



Abrahamse Richards hat südafrikanische und italienische Wurzeln. Als ihm der Lehrabbruch drohte, nahm ihn Dieter Kaufmann in seiner Garage auf, wo er heute Werkstattleiter ist.

Lehrstellen

Argumente gegen ausländische Lernende greifen zu kurz

Ausländische Jugendliche gelten oft zu Unrecht als Problemverursacher. Deshalb gestaltet sich für sie die Lehrstellensuche schwierig. Die Gründe für ihre Ablehnung sind oft nur vorgeschoben. Dies ist der Befund einer im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms «Integration und Ausschluss» (NFP 51) verfassten Studie.

Text **Jan Gunz** Fotos **Micha Hemmi**

Sie wollen keine Lehrlinge aus dem Balkan oder aus der Türkei anstellen, möchten aber nicht als Fremdenfeind dastehen? Hier ein paar Tipps für vorgeschobene Gründe: «Wir privilegieren Schweizer» tönt entschieden besser als «Wir wollen keine Ausländer». Oder machen Sie doch einfach mangelnde Sprachkenntnisse oder schulische Defizite der Lehrstellensuchenden geltend.

Weder objektive noch logische Gründe

So war es natürlich nicht gemeint! Diese Vorwände und vorgeschobenen Kriterien stammen aus Interviews mit insgesamt 81 Verantwortlichen von Deutschschweizer Ausbildungsbetrieben, die der Soziologe Dr. Christian Imdorf im Rahmen einer Studie durchgeführt hat. Er wollte den Ablehnungsgründen auf den Grund gehen und untersuchte die Lehrlingsselektion in ausgewählten Branchen und Betrieben: in Arzt- und Zahnarztpraxen, im Karosserie- und Autogewerbe, in Schreinereien und in kaufmännischen Abteilungen von KMU. Er suchte nach Jugendlichen,

die sich erfolglos beworben hatten. Danach verfolgten die Forschenden die Bewerbungen in die Lehrbetriebe zurück, um die Ausbildungsverantwortlichen für eine Teilnahme an der Untersuchung zu gewinnen. Die zitierten Gründe stammen aus diesen Interviews. Einige davon erwiesen sich bei genauerer Betrachtung als Ausreden.

Fazit der Untersuchung: Aus wissenschaftlicher Sicht können die Argumente zur Rechtfertigung des Ausschlusses von ausländischen Jugendlichen weder objektiv noch logisch gestützt werden. Wer die Nationalität oder die Herkunft eines Bewerbers als negatives Kriterium anwendet, begeht einen Fehler, wenn es darum geht, fähige und motivierte Lernende zu rekrutieren. Er riskiert nämlich, gute Bewerber oder gar die beste Bewerberin von vornherein auszuschliessen. Vorsicht und die Angst vor Fremden schaden dem Betrieb, könnte man resümieren. Oder andersherum: Wer den besten Bewerber sucht, sollte sich nicht von Animositäten leiten lassen.

Im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms (NFP) 51 «Integration und Ausschluss» thematisierten Sozialwissenschaf-

ter Schlüsselfragen von Staat und Gesellschaft in der Schweiz. Über 100 Forschende untersuchten in 37 Projekten, wie gesellschaftliche, institutionelle, kulturelle und ökonomische Integrations- und Ausschlussmechanismen entstehen und sich durchsetzen. Die Studie von Christian Imdorf befasst sich mit Integration und Ausschluss im Bereich der Lehrlingsselektion.

Diskriminierung ist möglich

Fast neunzig Prozent der Lehrstellen in der Schweiz werden von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) angeboten. Die Frage, nach welchen Kriterien die KMU ihre Lehrlinge auswählen, ist deshalb von grosser volkswirtschaftlicher und gesellschaftlicher Bedeutung. Die Studie «Lehrlingsselektion in kleinen und mittleren Betrieben», die vom Heilpädagogischen Institut der Universität Freiburg im Rahmen des NFP 51 realisiert wurde, erlaubt es erstmals, diese Frage differenziert zu beantworten.

«Die Ergebnisse bisheriger Forschungen erlauben es kaum, einen Zusammenhang zwischen den schulischen Kompetenzen der Jugendlichen und ihrer Auswahl durch kleinere Betriebe herzustellen», sagt der Bildungsforscher Christian Imdorf. Die Forschenden fragten deshalb nach der Logik, die der betrieblichen Selektion zugrunde liegt. Sie wollten herausfinden, wie die Be-



Foto: zVg

«Die KMU wenden eine betriebseigene Selektionslogik an, ohne die Kompetenzen zu berücksichtigen.»

Dr. Christian Imdorf, Institut für Soziologie der Universität Basel

triebe das Geschlecht, die Nationalität und die Schulkarriere der Bewerber und Bewerberinnen wahrnehmen. Sie untersuchten die Lehrlingsauswahl in den folgenden Berufen: Autolackierer, Automonteur, Automechaniker, Schreiner, Dentalassistentin, medizinische Praxisassistentin sowie Kauffrau und Kaufmann. Als Datenbasis dienten hauptsächlich rund achtzig Interviews mit Ausbildungsverantwortlichen.

Die Studie hat bei der Lehrstellenvergabe eine potenzielle «institutionelle Diskriminierung» nachgewiesen. «Die KMU wenden eine betriebseigene Selektionslogik an, die eine systematische Unterscheidung zwischen vordefinierten Bewerbergruppen macht, ohne die Kompetenzen der einzelnen Bewerber und Bewerberinnen zu berücksichtigen», sagt Christian Imdorf. Die Forschenden stellten fest, dass kleinere Betriebe ihre Lernenden anders auswählen als Grossunternehmen. Diese, die grossen, wenden ein Verfahren an, das die aufeinander folgenden Schritte Bewerbung, Eignungstest und Assessment vorsieht. KMU nützen diese Stufen auch, besonders die Schnupperlehre, die dem Assessment gleichkommt, aber nicht einheitlich. Bei ihrer Auswahl ist nicht eine bestimmte Hierarchie von Kriterien, sondern ein «schwer durchschaubares Mosaik» von als relevant erachteten Merkmalen der Bewerber und Bewerberinnen entscheidend.

Wer als Jugendlicher bei einem KMU eine Lehrstelle erhält, hat dies nur beschränkt seinen Kompetenzen zu verdanken. Doch was ist denn massgeblich für die Nichtberücksichtigung eines Bewerbers? Die angezweifelte «Betriebstauglichkeit». Benachteiligt werden ausländische Jugendliche, insbesondere solche aus Nicht-EU-Staaten. Als Gründe werden die sprachlichen und schulischen Defizite der Betroffenen angeführt. Doch die Studie weist nach, dass die schulischen Leistungen bei der Vergabe der Lehrstellen keine vorrangige Bedeutung haben; Bewerber und Bewerberinnen mit unauffälligen Schulbiographien haben in der Regel gute Chancen. Die realen Gründe für die Nichtberücksichtigung sind eher emotional: Man befürchtet, dass die ausländischen Jugendlichen Konflikte und eine unerwünschte Klientel in den Betrieb hineinbringen.

Christian Imdorf betont, dass die «institutionelle Diskriminierung» nicht aus Böswilligkeit erfolge, sondern aus Sorge um das

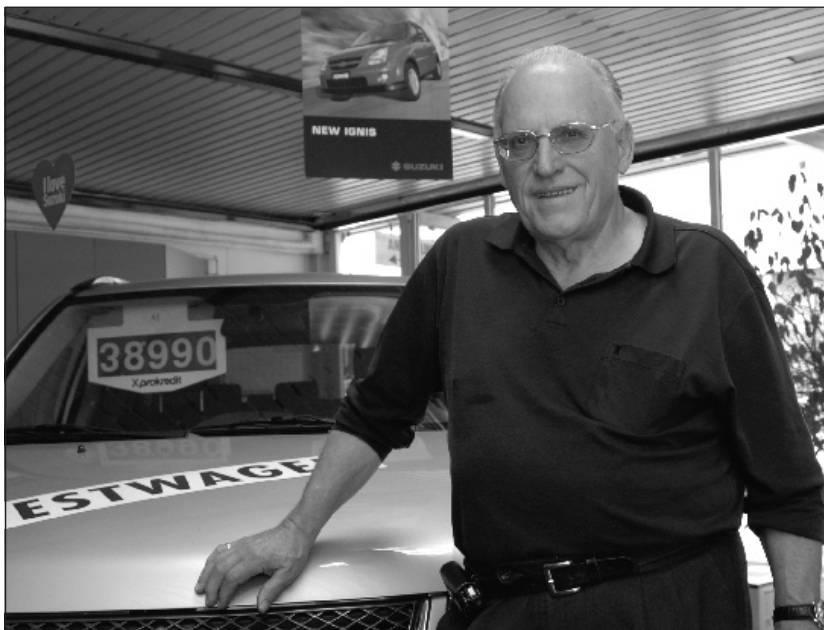
Empfehlungen

Ängste abbauen und sich hinterfragen

Benachteiligten Bewerbern und Bewerberinnen soll der Zugang zu Lehrstellen erleichtert werden. Forscher des Nationalen Forschungsprogramms zu Integration und Ausschluss empfehlen zahlreiche Änderungen in Betrieb und Ausbildung:

- Betriebseigene Facharbeiter mit Benachteiligungshintergrund (zum Beispiel mit Migrationserfahrung) sollen gezielt zu Ausbildungsverantwortlichen befördert werden.
- Niederschwellige Praktikumsplätze in Betrieben tragen dazu bei, dass versteckte Begabungen sichtbar werden.
- Die Ausbildungsverantwortlichen (Berufsbildner) sollen in Weiterbildungen Ängste vor bestimmten Bewerbergruppen abbauen können, indem sie Beispiele von erfolgreichen Jugendlichen mit schwierigen Ausgangsbedingungen kennen lernen. Auch in den Betrieben soll man sich bewusst mit den eigenen Selektionsgewohnheiten auseinandersetzen.
- (Sonder-)Schulen sollen vermeiden, Schüler mit speziellem Förderbedarf als solche zu etikettieren. Die erforderliche pädagogische Förderung soll möglichst unerkannt erfolgen. Integrative Schul- und Unterrichtsformen eignen sich in besonderem Mass dazu.
- Zwischen Schule und Berufsbildung braucht es neu ausgerichtete Überbrückungsangebote. Gefragt sind Einrichtungen, die sich als Vermittler zwischen benachteiligten Jugendlichen und Ausbildungsbetrieben verstehen.
- Niederschwellige Ausbildungsmöglichkeiten wie zum Beispiel Attestausbildungen sollen zu festen Einrichtungen werden.
- Die Kunden des Kleingewerbes können kraft ihrer Kaufmacht die Auswahl der Lernenden in den Ausbildungsbetrieben thematisieren und diese unter Rechtfertigungsdruck setzen.
- Unternehmer und Geschäftspartner können ihre Geschäftsbeziehungen nutzen, um bei den Geschäftspartnern Bedingungen einer fairen Lehrlingsauswahl einzufordern.
- Berufs- und Branchenverbände können Anerkennungsscheine an Betriebe vergeben, die aktive Bemühungen um die Ausbildung Benachteiligter zeigen.
- Bezugspersonen sollen bei der Lehrstellensuche erfolglose Jugendliche davor schützen, die Erklärung des Misserfolgs hauptsächlich sich selbst zuzuschreiben. Benachteiligte Jugendliche müssen bei ihren Bewerbungsbemühungen zum Teil über Jahre unterstützt werden (finanziell, beratend, therapeutisch).

Allerdings ist bei der Einordnung dieser Empfehlungen zu bedenken, dass im Fall eines Nullsummenspiels auf dem Lehrstellenmarkt, das heisst bei einem konstanten Unterangebot von Ausbildungsplätzen, die Integration Benachteiligter immer auf Kosten irgendwelcher Betroffener (neuer Benachteiligter) geht.



Dieter Kaufmann bildete schon rund 40 Automechaniker aus.

Zweite Chance in der Garage

Dieter Kaufmann, Inhaber der Suzuki-Garage im aargauischen Stetten, lässt sich von Vorurteilen nicht ins Bockshorn jagen. Drei seiner Lehrlinge, zum Teil ausländische Jugendliche, waren in anderen Berufsausbildungen gestrandet und er bot ihnen eine neue Chance. Der vierte, ein junger Kroat, fing frisch bei ihm an, nachdem er Kaufmanns hausgemachten 10-Punkte-Test bestanden hatte – auch den Papiertest: Kaufmann lässt wie zufällig ein Blatt Papier zu Boden fallen und schaut, ob der Lehrstellenkandidat es aus eigenem Antrieb aufhebt. Schulnoten interessieren den 72-jährigen Lehrmeister bei der Selektion nicht so sehr; er achte mehr aufs Verhalten und auf Qualitäten wie Konzentrationsfähigkeit und technisches Verständnis. Mit einer Mischung von Strenge, Humor und individueller Förderung bringt er die Lehrlinge – bisher waren es rund 40 – regelmässig in eine Poleposition beim Start in die Arbeitswelt. Was ihn motiviert? Soziales Denken, aber auch pfiffiger Realitäts-sinn: «Einen Lehrling der Automobilbranche im zweiten Lehrjahr aufzunehmen, ist für mich das beste Geschäft – denn dann kann er schon etwas!» c/w

wirtschaftliche Überleben des Betriebs. Allerdings übersehen die Verantwortlichen, dass die Ausschlussmechanismen gerade ökonomisch nachteilig seien, wenn man sich produktive Bewerber und Bewerberinnen entgehen lasse.

Mit positiven Erfahrungen gegen Diskriminierung und Vorurteile

In der viel beachteten «Arena» des Schweizer Fernsehens vom 16. Mai zum Thema Einbürgerung hat die St. Galler SVP-Vizepräsidentin Jasmin Hutter das weit verbreitete Unbehagen gegen bestimmte Kategorien von Ausländern formuliert. Zurzeit haben Türken und Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien einen besonders schweren Stand. Jasmin Hutter ereiferte sich: «Diese Leute, die unsere Traditionen nicht kennen, unsere Werte nicht kennen, sollen mitbestimmen dürfen, was in der Schweiz geschieht.» Dieselbe ablehnende Haltung spielt wohl vielerorts auch bei der Selektion von Lernenden eine Rolle.

Gibt es eine treffende Antwort auf abwertende Äusserungen wie: «Mir kommt kein Jugo in die Bude»? Christian Imdorf hat eine Antwort parat: «Ich würde einem solchen Lehrmeister die Worte eines Schweizer Kollegen entgegenhalten, der mir von seinen positiven Erfahrungen erzählte.» Dieser Autolackiermeister (Jahrgang 1945) berichtete: «Ich muss sagen, ich habe nur positive Erfahrungen gemacht. Ich hatte keinen einzigen, der seine Sachen nicht in Ordnung hatte. Ich hatte keinen einzigen, dessen Eltern sich nicht für ihn interessiert haben. Ich hatte keinen einzigen, der kriminell ist. Ich hatte mit diesen ausländischen Lehrlingen keine Probleme. Ich muss mich sogar permanent wehren, wenn es so viele hat, die sagen: «Die Jugos et cetera...» – ich habe wirklich nur gute gehabt. Und sie haben sich alle während der Lehrzeit nur gesteigert.»

www.nfp51.ch, www.lehrlingsselektion.info

Smart Selection

Vorurteilsfreie Selektion dank anonymer Bewerbung

Smart Selection ist ein Pilotversuch des Kaufmännischen Verbandes mit dem Ziel, die Lehrlingsselektion zu optimieren. Wichtigstes Merkmal ist die anonymisierte Bewerbung. Das Projekt wird branchenübergreifend in acht verschiedenen Berufsfeldern durchgeführt. Die Teilnahme der Lehrbetriebe erfolgt freiwillig und ohne jegliche Verpflichtung. Zentrales Instrument ist die Online-Bewerbungsplattform www.we-are-ready.ch. Diese ermöglicht den Lehrbetrieben in einer ersten Selektionsphase einen objektiven, unvoreingenommenen und zugleich zeitsparenden Vergleich von anonymisierten Bewerbungsprofilen. Die teilnehmenden Lehrbetriebe entscheiden selbst, wie weit sie den Selektionsprozess ohne Kenntnis von Name, Herkunft und Geschlecht der Bewerber und Bewerberinnen führen wollen.

Auf der gleichen Plattform hinterlegen Jugendliche auf Lehrstellensuche ihr Profil mit gewünschtem Beruf und gesuchter Region sowie den üblichen Angaben wie schulischem



www.smartselection.ch

Lebenslauf (Oberstufe), Zeugnisnoten, ausser-schulischen Tätigkeiten und Weiterbildungen, absolvierten Schnupperlehren und Leistungstests sowie einem Motivations schreiben für den angestrebten Beruf. Die Jugendlichen haben zusätzlich die Möglichkeit, sich direkt an

einen online registrierten Betrieb zu wenden und sich elektronisch und anonym für eine der ausgeschriebenen Lehrstellen zu bewerben. Dieser Pool steht den Betrieben für die Suche nach bestimmten Kriterien zur Verfügung. Nicht sichtbar sind persönliche Angaben wie Name, Nationalität und Muttersprache sowie das Geschlecht. Die Betriebe haben anschliessend die Möglichkeit, ausführliche Bewerbungs-dossiers anzufordern oder geeignete Bewerbende direkt zu Infoveranstaltung, Schnupperlehre oder Vorstellungsgespräch einzuladen. Die Kontaktierung der Lehrstellen-suchenden erfolgt bei allen Varianten direkt über die Plattform. Damit kann die Anonymität bis zum direkten Erstkontakt zwischen Lehrbetrieb und Bewerber oder Bewerberin gewährleistet werden. Smart Selection wurde im Spätsommer 2007 gestartet. Die Auswertung des Projekts ist zurzeit im Gang. Ende August soll die Bilanz des ersten Jahres der Öffentlichkeit vorgestellt werden. Weiter Infos: www.we-are-ready.ch