

Forsblom, Lara; Negrini, Lucio; Gurtner, Jean-Luc; Schumann, Stephan **Lehrvertragsauflösungen und die Rolle der betrieblichen Auswahl von Auszubildenden**

Seifried, Jürgen [Hrsg.]; Faßhauer, Uwe [Hrsg.]; Seeber, Susan [Hrsg.]: *Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2014. Opladen [u.a.] : Verlag Barbara Budrich 2014, S. 187-198. - (Schriftenreihe der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE); 217)*



Quellenangabe/ Reference:

Forsblom, Lara; Negrini, Lucio; Gurtner, Jean-Luc; Schumann, Stephan: Lehrvertragsauflösungen und die Rolle der betrieblichen Auswahl von Auszubildenden - In: Seifried, Jürgen [Hrsg.]; Faßhauer, Uwe [Hrsg.]; Seeber, Susan [Hrsg.]: *Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2014. Opladen [u.a.] : Verlag Barbara Budrich 2014, S. 187-198 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-97356 - DOI: 10.25656/01:9735*

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-97356>

<https://doi.org/10.25656/01:9735>

in Kooperation mit / in cooperation with:



<https://www.budrich.de>

Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/deed> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt unter folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen: Sie müssen den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen. Dieses Werk bzw. dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden und es darf nicht bearbeitet, abgewandelt oder in anderer Weise verändert werden.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

This document is published under following Creative Commons-License:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/deed.en> - You may copy, distribute and transmit, adapt or exhibit the work in the public as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor. You are not allowed to make commercial use of the work or its contents. You are not allowed to alter, transform, or change this work in any other way.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der:


Leibniz-Gemeinschaft

Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2014

Jürgen Seifried, Uwe Faßhauer
Susan Seeber (Hrsg.)



Schriftenreihe der Sektion
Berufs- und Wirtschaftspädagogik
der Deutschen Gesellschaft
für Erziehungswissenschaft (DGfE)

Jürgen Seifried
Uwe Faßhauer
Susan Seeber (Hrsg.)

Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2014

Verlag Barbara Budrich
Opladen • Berlin • Toronto 2014

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© Dieses Werk ist im Verlag Barbara Budrich erschienen und steht unter folgender Creative Commons Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/> Verbreitung, Speicherung und Vervielfältigung erlaubt, kommerzielle Nutzung und Veränderung nur mit Genehmigung des Verlags Barbara Budrich.



Dieses Buch steht im OpenAccess Bereich der Verlagsseite zum kostenlosen Download bereit (<http://dx.doi.org/10.3224/84740164>)
Eine kostenpflichtige Druckversion (Printing on Demand) kann über den Verlag bezogen werden. Die Seitenzahlen in der Druck- und Onlineversion sind identisch.

ISBN 978-3-8474-0164-3 (Paperback)
eISBN 978-3-8474-0441-5 (eBook)
DOI 10.3224/84740164

Umschlaggestaltung: bettina lehfeldt graphic design, Kleinmachnow
Typografisches Lektorat: Judith Henning, Hamburg
Verlag Barbara Budrich, <http://www.budrich-verlag.de>

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	9
--------------	---

Teil I: Perspektiven der historischen Berufsbildungsforschung

Frank-Lothar Kroll

Möglichkeiten und Notwendigkeiten historiographischen Arbeitens in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik.....	11
---	----

Volker Bank, Annekathrin Lehmann

Theodor Franke. Sächsischer Pionier wirtschaftspädagogischen Denkens in Deutschland	21
--	----

Marcel Schweder

Lehrerarbeit im Strafvollzug – Ein Diskurs aus historischer Sicht	39
---	----

Teil II: Kompetenzmodellierung, -messung und -förderung

*Eveline Wittmann, Ulrike Weyland, Annette Nauerth, Ottmar Döring,
Simone Rechenbach, Julia Simon, Iberé Worofka*

Kompetenzerfassung in der Pflege älterer Menschen – Theoretische und domänenspezifische Anforderungen der Aufgabenmodellierung	53
---	----

Simon Heinen, Martin Frenz, Christopher M. Schlick

Bildung für nachhaltige Entwicklung in der Gebäudeenergieberatung – Entwicklung eines Kompetenzmodells für die Förderung reflexiver Handlungsfähigkeit	67
--	----

Diana Stuckatz, Cornelia Wagner

Qualifizierungsangebote in der Pflegehilfe für Personen mit geringen Grundbildungskenntnissen – Empirische Studien zur Entwicklung von Lehr-Lern-Umgebungen und Arbeitsmaterialien	81
--	----

Teil III: Gestaltung und Analyse von Lehr-Lern-Prozessen

<i>Eva Höpfer, Andrea Reichmuth, Doreen Holtsch, Franz Eberle</i> Wer sieht was? – Zum Umgang mit unterschiedlichen Sichtweisen auf Unterricht am Beispiel des kaufmännischen Berufsschulunterrichts	95
--	----

<i>Mandy Hommel</i> Sozial geteilte Reflexion – eine explorative Studie im Mathematikunterricht.....	109
--	-----

<i>Gerhard Minnameier, Rico Hermkes</i> „Kognitive Aktivierung“ und „konstruktive Unterstützung“ als Lehr- Lern-Prozess-Größen – Eine Konzeption im rechnungswesen- didaktischen Kontext	123
---	-----

Teil IV: Lehrerbildung und pädagogische Professionalität

<i>Nicole Kimmelmann, Johannes Lang</i> Lehramtsstudierende mit Migrationshintergrund und ihre Schwierigkeiten an der Universität	135
---	-----

<i>Robert W. Jahn</i> Stützlehrer als neuer pädagogischer Profi in der Beruflichen Bildung?!	147
--	-----

<i>Sabrina Berg</i> Pädagogische Praxis und Reproduktion sozialer Ungleichheit – zur Berücksichtigung sozialer Herkunft im Wirtschaftsunterricht.....	161
---	-----

Teil V: Perspektiven der Berufsbildungsforschung

<i>Miriam Voigt</i> Neo-institutionalistische und mikropolitische Prozesse in Schulentwicklungsprojekten	175
--	-----

<i>Lara Forsblom, Lucio Negrini, Jean-Luc Gurtner & Stephan Schumann</i> Lehrvertragsauflösungen und die Rolle der betrieblichen Auswahl von Auszubildenden	187
---	-----

Marius R. Busemeyer

Organisierte Interessen, Parteipolitik und institutioneller Wandel im
deutschen Berufsbildungssystem 199

Herausgeberschaft..... 213

Autorinnen und Autoren 213

Lehrvertragsauflösungen und die Rolle der betrieblichen Auswahl von Auszubildenden

Lara Forsblom, Lucio Negrini, Jean-Luc Gurtner, Stephan Schumann

1. Einleitung

In der Schweiz werden ähnlich wie in Deutschland und Österreich rund ein Viertel aller Lehrverträge vorzeitig aufgelöst (BIBB 2013, Schmid 2010, Wirtschaftskammer Wien 2012). Diese Quote variiert zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen stark. Solche Vertragsauflösungen sind in erster Linie mit individuellen, aber auch gesellschaftlichen und betrieblichen Folgekosten verbunden. Auch wenn nur rund ein Drittel der Lehrvertragsauflösungen (LVA) mit einem langfristigen Dropout der Jugendlichen aus dem Bildungssystem einher geht (Schmid 2010, Stalder/Schmid 2006), liegt die Bedeutung des Themas für die Politik und Praxis auf der Hand.

In den letzten 20 Jahren sind einige Untersuchungen durchgeführt worden, allerdings richtet sich deren Fokus zumeist auf die Auszubildenden (Lamamra/Masdonati 2008, Schmid 2010, Stalder/Schmid 2006). Nur wenig ist über die Rolle der Lehrbetriebe bekannt. In vielen Betrieben wird argumentiert, dass dem Problem der LVA vor allem mit einer besseren Auswahl der Auszubildenden zu begegnen sei. Vor diesem Hintergrund wird im vorliegenden Beitrag der Frage nachgegangen, ob ein Zusammenhang zwischen den betrieblichen Selektionsmethoden einerseits und dem Auftreten von LVA andererseits besteht.

2. Theoretischer Hintergrund

Konzeptionelle Zugänge zum Gegenstand eröffnen vor allem wirtschaftswissenschaftliche Modelle (u.a. Humankapitaltheorie, Becker 1975; Signaling-Theorie, Arrow 1973; Filtertheorie, Spence 1973) sowie psychologische Modelle der Eignungsdiagnostik. Aus Platzgründen wird im vorliegenden Beitrag nur auf Letztere Bezug genommen. Die psychologische Eignungsdiagnostik beschäftigt sich mit Blick auf eine Optimierung der Personalrekrutierung damit, den für eine Stelle geeignetsten Bewerber zu finden. Dabei wird die Berufseignung als Erfolgswahrscheinlichkeit einer Tätigkeitsanforderungs-Profil-Passung (Schuler/Höft 2006) verstanden. Die Berufseignung ist

somit als erwartbarer Leistungswert operationalisierbar, d.h. als ein „Maß des ‚Zusammenpassens‘ von Person und Tätigkeit“ (Schuler 2007, S. 429).

Schuler (2006) unterscheidet drei grundsätzliche Ansätze der Eignungsdiagnostik: a) den eigenschafts- oder auch konstruktorientierten Ansatz, b) den simulationsorientierten Ansatz sowie c) den biographieorientierten Ansatz. Mittels des eigenschaftsorientierten Ansatzes werden Merkmale erfasst, welche als relativ stabil angenommen werden, wie beispielsweise die „Big Five“ (Costa/McCrae 1992) oder Merkmale der kognitiven Grundfähigkeit. Zur Erfassung werden Persönlichkeitstests sowie Intelligenz- bzw. sonstige kognitive Fähigkeitstests eingesetzt. Der simulationsorientierte Ansatz fokussiert auf eine Simulation des Verhaltens, welches am (späteren) Arbeitsplatz gefordert wird. Methodisch wird dies z.B. mit Arbeitsproben, Rollenspielen oder Gruppendiskussionen erhoben. Beim biographieorientierten Ansatz wird davon ausgegangen, dass von vergangenem auf zukünftiges Verhalten geschlossen werden kann. Der Lebenslauf, Arbeitszeugnisse und Referenzen sowie Schul- und Examensnoten können in den Bewerbungsunterlagen Hinweise dazu liefern. Zusätzlich wird mit Hilfe des biografischen Fragebogens sowie des biografischen Interviews vergangenes leistungsbezogenes Verhalten erhoben. In der Regel werden für die Auswahl von Mitarbeitenden mehrmodale Ansätze herangezogen (Schuler 2006, 2007, Schuler/Höft 2006). Metaanalysen, welche die Validität eignungsdiagnostischer Verfahren untersuchen, zeigen, dass allgemeine kognitive Fähigkeitstests, Arbeitsproben sowie strukturierte Einstellungsgespräche die höchste Prognoseleistung für beruflichen Erfolg aufweisen (Moscato 2000, Salgado et al. 2003, Schmidt/Hunter 1998).

3. Forschungsstand

Es existieren nur wenige Studien, welche die Selektionsverfahren von Ausbildungsbetrieben gezielt untersuchen. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass bei über 90% der Schweizer Betriebe die Lehrstellenbewerber häufig bis immer das Schulzeugnis vorweisen und zu einem Bewerbungsgespräch antreten müssen. Mehr als 80% der befragten Betriebe geben an, dass die Lehrstellenbewerber bei ihnen häufig bis immer eine Arbeitsprobe – in der Schweiz „Schnupperlehre“ genannt – absolvieren müssen (Schmid/Storni 2004, Stalder 2000, Stalder/Schmid 2006). Andere Selektionsmethoden, wie der Betriebsbesuch, das Vorstellungsgespräch zusammen mit den Eltern sowie interne oder externe Tests werden weniger oft eingesetzt. Die Anwendungshäufigkeit und die Relevanz, die diesen verschiedenen Selektionsverfahren beigemessen wird, variiert entlang der verschiedenen Berufsgruppen sowie der Betriebsgröße (Imdorf 2009, Neuenschwander 2010). Siegentahler (2011)

konnte zeigen, dass der Einsatz des in der Schweiz bekanntesten externen Eignungstests „Multicheck“ nicht zur Voraussage der Leistungen und unentschuldigter Absenzen in der Berufsschule sowie LVA beitragen kann, wobei berücksichtigt werden muss, dass die entsprechende Teilstichprobe lediglich 14 Fälle umfasste. Demgegenüber erweisen sich die Schulnoten in der Sekundarstufe I als vorhersagekräftig (Signifikanz 10% Niveau). Stalder und Schmid (2006) untersuchten in ihrer Studie, ob Ausbildungsbetriebe, die eine LVA hatten, bei der Auswahl der betroffenen Auszubildenden von ihrem üblichen Selektionsverfahren abgewichen sind, konnten dabei jedoch keine Unterschiede identifizieren.

Zumindest indirekte Hinweise auf die Bedeutung der betrieblichen Auswahlmethoden von Auszubildenden im Hinblick auf eine Vermeidung von LVA lassen sich aus Studien ableiten, welche Jugendliche nach den Gründen von LVA fragen. Je nach Studie geben zwischen 20% und 40% der Jugendlichen an, den falschen Beruf gewählt zu haben bzw. dass der Beruf nicht den vorherigen Vorstellungen entsprochen hätte (Lamamra/Masdonati 2008, Piening/Hausschildt/Rauner 2012, Stalder/Schmid 2006). Zudem berichtet ungefähr ein Drittel der Jugendlichen, dass sie zu wenig gut über den Beruf oder den Ausbildungsbetrieb Bescheid gewusst hätten (Mathis/Folie 2011, Stalder/Schmid 2006). Werden hingegen die Auszubildenden der betroffenen Betriebe befragt, so ergibt sich ein disparates Bild. Einerseits ist die Mehrheit (ca. 80%) davon überzeugt, dass die Verfahren ihrer Personalentscheidung angemessen sind und es ihnen gut gelingt, für den Beruf und den Ausbildungsbetrieb geeignete Auszubildende auszuwählen (Mathis/Folie 2011, Piening et al. 2012). Gerade im Falle von LVA wird von den Betrieben aber auch angegeben, dass sie Schwierigkeiten gehabt hätten, geeignete Stellenbewerber zu finden, dass die Auszubildenden das Interesse am Beruf verloren hätten oder zu wenig reif für den Beruf gewesen wären (Bohlinger 2009, Stalder/Schmid 2006). Diese Ergebnisse weisen durchaus auf einen Zusammenhang zwischen gewissen Defiziten im Bereich der Selektion von Auszubildenden und späteren LVA hin.

4. Fragestellungen

Die Untersuchung wurde in Betrieben durchgeführt, welche in den Berufen „Koch/Köchin“ bzw. „Maler/-in“ ausbilden. Die Auswahl dieser beiden Berufe war durch drei Punkten begründet: a) beide Berufe weisen überdurchschnittliche LVA auf (Maler/-in: ca. 25 %, Koch/Köchin: ca. 30 %, Stalder/Schmid 2006), b) beide Berufe gehören zu den 20 meistgewählten Berufen in der Schweiz (Maler/-in: Platz 18, Koch/Köchin: Platz 6, SBFJ 2013) und c) beide Berufe unterscheiden sich stark im Hinblick auf den Charakter

der betrieblichen Lernumgebung.¹ Vor diesem Hintergrund wird im vorliegenden Beitrag folgenden Fragen nachgegangen:

1. Welche Verfahren wenden Deutschschweizer Ausbildungsbetriebe, die in den Berufen „Koch/Köchin“ bzw. „Maler/-in“ ausbilden, bei der Auswahl Ihrer Auszubildenden an?
2. Lassen sich berufsspezifische Unterschiede in der Anwendung der Selektionsmethoden identifizieren?
3. Unterscheiden sich die Selektionsmethoden von Ausbildungsbetrieben mit LVA von den Selektionsmethoden der Ausbildungsbetriebe ohne LVA?

5. Methodisches Vorgehen

5.1 Untersuchungsdesign und Stichprobe

Grundlage für die Analysen bilden die Daten des vom Schweizerischen Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) finanzierten Forschungsprojekts „Stabile Lehrverträge – die Rolle des Ausbildungsbetriebs (STABIL)“ (Gurtner/Schumann 2013). Die empirische Untersuchung wurde im Querschnitt im Zeitraum von Dezember 2012 bis Januar 2013 durchgeführt. Als Grundgesamtheit wurden Betriebe mit Hilfe der anonymisierten Betriebsdatenbanken aus den kantonalen Berufsbildungsämtern ausgewählt, die zwischen August 2010 und März 2012 in den Berufen „Koch/Köchin“ bzw. „Maler/-in“ ausgebildet haben. Dabei ergab sich eine Grundgesamtheit von $N = 3.976$ Betrieben. Auf dieser Basis wurde eine Stichprobe gezogen, wobei explizit nach der Berufszugehörigkeit sowie dem Status der LVA stratifiziert wurde. Implizit wurde nach der Kantonszugehörigkeit sowie der Betriebsgröße stratifiziert. Die ausgewählte Stichprobe setzte sich aus 1.198 Betrieben zusammen, welche in der Folge über die jeweiligen kantonalen Berufsbildungsämter kontaktiert und um ihre Teilnahme am Forschungsprojekt gebeten wurden. Ihre Zusage erklärten hierauf 421 Betriebe, allerdings nahmen letztlich trotz mehrfacher Nachfassaktionen nur 335 Ausbildungsbetriebe an der Untersuchung teil (28% Rücklauf). Tabelle 1 zeigt die Beschreibung der Stichprobe auf Betriebsebene.

1 53% der Auszubildenden im Beruf Koch/Köchin absolvieren ihre Ausbildung in Restaurants oder Hotels und 47% der Auszubildenden in einem Krankenhaus (Spital), Pflege- oder Wohnheim, in einer Mensa oder einem Personalrestaurant. Bei den Malern werden etwa drei Viertel der Auszubildenden in Malerbetrieben und ein Viertel in Maler- und Gipserbetrieben ausgebildet.

Tab. 1: Verteilung der Betriebe nach LVA und Betriebsgröße

Beruf	LVA		Betriebsgröße						
	Ja	Nein	1-5	6-10	11-25	26-50	51-100	101-250	>250
Koch	63	102	6	23	44	25	28	20	18
Maler	73	97	52	58	43	11	5	0	1
Total	136	199	58	81	87	36	33	20	19

In Bezug auf die Betriebsgröße zeigen sich deutliche berufsspezifische Unterschiede. Während es sich bei den Malerbetrieben mehrheitlich um kleine Unternehmen handelt (90% haben höchstens 25 Mitarbeiter/-innen), ist die Verteilung bei den Köchen ausgeglichener.

Tabelle 2 zeigt die Verteilungen der Ausbilder und Ausbilderinnen zur Funktion, zum Geschlecht, zum Alter sowie zur Erfahrung in der beruflichen Ausbildung. Ersichtlich ist, dass männliche Ausbildner dominieren. In kleineren Betrieben haben die Befragten zugleich die Betriebsverantwortung inne. Die Angaben zeigen zudem, dass es sich in der Regel um erfahrenes Ausbildungspersonal handelt.

Tab. 2: Merkmale der Ausbilder und Ausbilderinnen (nach Beruf)

Beruf	Funktion im Betrieb		Geschlecht		Alter		Erfahrung in der Ausbildung	
	BB	BB & BV	w	m	M	SD	M	SD
Koch	90	75	28	137	44.54	9.74	15.98	9.78
Maler	28	142	13	157	45.09	8.78	15.77	8.97
Total	118	217	41	294	44.82	9.26	15.87	9.37

BB: Ausbilder, BB & BV: Gleichzeitig Ausbilder und Betriebsverantwortlicher

5.2 Instrument, Erhebungs- und Auswertungsverfahren

Die Erhebung der Variablen erfolgte mittels eines vollstandardisierten Fragebogens. Für die Erfassung der Selektionsmethoden wurden acht Items² aus dem Fragebogen der Studie von Stalder und Schmid (2006) verwendet und für die vorliegende Untersuchung adaptiert (vgl. Tabelle 3). Um trotz der geringen Rücklaufquote die Verhältnisse in der Grundpopulation möglichst gut abbilden zu können, wurden die Daten gewichtet ausgewertet. Multivariate Analysen wurden mittels Kovarianzanalysen und logistischer Regressionen durchgeführt. Fehlende Werte wurden fallweise ausgeschlossen.

2 Das siebenstufige Antwortformat umfasste einen Bereich von 1 (nie) bis 7 (immer).

6 Ergebnisse

6.1 Deskriptive Statistik

Aus Tabelle 3 geht hervor, dass die Schnupperlehre mit 93% das am häufigsten „immer“ verwendete Verfahren darstellt. Die Schulzeugnisse und die Bewerbungsgespräche werden häufig, jedoch nicht immer verlangt. Die größte Varianz in den Ausprägungen zeigt sich bzgl. der Durchführung von internen oder externen Tests (Beispielaufgaben von externen Tests: <http://www.basic-check.ch/schueler/beispielaufgaben/>, http://www.multicheck.org/tl_files/multicheck/pdf_junior/gewerbe/Beispielaufgaben_Gewerbe_2013-2014.pdf).

Tab. 3: *Eingesetzte Verfahren zur Lernendenauswahl*

Selektions- methoden	Nie	Sehr sel- ten	Selten	Gele- gent- lich	Oft	Sehr oft	Im- mer	M	SD
Schnupperlehre	-	0.5%	-	0.5%	1%	5%	93%	6.90	0.42
Schulzeugnis und Noten	-	-	1%	1%	3%	7%	88%	6.81	0.60
Bewerbungsges- präch	1%	1%	2%	2%	4%	6%	84%	6.62	1.10
Betriebsbesuch	1%	2%	1%	6%	6%	8%	76%	6.42	1.24
Vorstellen mit Va- ter und/oder Mut- ter	5%	4%	6%	11%	11%	15%	48%	5.58	1.78
Zweite Schnup- perlehre	8%	10%	11%	22%	17%	11%	21%	4.49	1.89
Betriebsinterner (Eignungs-) Test	32%	8%	10%	9%	4%	8%	30%	3.89	2.51
Externer (Eig- nungs-) Test	38%	3%	5%	11%	7%	11%	25%	3.79	2.51

Nie = 1, sehr selten = 2; selten = 3, gelegentlich = 4, oft = 5, sehr oft = 6, immer = 7

6.2 Berufsspezifische Differenzen

Die zweite zu beantwortende Forschungsfrage adressiert berufsspezifische Unterschiede in den eingesetzten Auswahlmethoden. Da der Forschungsstand darauf hinweist, dass Unterschiede in den Selektionsmethoden mit der Be-

triebsgröße variieren, wird die Betriebsgröße als Kovariate³ in die Schätzungen einbezogen.

Tab. 4: Verfahren zur Lernendenauswahl nach Beruf (ANCOVA unter Kontrolle der Betriebsgröße)

Selektions- methode	Beruf	N	M	SD	F	Sig.	Eta ²
Schnupperlehre	Koch	165	6.88	.51	.177	.674	.000
	Maler	170	6.93	.30			
Schulzeugnis und Noten	Koch	165	6.83	.54	.782	.377	.002
	Maler	170	6.78	.66			
Bewerbungs- gespräch	Koch	165	6.69	1.00	4.345	.038*	.012
	Maler	170	6.52	1.21			
Betriebsbesuch	Koch	165	6.50	1.18	5.289	.022*	.014
	Maler	170	6.31	1.36			
Vorstellen mit Eltern	Koch	165	5.70	1.68	8.299	.004**	.023
	Maler	170	5.49	1.86			
Zweite Schnupperlehre	Koch	165	4.31	1.88	.172	.678	.000
	Maler	170	4.65	1.86			
Interner (Eig- nungs-) Test	Koch	165	2.91	2.33	70.339	.000***	.163
	Maler	170	4.90	2.31			
Externer (Eig- nungs-) Test	Koch	165	2.47	2.17	154.809	.000***	.301
	Maler	170	5.08	2.48			

Die Analysen zeigen, dass sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede zwischen den beiden Berufen bestehen. Bei den Malern wie auch bei den Köchen gehören das Bewerbungsgespräch, das Zeigen der Schulnoten, die Schnupperlehre und der Betriebsbesuch zu ähnlich häufig eingesetzten Selektionsverfahren. Beim Zugang zur Ausbildung zur Köchin bzw. zum Koch fordern die Betriebe häufiger von den Lehrstellenbewerbern, dass sie sich zusammen mit der Mutter und/oder dem Vater vorstellen. Der Effekt ist jedoch klein. Die gleiche Einschätzung gilt für das Führen von Bewerbungsgesprächen sowie die Betriebsbesuche, wobei auch zu diesen Verfahren⁴ die Köche über eine ausgeprägtere Nutzung berichten. Die größten Differenzen zeigen sich im Hinblick auf die Verwendung interner und externer Eignungstests. In Malerbetrieben werden solche Tests signifikant häufiger bei der Auswahl von Bewerbern eingesetzt als in den Ausbildungsbetrieben, welche Köche ausbilden.

3 Es bestehen keine signifikanten Korrelationen zwischen der Betriebsgröße und den abhängigen Variablen (Selektionsmethoden).

4 Die Varianzhomogenität der unabhängigen Variablen „Bewerbungsgespräch“ und „Betriebsbesuch“ ist nicht gegeben.

6.3 Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne LVA

Abschließend wird auf die im Hauptfokus des Beitrags stehende Frage des Zusammenhangs der Selektionsverfahren mit stattgefundenen bzw. nicht stattgefundenen LVA eingegangen. Aufgrund der im Abschnitt 6.2 identifizierten berufsspezifischen Unterschiede werden die Analysen nach den beiden Berufen getrennt unter Kontrolle der Betriebsgröße⁵ durchgeführt.

Tab. 5: Verfahren zur Lernendenauswahl nach Status LVA (ANCOVA unter Kontrolle der Betriebsgröße, nur Malerbetriebe)

Selektionsmethode	LVA	N	M	SD	F	p	Eta ²
Schnupperlehre	Ja	73	6.90	.37	1.209	.273	.007
	Nein	97	6.95	.22			
Schulzeugnis und die Noten	Ja	73	6.79	.68	.092	.756	.001
	Nein	97	6.76	.64			
Bewerbungsgespräch	Ja	73	6.29	1.58	5.963	.016*	.033
	Nein	97	6.72	.74			
Betriebsbesuch	Ja	73	6.10	1.56	3.961	.048*	.022
	Nein	97	6.49	1.14			
Vorstellen mit den Eltern	Ja	73	5.40	1.88	.454	.501	.003
	Nein	97	5.58	1.86			
Zweite Schnupperlehre	Ja	73	4.74	1.90	.308	.580	.002
	Nein	97	4.57	1.83			
Interner (Eignungs-) Test	Ja	73	4.99	2.26	.256	.613	.001
	Nein	97	4.82	2.35			
Externer (Eignungs-) Test	Ja	73	5.21	2.11	.597	.441	.003
	Nein	97	4.97	2.22			

Um zu prüfen, ob der geringere Einsatz von Bewerbungsgesprächen und Betriebsbesuchen in den Malerbetrieben mit LVA möglicherweise durch den Einsatz anderer Auswahlverfahren kompensiert wird, wurde abschließend eine logistische Regressionsanalyse⁶ unter Einbezug aller acht Auswahlverfahren (Modell 1) sowie im Modell 2 zusätzlich unter Kontrolle der Betriebsgröße durchgeführt.

Für die Köche zeigen sich zwischen Betrieben mit und ohne LVA keine signifikanten Unterschiede in den betrieblichen Auswahlverfahren. Auf eine tabellarische Darstellung wird daher aus Platzgründen verzichtet. Für die Malerbetriebe lassen sich dagegen signifikante Unterschiede bzgl. des Durchfüh-

5 Für die abhängige Variable „Schnupperlehre“ besteht eine signifikante Interaktion zwischen der Betriebsgröße und dem Faktor LVA. Ansonsten bestehen keine signifikanten Interaktionen zwischen der Betriebsgröße und den Faktoren LVA und Beruf.

6 Es liegt keine Multikollinearität zwischen den unabhängigen Variablen vor.

rens von Bewerbungsgesprächen sowie der Betriebsbesuche identifizieren⁷ (vgl. Tabelle 5). Die von LVA betroffenen Malerbetriebe setzen das Bewerbungsgespräch und den Betriebsbesuch signifikant seltener ein als Betriebe ohne LVA. Beide Effekte sind eher klein. Zugleich setzt bei Ersteren rund ein Viertel das Bewerbungsgespräch nicht immer ein. Dieser Anteil ist bei Malerbetrieben ohne LVA mit 17% erheblich kleiner (tabellarisch nicht gesondert ausgewiesen).

Tab. 6: Vorhersage der Variable „Keine LVA“ in Malerbetrieben (Logistische Regressionsanalysen, odds ratios)

	Modell 1	Modell 2
	Exp (B)	Exp (B)
Selektionsmethode		
Schnupperlehre	3.217	3.629
Schulzeugnis und Noten	.634	.603
Bewerbungsgespräch	1.449*	1.496*
Betriebsbesuch	1.252	1.267
Vorstellen mit Eltern	.942	.939
Zweite Schnupperlehre	.974	.984
Interner (Eignungs-) Test	.979	.967
Externer (Eignungs-) Test	.920	.914
Betriebsgröße Maler		1.228
Nagelkerkes R²	.102	.112

* < 0.05 , Betriebsgröße Maler: 1 = 1-5, 2 = 6-10; 3 = 11-25, 4 > 25

Der „Bewerbungsgesprächseffekt“ bleibt im Gegensatz zum Effekt des Betriebsbesuchs weiterhin erhalten (vgl. Tabelle 6). Die erklärte Varianz von 10% zeigt zudem auch, dass den betrieblichen Selektionsmethoden in den Malerbetrieben ein bedeutender Stellenwert im Hinblick auf die Vermeidung von LVA zukommt. Grundsätzlich gilt zu berücksichtigen, dass aufgrund des verwendeten Querschnittsdesigns die Richtung des Zusammenhangs nicht eindeutig ist und die Aussagen zur Kausalität entsprechend vorsichtig zu interpretieren sind.

7. Diskussion

Im vorliegenden Artikel wurde den betrieblichen Selektionsmethoden bei der Auswahl der Auszubildenden nachgegangen. In einem ersten Schritt wurde

7 In beiden Fällen liegt keine Varianzhomogenität vor.

die Anwendungshäufigkeit verschiedener Auswahlverfahren in Deutschschweizer Ausbildungsbetrieben untersucht, welche in den Berufen „Koch/Köchin“ bzw. „Maler/-in“ ausbilden. Deutlich wird, dass die Betriebe unter Bezug auf die Konzepte der Berufseignungsdiagnostik vorrangig simulations- und biographieorientierte Verfahren („Schnupperlehren“, (Schul-) Zeugnisse, Bewerbungsgespräche) einsetzen. Die deskriptiven Ergebnisse untermauern damit die bisher aus der Literatur bekannten Erkenntnisse zum Einsatz von Auswahlverfahren in Schweizer Ausbildungsbetrieben.

Die zweite Frage adressierte berufsspezifische Unterschiede. Dabei zeigte sich, dass zwischen den beiden Berufen teilweise Unterschiede vorliegen. So werden bei den Köchen signifikant häufiger Bewerbungsgespräche im Regelverfahren durchgeführt. Gleiches gilt für die Betriebsbesuche sowie das Vorstellen mit den Eltern. Auf die Empfehlung des Schweizer Maler und Gipser Verbandes (SMGV) ist (vermutlich) zurück zu führen, dass in den Malerbetrieben weitaus häufiger interne und/oder externe Tests durchgeführt werden. Der SMGV hat als Reaktion auf die hohe Zahl der LVA 10 Grundregeln zur Verbesserung der Lehrlingsselektion formuliert. Eine der Maßnahmen lautet, dass die Betriebe von ihren Auszubildenden das Absolvieren des externen Eignungstests Basic Check verlangen sollten (SMGV 2009).

Im Zentrum der dritten Frage standen Unterschiede hinsichtlich LVA. Ein positiver Zusammenhang zwischen der Anwendung interner und externer Tests und der Vermeidung von LVA lässt sich in der vorliegenden Studie nicht nachweisen. Dieses Ergebnis korrespondiert mit den von Siegenthaler (2011) gefundenen Ergebnissen. Lediglich die Durchführung von Bewerbungsgesprächen sowie der Betriebsbesuch haben sich bei den Malerbetrieben als vorhersagekräftig erwiesen. Es kann durchaus als „überraschender“ Befund angesehen werden, dass rund ein Viertel der Betriebe, die in der Vergangenheit eine LVA zu verzeichnen hatten, nicht immer Bewerbungsgespräche zur Auswahl ihrer Auszubildenden durchführt.

Die vorgelegte Studie ist zweifellos von einigen Limitationen begleitet. So lässt das gewählte Querschnittsdesign keine kausalen Aussagen zu. Diese wären nur im längsschnittlichen Design zu erheben. Weiterhin ist zu beachten, dass der Rücklauf der Antworten mit knapp 30% der ausgewählten repräsentativen Stichprobe gering ist und mit Verzerrungen einher geht, welche nur bedingt durch die nachträgliche Gewichtung ausgeglichen werden können. Darüber hinaus ist im Rahmen der Antworten bzgl. der Häufigkeit der eingesetzten Auswahlverfahren ein starker Deckeneffekt zu beobachten, was mit einer Erhöhung der Fehlervarianz einhergeht und somit zur Senkung der Reliabilität führt (Rost 1996). Zudem sind bei der Kovarianzanalyse einzelne Anforderungen, wie im Text beschrieben, nicht in jedem Fall erfüllt.

Die Tatsache, dass zumindest bei den Malerbetrieben 10% der erklärten Varianz bezüglich der Vermeidung von LVA durch die Auswahlverfahren erklärt werden kann, führt aus Forschungsperspektive u.a. zu der Frage nach

dem spezifischen Zusammenspiel der unterschiedlichen Selektionsmethoden. So könnte es beispielsweise auch bedeutsam sein (Moscoso, 2000, Salgado et al. 2003, Schmidt/Hunter, 1998), die innere Ausgestaltung der Schnupperlehre als dem am häufigsten eingesetzten Verfahren einer näheren Betrachtung zu unterziehen. Als Weiterführung der hier vorgelegten Studie finden daher qualitative Interviews mit ausgewählten Ausbildungsbetrieben u.a. zur Frage der Auswahlverfahren statt.

Literatur

- Arrow, K. J. (1973): Higher Education as a Filter. In: Journal of Public Economics, 2. Bd., S. 193-216.
- Basic-Check (2014): Beispielaufgaben Basic-Check. Online: <http://www.basic-check.ch/schueler/beispielaufgaben/> (24-02-2014).
- Becker, G. S. (1975): Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with special Reference to Education (2nd ed.). New York: National Bureau of Economic Research.
- Bohlinger, S. (2009): Literatúrauswertung zum Ausbildungsabbruch im Handwerk. Karlsruhe: Universität, Institut für Berufspädagogik.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2013): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Costa, P. T. Jr./McCrae, R. R. (1992): Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) Manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Gurtner, J. L./Schumann, S. (2013): Stabile Lehrverträge – die Rolle des Ausbildungsbetriebs (STABIL). Unv. Antrag an das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie.
- Imdorf, C. (2009): Die betriebliche Verwertung von Schulzeugnissen bei der Ausbildungsstellenvergabe. In: Empirische Pädagogik, 23. Bd., H. 4, S. 392-409.
- Lamamra, N./Masdonati, J. (2008): Wer eine Lehre abbricht, hat dafür oft mehrere Gründe. In: Panorama, 6. Bd., S. 13-14.
- Mathis, M./Folie, V. (2011): Evaluation Vorzeitige Auflösung von Lehrverträgen in Vorarlberg. Wolfurt: Ph-7 OG Büro für Evaluation.
- Moscoso, S. (2000): Selection Interview: A Review of Validity Evidence, Adverse Impact and Applicant Reaction. In: International Journal of Selection and Assessment, 8. Bd., S. 237-247.
- Multicheck (2014): Beispielaufgaben Multicheck Gewerbe. Online: http://www.multicheck.org/tl_files/multicheck/pdf_junior/gewerbe/Beispielaufgaben_Gewerbe_2013-2014.pdf (24-02-2014).
- Neuenschwander, M. P. (2010): Selektionsprozesse beim Übergang von der Primarschule in die Berufsbildung. In: M. P. Neuenschwander, H.-U. Grunder (Hrsg.): Schulübergang und Selektion. Chur: Rüegger, S. 15-34.

- Piening, D./Hausschildt, U./Rauner, F. (2012): Lösung von Ausbildungsverträgen aus Sicht von Auszubildenden und Betrieben. Bremen: Universität, FG Berufsbildungsforschung.
- Rost, J. (1996): Lehrbuch Testtheorie Testkonstruktion. Bern: Hans Huber.
- Salgado, J. F./Anderson, N./Moscoso, S./Bertua, C./De Fruyt, F./Rolland, J. P. (2003): A Meta-Analytic Study of General Mental Ability Validity for Different Occupations in the European Community. In: Journal of Applied Psychology, 88. Bd., S. 1068-1081.
- Schmid, E. (2010): Kritisches Lebensereignis „Lehrvertragsauflösung“. Eine Längsschnittuntersuchung zum Wiedereinstieg und zum subjektiven Wohlbefinden betroffener Jugendlicher. Bern: hep.
- Schmid, M./Storni, M. (2004): Transition: Zur Qualifikation und Rekrutierung von Lehrlingen im Kanton Basel-Stadt. Basel: ecce Gemeinschaft für Sozialforschung.
- Schmidt, F. L./Hunter, J. E. (1998): Messbare Personmerkmale: Stabilität, Variabilität und Validität zur Vorhersage zukünftiger Berufsleistung und berufsbezogenes Lernens. In: Kleinmann, M./Strauss, B. (Hrsg.): Potentialfeststellung und Personalentwicklung. Göttingen: Hogrefe, S. 16-43.
- Schuler, H. (2006): Berufseignungsdiagnostik. In: Petermann, F./Eid, M. (Hrsg.): Handbuch der Psychologischen Diagnostik. Göttingen: Hogrefe, S. 717-729.
- Schuler, H. (2007): Berufseignungstheorie. In: Schuler, H./Sonntag, K. (Hrsg.): Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie (Reihe Handbuch der Psychologie). Göttingen: Hogrefe, S. 429-440.
- Schuler, H./Höft, S. (2006): Konstruktorientierte Verfahren der Personalauswahl. In: Schuler, H. (Hrsg.): Lehrbuch Organisationspsychologie. Bern: Huber, S. 102-144.
- Schweizer Maler- und Gipserunternehmerverband SMGV (2009): Nachwuchs Maler- und Gipsergewerbe. 10 Grundregeln zur Verbesserung der Lehrlingsselektion. Online: http://www.smgv.ch/download-pdf/bildung/nachwuchsfoerderung/quali-carte-10-grundregeln_web.pdf (24-02-2014).
- Siegenthaler, M. (2011): Can a Standardised Aptitude Test Predict the Training Success of Apprentices? Evidence from a Case Study in Switzerland. In: Empirical Research in Vocational Education and Training, 3. Bd., H. 2, S. 105-128.
- Spence, M. (1973): Job Market Signaling. In: Quarterly Journal of Economics, 87. Bd., H. 3, S. 355-374.
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) (2013): Berufsbildung in der Schweiz. Fakten und Zahlen. Bern: Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF.
- Stalder, B. (2000): Gesucht wird...: Rekrutierung und Selektion von Lehrlingen im Kanton Bern. Bern: Amt für Bildungsforschung der Erziehungsdirektion des Kantons Berns.
- Stalder, B./Schmid, E. (2006): Lehrvertragsauflösungen, ihre Ursachen und Konsequenzen. Ergebnisse aus dem Projekt LEVA. Bern: Bildungsplanung und Evaluation Erziehungsdirektion des Kantons Bern.
- Wirtschaftskammer Wien. (2012): Lehrlinge in Wien. Wien: Wirtschaftskammer Wien.