

## Diskriminierung in der Welt der beruflichen Ausbildung



# «Mit 15 Jahren trifft man keine atypische Wahl»

**Christian Imdorf ist Forscher an der Universität Bern. Sein Interesse gilt vor allem den Ungleichheiten aufgrund des Geschlechts, der Nationalität oder des Alters im Bildungssystem der Schweiz und anderer Länder. Er erklärt, wie Diskriminierung in verschiedenen Betrieben abläuft und was man tun könnte, um die Chancen sogenannt «atypischer» Kandidat/innen zu verbessern.**

■ **kontakt.sev:** Sie forschen vor allem auf dem Gebiet der Diskriminierung und der Chancengleichheit?

Christian Imdorf: Ja, ich erforsche insbesondere die Segregation aufgrund des Geschlechts im Bildungssystem, die sich dann in der Arbeitswelt widerspiegelt.

■ Sie haben namentlich die Diskriminierung bei der Anstellung von Auszubildenden in unterschiedlichen Bereichen untersucht, zum Beispiel in Garagen oder in Zahnarzt- und Arztpraxen?

Ja, ich habe vor etwa zehn Jahren solche Untersuchungen gemacht, wobei wir uns auf Lehrbetriebe konzentrierten. Zurzeit erforsche ich mehr das Bildungssystem im Allgemeinen und inwiefern es Segregation produziert.

■ Was haben Sie damals zum Beispiel bei den Garagen festgestellt?

Wir haben beobachtet, dass für die Lehrbetriebe bei der Wahl der Lernenden das Geschlecht eine Rolle spielte, weil sie befürchteten, dass weibliche Auszubildende zu Problemen im Betrieb führen könnten oder dass bei ihnen das Risiko eines Lehrabbruchs oder Misserfolgs grösser wäre.

■ Warum das?

Gewisse Arbeitgeber glaubten, dass Frauen nicht über die nötige Körperkraft verfügen, der Arbeit immer wieder fernbleiben würden und im Team ein Störfaktor sein könnten. Einige befürchteten zudem, dass sie nach der Lehre den Betrieb vorzeitig verlassen würden.

■ Es spricht also gar nichts dafür, eine Mechanikerlehre in einer Garage an eine Frau zu vergeben?

Doch, selbstverständlich. Die Hälfte der befragten Betriebe sprachen sich für weibliche Auszubildende aus. Ihre Chefs lobten ihre Motivation

und ihre schulischen Leistungen und sagten, Frauen würden das Betriebsklima etwas beruhigen und «verfeinern».

■ Die Wahl atypischer Berufe wird stark gefördert, insbesondere durch Büros für die Gleichstellung von Mann und Frau: Zeitigt dies Erfolg?

Nein, nicht wirklich. Frauen zu ermutigen, einen sogenannten «männlichen» Beruf zu wählen, genügt nicht. Sie bräuch-

«Während man ohne weiteres akzeptiert, dass Frauen ihre beruflichen Ambitionen beschränken, ist man total dagegen, dass Männer Berufe ergreifen, die keine grossen Karrieremöglichkeiten bieten.»

ten Unterstützung und Ressourcen von Beginn an und während der ganzen Ausbildung, vor allem auch bei der Rekrutierung.

■ Was war bei den Zahnärzten und Ärzten festzustellen?

Dort ist es umgekehrt: Männer haben fast keine Chance, bei einem Arzt oder Zahnarzt eine Lehrstelle als medizinischer Praxisassistent oder Dentalassistent zu finden. Es scheint, dass die Praxisbesitzer eine Bedrohung sehen, weil sie denken, dass es jungen Männern schwerer fallen würde, sich unterzuordnen. Sie befürchteten, dass die hierarchischen Arbeitsbeziehungen nicht mehr korrekt funktionie-

ren könnten. Die männlichen Zahnärzte und Ärzte machen sich auch zu Anwälten der jungen Männer mit dem Argument, diese seien vor einer Berufsbildung zu schützen, welche das Modell des Mannes als Ernährer der Familie infrage stelle. Während man ohne weiteres akzeptiert, dass Frauen ihre beruflichen Ambitionen beschränken, ist man total dagegen, dass Männer Berufe ergreifen, die keine

grossen Karrieremöglichkeiten bieten. Doch hier zeichnet sich gerade ein Wandel ab, denn in diesen liberalen Berufen – auch bei den Anwälten – ist immer häufiger eine Frau der Boss, was die gewohnten Muster verändert.

■ Vermutlich haben Sie auch in Kindertagesstätten, Coiffeursalons und im Gesundheitswesen festgestellt, dass man dort eher Frauen als Männer anstellt, wenn man die Wahl hat?

Also, es gibt insgesamt 230 anerkannte Berufe, die man je für sich anschauen muss. Zurzeit konzentrieren sich meine Untersuchungen auf das Bildungssystem selbst, das die

Jugendlichen sehr früh zur Wahl einer Berufsrichtung zwingt. Zu früh. Mit 14 oder 15 Jahren trifft man keine atypische Wahl. In den angelsächsischen Ländern erfolgt die Berufswahl später, was die Segregation reduziert.

■ Ja, aber bei uns kann man doch später auch noch wechseln. Das ist inzwischen einfacher geworden.

Einfacher geworden ist vor allem der Wechsel in vertikaler Richtung dank den Fachhochschulen und verschiedenen anderen Weiterbildungsmöglichkeiten. Aber in horizontaler Richtung zu wechseln, also auf einen völlig anderen Beruf umzusatteln, ist nicht wirklich einfacher geworden.

■ Was muss man tun, um die Geschlechtersegregation zu vermindern?

Etwas tun können die Arbeitgeber, da die Segregation bei der Anstellung unterstützt wird. Mitverantwortung tragen aber auch die Berufsberater/innen. Vor allem aber müsste man die Möglichkeit eines Berufswechsels verbessern, zum Beispiel mit einer verkürzten Zweitausbildung oder einer Umschulungsprüfung.

■ Neben der geschlechtlichen sind auch andere Diskriminierungen möglich: Welche?

## BIO

Christian Imdorf wurde 1971 in Luzern geboren. Er studierte an den Universitäten Freiburg und Bern Sozialarbeit, Heilpädagogik und Psychopathologie des Kindes- und Jugendalters. Während des Doktorats machte er eine Ausbildung in Gender Studies (Geschlechterforschung). Seit 2003 forscht er auf dem Gebiet der Diskriminierung. Zurzeit hat er eine vom Schweizerischen Nationalfonds geförderte Professur am Institut für Soziologie der Universität Bern. Christian Imdorf wohnt in Basel und nutzt seine rare Freizeit vor allem zum Reisen. Auch für seine berufliche Tätigkeit ist er viel unterwegs.



Christian Imdorf in den Gängen des Instituts für Soziologie der Universität Bern.

Es gibt auch Diskriminierungen aufgrund des Alters oder der Nationalität. Die Diskriminierung aufgrund der Herkunft betrifft zahlreiche Jugendliche in der Schweiz, die beim Eintritt in die berufliche Ausbildung klar mit Nachteilen konfrontiert sind. Eine Folge dieser Diskriminierung, über die man kaum spricht, ist, dass diese Jugendlichen nicht jene Berufe lernen können, die sie am liebsten wählen würden, sondern sie müssen ihre beruflichen Ziele zurückstecken und eine weniger anspruchsvolle Lehre akzeptieren in Bereichen, wo die Arbeitgeber mehr Mühe haben, Lernende zu finden. Es

**«Es ist auch zu betonen, dass die Diskriminierung umso geringer ist, je grösser ein Betrieb ist.»**

gibt auch die Diskriminierung aufgrund des Alters: Betriebe wollen als Lernende reife Jugendliche, also keine Kinder, aber auch keine Erwachsenen. Kurz: Man darf weder zu jung noch zu alt sein.

**■ Wie entwickelt sich die Situation für die Jugendlichen ausländischer Herkunft in jüngster Zeit?**

Vor zehn Jahren hatten junge Migrant/innen der ersten Generation im Vergleich zu Schweizer Jugendlichen bei gleichen schulischen Leistungen viermal schlechtere Chancen, eine Lehrstelle zu finden. Denn wegen des Lehrstellenmangels war die Konkurrenz bei der Suche nach einer Lehrstelle in einem Betrieb sehr gross. Doch inzwischen hat sich dies geändert: Die Zahl der Lehrstellensuchenden hat abgenommen und die Betriebe sind weniger wählerisch. Für Jugendliche ausländischer

Herkunft hat sich die Situation also insgesamt verbessert, doch bestimmte Gruppen von Jugendlichen bleiben je nach Herkunftsland weiterhin diskriminiert. Allein mit Nachhilfeunterricht und

Sprachkursen kann man sie nicht besser integrieren, solange die Betriebe bei der Rekrutierung das Hauptaugenmerk auf die soziale Passung legen. Man muss eher bei der Organisation der Berufsbildung ansetzen.

**■ Wie steht es darum im öffentlichen Verkehr?**

Der öV ist ein Spezialfall, weil es hier den Lehrbetriebsverband Login gibt. Das ist eine gute Lösung, die der Diskriminierung entgegenwirkt. Die Rekrutierung der Auszubildenden geschieht hier sehr professionell und losgelöst von den Betrieben. Es ist auch zu betonen, dass die Diskriminierung umso geringer ist, je grösser ein Betrieb ist. Und in einem Verbund wie Login wechseln die Lernenden den Arbeitsort jedes Jahr, womit es weniger «schlimm» ist, wenn es nicht gut läuft. In Lehrbetriebsverbänden ist der ganze Rekrutierungsprozess so beschaffen, dass er weniger diskriminierend wirkt, sei es aufgrund des Geschlechts, des Alters oder der Herkunft.

**■ Warum diskriminiert man eigentlich?**

Betriebe wollen einfach das Risiko senken, dass die Eingliederung nicht funktioniert. Es gibt auch andere Diskriminierungslogiken wie Kosten-Nutzen-Überlegungen, doch die Logik der sozialen Integration scheint besonders relevant zu sein. Kleine Betriebe können bei Problemen nicht auf externe Hilfe zählen, während Grossbetriebe und Lehrbetriebsverbände auf Profis zurückgreifen können, die sich um schwierige Fälle kümmern. In kleinen Betrieben spielt die soziale Integration bei der Rekrutierung schon sehr früh eine grosse Rolle. Grosse Unternehmungen messen der Integration ebenfalls Bedeutung zu, aber erst später. Zusammenfassend kann man sagen, dass grosse Betriebe Kandidat/innen, die «atypisch» sind, trotzdem zu einem Gespräch einladen, während kleine Betriebe sie von Anfang an aussortieren.

**■ Welche Lösungen schlagen Sie vor?**

Man muss die Rekrutierung anders organisieren und qualifizierte Mitarbeitende mit Migrationshintergrund in den Rekrutierungsprozess einbeziehen und mit der Lehrlingsrekrutierung beauftragen. In den Betrieben werden leider nur selten Leute mit Migrationshintergrund mit dieser Aufgabe betraut. Man müsste auch positive Erfahrungen mit jungen Migrant/innen öfter publik machen. So könnte man die Lehrbetriebe davon überzeugen, dass sich soziales Engagement langfristig auch wirtschaftlich auszahlt (weil man sich qualifizierte Nachwuchskräfte sichert und das Unternehmensimage aufpoliert). Die Kundschaft, die Konsumentenorganisationen, die Berufs- und Branchenverbände wie auch die Medien und die politischen Verantwortlichen können ebenfalls Druck auf die Betriebe machen und von ihnen fordern, dass sie bei der Rekrutierung der Lernenden mehr Vielfalt zulassen.

## Integrierte Bahn

Der Druck der Gewerkschaften hat gefruchtet: Die integrierte Bahn bleibt erhalten.

Seiten 2 & 3



## Wieviel Personal braucht die BLS?

Die Halbjahreszahlen der BLS konnte man so interpretieren, als ob 90 neue Stellen geschaffen worden wären. Wie viele sind es wirklich?

Seite 4

## Gewerkschaften für Sicherheit

Die Gewerkschaften fordern schon länger mehr Sicherheit in den Zügen. Rambos und Aktionismus helfen aber nicht weiter.

Fokus Seite 20

Mit der Teilzeitarbeit tun sich viele Arbeitgeber schwer – auch im öffentlichen Verkehr

# Nach wie vor viel Ungeschick

**Nicht nur weniger Lohn, sondern auch schlechtere Dienstpläne, mehr kurzfristige Einsätze, weniger Ausbildung und schlechtere Karriereaussichten: Viele Teilzeitmitarbeitende haben einen schweren Stand.**

Obwohl alle Verkehrsbetriebe gemerkt haben dürften, dass Teilzeitarbeit einem Bedürfnis vieler Mitarbeitenden – vor allem der Mütter und Väter – entspricht und dass es auch im Interesse der Arbeitgeber ist, Teilzeitarbeit zu ermöglichen und zu fördern, gehen viele weiterhin sehr ungeschickt damit um. Manchmal werden Teilzeiter/innen gar richtig ausgenutzt. Auch die SBB, die die Teilzeitarbeit schon lange explizit fördern will, muss weiter daran arbeiten und dafür sorgen, dass alle Kader mitziehen. Es gibt aber auch Fortschritte bei SBB und KTU – wie etwa bei Tilo.

Seiten 10 bis 12



Damit Teilzeiter/innen nicht hyperflexibel sein müssen, verlangt der SBB-GAV neu eine schriftliche Regelung des Teilzeitmodells.

## Voller Saal in Jona

Der zweite Rentenkongress, der am 27. August in Jona vor vollen Rängen stattfand, war ein Erfolg. Die sechs Rednerinnen und Referenten vermochten dem Publikum darzulegen, was in der Rentenreform erreicht wurde und wo noch dringender Handlungsbedarf besteht. Das Plenum verabschiedete eine Resolution, in der eine Stärkung der AHV gefordert wird, von der die tieferen Einkommen am meisten profitieren können.

Seite 9

## Diskriminierung beim Berufseinstieg

# Ungleiche Chancen aufgrund des Geschlechts



Je nach Beruf haben es Frauen oder Männer bei der Lehrstellensuche schwerer. Doch eine Entwicklung ist im Gang. Eine Kita.

■ Christian Imdorf ist Forscher an der Uni Bern und untersucht zurzeit insbesondere die Ungleichheiten und Diskriminierungen beim Berufseinstieg. So hat er beispielsweise festgestellt, dass es Männer schwerer haben, medizinische Praxisassistenten zu werden, wäh-

rend Frauen weniger leicht eine Lehrstelle als Automechanikerin finden. Christian Imdorf erklärt im Interview, wie diese «Segregation» bei der Ausbildung wirkt und was man tun könnte, um dies zu ändern.

Seiten 6 bis 7