

Der Ausschluss ‚ausländischer‘ Jugendlicher bei der Lehrlingsauswahl Ein Fall von institutioneller Diskriminierung?

Dr. Christian Imdorf

Heilpädagogisches Institut Fribourg, Institut für Soziologie Basel

Working Paper¹ zur Präsentation am 33. Kongress der DGS, 9.-13. Oktober 2006, Kassel
Sektion Migration und ethnische Minderheiten
AG „Diskriminierung – Theoriebildung und empirische Forschung“

Einleitung

Nachteile im Lebensverlauf von Kindern und Jugendlichen mit Immigrationshintergrund zeichnen sich an Übergängen im Bildungssystem ab, an denen *Gatekeeper*² über schulische und berufliche Mitgliedschaften bestimmen. Eine in der Gegenwart stark problematisierte Passage ist der Übertritt von der Sekundarschule in eine Berufsausbildung. In der Schweiz streben über 70% der Jugendlichen nach der obligatorischen Schule eine qualifizierende Berufsausbildung an³ (vgl. Hupka 2003: 35). Diese ist i.d.R. dual organisiert, d.h. neben dem Besuch einer Berufsschule erfolgt der grösste Teil der Ausbildung in einem Ausbildungsbetrieb. Eine Besonderheit der dualen Ausbildung besteht darin, dass Jugendliche einen Betrieb finden müssen, der bereit ist, sie auszubilden. Die Betriebe hingegen sehen sich gezwungen, aus einer Vielzahl von Bewerbern Lehrlinge auszusuchen, die den eigenen Ansprüchen gerecht werden. Insbesondere in den gegenwärtigen Zeiten der Lehrstellenknappheit hat diese Form der Verteilung beruflicher Ausbildungsplätze ernstzunehmende Konsequenzen für jene Schulabgänger, denen aus betrieblicher Sicht die duale Ausbildungstauglichkeit abgesprochen wird. Schulabgänger mit Immigrationshintergrund scheinen davon gegenwärtig in besonderem Masse betroffen zu sein (vgl. Konsortium Bildungsberichterstattung 2006). Die schlechten Ausbildungschancen von als ausländisch geltenden⁴ Jugendlichen werden im öffentlichen Diskurs gerne mit ihrer fehlenden Ausbildungsreife aufgrund sprachlicher und schulischer Defizite begründet. Im Widerspruch dazu zeigen aktuelle Untersuchungen (Helland, Støren 2006; Hupka u.a. 2006; Imdorf 2005; Ulrich, Granato 2006), dass Jugendliche mit Immigrationshintergrund noch bei Kontrolle schulischer Qualifikationen zum Teil massiv reduzierte Lehrstellenchancen haben. Soziologisch braucht dieser unangenehme Befund jedoch nicht zu irritieren, denn gemäss Bommers (1996: 37) spricht nichts dafür, dass allfällige Schliessungsprozesse der Ausbildungsbetriebe nur dem Gesichtspunkt von (Schul-) Leistungen geschuldet sind, „auch wenn und gerade weil sie so am besten gerechtfertigt werden können“. Um mögliche betriebliche Selektionsursachen hinter den belegten Ungleichheiten bestimmen zu können, wurde das Forschungsprojekt „Lehrlingsselektionen in kleinen und mittleren Betrieben

¹ Bitte bei Bedarf die gleichnamige, gekürzte Version auf der CD-Rom des kongressgebundenen Verhandlungsbandes zitieren.

² Als *Gatekeeper* wird ein Lebenslauf strukturierender Akteur bezeichnet, der spezifische institutionelle und organisatorische Kontexte repräsentiert (Struck 2001)

³ Gemäss dem Schweizer Jugendlängsschnitt TREE (Hupka 2003) befanden sich im Jahr 2004, zwei Jahre nach Schulaustritt, 25% der Schulabgänger in einer allgemein bildenden Mittelschule; die übrigen 75% verteilten sich auf Berufsausbildungen (64%), Zwischenlösungen (6%) und auf Ausbildungslose (5%).

⁴ Welche Jugendliche in der öffentlichen Debatte als ausländisch gelten ist keine Frage ihres staatsbürgerlichen Status, sondern des lokal-historisch gültigen Ausländerdiskurses, der den Ausländerstatus bestimmten Immigrantengruppen zuweist. Beim Ausländerdiskurs selbst handelt es sich um bei etablierten Ansässigen normalisierte, wiederkehrende Denk- und Sprechweisen über Zuwanderer (Gotsbachner, 2000: 47f.).

(KMU)“ realisiert⁵. Die Fokussierung auf KMU bzw. auf Klein- und Kleinstbetriebe beabsichtigt eine Erweiterung des öffentlichen Diskurses zu Lehrlingsselektionen, der sich in der Regel an Grossunternehmen orientiert, obwohl in der Schweiz 73% der Lehrlinge in KMU (max. 250 Beschäftigte) ausgebildet werden⁶. Selektionsrealitäten in Grossbetrieben lassen sich jedoch nicht auf Kleinst- und Kleinbetriebe (max. 49 Beschäftigte) übertragen, welche 57% und damit die Mehrheit der betrieblichen Ausbildungsplätze anbieten. Die Untersuchung „Lehrlingsselektion in KMU“ ergibt deutliche Hinweise darauf, dass eine Mehrheit der untersuchten Betriebe Bewerbungen von als ausländisch geltenden⁷ Jugendlichen mit zum Teil starken Vorbehalten (bzw. einem emotionalen Unbehagen) begegnet und Bewerber aus der Schweiz und aus EU-Staaten i.d.R. vorgezogen werden (vgl. Imdorf 2006). Nachfolgend soll der Frage nachgegangen werden, ob sich der beobachtbare betriebliche Ausschluss von als ‚ausländisch‘ geltenden Jugendlichen bei der Lehrstellenvergabe mit dem organisationstheoretischen Konzept der Institutionellen Diskriminierung (Gomolla, Radtke 2002) sinnvoll deuten lässt. Zuerst wird dieses für die Erklärung schulischer Selektionen entworfene Konzept kurz skizziert. Anschliessend wird erörtert, inwieweit sich damit auch Selektionsrealitäten in Kleinbetrieben interpretieren lassen.

Institutionelle Diskriminierung im Kontext schulischer Selektion

Mechtild Gomolla und Frank-Olaf Radtke (2002) sind in ihrer programmatischen Monographie „Institutionelle Diskriminierung – Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule“ einem Desiderat aus den frühen 90er-Jahren nachgekommen, den schulischen Selektionsdiskurs um organisationstheoretische Anleihen aus Soziologie und Erziehungswissenschaften zu erweitern (Bommes, Radtke 1993: 491). Insbesondere sollte den dominanten individualistischen Erklärungsansätzen des Schulmisserfolgs von Schülern aus zugewanderten Familien organisationseigene Wirkungsweisen der Schule entgegengehalten werden. Demnach lässt sich ein namhafter Teil der Bildungsbenachteiligungen von Kindern mit Immigrationshintergrund nicht auf deren kulturelles Kapital und auf ihre Immigration bedingten Startnachteile zurückführen, sondern die Benachteiligungen werden durch die Organisation Schule zum Teil selbst erzeugt. Gomolla und Radtke (2002: 26) stellen nicht in Abrede, dass es in den Merkmalen der Schüler, ihrer Familien und ihres sozialen Milieus Unterschiede gibt, die sich auf den Schulerfolg auswirken. Sie streichen jedoch ergänzend den Anteil der Organisation Schule an der Produktion und Reproduktion von ethnischen Bildungsungleichheiten hervor.

Bedürfnisse der Organisation Schule

Die These der Institutionellen Diskriminierung behauptet, dass die über eine leistungsgerechte Selektion hinausgehende schulische Benachteiligung von Immigrantenkinder aus pädagogisch-organisatorischer Notwendigkeit resultiert und eine Folge schulischer Präferenzen und Sachzwänge ist (Lentz, Radtke 1994: 183). Dabei wird auf wesentliche Bedürfnisse der Organisation Schule verwiesen: ihren Bestandserhalt und das Unterrichtsprinzip der homogenen Klassen (vgl. Radtke 1996a). So ist es ein Grundbedürfnis der Schule, ihre Existenz und ihre Funktionstüchtigkeit über die Zeit zu

⁵ Das Forschungsvorhaben am Heilpädagogischen Institut der Universität Fribourg (vgl. www.lehrlingsselektion.info) wurde von 2004-06 im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms "Integration und Ausschluss" (NFP 51) durch den Schweizerischen Nationalfonds (SNF) gefördert. Dank eines Postdoc-Stipendiums des SNF kann der Autor die Forschungsarbeiten von 2007-09 unter dem Titel „Selektion und Rechtfertigung – Zur Zulässigkeit betrieblicher Legitimationsstrategien bei der Lehrlingsauswahl“ weiterführen.

⁶ Eigene Berechnungen aufgrund Daten der Schweizer Betriebszählung 2001 des Bundesamts für Statistik.

⁷ Es handelt sich dabei vorwiegend um Kinder aus Familien, die aus Nicht-EU-Staaten, insbesondere aus den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawien sowie aus der Türkei zugewandert sind.

bewahren ohne zu signifikanten Änderungen der Erziehungs- und Unterrichtstrategien gezwungen zu sein. Die Umsetzung dieser Strategien setzt ein normiertes Schülerkonstrukt voraus, das den Unterrichtsanforderungen der Schule entspricht (u.a. bzgl. Lerntempo und sprachlicher Kommunikationsnorm). Kinder, die nicht den Vorstellungen eines normalen Schülers entsprechen, stehen im Verdacht, Extraprobleme zu erzeugen und sind gefährdet, in ein schulisches Teilsystem für Problemschüler abgesondert zu werden (ebd.: 125). Unter der Bedingung des Mangels an geeigneten Schülern kann das Interesse des schulischen Bestandeserhalt jedoch dazu führen, dass aus bis anhin ‚ungeeigneten‘ Schülern solche werden können, die nun die (der Nachfrage angepassten) Anforderungen der Schule entsprechen.

Eine Schule, die sich dem (pädagogisch motivierten) Unterrichtsprinzip der homogenen Leistungsgruppe verschrieben hat, sieht sich darüber hinaus vor das Prognoseproblem gestellt, zu entscheiden, welche Schüler sich zukünftig als leistungsstark bzw. als leistungsschwach erweisen werden. Diese Unterscheidung bleibt in manchen Fällen sehr undeutlich, beispielsweise wenn Schüler des mittleren Leistungsniveaus auf zwei Leistungsklassen aufgeteilt werden sollen – eine alltägliche Problemstellung bei Empfehlungen für den Übertritt von der Primar- in die Sekundarschule. In welchem Ausmass die Schule angehalten ist, zwischen verschiedenen Schülergruppen Leistungsdifferenzen festzustellen bzw. zu prognostizieren, wird durch verschiedene Umweltvariablen moderiert: Durch die Ressourcenausstattung eines lokalen Schulsystems, durch die demographische Entwicklung der Nachfrager im Verhältnis zu den schulischen Platzangeboten, und durch die sich im Laufe der Zeit ändernde Zusammensetzung der Schülerpopulation (Gomolla, Radtke 2000: 334f.). Diese Faktoren müssen in Selektionsmomenten mit den organisatorischen Bestandes- und Funktionsinteressen in Einklang gebracht werden.

Diskriminierung als organisatorische Ressource

Damit Schulen die Herausforderung ihres organisatorischen Alltags meistern können, greifen sie bei Bedarf – und hier setzt das Konzept von Radtke und Gomolla an – auf eine weitere Ressource zurück: jene der Diskriminierung. Die Herstellung nationaler bzw. ethnischer Differenz wird von der Schule als mögliche Handlungsoption dann genutzt, wenn es einer reibungsfreien Erfüllung ihrer gesellschaftlichen Aufgabe unter Berücksichtigung eigener Bedürfnisse förderlich ist. Aus dieser Perspektive ist (institutionelle) Diskriminierung nicht in erster Linie ein moralisches Problem bzw. ein ‚sozialer Unfall‘, sondern – vor jeder normativen Beurteilung – eine organisatorische Ressource, die der Alltagsbewältigung dient, und von der abgesehen werden kann, wenn dafür nichts gewonnen ist (Bommes, Radtke 1993: 491). Diskriminierung ist nicht als kulturelle Norm institutionalisiert, sondern sie ist für die Schule eine Frage der Zweckmässigkeit in einer gegebenen Situation, sofern sie Flexibilität, Komplexitätsreduktion und Problemdelegation ermöglicht.

Die Schule hat in der Ausrichtung ihrer Diskriminierungsressource auf bestimmte Schülergruppen jedoch keine freie Hand. Als öffentlich beauftragte Instanz der Verteilung von Bildungsansprüchen und –privilegien ist sie (im Sinne der neo-institutionalistischen Theorietradition) dazu angehalten, ihr Wirken fortlaufend zu legitimieren. Sie hat die Folgen schulischer Selektionen sinnstiftend in einer Art darzustellen, dass sowohl von den Beteiligten, den Betroffenen als auch von aussen Stehenden möglichst wenig Widerspruch zu erwarten ist. Dies gilt im besonderen Mass, wenn im Rahmen von Verteilungsprozessen bestimmte Gruppen weniger bekommen als das, was ihnen eigentlich zustehen müsste (Gomolla 2000: 51). Welche sozialen Schülergruppen von der schulischen Diskriminierungsressource betroffen sind, hängt somit von der Legitimierbarkeit ab, und diese wiederum unterliegt einer lokal-historischen Varianz gültiger Bedeutungsordnungen.

Entscheiden als sense-making und die Relevanz sozialer Zuschreibungen

Um dem Umstand des Legitimationszwangs von Selektionsentscheidungen theoretisch gerecht zu werden, legen Gomolla und Radtke (2002: 61ff.) ihrem Selektionskonzept ein Entscheidungskonzept zugrunde, das den Fokus vom *decision making* auf das *sense making* zu verschiebt. Insbesondere soll die Idee einer geplanten Entscheidungsfindung relativiert und die Notwendigkeit des *sense making* als Legitimationshandeln *im Anschluss* an die Selektion hervorgehoben werden. In dieser Sichtweise entscheidet die Schule in Abhängigkeit ihrer eigenen Sachzwänge hinsichtlich ihres Bildungsauftrags relativ unreflektiert, um erst im Anschluss daran unter Nutzung des eigenen Deutungswissens das Problem zu benennen und öffentlich darzustellen (in Anlehnung an die Weicksche Prozesstheorie des Organisierens). Mit der verhaltenswissenschaftlichen⁸ Entscheidungstheorie (nach Cohen u.a. 1972) wird die Entscheidungssituation im Rahmen schulischer Selektionen mit der Metapher eines Papierkorbs umschrieben, in dem sich alle selektionsrelevanten Elemente vereinen, die eine Entscheidungsfindung bedingen und den Möglichkeitsraum der Entscheider einschränken. Der Papierkorb enthält zu einem spezifischen Zeitpunkt eines Schuljahrs eine bestimmte Mischung von Problemen und Lösungsmöglichkeiten. Bei den Lösungsmöglichkeiten handelt es sich um Entscheidungsgelegenheiten, Handlungsoptionen, bewährten Routinen und um anderweitige schulische Vorgaben und Ressourcen. Der Papierkorb enthält gleichzeitig professionelle und alltagstheoretische Wissensressourcen und Bedeutungsordnungen, die zur Konstruktion eines (lokal-historisch gültigen) Problems verwendet werden können. Diese Ressourcen zur Problemdeutung ermöglichen und begrenzen gleichzeitig das Entscheidungs- und Selektionshandeln der Schule.

Soziale Bedeutungsordnungen – u.a. ethnische Unterscheidungen und Zuschreibungen – sind wichtige Bestandteile solcher Wissensangebote (Gomolla, Radtke 2002: 264). Sie gewährleisten, dass die selbst produzierten Unterscheidungskategorien von leistungsstarken vs. leistungsschwachen Schülern durch den Rekurs auf ausserschulisch bewährte Unterscheidungen (z.B. jene zwischen In- und Ausländern mit den einschlägigen sprachlichen Zuschreibungen) sinnstiftend verteilt werden können: „Folgt man den neo-institutionalistischen Vorstellungen in der verhaltenstheoretischen Organisationstheorie, so ist zu erwarten, dass innerhalb der Organisation institutionelles Wissen etwa über Migranten und ihre Kinder, das aus der Wissenschaft oder öffentlichen Diskursen stammen kann, dann zur Begründung und Legitimation benutzt wird, wenn es dazu dient, die abgelaufenen Prozesse etwa im Zusammenhang mit Selektionsentscheidungen mit Sinn zu versehen“ (ebd.: 77).

Zusammenfassend ist der Tatbestand einer institutionellen Diskriminierung von Schülern aus zugewanderten Familien nach Gomolla und Radtke (2002: 264) dann gegeben, wenn (1) die Organisation Schule regelmässig ihrer eigenen Logik folgende Entscheidungen trifft, die ungleiche Wirkungen auf Schüler haben, und (2) die so hergestellten Unterschiede durch askriptive, zugeschriebene Merkmale einer benachteiligten Gruppen mit Sinn ausgestattet werden, sowie (3) wenn es sich beim vorliegenden Kollektivmerkmal um die ‚nationale Herkunft‘ / die ‚Kultur‘ handelt⁹.

⁸ Das Problem des Bestandserhalts und der Anpassung an komplexe, sich verändernde Umwelten gilt als ein Problem des menschlichen Entscheidungsverhaltens. Während organisationale Aktivitäten durch die Motivation der Organisationsmitglieder eingeschränkt sind (Prämisse der begrenzten Motivation), grenzen Organisationsstrukturen die Handlungsmöglichkeiten der Entscheider ein (Komplexitätsreduktion), was es den Entscheidern ermöglicht, innerhalb dieser Grenzen ‚rationale‘ Entscheidungen zu treffen (Prämisse der begrenzten Rationalität) (Gomolla, Radtke 2002: 62). Den Entscheidern wird eine motivationale und kognitive Handlungsrationaltät zugewiesen, die in der Eigenrationalität der Organisation integriert ist. In der verhaltenstheoretischen Perspektive werden individuelle Präferenzen (Wünsche, Bedürfnisse, Werte, Ziele, Interessen bzgl. subjektiver Nutzen) als entscheidungsrelevante Variablen berücksichtigt – ihr Einflussbereich ist aber durch die Restriktionen der Organisation vorgegeben und beschränkt (ebd.: 63).

⁹ Gomolla und Radtke (2002) exemplifizieren das Konzept der Institutionellen Diskriminierung an der Konstruktion *ethnischer* Differenzen in der Schule. Das Konzept lässt sich aber auch auf die

Die Vorwegnahme der Rechtfertigung in der Entscheidungssituation

Jedoch wird aus den organisationstheoretischen Erörterungen bei Gomolla und Radtke (2002) letztendlich nicht ganz deutlich, wie es dazu kommt, dass die Resultate der schulischen Selektion – sofern von der Diskriminierungsressource Gebrauch gemacht wird – immer wieder mit den gleichen Begründungen bzw. Zuschreibungen legitimiert werden (können). Diese Beobachtung bedarf einer Erklärung, welche die Autoren in ihrer organisationstheoretischen Diskussion durchaus anbieten: So hat gemäss der neo-institutionalistischen Theorie eine Organisation ihr Handeln nach aussen stets zu rechtfertigen, um kreditwürdig zu bleiben. Dieser Rechtfertigungsdruck muss einen wirkungsvollen Einfluss auf die Entscheidungssituationen haben, damit die Selektionsergebnisse im Anschluss daran im Sinne der Umwelt-Erwartungen dargestellt werden können. Auch wenn die eigentliche Rechtfertigung erst nach dem Entscheidungshandeln erfolgt, so müssen die *Gatekeeper* die mobilisierbaren Diskriminierungs- bzw. Rechtfertigungsressourcen bereits in der Entscheidungssituation berücksichtigen. Der Wert askriptiver Merkmale für die spätere Rechtfertigung wird somit bereits in der Entscheidungssituation wirksam, und der Möglichkeitsraum der organisationalen Entscheidungen damit frühzeitig beschränkt. Relevant ist, dass die Schule mit ihrer selektionsrelevanten internen Kategorisierung die äussere Bedeutungsordnung nur dann abgleicht, wenn damit den Bedürfnissen der Schule gedient ist. Die Schule kann jedoch davon ablassen, wenn es keine internen Sachzwänge gibt, zwischen Leistungsgruppen zu unterscheiden und diese Unterscheidungen nach aussen rechtfertigen zu müssen.

Institutionelle Diskriminierung bei der Auswahl von Auszubildenden in Kleinbetrieben

Gomolla und Radtke (2002) haben ihr propagiertes Konzept im Rahmen einer Fallstudie des lokalen Schulsystems von Bielefeld empirisch überprüft und aufgezeigt, wie institutionelle Diskriminierung die schulische Selektionspraxis von der Aufnahme bis zum Abschluss durchwirkt. Ihre theoretische Konzept und dessen schulische Validierung vor Augen lässt sich nun danach fragen, ob sich – in Analogie zum schulischen Anwendungsfall – die Kombination der obigen Merkmale einer institutionellen Diskriminierung auch bei der Vergabe von Lehrstellen in (kleinen) Ausbildungsbetrieben beobachten lassen, d.h. ob sich der dokumentierbare Selektionseffekt bei der Lehrstellenvergabe – der Ausschluss von als ‚Ausländer‘ geltenden Jugendlichen – als institutionelle Diskriminierung verstehen lässt. Dazu gilt es, die von Gomolla und Radtke propagierten drei Definitionskriterien (unter Berücksichtigung der Vorwegnahme einer späteren Rechtfertigung bereits in der Entscheidungssituation) auf Ausbildungsbetriebe zu übertragen und empirisch zu rekonstruieren: (1) die Entscheidungsfindung gemäss organisationseigener Logik; (2) die Herstellung der Unterschiede entlang zugeschriebener Merkmale; (3) sowie die Identifizierung des Zuschreibungskriteriums nationale Herkunft.

Einschränkung des Konzepts der institutionellen Diskriminierung für Lehrbetriebe

Die Voraussetzung, wonach Ausbildungsbetriebe ihrer eigenen Logik folgende Selektionsentscheidungen treffen, soll für Ausbildungsbetriebe diskriminierungstheoretisch eingegrenzt werden: Analog zum leistungsideologischen Idealtypus einer Schule, die ihre Selektionen exklusiv an tatsächlichen Leistungskriterien ausrichtet, kann ein leistungsideologischer Idealtypus eines Ausbildungsbetriebs entworfen werden. Dieser macht seine Selektion ausschliesslich von bewerberseitigen inkorporierten Kompetenzen abhängig, die für die Erlernung eines Berufs als erforderlich gelten. Dieser betriebliche Idealtypus wird in der Definition der institutionellen Diskriminierung mitberücksichtigt, da

Konstruktion geschlechtlicher und schichtspezifischer Differenzen (vgl. Gomolla 2000: 51) oder auf die Eingrenzung von (lern-) behinderten Schülern übertragen.

solche berufliche Erfordernisse mit ein Teil der betrieblichen Funktions- und Produktivitätslogik sind. Da ein verbreitetes Gerechtigkeitsverständnis davon ausgeht, dass berufliche Mitgliedschaften kompetenzabhängig vergeben werden sollen, ist die Bezeichnung einer entsprechenden beruflichen Selektion als Institutionelle Diskriminierung aus beruflicher Sicht streitbar. Um sich diesem normativen Konflikt zu entziehen, soll im Folgenden ein betriebliches Selektionshandeln als (institutionell) diskriminierend bezeichnet werden, das einerseits bestimmte soziale Gruppen systematisch benachteiligt, und das andererseits auf Entscheidungskriterien jenseits von inkorporierten Kompetenzen beruht¹⁰. Diese Einschränkung bezieht sich auf die tatsächlichen betrieblichen Selektionskriterien, nicht jedoch auf die Rechtfertigung, im Rahmen derer antizipierte bzw. askriptive Kompetenzen jugendlicher Bewerber durchaus Verwendung finden können. Wenn Betriebe die Folge einer kompetenzunabhängigen Selektion mit der Ressourcenausstattung von jugendlichen Bewerbern unter Beihilfe kulturalistischer Zuschreibungen legitimieren (z.B. mit latenten Sprachdefiziten; vgl. Gomolla, Radtke 2002: 234), würde ein typischer Fall von institutioneller Diskriminierung vorliegen.

Unterschiedliche Selektionslogiken von Schulen gegenüber kleinen Ausbildungsbetrieben

Vor der Überprüfung des propagierten Diskriminierungsmodells an Selektionsrealitäten kleiner Ausbildungsbetriebe scheint es vorerst sinnvoll, auf einige Unterschiede der institutionellen und organisatorischen Selektionsvoraussetzungen von Lehrbetrieben gegenüber Schulen hinzuweisen.

Bereits die *institutionell* vorgegebenen Selektionsvoraussetzungen der beiden Bildungsorte unterscheiden sich vielfältig voneinander. Der Schulbesuch ist gesetzlich vorgeschrieben, die Absolvierung einer beruflichen Ausbildung hingegen nicht. Während schulische Selektionen in Promotionsverordnungen geregelt sind, und die von der Selektion Betroffenen über eine Rekursmöglichkeit verfügen, sind die betrieblichen Auswahlverfahren weder reguliert¹¹ noch anfechtbar; einzige Selektions-Voraussetzung ist, dass der Betrieb über eine Ausbildungsberechtigung verfügt. Im Gegensatz zur betrieblichen Auswahl der Lernenden ist jedoch das Ausbildungsverhältnis gesetzlich geregelt. Die rechtlichen Leitplanken der dualen Ausbildung sind im Berufsbildungsgesetz und deren Vollzugsverordnungen sowie im Arbeitsrecht festgeschrieben. So muss ein Auszubildender bei Lehrbeginn mindestens 15 Jahre alt sein, für den Zeitpunkt des Vertragsabschlusses gelten Einschränkungen und es gelten drei Vertragspartner: Der Betrieb, der Auszubildende (bzw. bei Minderjährigkeit dessen Eltern) sowie das zuständige Berufsbildungsamt. Darüber hinaus sieht das Berufsbildungsgesetz neben dem Lehrbetrieb mit den Berufsschulen und überbetrieblichen Ausbildungszentren weitere Lernorte vor, die für die berufliche Qualifizierung zuständig sind (Imdorf 2005: 71). Auch wenn diese ausserbetrieblichen Lernorte keinen direkten Einfluss auf die Auswahl der Lernenden haben, so muss der Betrieb deren Anforderungen bei der Selektion doch zu einem gewissen Grad mitberücksichtigen, da diese Institutionen einen Einfluss auf die erfolgreiche Bewältigung des vertraglich geregelten Lehrverhältnisses haben. Im Gegensatz zur Schule, die bei der Selektion ausschliesslich ihre eigenen Bedürfnisse zu berücksichtigen hat, muss der Betrieb bei der Prognose über die Erfolgsaussichten eines Lehrverhältnisses also auch ausserbetriebliche Logiken (v.a. jene der Berufsschule) berücksichtigen.

¹⁰ Diese Entscheidung erleichtert einerseits das theoretische Projekt, dem damit eine theoretische Fassung des Kompetenzbegriffs erspart bleibt. Andererseits werden damit jene Aspekte der institutionellen Diskriminierung ignoriert, die von Gomolla und Radtke (2002: 44f.) als *indirekte* institutionelle Diskriminierung bezeichnet werden, solange es sich um Folgen einer selektionsrelevante *Leistungsnorm* handelt. Die Voraussetzung, derartige Leistungsnormen zu erfüllen (z.B. einen bestimmten Schultyp der Sekundarschule als berufliche Eingangsvoraussetzung absolviert zu haben), kann bereits selbst die Folge einer institutionellen Diskriminierung durch die Schule sein, wie die Autoren am Fall des Schulsystems von Bielefeld aufgezeigt haben.

¹¹ Allerdings müssen ‚Schnupperlehrlinge‘ mindestens 14jährig sein und es gelten arbeitsrechtliche Vorgaben bzgl. der zulässigen Arbeitszeit solcher Praktika.

Des weitern gilt es das unterschiedliche Leistungsverständnis von Schule und Betrieb zu berücksichtigen. Während Schülerinnen typischen Anforderungen der Schule genügen müssen (Führbarkeit im Unterrichtskontext, Schulklasse als Referenzrahmen der Leistungsanforderung), haben sich Lehrlinge einem betrieblichen Leistungsverständnis unterzuordnen, das sich an der Produktivität des Betriebs bzw. an dessen Erfolg am Branchenmarkt misst. Während privatwirtschaftliche Kleinbetriebe und ihre Lehrlinge den Anforderungen von Branchenmärkten ausgesetzt sind, gelten in Schulen – i.d.R. staatliche Bildungsstätten¹² – andere Spielregeln. Entsprechend gilt es – mit Verweis auf den Feldbegriff von Bourdieu (1999) – das kleingewerbliche bzw. kleinbetriebliche Feld vom schulischen Feld und den damit einhergehenden feldimmanenten Funktionslogiken und Mitgliedschaftsbedingungen zu unterscheiden.

Die institutionellen Unterschiede korrespondieren mit je eigenen *organisatorischen* Herausforderungen an die Ausbildung, denen sich Kleinbetriebe und Schulen stellen müssen. Schulen haben ihre Auszubildende als Kollektive (in Schulklassen) zu organisieren und zu unterrichten. Kleinbetriebe hingegen bilden einen bis einige wenige Lernende aus, und sie sind nicht verpflichtet, verfügbare Ausbildungsplätze zu besetzen. In Zeiten von Lehrstellenknappheit verfügen Kleinbetriebe zudem über eine beträchtliche Auswahl an Interessierten pro Ausbildungsplatz, aus denen sie auswählen können. Während Betriebe ihre Auszubildenden selbst auswählen, funktionieren schulische Selektionen primär über Zuweisungen (Promotionsempfehlungen) der abgebenden Schulen (z.B. wird am Ende der Primarschule unter den Lehrkräften entschieden, wen man für welches Leistungsniveau auf der Sekundarstufe für geeignet hält). Schulen sind intern in homogene Leistungsklassen differenziert und haben die Möglichkeit, die Schüler auf verschiedene schulische Angebote mit unterschiedlichen Anforderungen zu verteilen. Diese Leistungsdifferenzierung ist zwar auch im Berufssystem gegeben; jedoch bildet ein Kleinbetrieb in der Regel nur auf einzelnen Berufen mit spezifischen Anforderungen aus. Genügt ein Kandidat diesen Anforderungen nicht, so ist es Sache des Kandidaten und nicht des Betriebs, für eine alternative Ausbildungsmöglichkeit zu sorgen. Entsprechend haben Kleinbetriebe auch keine Möglichkeit, einen vertraglich verpflichteten Auszubildenden bei Problemen intern umzuplatzieren. Schulen verfügen hingegen oft über eine organisationsinterne Möglichkeit, Schülerinnen, die den gesetzten Leistungsanforderungen nicht genügen, abzustufen und intern zu versetzen, ohne damit ihre Ausbildungsverpflichtung zu verletzen.

Die von Gomolla und Radtke aufgezeigten organisationalen Bedürfnisse des Bestandserhalts und der Homogenität wirken sich als Folge der unterschiedlichen institutionellen und organisatorischen Referenzsysteme unterschiedlich auf die Vergabe von Mitgliedschaften aus. So sind etwa Schulen von ihren Schülern direkt abhängig, um bestehen zu können. Der Bestandserhalt von Betrieben ist dagegen primär gewinnabhängig und eine Frage der Positionierung am Branchenmarkt. Schweri u.a. (2003) konnten für den Schweizer Ausbildungsmarkt immerhin zeigen, dass der betriebliche Gewinn indirekt über die Ausbildungstätigkeit beeinflusst werden kann. Schweizer Betriebe, die sich an der Lehrlingsausbildung beteiligen, profitieren i.d.R. kurz- oder mittelfristig von ihren Ausbildungsinvestitionen und erwirtschaften damit einen Nettogewinn. Kleinbetriebe können ihr Ausbildungsangebot bei konjunkturellem Bedarf aber ohne Rücksichtnahme auf die Bewerber-Nachfrage im Interesse des betrieblichen Überlebens kurzfristig einschränken¹³. Auch das Organisations- und Ordnungsprinzip der Homogenität hat für Schulen und Kleinbetrieb eine unterschiedliche Bedeutung. Während im schulischen Feld die Schüler in die Schulkultur einer Leistungsklasse passen sollen, sind Kleinbetriebe an Auszubildenden interessiert, die in die jeweilige Unternehmenskultur passen (vgl. Pichler u.a. 2000: 75).

¹² Es gibt auch private Anbieter obligatorischer Schulangebote und staatlich geführte KMU, die Lehrstellen anbieten (z.B. Gemeindeverwaltungen); diese stellen jedoch nicht die Norm dar.

¹³ Das ist in Grossbetrieben und Schulen kurzfristig weniger möglich, da in diesen Institutionen mit einer Reduktion der Auszubildenden gleichzeitig Arbeitsplätze von Mitarbeitern (Lehrkräfte, professionelle Ausbildungsverantwortliche) tangiert werden.

Die unterschiedlichen Bedingungen des Funktionserhalts führen zu spezifischen selektionsrelevanten Risikofaktoren für Schulen und Ausbildungsbetriebe: Während in den Schulen insbesondere *Unterrichtsstörungen* durch die Schüler zu Ressourcenknappheit führen (Lehrer haben beispielsweise zu wenig Zeit, um allen Schülern gerecht zu werden), sehen sich Betriebe bei *Produktionsstörungen* durch Gewinneinbußen bedroht. Entsprechend sind die Selektionskalküle von Schulen und Betrieben verschieden: Während Betriebe in ihren Selektionen primär die Betriebstauglichkeit eines Auszubildenden berücksichtigen, versuchen Schulen vorwiegend, die Unterrichtstauglichkeit künftiger Schüler abzuklären. Schulen versuchen somit künftige Unterrichtsstörungen möglichst zu vermeiden; Betriebe hingegen wollen die Gefahr möglicher Produktionseinbußen gering halten. Solche Kalküle wirken sich bei Betrieben auf die Ausbildungsbereitschaft, bei Schulen auf die schulische Förderbereitschaft aus. Zusammenfassend lässt sich behaupten, dass die dominante Selektionslogik von Betrieben und Schulen eine Frage ihrer je eigenen Bedürfnisse und Sachzwänge ist.

Methodisches Vorgehen

Stichprobe und Datenerhebung

Mit dem Ziel, mögliche betriebliche (institutionelle) Diskriminierungsprozesse entlang nationaler Zugehörigkeitskategorien bei der Vergabe von Lehrstellen explorativ zu untersuchen, wurde eine Verbindung von Betriebsdaten und betriebsunabhängigen Bewerberdaten mittels eines kombinierten Datensatzes angestrebt (vgl. Bender u.a. 2000). Im Schuljahr 2004/05 wurden vorerst Lehrstellensuchende rekrutiert, die sich 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. Anschliessend wurden die auskunftswilligen *Gatekeeper* der betroffenen Betriebe mittels Experteninterviews befragt. Über die befragten Betriebe konnten die erfolgreichen Bewerber erreicht und zusammen mit den erfolglosen Kandidaten mittels Telefoninterviews befragt werden. Der generierte Datensatz umfasst 67 Ausbildungsbetriebe (mehrheitlich Kleinst- und Kleinbetriebe) und 89 BewerberInnen, die insgesamt 110 Bewerbungsverfahren bei den untersuchten Betrieben unternommen hatten. Die Individualdaten der BewerberInnen werden es teilweise ermöglichen, die behaupteten Selektionskriterien der Betriebe auf ihre Zulässigkeit zu überprüfen¹⁴.

Das Textmaterial aus den Experteninterviews diente als Analysegrundlage des betrieblichen *sense-making* sowie zur Rekonstruktion betrieblicher Sachzwänge, die der Lehrstellenvergabe voraus gingen. Die Interpretationsressource Nationalität wurde im Interviewleitfaden mit einer Frage nach dem In-/Ausländer-Verhältnis unter den BewerberInnen vom Interviewer vorerst nur am Rande angeboten. Nachdem sich die betrieblichen Experten ausführlich zu Fragen des betrieblichen Ausbildungskontexts, des angewandten Selektionsverfahrens sowie zu den Selektionskriterien geäußert hatten, wurde gegen Ende des Interviews nachgefragt, ob sich in- und ausländische Bewerber in den behaupteten Selektionskriterien unterscheiden würden. In einer Vielzahl der Interviews haben die *Gatekeeper* jedoch ohne das Zutun des Interviewers ausführlich auf die Deutungsressource Nationalität zurückgegriffen. 65 Betriebe konnten schliesslich daraufhin untersucht werden, wie der Aus- und Einschluss von als ausländische geltenden Bewerbern legitimiert wurde. Die im transkribierten Textmaterial aufscheinenden Ausländerdiskurse (sie umfassen 230 von total 2500 Seiten der Interviewtranskriptionen) wurden argumentanalytisch ausgewertet.

¹⁴ Diese Analysen sind z.Zt. noch ausstehend. Dem vorliegenden Bericht liegen ausschliesslich Analysen der Experteninterviews mit den betrieblichen Selektionsverantwortlichen zu Grunde.

Argumentanalyse nach Toulmin

Um die Argumente zu rekonstruieren, die der Rechtfertigung des Aus- und Einschlusses ‚ausländischer‘ Jugendlicher dienen, wurde das erhobene Textmaterial in Anlehnung an Radtke (1996b) bzw. Gomolla und Radtke (2002) mit Bezugnahme auf die Argumentationstheorie von Toulmin (1996) ausgewertet. Die Rekonstruktion der Rechtfertigungsweisen orientierte sich vorerst an einer Auswahl von Argumentationsmustern, die im Rahmen von Literaturstudien und Voranalysen von 20 zusätzlichen Experteninterviews¹⁵ erarbeitet wurden.

Die toulminsche Argumentationsanalyse stellt den zentralen Stellenwert von Topoi im Sinne von Bedeutungsressourcen für den Aufbau alltäglicher Argumentationen in den Mittelpunkt. Topoi ermöglichen die Überführung einer im Grunde genommen strittige Annahme in eine überzeugende Schlussfolgerung. Toulmin (1996) konzipiert einen Topos als Schlussregel, welche die Ableitung einer Schlussfolgerung (eine „Konklusion“) aus einer Beobachtung („Datum“) erlaubt. Der formale Ablauf der Überführung eines Datums (einer Beobachtung und Beschreibung der Wirklichkeit, z.B. einer bestimmten Problemwahrnehmung) in eine Konklusion (in eine Behauptung bzw. in eine Interpretation der Beobachtung, z.B. in Form einer propagierten Problemlösung) unter Zuhilfenahme einer Schlussregel kann als kürzeste Form einer Argumentation betrachtet werden (ebd.: 88ff.). Schlussregeln können im vorliegenden Forschungsprojekt als betriebliche Argumentationsstandards betrachtet werden, deren Gültigkeit von den jeweiligen Betriebskontexten abhängig ist. Sie repräsentieren betriebliche Sach- und Wertprämissen, die betriebsintern für wahr und selbstverständlich gehalten werden, anerkannt sind und als Rechtfertigung der eigenen Praxis mit grosser Wahrscheinlichkeit auf Akzeptanz stossen (Gomolla, Radtke 2002: 147). Schlussregeln können auf Abmachungen, Gewohnheiten und Routinen beruhen, aber auch auf Rechtssätzen, Gesetzen oder Gewohnheitsrechten (Toulmin 1996: 91), oder sie können in alltäglichen Denkformen, Klischees oder Stereotypen aufscheinen (Wengeler 1997: 128).

Ein Vorteil der Argumentanalyse nach Toulmin besteht zudem darin, dass sich damit auch emotionale Äusserungen der Interviewpartner (sowohl versprachlichte als auch spontane) erfassen und in einen Argumentationsablauf formal einbinden lassen, nämlich als (emotionale) Stützung¹⁶ einer vorgebrachten Schlussregel (beispielsweise, wenn einer Entscheidung mit Verweis auf das ‚Bauchgefühl‘ bzw. auf unspezifisches Erfahrungswissen Nachdruck verliehen wird). Damit wird nicht eine ausschliesslich reflektierte Argumentationsstrategie der *Gatekeeper* vorausgesetzt, sondern das verwendete Analyseschema wird im Ansatz auch emotionalen Rechtfertigungsformen gerecht.

Der methodische Nachweis von institutioneller Diskriminierung besteht darin, aufzuzeigen, wie mit der Feststellung eines Problems (Datum) aus dem Bereich des betrieblich Möglichen die dazu passende Lösung (Konklusion) unter Verwendung von Zuschreibungen gefunden wird. Vorstellbar ist aber auch, dass eine betrieblich nutzbare Lösung die Problemwahrnehmung bestimmt, „dass also ein Kandidat für eine in der Organisation vorhandene Problemlösung gesucht wird“ (Gomolla, Radtke 2002: 151). Bei der Problembeschreibung und bei der Wahl der Lösung wird auf betriebliches Wissen recurriert, das sowohl die Definition des Problems als auch die Legitimation der Lösung sichert (ebd.). Die Gesamtheit der freigelegten Schlussregeln gibt einen Einblick in das Wissen einer Organisation, „das in ihren Mitgliedern und durch sie spricht“ (ebd.: 152). Ziel ist es aufzuzeigen, dass die (Nicht-) Verwendung eines Arguments von den betrieblichen Handlungsoptionen abhängt.

¹⁵ Es handelt sich dabei um sieben Interviews mit Vertreterinnen von Berufsverbänden sowie um 13 Interviews mit Ausbildungsverantwortlichen der untersuchten Branchen, die im Rahmen von Pilotinterviews befragt wurden.

¹⁶ Toulmin (1996: 93ff.) exemplifiziert mögliche Stützungen von Schlussregeln allerdings nicht an emotionalen Überzeugungen, sondern er verweist auf taxonomische Klassifikationen, Gesetze und Statistiken. Er betont jedoch die Veränderlichkeit und Bereichsabhängigkeit einer Stützung (ebd.: 95) und lässt damit auch ein Fenster für nicht-reflexive Informationsquellen offen.

Bei der nachfolgenden Ergebnisdarstellung handelt es sich um *work in progress*. Zum gegenwärtigen Stand kann auf die Analyse von Argumenten zurückgegriffen werden, welche die (Nicht-) Berücksichtigung von als Ausländer geltenden Bewerberinnen und Bewerber bei der Vergabe eines Ausbildungsplatzes thematisieren. Eine relationale Auswertung solcher Argumente in Bezug auf betrieblichen Handlungsoptionen, die ausserhalb der untersuchten Textstellen zur Sprache kommen, steht z.Zt. noch aus.

Ergebnisse

Die Resultate der Argumentanalyse (vgl. auch Imdorf 2006) verweisen auf komplexe betriebliche Sachzwänge, die den Lehrlingsauswahlprozessen unterliegen und sich für Bewerber mit problematisiertem Immigrationshintergrund¹⁷ immer wieder als Nachteil erweisen. Neben Argumentationen, welche die Person des Bewerbers oder ihr familiärer Kontext zum Inhalt haben, werden vielfältige betriebliche Aspekte angeführt, die den Aus- oder Einschluss von als Ausländer geltenden Jugendlichen rechtfertigen. *Tabelle 1* zeigt die Frequenz solche Argumentationen an der Zahl der Betriebe, die darauf zurückgreifen: Während fünf der 65 Firmen nicht mit Ausländer- und vergleichbaren Kategorien argumentierten, konnten bei 60 Unternehmen in 198 Fällen Argumente identifiziert werden, in denen die Ausländerkategorie zur Unterscheidung von Bewerberinnen Verwendung fand: In 156 Fällen, um damit den Ausschluss von als ausländisch geltenden Bewerbern zu legitimieren, 28 Mal um deren Einschluss zu rechtfertigen. 14 Argumente konnten weder der einen noch der anderen Kategorie zugeordnet werden. Die Mehrheit der benutzten Argumente waren Bewerber bezogen und fanden als solche in 50 Betrieben Verwendung. In 32 Firmen wurde explizit betriebsbezogen argumentiert, um die Selektionskonsequenzen für ‚Ausländer‘ zu rechtfertigen. Familien bezogene und kulturalistische Argumente fanden in insgesamt 25 Betrieben Verwendung. Manche Betriebe haben Argumente aus mehreren dieser Kategorien genutzt.

Tabelle 1: Anzahl Betriebe, die Bewerber, Betrieb oder Familien / Kultur bezogen argumentieren (Mehrfachnennungen möglich)

	Anzahl Betriebe, die Argument verwenden
Total analysierte Betriebe	65
Keine Argumentation mit Ausländerkategorie	5
Argumentation mit Ausländerkategorie	60
davon <i>Bewerber bezogen</i>	50
Betrieb bezogen	32
Familie / Kultur bezogen	25

Tabelle 2 gibt eine detaillierte Übersicht über Topoi, die in mindestens drei Betrieben von den Selektionsverantwortlichen benutzt wurden, um sich für oder gegen die Einstellung von Jugendlichen mit Immigrationshintergrund auszusprechen.

Bewerber bezogene Argumente

Angesichts des dominanten öffentlichen Diskurses nicht erstaunlich gehören Annahmen, dass Jugendliche aus immigrierten Familien über ungenügende Deutschkenntnisse und über

¹⁷ Es handelt sich bei diesen Bewerbern in erster Linie um Abkömmlinge jüngerer Immigrationswellen, insbesondere um Jugendliche aus bosnischen, serbisch-montenegrinischen, mazedonischen, albanischen, türkischen und tamilischen Familien (Imdorf 2006).

zu grosse schulische Defizite verfügen (u.a. wegen ihres späten Eintritts in das örtliche Schulsystem) zu den am häufigsten vorgebrachten Behauptungen. Mangelnde (Orts-) Sprachkenntnisse erweisen sich als das wichtigste Argument, um den Ausschluss ausländischer Bewerber zu rechtfertigen. Es wurde in 35 Betrieben verwendet. Zwei weitere Argumente beziehen sich auf die Sprache der Bewerber: In 10 Betrieben wurden nicht deutsche Erstsprachkenntnisse, insbesondere Italienischkenntnisse¹⁸, als häufigstes Argument vorgebracht, um die Entscheidung für eine Bewerberin mit Immigrationshintergrund zu legitimieren. Ein weiteres (Ausschluss begründendes) Sprachargument betraf die Aussprache der Ortssprache durch mehrsprachige Jugendliche, insbesondere fremdsprachiger Akzente südosteuropäischer Prägung und ihre Verquickung in einem Slang, der von Jugendlichen in Gleichaltrigengruppen gerne gesprochen wird (und der bei einigen *Gatekeepern* grosses emotionales Unbehagen auslöst). Die Bedeutung anderweitiger Leistungsargumente (u.a. auch das Argument des beruflichen Interesses) wurde für Bewerber mit Immigrationshintergrund ambivalent ausgelegt. Hingegen wurde in vier Betrieben moniert, dass die Leistungsmotivation bei gewissen ‚Ausländern‘ im Laufe der Ausbildung abnehmen würde. Dieser Motivationsnachlass sei im Rahmen der Selektion nicht diagnostizierbar und müsse daher für gewisse Ausländergruppen im Voraus erwartet werden. In weiteren vier Betrieben wurden die für eine betriebliche Ausbildung erforderlichen Selbstkompetenzen bei Immigrantenjugendlichen bemängelt.

Table 2: Topoi zur Rechtfertigung des Ein- und Ausschlusses von als ausländisch geltenden Jugendlichen in den untersuchten Ausbildungsbetrieben (aufgeführt sind Argumente, die in minimal drei Betrieben thematisiert wurden)

ARGUMENT (TOPOI)	Wertung	Betriebe
<i>Sprachliche Defizite (bzgl. Ortssprache)</i>	negativ	35
Inländerprivileg (niemand aus dem ehemaligen Jugoslawien)	negativ	17
<i>Schulische Defizite</i>	negativ	17
<i>Fremdsprachenkenntnisse (vorwiegend Italienisch)</i>	positiv	10
Teampassung	negativ	8
<i>Später Eintritt in Schweizer Schulsystem</i>	negativ	6
<i>Leistungsmotivation und berufliches Interesse</i>	ambivalent	6
Vermeidung unliebsamer Kundschaft	negativ	6
Soziales Engagement des Betriebs	positiv	6
<i>Störende Aussprache (Akzent)</i>	negativ	5
Zu weit entfernter Wohnort	negativ	5
Patriarchale Familienverhältnisse	negativ	5
Fehlende Unterstützung durch Familie (Eltern-Kind)	ambivalent	5
<i>Unreife Persönlichkeit</i>	negativ	4
<i>Abnahme der Leistungsmotivation während der Berufslehre</i>	negativ	4
Ausgeglichene Heterogenität der Nationalitäten im Team	negativ	4
Antizipierter Konflikt zwischen ‚Jugoslawen‘	negativ	4
Kundenbedürfnis	negativ	4
Fremde Mentalität	negativ	4
Ungebührlicher Glauben (Religion)	negativ	4
Machismus (Stolz, Aggression und Gewalt der Ausländer)	negativ	4
Problematische Familienverhältnisse	negativ	4
Antizipierte ethnische Gruppenbildung	negativ	3
Antizipiertes Mobbing durch inländische Mitarbeiter	negativ	3

¹⁸ Hingegen wurden slawische, albanische oder türkische Sprachkenntnisse in keinem Betrieb als Pro-Argument verwendet.

Betrieb bezogene Argumente

Im Gegensatz zu Bewerber-bezogenen beziehen sich die betriebsbezogenen Argumente direkt auf betriebliche Sachzwänge und Bedürfnisse von Ausbildungsbetrieben, auf ihre Präferenzen, Überzeugungen, Ängste und Erfahrungen. Das häufigste dieser Argumente – es fand in 17 Betrieben Verwendung – ist die betriebliche Präferenz für einheimische Lehrlinge. ‚Einheimisch‘ bedeutet dabei soviel wie ‚Schweizer oder Ähnliche‘, schliesst aber in jedem Fall Jugendliche aus Familien aus, die aus den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawiens oder aus der Türkei zugewandert sind. Der Topos des Inländervorrangs wurde dabei häufig emotional oder mit Verweis auf seine Naturgegebenheit gestützt, indem beispielsweise auf die Schweizer Tradition eines (Familien-) Unternehmens verwiesen wurde. Andere Argumente stellen die Zusammensetzung des Arbeitsteam ins Zentrum der Rechtfertigungsstrategie: Demnach muss ein Bewerber zuallererst in das existierende Team passen (8 Betriebe). Hingegen wurde nur in einem Fall argumentiert, dass sich der Bewerber dem Team anzupassen habe. Die betriebliche Integrationsfähigkeit eines Bewerbers liegt demnach primär in der Gewalt des Teams. Andere auf den Betrieb bezogene Argumente stellen eine ausgeglichene nationale Heterogenität der Belegschaft in den Mittelpunkt (mit ausschliessendem Effekt für jene Nationalitäten, welche die Mehrheit unter den (ausländischen) Bewerbern stellen: solche ex-jugoslawischer Herkunft), oder sie antizipieren mögliche Konflikte zwischen Beschäftigten ex-jugoslawischer Herkunft (entlang der Konfliktlinien der Balkankriege: Religion und Ethnizität). Wieder andere *Gatekeeper* befürchten ethnische Gruppenbildungen, die in unterschiedlichen betrieblichen Nachteilen münden könnten, beispielsweise wenn sich die Angestellten in ihrer Herkunftssprache zu unterhalten beginnen. In einigen Fällen wird befürchtet, dass die ausländischen Lehrlinge durch die inländische Belegschaft belästigt werden könnten. Mit Bezugnahme auf die eigene Kundschaft erwies sich überraschenderweise nicht das Argument der Kundennähe¹⁹ als vorherrschend (im Sinne, dass die Kundschaft ausländischen Angestellten mit Vorbehalten begegnen könnte). Vielmehr wurde in sechs Fällen argumentiert, dass Kunden mit spezifischer nationaler Herkunft, die man durch die Einstellung von Auszubildenden gleicher Herkunft anziehen würde, nicht erwünscht seien. So wollte man z.B. in einer Zahnarztpraxis albanische Patienten möglichst nicht behandeln, mit der Begründung, dass deren Mundhygiene zu wünschen übrig liesse. Oder eine Autogarage versuchte, jugoslawischen Kunden möglichst aus dem Weg zu gehen. Denn diese würden ihr Auto und die zu behebenden Mängel oft im Detail kennen, was nach der Reparatur zu zeitaufwändigen Diskussionen bzgl. Umfang und Qualität des geleisteten Service führen könne. Das am häufigsten für eine Anstellung ausländischer Auszubildender vorgebrachte Argument war der Hinweis, dass sich der Betrieb einem sozialen Engagement verpflichtet fühle und gezielt Bewerbern eine Ausbildungschance geben möchte, die es besonders schwer haben (sechs Betriebe). In fünf Betrieben wurde der Ausschluss eines ausländischen Bewerbers damit begründet, dass der Wohnort vom Betriebsort zu weit entfernt liege. In der Tat hat sich die zeitliche Erreichbarkeit des Betriebs mit öffentlichen Verkehrsmitteln über alle untersuchten Branchen hinweg als dominantes Selektionskriterium herausgestellt (u.a. aufgrund des Risikos, dass ein Auszubildender nicht pünktlich am Arbeitsort erscheinen könnte). Ausländische Jugendliche sind von diesem Selektionskriterium besonders negativ betroffen, da sie sich aufgrund ihrer häufigeren Bewerbungsmisserfolge in der Nähe ihres Wohnorts stärker als Schweizer Jugendliche gezwungen sehen, sich auf weitere Distanzen zu bewerben.

¹⁹ Die Kundennähe ist für KMU eine zentrale wirtschaftliche Überlebensstrategie (vgl. Pichler u.a. 2000: 24f.), weshalb die Vermutung nahe lag, dass sie auch bei der Auswahl ihrer Mitarbeiter auf die Vorlieben der Kunden Rücksicht nehmen.

Familien und Kultur bezogene Argumente

Familien und Kultur bezogene Argumente werden von den Selektionsverantwortlichen immer wieder angeführt, um die Besetzung eines Ausbildungsplatzes mit einem ausländischen Auszubildenden zu problematisieren. Dabei handelt es sich oft um kulturalistische Annahmen über Lebensverhältnisse in Milieus, die als ausländisch gelten. Generalisierte Geschlechterkulturen in solchen Milieus werden systematisch zur Ausschlussbegründung angeführt: Patriarchale Familienstrukturen würden die berufliche Flexibilität junger Frauen behindern. Die Annahme eines kulturell determinierten machoiden Verhaltens (Stolz, Ehre, Gewalt) junger Männer wird als problematisch hinsichtlich der Zusammenarbeit mit weiblichen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen erachtet. Ungenügende familiäre Unterstützung und anderweitige familiäre Umstände würden zudem den erfolgreichen Verlauf einer Lehre gefährden. Schliesslich werden gewissen ethnischen Milieus (allen voran muslimischen) eine ‚fremde Mentalität‘ und religiöse Werte zugeschrieben, die mit der eigenen Betriebskultur nicht vereinbar seien.

Emotionale Stellungnahmen und Gatekeeper mit Immigrationhintergrund

Viele der dargelegten Argumentationsweisen täuschen darüber hinweg, dass die *Gatekeeper* in der Interviewsituation immer wieder Mühe hatten, die Zurückweisung ausländischer Bewerber mit rationalen Argumenten überzeugend zu rechtfertigen. Nicht nur sind Hinweise häufig, dass das eigene ‚Bauchgefühl‘ unter Umständen ein wesentliches Selektionsinstrument darstelle – unabhängig davon, ob es sich um Selektionen entlang ethnischer Grenzziehungen handelt. Auch in den analysierten Ausländerdiskursen waren die Ausschluss begründenden Topoi oftmals emotional unterlegt, bzw. die *Gatekeeper* fühlten sich dazu verpflichtet, ihre Argumentation mit affektiven Urteilen zu stützen. Manche Interviewpartner hatten Mühe, emotional neutral in die oftmals selbst initiierten Erzählungen über ausländische Jugendliche einzusteigen. Sie suchten nach den richtigen Worten, räusperten sich oder betonten (senkten oder erhoben) ihre Stimme. Bei anderen wiederum war ein gewisses Leiden an der Tatsache unverkennbar, dass überzeugende Bewerbungen ausländischer Jugendlicher oftmals dem betrieblich erwünschten Inländervorrang nachgestellt werden müssten. Solche Verhaltensbeobachtungen verweisen darauf, dass eine Theorie der reflexiven Wahl – selbst wenn die Reflexivität darin besteht, eine Wahl möglichst auf ihre Legitimierbarkeit hin zu treffen – dem untersuchten Forschungsgegenstand offensichtlich nicht vollständig gerecht werden kann.

Gemäss dem Forschungsprogramm der Institutionellen Diskriminierung gilt es aufzuzeigen, dass betriebliche Fremdethnisierungsprozesse bei Selektionen in Abhängigkeit betrieblicher Organisationsmerkmale variieren. So konnten Gomolla und Radtke (2002) beispielsweise zeigen, dass Strategien der Ethnisierung dort keine Rolle mehr spielen, wo sich eine Schulorganisation bereits auf eine sprachlich und kulturell gemischte Schülerschaft eingestellt hatte. In der vorliegenden Untersuchung wurde bisher erst ein Organisationsmerkmal hinsichtlich seiner systematischen Wirkung auf die Verwendung ethnisierter Interpretationsressourcen untersucht: Die Abhängigkeit kulturalistischer Argumentationen vom biographischen Erfahrungshintergrund der *Gatekeeper* selbst²⁰: *Gatekeeper* mit persönlicher Immigrationserfahrung rekurren auffallend selten auf ethnische Kategorien bei der Sinnrekonstruktion von (negativen) Selektionsfolgen.

²⁰ Die Prüfung weiterer betrieblicher Merkmale ist geplant: der Professionalisierungsgrad der *Gatekeeper* hinsichtlich Personalführungsaufgaben (mittlere Kader vs. *Human Ressource* - Laien); Ausbildungsmotive; Selektionsverfahren; Betriebsgrösse; ethnische Durchmischung der Belegschaft.

Interpretation und offene Fragen

Institutionelle Diskriminierung bei der Lehrlingsselektion

Weiter oben wurden die drei wesentlichen Selektionsmerkmale benannt, die es nachzuweisen gilt, damit eine institutionelle Diskriminierung bei der Lehrlingsauswahl vorliegt: (1) Der Ausbildungsbetrieb trifft systematisch eigenlogische Entscheidungen, die ungleiche Wirkungen (Selektionserfolg vs. –misserfolg) auf unterscheidbare Bewerbergruppen haben. Nicht berücksichtigt werden betriebliche Selektionsentscheidungen als Folge von tatsächlichen betriebs- und berufsrelevanten Unterschieden in der inkorporierten Ressourcenausstattung der BewerberInnen. (2) Die aufgrund dieser Eigenlogik notwendige Unterscheidung wird entlang bestimmter zugeschriebener Merkmale organisiert, die eine spätere Rechtfertigung der Selektion als sinnvoll erscheinen lassen. (3) Beim Kollektivmerkmal der Zuschreibung handelt es sich um die ‚nationale Herkunft‘ bzw. das Ausländersein oder – alltagssprachlich – um die ‚Kultur‘ der Bewerber.

Die ausgewerteten Selektionsdiskurse über ‚Ausländer‘ verweisen auf vielfältige Selektionsentscheidungen, denen eine betriebseigene Logik unabhängig von bewerberseitigen Kompetenzen zugrunde liegt. Die Kriterien sind dem Imperativ nachgestellt, mit einer Lehrlingsauswahl Problemen im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses (Störungen im Sinne von Verzögerungen des betrieblichen Produktionsablaufs) möglichst zu vermeiden: So erweist sich die Betriebskultur jenseits von beruflichen und betrieblichen Leistungsanforderungen als zentraler Referenzrahmen für die Selektion von Auszubildenden. Dazu gehört eine als naturgegebene und traditionelle, selbstverständliche Präferenz für einheimische Auszubildende, die mit einer besseren betrieblichen Passung begründet wird. Andere Betriebe widersetzen sich dieser Logik und argumentieren mit einem betrieblichen Selbstverständnis, das ein gesellschaftliches Engagement (durchaus im eigenen Nutzen) aktiv propagiert. Teampassung und ausgeglichene nationale Heterogenität sind weitere Betriebslogiken hinter der Besetzung von Ausbildungsplätzen, ebenso die Vermeidung von sprachlich geschlossenen Mitarbeitergruppen, die sich bis zu einem gewissen Grad der betrieblichen Kontrolle und Führbarkeit entziehen könnten. Weitere Selektionslogiken bestehen darin, antizipierte Konflikte zwischen nationalen Mitarbeitergruppen möglichst zu vermeiden und über die Lehrlingsauswahl auf die Rekrutierung einer ‚pflegeleichter‘ Kundschaft hinzuwirken. Schliesslich erweist sich auch eine verhältnismässige Distanz von Wohn- und Arbeitsort als systematisches Selektionskriterium, um Betriebsstörungen möglichst vorzubeugen.

Die Mehrzahl dieser betrieblichen Selektionsstrategien resultiert in der Rückweisung von Bewerbern, die im Alltagsverständnis als ‚Ausländer‘ bezeichnet werden. So schien es vielen *Gatekeeper* ein Bedürfnis, die Ausländerkategorie zur Unterscheidung von geeigneten und ungeeigneten Kandidaten zu verwenden. Ihre Ausschluss begründenden Erzählungen waren insofern aufschlussreich, als sie i.d.R. auf einer Einleitung basierten, in der vorerst die sprachlichen und schulischen Defizite ausländischer Schulabgänger hervorgehoben wurden. Betriebliche Selektionslogiken kamen dagegen erst im weiteren Verlauf der Erzählung zur Sprache. Die empirische Rekonstruktion solcher institutioneller Sachzwänge, die in den Argumentationen den askriptiven Selektionsgründen nachgestellt sind (neben behaupteten Sprachdefiziten kommen Zuschreibungen der ‚fremden Mentalität‘ und Religion zur Sprache, u.a. in der Form von geschlechterkulturalistische Vorwürfen), verweist auf den Sachverhalt einer institutionellen Diskriminierung. Ein betriebslogisch bedingter Ausschluss von problematisierten Jugendlichen wird dabei mit solchen Zuschreibungen legitimiert, bezüglich derer kein Widerspruch zu erwarten ist. Die Zuschreibung defizitärer Sprachkenntnisse scheint diesen Verwendungszweck im besonderen Mass zu erfüllen.

Eine illustratives Beispiel für den Sachverhalt der Institutionellen Diskriminierung in Kleinbetrieben stellt ein Vergleich der Rechtfertigungsweisen von Selektionsverantwortlichen mit und ohne Immigrationerfahrung dar: *Gatekeeper* mit Immigrationerfahrung, die ihre Lehrlingsauswahl mit vergleichbaren betrieblichen Sachzwänge abzustimmen haben wie ihre Kollegen ohne solche biographische Erfahrung, sehen sich weniger dazu gedrängt, ihre Selektionsentscheide kulturalistisch zu begründen. Die verfügbaren Wahrnehmungs-, Denk-

und Beurteilungsschemata der Selektionsverantwortlichen scheinen sich diesbezüglich deutlich zu unterscheiden. Solche Schemata stellen – obwohl in den Köpfen individueller *Gatekeeper* lokalisierbar – insofern eine *betriebliche* Ressource (i.S. betrieblicher Interpretationsangebote) dar, als die Beförderung der *Gatekeeper* selbst einmal das Resultat eines Selektionsprozesses im Kontext der jeweiligen Unternehmenskultur war. Da sich die Diskriminierungsressource der kulturellen Askription für Immigranten als weniger zugänglich erweist, führen betriebliche Ursachen durch deren Selektionshandeln zu andersartigen Unterscheidungen.

Und dennoch: Die Analyse der ethnisierten Ausschlussdiskurse führt zu zwei theoretischen Fragen, mit denen sich das theoretische Projekt der Institutionellen Diskriminierung auseinandersetzen hat, um Selektionsprozesse von Kleinbetrieben überzeugend zu verstehen: Die Frage des theoretischen Stellenwerts von Emotionen bzw. von affektiv motiviertem Entscheidungshandeln, sowie die entscheidende Frage, vor wem KMU ihre Selektionen überhaupt zu rechtfertigen haben.

Welche theoretische und empirische Relevanz haben Emotionen im Selektionsprozess?

Von Selektionsverantwortlichen in Kleinbetrieben ist immer wieder zu hören, dass sie der ‚Entscheidung aus dem Bauch‘ grosse Bedeutung beimessen. Solche Äusserungen stellen ein argumentationstheoretisches Selbstverständnis von Lehrlingsselektionen auf den ersten Blick in Frage, denn Emotionen scheinen eher ein Ausdruck der subjektiven Erfahrung zu sein als dass sie gute Argumente zur Rechtfertigung eines Selektionsentscheids darstellen. Werden Emotionen jedoch (im Toulminschen Sinne) als *Stützungen* von Argumentationen interpretiert, kommt ihnen eine eigene Erklärungskraft in der Analyse von Rechtfertigungsstrategien zu. Mit Verweis auf das theoretische Konzept der institutionellen Diskriminierung verkomplizieren sie gleichzeitig die Konzeptualisierung von Lehrlingsselektionen. Wie stehen Zuschreibungen und Emotionen zueinander? Welches ist die Bedeutung von Emotionen hinsichtlich der Rechtfertigungsarbeit? Welches sind ihre eigentlichen Funktionen im Prozess der Entscheidungsfindung?

Eine Klärung des theoretischen Status von Selektions-leitenden Emotionen fällt mit Blick auf die soziologischen Theorieangebote nicht einfach, denn das Interesse von Soziologie und Wirtschaftswissenschaften gegenüber Emotionen hat sich in der Vergangenheit in Grenzen gehalten, auch wenn Simmel schon früh zur Einsicht kam, dass Emotionen ein Bindemittel der Gesellschaft darstellen und ihnen daher eine grosse soziologische Bedeutung zukommt (Flam 2002: 16ff.). Die Mainstream-Soziologie pflegte jedoch Organisationen vorwiegend als Erzeugnis rational geplanter und operierender Strukturen zu modellieren (Luksha 2006), auch wenn Helena Flam (2002: 173) eine Feinfühligkeit für Emotionen gerade für das Feld der Organisationssoziologie konstatiert. Demnach können Organisationen nicht nur als ein legal-rationales Regelwerk für Gefühlsmanagement analysiert werden, sondern alternativ auch als ein „Substitut für authentische Gefühle“ (ebd.: 175). Emotionen können bei der Entscheidungsfindung auf die eine oder andere Weise eine wichtige Rolle spielen, z.B. indem sie die antizipierten Kosten und Nutzen färben, die mit verschiedenen Handlungsalternativen verbunden sind, oder indem sie bei unschlüssigen Fällen eine Entscheidungsfindung beschleunigen (ebd.: 179). Doch die bisherigen Forschungsarbeiten zum Stellenwert von Emotionen in der Arbeitswelt konzentrierten sich v.a. auf die Themenbereiche Arbeitszufriedenheit (Luksha 2006), auf Ursachen und Wirkungen der Gefühle von Managern und Angestellten in Grossunternehmen sowie auf Gefühlsarbeit in sozialberuflichen Tätigkeitsfeldern (Flam 2002). In ihrer These des Managers als *emotional man* weist Flam (ebd.: 180) jedoch auf einen für die eigene Untersuchung interessanten Sachverhalt hin: Furcht und Angst als handlungsleitende Motive scheinen zu den immanenten Unternehmens- und Managereigenschaften zu gehören. Demnach haben Manager Angst vor Entscheidungen, die negative Konsequenzen für ihr Unternehmen haben könnten; diese Angst motiviert sie dazu, bewährte Entscheidungsroutrinen zu verfolgen und keine Risiken einzugehen (ebd.: 182). Analog zu diesem Mechanismus liesse sich danach fragen, inwiefern die Abweisung von jugendlichen

‚Ausländern‘ durch die *Gatekeeper* auf ein subjektiv empfundenenes betriebliches Unbehagen zurückzuführen ist, dass die Ausbildung solcher Jugendlicher für den Betrieb ein erhöhtes Risiko darstellen könnte.

Pavel O. Luksha (2006), der Organisationen lieber als kommunikative emotionale denn als rational funktionierende Maschinen verstanden haben will, greift die Simmelsche Idee wieder auf, dass Emotionen als ‚sozialer Kit‘ eine produktive Interaktion von Organisationsmitgliedern erst ermöglichen. Gleichzeitig können sich Emotionen im Konfliktfall aber auch negativ auf die Produktivität eines Unternehmens auswirken. Affektives Handeln basiert gemäss Luksha auf geteilten Werten und Emotionen und dient in einem positiven Sinne dem gemeinsamen Erleben von Zugehörigkeit und Gemeinschaftssinn (*sense-sharing*) in Organisationen. Gleichzeitig führen enge emotionale Bindungen zwischen Mitarbeitern zu einer betrieblichen Trägheit, welche u.U. die Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigen kann und daher nicht nur den Unternehmenszielen dient. Emotionen sind in betrieblichen Entscheidungsfindungsprozessen eingebunden und den rationalen Kalkülen oft vorgestellt. Damit können sie eine der Vernunft verpflichtete Urteilsfindung in Entscheidungsmomenten unterbinden. Luksha sieht in den emotionalen Mitarbeiterbindungen ein wichtige Komponente der betrieblichen Selbstreproduktion, und er betrachtet Emotionen als überindividuelle Organisationsressource: „Emotions themselves (...) appear not as individual-specific, but as organisation-specific state of individual, related to individual being within organizational structure“ (Luksha 2006: 8).

Solche emotionssensible Erörterungen verweisen darauf, dass ein befriedigendes Nachdenken über institutionelle Diskriminierung affektive Handlungsmotive mitberücksichtigen sollte. Dies trifft in besonderem Mass auf die untersuchten Kleinbetriebe zu, deren Unternehmensführung sich gegenüber Grossunternehmen zusätzlich durch eine grössere Bedeutung von Improvisation und Intuition bei der Planung auszeichnet (Pichler u.a. 2000: 36). Institutionelle Diskriminierung durch Lehrbetriebe kann in diesem Sinne als ein Set organisierter Praktiken betrachtet werden, die eine gewisse Autonomie und Eigendynamik über die Handlungsfreiheit der einzelnen *Gatekeeper* erreicht haben, jedoch durch deren Interessen und Gefühle mitgeformt werden (vgl. Gomolla/Radtke 2002: 53). Aus soziologischer Sicht stellt sich dabei nicht nur die Frage, wie sich die Gefühlslagen der *Gatekeeper* auf deren Selektionsentscheidungen auswirken. Darüber hinaus interessiert, wie solche Gefühlslagen ausser- und innerhalb eines Unternehmens – u.a. über die Vergabe betrieblicher Mitgliedschaften – hergestellt werden. Möglicherweise stellen Emotionen als Organisationsressource des *sense-sharing* eine verfügbare Diskriminierungsressource bei der Lehrlingsauswahl dar. Die Diskriminierung im Dienste der Organisation scheint in den Körpern der Organisationsmitglieder habitualisiert zu sein. Der alltagssprachliche ‚Bauchentscheid‘ erweist sich dann als Metapher für einverlebte emotionale Beurteilungsschemata, die in den Organisationsmitgliedern naturalisiert sind und als Ausdruck von implizitem Erfahrungswissen im Betriebsalltag zur Geltung gelangen. Um den Emotionen mit einem soziologischen Theorieangebot gerecht zu werden und gleichzeitig die vorliegende theoretische Baustelle zu bereichern, lässt sich danach fragen, ob das um eine emotionale Dimension ergänzte Habituskonzept (vgl. Bourdieu 1999) als theoretische Schnittstelle zwischen der Mikro-Ebenen des Individuums und der Meso-Ebene der Organisation Verwendung finden könnte.

Vor wem müssen sich Kleinbetriebe legitimieren?

Bommes (1996: 31) hat festgestellt, dass Ausbildungsbetriebe ihre Selektionsfolgen im Gegensatz zu Schulen eher „schweigend“ erwirken. Während Schulen viel Selektionsbegleitenden Text produzieren (etwa in Form von Versetzungsgutachten) und bei der Rechtfertigung ihrer Entscheide auf umfangreiches Professionswissen zurückgreifen können, vollzieht sich die Rekrutierung und Selektion von Jugendlichen für die Ausbildung in Grossbetrieben weit sprachloser. In der Tat reduzieren sich die wenigen zugänglichen Rechtfertigungstexte, die Betriebe im Rahmen ihrer Selektionstätigkeit produzieren, bestenfalls auf standardisierte Absagebriefe, die den retournierten Bewerbungsdossiers der

Jugendlichen beigelegt werden. Solche Briefe erweisen sich jedoch weitgehend als standardisiert. Während Grossbetriebe (und ihre Selektionstechnologien) in den Medien noch verhältnismässig stark in Erscheinung treten, gelten Kleinbetriebe als eher medienscheu und für die Öffentlichkeit uninteressanter als Grossunternehmen (Pichler u.a. 2000: 14f.). Offensichtlich sind öffentliche Schulen in ihrer Selektionstätigkeit einem stärkeren öffentlichen Legitimationsdruck ausgesetzt als Kleinbetriebe. Diese Vermutung schwächt nun aber die theoretische Prämisse einer institutionellen Diskriminierung, wonach eine Organisation ihre eigenlogisch bedingten Unterscheidungen entlang solcher Zuschreibungen organisiert, die eine spätere Rechtfertigung der Selektion ermöglichen. Mit der Frage nach dem öffentlichen Rechtfertigungsdruck in Kleinbetrieben steht der theoretische Transmissionsriemen von Legitimationsdruck und Entscheidungsfindung bzw. die Verzahnung von öffentlichem Ausländerdiskurs und Selektionsgeschehen – die theoretische Achillesverse des Konzepts der Institutionellen Diskriminierung – zur Diskussion. Falls für Kleinbetriebe gar kein eigentlicher Legitimationsdruck besteht, dürften Zuschreibungen aus organisatorischer Sichtweise keine übergeordnete Rolle spielen, oder aber das Konzept der institutionellen Diskriminierung wäre den Selektionsrealitäten in Kleinbetrieben nicht angemessen.

In der Tat lässt sich der Status der analysierten Argumentationen mit Blick auf den Befragungskontext hinterfragen. Nach Boltanski und Thévenot (1999: 359) lässt sich die Interviewsituation als kritischer Moment (*moment critique*) verstehen, im Rahmen dessen die *Gatekeeper* unter Druck standen, sich vor dem Interviewer zu rechtfertigen. Auch wenn es nicht die Absicht des Forschers war, die Darstellungen der *Gatekeeper* zu kritisieren, so mussten die Befragten gleichwohl mit einer potentiellen Kritik rechnen und versuchen, sich dagegen durch aus ihrer Sicht überzeugende Rechtfertigungsstrategien zu stärken. Doch dieser Rechtfertigungszwang war für die *Gatekeeper* zum Zeitpunkt ihrer Entscheidungsfindung in den meisten Fällen nicht voraussehbar, womit er sich auch nicht auf das Selektionshandeln auswirken konnte. Vor wem müssen sich *Gatekeeper* aber im Alltag rechtfertigen, abgesehen von einem unerwarteten Forscher? Sehen sich Kleinbetriebe hinsichtlich ihrer Personalselektion überhaupt mit einem Legitimationsbedarf konfrontiert?

Gemäss Experten der Volks- und Betriebswirtschaftslehre (Pichler u.a. 2000: 24f.) besteht das Referenzsystem in kleingewerblichen Milieus und damit die Adressatenschaft betrieblicher Rechtfertigungsstrategien v.a. aus den Kunden, ergänzt durch einige Geschäftspartner. Im Gegensatz zu Grossunternehmen verfügen Kleinbetriebe höchst selten über ein Unternehmensleitbild, das die wesentlichen betrieblichen Grundsätze schriftlich festhält (beispielsweise solche der Mitarbeiterführung), und an dem das Verhalten des Betriebs kritisiert werden könnte. Führen erfolgt in KMU vielmehr „pragmatisch, durch *Erfahrung* und Vorbild, durch Improvisation und *Fingerspitzengefühl* – und nicht aufgrund eines Schriftstücks“ (ebd.: 51; Hervorhebungen durch Ch.I.). Folgt man allerdings der – auf Grossbetriebe und die Bedürfnisse ihrer Manager ausgerichteten – Argumentation von Boltanski und Chiapello (2003), so hat sich ein Wirtschaftsbetrieb immer auch gegenüber den eigenen Angestellten zu rechtfertigen, um sich deren Kooperation und Arbeitsmotivation zu sichern. Da die Lehrlingsselektionen in Kleinbetrieben vor den Augen der Mitarbeiter nicht geschützt werden können (letztere sind oft selbst daran beteiligt), muss die Lehrlingsauswahl zumindest nach innen vertretbar sein. Kleinbetriebe bedienen sich dazu Hilfsmittel im Sinne von Selektionsinstrumenten, die keine wissenschaftlichen Gütekriterien erfüllen (können) und der Legitimation eines Selektionsentscheids vor sich selbst und allenfalls auch vor den Kandidaten dienen (Beobachtungsbogen, selbstentwickelte interne Tests, Arbeitsproben, bewährte Schemata zur Beurteilung schriftlicher Bewerbungsunterlagen: allesamt Bewährungsproben im Sinne von Boltanski / Chiapello 2003).

Kleinbetriebe müssen demnach so handeln und entscheiden, dass sie sich sowohl gegenüber der eigenen Belegschaft als auch gegenüber den Kunden und Geschäftspartnern rechtfertigen können. Im Extremfall von Kleinstbetrieben kann sich die Belegschaft auf einige wenige Personen oder gar nur auf den Unternehmer reduzieren. In diesem Fall könnte der Stellenwert von Emotionen bei der Selektion massgeblich dazu führen, dass – im Sinne betrieblicher Selektionsressourcen – auf Zuschreibungen zur Rechtfertigung *vor sich selbst*

zurückgegriffen werden muss. Dies könnte als ein Sonderfall einer institutionellen Diskriminierung betrachtet werden.

Zitierte Literatur

- Bender, S. / Konietzka, D. / Sopp, P. (2000), „Diskontinuität im Erwerbsverlauf und betrieblicher Kontext“, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 52, H. 3, S. 475-499.
- Boltanski, L., / Chiapello, E. (2003), *Der neue Geist des Kapitalismus*, Konstanz.
- Boltanski, L. / Thévenot, L. (1999) „The Sociology of Critical Capacity“, in: *European Journal of Social Theory*, Jh. 2, H. 3, S. 359-377.
- Bommers, M. (1996), „Ausbildung in Grossbetrieben. Einige Gründe, warum ausländische Jugendliche weniger Berücksichtigung finden“, in: Kersten, R. / Kiesel, D. / Sargut, S. (Hg.): *Ausbilden statt Ausgrenzen. Jugendliche ausländischer Herkunft in Schule, Ausbildung und Beruf*, Frankfurt, S. 31-44.
- Bommers, M. / Radtke, F.-O. (1993), „Institutionalisierte Diskriminierung von Migrantenkindern. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule“, in: *Zeitschrift für Pädagogik*, Jg. 39, H. 3, S. 483-497.
- Bourdieu, P. (1999¹¹), *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*, Frankfurt a.M.
- Cohen, M.D. / March, J.G. / Olsen, J.P. (1972), „A Garbage Can Model of Organizational Choice“, in: *Administrative Science Quarterly*, Jg. 17, S. 294-334.
- Flam, H. (2002), *Soziologie der Emotionen*, Konstanz.
- Gomolla, M. (2000), „Ethnisch-kulturelle Zuschreibungen und Mechanismen institutionalisierter Diskriminierung in der Schule“, in I. Attia / H. Marburger (Hg.), *Alltag und Lebenswelten von Migrant*innen*, Frankfurt a.M., S. 49-70.
- Gomolla, M. / Radtke, F.-O. (2000), „Mechanismen institutionalisierter Diskriminierung in der Schule“, in: I. Gogolin/B. Nauck (Hg.), *Migration, gesellschaftliche Differenzierung und Bildung. Resultate des Forschungsschwerpunktprogramms FABER*, Opladen, S. 321-341.
- Gomolla, M. / Radtke, F.-O. (2002), *Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule*, Opladen.
- Gotsbachner, E. (2000), „Schimpfklatsch und fremdenfeindliche Normalität. Identitätspolitik im Schatten der inneren Dynamik von Ausländerdiskursen“, in: Berghold, J. / Menasse, E. / Ottomeyer, K. (Hg.), *Trennlinien. Imagination des Fremden und Konstruktion des Eigenen*, Klagenfurt, S. 47-76
- 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. (2003), „Ausbildungssituation und -Verläufe: Übersicht“, in: Bundesamt für Statistik (Hg.), *Wege in die nachobligatorische Ausbildung. Die ersten zwei Jahre nach Austritt aus der obligatorischen Schule. Zwischenergebnisse des Jugendlängsschnitts TREE*. Neuchâtel, S. 33-58.
- 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*, in: http://www.tree-ch.ch/html_de/docs/HupkaSacchiStalder2006.pdf (30.09.2006).
- Imdorf, Ch. (2005), *Schulqualifikation und Berufsfindung. Wie Geschlecht und nationale Herkunft den Übergang in die Berufsbildung strukturieren*, Wiesbaden.
- Imdorf, Ch. (2006), *The selection of trainees in small and medium-sized enterprises. Integration and exclusion of immigrant youth at the transitional stage between school and vocational training in Switzerland*, in: http://www.coreched.ch/publikationen/ISA_Durban06_Imdorf.pdf (28.09.2006).
- Konsortium Bildungsberichterstattung (2006), *Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration*, Bielefeld.
- Lentz, A. / Radtke, F.-O. (1994), „Bildungsghettos - Institutionalisierte Diskriminierung von Migrantenkindern in der Grundschule“, *Unterrichtswissenschaft*, Jg. 22, H. 2, S. 182-191.
- Luksha, P.O. (2006), Emotions in organization: More than mere fluctuations, in: <http://www.unizar.es/sociocybernetics/congresos/DURBAN/papers/luksha.pdf> (29.09.2006)
- Pichler, J.H. / Pleitner, H.J. / Schmidt, K.-H. (2000), *Management in KMU. Die Führung von Klein- und Mittelunternehmen*, Bern.

- Radtke, F.-O. (1996a), „Mechanismen ethnischer Diskriminierung in der Grundschule“, in: R. Kersten / D. Kiesel / S. Sargut (Hg.), *Ausbilden statt Ausgrenzen. Jugendliche ausländischer Herkunft in Schule, Ausbildung und Beruf*, Frankfurt, S. 121-132.
- Radtke, F.-O. (1996b), *Wissen und Können - Grundlagen der wissenschaftlichen Lehrerbildung*, Opladen.
- Schweri, J. / Mühlemann, S. / Pescio, Y., u.a. (2003), *Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung aus der Sicht Schweizer Betriebe*, Zürich.
- 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 (Hg.), *Institutionen und Lebensläufe im Wandel. Institutionelle Regulierungen von Lebensläufen*, Weinheim, S. 29-54.
- Toulmin, St. (1996), *Der Gebrauch von Argumenten*, Weinheim.
- 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. Berufliche Bildung von Jugendlichen und Erwachsenen mit Migrationshintergrund*, Bonn, S. 30-48.
- Wengeler, M. (1997), „Argumentation im Einwanderungsdiskurs. Ein Vergleich der Zeiträume 1970-1973 und 1980-1983“ in: Jung, M. / Wengeler, M. / Böke, K. (Hg.), *Die Sprache des Migrationsdiskurses. Das Reden über "Ausländer" in Medien, Politik und Alltag*, Opladen, S. 121-149.

Zum Autor

Dr. Christian Imdorf

Bis 2006 Forschungsassistent am Heilpädagogischen Institut der Universität Fribourg (CH).
Ab 2007 – 2009 Forschungsaufenthalte in Deutschland, Frankreich und Grossbritannien als Stipendiat des Schweizerischen Nationalfonds, mit Anbindung an das Institut für Soziologie der Universität Basel

Kontakt: www.christianimdorf.info