

Beitragsangebot von

Dr. Christian Imdorf,
Institut für Soziologie der Universität Basel /
Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail, Aix en Provence

Der Ausschluss ausländischer Jugendlicher bei der Lehrstellenvergabe: Krieg als betriebliche Rechtfertigungsressource

Abstract

Jugendliche, die als Ausländer gelten, sehen sich in der Schweiz in besonderem Ausmass mit Problemen konfrontiert, einen Ausbildungsplatz in einem Lehrbetrieb zu erhalten. Die Betriebe erachten u.a. solche Schulabgänger als Ausländer, deren Familien durch Fluchtmigration aus Staaten ausserhalb der europäischen Union in die Schweiz zugezogen sind, insbesondere jene aus den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawiens („Ostblock“).

Der betriebliche Ausschluss dieser Jugendlicher lässt sich organisationstheoretisch als institutionelle Diskriminierung konzeptualisieren: Ausbildungsbetriebe treffen jenseits von individuellen Leistungsmerkmalen eigenlogische Selektionsentscheide, die u.a. die betriebliche Funktionstüchtigkeit gewährleisten sollen. Die nötigen Unterscheidungen werden dabei entlang von Zuschreibungen organisiert, die eine erfolgreiche Rechtfertigung der Selektion gewährleisten.

Die im Rahmen der NFP51-Untersuchung „Lehrlingsselektion in KMU“ (www.lehrlingsselektion.info) argumentationsanalytisch rekonstruierten Legitimationsweisen belegen u.a. die Deutungsressource Krieg, die von den befragten Ausbildungsverantwortlichen zur Antizipation betrieblicher Probleme und Störungen vorgebracht wurde. Die Ausschluss legitimierende Argumentation basiert auf der Schlussregel, dass es zu Konflikten und damit zu betrieblichen Störungen kommt, wenn Personen aus Konflikt- bzw. Kriegsparteien im Betrieb aufeinander treffen. Sowohl reale Konflikte als auch der imaginäre Krieg unter den Mitarbeitern könnten am Arbeitsort die betriebliche Produktivität beeinträchtigen.

Kriegsgewinnler sind in diesem Zusammenhang neben jenen Bewerbern, denen kein kriegerisches Etikett anhaftet, vor allem die Betriebe, denen Deutungsressourcen wie jene des Kriegs in einer durch Unsicherheit (infolge Zeit- und Informationsmangels) geprägten Selektionssituation Stabilität in der Entscheidungsfindung ermöglichen. Dieser betriebliche Gewinn geht zum einen mit dem Verlust produktiver Mitarbeiter einher, die ihre Leistungsfähigkeit gar nicht erst unter Beweis stellen können. Zum anderen bleibt die betriebliche Sozialisation von verfeindeten Migrant*innenjugendlichen als wirkungsvolles Instrument der Friedensstiftung in der Diaspora ungenutzt.