

# Sich anonym für eine Lehrstelle bewerben

*KV Schweiz will mit seinem Projekt die Chancengleichheit verbessern*

Von Ralf Margreiter\*

*Das Geschlecht, der Name oder die Nationalität sind für Unternehmen oft ein entscheidendes Kriterium bei der Lehrstellenvergabe. Der KV Schweiz will dem mit einem Projekt für eine anonymisierte Bewerbungsmöglichkeit entgegenwirken.*

Gute Noten, über 300 Lehrstellenbewerbungen und mehr als zweieinhalb Jahre erfolgloses Bangen: Diese Situation einer mazedonischen Schulabgängerin machte im Frühjahr 2006 in Bern Schlagzeilen. Unlängst war der Fall einer jungen Kroatianin sogar Anlass für eine ausführliche Diskussion im Schweizer Fernsehen: Sie hatte nach langer vergeblicher Suche in ihrer Verzweiflung am Bahnhof Oerlikon eine Bewerbung im Weltformat plakativ lassen, um endlich zu einer KV-Lehrstelle zu kommen. Das sind ungewöhnliche Fälle. Doch sie widerspiegeln eine durchaus übliche Wirklichkeit: Wer sich mit dem «falschen» Namen und einer «falschen» Herkunft auf Lehrstellensuche begibt, sieht sich mit massiven Schwierigkeiten konfrontiert. Die Chancengleichheit auf dem Lehrstellenmarkt ist für Jugendliche mit Migrationshintergrund signifikant.

## Orientierung am «Normalfall»

Wie neue Forschungsbefunde zeigen, entscheiden bei der Selektion nicht nur messbare schulische Leistungen und sonstige Fähigkeiten und Kompetenzen, sondern auch Geschlecht, familiäre und kulturelle Herkunft. Laut wissenschaftlichen Studien haben Schweizer Jugendliche unter sonst gleichen Voraussetzungen eine viermal bessere Chance auf eine Lehrstelle als ihre ausländischen Kollegen, namentlich aus den Balkan-Ländern und der Türkei. Solche Befunde rütteln an den Fundamenten einer sich als liberal verstehenden Gesellschaft (und Wirtschaft), die den Einzelnen ihren Platz auf Basis ihrer individuellen Leistungen zuzuweisen meint.

Zur Erklärung dieser Ungleichheiten greift eine Unterstellung bewusster Diskriminierung zu kurz. Vielmehr ist eine Betrachtungsweise von innerhalb des ökonomischen Systems und seiner Logik erforderlich. Lehrbetriebe nehmen eine wichtige Selektionsaufgabe wahr und bestimmen massgeblich mit, wer aufgrund welcher Kriterien eine Lehrstelle erhält. Die Bewerbungsflut ist vielerorts eine Tatsache, und gerade KMU-Lehrbetriebe sehen sich vor die Herausforderung gestellt, diese ohne professionellen Apparat innert nützlicher Frist sinnvoll zu bewältigen. Was wundert da eine Orientierung am «Normalfall»? Als Abweichung gelten nicht nur Jugendliche ausländischer Herkunft. Auch überdurchschnittliche Noten bei Bewerbungen für weniger anforderungsreiche Berufe gehören hierhin.

## Bessere Chancen für direkten Kontakt

Im Licht dieser Befunde ist sogar in Zweifel zu ziehen, ob die heutige Selektion auf dem Lehrstellenmarkt wenigstens unter ökonomischen Gesichtspunkten die gewünschten Ergebnisse erzielt. Holen die Betriebe tatsächlich die Jugendlichen mit dem grössten Potenzial für eine erfolgreiche Berufslehre ab, oder muss über effektivere Verfahren nachgedacht werden? Ein verbessertes

Matching zwischen Lehrstelle/Betrieb und Bewerber entspricht einer optimierten Nutzung der knappen Ressourcen, die für die betriebliche Grundbildung zur Verfügung stehen. Und es kann helfen, Lehrvertragsauflösungen zu vermeiden. Aus diesem Grund hat der Kaufmännische Verband Schweiz unter dem Namen «smart selection» ein Pilotprojekt für den Kanton Zürich erarbeitet, mit dem Erfahrungen mit anonymisierten Lehrstellenbewerbungen gesammelt werden sollen. Beteiligt werden Betriebe, die bereit sind, ihre Lehrlingsauswahl auf Basis von anonymisierten Unterlagen vorzunehmen. Das Projekt wird von der kantonalen Bildungsdirektion und vom kantonalen Gewerbeverband unterstützt und startet im Sommer für die Lehrstellenvergabe 2008. Zentrales Instrument ist eine Online-Bewerbungsplattform ([www.smartselection.ch](http://www.smartselection.ch)).

Für Jugendliche ist entscheidend, ob sie überhaupt die Gelegenheit zum direkten Kontakt mit einem Lehrbetrieb erhalten. Nur so haben sie die Chance, sich selbst als Persönlichkeit zu präsentieren und den Lehrbetrieb von eigenen Qualitäten und Fähigkeiten zu überzeugen. Ein chancengleicher Zugang für alle Jugendlichen bedeutet: Fähigkeiten und Motivation sind ausschlaggebend – nicht Name, Herkunft oder Geschlecht. Ein ähnlicher Versuch hat im Kanton Genf für den Bereich des Arbeitsmarktes gezeigt, dass ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren ausländischen Bewerberinnen und Bewerbern tatsächlich einen besseren Zugang zum Bewerbungsgespräch ermöglicht.

Der Übergang von der obligatorischen Schulzeit in die Berufswelt stellt in der Entwicklung von Jugendlichen einen entscheidenden Moment dar. An dieser Schwelle findet Identitätsbildung fokussiert statt und werden Integrationsleistungen auch durch die Jugendlichen selbst erbracht. Lassen sich hier Verbesserungen erzielen, ist bereits einiges gewonnen. Die anonymisierte Lehrstellenbewerbung bildet einen Versuch dazu.

\* Ralf Margreiter ist Ressortleiter Jugend im Kaufmännischen Verband Schweiz und Kantonsrat der Grünen im Kanton Zürich.