

Gleiche Einstiegschancen für alle Lehrlinge

Von **Marcel Speiser**

Schweizer bevorzugt. So sieht die Realität bei der Auswahl von Lehrlingen aus. Dagegen setzt der Kaufmännische Verband jetzt auf anonyme Bewerbungen.

Beat und Adil, Lea und Jelena: Alle vier sind Sekundarschüler, haben ausgezeichnete Zeugnisse und möchten eine kaufmännische Lehre machen. Lea und Beat stammen aus der Schweiz, Adil ist Türke, und Jelena stammt aus Bosnien. Bei den Schweizer Jugendlichen ist die Chance, dass sie ihre Pläne verwirklichen können, viermal grösser als bei Adil und Jelena – obwohl alle vier gleich qualifiziert sind.

Das hat im März eine Studie der Universität Freiburg ergeben. Und Ähnliches zeigen auch statistische Daten über die Schulabgänger im Kanton Zürich vom Juli dieses Jahres (siehe Grafik): Quer durch alle Leistungsniveaus haben Ausländer deutlich tiefere Chancen als Schweizer, eine Lehrstelle zu ergattern. Jeder siebte Ausländer steht derzeit nach dem Ende der obligatorischen Schulzeit ohne so genannte Anschlusslösung da. Bei den Schweizern ist es nur jeder Dreiundzwanzigste, der weder eine Lehrstelle noch ein Praktikum oder eine andere Zwischenlösung hat. Hinzu kommt: Die Chancengleichheit zwischen Schweizern und Ausländern hat sich in den letzten zehn Jahren nicht reduziert, sondern verschärft.

Objektiver rekrutieren

Jetzt hat der Kaufmännische Verband genug von der Diskriminierung im Alltag. Zusammen mit rund 40 interessierten Lehrbetrieben lanciert er das Pilotprojekt «Smart Selection». Kernstück des auf ein Jahr angelegten Versuchs ist eine Internetplattform*, auf der Lehrstellensuchende ein anonymes Profil hinterlegen können. Dort tragen die Jugendlichen ihre Leistungen, Kompetenzen und ihre Motivation ein, nicht aber den Namen, das Geschlecht und die Nationalität. Ziel ist es, dank den anonymen Dossiers allen Jugendlichen die gleichen Chancen auf ein Vorstellungsgespräch zu bieten.

Lehrbetriebe sollen sich für ihre Einladungen auf objektive Kriterien wie Schulnoten abstützen. Im kommenden Sommer wird ausgewertet: Gleichen sich die Chancen von Ausländern und Schweizern durch die anonymisierten Dossiers tatsächlich an? Die bislang einzigen Erfahrungen mit Inkognito-Bewerbungen – im Rahmen eines Versuches des Genfer Integrationsbüros (TA vom 13. Oktober 2006) – haben jedenfalls klar gezeigt: In einer anonymen Erstselektion haben nicht nur Ausländer bessere Chancen, sondern auch Frauen und ältere Arbeitnehmende.

Die Schweizer Filiale des schwedischen Lastwagenbauers Scania gehört zu den Firmen, die das KV-Projekt unterstützen. «Bilder, Herkünfte und Namen können unbewusst auch Profis bei der Selektion beeinflussen», erläutert Personalchefin Ursi Hug ihre Motivation, mitzumachen. Barbara Jasch von der Zürcher Lehrmeistervereinigung Informatik sieht es ähnlich: «Der erste Eindruck einer Bewerberin kann so noch objektiver gehandhabt werden.» Will heissen: Die überall vorhandenen Vorurteile haben erst einmal keine Chance.

Projektinitiant Ralf Margreiter vom KV sieht noch eine andere Dimension: «Wer etwas gegen Desintegration und Jugendgewalt unternehmen will, sorgt nicht nur für genügend Lehrstellen, sondern auch für die nötige Verteilungsgerechtigkeit.» Jelena und Adil würden sich freuen.

* www.we-are-ready.ch

Ungleiche Chancen

Anteil der Schulabgänger ohne Anschlusslösung nach Leistungsstufe und Herkunft, Werte für den Kanton Zürich in %



TA-Grafik mruw / Quelle: KV Schweiz





BILD DAVID AUSSERHOFFER/INTRO

Wer steht am Schluss mit leeren Händen da? Jugendliche beim Rollenspiel als Vorbereitung auf die Lehrstellensuche.

Intensive Debatte im Parlament

In Frankreich haben einzelne Firmen bereits Erfahrungen mit anonymisierten Bewerbungen gesammelt.

In US-Unternehmen, sagt der ehemalige Renault-Chef Louis Schweitzer, sieht es beim Personal aus «wie in den Alpen: unten ist es schwarz und oben weiss und kahl». Viel besser sieht es in französischen Betrieben – oder in der Verwaltung – auch nicht aus. Als Präsident einer staatlichen «Kommission zur Bekämpfung der Diskriminierungen und Förderung der Chancengleichheit» muss sich Schweitzer vor allem mit Beschwerden wegen Diskriminierung im Beruf beschäftigen. 5000 Stück hat die Kommission schon empfangen.

Aus diesem Grund hat in Frankreich 2003 eine intensive Debatte über die Anonymisierung von Lebensläufen stattgefunden. Der Vorschlag ist Anfang 2006 sogar in ein Gesetzespaket der Regierung Villepin eingeflossen. Das «Gesetz zur Chancengleichheit» ist allerdings eine Totgeburt – es sieht nicht so aus, als ob die Anwendungsbestimmungen je veröffentlicht werden.

Eine Reihe von Unternehmen haben allerdings auf freiwilliger Basis anonymisierte Bewerbungen eingeführt. Beim Versicherungskonzern Axa zum Beispiel werden seit Ende 2005 die Lebensläufe, die per Internet einlaufen, vom Computer neutralisiert. Die Personalabteilung bekommt die Kandidaturen ohne Namen, Vornamen, Adresse, Staatsangehörigkeit, Alter und Geschlecht vorgelegt, um die häufigsten Diskriminierungen (Einwanderer, Frauen und ältere Bewerber) auszuschalten. Ob der neue Mechanismus die Chancen von Bewerbern aus Einwanderfamilien bessert, ist noch nicht untersucht – bislang ist es verboten, ethnische Statistiken zu führen.

Interview mit dem Bereichsleiter

Das Software- und Beratungsunternehmen Norsys neutralisiert sämtliche Bewerbungen, auch diejenigen, die per Post eingehen. «Das dauert 15 bis 30 Sekunden», sagt der Chef, Sylvain Breuzard. Und bei der nächsten Etappe trifft der Bewerber nicht zuerst einen Mitarbeitenden aus der Personalabteilung, sondern jemanden aus dem Bereich, für den er sich beworben hat. (JH)