

«Wissen Sie, ich habe nichts gegen Ausländer, aber...»

Bei der Lehrstellensuche haben es ausländische Jugendliche viel schwieriger als Schweizer – und dies bei gleichen Schulqualifikationen. Viele Lehrmeister stellen ausländische Lehrlinge nicht ein, weil sie meinen, diese würden «Extraprobleme» verursachen, meint Christian Imhof in seiner Studie «Der Ausschluss ausländischer Jugendlicher bei der Lehrlingsauswahl. Ein Fall von institutioneller Diskriminierung?»

Stephan Pfäffli

«Ich heisse Juri zum Vornamen wie der erste Mensch im Weltraum, trotzdem finde ich keine Lehrstelle. Weil meine Eltern aus dem ehemaligen Jugoslawien stammen, habe ich einen Nachnamen, der meine Suche erschwert.» So klagt ein Hilfe suchender Jugendlicher in einem Internet-Forum. Vielleicht gelingt Juri der überraschende und fantasievolle Versuch, seine Bewerbungsunterlagen mit der Erfolgsstory des Kosmonauten Gagarins zu heben. Vielleicht aber endet seine Suche als Zermürbgeschichte – wie die von Jehona, Blerina, Mergim und von vielen andern ausländischen Jugendlichen. Untersuchungen haben gezeigt, dass Secondos zweimal und Ausländer der ersten Generation gar viermal schlechtere Chancen haben, eine Lehrstelle zu finden. Sie müssen sich im Vergleich zu Schweizer Jugendlichen häufiger, auf weitere Distanz, über eine längere Zeitspanne und auf eine breitere Palette von Berufen bewerben. Und längst ist erwiesen, dass dies nicht die Folge ihres schulischen oder sprachlichen Könnens ist. Wenn aber ausländische Jugendliche nicht aufgrund ihrer Schulleistung von Auswahlverfahren ausgeschlossen werden – weswegen dann? Dieser Frage ging der Bildungsforscher Christian Imdorf (siehe Kasten) im Rahmen des

Nationalen Forschungsprogramms «Integration und Anschluss» (NFP51) am Heilpädagogischen Institut der Universität Freiburg nach. Die Forschergruppe interviewte dafür Lehrmeisterinnen und Lehrmeister von kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) sowie Bewerberinnen und Bewerber. Zum Beispiel Jehona, die bei ihrem Hausarzt als medizinische Praxisassistentin ein Praktikum absolvierte. Mehrere Wochen lang ging die aus dem Kosovo stammende junge Frau jeden Mittwoch zum Schnuppern in die Praxis. Jehona ist in der Schweiz aufgewachsen, spricht ein akzentfreies Deutsch und hat in der Schule durchschnittliche Noten. «Du bist super, und ich glaube, du hast die Lehrstelle bei mir», habe ihr der Arzt zum Schluss gesagt. Doch dann zog er ihr völlig überraschend eine Kollegin vor. Daraufhin stellte Jehona den Arzt zur Rede: Ob es daran liege, dass sie Ausländerin sei? Aber der Arzt habe ihr darauf keine Antwort gegeben. Gegenüber den Wissenschaftlern problematisiert ein anderer Lehrmeister Bewerbungen von Frauen aus osteuropäischen Ländern wie folgt: «Ich habe gehört, dass es mit Frauen aus dem Balkan oder der Türkei oft zu Problemen komme. Weil einfach die Väter zum Teil andere Vorstellungen haben von den Töchtern als die Chefs. Konkret habe ich das zwar noch nie erlebt.»

Angst vor Problemen mit ausländischen Jugendlichen

Vielfach stützen Lehrmeister aus den befragten Branchen Schreinereien, Zahnarzt- und Arztpraxen, kaufmännischen Abteilungen oder Autospritzwerken ihre ablehnenden Argumente auf «schlechte Erfahrungen», die oft nicht einmal ihre eigenen sind, und «Bauchgefühle». Dabei ist laut Christian Imdorf die Angst das leitende Gefühl. «Die Angst, dass eine Bewerberin einen Betrieb vor Extraprobleme stellen könnte, führt zu ihrem Ausschluss aus dem Selektionsverfahren.» ▶

Empfehlungen gegen den Ausländerausschluss bei der Lehrstellenvergabe

- Die Beförderung betriebseigener Facharbeiter mit Migrationshintergrund zu Berufsbildnern führt dazu, dass sich die Problematik bei der Lehrlingsauswahl entschärft. Diese wissen aus eigener Erfahrung, dass ihre Benachteiligung kein Hindernis für eine erfolgreiche Lehre war.
- Mit der Schaffung von Praktikumsplätzen für Benachteiligte können sich die Betriebe vor Ort ein reales Bild über deren Lern- und Arbeitsfähigkeit machen.
- Die Weiterbildung der Berufsbildner erlaubt den Abbau von Ängsten durch die Auseinandersetzung mit positiven Gegen-

bildern. Sie fördert gleichzeitig eine Kultur des Nachdenkens über die eigene Selektionspraxis.

- Konsumenten des Kleingewerbes (also wir alle) können die Lehrlingsauswahl in den Ausbildungsbetrieben vor Ort thematisieren (z.B. beim Einkaufen, gegenüber Handwerkern, beim Zahnarzt etc.).
- Unternehmer und Geschäftspartner können ihre Geschäftsbeziehungen nutzen, um Bedingungen einer fairen Lehrlingsauswahl einzufordern.
- Berufs- und Branchenverbände können Anerkennungs-scheine an Betriebe vergeben, die aktive Bemühungen um die Ausbildung Benachteiligter zeigen.

Geäussert werden diese Befürchtungen in der Öffentlichkeit jedoch nicht, das ist das Verstörende und gehört für Christian Imdorf zum Überraschendsten an der Nationalfondstudie. So rechtfertigten die meisten Lehrmeister den Ausschluss ausländischer Bewerber «unzulässigerweise» mit der Behauptung, sie hätten ungenügende Sprachkenntnisse oder sie könnten die Ortssprache nicht akzentfrei sprechen. Einige Betriebe gaben gar an, sie würden gewisse Ausländer vom Auswahlverfahren ausschliessen, weil deren Leistungsmotivation im Lauf der Ausbildung abnehme. Diese Behauptung wird gemacht, obwohl dies im Rahmen der Selektion gar nicht herauszufinden ist.

Aber auch «Ängste» werden in der Studie vorgebracht, die sich nicht auf die Person des Bewerbers beziehen, sondern mit dem Ausbildungsbetrieb verknüpft sind. So werden ausländische Jugendliche nicht als Lehrlinge eingestellt mit der vordergründigen Behauptung, man sei halt ein Unternehmen mit Schweizer Tradition und würde dementsprechend einheimische Lehrlinge ausländischen vorziehen. «Einheimisch» bedeutet dabei soviel wie «Schweizer oder Ähnliche», und schliesst in jedem Fall Jugendliche aus Familien aus den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawiens und der Türkei aus. Andere Lehrmeister stellen die Zusammensetzung des Arbeitsteams ins Zentrum ihrer Rechtfertigungsstrategie: Ein Bewerber muss vor allen Dingen in das existierende Team passen. Wieder andere Lehrmeister befürchten ethnische Gruppenbildungen, die in unterschiedliche betriebliche Nachteile münden könnten, beispielsweise wenn sich die Angestellten in ihrer Herkunftssprache zu unterhalten beginnen.

«Ausländische» Selektionsverantwortliche

Die Studie von Christian Imdorf verdeutlicht, wie komplex und diskriminierend das Lehrlingsauswahlprozedere in den KMU-Betrieben abläuft. Aber so verquer es klingt: Diskriminierung ist für die Betriebe laut Imdorf «unumgebar», da sich eine praktikable Lehrlingsauswahl nur zu einem begrenzten Grad auf die Beurteilung von (Schul-)Leistung und Kompetenzen stützen kann. Auf der andern Seite zeigt die Studie, wie undurchsichtig und unhaltbar die Situation für die ausländischen Jugendlichen ist, weil sie die Befürchtungen, die sich mit ihrem Namen und ihrer Herkunft verbinden, im Gegenüber nicht kontrollieren können.

Einen Ausweg aus der verfahrenen Situation liesse sich finden, so die Studie in ihren Empfehlungen (siehe Kasten), indem man in den Betrieben Selektionsverantwortliche bestimmt, die anders fühlen – zum Beispiel migrationserfahrene Facharbeiter. Diese hätten weniger Angst vor Ausländern als Schweizer. Zudem müssten die Betriebe durch ihre Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeiter kritisch aufgefordert werden, ihre Selektionen zu rechtfertigen. Im Gegensatz zu öffentlichen Institutionen müssten Kleinbetriebe kaum jemandem erklären, weshalb sie jemanden nehmen oder nicht nehmen.

Wie frustrierend das derzeitige Auswahlverfahren ist, schildert Mergim aus Mazedonien: «Man glaubt nicht mehr an sich selbst. Ich meine, wenn man schlecht in der Schule ist

und dann bekommt man eine Absage, dann verstehe ich das ja noch. Aber ich habe immer gute Noten gehabt und habe immer fleissig mitgemacht. Und dennoch hiess es jeweils im Absagebrief «schulisch nicht gut genug.» Laut Christian Imdorf beziehen viele Jugendliche ihren andauernden Misserfolg häufig auf sich selbst. Sie meinen zum Beispiel, dass sie schulisch zu wenig gut sind, weil man das ihnen auch täglich einflösst. Und Jugendliche, die realisieren, dass sie aufgrund ihrer Herkunft keine Chance haben, akzeptieren oft ihre Benachteiligung. «Manche finden nach hundert und mehr Bewerbungen doch noch eine Lehrstelle. Andere verlieren Mut und Motivation; bei ihnen kann der betriebliche Ausschluss zum Selbstausschluss führen.» Blerina aus Albanien formuliert dies so: «Mit der Zeit bin ich einfach gleichgültig geworden. Ich weiss nicht, einfach müde und gefühllos. Wenn ich einen grossen Brief gesehen habe, dann habe ich sofort gewusst, das ist eine Absage, und ich habe ihn gar nicht aufgemacht.»

Zur Person

Dr. Christian Imdorf (*1971) hat Sozialarbeit, Heilpädagogik und Kinder- und Jugendpsychopathologie an den Universitäten Fribourg und Bern studiert und verschiedentlich zum Übergang Schule-Lehre geforscht. Zurzeit ist er unter anderem SNF-Stipendiat an der Universität Frankfurt.

Der Artikel basiert auf einem Interview des Schulblatts mit Christian Imdorf sowie auf dessen Workingpaper: «Der Ausschluss «ausländischer» Jugendlicher bei der Lehrlingsauswahl. Ein Fall von institutioneller Diskriminierung?» Zu finden unter www.lehrlingsselektion.info.

Die Aussagen der Lehrmeister und der Bewerber/innen entstammen der Power-Point-Präsentation «Weshalb ausländische Jugendliche besonders grosse Probleme haben, eine Lehrstelle zu finden»; die Aussagen wurden redaktionell überarbeitet.