

## **MEDIENKONFERENZ VOM 29. JUNI 2007**

---

Stéphanie Penher, Mitglied der SGB-Jugendkommission,  
Zentralsekretärin Jugend bei comedia, die Mediengewerkschaft

### **Die Diskriminierung der ausländischen Jugendlichen angehen**

Fast 90% der Lehrstellen in der Schweiz werden von kleinen und mittleren Unternehmen vergeben. Deren Selektionsverfahren und –kriterien sind uneinheitlich, zum Teil variieren sie sogar innerhalb eines Betriebes. Unter dem Vorwand der „Betriebstauglichkeit“ werden ausländische Jugendliche, insbesondere aus Nicht-EU-Staaten wie dem ehemaligen Jugoslawien oder der Türkei, benachteiligt. Die Studie „Lehrlingsselektion in kleinen und mittleren Betrieben“<sup>1</sup> weist nach, dass die schulischen Leistungen bei der Vergabe der Lehrstellen keine vorrangige Bedeutung haben. Emotionale Gründe stehen im Vordergrund: man befürchtet, dass die ausländischen Jugendlichen Konflikte und eine unerwünschte Klientel in den Betrieb hineinbringen.

Grund für die Benachteiligung sind nicht schulische Defizite. Jugendliche mit Migrationshintergrund müssen sich häufiger bewerben, dadurch können die einzelnen Bewerbungen nicht immer mit der nötigen Sorgfalt ausgestaltet werden. Sie müssen sich länger und dadurch auch später im Jahresverlauf bewerben. Somit fallen sie in eine Zeit, in der das Angebot an Lehrstellen sinkt. Bei Jugendlichen, die schon lange auf Lehrstellensuche sind, fürchten die Betriebe Komplikationen. Jugendliche mit Migrationshintergrund müssen sich ebenso notgedrungen auf ein breiteres Spektrum von Berufen bewerben, was oft als fehlendes Interesse oder mangelnde Berufsreife ausgelegt wird.

In der Schweiz wachsen Kinder nach wie vor unter unterschiedlich günstigen Bedingungen auf. Das elterliche Bildungsniveau beeinflusst stark die Berufskarriere der Kinder. So hat eine Studie<sup>2</sup> im Rahmen des NFP 52 „Kindheit, Jugend, und Generationenbeziehung im gesellschaftlichen Wandel“ aufgezeigt, dass die Kinder von Migranten und MigrantInnen deutlich benachteiligt aufwachsen. Die Abhängigkeit vom finanziellen Status des Elternhauses ist im Schnitt 30% höher als bei ihren Schweizer AltersgenossInnen.

Sprachliche oder schulische Defizite werden oft als besonders nützliche Argumente herangezogen, um den Ausschluss von AusländerInnen in der Öffentlichkeit zu rechtfertigen. Dabei ist die

---

<sup>1</sup> Heilpädagogisches Institut der Universität Freiburg: Lehrlingsselektion in kleinen und mittleren Betrieben. 31. März 2007. (im Rahmen des NFP 51)

<sup>2</sup> Riphahn, R. Prof. Dr., Dept. Of Economics, Universität Erlangen: Schul- und Arbeitsmarkterfolge bei jungen Zuwanderern der zweiten Generation und bei jungen Schweizern: die Bedeutung der Eltern.

Diskriminierung bestimmter Gruppen von Jugendlichen nicht nur unfair sondern auch ineffizient, denn damit wird die Rekrutierung der am besten geeigneten Jugendlichen verhindert.

Die betroffenen Jugendlichen werden bei ihrer langen Suche stark belastet. Immer wieder erleben sie Situationen, in denen ein potentieller Arbeitgeber nicht ehrlich zu ihnen ist; etwa falsche Auskünfte über die Bewerbungsbedingungen für eine Lehrstelle sowie rückgängig gemachte Zusagen.

### **Positive Erfahrungen statt unangemessene Ängste**

Die schlechten Erfahrungen, auf die sich die BerufsbildnerInnen berufen, sind oft nicht ihre eigenen. Sie stützen ihre Behauptungen mit ihrem „Bauchgefühl“; dahinter stehen meist Ängste, dass die Einstellung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu Problemen führen könnte.

BerufsbildnerInnen müssen bestärkt werden, ihre unangemessenen Ängste und Annahmen durch positive Erfahrungen mit ausländischen Jugendlichen abzubauen.

- Wir fordern die Kantone auf, im Rahmen der obligatorischen Basiskurse für BerufsbildnerInnen ein Modul einzuführen, das die BerufsbildnerInnen auf die Diskriminierung der jugendlichen MigrantInnen hin sensibilisiert und ihnen Werkzeuge für Selektionsverfahren und –kriterien zur Verfügung stellt.
- Die Gewerkschaften müssen ihren Beitrag in den Betrieben leisten: einerseits die Integration jugendlicher MigrantInnen thematisieren und andererseits Betriebe, die sich bereits für die Integration der Jugendlichen einsetzen, besonders hervorheben, damit die Öffentlichkeit vermehrt positive Erfahrungen wahrnehmen kann.