

**AG „Diskriminierung – Theoriebildung und empirische Forschung“
Sektion Migration und ethnische Minderheiten auf dem 33. Kongress der
Deutschen Gesellschaft für Soziologie, 9.-13.10.2006 in Kassel**

Vortragsangebot von

Dr. Christian Imdorf

Heilpädagogisches Institut der Universität Freiburg (CH)

Petrus-Kanisius-Gasse 21

CH – 1700 Freiburg

christian.imdorf@unifr.ch

Titel

Der Ausschluss zugewanderter Jugendlicher bei der Lehrlingsauswahl – ein Fall von institutioneller Diskriminierung?

Abstract

Nachteile im Lebensverlauf von Personen mit Migrationshintergrund zeichnen sich u.a. an Übergängen im Bildungssystem ab, an denen Gatekeeper¹ über institutionelle Mitgliedschaften bestimmen. Eine in der Schweizer Öffentlichkeit problematisierte Passage ist der Übertritt von der obligatorischen Volksschule in eine qualifizierende Berufsausbildung. In der Schweiz streben ca. ¾ der Jugendlichen nach der obligatorischen Schule eine Berufslehre an (BFS 2003). Diese ist i.d.R. dual organisiert, d.h. neben dem Besuch einer Berufsschule erfolgt der grösste Teil der Ausbildung in einem Lehrbetrieb. Eine Besonderheit der dualen Ausbildung stellt die Tatsache dar, dass Jugendliche einen Betrieb finden müssen, der bereit ist, sie auszubilden. Die Betriebe hingegen sehen sich gezwungen, aus einer Vielzahl von Bewerbern geeignete Lehrlinge auszusuchen. Eine eigene Untersuchung (Haeblerlin, Imdorf & Kronig 2005) hat gezeigt, dass bei Kontrolle schulischer Qualifikationen die Lehrstellenchancen von SchulabgängerInnen aus zugewanderten Familien gegenüber jenen von Jugendlichen aus ansässigen Familien zum Teil massiv reduziert sind.

Um allfällige betriebliche Selektionsursachen hinter dieser statistisch belegten Ungleichstellung zu bestimmen, führt das Heilpädagogische Institut der Universität Freiburg (CH) zur Zeit ein Forschungsprojekt zu Lehrlingsselektionen in kleinen und mittleren Betrieben (KMU) durch. Das im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms "Integration und Ausschluss" (NFP 51) geförderte Forschungsvorhaben untersucht aus betrieblicher Perspektive, aufgrund welcher Kriterien und Verfahrensweisen Jugendliche in kleingewerblichen Betrieben eine Lehrstelle zugesprochen erhalten. Es wird analysiert, nach welchen institutionellen Logiken die Besetzung beruflicher Ausbildungsplätze erfolgt, und inwiefern die Bewerbermerkmale 'Geschlecht', 'Nationale Herkunft' sowie 'Schulbiographie' in betrieblichen Selektionsprozessen relevant werden.

Auf theoretischer Ebene wird der Ausbildungsbetrieb als zentrale organisatorische Einheit betrachtet, die Angebot und Qualität von Ausbildungsplätzen aktiv bestimmt (Bender, Konietzka & Sopp 2000). In Anlehnung an das Konzept der Institutionellen Diskriminierung (Gomolla & Radtke 2002) ist der (Miss-) Erfolg von SchulabgängerInnen bei der Lehrstellenbewerbung das Resultat eines betrieblich organisierten klassifizierenden Prozesses. Als wesentlich gelten die betrieblichen Deutungen realer und antizipierter Ressourcen von Lehrstellensuchenden – in Anlehnung an Bourdieu (1983, 1993) ihr kulturelles und symbolisches Kapital. Solche Deutungen strukturieren die betriebliche Entscheidungsfindung in Abhängigkeit eigener betrieblicher Bedürfnisse und Anforderungen (Imdorf 2005). Institutionelle Diskriminierung durch Lehrbetriebe kann als ein Set organisierter Praktiken betrachtet

¹ Als Gatekeeper wird ein Lebenslauf strukturierender Akteur bezeichnet, der spezifische institutionelle und organisatorische Kontexte repräsentiert (Struck 2001).

werden, die eine gewisse Autonomie und Eigendynamik über die Handlungsfreiheit der einzelnen Gatekeeper erreicht haben, jedoch durch deren Gefühle und Interessen mitgeformt werden. Um die Regeln betrieblicher Selektionsmechanismen aufzudecken, gilt es das institutionell verfügbare Wissen zur Begründung geläufiger Handlungs- und Entscheidungsroutrinen zu rekonstruieren. Aus diskriminierungstheoretischer Sicht bedeutsam ist hierbei die Frage, inwiefern die betrieblichen Annahmen über die Kapitalausstattung bestimmter Bewerbergruppen argumentativ mit askriptiven Merkmalen in Verbindung gebracht werden (ebd., 136). Als diskriminierend gelten Selektionskriterien jenseits von Kompetenzen, die für eine konkrete berufliche Ausbildung erforderlich sind², und die bestimmte Gruppen systematisch benachteiligen.

Um betriebliche Diskriminierungsprozesse entlang nationaler Zugehörigkeitskategorien explorativ zu rekonstruieren, wurde eine Verbindung von Betriebsdaten und betriebsunabhängigen Bewerberdaten mittels eines kombinierten Datensatzes realisiert (vgl. *Bender et al.* 2000). Im Schuljahr 2004/05 wurden dazu Lehrstellensuchende rekrutiert und befragt, die sich teils mit, teils ohne Erfolg auf Ausbildungsplätze als Autolackierer/in, Automonteur/in oder -mechaniker/in, Schreiner/in, Dentalassistent/in, Medizinische/r Praxisassistent/in sowie Kauffrau/Kaufmann in kleingewerblichen Betrieben beworben hatten. Zudem wurden die Gatekeeper dieser Unternehmen mittels Experteninterviews befragt. Der generierte Datensatz umfasst 67 KMU und 85 BewerberInnen, die insgesamt 110 Bewerbungsverfahren bei den untersuchten Betrieben unternommen hatten. Um die Argumente zu rekonstruieren, mit denen die Betriebe den Ausschluss zugewandelter Jugendlicher legitimieren, wurde das erhobene Textmaterial inhalts- und argumentanalytisch ausgewertet. Ziel des Beitrags ist die Beurteilung, ob sich der theoretische Ansatz der Institutionellen Diskriminierung nach *Gomolla* und *Radtko* empirisch bewährt, um den Ausschluss bestimmter Migrantengruppen von kleingewerblichen Lehrverhältnissen sinnvoll zu deuten.

Zitierte Literatur

BFS (2003). Wege in die nachobligatorische Ausbildung. Die ersten zwei Jahre nach Austritt aus der obligatorischen Schule. Zwischenergebnisse des Jugendlängsschnitts TREE. Neuchâtel, Bundesamt für Statistik. **Bender, S.; Konietzka, D. & Sopp, P. (2000).** Diskontinuität im Erwerbsverlauf und betrieblicher Kontext. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 52 (3) 475-499. **Bourdieu, P. (1983).** Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, R.: Soziale Ungleichheiten. Göttingen: Otto Schwartz & Co., 183-220. **Bourdieu, P. (1993).** Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft. Frankfurt a.M.: Suhrkamp. **Gomolla, M. & Radtke, F.-O. (2002).** Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule. Opladen: Leske + Budrich. **Haeberlin, U.; Imdorf, Ch. & Kronig, W. (2005).** Verzerrte Chancen auf dem Lehrstellenmarkt. Untersuchungen zu Benachteiligungen von ausländischen und von weiblichen Jugendlichen bei der Suche nach beruflichen Ausbildungsplätzen in der Schweiz. In: Zeitschrift für Pädagogik 51(1), 116-134. **Imdorf, Ch. (2005).** Schulqualifikation und Berufsfindung. Wie Geschlecht und nationale Herkunft den Übergang in die Berufsbildung strukturieren. Wiesbaden: VS-Verlag. **Struck, O. (2001).** Gatekeeping zwischen Individuum, Organisation und Institution. Zur Bedeutung und Analyse von Gatekeeping am Beispiel von Übergängen im Lebensverlauf. In: L. Leisering, R. Müller & K. F. Schumann (Eds.), Institutionen und Lebensläufe im Wandel. Institutionelle Regulierungen von Lebensläufen. Weinheim: Juventa, 29-54

² Mit dieser Arbeitsdefinition wird unterschlagen, dass ansässige und zugewanderte Schülergruppen ungleiche Chancen haben, bestimmte beruflich relevante Kompetenzen während der Schulzeit auszubilden – schulische Leistungsfähigkeit ist dabei nur eine unter zahlreichen berufsrelevanten Kompetenzen.