

STUDIE IM RAHMEN NFP51

Warum Lehrbetriebe ausländische Jugendliche meiden

Christian Imdorf

Dass ausländische Jugendliche wegen schulischer Defizite Probleme haben, eine Lehrstelle zu finden, ist falsch. Lehrbetriebe halten vielmehr nach Auszubildenden Ausschau, von denen sie sich eine möglichst unproblematische Ausbildung versprechen. Ausländische Jugendliche stehen fälschlicherweise im Verdacht, Extraprobleme zu verursachen. Das führt die Betroffenen in einen Teufelskreis.

Eine absolvierte Berufslehre gilt in der Schweiz als Garant für die berufliche Integration. Sie wird meistens in einem Klein- oder mittelgrossen Unternehmen absolviert. Für ausländische Jugendliche besteht das eigentliche Integrationsproblem jedoch darin, überhaupt eine Lehrstelle zu finden. Sie sind im Vergleich zu den Schweizern bis zu drei Mal häufiger von Jugendarbeitslosigkeit betroffen¹. Untersuchungen zeigen, dass sich ihre schlechten Lehrstellenchancen nicht mit «schulischen Defiziten» erklären lassen². Weshalb also haben ausländische Jugendliche Probleme bei der Lehrstellensuche? Die im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms «Integration und Ausschluss» (NFP51) geförderte Untersuchung des Heilpädagogischen Institutes der Universität Freiburg «Lehrlingsselektion in KMU» gibt Antworten auf diese und andere Fragen³.

VIELFÄLTIGE AUSWAHLVERFAHREN

Die Selektionsverfahren und -kriterien in den untersuchten Betrieben sind uneinheitlich. Sie unterscheiden sich nicht nur innerhalb einer Branche, sondern zum Teil auch innerhalb einzelner Betriebe. Deshalb gibt es keine verallgemeinerbaren «Killerkriterien» der Selektion. Nützlicher ist das Bild des Mosaiks: Letztlich begründet eine Gesamtheit vielfältiger Kriterien, wie selektioniert wird. Der besuchte Schultyp

und Schulnoten sind zwei nicht vorrangige unter zahlreichen Steinen dieses Mosaiks. Sie spielen aus (klein-) betrieblicher Sicht zwar eine Rolle, haben aber im Vergleich zu anderen Kriterien eine nachgestellte Bedeutung. In Lehrbetrieben gelten andere Leistungsnormen als in der Schule. Welches sind also die wesentlichen Anforderungen der Lehrbetriebe? Ein befragter Zahnarzt pragmatisch: «Man geht einfach allen Sachen aus dem Weg, die Probleme machen könnten». Die Ausbildungsverantwortlichen sind also auf der Suche nach Lernenden, die möglichst «betriebstauglich» sind und keine Probleme machen. Ihre Begleitung soll nicht allzu viel (Zeit-) Aufwand zulasten von produktiven Aufgaben erfordern. Die Lernenden sollen zudem den Absatz eines Produkts oder einer Dienstleistung nicht gefährden. Von ausländischen Jugendlichen werden derartige Störungen in besonderem Mass erwartet. Als ausländisch gelten vorwiegend Jugendliche aus Herkunftsländern, die nicht zur EU gehören (Kosovo, Serbien-Montenegro, Mazedonien, Bosnien, Kroatien, Türkei).

GRÜNDE FÜR DEN AUSSCHLUSS

Wie aber begründen Berufsbildnerinnen und -bildner den betrieblichen Ausschluss der ausländischen Jugendlichen? Nicht überraschend angesichts des öffentlichen Geredes über Ausländer finden sich

sprachliche und schulische Defizite unter den häufigsten Argumenten; mangelnde Sprachkenntnisse wurden in einer Mehrheit der untersuchten Betriebe erwähnt. Aber auch betriebliche Gründe wurden genannt; diese beziehen sich auf Sachzwänge der Ausbildungsbetriebe, auf deren Bedürfnisse, Erfahrungen und Ängste. Am häufigsten wurde das Bedürfnis nach Inländern erwähnt, das in jedem Fall Jugendliche aus Familien mit ex-jugoslawischem

¹ Zimmermann, Ch., Oegerli, T., & Weyermann, A. (2004). Jugendarbeitslosigkeit – Situationsanalyse 04 und Massnahmen für die Zukunft. AMOSA, Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug.

² Helland, H. & Støren, L.A. (2006). Vocational Education and the Allocation of Apprenticeships: Equal Chances for Applicants Regardless of Immigrant Background? In: European Sociological Review, Jg. 22, H. 3, S. 339–351 // Hupka, S., Sacchi, St. & Stalder, B.E. (2006). Herkunft oder Leistung? Analyse des Eintritts in eine zertifizierende nachobligatorische Ausbildung anhand der Daten des Jugendlängsschnitts Tree // Imdorf, C. (2005). Schulqualifikation und Berufsfindung. Wiesbaden: VS-Verlag // Ulrich, J.G. & Granato, M. (2006). «Also, was soll ich noch machen, damit die mich nehmen?» Jugendliche mit Migrationshintergrund und ihre Ausbildungschancen. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.), Kompetenzen stärken, Qualifikationen verbessern, Potenziale nutzen. Bonn, S. 30–48.

³ Wichtigste Resultate: www.lehrlingsselektion.ch/publikationen.html (dort findet sich auch ein ganz nützliches Papier «Diskussionsangebote für Berufsbildnerkurse (Modul Lehrlingsselektion)»).

und türkischem Hintergrund von einer Berufslehre ausschliesst. Der Inländervorrang wurde als naturgegebene Strategie einer besseren betrieblichen Passung oder einer schweizerischen Tradition des (Familien-) Betriebs dargestellt. Teampassung und die Vermeidung von fremdsprachlich homogenen Mitarbeitergruppen sind weitere, ähnliche Logiken, ebenso aber auch das Kalkül, vermeintliche Konflikte zwischen nationalen Mitarbeitergruppen zu vermeiden. Wieder andere Betriebe versuchen über die Lehrlingsauswahl auf die Rekrutierung einer «pflegeleichten» Kundschaft hinzuwirken. So möchte eine Zahnarztpraxis vermeiden, durch Anstellung einer albanischen Lehrtochter für albanische Patienten attraktiv zu werden. Schliesslich erweist sich auch die zu grosse Distanz von Wohn- und Arbeitsort als Ausschlusskriterium, von dem Ausländer besonders häufig betroffen sind.

Die Berufsbildnerinnen und -bildner stützen ihre Behauptungen zum einen mit ihrem «Bauchgefühl»; dahinter stehen wohl Ängste, dass die Einstellung von Ausländerinnen und Ausländern zu zusätzlichen Problemen führen könnte. Zum anderen verwiesen sie regelmässig auf «schlechte Erfahrungen». Diese waren jedoch oft nicht ihre eigenen. Zudem wurde das Erfahrungs-Argument nie gegen Schweizerinnen und Schweizer verwendet, obwohl praktisch jeder Betrieb von schlechten Erfahrungen mit Inländern berichten konnte. Aus unserer Sicht können die Argumente zur Rechtfertigung des Ausschlusses von ausländischen Jugendlichen weder objektiv noch logisch gestützt werden.

INLÄNDERVORRANG FÜHRT IN EINEN TEUFELSKREIS

Der einzelbetrieblich motivierte Ausschluss bei der Lehrstellenvergabe führt die Betroffenen in einen Teufelskreis: Ausländische Jugendliche müssen sich häufiger bewer-

⁴ Während in den untersuchten männertypischen Berufswelten (im Auto- und Holzgewerbe) junge Frauen als Auszubildende vermehrt nachgefragt werden, da die Ausbildungsbetriebe positive Erfahrungen mit weiblichen Arbeitskräften gemacht haben, gilt es bei den frauentypischen Assistenzberufen in den (zahn-)ärztlichen Praxen einen totalen Ausschluss männlich.

ben als Schweizer, was es zunehmend erschwert, die einzelnen Bewerbungen mit der geforderten Sorgfalt auszugestalten. Sie werden vermehrt gezwungen, sich auf geographisch entferntere Stellen zu bewerben, was den Bedürfnissen von Ausbildungsbetrieben zuwider läuft. Sie müssen sich länger und immer kurzfristiger bewerben. Das geht zum einen mit sinkenden Stellenangeboten einher; zudem vermuten Lehrmeister besondere Probleme gerade bei Jugendlichen, die schon lange auf Lehrstellensuche sind. Schliesslich müssen sie sich auf ein breiteres Spektrum von Berufen bewerben, was als fehlendes Interesse für einen spezifischen Beruf oder mangelnde Berufswahlreife ausgelegt werden kann.

Die bekannten geschlechts- und herkunftsspezifischen Unterschiede in der Besetzung von Ausbildungsplätzen lassen sich aus betrieblicher Sicht nicht mit berufsrelevanten Kompetenzen erklären. Die Antizipation betrieblicher Probleme bei bestimmten Bewerbergruppen (ausländischen im Allgemeinen und männlichen in den untersuchten Zahnarzt- und Arztpraxen im Speziellen⁴ erfolgt unabhängig von deren Fähigkeiten. Bemerkenswert ist, dass der Ausschluss der Ausländerinnen und Ausländer in der Öffentlichkeit nicht mit den rekonstruierten betrieblichen Befürchtungen begründet wird, sondern unzulässigerweise mit Zuschreibungen, die im Einklang mit der Leistungsideologie des Bildungswesens stehen. Sprachliche und schulische Defizite scheinen besonders nützliche Argumente zu sein, um den Ausschluss von Ausländern in der Öffentlichkeit zu rechtfertigen.

EMPFEHLUNGEN AN DIE PRAXIS

Schulische Interventionen dürften demnach wenig Erfolg versprechend sein, um die Lehrstellenchancen der «ausländischen Jugendlichen» massgeblich zu verbessern. Gleichzeitig wäre es falsch, den Berufsbildnerinnen und -bildnern bewussten Rassismus bei der Lehrstellenvergabe vorzuwerfen. Diese sollten vielmehr darin bestärkt werden, ihre unangemessenen Ängste und Annahmen durch positive Erfahrungen mit ausländischen Jugendlichen abzubauen.

«Lehrlingsselektion in KMU»

Mit einem interviewbasierten Forschungsansatz wurde untersucht, welche betrieblichen Logiken der Vergabe von Ausbildungsplätzen zugrunde liegen und wie die Bewerbermerkmale Geschlecht, Nationalität sowie die Schulbiographie für die Selektionspraxis der Betriebe relevant werden. Dazu wurden Bewerbungen von Lehrstellensuchenden verfolgt, die sich im Schuljahr 2004/05 erfolglos auf Berufslehren als Autolackierer/in, Automonteur/in, Automechaniker/in, Schreiner/in, Dentalassistent/in, Medizinische/r Praxisassistent/in sowie Kauffrau/Kaufmann in KMU beworben hatten. Die Stichprobe umfasst 81 Betriebe und 89 Bewerber. Die Daten aus den Interviews mit den Selektionsverantwortlichen wurden argumentationsanalytisch ausgewertet. Aufgrund der gewählten Vorgehensweise ist Vorsicht bei Verallgemeinerungen geboten.

Die Forschungsergebnisse ermöglichen folgende Empfehlungen:

- Gezielte Beförderung betriebseigener Facharbeiter mit Migrationshintergrund zu Ausbildungsverantwortlichen. Schaffung betrieblicher Praktikumsplätze für Benachteiligte, um deren Potential zu erkennen.
- Weiterbildung der Berufsbildnerinnen und -bildner mit folgenden Zielen: Abbau betrieblicher Ängste durch Auseinandersetzung mit positiven Gegenbildern und Entwicklung einer Kultur der Selbstreflexion über die eigene Selektionspraxis.
- Unternehmerinnen und Geschäftspartner können ihre Geschäftsbeziehungen nutzen, um Bedingungen einer fairen Lehrlingsauswahl einzufordern.
- Berufs- und Branchenverbände können Anerkennungsscheine an Betriebe vergeben, die aktive Bemühungen um die Ausbildung Benachteiligter zeigen.

Christian Imdorf arbeitet am Institut für Soziologie der Universität Basel. Zurzeit forscht er mit einem Stipendium des Schweizerischen Nationalfonds an der Johann Wolfgang Goethe Universität in Frankfurt. Über die aktuelle Adresse informiert www.christianimdorf.info.