

edoc

Institutional Repository of the University of Basel
University Library
Schoenbeinstrasse 18-20
CH-4056 Basel, Switzerland
<http://edoc.unibas.ch/>

Year: 2008

**Der Ausschluss „ausländischer“ Jugendlicher bei der
Lehrlingsauswahl : ein Fall von institutioneller Diskriminierung?**

Imdorf, Christian

Posted at edoc, University of Basel

Official URL: <http://edoc.unibas.ch/dok/A5260012>

Originally published as:

Imdorf, Christian. (2008) *Der Ausschluss „ausländischer“ Jugendlicher bei der Lehrlingsauswahl : ein Fall von institutioneller Diskriminierung?* In: Die Natur der Gesellschaft. Frankfurt am Main, S. 2048-2058.



Der Ausschluss »ausländischer« Jugendlicher bei der Lehrlingsauswahl – ein Fall von institutioneller Diskriminierung ?

Christian Imdorf

Einleitung

Deutliche Nachteile im Lebensverlauf von Jugendlichen mit Immigrationshintergrund zeichnen sich an der Schwelle von der Sekundarschule in eine betriebliche Berufsausbildung ab. In der Schweiz suchen Jugendliche nach der obligatorischen Schule zu ca. 70% eine Lehrstelle (Hupka 2003: 35), und dies vorwiegend in Klein- und Mittelbetrieben (KMU). Eine Besonderheit dieses Übergangs besteht darin, dass Jugendliche einen Betrieb finden müssen, der bereit ist, sie auszubilden. Das Forschungsprojekt »Lehrlingsselektion in KMU«¹ ergab deutliche Hinweise darauf, dass eine beträchtliche Zahl von Betrieben Bewerbungen von als ausländisch geltenden² Jugendlichen mit Vorbehalten begegnet und ablehnt. Ihre schlechten Ausbildungschancen werden im öffentlichen Diskurs vorschnell mit fehlender Ausbildungsreife aufgrund sprachlicher und schulischer Defizite begründet. Im Widerspruch dazu zeigen aktuelle Untersuchungen, dass Jugendliche mit Immigrationshintergrund selbst bei Kontrolle ihrer schulischen Qualifikationen zum Teil massiv reduzierte Lehrstellenchancen haben (Helland, Støren 2006; Hupka u.a. 2006; Imdorf 2005; Ulrich, Granato 2006). Aus soziologischer Sicht braucht dieser unangenehme Befund jedoch nicht zu irritieren, denn gemäss Bommes (1996: 37) spricht nichts dafür, dass allfällige Schliessungsprozesse der Ausbildungsbetriebe nur dem Gesichtspunkt von (Schul-) Leistungen geschuldet wären, »auch wenn und gerade weil sie so am besten gerechtfertigt werden können«. Lässt sich der betriebliche Ausschluss von als »ausländisch« bezeichneten Jugendlichen mit dem organisations-theoretischen Konzept der Institutionellen Diskriminierung sinnvoller deuten als mit Schulleistungen? Zuerst soll dieses für die Erklärung schulischer Selektionen

1 Das Forschungsvorhaben am Heilpädagogischen Institut der Universität Fribourg wurde von 2004-06 im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms »Integration und Ausschluss« (NFP 51) des Schweizerischen Nationalfonds durchgeführt (vgl. <http://www.lehrlingsselektion.info>).

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

entworfene Konzept kurz erläutert werden. Anschliessend wird beurteilt, inwieweit sich damit auch Selektionsrealitäten in Kleinbetrieben verstehen lassen.

Institutionelle Diskriminierung im Kontext schulischer und betrieblicher Selektion

Institutionelle Diskriminierung in der Schule

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 (Bommes, Radtke 1993: 491) nachgekommen, den dominanten individualistischen Diskurs über den Schulmisserfolg von Schülern aus zugewanderten Familien um organisationstheoretische Erklärungen zu ergänzen. Das Konzept der Institutionellen Diskriminierung verweist auf wesentliche Bedürfnisse der Organisation Schule: Ihren Bestandesehalt und das Unterrichtsprinzip der homogenen Klassen (Radtke 1996a). Die Schule will ihre Existenz und ihre Funktionstüchtigkeit über die Zeit bewahren, ohne ihre Erziehungs- und Unterrichtsstrategien ändern zu müssen. Das Unterrichtsprinzip der homogenen Leistungsgruppe führt jedoch zum Entscheidungsproblem, welche Schüler sich zukünftig als leistungsstärker oder aber als leistungsschwächer erweisen werden.

Damit Schulen die Herausforderung ihres organisatorischen Alltags meistern können, greifen sie bei Bedarf – und hier setzt das Konzept von Gomolla und Radtke an – auf eine zusätzliche Ressource zurück: jene der Diskriminierung. Die Herstellung nationaler bzw. ethnischer Differenz wird von der Schule als Handlungsoption genutzt, wenn es einer möglichst reibungsfreien Erfüllung des gesellschaftlichen Bildungsauftrags unter Berücksichtigung der eigenen Bedürfnisse dienlich ist. Diskriminierung ist für die Schule eine Frage der Zweckmässigkeit in einer gegebenen Situation, sofern sie Flexibilität, Komplexitätsreduktion und Problemdelegation ermöglicht. Die Schule lässt davon ab, wenn damit für die Alltagsbewältigung nichts gewonnen ist (Bommes, Radtke 1993: 491). Sie hat in der Ausrichtung ihrer Diskriminierungsressource auf bestimmte Schülergruppen jedoch keine freie Hand. Sie ist dazu angehalten, ihr Wirken in einer Art zu legitimieren, dass von den Beteiligten, den Betroffenen sowie von Aussenstehenden möglichst wenig Widerspruch zu erwarten ist. Welche sozialen Schülergruppen von der schulischen Diskriminierungsressource betroffen sind, hängt somit von der Legitimierbarkeit bzw. von den gültigen gesellschaftlichen Bedeutungsordnungen ab.

Gomolla und Radtke (2002: 61ff.) beziehen sich theoretisch auf eine Entscheidungstheorie, welche die Notwendigkeit des *sense-making* im Sinne eines Legitimationshandeln im Anschluss an die schulische Selektion hervorhebt. Soziale Bedeutungsordnungen – u.a. ethnische Unterscheidungen und Zuschreibungen – stellen wichtige Wissensangebote für die nachträgliche Rechtfertigung dar (ebd.: 264). Sie gewährleisten, dass die von der Schule selbst produzierten Unterscheidungskategorien (leistungsstarke vs. leistungsschwache Schüler) durch den Rekurs auf auserschulisch bewährte Unterscheidungen sinnstiftend auf die Schülerinnen und Schüler übertragen werden können. Der Wert askriptiver Merkmale für die spätere Rechtfertigung muss dazu bereits in der Entscheidungssituation wirksam werden. Damit wird der Möglichkeitsraum der schulischen Selektion frühzeitig beschränkt.

Institutionelle Diskriminierung in Ausbildungsbetrieben

Die Annahme, wonach Schulen ihrer eigenen Logik folgend Selektionsentscheidungen treffen, kann auch auf Ausbildungsbetriebe übertragen werden. Selektionen aufgrund inkorporierter Kompetenzen der Bewerber im Sinne beruflicher Erfordernisse sollen hier jedoch nicht als (institutionell) diskriminierend bezeichnet werden³. Bei der Übertragung des Konzepts auf betriebliche Kontexte gilt es zudem die vielfältigen Unterschiede der institutionellen und organisatorischen Sachzwänge von Schulen gegenüber kleinen Ausbildungsbetrieben zu berücksichtigen: Diese betreffen die institutionellen Vorgaben und die organisatorischen Regelungen der Selektionsverfahren sowie der Ausbildungsverhältnisse, u.a. das unterschiedliche Leistungsverständnis von Schulen und Betrieben. Entsprechend wirken sich die Organisationsbedürfnisse des Bestandserhalts und der Homogenität in unterschiedlicher Form auf die Vergabe von Mitgliedschaften aus: Während im schulischen Feld die Schüler in die Schulkultur einer Leistungsklasse passen sollen, sind Kleinbetriebe an Auszubildenden interessiert, die in die jeweilige Unternehmenskultur passen. Während Schulen in ihren Selektionen die Unterrichtstauglichkeit künftiger Schüler berücksichtigen, versuchen Betriebe primär die Betriebstauglichkeit eines Auszubildenden zu prognostizieren. Während in den Schulen insbesondere Unterrichtsstörungen durch die Schüler zu Ressourcenknappheit führen und deshalb vermieden

³ Da ein verbreitetes Gerechtigkeitsverständnis davon ausgeht, dass berufliche Mitgliedschaften kompetenzabhängig vergeben werden sollen, ist die Bezeichnung einer entsprechenden Selektion als institutionelle Diskriminierung aus beruflicher Sicht fragwürdig. Mit der Ausblendung selektionsrelevanter Leistungsnormen werden jedoch die von Gomolla und Radtke (2002: 44f.) als *indirekte* institutionelle Diskriminierung bezeichneten Aspekte teilweise ignoriert. Die Voraussetzung, eine Leistungsnorm zu erfüllen (z.B. einen bestimmten Schultyp der Sekundarschule als berufliche Eingangsvoraussetzung absolviert zu haben), kann bereits die Folge einer vorausgegangenen institutionellen Diskriminierung durch die Schule sein, wie die Autoren am Fall des Schulsystems von Bielefeld aufgezeigt haben.

werden müssen, sehen sich Betriebe bei Störungen des Produktionsablaufs durch Gewinneinbussen bedroht.

Die Merkmale einer institutionellen Diskriminierung in Betrieben lassen sich in Anlehnung an Gomolla und Radtke (2002: 264) wie folgt zusammenfassen: (1) Der Ausbildungsbetrieb trifft systematisch eigenlogische Entscheidungen, die ungleiche Wirkungen (Bewerbungserfolg vs. –misserfolg) auf unterscheidbare Bewerbergruppen haben. (2) Die aufgrund der betrieblichen Eigenlogik notwendigen Unterscheidungen werden entlang von Zuschreibungen organisiert, die eine erfolgreiche Rechtfertigung der Selektion als aussichtsreich erscheinen lassen. (3) Beim Kollektivmerkmal der Zuschreibung handelt es sich um die »nationale Herkunft« bzw. das behauptete Ausländersein oder – alltagssprachlich – um die »Kultur« der Bewerber. Es lässt sich nun danach fragen, ob sich diese Merkmale bei der Vergabe von Lehrstellen in (kleinen) Ausbildungsbetrieben beobachten lassen, und ob sich der Ausschluss von als Ausländer geltenden Jugendlichen demnach als institutionelle Diskriminierung interpretieren lässt.

Methodisches Vorgehen

Die Forschungsfrage wurde unter Verwendung eines kombinierten Bewerber-Betriebs-Datensatzes im Hinblick auf Ausbildungsplätze in Autogaragen und Carrosseriewerken, Schreinereien, Arzt- und Zahnarztpraxen sowie in kaufmännischen Abteilungen explorativ untersucht. Die ausbildungsverantwortlichen *Gatekeeper*⁴ wurden mittels leitfadengestützter Experteninterviews in den Ausbildungsbetrieben befragt. Der generierte Datensatz umfasst 67 Deutschschweizer Ausbildungsbetriebe und 89 erfolglose und erfolgreiche Bewerberinnen und Bewerber, die in den Jahren 2004-05 insgesamt 110 Bewerbungsversuche bei den untersuchten Betrieben unternommen hatten. Das Textmaterial aus den Experteninterviews diente der interpretativen Rekonstruktion des betrieblichen *sense-making* sowie der organisatorischen Sachzwänge, die der Lehrstellenvergabe zugrunde liegen. Insgesamt konnten 65 Betriebe daraufhin untersucht werden, wie der Aus- und Einschluss von als ausländisch geltenden Bewerbern legitimiert wurde.

Die im transkribierten Textmaterial aufscheinenden Ausländerdiskurse wurden mit Bezugnahme auf die Argumentationsanalyse nach Toulmin (1996) sowie auf die Arbeiten von Radtke (1996b) argumentanalytisch ausgewertet. Diese Analysetechnik beabsichtigt die Rekonstruktion zentraler Topoi im Sinne von Bedeutungsressour-

⁴ Als *Gatekeeper* wird ein Lebenslauf strukturierender Akteur bezeichnet, der spezifische institutionelle und organisatorische Kontexte repräsentiert (Struck 2001).

cen, die für den Aufbau alltäglicher Argumentationen zentral sind. Topoi ermöglichen die Überführung einer im Grunde genommen strittigen Annahme bzw. *Beobachtung* in eine überzeugende *Schlussfolgerung*. Dies geschieht unter Zuhilfenahme einer *Schlussregel*, die auf Abmachungen, Gewohnheiten, Routinen, Rechtssätzen, Gesetzen, Gewohnheitsrechten, Klischees oder Stereotypen beruhen kann (Toulmin 1996: 91; Wengeler 1997: 128). *Abbildung 1* zeigt den formalen Ablauf einer Argumentation in vereinfachter Form am Beispiel des Topos »Vermeidung unliebsamer Kundschaft«. Ein Vorteil der Toulminischen Argumentanalyse besteht darin, dass sich damit auch emotionale Äusserungen der Interviewpartner erfassen und formal in einen Argumentationsablauf einbinden lassen, nämlich als *Stützung* einer vorgebrachten Schlussregel⁵ (z.B., wenn einer Schlussfolgerung mit Verweis auf das eigene »Bauchgefühl« Nachdruck verliehen wird).

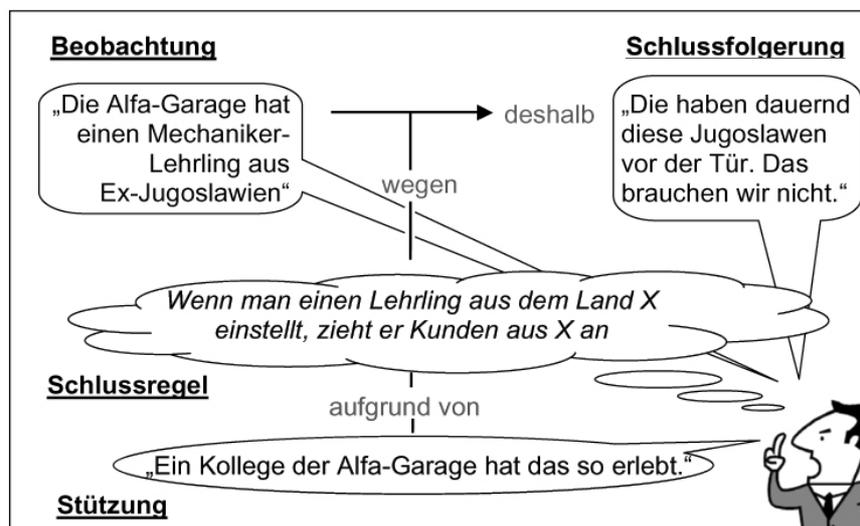


Abb. 1: Formaler Ablauf einer Argumentation (vereinfachte Darstellung)

⁵ Toulmin (1996: 93ff.) exemplifiziert mögliche Stütungen 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-reflektierte Informationsquellen offen.

Ergebnisse und Interpretation

Neben Argumenten, die sich auf die Person eines Bewerbers sowie auf dessen familiären Hintergrund beziehen, fanden in den untersuchten Betrieben vielfältige betriebliche Argumentationen Verwendung, um den Ausschluss von als Ausländer geltenden Jugendlichen zu rechtfertigen (vgl. auch Imdorf 2006). *Tabelle 1* gibt einen Überblick über solche Argumentationsweisen. Während fünf der 65 Firmen nicht mit Ausländer-bezogenen oder 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, und 28 Mal um deren Einschluss zu rechtfertigen. 14 Argumente konnten weder der einen noch der anderen Kategorie zugeordnet werden. Nicht überraschend angesichts des dominanten öffentlichen Diskurses finden sich behauptete sprachliche und schulische Defizite unter den häufigsten Argumenten, um die Rückweisung von ausländischen Bewerbern zu legitimieren. Mangelnde Sprachkenntnisse wurden in insgesamt 35 Betrieben behauptet, defizitäre Schulleistungen in 17 Betrieben. In 10 Betrieben wurden nicht-deutsche Erstsprachkenntnisse vorgebracht (in erster Linie Italienischkenntnisse), um die Entscheidung *für* eine Bewerberin mit Immigrationshintergrund zu legitimieren⁶. Im Gegensatz zu diesen individualistischen Argumenten beziehen sich Betriebs bezogene Rechtfertigungsweisen auf Sachzwänge der Ausbildungsbetriebe, auf ihre Bedürfnisse, Erfahrungen und Ängste. Als häufigstes Argument hat sich hier in 17 Betrieben das betriebliche Bedürfnis nach Inländern (Inländervorrang) erwiesen, welches in jedem Fall Jugendliche aus Familien mit ex-jugoslawischem und türkischem Hintergrund ausschloss. Die *Gatekeeper* stützten dieses Argument häufig emotional. Der Inländervorrang wurde als naturgegebenes Merkmal einer besseren betrieblichen Passung dargestellt, oder es wurde auf die schweizerische Tradition des (Familien-) Betriebs verwiesen. Teampassung und »ausgeglichene nationale Heterogenität der Belegschaft« sind weitere Betriebslogiken hinter der Besetzung von Ausbildungsplätzen, ebenso die Vermeidung von sprachlich homogenen Mitarbeitergruppen (deutschsprachige ausgenommen). Weitere Selektionslogiken bestehen darin, antizipierte Konflikte zwischen nationalen Mitarbeitergruppen möglichst zu vermeiden und über die Lehrlingsauswahl auf die Rekrutierung einer »pflegeleichteren« Kundschaft hinzuwir-

⁶ Hingegen wurden slawische, albanische oder türkische Sprachkenntnisse in keinem Betrieb als Pro-Argument verwendet.

ken. Schliesslich erweist sich auch die Distanz von Wohn- und Arbeitsort als Ausschlusskriterium, von dem ausländische Bewerber besonders häufig betroffen sind⁷.

Tab. 1: 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
Sprachliche Defizite (bzgl. Ortssprache)	negativ	35
Inländerprivileg (niemand aus Ex-Jugoslawien)	negativ	17
Schulische Defizite	negativ	17
Fremdsprachenkenntnisse (vorwiegend Italienisch)	positiv	10
Teampassung	negativ	8
Später Eintritt in Schweizer Schulsystem	negativ	6
Leistungsmotivation und berufliches Interesse	ambivalent	6
Vermeidung unliebsamer Kundschaft	negativ	6
Soziales Engagement des Betriebs	positiv	6
Störende Aussprache (Akzent)	negativ	5
Zu weit entfernter Wohnort	negativ	5
Patriarchale Familienverhältnisse	negativ	5
Fehlende Unterstützung durch Familie (Eltern-Kind)	ambivalent	5
Unreife Persönlichkeit	negativ	4
Abnehmende Leistungsmotivation während Berufslehre	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)	negativ	4
Problematische Familienverhältnisse	negativ	4
Antizipierte ethnische Gruppenbildung	negativ	3
Antizipiertes Mobbing durch inländische Mitarbeiter	negativ	3

⁷ Da »ausländische« Jugendliche in wohnortsnahen Betrieben gegenüber Inländern schlechtere Chancen haben, eine Lehrstelle zugesprochen zu erhalten, sehen sie sich häufiger dazu gezwungen, sich auf weitere Distanzen zu bewerben.

Die Mehrzahl dieser betrieblichen Selektionsstrategien resultiert in der Rückweisung von Bewerbern, die im Alltagsverständnis als »Ausländer« bezeichnet werden. Die Erzählungen der *Gatekeeper* waren insofern aufschlussreich, als sie i.d.R. mit einer Einleitung begannen, in der vorerst die sprachlichen und schulischen Defizite ausländischer Schulabgänger hervorgehoben wurden. Betriebliche Selektionslogiken kamen (wenn überhaupt) erst im weiteren Verlauf der Erzählungen zur Sprache. Die empirische Rekonstruktion solcher institutioneller Sachzwänge, die den askriptiven Selektionsgründen nachgestellt sind (neben behaupteten Sprachdefiziten kommen religiöse Zuschreibungen und solche der »fremden Mentalität« zur Sprache, häufig in der Form von geschlechterkulturalistischen Vorwürfen), weisen auf den möglichen Sachverhalt einer institutionellen Diskriminierung hin. Das Argument der defizitären Sprachkenntnisse dient der betrieblichen Legitimation des Ausschlusses von »ausländischen« Bewerbern offensichtlich in besonderem Mass.

Ein illustratives Beispiel für den Sachverhalt einer institutionellen Diskriminierung in Kleinbetrieben stellt ein Vergleich der Rechtfertigungsweisen von Selektionsverantwortlichen mit versus ohne Immigrationerfahrung dar: *Gatekeeper* mit Immigrationerhintergrund sehen sich weniger als ihre Schweizer Berufskollegen in der Lage, ihre Selektionsentscheide kulturalistisch zu rechtfertigen. Die verfügbaren Wahrnehmungs-, Denk- und Beurteilungsschemata der Selektionsverantwortlichen unterscheiden sich diesbezüglich deutlich voneinander. Solche Schemata stellen – obwohl in den Köpfen individueller *Gatekeeper* lokalisierbar – insofern eine betriebliche Ressource dar, als die Beförderung der *Gatekeeper* selbst einmal das Resultat eines betrieblichen Selektionsprozesses war.

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) dabei ihre Stimme.

Die Analyse der ethnisierten Ausschlussdiskurse führt zu zwei theoretischen Fragen, mit denen sich das theoretische Projekt der Institutionellen Diskriminierung auseinanderzusetzen hat, um Selektionsprozesse von Kleinbetrieben überzeugend zu erklären.

Die Relevanz von Emotionen bei der Lehrlingsauswahl

Welches ist der theoretische Status der »Entscheidung aus dem Bauch«, die von den *Gatekeeper* immer wieder behauptet wird? Emotionen lassen sich als Stützungen von Argumentationen interpretieren, womit ihnen ein eigener Erklärungsgehalt in der Analyse von Rechtfertigungsstrategien zukommt. Hinsichtlich des Programms der institutionellen Diskriminierung erschweren sie aber die Theoretisierung von Lehrlingsselektionen. Wie stehen Zuschreibungen und Emotionen zueinander? Welches sind die Funktionen von Affekten im Prozess der Entscheidungsfindung? Mit Bezugnahme auf die Figur des *emotional man*, mit der Flam (2002: 173) den Manager konzipiert hat, lässt sich danach fragen, inwiefern die Abweisung von jugendlichen »Ausländern« durch die *Gatekeeper* auf ein subjektives Unbehagen zurückzuführen ist, dass die Ausbildung solcher Personen für den Betrieb ein erhöhtes Risiko darstellen könnte. Inwiefern dient dieses Unbehagen der betrieblichen Selbstreproduktion?

Bei den Emotionen handelt es sich gemäss Luksha (2006) um eine überindividuelle Organisationsressource im Sinne organisationsspezifischer Zustände von Mitarbeitern. Insofern interessiert, wie solche Gefühlslagen ausser- und innerhalb eines Unternehmens – u.a. über die Vergabe betrieblicher Mitgliedschaften – hergestellt werden. Möglicherweise stellen Emotionen eine mobilisierbare 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 als Metapher für einverlebte emotionale Beurteilungsschemata, die als Ausdruck von implizitem Erfahrungswissen im Betriebsalltag wirksam werden.

Vor wem müssen sich Kleinbetriebe legitimieren?

Ausbildungsbetriebe stellen ihre Selektionsfolgen im Gegensatz zu Schulen eher »schweigend« her, ohne Produktion selektionsbegleitender Texte (Bommes 1996: 31). Kleinbetriebe verfügen höchst selten über ein Unternehmensleitbild. Sie gelten zudem als eher medienscheu und sind für die Öffentlichkeit uninteressanter als Grossunternehmen (Pichler u.a. 2000). Offensichtlich sind öffentliche Schulen in ihrer Selektionstätigkeit einem stärkeren öffentlichen Legitimationsdruck ausgesetzt als Kleinbetriebe. Mit der Frage nach dem Rechtfertigungsbedarf solcher unscheinbarer Unternehmen steht jedoch der theoretische Transmissionsriemen von Legitimationsdruck und Entscheidungsfindung bzw. die Verzahnung von öffentlichem Ausländerdiskurs und Selektionsgeschehen zur Diskussion. Vor wem müssen die *Gatekeeper* im kleinbetrieblichen Alltag den Ausschluss ausländischer Bewerber

(bzw. den Einschluss von Inländern) überhaupt rechtfertigen? Ihre Kunden und ihre Geschäftspartner stellen die eigentlichen Marktpartner dar, vor denen Kleinbetriebe ihr Gesicht wahren müssen. Allerdings haben sich Wirtschaftsbetriebe auch nach innen gegenüber ihren Angestellten zu rechtfertigen, um sich deren Kooperation und Arbeitsmotivation zu sichern (Boltanski, Chiapello 2003). Im Fall 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 es eine Selektion in erster Linie vor sich selbst zu rechtfertigen gilt, und dass dazu auf Zuschreibungen zurückgegriffen werden muss. Dies könnte als ein Sonderfall einer institutionellen Diskriminierung betrachtet werden.

Literatur

- Boltanski, L., / Chiapello, E. (2003), *Der neue Geist des Kapitalismus*, Konstanz.
- Bommes, 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.
- Bommes, 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.
- Flam, H. (2002), *Soziologie der Emotionen*, Konstanz.
- Gomolla, M. / Radtke, F.-O. (2002), *Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule*, Opladen.
- 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).

- 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.
- 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.