

MIRAGE MIGRANTEN ALS AUFSTEIGER

Der Berufserfolg von Auszubildenden
mit Migrationshintergrund
im Schweizer Berufsbildungssystem

Schlussbericht
zuhanden der
Berufsbildungsforschung des BBT

Prof. Dr. Margrit STAMM

Michael NIEDERHAUSER, lic. rer. soc.

Seraina LEUMANN SOW, M.Sc.

Jakob KOST, M.Sc.

Michaela WILLINER, cand. M.Sc.

Miriam PEGORARO, cand. M.Sc.

Mirjam GRUNDER, B.Sc.



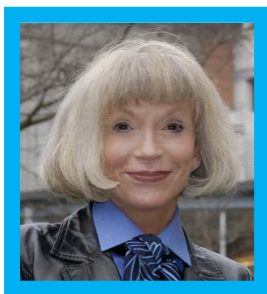
ZUSAMMENFASSUNG

Die Längsschnittstudie **MIRAGE (Migranten als gesellschaftliche Aufsteiger)** hatte zum Ziel, auf der Basis einer Vollerhebung der Noten von Deutschschweizer Lehrabschlussprüfungen (LAP) des Sommers 2009 die Grundlagen und Hintergründe des Ausbildungserfolgs und die Wege in die Berufstätigkeit der leistungserfolgreichsten Migranten im Vergleich zu ebenso erfolgreichen Schweizern zu untersuchen. Das erste Ziel von MIRAGE bestand somit darin, Erkenntnisse über die den Ausbildungs- und Berufserfolg von Migranten determinierenden Variablen zu gewinnen und daraus Erkenntnisse für die berufliche Grundbildung, aber auch für das Bildungswesen insgesamt, abzuleiten. Im Mittelpunkt der Längsschnittstudie standen vier erkenntnisleitende Fragen: (a) nach den Merkmalen der erfolgreichsten Absolventinnen und Absolventen mit und ohne Migrationshintergrund; (b) nach den Bedingungsfaktoren ihres Ausbildungs- bzw. Berufserfolgs; (c) nach den Einmündungswegen in die Berufstätigkeit sowie (d) nach den Merkmalen, welche Ausbildungsbetriebe kennzeichnen, die besonders erfolgreiche Absolventen beider Gruppen ausgebildet haben. Anhand einer für die deutschsprachige Schweiz repräsentativen Gruppe von 757 Personen (N=301 mit Migrationshintergrund, N=452 Einheimische) wurden die Daten in insgesamt drei Untersuchungsschritten zusammengetragen und anhand univariater und multivariater Verfahren ausgewertet.

Im Hauptergebnis zeigt die Studie, dass die leistungsbesten Migranten in Bezug auf ihre soziale Herkunft keine homogene Gruppe darstellen, sondern sowohl aus bildungsfernem als auch aus akademischem Milieu stammen. Auffällig sind nicht nur ihre diskontinuierlichen Schullaufbahnen, die sich auch in verzögerten Einstiegen in die berufliche Grundbildung manifestierten, sondern auch die im Vergleich zu den leistungsbesten Schweizern deutlich seltener vorhandenen sozialen Netzwerke. Andererseits zeichnen sie sich durch ein ausgesprochen hohes Selbstvertrauen, sehr gute Fähigkeiten zur Selbstorganisation aus und durch Familien, welche ausgesprochen hohe Bildungserwartungen haben, ihnen bei den Hausaufgaben aber wenig helfen können aus. Obwohl sich die grosse Mehrheit der leistungsbesten Migranten – unabhängig von ihrem Einreisealter – in der Schweiz sehr gut akzeptiert und sozial überdurchschnittlich gut integriert fühlen und auch die Zukunft in der Schweiz planen, hat ein Teil von ihnen Diskriminierungserfahrungen gesammelt. Gleiches gilt für Verbundenheitsgefühle mit der Herkunftsgruppe, die interessanterweise für die in der Schweiz Geborenen und die spät Eingereisten am höchsten sind. Schliesslich ist den leistungsbesten Migranten der Berufseinstieg besonders gut gelungen. Im Vergleich zu den ebenso erfolgreichen Schweizern haben sie einen höheren beruflichen Status und ein höheres Salär erreicht, wobei dies vor allem für die Männer zutrifft. Trotzdem sind sie mit ihrer beruflichen Situation weniger zufrieden und stärker geneigt, das Feld ihres erlernten Berufes zu verlassen. Der Einstieg in eine Vollzeitausbildung – beispielsweise eine Fachhochschule – ist aber eine selten gewählte Variante. Ausbildungsbetriebe scheinen insgesamt ein hohes Förderinteresse an den Tag zu legen, Unterschiede zwischen den Lehrbetrieben beider Gruppen konnten aber kaum gefunden werden.

Auf der Basis dieser Befunde formuliert der Bericht abschliessend einige Erkenntnisse, welche gerade im Hinblick auf den Fachkräftemangel (berufs-)bildungspolitische Konsequenzen haben und neue Strategien erfordern, um die Begabungsreserven von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu entdecken und zu nutzen. Aus unserer Studie lässt sich schliessen, dass jedes Jahr ein grosses Potenzial an guten Berufsleistungen verloren geht, weil Migranten die Gruppe mit der höchsten Anzahl jugendlicher Minderleister bilden.

VORWORT



Fast schleichend hat sich im Verlaufe des Jahres 2011 der Lehrstellenmangel in einen Lehrlingsmangel verwandelt. Im August 2011 war beispielsweise im Kanton Aargau jede zehnte Lehrstelle nicht besetzt und aktuell – im Juni 2012 – sind in der Schweiz immer noch 14 000 Ausbildungsplätze zu vergeben. Hinter dieser Problematik dürften viele Gründe stecken. Neben den geburtenschwachen Jahrgängen, die nun in die Berufsbildung kommen und dem Umstand, dass Ausbildungsbetriebe zunehmend der Ansicht sind, vor allem ‚ungeeignete Bewerbungen‘ zu erhalten, dürfte es auch an der Attraktivität des Gymnasiums resp. am schlechten Image des Handwerks bei den Jugendlichen liegen, aber auch an den vergleichsweise ausserordentlich hohen Anforderungen an die Lehrstellensuchenden insgesamt. Um diesen Mangel zu bekämpfen gibt es zwei Möglichkeiten: Man kann noch mehr Auszubildende und qualifizierte Arbeitskräfte aus dem Ausland holen oder man kann das verfügbare Potenzial besser fördern und Begabungs- und Talentreserven entdecken und nutzen. Nur: Solche jungen Menschen werden in der medialen Öffentlichkeit fast ausschliesslich in negativen Zusammenhängen diskutiert. Auch in der Berufsbildung sind sie seit Jahren ein Thema. Dominant ist dabei die Diskussion um ihre mangelnde Ausbildungsreife sowie ihre Tendenz zu Lehrabbrüchen und damit zu fehlenden Berufsabschlüssen. Zu den Ursachen dieser Situation liegen lange Listen von Forschungserkenntnissen vor. Sie kennzeichnen damit den einseitig defizitären Blick auf ‚den gescheiterten Migranten‘, der sich inzwischen in allen Ausbildungsbereichen verfestigt hat.

Eine Folge dieser Defizitperspektive ist die Tatsache, dass erfolgreiche Migrantinnen und Migranten nahezu vollständig ausgeblendet worden sind. Dies gilt für alle Bereiche der Bildungslaufbahn, insbesondere aber auch für die berufliche Grundbildung. Vor dem Hintergrund aktueller Herausforderungen geraten sie nun verstärkt in den Blick: Zum einen zwingt der ungebrochene Zugang zu den Gymnasien die Berufsbildung zum Nachdenken, inwiefern sie dadurch ihre leistungsbesten Auszubildenden verliert. Zum anderen erfordert der drohende Nachwuchsmangel in Ausbildungsberufen neue Strategien, leistungsstarke, gut ausgebildete und motivierte Fachleute zu finden.

Gegenstand unserer Längsschnittstudie sind leistungsstarke Migranten. Sie hat während drei Jahren, von 2009 bis 2012, diejenigen Absolventinnen und Absolventen untersucht, welche ihre Berufsausbildung mit den besten Noten ihres Jahrgangs abgeschlossen haben und sie mit den ebenso erfolgreichen Schweizern verglichen. Wer also sind sie, die die leistungsstärksten Migranten? Welches sind ihre Merkmalsprofile und welches die Bedingungsfaktoren ihres Berufs- und Ausbildungserfolgs? Wie ist ihre Einmündung in die Berufstätigkeit verlaufen und wie lassen sich die Ausbildungsbetriebe kennzeichnen, welche sie ausgebildet haben? Auf solche Fragen gibt der vorliegende Schlussbericht Antwort. Am Projekt beteiligt waren insgesamt 757 Absolventinnen und Absolventen verschiedenster Berufsbranchen sowie 446 ihrer ehemaligen Auszubildenden und Auszubildenden. Indirekt beteiligt waren aber auch die vielen Teilnehmenden an den Workshops, Tagungen und Referaten, die wir in den letzten drei Jahren im In- und Ausland veranstaltet haben und die uns immer sehr anregende Hinweise zur Weiterarbeit gegeben haben.

Ihnen allen gilt ein grosses Dankeschön, denn heute liegt uns nicht nur ein grosser Datensatz zur Beantwortung unserer Forschungsfragen vor, sondern auch ein ganzes Bündel an Rückmeldungen, welche für unsere Erkenntnisgewinnung zentral sind. Dass jedoch die Absolventinnen und Absolventen die Hauptadressaten meines Dankes sind, liegt in der Tatsache begründet, dass sie mit ihrer aktiven Teilnahme an den drei Erhebungsrounds zu den zentralen

Datenlieferanten geworden sind. Ohne sie wäre es nicht möglich, konkrete Aussagen darüber zu formulieren, was denn hinter den ‚leistungsbesten Absolventen‘ steckt.

Das Herzstück jedes Projekts – und das gilt ganz besonders für Längsschnittstudien – sind die Mitarbeitenden. In den letzten drei Jahren haben verschiedene Personen beim Aufbau, bei der Durchführung und auch beim Abschluss der Studie mitgearbeitet. Sie waren es, welche die Kontinuität der Datenerhebung garantierten, eine reibungslose Kommunikation mit den Absolventen und Berufsbildungsverantwortlichen sicherstellten und darüber hinaus im Untersuchungsfeld mitwirkten. Ihnen allen sei für ihr grosses Engagement herzlich gedankt. Es sind dies: lic. lic. rer. soc. Michael Niederhauser, M.Sc. Jakob Kost und M.Sc. Seraina Leumann Sow. Sie haben über die drei Jahre hinweg grundlegende Arbeit geleistet. Insbesondere mit ihrer Exaktheit, ihrem enormen Engagement und ihrer guten Kenntnis des Schweizer Berufsbildungswesens haben sie dazu beigetragen, dass das Projekt in der vorgesehenen Zeitspanne durchgeführt und zu einem Abschluss gebracht werden konnte. Besten Dank gilt ferner auch Dr. Kaspar Burger, der in der Anfangsphase mitgearbeitet hat sowie M.Sc. Michaela Williner, cand. M.Sc. Miriam Pegoraro sowie B.Sc. Miriam Grunder, die als fortgeschrittene Studierende wichtige Stützen unseres Projektes waren. Schliesslich danke ich auch vielen studentischen Hilfskräften für die tatkräftige Unterstützung des Projekts.

Einen ganz besonderen Dank möchte ich auch an den Leitungsausschuss Berufsbildungsforschung unter der Führung von Herrn Prof. Dr. mult. Frank Achtenhagen und an die ehemalige Direktorin des BBT, Frau Prof. Dr. Ursula Renold, richten. Sie haben das Projekt bewilligt und es grosszügig finanziell unterstützt. Dies hat mir ermöglicht, mit meinem Team sorgfältige Forschungsarbeit zu leisten und die beteiligten Nachwuchsforschenden wissenschaftlich zu fördern.

Die Thematik unseres Projekts hat lange vor dem Erscheinen dieses Schlussberichts grosses Interesse erzeugt, nicht zuletzt im Zusammenhang mit den aktuellsten Diskussionen um den Fachkräftemangel und dem ‚war on talents‘ (Berg, 2011). Überzeugt davon, dass sich unsere Gesellschaft weit stärker als bis anhin einem ressourcenorientierteren Blick auf Migranten öffnen sollte, verbinde ich mit diesem Schlussbericht die Hoffnung, dass unsere Ergebnisse und Erkenntnisse nicht nur in der Wissenschaft, sondern auch in der Ausbildungs- und Berufspraxis Interesse finden werden.

Fribourg, im August 2012

A handwritten signature in cursive script, reading "Margrit Stamm".

Prof. Dr. Margrit Stamm

INHALT

1.	Einleitung	1
2.	Aktualität, Ziele und Fragestellungen	4
3.	Forschungsstand und Theoretische Erklärungsversuche.....	6
3.1.	Leistungserfolg und soziale Benachteiligung: ein historischer Überblick	6
3.2.	Determinanten von Bildungserfolg im Fokus von Migration.....	8
3.2.1	Individuelle Determinanten.....	10
3.2.2	Die Bedeutung der Familie	12
3.2.3	Die Bedeutung des Ausbildungsbetriebs.....	13
3.3.	Wie kann man den Leistungserfolg von Migranten erklären? Bildungssoziologische und bildungspsychologische Erklärungsversuche	14
3.4.	Fazit aus dem Forschungsstand und den theoretischen Überlegungen	18
4.	Das Projekt MIRAGE	20
4.1.	Forschungsfragen.....	20
4.2.	Untersuchungsdesign und Instrumente.....	21
4.2.1.	Untersuchungsdesign	21
4.2.2.	Erhebungsinstrumente	22
4.2.3.	Teilnahmeanreize und Stichprobenpflege	26
4.2.4.	Ausfälle und Selektivität in der Befragung.....	26
4.2.5.	Pfadmodell zu den Einflüssen auf die Untersuchungsteilnahme	28
5.	Ergebnisse	30
5.1.	Forschungsfrage 1: Merkmale der erfolgreichsten Absolventen.....	30
5.1.1.	Steckbrief der erfolgreichsten Absolventinnen und Absolventen.....	30
5.1.2.	Migrationsspezifische Fragen differenziert nach Einreisealter	39
5.2.	Forschungsfrage 2: Ausbildungs- und Berufserfolg.....	45
5.2.1.	Bedingungsfaktoren des Ausbildungserfolgs.....	46
5.2.2.	Bedingungsfaktoren des Berufserfolgs	48
5.3.	Forschungsfrage 3: Wege in die berufliche Tätigkeit.....	63
5.3.1.	Muster von Einmündungswegen in die Berufstätigkeit	64
5.4.	Forschungsfrage 4: Ausbildungsbetriebe erfolgreicher Absolventinnen und Absolventen	74

6.	Zusammenfassende Diskussion.....	84
6.1.	Merkmale der erfolgreichen Absolventen	84
6.2.	Bedingungsfaktoren des Ausbildungs- und Berufserfolgs	86
6.3.	Wege in die berufliche Laufbahn und die Berufstätigkeit.....	87
6.4.	Merkmale der Ausbildungsbetriebe mit besonders erfolgreichen Absolventen.....	88
7.	Fazit: Leistungsstarke Migranten sind kein Zufall.....	90
7.1.	Diskussion der Hauptergebnisse.....	91
7.2.	Theoretische Reflexion auf der Folie unserer empirischen Befunde.....	95
7.3.	Pädagogische und berufsbildungspolitische Konsequenzen	98
8.	Literatur	103
	ANHANG I	115
	A) Am Projekt beteiligte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	115
	B) Mit dem Projekt verbundene Aktivitäten	117
	C) Liste der Publikationen	120
	Anhang II.....	122
	D) Höchster Schulabschluss der Mutter	122
	E) Fragebogen in chronologischer Reihenfolge	123

ABBILDUNGEN

Abbildung 1: Die drei Untersuchungsstufen.....	22
Abbildung 2: Pfadmodell zur Bestimmung der Sampleselektivität.....	28
Abbildung 3: Einstieg in die Berufslehre.....	33
Abbildung 4: Dauer der Lehrstellensuche.....	34
Abbildung 5: Berufsmaturität.....	35
Abbildung 6: Höchster Schulabschluss des Vaters	36
Abbildung 7: Erwerbstätigkeit des Vaters	37
Abbildung 8: Familiengrösse in Prozent.....	37
Abbildung 9: Selbstberichtete herkunftsbedingte Diskriminierung durch Schweizer	42
Abbildung 10: Rückkehrorientierung nach Einreisealter.....	43
Abbildung 11: Bedingungsfaktoren des Erfolgs	46
Abbildung 12: Aspekte der Selbstkompetenz	47
Abbildung 13: Höhe des Salärs von Personen mit Migrationshintergrund (MH) und Einheimischen (EH) zum zweiten (2010) und dritten (2011) Erhebungszeitpunkt.....	54
Abbildung 14: Wege der leistungsbesten Absolventinnen und Absolventen mit Migrationshintergrund (N=137).....	64
Abbildung 15: Wege der leistungsbesten einheimischen Absolventinnen und Absolventen (N=264).....	65
Abbildung 16: Berufliche Position Erwerbstätiger	67
Abbildung 17: Betriebsgrösse nach EH-MH in Prozent	75
Abbildung 18: Verteilung EH-MH auf die fünf häufigsten Berufsgruppen	76
Abbildung 19: Zentrale Aspekte der Lehrlingsausbildung aus der Sicht der Ausbildner.....	79
Abbildung 20: Auswahlkriterien der Lehrbetriebe aus der Sicht der Ausbildner.....	80
Abbildung 21: Fördermassnahmen der Lehrbetriebe aus der Sicht der Ausbildner	82
Abbildung 22: Budgetaufteilung.....	83

TABELLEN

Tabelle 1: Anzahl auszuwählender Lehrabgänger/-innen nach Kantonen und Ausbildungsdauer.....	21
Tabelle 2: Erhobene Dimensionen und Instrumente (Lehrbetriebe).....	23
Tabelle 3: Erhobene Dimensionen, Erhebungszeitpunkt und Instrumente (Absolventinnen und Absolventen)	24
Tabelle 4: Teilnahme und Panelmortalität der befragten Absolvent/innen für die Wellen t1 (2009) bis t3 (2011).....	25
Tabelle 5: Kovariaten der Untersuchungsteilnahme (bivariate Zusammenhänge)	27
Tabelle 6: Gruppenunterschiede in den unabhängigen Variablen (Selbstauskünfte)	31
Tabelle 7: Verteilung auf die Berufsgruppen.....	33
Tabelle 8: Gruppenunterschiede in den unabhängigen Variablen (Selbstauskünfte)	41
Tabelle 9: Gruppenunterschiede in den unabhängigen Variablen (Selbstauskünfte)	44
Tabelle 10: ISEI von erwerbstätigen Personen mit Migrationshintergrund (MH) und Einheimischen (EH) zu den Erhebungszeitpunkten 2009, 2010 und 2011 (Varianzanalyse mit Messwiederholung).....	49
Tabelle 11: Schrittweise lineare Regression zur Vorhersage der ISEI-Werte des Ausbildungsberufes (Erhebungszeitpunkt 2009)	50
Tabelle 12: Schrittweise lineare Regression zur Vorhersage der ISEI-Werte zum dritten Erhebungszeitpunkt 2011.....	52
Tabelle 13: Höhe des Salärs von Personen mit Migrationshintergrund (MH) und Einheimischen (EH) zu den Erhebungszeitpunkten 2010 und 2011 (Varianzanalyse mit Messwiederholung).....	54
Tabelle 14: Schrittweise lineare Regression zur Vorhersage des Salärs zum zweiten Erhebungszeitpunkt 2010.....	56
Tabelle 15: Schrittweise lineare Regression zur Analyse der Veränderung des Salärs vom zweiten (2010) zum dritten Erhebungszeitpunkt 2011	58
Tabelle 16: Verbleib in der Branche des Ausbildungsberufs von erwerbstätigen Personen mit Migrationshintergrund (MH) und Einheimischen (EH) zu den Erhebungszeitpunkten 2009, 2010 und 2011	60
Tabelle 17: Zufriedenheit mit beruflicher Situation von Personen mit Migrationshintergrund (MH) und Einheimischen (EH) zu den Zeitpunkten 2009, 2010 und 2011 (Varianzanalyse mit Messwiederholung).....	61
Tabelle 18: Schrittweise lineare Regression zur Vorhersage der Zufriedenheit mit der beruflichen Situation zum dritten Erhebungszeitpunkt 2011.....	62

Tabelle 19: Binär logistische Regression zur Vorhersage einer Vollzeitausbildung (0=Erwerbstätigkeit, 1=Vollzeitausbildung).....	68
Tabelle 20: Binär logistische Regression zur Vorhersage einer Vollzeitausbildung (0=Erwerbstätigkeit, 1=Vollzeitausbildung) für die leistungsbesten Personen Migrationshintergrund.....	71
Tabelle 21: Binär logistische Regression zur Vorhersage einer Vollzeitausbildung (0=Erwerbstätigkeit, 1=Vollzeitausbildung) für die leistungsbesten Einheimischen	72
Tabelle 22: Gruppenunterschiede der unabhängigen Variablen (Selbstauskünfte Ausbildungsbetriebe)	74
Tabelle 23: Gruppenunterschiede der unabhängigen Variablen (Selbstauskünfte)	77
Tabelle 24: Kongresse, Tagungen und Referate	117
Tabelle 25: Referate und Vorträge Prof. Dr. Margrit Stamm	118
Tabelle 26: Qualifikationsarbeiten (* abgeschlossen)	118
Tabelle 27: Liste der Publikationen	120

1. EINLEITUNG

Spätestens seit dem Integrationsbericht des Bundesamtes für Migration (2006), der erstmals eine breitere Öffentlichkeit darauf hingewiesen hat, dass bei gut einem Drittel der Jugendlichen entweder Vater oder Mutter oder beide Eltern in anderen kulturellen Zusammenhängen aufgewachsen sind als in traditionell Schweizer Verhältnissen, ist deutlich geworden, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund ein wesentlicher Teil der Schweizer Integrations- und Jugend-, und damit auch der Berufsbildungspolitik werden müssen. Einen empirischen Beitrag hierzu haben die PISA-Studien geliefert. Sie haben aufgezeigt, dass in Staaten wie Deutschland und der Schweiz Schulen und andere Ausbildungsstätten so wenig wie nirgendwo sonst dazu beitragen, Kindern und Jugendlichen mit ungünstigen familiären und sozio-ökonomischen Bedingungen zu guten Leistungen zu verhelfen um damit den Ausbildungserfolg von der sozialen Herkunft zu entkoppeln. Dieser unangenehme Befund hat dazu geführt, dass sich Bildungspolitik und Forschung zunehmend mit solchen ‚Bildungsverlierern‘ befasst. Sie gelten als nicht erfolgreich und problembehaftet, als bildungsfern und defizitär. Bereits ein flüchtiger Blick in aktuelle Statistiken und Fachaufsätze bestätigt die Bedeutung solcher Vermutungen: Tatsächlich weisen Migranten in der Schweiz mit 38.2% den höchsten Anteil an Jugendlichen auf, die in der untersuchten Altersgruppe keinen beruflichen Abschluss erreichen (Deutschland: 33.5%). Im Vergleich dazu haben 12% der Schweizer Jugendlichen ohne Migrationshintergrund und 15.3% der Deutschen keinen beruflichen Abschluss (Statistisches Bundesamt, 2007a). Den direkten Übergang in eine Berufsausbildung schaffen im Gegensatz zu 58% der Schweizer Jugendlichen nur 48% mit Migrationshintergrund (Bundesamt für Statistik 2010; Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB, 2007). Am anderen Ende der Skala sprechen die Daten eine ebenso deutliche Sprache: Beispielsweise ist diese Population nicht nur in allen Schweizer Begabtenförderprogrammen deutlich unterrepräsentiert (Stamm, 2009) – ohne über detaillierte Angaben zu verfügen, dürfte dies für Deutschland und Österreich ebenfalls zutreffen – sondern es macht auch nur jeder zehnte Schüler mit Minoritätshintergrund (Österreich: 15.6%) eine Matura (Bundesamt für Statistik, 2010; Statistik Austria, 2007). In Deutschland haben 30.9% der Männer und 35.4% der Frauen im Alter von 25 bis 35 Jahren mit Migrationshintergrund ein Abitur o.ä. (Statistisches Bundesamt, 2007b). Ebenso deutlich unterrepräsentiert sind solche Studierende in der Schweizer Studienstiftung für begabte junge Menschen. Ihr Anteil beträgt lediglich 3% (Stamm, 2009).

Ist somit Ausbildungserfolg ohne Bildungsnähe gar nicht möglich? Und sind Migranten in der Berufsbildung immer diejenigen, welche den unteren Teil der Skala bilden? Keineswegs, denn solche Daten sind lediglich Ausdruck der Defizitperspektive, aus der die Thematik ‚Migration und Kompetenzerwerb‘ üblicherweise angegangen wird. Gerade auch die PISA-Studien haben bisher vorwiegend die niedrigen Bildungsabschlüsse von Kindern und Jugendlichen betont und sie häufig generalisierend als ‚Risikogruppe‘ oder ‚Risikoschüler‘ (Stanat & Schneider, 2004; Messner, 2005) bezeichnet. Es versteht sich deshalb von selbst, dass leistungsstarke Migranten bis vor kurzem eine wissenschaftliche Erklärungslücke bildeten und sie kaum ins Blickfeld der Mainstream-Forschung geraten sind. Ihre Existenz ist jedoch empi-

risch gut bestätigt, so im angelsächsischen Raum im Swann Report (Department for Education and Science, 1985), im amerikanischen Report National Excellence (Ross, 1993) oder im Schweizerischen Nationalfondsprojekt zu den Secondos (Bolzmann et al., 2003) sowie in der TREE-Studie (Hupka et al., 2006), die zwar diesen Befund kaum thematisiert, in den Ergebnisdarstellungen wird jedoch in tabellarischer Form implizit darauf hingewiesen. Auch die Befunde der Längsschnittstudie bezüglich der Wirkungen vorschulischen Kompetenzerwerbs auf die Schullaufbahn belegen, dass Frühlesen und Frührechnen nicht zwingend an ein bildungsorientiertes Elternhaus gebunden ist und erfolgreiche Leistungsentwicklungen von Migranten in der Berufsbildung nachweisbar sind (Stamm & Stutz, 2007). Und auch aus den Berufsweltmeisterschaften, an denen sich die Schweiz jeweils erfolgreich beteiligt, wissen wir, dass Migranten regelmässig zu den Siegern gehören. So wurde beispielsweise der Autolackierer José João Gonçalves 2005 Weltmeister in der Berufskategorie ‚Autolackieren‘. Gonçalves ist ein junger Mann, der erst im Jahr 2000 aus Portugal, wo er bei den Grosseltern aufgewachsen war, in die Schweiz zu den Eltern kam. Hier lernte er zunächst intensiv Deutsch, besuchte während eineinhalb Jahren die Sekundarschule und begann dann eine Ausbildung als Autolackierer.

Neuerdings jedoch geraten leistungsstarke Migranten stärker in den Blick. Nicht nur Stiftungen wie Vodafone, Hertie oder Heinrich-Böll und in der Schweiz die AVINA Stiftung oder die Mercator Stiftung beschäftigen sich in spezifischen Programmen mit ihnen, sondern auch zunehmend wissenschaftliche Studien, die unter einer ressourcenorientierteren Sichtweise gelungene Lebensentwürfe von Migrantinnen und Migranten in den Mittelpunkt stellen. Dabei handelt es sich allerdings vorwiegend um qualitative Studien, welche häufig Akademiker und Studierende in den Mittelpunkt stellen, weshalb die Frage nach leistungserfolgreichen Migranten in der beruflichen Ausbildung eine Black Box geblieben ist.

Das neueste, vom BBT (2012) herausgegebene Forschungskonzept Berufsbildung 2013–2016, bezeichnet die demografische Entwicklung im Bereich Berufsbildung als grösste Herausforderung der kommenden Jahre. Basierend auf der Annahme des voraussichtlichen Rückgangs der einen Ausbildungsplatz suchenden und in den Berufsbildungsmarkt eintretenden jungen Menschen wird angenommen, dass der Fachkräftemangel zu einem der grossen Probleme der Berufsbildung werden wird. Vor diesem Hintergrund ist unsere Studie von besonderem Interesse, legitimiert sie doch die Annahme, dass in unserer Gesellschaft ein beträchtliches Migrationspotenzial an bisher nicht ausgeschöpften Begabungsreserven vorhanden ist und dass Talent und Begabung kein Vorrecht einer bestimmten Kultur oder einer sozialen Schicht sind.

Unser Schlussbericht enthält insgesamt sieben Kapitel. Nach dieser Einleitung werden im folgenden zweiten Kapitel die Aktualität, Zielsetzungen und Fragestellungen des Forschungsprojekts vorgestellt. Das dritte Kapitel befasst sich mit dem Forschungsstand und theoretischen Erklärungsversuchen für Bildungserfolg von Migranten. Unterkapitel 3.1 gibt einen allgemeinen historischen Überblick über die Forschung zu Leistungserfolg und zur sozialen Benachteiligung. Die Bestimmungen von (Aus-)Bildungserfolg im Fokus von Migration werden in Unterkapitel 3.2 mit Blick auf drei zentrale Wirkräume behandelt. Dies sind Determinanten im Bereich des Individuums (Kap. 3.2.1), Determinanten im Bereich der Familie (Kap. 3.2.2)

sowie Einflussfaktoren auf Seiten der Ausbildungsbetriebe (Kap. 3.2.3). Das folgende Unterkapitel 3.3 befasst sich mit bildungssoziologischen und bildungspsychologischen Erklärungsversuchen für den Bildungserfolg von migrierten Personen. Abgeschlossen werden die theoretischen Ausführungen mit einem Fazit zu den theoretischen Ausführungen und zum Forschungsstand. In Kapitel 4 wird das Projekt MIRAGE vorgestellt. In Unterkapitel 4.1 werden die Forschungsfragen der Studie dargelegt. Das darauf folgende Kapitel 4.2 ist dem Untersuchungsdesign (Kapitel 4.2.1) und den Erhebungsinstrumenten (Kap. 4.2.2) gewidmet. Unterkapitel 4.2.3 gibt einen Überblick über die Teilnahmeanreize und Aktivitäten zur Stichprobenpflege. Die Ausfälle und Selektivität der Stichprobe werden in Kapitel 4.2.4 behandelt. Abgeschlossen wird Kapitel 4 mit einer differenzierten Analyse der Untersuchungsteilnahme über ein Pfadmodell. Kapitel 5 ist den Ergebnisse zu den Forschungsfragen der Studie gewidmet. Im Mittelpunkt stehen dabei folgende Bereiche: Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Personen mit Migrationshintergrund und Einheimischen in Hinblick auf leistungsrelevante Faktoren (Kap. 5.1.1), migrationsspezifische Fragen unter Differenzierung des Einreisealters (Kap. 5.1.2), Bedingungsfaktoren des Ausbildungs- (Kap. 5.2.1) und Berufserfolgs (Kap. 5.2.2), die Wege in die berufliche Tätigkeit (Kap. 5.3) und die Ausbildungsbetriebe erfolgreicher Absolventinnen und Absolventen (5.4). In Kapitel 6 erfolgt schliesslich eine allgemeine Diskussion unserer Erkenntnisse vor dem Hintergrund des Forschungsstandes und der theoretischen Erklärungsmuster. Abgeschlossen wird der inhaltliche Teil mit einem Fazit (Kapitel 7) zur theoretischen und bildungspolitischen Bedeutung unserer Erkenntnisse. Im Anhang I finden sich die Angaben zu den am Projekt beteiligten Personen, den Aktivitäten während der Projektphase und den Publikationen. Im Anhang II sind die verwendeten Fragebogen in chronologischer Reihenfolge abgelegt.

2. AKTUALITÄT, ZIELE UND FRAGESTELLUNGEN

Zwar liegen noch wenige empirische Studien vor, welche die Qualität von Lehrbetrieben in Hinblick auf ihren Umgang mit Lernenden mit Migrationshintergrund untersuchen, dennoch gibt es Anhaltspunkte dafür, dass eine Sensibilisierung für die Thematik im Gange ist. Im deutschsprachigen Raum werden beispielsweise regelmässig Wettbewerbe durchgeführt, welche besonders gute Lehrbetriebe auszeichnen, wobei einige dieser Wettbewerbe den Fokus explizit auf den Umgang der Lehrbetriebe mit kultureller Vielfalt legen.

In Deutschland wurden im Jahre 2008 im Rahmen des Wettbewerbs ‚Kulturelle Vielfalt in der Ausbildung‘ 14 Unternehmen und öffentliche Einrichtungen prämiert. Der Wettbewerb ist Teil der Kampagne ‚Vielfalt als Chance‘, welche im Jahre 2007 lanciert worden ist. Die Absicht dieser Kampagne besteht darin, auf die Vorteile aufmerksam zu machen, welche die Vielfalt für Unternehmen mit sich bringt und den kulturellen Reichtum als Erfolgsfaktor in Unternehmen und der öffentlichen Verwaltung stärker zu verankern. Die Preise wurden in den Kategorien ‚Grossunternehmen‘, ‚Kleine und Mittlere Unternehmen‘ sowie der Kategorie ‚Kleinstunternehmen‘ und ‚öffentliche Verwaltung‘ verliehen. Aus der Gesamtauswertung des Wettbewerbs wurde deutlich, dass einerseits die Wichtigkeit des kulturellen Diversity Managements zunehmend erkannt wird, dass dieses Thema aber andererseits noch eher auf der Kommunikationsebene als auf der Handlungsebene Beachtung findet. Es hat sich zudem gezeigt, dass die kleinen und mittleren Unternehmen sowie die Kleinstunternehmen oft einen vorbildlichen Umgang mit der kulturellen Vielfalt pflegen, indem sie besonders viele Ausbildungsplätze für Jugendliche mit Zuwanderungshintergrund anbieten und auf deren Bedürfnisse gezielt eingehen und die migrationsspezifischen Kompetenzen effizient nutzen. Bestätigt wurde auch die zunehmende Bedeutung des konstruktiven Umgangs mit Vielfalt, da der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei den jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in allen Betrieben grösser ist als bei den Beschäftigten insgesamt.

Mit der Preisverleihung fiel auch gleich der Startschuss für den neuen Wettbewerb zum Thema ‚Kulturelle Vielfalt am Arbeitsplatz‘. Die 14 Firmen und öffentlichen Einrichtungen, welche Ende 2008 ausgezeichnet wurden, wenden verschiedene Massnahmen zur Förderung des kulturellen Reichtums am Arbeitsplatz an. Diese reichen vom interkulturellen Training (sowohl der Arbeitnehmenden, als auch der Rekrutierenden) über Sprachkurse und diverse – teilweise betriebsinterne – Qualifizierungsmassnahmen bis hin zum Nachholen von Schulabschlüssen, Mitarbeiternetzwerken oder nationaltypischen Mittagstischen. Aktuell ist im Rahmen des Projektverbundes ‚MellonPlus – Gesundheit goes Diversity‘ ein weiterer Wettbewerb mit dem Titel ‚Diversität 2012 – Unternehmen mit Vielfalt‘ im Gang. Er zeichnet Unternehmen und Einrichtungen aus, welche das Thema Diversität auf besonders umfassende Weise berücksichtigen.

Auch in Österreich werden die besten Lehrbetriebe der Kategorien Klein-, Mittel- und Grossbetriebe regelmässig ausgezeichnet. Im Jahr 2000 war es das Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw), welches den ‚Fit for Future‘ Preis erstmals vergab, seit 2008 wird diese Auszeichnung nun alle zwei Jahre als Staatspreis verliehen. Im Fokus stehen Aspekte der

Qualität, der Innovation sowie der Nachhaltigkeit in der Lehrlingsausbildung. Dazu zählen Kriterien wie die Rekrutierungsmassnahmen, Ausbildungsmethoden und -management oder die Innovation und Zukunftsorientierung in der Lehrlingsausbildung sowie die Förderung der Qualität und Weiterbildung der Auszubildenden.

Abgesehen von den beschriebenen Wettbewerben, die sich mit dem Thema der kulturellen Vielfalt in der Lehrlingsausbildung und am Arbeitsplatz befassen, zeigt sich die Aktualität des Projekts auch in verschiedenen gegenwärtigen ausbildungspolitischen Forderungen. So gibt es beispielsweise die Bestrebung, mehr ausländische Betriebe für die Berufsbildung zu gewinnen. Dies auch in der Annahme, dass solche Betriebe vermehrt Jugendliche mit Migrationshintergrund einstellen. In der Stadt Zürich wurde zu diesem Zweck das Projekt ‚Migration = Chance‘ lanciert, während in Deutschland die Initiative ‚Aktiv für Ausbildungsplätze‘ sowie der Programmbereich KAUSA im BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung)-Programm JOBSTARTER ein ähnliches Ziel verfolgen. Ein weiteres ausbildungspolitisches Ziel besteht im Erschliessen bisher ungenutzter Potentiale zur Bekämpfung des Fachkräftemangels. Die stille Reserve der Migranten soll mobilisiert und ethnisches Humankapital als ökonomisch wertvoller Faktor nutzbar gemacht werden. Dafür machen sich in Deutschland beispielsweise die Netzwerke ‚Pro Qualifizierung‘ oder ‚Integration durch Qualifizierung‘ stark. In diesem Zusammenhang sind vermehrt auch die Begriffe ‚Diversity Management‘ und ‚Interkulturelle Öffnung‘ anzutreffen. Als letztes zentrales bildungspolitisches Anliegen soll die Forderung nach der interkulturellen Ausbildung der Auszubildenden genannt werden, wobei die interkulturelle oder internationale Kompetenz als Schlüsselqualifikation betrachtet wird. Das deutsche IQ-Netz (Integration durch Qualifizierung) hat 2010 Qualitätsmerkmale für interkulturelle Fort- und Weiterbildungen herausgegeben, welche als Hilfestellung für die Evaluation von solchen Ausbildungsangeboten dienen sollen.

Die einleitenden Ausführungen zur aktuellen Situation erfolgreicher Absolventinnen und Absolventen mit Migrationshintergrund wie auch die Beschreibung der aktuellen Standes- und bildungspolitischen Initiativen zeigen, dass ein Teil der Öffentlichkeit den Auszubildenden und Arbeitskräften mit Migrationshintergrund ein grosses Potential zuschreibt. Dieses Interesse steht in einem drastischen Gegensatz zum vorhandenen wissenschaftlich (empirisch) abgestützten Wissen über die Ausbildungs- und Berufssituation dieser Personen. An diesem Punkt setzt das vorliegende Projekt an.

Auf der Basis einer quantitativen Längsschnittstudie wird die Situation an der zweiten Schwelle (Übertritt von der Ausbildung in die Arbeitswelt) von erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen mit und ohne Migrationshintergrund beschrieben. Ziel ist es, einen differenzierten Blick auf die Laufbahn der Population zu werfen, die bisher mehrheitlich unter einer Defizitperspektive betrachtet wurde und zu fragen, unter welchen Umständen sich der Ausbildungserfolg dieser Personen auch in der Berufsarbeit fortsetzen kann.

3. FORSCHUNGSSTAND UND THEORETISCHE ERKLÄRUNGS-VERSUCHE

Die Tatsache, dass leistungserfolgreiche Jugendliche mit Migrationshintergrund bisher kaum ins Blickfeld der Bildungs- und Sozialpolitik gelangt sind, spiegelt sich auch im relativ bescheidenen Umfang der Forschungsliteratur wider. Zu bildungserfolgreichen Migranten sind nur wenige theoretische und fast keine empirische Studien vorhanden. Deshalb kommt das nachfolgende Kapitel nicht darum herum, bei der vorherrschenden Defizitperspektive anzusetzen, und die bestehenden theoretischen Rahmungen resp. empirischen Erklärungsmuster zu diskutieren, um sie dann in einem zweiten Schritt im Hinblick auf bildungserfolgreiche Migranten zu kommentieren.

Nach der Darstellung der historischen Entwicklung werden sowohl der aktuelle Forschungsstand, als auch theoretische Versuche zur Erklärung von Ausbildungs- und Berufserfolg von Personen mit Migrationshintergrund präsentiert. Im Hinblick auf die Hauptfragestellung unserer Studie – wie der Ausbildungs- und Berufserfolg von leistungsstarken Migrantinnen und Migranten in der beruflichen Grundbildung erklärt werden kann – wird zwischen bildungssoziologischen und bildungspsychologischen Erklärungsversuchen unterschieden und dabei sowohl individuellen als auch kontextgebundenen Determinanten wie Peers und Institutionen eine besondere Bedeutung zugetragen. Die nachfolgenden Ausführungen basieren auf bereits an anderen Orten formulierten Überlegungen (Leumann, 2011; Stamm, 2008; 2009; Stamm et al., in Arbeit),

3.1. Leistungserfolg und soziale Benachteiligung: ein historischer Überblick

Der Diskurs zum Zusammenhang von Begabung, Leistungserfolg und sozialer Herkunft hat eine lange Geschichte. Begonnen hat er vor hundert Jahren mit dem ‚Aufstieg der Begabten‘ von Petersen (1916) und den ersten Intelligenzmessungen von Stern (1916), dessen Erkenntnisinteresse sich unter anderem auch darauf konzentrierte, risikobehaftete Kinder und Jugendliche aus benachteiligten Milieus zu entdecken (Peter & Stern, 1919). Im weiteren Verlauf des 20. Jahrhunderts traten solche Bemühungen im Rahmen der viel beachteten Terman-Studie zunehmend in den Hintergrund, da Terman und Oden (1959) nachweisen können, dass nur ein Viertel der begabten und leistungsstarken Kinder und Jugendlichen aus so genannten bildungsbenachteiligten, inklusive Arbeiter-Milieus, drei Viertel jedoch aus der Mittel- und Oberschicht stammten. Dass dieser Befund auf massiven Auswahlproblemen beruhte – so waren es ausschliesslich Lehrkräfte der Mittelschicht gewesen, welche die Selektion vorgenommen hatten – blieb bei seiner Rezeption leider unberücksichtigt. Dies änderte sich erst, als sich nach dem Zweiten Weltkrieg das bildungspolitische Interesse auf die Ausschöpfung von ‚Begabungsreserven‘ und damit auf dieses Drittel zu konzentrieren begann. Grund war der Sputnikschock vom Oktober 1957, in dessen Gefolge Begabungsreserven zu einem wichtigen Faktor im Wettbewerb des Westens gegen den Osten wurden. In den USA hiess die Antwort kompensatorische Erziehung und Head-Start (Smith & Bissel, 1970), im deutschsprachigen

Raum waren es Programme zur kognitiven Frühförderung und zur Intelligenzentwicklung (Lückert, 1969) sowie weitere Initiativen gegen die Benachteiligten im Bildungswesen, die erstmals in einer systematischen Soziologie der Bildungsbeteiligung ihren Niederschlag fand. Die berühmte Kunstfigur des ‚katholischen Arbeitermädchens vom Lande‘ (Peisert, 1967), die auf die vier am stärksten benachteiligten Gruppen verwies, wurde zum Beleg dafür, dass nicht Begabung und Leistungsfähigkeit Grundlagen des Schulerfolgs waren, wie dies dem ‚Bürgerrecht auf Bildung‘ von Dahrendorf (1965) entsprochen hätte, sondern, dass der Erfolg in hohem Masse von der sozialen Herkunft abhängig war. Der Mensch solle nicht länger sein, als was er geboren wurde, sondern er solle werden, was er kann. Solche Forderungen fanden in Pichts ‚Bildungskatastrophe‘ (1964) einen Motor, der dank seiner Prophezeiung, dass der Mangel an qualifiziertem Nachwuchs zu einem Verlust der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft führen werde, zum Ausgangspunkt gesellschaftlicher Modernisierung wurde.

Damit verbunden war auch eine öffentliche Entmythologisierung des Begabungsbegriffs, dargestellt in Heinrich Roths (1969) Gutachten ‚Begabung und Lernen‘. In der Einleitung schrieb er, dass Begabung und Intelligenz als Begriffe ausgedient hätten und einem neuen Lernbegriff Platz machen sollten, in dessen Mittelpunkt nun Lernfähigkeit, Lernzuwachs oder Lernverfahren stünden. Für den Argumentationsgang dieses Berichts wesentlich ist allerdings Roths (1969) Formulierung, wonach

„die gesamte kulturelle Entfaltung der Person entscheidend von den Lernprozessen abhängt, in die der Heranwachsende in der Schule [...] verwickelt wird. Wie intensiv sich das Kind diesen Lernprozessen unterzieht, hängt wiederum von der allgemeinen Leistungsmotivation ab, die Elternhaus und Schule in ihm aufzurichten vermochten.“ (S. 36)

Im gleichen Band differenzierte Mollenhauer (1969) diese Problematik unter dem Titel ‚Sozialisation und Schulerfolg‘ weiter. Er schrieb:

„Die Lernfähigkeit von Kindern und ihr Leistungsniveau sind abhängig von verschiedenen Variablen, die den Sozialisationsprozess standardisieren. Durch ihr Zusammenwirken bringen sie Dispositionen im Kinde hervor, die als kollektive Chancenunterschiede begriffen werden müssen. Die Lernfähigkeit des Kindes als ein Aspekt seiner ‚Begabung‘, unterliegt damit einer Reihe von Bedingungen, die für die Unterschicht sich relativ beschränkend, für die Mittelschicht sich relativ fördernd auswirkt. Diese restriktiven Bedingungen, die im Sozialisationsprozess wirksamen ‚Begabungs‘-Barrieren, sind vornehmlich in sozio-ökonomischen Bedingungen, Wertorientierungen, Erziehungspraktiken und familienstrukturellen Merkmalen zu suchen.“ (S. 292)

Im Verlaufe der achtziger Jahre verschob sich der Fokus von der allgemeinen Begabung zunehmend und mit einiger Verzögerung gegenüber den anglo-amerikanischen Staaten auf den spezifischen Bereich der Hochbegabung. Legitimiert wurde diese Neuausrichtung mit der Forderung, dass sich die Verwirklichung der Chancengleichheit allzu stark auf die leistungsschwachen Schülerinnen und Schüler konzentriert habe und nun eine logische Ergänzung des Gegenpols notwendig ist. Hochbegabte wurden ein wichtiges Forschungsfeld der neunziger Jahre des 20. Jahrhunderts, doch konnte sich – abgesehen von der Thematik hoch begabter Mädchen – bei uns kein expliziter Forschungsschwerpunkt zu benachteiligten Gruppen überdurchschnittlich Begabter entwickeln, so dass dieser Bereich bis heute unterbelichtet geblieben

ben ist (Donovan & Cross, 2002). Dies gilt spezifisch für die deutschsprachige Forschung (Stamm, 2007a).

3.2. Determinanten von Bildungserfolg im Fokus von Migration

Obwohl sich hierzulande gerade im Zuge der Erkenntnisse aus der Expertiseforschung seit einigen Jahren das Interesse stärker auf den Erwerb von Expertise konzentriert, werden benachteiligte Jugendliche nur am Rande in den Blick genommen (Stamm, 2009; 2012). Dies ist im angloamerikanischen Forschungsraum anders. Hier ist die Existenz erfolgreicher Migrantinnen und Migranten im Bildungs- und Ausbildungssystem nicht nur seit längerer Zeit ein Thema, sondern auch eine empirisch bestätigte Tatsache. Bereits vor zwanzig Jahren haben Studien von Ross (1993) Zhou und Bankston (1994) oder Portes und Rumbaut (1996) die Ressourcen von Immigrantenfamilien sowie die zentrale Bedeutung ihrer sozialen Netzwerke für deren Aufstiegskarrieren in den Blick genommen. Ähnliches gilt für Grossbritannien (Department for Education and Science, 1985; Gillborn & Mirza, 2000). Im Hinblick auf die Leistungsperformanz haben solche Studien nicht nur die deutlichen Unterschiede zwischen ethnischen Gruppen herausgestrichen, sondern auch den signifikanten Einfluss des sozioökonomischen Hintergrundes. Sie verweisen damit auf den im deutschsprachigen Forschungsraum nach wie vor unterbelichteten Fakt, dass der Migrationshintergrund nicht per se mit Benachteiligung verbunden sein muss und dass der sozioökonomische Hintergrund immer beachtet werden muss.

Wie bereits dargelegt, steht „die empirische Forschung nach den Determinanten der Bildungsbeteiligung und des Bildungserfolgs von ausländischen Kindern oder Kindern aus Migrantenfamilien [...] derzeit noch in den Anfängen“ (Diefenbach, 2008, S. 221). Mit dem Ziel aufzuzeigen, „[...] dass das Aufwachsen in einem mischkulturellen Lebenskontext nicht zwangsläufig zu Kulturkonflikten, Zerrissenheit, Identitäts- oder Integrationsproblemen junger Menschen führt“ (Sievers, Griesse & Schulte 2010, S. 16), sind in den letzten Jahren gleichwohl einige mehrheitlich qualitative Studien zu erfolgreichen Eingliederungs- und Aufstiegsprozessen von Migrantengruppen entstanden – bezeichnenderweise meist von Autorinnen und Autoren mit eigenem Migrationshintergrund. Dazu gehören die Studien von Badawia (2002), Pott (2002), Bolzmann et al. (2003), Boos-Nünning und Karakasoglu (2005), die Untersuchungen von Raiser (2007), von Athemeliotis und Griesse (2007), Farrokhzad (2008), die T ASD-Studie von Sezer und Dağlar (2009) sowie Untersuchungen von Behrens und Westphal (2009), von Sievers et al. (2010) und Tepecik (2011). Badawia (2002) und Pott (2002) untersuchten die Bedeutung bikultureller Bedingungen resp. von Ethnizität als identifizierende Ressource für den Bildungsaufstieg. Boos-Nünning und Karakasoglu (2005) breit angelegte Studie untersucht auf dieser Grundlage die soziokulturellen Ressourcen von Mädchen und jungen Frauen mit türkischem Migrationshintergrund. Ihre Daten belegen die Bandbreite und die Differenziertheit der Einstellungen der jungen Frauen, ähnlich wie Farrokhzad (2008), die zum Schluss kommt, dass Frauen mit Migrationshintergrund trotz Ausbildungserfolg häufig diskontinuierliche Schullaufbahnen mit Umwegen und Unterbrechungen vorweisen. Tepeciks Studie (2011) wirft einen detaillierteren Blick auf die innerfamiliären Ressourcen bildungserfolgreicher türkischer Jugendlicher und kommt dabei zum Schluss, dass das

familiäre „Solidarpotential“ (ebd., S. 307) entgegen pauschalisierten Annahmen über die geringen schulischen Unterstützungsmöglichkeiten von Migrantenfamilien besonders ausgeprägt ist. Behrens und Westphal (2009) wiederum legen den Fokus auf individuelle Einflussfaktoren wie z.B. unterschiedliche Migrationsmotivationen und -formen, Handlungsstrategien sowie Berufs- und Bildungseinstellungen. Raiser (2007) konzentriert sich schliesslich auf die Bildungsverläufe erfolgreicher Studierenden mit türkischem und griechischem Migrationshintergrund, wobei er einen spezifischen Blick auf die familiären Ressourcen wirft. Dabei vertritt er die These, dass der Ausbildungserfolg hauptsächlich auf dem Wunsch der Familie nach einem sozialen Aufstieg in der Aufnahmegesellschaft basiert. Demgemäss erachtet er die hohen Bildungserwartungen als Produkt des Zusammenspiels von Aufstiegsambitionen und interpretierten Erfahrungen, aber auch des Modells der bildungsambitionierten einheimischen Mittelschicht.

Daneben existiert eine ganze Reihe von Untersuchungen, welche zwar das Scheitern von Migrantengruppen fokussieren, in Ansätzen jedoch auch Bedingungsfaktoren für erfolgreiche Bildungsverläufe beleuchten. In einer Übersichtsstudie analysieren Häfeli und Schellenberger (2009) mehr als 60 Studien und Projekte zur Nahtstelle obligatorische Schule-Sekundarstufe II und verbinden sie mit dem Ziel, den Blick auch bei sozial oder kulturell benachteiligten Jugendlichen auf die Erfolgsfaktoren zu legen, welche eine Bewältigung der beruflichen Grundausbildung trotz teilweise schwieriger Schulkarrieren möglich machen. Des Weiteren unterstreichen Crul (2000), Mey und Juhasz (2003) sowie Nauck (2004) die herausragende Bedeutung der Familie für erfolgreiche Bildungslaufbahnen. Dazu gehören in erster Linie die familiären Ressourcen im Sinne von Unterstützungsnetzwerken und normativen Anreizstrukturen, hohe elterliche Bildungsaspirationen sowie ältere Geschwister als Mentoren. Damit unterstreichen diese Befunde das unzulässige Stereotyp des mangelnden Bildungswillens von Familien mit Migrationshintergrund, auf das auch Studien in anderen Zusammenhängen verschiedentlich hingewiesen haben (Ditton, 2005; Paulus & Blossfeld, 2007). Esser (2006) und Diefenbach (2008) zufolge sind Strukturvariablen wie der Kindergartenbesuch oder ein niedriges Zuwanderungsalter Indikatoren für längerfristigen Ausbildungserfolg.

Auch wenn Laufbahnen von Lehrabsolventen mit Migrationshintergrund oft von deutlicher intergenerationeller Mobilität geprägt sind – d.h. sie erreichen eine höhere berufliche Stellung als ihre Eltern (Seifert, 2000) – so erlangen sie im Anschluss an die berufliche Bildung oft tiefere Stellungen als einheimische Absolventen (einfache oder mittlere Arbeiter vs. Vorarbeiter oder Meister) (Granato, 2003). Zudem befinden sie sich vermehrt in prekären Arbeitsverhältnissen (Damelang & Haas, 2006, Bertschy et al. 2008) und verfügen über niedrigere berufliche Statusmerkmale (von Below, 2006).

Ökonomische Analysen auf Basis des *Skills-weight-approach* (Lazear, 2009) konnten in den letzten Jahren zeigen, dass eine Mischung aus einer beruflichen Grundbildung mit anschliessender beruflicher oder allgemeinbildender Weiterbildung (z.B. Fachhochschulbesuch) die höchsten individuellen Gewinne abwirft. Die so ausgebildeten Personen sind z.B. sehr mobil, decken ein breites Spektrum an Kompetenzen ab, sind damit seltener von Arbeitslosigkeit betroffen und verdienen mehr als Personen die ausschliesslich allgemeinbildende Schulen besucht haben (Mure, Geel & Backes-Gellner, 2009). Vor diesem Hintergrund sind längsschnitt-

liche Entwicklungen der Ausbildungsverläufe, auch Tracks genannt, äusserst interessant. Damit kann der Besuch einer Weiterbildung im Anschluss an die berufliche Grundbildung als berufserfolgsrelevantes Merkmal betrachtet werden. Insgesamt ist das Weiterbildungsverhalten von Lehrabsolventen mit Migrationshintergrund kaum erforscht. Die wenigen vorhandenen Analysen deuten aber darauf hin, dass diese in beruflichen Weiterbildungen deutlich untervertreten sind (Bilger, 2006).

Eine ausschliessliche berufliche Qualifikation scheint schon seit einiger Zeit für gewisse Branchen nicht mehr auszureichen, um im beruflichen Leben zu bestehen. Gemäss Analysen zur Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) (2009) finden z.B. nur etwa die Hälfte der handwerklich orientierten Lehrabsolventinnen und Lehrabsolventen in ihrem erlernten Beruf anschliessend eine Anstellung. Daraus folgt, dass etwa jeder zweite Lehrabgänger und jede zweite Lehrabgängerin die in der Ausbildung erworbene berufliche Qualifizierung gar nicht oder nur mangelhaft verwerten kann. Gemäss SAKE (2009) sank der Anteil an Lehrabgänger/-innen, welche in ihrem erlernten Beruf verblieben, von 50% im Jahr 1970 auf 35.5% im Jahr 2006. Zu ähnlichen Ergebnissen gelang Seibert (2007). Er fand in seiner Studie heraus, dass zwischen 1977 und 2004 im Durchschnitt jeder fünfte Lehrabsolvent nach der Ausbildung seinen erlernten Beruf bzw. die Branche wechselt. Die Wechselwahrscheinlichkeit ist vom Ausbildungsberuf abhängig: Verschiedene Berufe sind im Sinne einer inhaltlichen Verwandtschaft oder Nähe unterschiedlich offen oder geschlossen. Insgesamt fällt nach Seibert (2007) auf, dass kaufmännische und Dienstleistungsberufe untereinander durchlässiger sind als gewerbliche. Für Seibert (2007) gilt der Verbleib im erlernten Beruf als Indikator für den Erfolg an der zweiten Schwelle. Lehrabgänger, die nach der Ausbildung den Berufseinstieg eine Tätigkeit des Ausbildungsberufes finden, können ihre erlernten Fähigkeiten optimal festigen und perfektionieren. Laut Seibert (2007) steigt bei einem Berufs- bzw. Branchenwechsel die Gefahr einer unterwertigen Beschäftigung.

Zusammenfassend verdeutlicht die Forschungsreview zwar die grosse Variabilität der theoretischen Ansätze, inhaltlichen Fragestellungen und methodischen Zugänge der Studien, doch ebenso ihren kleinsten gemeinsamen Nenner, dass der Ausbildungserfolg nicht auf eine einzelne Bedingung zurückzuführen ist und Bildungsaufstiege deshalb „durch das Zusammenspiel und die Wechselwirkung unterschiedlicher Ressourcen, Erfahrungsdimensionen und Handlungsorientierungen der Akteur/-innen im jeweiligen Handlungskontext“ (Tepecik, 2011, S. 257) gekennzeichnet werden können. Auf dieser Basis stellt sich somit die Frage, welches die dafür verantwortlichen Erfolgsfaktoren sind. Sie werden nachfolgend anhand der drei Ebenen individuelle Determinanten, Bedeutung der Familie und Bedeutung von Institutionen diskutiert.

3.2.1 Individuelle Determinanten

Als besonders wichtige Erfolgsfaktoren bezeichnen Sternberg und Arroyo (2006) personale Kompetenzen wie z.B. ein gutes Selbstkonzept, d.h. ein hohes Selbstwertgefühl und Selbstbewusstsein, das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und Möglichkeiten sowie die Fähigkeit zur Selbstorganisation. Unter Selbstorganisation verstehen Sternberg und Arroyo (2006) die Fähigkeit, in unterschiedlichen sozialen Systemen zu funktionieren und sich dabei die not-

wendigen Herausforderungen zu suchen, d.h. biographische Ziele zu entwickeln und unter der Nutzung der vorhandenen Ressourcen zu verfolgen und umzusetzen. In Bezug auf berufliche Ziele kommt dies beispielsweise in einem klaren und gefestigten Berufswunsch sowie in einer bereits bei Ausbildungsbeginn vorhandenen Berufsidetitt zum Ausdruck. Gemäss Tepecik (2011) zeichnen sich junge, erfolgreiche Migrantinnen und Migranten des Weiteren durch eine gute Bildungsmotivation aus, welche sich in Fleiss, ausgeprägter Lernbereitschaft sowie einer hohen Frustrationstoleranz bemerkbar macht. Letztere dürfte angesichts der vielfach berichteten Befunde, wonach bildungserfolgreiche Heranwachsende mit Migrationshintergrund in den meisten Fällen keine gradlinigen Bildungswege und Leistungsprofile durchlaufen und mit vielfältigen Schwierigkeiten und Einschränkungen zu kämpfen haben, besonders wichtig sein (Farrokhzad, 2008, Häfeli & Schellenberger, 2009). In diesem Zusammenhang erlangen auch Aspekte des Einwanderungszeitpunkts eine grosse Bedeutung. Für Laufbahnentscheide an der ersten (Eintritt in eine zertifizierende Sekundarstufe II) und der zweiten Schwelle (Eintritt in den Arbeitsmarkt) konnte nachgewiesen werden, dass Jugendliche der zweiten Einwanderergeneration (deren Eltern also eingewandert sind) gegenüber Einheimischen deutlich benachteiligt sind. Unter Kontrolle der Schultyps der Sekundarstufe I und des Geschlechts verlor der Migrationshintergrund jedoch an prädiktiver Kraft für weitere Laufbahnentscheide (Bergmann et al., 2011). Für Jugendliche der ersten Generation (die selbst eingewandert sind) gilt das Einwanderungsalter als bedeutsamer Prädiktor für die schulische Laufbahn (Esser & Friedrichs, 1990; Nauck, Diefenbach & Petri, 1998; Esser, 2001). So weisen Esser und Friedrichs (1990) nach, dass, je jünger die Migrierten sind, desto geringer ausgeprägt sind die Unterschiede zur Laufbahn von Einheimischen. Diese Ergebnisse bestätigen auch Nauck et al. (1998). In ihrer Studie zeigen sie auf, dass mit zunehmendem Einreisealter Bildungserfolge unwahrscheinlicher werden. Becker (2011) schliesst daraus, dass je später ein Individuum in ein Land immigriert, desto unwahrscheinlicher gute Notendurchschnitte werden. Esser (2001) belegt insbesondere auch die Wichtigkeit eines Vorschulbesuchs für die schulische Integration und den Spracherwerb, wobei Migranten der zweiten Generation bessere Kenntnisse des lokalen Bildungssystems aufweisen, als Einwanderer der ersten Generation. In der Forschungspraxis wird dies meist vereinfachend so umgesetzt, dass zwischen der Migration vor (unter 6 Jahren) und nach dem Schuleintritt (ber 6 Jahren) unterschieden wird. Folgt man Badawia (2002), so ist ferner den soziokulturellen Ressourcen ein wichtiger Stellenwert zuzusprechen, verfügen doch leistungserfolgreiche Migranten dank ihrer bilingualen und bikulturellen Biographie über besondere Kompetenzen, die sie im schulischen Werdegang erfolgreich einsetzen können und die ausserdem in unserer heterogenen und globalisierten Gesellschaft zunehmend an Wichtigkeit gewinnen. Zusammenfassend werden von Tepecik (2011) die Zwei- oder Mehrsprachigkeit, die sich als wichtige Wert- und Wissensquelle in der Schule und in der Berufswelt entpuppt, genannt. Dazu kommt die flexible Handlungsorientierung innerhalb verschiedener Lebenswelten, die sich in einer aktiven und kreativen Syntheseleistung zwischen familiären, gesellschaftlichen und individuellen Wünschen und Vorstellungen äussert. Das Aufwachsen in verschiedenen Lebenskontexten und die Konfrontation mit verschiedenen Lebensstilen und Normvorstellungen dürfte bei bildungserfolgreichen Jugendlichen auch Reflexions- und Selbstkritikfhigkeit sowie eine hohe Ambiguitätstoleranz fördern. Auf

diese Weise lernen sie, sich auf unterschiedliche, rasch ändernde Anforderungen einzustellen und dabei einen souveränen und selbstbewussten Umgang mit Diskriminierungs- und Konflikterfahrungen zu entwickeln. Schliesslich schreiben Bolzmann et al. (2003) und Tepecik (2011) auch der aktiven Freizeitgestaltung sowie dem Engagement in Vereinen – beispielsweise in lokalen Migrantenorganisationen – einen positiven Einfluss auf den Bildungserfolg zu. Nicht zuletzt, weil solche Netzwerke auch als Gefässe für Austausch, Kontakte und Unterstützungsleistungen dienen.

3.2.2 Die Bedeutung der Familie

Die Forschungsreview hat bereits auf den hohen Stellenwert der Familie als prägende Sozialisationsinstanz und als Ressource für den Bildungserfolg leistungsstarker Migranten verwiesen. Studien, welche sich differenziert damit befasst haben, decken vielfältige Faktoren auf, welche die Bedeutung der Familie operationalisierbarer machen. Gemäss Diefenbach (2008), Raiser (2009) oder Sievers et al. (2010) erweist sich die positive Haltung der Eltern gegenüber der Bildung ihrer Kinder als zentrale familiäre Motivationsquelle. Sie äussert sich in einem ausgeprägten Bestreben, den Kindern einen hohen Bildungsabschluss zu ermöglichen. Diese elterlichen Bildungsaspirationen, verstanden als Bildungspräferenzen der Eltern für Ihre Nachkommen (Paulus & Blossfeld, 2007) – die auch in Familien mit niedrigem Bildungsniveau zu finden sind – können einerseits auf eine intergenerationale Transmission von Bildungserwartungen zurückgeführt werden (ebd.). Deshalb kann die verpasste Chance, selber einen guten Bildungsabschluss zu erzielen, zur Projektion solch unerfüllter Aufstiegswünsche auf die Kinder mit dem Auftrag, sie zu kompensieren, führen. Andererseits kommt in den Bildungsaspirationen der Glaube an einen sozialen Aufstieg im Aufnahmeland zum Ausdruck. Die Eltern verlagern ihre Migrationsziele und Erwartungen auf die Kinder, die das hart erkämpfte familiäre Migrationsprojekt zu Ende führen sollen. Gemäss den oben referierten empirischen Befunden haben die Mehrheit der Eltern im Rahmen ihrer Migration zahlreiche Erfahrungen mit Einschränkungen, Diskriminierungen und Schwierigkeiten durchgestanden. So sind viele von ihnen belastenden und schwierigen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sowie aufgrund ihrer kulturellen Herkunft mit Benachteiligungen im gesellschaftlichen Alltag konfrontiert. Diefenbach (2008) sowie Boos-Nünning und Karakasoglu (2005) nennen als weitere familiäre Ressourcen ein unterstützendes Familienklima, d.h. verständnisvolle Eltern, die sich für ihre Kinder Zeit nehmen. Crul (2000), Mey und Juhasz (2003) sowie Schmidt-Bernhardt (2008) verweisen zudem auf die Bedeutung älterer Geschwister, die bei schulischen Schwierigkeiten und Entscheidungsfindungsprozessen oft als Mentoren fungieren. Ähnliches gilt für schulisch oder beruflich erfolgreiche Verwandte, welche als Orientierungs- und Motivationsfiguren auftreten.

Die Forschungsbefunde lassen allerdings auch vermuten, dass hohe familiäre Aufstiegs-, Solidaritäts- und Konformitätserwartungen die erfolgreichen Migranten unter einen starken Leistungsdruck setzen und zu Konflikten mit den einzelnen Familienmitgliedern führen können. Demzufolge kann die Familie in verschiedenen Lebensbereichen sowohl eine Ressource als auch ein Hindernis darstellen. Tepecik (2011) schreibt in diesem Zusammenhang:

„Wichtig sind das Ausbalancieren und der Umgang mit den unterschiedlichen Anforderungen und Erfahrungen innerhalb der relevanten Lebenswelten. Die Leistungen der bildungserfolgreichen Migrant/-innen bestehen gerade in diesem Ausbalancieren der unterschiedlichen Anforderungen und der subjektiven Entwürfe“ (S. 276).

Im Gegensatz zu den relativ häufig untersuchten personalen und familiären Ressourcen ist die Rolle ausserfamiliärer Einflussfaktoren auf den Bildungserfolg von Migranten bisher nur ansatzweise untersucht worden. Häfeli und Schellenberger (2009) verweisen etwa auf die Bedeutung von sozialen Unterstützungsnetzwerken sowie auf vertrauensvolle Aussenbeziehungen. Dabei wird gerade den Lehrpersonen und Berufsbildenden eine wichtige Funktion im Hinblick auf Anerkennung, positive Verstärkung und Förderung sowie professioneller Laufbahnberatung zugesprochen. Als weiteres förderndes Element, nennt Reinders (2006) Freundschaftsbeziehungen, die sowohl intra- als auch interethnisch sein können, sich jedoch vor allem auf den schulischen und betrieblichen Kontext beziehen. Solche Freundschaften bekommen die Rolle von Solidarbeziehungen und Informationsvermittlung. Reinders (ebd.) verweist jedoch ebenso darauf, dass der Freundeskreis, je nach Orientierung der Peergroup, auch zum Hindernis für eine Bildungslaufbahn werden kann.

3.2.3 Die Bedeutung des Ausbildungsbetriebs

Es erscheint plausibel für den Bildungserfolg von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, nicht nur nach Determinanten auf individueller und familiärer Ebene zu suchen, sondern den Blick auch auf die mögliche Bedeutung der institutionellen Ebene zu richten.

Auf programmatischer Ebene existieren zwar viele Initiativen zum so genannten *diversity management* (Kimmelmann, 2009), welche sich auf die Förderung der kulturellen Vielfalt in Ausbildungsbetrieben konzentrieren, doch liegen insgesamt nur wenige Forschungsergebnisse zur Bedeutung der Betriebe für den Ausbildungserfolg von Migrantinnen und Migranten vor. Dies, obwohl Ausbildungsbetriebe und Arbeitgeber bedeutsam scheinen. Die wenigen vorliegenden Befunde zum (Miss-)Erfolg von Migranten in Betrieben fokussieren massgeblich auf die Reproduktion sozialer Ungleichheit (Beicht, Granato & Ulrich, 2011; Quante-Brandt & Grabow, 2009; Schmidt, Hunter & Outerbridge, 1986) resp. der Förderung durch den Betrieb. So ist anzunehmen, dass erfolgreiche Auszubildende, wie weiter unten dargestellt, nicht oder nicht im gleichen Umfang von diesen Mechanismen betroffen sind, wie weniger erfolgreiche Absolventen. Beicht, Granato und Ulrich (2011) untersuchten anhand einer retrospektiven Befragung von westdeutschen Jugendlichen zwischen 18 und 24 Jahren das Ausmass sozialer Ungleichheit im Verlauf der beruflichen Ausbildung. Sie kamen dabei zum Schluss, dass sich die so genannte ‚Transmissionsthese‘ zu bestätigen scheint. Diese besagt, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund häufiger in Berufsausbildungen anzutreffen sind, für die sie tendenziell überqualifiziert sind oder in solchen mit erhöhter Abbruchrate und geringeren Übernahmechancen durch den Ausbildungsbetrieb nach Lehrabschluss. Die konkurrierende ‚Angleichungsthese‘ geht hingegen davon aus, dass sich Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund nach der starken Selektion an der ersten Schwelle in ihren Leistungen angleichen und somit die Unterschiede schwinden.

Einen etwas anderen Fokus setzen Quante-Brandt und Grabow (2009). In ihrer Untersuchung befassen sie sich – vor dem Hintergrund der Benachteiligung der Jugendlichen mit Migrationshintergrund an der ersten Schwelle – mit den betrieblichen Ausbildungsbedingungen von 413 Auszubildenden mit Migrationshintergrund im handwerklichen Bereich kurz vor ihrer Abschlussprüfung. Im Ergebnis erwiesen sich die Auszubildenden mit Migrationshintergrund einerseits signifikant stressresistenter, andererseits billigten ihnen die Ausbilder weniger Selbständigkeit zu und zeigten eine geringere Fehlertoleranz. Mit Blick auf die wenig erfolgreichen Personen mit Migrationshintergrund, leiten sie jedoch die These ab, dass deren erhöhtem Förderbedarf nicht genügend Rechnung getragen wird und dass diesbezüglich zukünftig Handlungsbedarf besteht.

Schmidt, Hunter und Outerbridge (1986) haben hingegen die Effekte der Berufserfahrung auf die Berufsleistung untersucht. Laut dieser Studie wirkt die Berufserfahrung eines Mitarbeitenden direkt auf den Umfang des berufsspezifischen Wissens und auf seine Leistungen in der beruflichen Tätigkeit. Der Vorgesetzte kann den Effekt der Berufserfahrung auf die Leistungsbeurteilung nur über die beruflichen Tätigkeiten ermittelten Leistungspotentiale beurteilen. Daraus schliessen die Autoren, dass die Berufserfahrung einem Mitarbeiter ermöglicht berufsspezifisches Wissen anzueignen. Auf der Grundlage dieser Ergebnisse stellten sie zwei Hypothesen, die Divergenz- und Konvergenzhypothese, auf, welche den Berufserfolg von Migranten und Einheimische erklären können. Einerseits können sich Leistungsunterschiede zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund aufgrund zunehmender Berufserfahrung vergrössern (Divergenzhypothese), andererseits können sich die Leistungsunterschiede zwischen den beiden Gruppen über Jahre hinweg angleichen, da die Berufserfahrung und gleichzeitig die Leistung zunimmt (Konvergenzhypothese).

Mit Blick auf die wenigen Befunde kann also festgehalten werden, dass sich für erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen mit Migrationshintergrund die ‚Transmissionsthese‘ bzw. ‚Divergenzhypothese‘ tendenziell nicht bestätigt und sie vom Betrieb ihrem jeweiligen Bedarf entsprechend gefördert werden.

3.3. Wie kann man den Leistungserfolg von Migranten erklären? Bildungssoziologische und bildungspsychologische Erklärungsversuche

Die bisherigen Ausführungen haben deutlich gemacht, dass zu bildungserfolgreichen Migranten nur wenige theoretische und fast keine quantitativ-empirischen Studien, jedoch recht viele qualitativen Studien verfügbar sind. Bisher wurde noch nie versucht, das Phänomen erfolgreicher Migranten als Gesamtes, also als Produkt vielfältiger individueller, institutioneller und familiärer Sozialisationseinflüsse, zu verstehen. Aus diesem Grund dürfen lediglich heuristische Vergleiche vorgenommen werden. Deshalb werden nachfolgend die fünf gängigsten Erklärungsmuster und ihre theoretischen Rahmen diskutiert und jeweils in einem zweiten Schritt im Hinblick auf die hier fokussierten bildungserfolgreichen Migranten kommentiert.

Theorien sozialer Reproduktion

Eine Gemeinsamkeit der sozialen Reproduktionstheorie von Bourdieu (1983) und des Sozialkapitalansatzes von Coleman (1988) ist die zentrale Bedeutung des ökonomischen, kulturellen und sozialen Kapitals beim Zugang zu bestimmten gesellschaftlichen Ressourcen (z.B. Bildung). Gemäss Bourdieu (1983) ist für den schulischen Erfolg die Ausstattung an kulturellem Kapital, also das Ausmass an Ausbildung, Bildungstiteln oder Kulturgütern (Bilder, Bücher, Lexika) im Umfeld des Betroffenen entscheidend. Bourdieu vertritt dabei die Ansicht, dass es den unteren im Gegensatz zu den oberen Schichten an kulturellem Kapital fehlt, sie diesen Mangel jedoch teilweise durch Fleiss und hohe Berufsidentifikation ausgleichen können. Coleman (1988) fokussiert das soziale Kapital und dessen positive Wirkung im Kontext eines Bildungsaufstiegs. Ausgehend von der Annahme, dass sich soziales Kapital in Form von Verpflichtungen und Erwartungen sowie Normen und Sanktionen innerhalb einer Familie konstituiert, vertritt er die These, dass Heranwachsende mit Migrationshintergrund ihre oftmals ungünstige sozioökonomische Ausgangsposition durch soziales Kapital kompensieren können. Der Argumentation von Coleman folgend, können Eltern mit geringer Schulbildung ihren Kindern kaum bei den Schulaufgaben helfen oder ihnen Nachhilfe finanzieren. Jedoch können sie über eine kontinuierliche Bindung und Beziehung insofern einen Ausgleich herstellen, als dass ihr normatives Anreiz- und Sanktionssystem eine Identifikation ihrer Kinder mit dem elterlichen Wunsch, über schulische Erfolge einen sozialen Aufstieg zu erlangen, zur Folge hat. Dieser Wille äussert sich unter anderem in hohen elterlichen Bildungsaspirationen (Paulus & Blossfeld, 2007). Aus diesem Grund ist anzunehmen, dass erfolgreiche Jugendliche mit Migrationshintergrund im Gegensatz zu den Einheimischen eine höhere Bereitschaft zeigen, die von ihnen erwarteten Leistungen tatsächlich zu erbringen. Nicht zuletzt auch mit Hilfe von ‚signifikanten Anderen‘ und älteren Geschwistern (Roth, Salikutluk & Kogan, 2010; Crul, 2000).

Das Konzept der institutionellen Diskriminierung

Um den mangelnden Erfolg von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu erklären, widmet sich die Migrations- und Bildungsforschung erst seit kurzem der Rolle von Bildungsinstitutionen, ihren Erwartungen an die Schülerschaft und ihren Selektionsmechanismen. Empirische Studien sind jedoch selten. Direkte Hinweise auf institutionelle Diskriminierung finden sich bei Esser (1990), Gillborn und Gipps (1996) sowie bei Gomolla und Radtke (2002). Letztere ermittelten eine grosse Bandbreite an Mechanismen institutioneller Diskriminierung, die für Jugendliche mit Migrationshintergrund und/oder aus unteren sozialen Schichten weniger Bildungschancen lässt. Nicht zuletzt trifft dies auch deshalb zu, weil solche Mechanismen die gesamte Schullaufbahn prägen.

Im Hinblick auf die berufliche Grundbildung ist davon auszugehen, dass Berufsschulen aufgrund ihres Bildungsauftrages vorrangig versuchen, homogene Lerngruppen zu bilden. Deshalb dürften sie in ihren alltäglichen Differenzierungs- und Ausleseprozessen in erster Linie auf sprachliche und soziokulturelle Hintergrundmerkmale Bezug nehmen und diese als Indikatoren für das Lern- und Leistungsvermögen nutzen (Bohlinger, 2004). Infolgedessen gilt auch in der beruflichen Grundbildung die Beherrschung der deutschen Sprache weiterhin un-

hinterfragt als Schlüssel zum Bildungserfolg und zum gesellschaftlichen Aufstieg, während die Herkunftssprache als gesellschaftliche Ressource im Allgemeinen weniger positiv bewertet wird.

Mit Blick auf die Problematik der institutionellen Diskriminierung und leistungsstarken Migranten sind zwei Szenarien denkbar: Möglich ist erstens, dass erfolgreiche junge Berufsleute mit Migrationshintergrund in Familien aufgewachsen sind, die sich aktiv darum bemüht haben, dass ihre Kinder die deutsche Sprache schnell erlernten und gute Schulleistungen erzielen. Zweitens ist auch denkbar, dass sie von Berufsschullehrkräften unterrichtet worden sind, die eine erhöhte Adaptivität im Umgang mit der Mehrsprachigkeit und mit soziokultureller Heterogenität entwickelt haben und solche Aspekte deshalb in den Unterrichtsprozessen sowie im Schulleben systematisch berücksichtigen.

Humankapitaltheoretische Erklärungsversuche

Humankapitalistische Erklärungsmuster rekurren ebenfalls auf Defizite von Jugendlichen aus Migrantenfamilien. Hier ist der Grundgedanke derjenige, dass es Migrantenjugendlichen an Humankapital mangelt, welches für den erfolgreichen Durchgang durch unser Bildungssystem notwendig ist (Diefenbach, 2008). Als ‚Humankapital‘ bezeichnen die bildungsökonomischen Theorien gemäss Franz (2003) alle Investitionen, die von einem Menschen im Verlaufe seiner Erziehung und Ausbildung getätigt werden und ihm monetäre und nicht-monetäre Erträge einbringen. Die familiäre Sozialisation betrachten sie dabei als besonders bedeutsam für die Akkumulation von Humankapital. Diese Ansicht hat Bourdieu (1983) mit seinen drei Kapitalsorten vertreten. Als Indikatoren gelten dabei vor allem Bildungsabschlüsse der Eltern, ihr Einkommen sowie eine hohe Anzahl an Geschwistern, welche die Akkumulation von Humankapital bremst. Mit Blick auf die Empirie erweisen sich die Grundannahmen der Humankapitaltheorie jedoch nur teilweise als richtig. So konnten Nauck et al. (1998) diesen Zusammenhang nur für deutsche Heranwachsende, nicht jedoch für Migrantenjugendliche bestätigen, wohl aber den erwarteten Effekt der Anzahl der Kinder. Folgt man Korte (1990) oder Schiffauer (1991), so entwickeln Migranten vor allem wegen ihres unsicheren Aufenthaltsstatus keine langfristigen Perspektiven in der Aufnahmegesellschaft. Infolgedessen entwickeln Eltern ein vergleichsweise geringes Interesse an den Bildungsabschlüssen ihrer Kinder. Wenn diese Erklärung zutrifft, dann sollten Bildungsbeteiligung und Bildungserfolg systematisch mit der Rückkehrabsicht resp. der Bleibemöglichkeit variieren, d.h. mit Ogbu und Fordhams (1986) Dichotomie der freiwilligen resp. unfreiwilligen Immigration (sicherer vs. unsicherer Aufenthaltsstatus, langfristige vs. kurzfristige Perspektive). Für die soziale Platzierung von Jugendlichen aus Migrantenfamilien ist also nicht nur von Bedeutung, wie viel oder welche Art von Humankapital die Familie mitbringt, sondern auch, ob dieses in der Aufnahmegesellschaft direkt einsetzbar ist und nutzbar gemacht werden kann.

Erfolgreiche Auszubildende mit Migrationshintergrund dürften auf der Basis dieser Erkenntnisse aus Familien stammen, welche sich in unseren deutschsprachigen Ländern niedergelassen resp. hier eine Niederlassungsbewilligung erhalten haben und keine Rückkehrabsichten hegen. Zudem ist anzunehmen, dass solche Familien eine geringe Anzahl Kinder haben sowie über relativ hohe Bildungsabschlüsse und ein akzeptables Einkommen verfügen. Deshalb

dürften für die Akkumulation von Humankapital genügend Ressourcen zur Verfügung gestanden sein, sodass dieses sich positiv auf den Ausbildungserfolg ihrer Töchter und Söhne ausgewirkt und deren Situation auf dem Arbeitsmarkt beeinflusst hat.

Erklärungsversuche auf der Basis der Resilienzforschung

Während die vorangehend dargestellten Erklärungsansätze die Defizitperspektive verfolgen, lenkt das Resilienz-Konzept den epidemiologischen Blick auf Kompetenzentwicklungen, Bewältigungsressourcen und Widerstandsfähigkeit. Damit wird die Frage aufgeworfen, was Heranwachsende gesund hält und nicht, was sie krank macht. Unter Resilienz verstehen Egeland et al. (1993) die psychologische Widerstandsfähigkeit, trotz biologischen, psychologischen und psychosozialen Entwicklungsrisiken interne und externe Ressourcen erfolgreich zu nutzen und Entwicklungsaufgaben zu bewältigen. Mit Bezug zum Erkenntnisinteresse der hier diskutierten Thematik ist dabei der in verschiedenen Studien nachgewiesene Zusammenhang von Leistungsfähigkeit (im Sinne überdurchschnittlicher Intelligenz), Ausbildungserfolg und Resilienz von Bedeutung. Studien von Kline und Short (1991), Egeland et al. (1993), Radke-Yarrow und Brown (1993), Ford (1994), Arellano und Padilla (1996), Neihart (2001) und Reis et al. (2005) geben Einsichten in Lebensgeschichten resilienter Jugendlicher aus benachteiligten Milieus, die nicht nur ausbildungserfolgreich waren, sondern ebenso über hohe kognitive Fähigkeiten verfügten. Diese Studien zeigen auf, dass hohe Intelligenz ein wesentlicher Faktor ist, der die Entwicklung sozialer Problemprofile durch eine Reduktion der Risikofaktoren abfangen kann. Ebenso zeigen sie auf, dass kontinuierliche externe Unterstützung die Entwicklung protektiver Faktoren im Sinne emotionaler Gesundheit und sozialer Kompetenz ermöglichen. Damit lassen diese Studien den Schluss zu, dass kognitive Fähigkeiten mit unüblichen psychischen Stärken einher gehen können und resiliente Jugendliche dank der Unterstützung durch protektive Faktoren Lebenswege einzuschlagen können, die einen positiven Ausgang versprechen. Trotz Risikofaktoren wie Migration, chronischer Armut oder Familienzerrüttung gelingt es vielen von ihnen, zu mindestens einer Bezugsperson innerhalb des sozialen Nahraumes einen engen und stabilen Bezug aufzubauen. Gemäss Rutter (2001) kommt der Bezugsperson eine besondere Rolle zu, nicht nur, weil sie eine gute Basis bildet, um eine Vertrauensgrundlage zu entwickeln, sondern weil sie auch als Identifikationsmodell oder problemreduzierender Coach dient.

Seit der berühmten Studie von Rutter et al. (1980) „Fünfzehntausend Stunden. Schulen und ihre Wirkung auf die Kinder“ wissen wir zudem, dass auch die Institution Schule resilienzfördernd konzipiert sein kann. Anzunehmen ist, dass dies gleichermassen für Berufsschulen gilt. Wesentliche Komponenten sind hohe Leistungsanforderungen, klare Strukturen, Regeln und angewiesene Pflichten, eine geeignete Binnendifferenzierung mit Variation von Lehrinhalten und Lehrformen, schülergerechte Angebote mit Relevanz für Lebensbewältigung sowie eine zielgerichtete Führung durch eine Klassenlehrperson, die sich als Bezugsperson definiert. Damit können Folgen von Deprivation und Benachteiligung dämpft und Gefühle des Halts und der Sicherheit vermittelt werden. Die Bedeutung derartiger Schulqualitätsfaktoren wird von einigen neueren Forschungsarbeiten zu resilienten, begabten Jugendlichen unterstrichen (Stamm, 2007b). Ganz besonders notwendig für leistungsstarke, begabte Heranwachsende

ohne bildungsnahen Hintergrund und ohne kulturelles Elternkapital ist ein angemessenes Curriculum. Ein wenig herausfordernder Unterricht, niedrige Leistungsansprüche, unangemessene Lernzeit oder das Fehlen ähnlich interessierter Peers können zu Unterforderung und damit zu emotionalen und sozialen Anpassungsproblemen führen.

Für alle resilienten Jugendlichen erweist sich der Beruf als bedeutsame Variable. Sowohl in der Studie von Oser et al. (2004), in der Bremer Längsschnittstudie von Schuhmann (2003), in der Invulnerabilitätsstudie von Lösel und Bender (1999) als auch in der Kompetenz-Studie von Masten (2001) zeigte sich, dass die Entwicklung resilienten Verhaltens eng mit beruflicher Eingliederung sowie Perspektiven verbunden ist und dass arbeitslose Jugendliche nur dann resilientes Verhalten entwickeln können, wenn sie über adaptive Ressourcen im Sinne eines guten kognitiven Funktionsniveaus und elterlicher Fürsorge mit mindestens einem unterstützenden Elternteil verfügen. Mit Blick auf den Übergang ins Erwachsenenalter erweist sich damit der „Beruf [...] als das Rückgrat des Lebens“ (Nietzsche, 1883/1999, Vers Nr. 575) und somit als der protektive, vor Vulnerabilität schützende Faktor.

Im Hinblick auf den Berufserfolg junger Migranten ist basierend auf der Resilienzperspektive anzunehmen, dass diese während ihrer Ausbildungszeit über stabile Bezugspersonen verfügt haben, die als Identifikationsmodelle – und im Lehrbetrieb auch als Coaches – bedeutsam waren. Ferner ist zu erwarten, dass sich die Schule, insbesondere auch die Berufsschule, durch hohe Leistungsanforderungen, klare Organisations- und Führungsstrukturen, hohe Unterrichts- und gute Ausbilder-Lernenden-Beziehungen ausgezeichnet haben.

3.4. Fazit aus dem Forschungsstand und den theoretischen Überlegungen

Auf der Basis dieser Ausführungen lassen sich einige Charakteristika benennen, welche aus empirischer und theoretischer Perspektive geeignet scheinen den Ausbildungs- und Berufserfolg junger Absolventinnen und Absolventen mit Migrationshintergrund vorherzusagen.

Zusammenfassend kommen die bisherigen Studien zum Schluss, dass die Familie einen bedeutsamen Einfluss auf den Erfolg hat. Dies kann einerseits über die vermittelten Bildungsaspirationen der Eltern geschehen, andererseits werden aber auch immer wieder Geschwister oder andere Personen aus dem familiären Nahraum (signifikante Andere) als resilienzfördernde Coaches genannt. Ebenso scheinen erfolgreiche Personen von den sozialen Netzwerken der Familie zu profitieren. Daneben scheinen aber auch strukturelle Merkmale der Familie bedeutsam zu sein. So sind erfolgreiche Personen mit Migrationshintergrund oft bereits im Gastland geboren oder aber in jungen Jahren (vor dem 6. Lebensjahr resp. vor dem Eintritt in den Kindergarten) eingewandert. Ihre Familien identifizieren sich mit den hiesigen Werten und die bemühen sich infolgedessen auch um den Erwerb der lokalen Sprache (in diesem Fall Deutsch). Zudem haben die Eltern Kenntnis der Ziele und Inhalte unseres Bildungssystems und hegen kaum Rückkehrabsichten.

Mit Blick auf persönliche Merkmale lässt sich davon ausgehen, dass es sich bei leistungsstarken Migranten um junge Menschen handelt, die hohes Vertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten haben und eine gute Selbstorganisation an den Tag legen. Ihren Berufswunsch wie auch ihre Berufsidentität sind gefestigt und sie zeigen einen ausgeprägten Fleiss inkl. hohe Leistungsbereitschaft und Frustrationstoleranz. Trotzdem sind ihre Schullaubahnen oft diskontinuierlich,

und auch in der Weiterbildung sind sie gegenüber Einheimischen tendenziell untervertreten. Mit Blick auf die Rolle des Ausbildungsbetriebes ist davon auszugehen, dass erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen stärker gefördert werden als Einheimische, auch wenn sie ihre Ausbildungen tendenziell in Berufen absolvieren, in denen sie unterfordert sind.

Dieses Fazit verdeutlicht die multikausale Interessenstruktur unserer MIRAGE-Studie. So werden wir im Folgenden vielfältige Prädiktorvariablen (wie Sprache und Sprachbindung, Niederlassungsstatus, Bildungsaspirationen des Elternhauses und Persönlichkeitsmerkmale, aber auch nicht-/kognitive Persönlichkeitsmerkmale und Umweltbedingungen) auf ihre Validität für ausgewählte Kriteriumsvariablen (Ausbildungs-/Berufserfolg) prüfen.

4. DAS PROJEKT MIRAGE

Unsere auf drei Jahre angesetzte Längsschnittstudie mit dem Titel MIRAGE untersuchte zwischen 2009 und 2012 junge Männer und Frauen mit und ohne Migrationshintergrund, die ihre berufliche Ausbildung im Jahr 2009 als Leistungserfolgreichste des ganzen Jahrgangs abgeschlossen hatten. Ziel der Studie war es, die Grundlagen des beruflichen Erfolgs der leistungsbesten Migranten im Vergleich zu ebenso erfolgreichen Schweizern zu erforschen. Von besonderem Interesse war dabei die Entwicklung ab der zweiten Schwelle, d.h. der Wechsel von der Ausbildung in das Berufsleben.

4.1. Forschungsfragen

Auf der Basis der aktuell verfügbaren theoretischen und empirischen Forschungserkenntnisse verfolgte die MIRAGE-Studie vier erkenntnisleitende Hauptfragestellungen:

- 1.1 Wie lassen sich die erfolgreichsten Lehrabsolventen mit oder ohne Migrationshintergrund hinsichtlich ihrer beruflichen, sozioökonomischen, schulischen, persönlichen, familialen und kontextuellen Merkmale beschreiben?

Zur Beantwortung dieser Fragestellung werden die besagten Merkmale der Stichprobe analysiert. Dabei wird eine Kontrastierung zwischen Absolventen mit Migrationshintergrund und einheimischen Absolventen vorgenommen.

- 1.2 Unterscheiden sich die Absolventen mit Migrationshintergrund unter Berücksichtigung des Einreisealters hinsichtlich bestimmter Aspekte wie Diskriminierung, Akzeptanz und Integration, Verbundenheit sowie Rückkehrorientierung?

Um diese Frage zu beantworten, wird der Fokus auf die Analyse der Unterschiede innerhalb der Gruppe mit Migrationshintergrund gelegt, welche im Zusammenhang mit dem Einreisealter in die Schweiz steht.

2. Welches sind die Bedingungsfaktoren ihres Ausbildungs- bzw. Berufserfolgs?

Für die Beantwortung dieser Fragestellung wurde zunächst der im theoretischen Teil aufgegriffene Begriff Ausbildungs- bzw. Berufserfolg operationalisiert. Auf dieser Basis interessiert, ob sich die beiden Subgruppen hinsichtlich dieser Merkmale unterscheiden und welche Kriterien den Berufserfolg determinieren.

3. Wie gestalten sich die Wege der leistungserfolgreichsten Absolventen in die berufliche Laufbahn an der zweiten Schwelle?

Mit dieser Fragestellung wird der Übergang der Lehrabsolventen mit und ohne Migrationshintergrund von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt erforscht. Dabei wird untersucht, ob sich die beiden Gruppen unterscheiden. Darüber hinaus werden Faktoren eruiert, welche die beruflichen Stellungen der Befragten massgeblich beeinflussten.

4. Welche Merkmale kennzeichnen Lehrbetriebe, die besonders erfolgreiche Absolventen beider Gruppen ausgebildet haben?

Bei dieser Fragestellung interessieren unter anderem die Aspekte des Betriebsklimas, der Lehrlingsausbildung, der Auswahlkriterien, der Unterstützung und der Motivationsförderung. Dementsprechend werden die Struktur- und Arbeitsmerkmale der Lehrbetriebe untersucht.

4.2. Untersuchungsdesign und Instrumente

4.2.1. Untersuchungsdesign

Zur Beantwortung dieser Forschungsfragen wurde ein Längsschnittdesign mit drei verschiedenen Untersuchungsstufen gewählt (Abbildung 1). In einem ersten Schritt (Untersuchungsstufe I) wurden im Sommer 2009 in 18 deutschsprachigen Kantonen der Schweiz anhand der Abschlussnote der Lehrabschlussprüfungen die erfolgreichsten Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger ausgewählt. Dazu wurde von den kantonalen Berufsbildungsämtern, basierend auf den Durchschnittsnoten der Lehrabschlussprüfung, eine bestimmte, der Grösse des Kantons entsprechende Anzahl erfolgreichster Auszubildender gezogen. Eine Übersicht über die Ausbildungsjahre und Kanton der Lehrabsolventen ist in folgender Tabelle dargestellt.

Tabelle 1: Anzahl auszuwählender Lehrabgänger/-innen nach Kantonen und Ausbildungsdauer

	Absolute Anzahl MH		Absolute Anzahl EH	
	3-jährige Berufslehre	4-jährige Berufslehre	3-jährige Berufslehre	4-jährige Berufslehre
Aargau	46	23	59	30
Appenzell A.Rh.	5	2	6	2
Appenzell I.Rh.	3	2	3	2
Basel-Landschaft	17	8	21	11
Basel-Stadt	17	8	21	10
Bern	80	40	104	52
Freiburg	20	10	25	13
Glarus	5	2	6	3
Graubünden	20	10	26	13
Luzern	32	16	42	21
Nidwalden	4	2	5	2
Obwalden	5	2	6	2
Schaffhausen	8	4	11	5
Schwyz	11	5	13	7
Solothurn	20	10	26	13
St. Gallen	46	23	60	30
Thurgau	22	11	28	14
Uri	5	2	6	2
Zug	10	5	13	7
Zürich	96	48	125	62
Total = 1614	473	235	606	300

Den auf diese Weise ermittelten 1'600 Personen wurde hierauf eine schriftliche Einladung zur Projektbeteiligung sowie ein Fragebogen (t1, 2009) zur differenzierten Erfassung des Migrationshintergrunds zugesandt. Neben Fragen zum Migrationshintergrund enthielt der Fragebogen Items zur soziokulturellen Herkunft, zu familiären Merkmalen, zur Berufslehre, zur Stel-

lensuche, zur Förderung der Fähigkeiten im Lehrbetrieb, zur Schul- und Ausbildungslaufbahn, zum Ausbildungsbetrieb, zur beruflichen Situation und Zukunft sowie zu Persönlichkeitsmerkmalen. Auf der Grundlage der Daten aus dem ersten Fragebogen wurde die Untersuchungsgruppe „Personen mit Migrationshintergrund“ (MH) und die Vergleichsgruppe „Einheimische“ (EH) gebildet. Als Personen mit Migrationshintergrund wurden Absolventinnen und Absolventen bezeichnet, wenn ein Elternteil im Ausland geboren war.

Die Untersuchungsstufe II war auf die Entwicklung der Berufstätigkeit ab der zweiten Schwelle, die Weiterbildungsaktivitäten sowie die Zukunftspläne der beiden Gruppen, d.h. der Migranten und der Einheimischen, ausgerichtet. Dazu wurden die Absolventen zweimal (t2 2010, t3 2011) mittels eines schriftlichen Fragebogens befragt. Zusätzlich wurden zur Erfassung der kognitiven Fähigkeiten im Frühjahr 2010 mit den Lehrabgängern kognitive Tests (CFT-20-R, Culture Fair Test; Weiss, 2006) durchgeführt. Die Auswertungen erfolgten mittels univariater und bivariater statistischer Verfahren.

Um neben einer Selbsteinschätzung auch über eine Fremdeinschätzung zu verfügen, wurden im Winter 2009/2010 in der dritten Untersuchungsstufe die ehemaligen Lehrmeisterinnen und Lehrmeister anhand eines schriftlichen Fragebogens befragt. Dieser enthielt Items zu den strukturellen Merkmalen des Betriebs, zur Arbeit und zu betrieblichen Entwicklungsmöglichkeiten sowie zur Probandin resp. zum Probanden, den sie bis zur Lehrabschlussprüfung geführt haben. Die Daten wurden mittels univariater und multivariater statistischer Verfahren ausgewertet. Letztere dienten dazu, die relative Bedeutsamkeit der verschiedenen Aspekte in ihrer kumulativen Wirkung auf Faktoren des Ausbildungs- und Berufserfolg zu überprüfen.

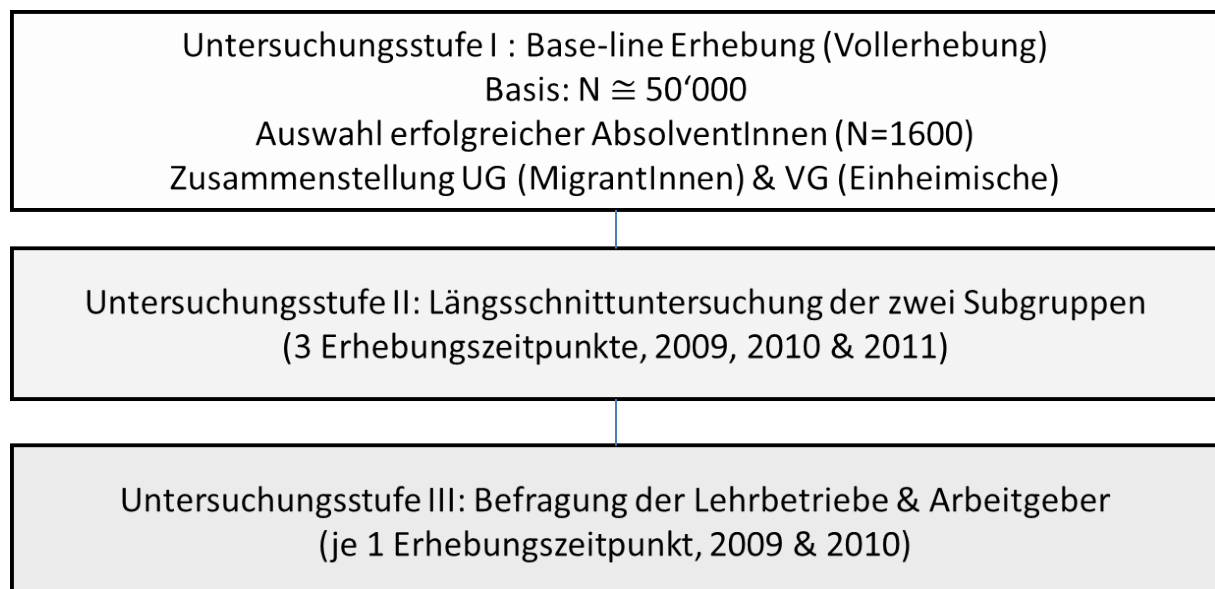


Abbildung 1: Die drei Untersuchungsstufen

4.2.2. Erhebungsinstrumente

Zur Beantwortung der oben formulierten Fragestellungen wurden im Rahmen der Untersuchungsstufen II und III standardisierte Fragebögen (Papier und Stift) eingesetzt. Die nachfolgenden Tabellen 2 und 3 vermitteln einen Überblick über die darin erhobenen Dimensionen und geben Auskunft über die verwendeten Instrumente.

Tabelle 2 bezieht sich auf die Befragung der Lehrbetriebe, welche die erfolgreichen Absolventen ausgebildet haben. Die erfragten Dimensionen betreffen strukturelle Betriebsmerkmale, die Arbeit im Betrieb sowie Fragen zu den Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb im Allgemeinen und spezifisch bezüglich der auszubildenden Person. Zudem wurden Angaben zum ehemaligen Lernenden und zum Lehrmeister erhoben.

Bei den verwendeten Instrumenten handelt es sich in den wenigsten Fällen um vollständige Skalen, da die Fragen auf die spezifischen Erhebungssituationen angepasst wurden. Deshalb wird nachfolgend auch keine Skalenreliabilität berichtet. Einen detaillierten Einblick in die Erhebungsinstrumente liefern die Fragebogen im Anhang.

Tabelle 2: Erhobene Dimensionen und Instrumente (Lehrbetriebe)

Dimension	Referenz auf Instrument
Strukturelle Betriebsmerkmale	Eigenentwicklung MIRAGE-Studie
Arbeit im Betrieb	nach Eder, 1998 und Wild, 2003
Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb	in Anlehnung an Stamm, Müller und Niederhauser, 2006
Entwicklungsmöglichkeiten in Bezug auf den Auszubildenden	in Anlehnung an Wettstein, 2000 und Stein, 2004
Zum ehemaligen Lernenden	Nach Stamm, Müller & Niederhauser, 2006
Angaben zum/zur Lehrmeister/-in	Eigenentwicklung MIRAGE-Studie

Tabelle 3 bezieht sich auf die Befragungen der Absolventen und enthält zusätzlich zu den genannten Aspekten noch die Erhebungszeitpunkte t1 (2009), t2 (2010) und t3 (2011). Erfasst wurden zum einen Merkmale zur Person, wie Einstellungen und Interessen, das Vorhandensein von Vorbildern und die Sprache. Zum anderen wurden Informationen betreffend der Familie von erfolgreichen Lehrabsolventen erhoben. Diese umfassen unter anderem das Bildungsniveau der Eltern, den familiären Zusammenhalt und das soziale Netzwerk. Ferner wurden Aspekte zur Ausbildung sowie zum Beruf erhoben. Erstere beinhalten beispielsweise Merkmale zur obligatorischen Schulzeit, zur Berufslehre oder zur beruflichen Weiterbildung. Letztere umfassen zum Beispiel Angaben zum Arbeitgeber, zur beruflichen Situation sowie zur Berufszufriedenheit.

MIRAGE (Migranten als gesellschaftliche Aufsteiger)

Tabelle 3: Erhobene Dimensionen, Erhebungszeitpunkt und Instrumente (Absolventinnen und Absolventen)

Dimension	t1 2009	t2 2010	t3 2011	Referenz auf Instrument
Persönlichkeit, Verhalten, Einstellungen und Gefühlslage	x	x	x	nach Stiensmeier-Pelster, Schürmann, Eckert & Pelster, 1994; Bieri & Forrer, 2005
Schulische, ausserschulische und arbeitsbezogene Aktivitäten und Interessen	x	x	x	Eigenentwicklung MIRAGE-Studie; in Anlehnung an Heller, 2001; nach Suter, 2005; Biedermann, Oser, Konstantinidou & Widorski, 2010; Bundeszentrale für politische Bildung, 2010
Vorbilder (Schule, Lehre, Freizeit und Beruf)	x		x	Eigenentwicklung MIRAGE-Studie
Wohnsituation	x	x	x	nach Boos-Nünning & Karakaşoğlu, 2005
Kontaktangaben (des Arbeitsbetriebs)	x	x		Eigenentwicklung MIRAGE-Studie
Sprache und Identifikation mit dem Herkunftsland, Integration, Erfahrung mit Diskriminierung	x		x	nach Boos-Nünning & Karakaşoğlu, 2005
Berufliche Stellung und Bildungsniveau der Eltern, kulturelles Kapital der Familie	x			Eigenentwicklung MIRAGE-Studie; nach TREE, 2011
Familiärer Zusammenhalt, Erziehung	x		x	nach Trudewind, 1975; Sauer & Gamsjäger, 1996; Wild, 2003; Boos-Nünning & Karakaşoğlu, 2005; Stamm, Müller & Niederhauser, 2009
Nationalität und Herkunft der Eltern und der Absolventen	x			in Anlehnung an das Bundesamt für Migration BFM, 2009
Soziales Netzwerk			x	nach Trudewind, 1975; Sauer & Gamsjäger, 1996; Stamm, Müller & Niederhauser, 2009
Vorschulzeit und obligatorische Schulzeit	x			Eigenentwicklung MIRAGE-Studie; nach Stamm, Müller & Niederhauser, 2009
Berufslehre, ehemaliger Lehrbetrieb und Berufsschule	x			Eigenentwicklung MIRAGE-Studie; nach Eder, 1998; in Anlehnung an Wettstein, 2000; nach Wild, 2003; in Anlehnung an Stein, 2004; nach Stamm, Müller & Niederhauser, 2009
Berufsmaturität, Berufliche Weiterbildung	x	x	x	Eigenentwicklung MIRAGE-Studie
Arbeitgeber		x	x	Eigenentwicklung MIRAGE-Studie; nach Eder, 1998; Wild, 2003
Momentane berufliche Situation und Zukunft	x	x	x	Eigenentwicklung MIRAGE-Studie; nach Stein, 2004
Berufsarbeit, Arbeitsorientierung, berufliche Stellung, Einkommen	x	x	x	Eigenentwicklung MIRAGE-Studie; nach Jauffmann & Pfaff, 2000
Berufszufriedenheit	x	x	x	nach Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), 2005

Befragungen der Absolventinnen und Absolventen

Von den gesamthaft 1614 an die Absolventen verschickten Fragebogen wurden 755 Fragebogen retourniert. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 46.77%. Diese gehören zu den Leistungsbesten des Jahres 2009¹. Bei 678 der 755 bei uns eingetroffenen Fragebogen wurden Angaben zum ehemaligen Lehrbetrieb gemacht. Somit akzeptierten knapp 90% der Befragten eine Befragung ihrer ehemaligen Ausbildungsbetriebe durch uns. Zudem wurden die Absolventen im Frühjahr 2010 kontaktiert und gebeten an einem kognitiven Fähigkeitstest (CFT-20R) online teilzunehmen. Von den 755 kontaktierten Personen nahmen 416 an den Tests teil, was einem Rücklauf von 55% entspricht. In der zweiten Erhebungswelle (t 2010) wurden 743 Personen kontaktiert. Davon retournierten 544 einen ausgefüllten Fragebogen. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 73%. Somit fiel die Rücklaufquote im Jahr 2010 deutlich höher aus als 2009. Diese Tatsache führen wir unter anderem auf unsere Feldpflege und die proaktive Kommunikation der Anreize (Verlosung von Preisen) zurück. Nicht zuletzt wurde die erhöhte Rücklaufquote auch dadurch erreicht, weil die nicht antwortenden Personen mit einem Erinnerungsschreiben nochmals zur Teilnahme motiviert und auf die damit verbundenen Anreize hingewiesen wurden – dies mit dem Ziel, die Panelmortalität zu verringern und einer möglichen Selektivität des Samples entgegenzuwirken. Die Bestandsaufnahme des Rücklaufs der dritten Erhebungswelle aus dem Jahr 2011 wies mit N=478, also 88%, im Vergleich zur zweiten Erhebungswelle und 64% im Vergleich zur ersten Erhebungswelle, einen hervorragenden Rücklauf auf.

Aus Tabelle 4 wird ersichtlich, wie sich die Ausgangsstichprobe getrennt nach EH und MH im Laufe der Untersuchung verändert hatte. Die ursprüngliche Stichprobe nach der Rekrutierungsphase hatte aus 757 Personen bestanden, wobei 40% einen Migrationshintergrund hatten und 60% Einheimische waren. 58.3% der Personen waren weiblich, 41.7% Personen männlich. Das Durchschnittsalter betrug 21.8 Jahre (SD=5.2)

Tabelle 4: Teilnahme und Panelmortalität der befragten Absolvent/innen für die Wellen t1 (2009) bis t3 (2011)

	Einheimische		Personen mit Migrationshintergrund		N Total
	N	Ausfall in %	N	Ausfall in %	
Erhebung t1 (2009)	452		301		753
Erhebung t2 (2010)	341	24.6	200	33.5	541
Erhebung t3 (2011)	305	10.5	171	14.5	476

Anmerkungen: Für vereinzelte Fälle liegen keine Angaben über den Migrationshintergrund vor. Deshalb können Fallzahlen zu anderen Tabellen minimal variieren.

Wie in der Tabelle ersichtlich wird, beteiligten sich beiden Gruppen nicht zu gleichen Teilen an den Wellen t2 (2010) und t3 (2011). Hatten zu t2 (2010) noch 37% der Befragten einen

¹ Gemäss dem Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen in Mannheim sind Rücklaufquoten abhängig von unterschiedlichen Faktoren wie etwa der Zielgruppe und den Anreizen für die Teilnahme. Eine verbindliche Richtgrösse kann somit nicht angegeben werden (Porst, 2001). Wir erachten unsere Rücklaufquote jedoch als zufriedenstellend, da die entsprechenden Quoten in den Jahren 2010 und 2011 möglicherweise auch wegen der gesetzten Anreize höher ausfielen.

Migrationshintergrund, so lag dieser Anteil bei t3 (2011) noch bei 35.9%. Dies verdeutlicht, dass die Panelmortalität zwischen t1 (2009) und t2 (2010) deutlich grösser war als zwischen t2 (2010) und t3 (2011).

Befragungen der Ausbildungsbetriebe und der aktuellen Arbeitgeber/-innen

Bei 669 der 743 (90%) retournierten Fragebogen der ersten Absolventenbefragung (2009) wurden Angaben zu den ehemaligen Ausbildungsbetrieben gemacht. Von 669 kontaktierten Ausbildungsbetrieben retournierten 446 (67%) einen ausgefüllten Fragebogen. 64.7% davon hatten einheimische Absolventinnen und Absolventen ausgebildet, 35.3% solche mit Migrationshintergrund. Bei 309 der 544 (57%) eingetroffenen Fragebogen der zweiten Befragung der Absolventen im Jahr 2010 wurden zudem Angaben zu den aktuellen Arbeitgebern gemacht. Von diesen 309 kontaktierten Personen retournierten 185 (60%) einen ausgefüllten Fragebogen, 58.3% beschäftigten Arbeitsnehmende der Gruppe der Einheimischen, 41.7% der Gruppe mit Migrationshintergrund. Sowohl bei der Befragung der Ausbildungsbetriebe wie auch bei der Befragung der aktuellen Arbeitgeber verweisen die Fallzahlen darauf, dass es sich um ein selektives Subsample handelt. Bei der Analyse der Daten und insbesondere bei der Interpretation der Resultate muss diesem Umstand Rechnung getragen werden.

4.2.3. Teilnahmeanreize und Stichprobenpflege

Wie bereits berichtet, wurden im Verlaufe der Studie Massnahmen ergriffen, um die Panelmortalität so tief wie möglich zu halten. Dies wurde insbesondere über Teilnahmeanreize und Stichprobenpflege umgesetzt. Bei der ersten Befragung (2009) wurden die Probanden informiert, dass nach Abschluss des Projektes drei Preise im Gesamtwert von 1000 CHF verlost würden. Zudem wurde den Absolventen eine Urkunde in Aussicht gestellt, welche ihre Teilnahme an einer Studie zu besonders erfolgreichen Lehrabsolventen bestätigt. In allen Anschreiben für die schriftlichen Befragungen wurde auf diese Anreize hingewiesen sowie jeweils den Teilnehmenden für ihre Bereitschaft gedankt. Für den kognitiven Fähigkeitstest wurden unter den teilnehmenden Personen zusätzlich 40 iPods verlost und wiederum allen Teilnehmenden eine Teilnahmeurkunde ausgestellt.

4.2.4. Ausfälle und Selektivität in der Befragung

Ein Problem sozialwissenschaftlicher Datenerhebungen ist, dass die realisierten Stichproben aufgrund von Ausfällen in der Regel von der angestrebten Bruttostichprobe abweichen. Da im Projekt das Forschungsinteresse auf die Analyse individueller Entwicklungsverläufe und deren Determination gerichtet war, stand gemäss Kuhnke (2005), im Vergleich beispielsweise zu querschnittlich angelegten Bevölkerungsbefragungen, die Frage nach der Repräsentativität hinsichtlich grösserer Teilgruppen insgesamt weniger im Vordergrund. Es stellt sich nun die Frage, wie die tatsächlich realisierten Stichproben von der Ausgangsstichprobe abweichen und welche Konsequenzen allfällige Abweichungen in Hinsicht auf die Relevanz und Verallgemeinerbarkeit der gewonnenen Ergebnisse mit sich bringen. Sind die Ausfälle zufällig, bedeutet dies für die Stichprobe lediglich eine zahlenmässige Verkleinerung, was Auswirkungen auf die Auswahl der Analyseverfahren haben kann. Sind die Ausfälle hingegen nicht zufällig,

bedeutet dies, dass die realisierte Stichprobe keine echte Zufallsstichprobe mehr darstellt und insofern nicht mehr von einem verkleinerten Abbild der Grundgesamtheit bzw. Ausgangsstichprobe gesprochen werden darf. Dies wäre beispielsweise dann der Fall, wenn die Absolventen mit Migrationshintergrund und tiefem sozioökonomischen Status weniger häufig an den Befragungen teilnehmen würden. Dieser Frage wird im Folgenden mit einer Analyse der Ausfälle nachgegangen.

Um einen Eindruck über die möglichen Zusammenhänge zwischen einzelnen relevanten Merkmalen² und der Untersuchungsteilnahme zum Zeitpunkt t2 (2010) und t3 (2011) zu erhalten, wurden in einem ersten Schritt einfache Zusammenhangsanalysen gerechnet. Tabelle 5 gibt einen Überblick über ausgewählte potentielle Einflussfaktoren (Kovariaten) auf die Untersuchungsteilnahme.

Tabelle 5: Kovariaten der Untersuchungsteilnahme (bivariate Zusammenhänge)

	Erhebung t2 ¹ 2010 N(544)	Erhebung t3 ¹ 2011 N(478)
Geschlecht ¹	-.03	-.01
Alter ³	.01	-.03
Migrationshintergrund ¹	-.10**	-.11**
Anzahl Bücher ²	.09*	.08*
Bildungsjahre Vater ³	.08*	.02
Bildungsjahre Mutter ³	.06 ⁺	.04
Teilnahme t2 ¹ (2010)		.56**
Typ oblig. Schule ²	-.11**	-.08*
Besuch einer BMS ¹	.10*	.11**
Hauptbeschäftigung t1 ¹	.10	.08
Hauptbeschäftigung t2 ¹ (2010)		.13
ISEI des Lehrberufs ³	-.01	.07 ⁺
ISEI zum Zeitpunkt t2 ³ (2010)		.11*
Leistungsmotivation ³	.02	.00
Zuverlässigkeit ³	.04	.05

Anmerkungen: Skalenniveaus: 1=nominal, 2=ordinal, 3=metrisch; +: p<.1; *:p<.05; **:p<.01; Koeffizienten: Phi, Rho und r; Fallzahlen können aufgrund itemspezifischer fehlender Werte minimal variieren.

Für die Studienteilnahme zum Erhebungszeitpunkt t2 (2010) zeigt sich, dass der Migrationshintergrund negativ ($\phi = -.10$, $p < .01$), die Anzahl Bücher im Haushalt ($r = .08$, $p < .05$), die Bildungsjahre des Vaters ($r = .08$, $p < .05$) und die der Mutter ($r = .06$, $p < .1$), positiv mit der Studienteilnahme korrelieren. Ebenso zeigt die Korrelation zwischen dem obligatorischen Schultyp der Sekundarstufe 1 ($\rho = -.11$, $p < .01$) sowie dem Besuch einer Berufsmittelschule (BMS) ($\phi = .10$, $p < .05$) und der Studienteilnahme zu t2 (2010), dass Personen aus anforderungsniederen Schultypen weniger kontinuierlich an der Untersuchung teilnehmen als Personen aus anforderungsreichen Schultypen. Dieser Befund bestätigt sich auch mit Blick auf die Studienteilnahme bei t3 (2011). Der stärkste Zusammenhang ergibt sich hier jedoch zwischen der

² Die Auswahl der Merkmale orientiert sich massgeblich an den umfangreichen Berechnungen zur Panelmortalität im Schweizer Jugendpanel TREE. Ein detaillierter Überblick, der die vorliegenden Ausführungen zur Panelmortalität inspiriert hat, gibt Sacchi (2008).

Studienteilnahme t2 (2010) und t3 (2011) ($\phi=.56$, $p<.01$), die anderen Kovariaten bewegen sich weitgehend auf dem Niveau von t2 (2010).

4.2.5. Pfadmodell zu den Einflüssen auf die Untersuchungsteilnahme

Die bisherigen Analysen geben bereits einige Hinweise zur Entwicklung der Stichprobe und Kovariaten der Studienteilnahme. Um den kausalen Einfluss dieser Faktoren auf die Studienteilnahme noch differenzierter zu beurteilen, wurde in einem nächsten Schritt ein Pfadmodell gerechnet. Die Ergebnisse der Analysen sind in Abbildung 2 graphisch dargestellt.

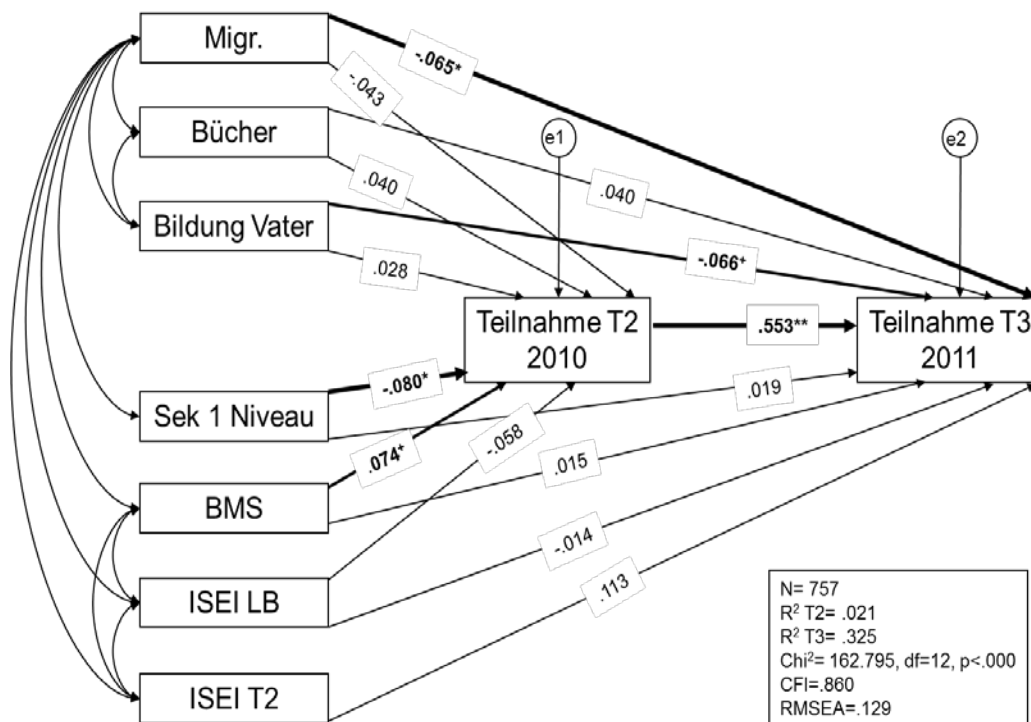


Abbildung 2: Pfadmodell zur Bestimmung der Sampleselektivität³

In Abbildung 2 sind die standardisierten direkten Effekte auf die Studienteilnahme zu den Zeitpunkten t2 (2010) und t3 (2011) wie auch ihr Signifikanzniveau dargestellt. Die zweiseitigen Pfeile weisen auf die berücksichtigten Korrelationen zwischen den unabhängigen Variablen hin, wobei hier mit Ausnahme des Zusammenhangs zwischen dem sozioökonomischen Status zum Zeitpunkt t2 (2010) (ISEI T2) und dem Migrationshintergrund (Migr.) alle eingezeichneten Zusammenhänge hoch signifikant sind ($p<.000$).

Wie aus Abbildung 2 ersichtlich wird, hat nur der besuchte Schultyp auf Sekundarstufe 1 einen direkten signifikanten Einfluss auf die Teilnahme zum Zeitpunkt t2 (2010) ($\beta=-.080$). Der direkte Effekt der besuchten Berufsmaturitätsschule auf denselben Zeitpunkt bleibt auf marginal signifikantem Niveau ($\beta=.074$; $p=.054$). Für die Teilnahme zum Zeitpunkt t3 (2011)

³ Variablenbezeichnungen: Migr.=Migrationshintergrund; Bücher=Anzahl Bücher im Haushalt; Bildung Vater=Bildungsjahre des Vaters; Sek 1 Niveau=Niveau der besuchten Sekundarschule 1; BMS= Besuch einer Berufsmaturitätsschule; ISEI LB=Sozioökonomischer Status des Lehrberufs; ISEI T2= Sozioökonomischer Status im Jahr 2010; e1 & e2=Fehlerterme.

zeigt sich, dass der Migrationshintergrund ($\beta = -.065$) einen direkten signifikanten Einfluss auf die Studienteilnahme hat. Der Einfluss des Bildungsniveaus des Vaters ($\beta = -.065$; $p = .052$) wird nur marginal signifikant. Der stärkste direkte Einfluss für die Teilnahme zum Zeitpunkt t3 (2011) geht aber von der Teilnahme zum Zeitpunkt t2 (2010) aus ($\beta = .553$; $p < .000$). Die grossen Differenzen in den direkten Effekten zwischen dem Einfluss des Schulniveaus auf Sekundarstufe 1 und dem Besuch einer BMS auf die beiden Teilnahmevariablen zeigen, dass hier bedeutsame indirekte Effekte der Prädiktoren auf die Teilnahme zum Zeitpunkt t3 (2011) vorliegen.

Die Auswirkungen der beschriebenen Effekte lassen sich noch anschaulicher über die Verteilung einiger Merkmale über die Wellen hinweg beschreiben. 11% der teilnehmenden Einheimischen gaben zu t1 (2009) an, einen anforderungsniederen Sekundarschultyp (Realschule) besucht zu haben. Bei der Gruppe der Migranten lag dieser Anteil jedoch bei 28.6%. Bei der letzten Befragung im Jahr 2011 waren nur mehr 9.6% der Einheimischen und 26.3% der Migranten aus einem anforderungsniedrigen Schultyp vertreten. Dies gibt an, dass diese Gruppen im Verlauf der Studie unterrepräsentiert geworden sind. Die Teilnahmequoten der Absolventen aus anforderungshohen Schultypen blieben deutlich stabiler. Dies zeigt sich auch an der Quote der BMS-Absolventen. Bei den Einheimischen waren es bei t2 (2010) 28.1% und bei t3 (2011) bereits 31.3%. Auch bei den Migranten zeigt sich diese Verschiebung. Lag diese im Jahr 2009 (t1) bei 10.1%, so war sie bei t3 (2011) bereits bei 11.8%. Der Mittelwert in den Bildungsjahren des Vaters blieb über die drei Erhebungszeitpunkte stabil, nur die Streuung änderte sich leicht.

Insgesamt verweisen diese Analysen zur Studienteilnahme und zur Panelmortalität, dass die Verzerrung zwischen t1 (2009) und t3 (2011) deutlich grösser ist als zwischen t1 (2009) und t2 (2010). Die sozioökonomische Stellung, operationalisiert als ISEI des Lehrberufs und als ISEI zum Zeitpunkt t2 (2010), hat keinen Einfluss auf die Studienteilnahme. Strukturelle Merkmale wie der Migrationshintergrund und das Bildungsniveau des Vaters, aber auch Merkmale der Schullaufbahn wie der besuchte Schultyp auf der Sekundarstufe 1 oder der Besuch einer Berufsmaturitätsschule, beeinflussen jedoch die Teilnahme an der Studie. Mit Blick auf die effektiven Veränderungen in der Stichprobenzusammensetzung an den referierten Quotenverhältnissen zeigt sich allerdings, dass diese nicht so dramatisch sind, wie dies die Effekte im Modell suggerieren. Wie auch bei der TREE-Studie (Bergmann et al., 2011) wurde wohl die grösste Verzerrung der Stichprobe durch die Probanden hervorgerufen, welche den Fragebogen zum Zeitpunkt t1 (2009) nicht beantwortet haben („Nonresponse“; Sacchi, 2008). Aufgrund des Untersuchungsdesigns und der Erhebungsmethode (mittels der Berufsbildungsämter) können aber keine verlässlichen Aussagen über diesen Ausfall und seine allfällige Selektivität gemacht werden. Insgesamt zeigt das Pfadmodell als erweiterte Analyse ein deutlich differenzierteres Bild der Panelmortalität als die bivariaten Analysen. Aufgrund der bescheidenen Modell-Fit-Indizes, d.h. der globalen Indizes zur Beurteilung der Güte des Pfadmodells und der Parameterschätzung, sollte es aber nicht überinterpretiert werden.

5. ERGEBNISSE

In den folgenden Unterkapiteln werden die Resultate zu den fünf Forschungsfragen vorgestellt und diskutiert. In Kapitel 5.1 (Forschungsfrage 1.1 & 1.2) werden die Ergebnisse zu den Gruppenvergleichen zwischen Migranten und Einheimischen in Merkmalen der Berufslehre, so-zioökonomischen Merkmalen, Merkmalen der Schullaufbahn sowie Personen-, Familien- und Kontextmerkmalen vorgestellt. Anschliessend folgt eine differenzierte Betrachtung von Personen mit Migrationshintergrund unter Berücksichtigung des Einreisealters der nicht in der Schweiz Geborenen. Kapitel 5.2 widmet sich der Frage nach den Faktoren für Ausbildungs- und Berufserfolg (Forschungsfrage 2). Dabei richtet sich das Interesse auf die subjektive Sicht der Absolventen. Für den Berufserfolg werden Ergebnisse zu unterschiedlichen, in der Literatur als ‚objektive‘ und ‚subjektive‘ Kriterien für beruflichen Erfolg ausgewiesenen Merkmalen präsentiert. Die Frage nach den Wegen in die berufliche Tätigkeit an der zweiten Schwelle (Forschungsfrage 3) wird in Kapitel 5.3 und diejenige nach den Merkmalen der Ausbildungsbetriebe mit den erfolgreichsten Absolventen (Forschungsfrage 4) in Kapitel 5.4 bearbeitet.

5.1. Forschungsfrage 1: Merkmale der erfolgreichsten Absolventen

Was zeichnet besonders erfolgreiche Absolventen mit Migrationshintergrund aus und inwiefern unterscheiden sie sich von ebenso erfolgreichen Einheimischen? Wo liegen die Gemeinsamkeiten? Um diese Fragen zu beantworten, werden migrationsspezifische Unterschiede in leistungsrelevanten Merkmalen zwischen den erfolgreichsten Lehrabgängern mit und ohne Migrationshintergrund analysiert (Kap. 5.1.1). Dazu gehören: Merkmale der Berufslehre, so-zioökonomische Merkmale, Merkmale der Schullaufbahn sowie Personen-, Familien- und Kontextmerkmale. Nachfolgend wird versucht, über eine Unterscheidung der Migranten hinsichtlich ihres Einreisealters differenzierte Erkenntnisse zu gewinnen (Kap. 5.1.2). Die Aufmerksamkeit richtet sich dabei insbesondere auf migrationsspezifische Aspekte wie die Integration oder die herkunftsbedingte Diskriminierung am Arbeitsplatz.

5.1.1. Steckbrief der erfolgreichsten Absolventinnen und Absolventen

In Tabelle 6 werden die Gruppenunterschiede zwischen den leistungsstarken Personen mit Migrationshintergrund (MH) und den leistungsstarken Einheimischen (EH) bezüglich Merkmalen der Berufslehre, sozioökonomischen Merkmalen, Kennzeichen der Schullaufbahn sowie Personen-, Familien- und Kontextmerkmalen dargestellt. Aufgeführt sind Mittelwert (M), Standardabweichung (S) und die entsprechende Teststatistik (F-Test und χ^2 -Test). Nachfolgend werden diese Merkmalsbereiche bezüglich signifikanter Unterschiede diskutiert.

Tabelle 6: Gruppenunterschiede in den unabhängigen Variablen (Selbstauskünfte)

Unabhängige Variablen	MH (N=301)		EH (N=452)		F ⁺	p	Eta ²
	M	S	M	S			
Merkmale der Berufslehre							
Dauer der Ausbildung	3.18	.61	3.16	.66	.07	.79	.00
Einstieg in Lehre: (0=direkt, 1=Zwischenlösung)	.55	.50	.45	.50	$\chi^2=6.50$, (p=.01)		
Dauer der Lehrstellensuche ^{ooo}	2.05	.91	1.81	.81	14.50	.00	.02
Wechsel der beruflichen Ausrichtung (0=nein, 1=ja)	.04	.19	.03	.17	$\chi^2=.20$, (p=.66)		
Wechsel des Lehrbetriebs (0=nein, 1=ja)	.09	.28	.07	.26	$\chi^2=.64$, (p=.42)		
Berufsmaturität (0=nein bzw. abgebrochen, 1=ja)	.10	.30	.28	.45	$\chi^2=35.11$, (p=.00)		
LAP-Note	5.23	.23	5.56	.14	494.79	.00	.41
Ausbildner/in als berufliches Vorbild (0=nein, 1=ja) ^{**}	.50	.50	.51	.50	$\chi^2=.10$, (p=.75)		
Sozioökonomische Merkmale							
Bildungsabschluss Vater (Bildungsjahre)	11.86	5.04	14.06	2.87	55.50	.00	.07
Bildungsabschluss Mutter (Bildungsjahre)	10.78	4.94	11.86	5.04	57.63	.00	.07
Haushaltsgrösse	3.84	1.38	3.95	1.44	1.16	.28	.00
Merkmale der Schullaufbahn							
Besuch des Kindergartens (0=nein, 1=ja)	.92	.26	.98	.15	$\chi^2=11.33$, (p=.00)		
Gebrochene Schullaufbahn							
Klasse wiederholen (0=nein, 1=ja)	.19	.63	.09	.29	$\chi^2=10.15$, (p=.01)		
Klasse überspringen (0=nein, 1=ja)	.04	.20	.01	.10	$\chi^2=7.20$, (p=.01)		
Schultyp wechseln (0=nein, 1=ja)	.20	.40	.12	.32	$\chi^2=9.01$, (p=.01)		
Schulabschluss (0=Niv. C & D, 1=Niv. A & B)	.71	.45	.89	.31	$\chi^2=38.21$, (p=.00)		
Personmerkmale							
Erfolgsattribution (0= internal, 1= external)	.05	.22	.06	.23	$\chi^2=.17$, (p=.68)		
Fleiss / Leistungsmotivation ^{oo}	4.16	.70	4.20	.63	.66	.42	.00
Identifikation mit dem Beruf ^o	2.96	.79	3.16	.71	12.14	.00	.02
Gern in Berufsschule gegangen ^{oo}	3.88	.94	3.79	.91	1.73	.19	.00
Selbstvertrauen ^{oo}	3.34	.79	3.20	.70	6.37	.01	.01
Selbstorganisation ^{oo}	3.74	.79	3.63	.77	3.67	.06	.00
Mehrsprachigkeit (Anzahl gesprochene Sprachen)	3.78	1.26	2.51	.83	278.40	.00	.27
Häufigkeit Bücher ausleihen ^{oo}	2.16	1.16	2.01	1.04	3.42	.07	.00
Vorliebe fürs Lesen ^{oo}	3.55	1.24	3.70	1.25	2.82	.09	.00
Vorliebe fürs Rechnen ^{oo}	3.28	1.23	3.51	1.22	6.82	.01	.01

Fortsetzung Tabelle 6

Familienmerkmale							
Familie zu Dank verpflichtet ^{oo}	4.01	.91	3.95	.87	.92	.34	.00
Geschwister als Vorbild (0=nein, 1=ja) ^{**}	.38	.49	.32	.47	$\chi^2=.74, (p=.39)$		
Elterliche Bildungsaspirationen ^{oo}	3.80	1.02	2.97	1.07	112.15	.00	.13
Elterliche Hoffnung auf Bildung der Kinder ^{oo}	3.73	.90	3.36	.82	33.89	.00	.04
Wichtigkeit Noten ^{oo}	4.02	.96	3.38	1.00	74.79	.00	.09
Elterliche Hausaufgabenhilfe ^{oo}	2.24	1.40	2.88	1.33	39.97	.00	.05
Nachhilfeunterricht: (0=nein, 1=ja)	.33	.47	.22	.42	$\chi^2=10.48, (p=.00)$		
Eltern sind stolz auf mich ^{oo}	4.36	.86	4.48	.70	4.89	.03	.01
Kontextmerkmale							
Unterstützungsnetzwerke							
Zugang zu Kontakten durch Freunde/Bekannte ^{oo}	3.24	1.24	3.42	1.14	4.38	.04	.01
Unterstützung durch Freunde/Bekannte ^{oo}	4.21	.78	4.37	.67	8.90	.00	.01
Nützlichkeit familiäres Beziehungsnetz ^{oo}	3.04	1.25	3.47	1.14	23.50	.00	.03

Anmerkungen: MH: erfolgreiche Lehrabgänger/innen mit Migrationshintergrund, EH: erfolgreiche einheimische Lehrabgänger/innen; +univariate F; df: 1; Fallzahlen können aufgrund fehlender Werte variieren; Mittelwerte M und Standardabweichungen S; ** Filterfrage: nur Personen, die angeben, ein Vorbild gehabt zu haben (N_{MH}=138; N_{EH}=178); ° vierstufige Skala (1-4), ^{oo} fünfstufige Skala (1-5); höhere Werte bedeuten höhere Zustimmung; ^{ooo} 1 = < 1 Monat, 2 = 1-6 Monate, 3 = 7-12 Monate, 4 = > 12 Monate; Fallzahlen können aufgrund fehlender Werte variieren.

Merkmale der Berufslehre

In Bezug auf die Dauer der Ausbildung zeigen sich sehr geringe Mittelwertsunterschiede zwischen den Leistungsbesten mit Migrationshintergrund und den Einheimischen (MH: M=3.18, S=.61; EH: M=3.16, S=.66; F=.07, p=.79), wobei Letztere mit 13.5% sowohl bei den zweijährigen⁴ als auch mit 30.3% bei den vierjährigen Berufslehren leicht übervertreten sind (MH: 9.2% bzw. 25.5%).

In welchen Berufsgruppen sind die Leistungsbesten am stärksten vertreten? Tabelle 7 verdeutlicht, dass die leistungsbesten Migranten mit 25.1% am stärksten in den technischen Berufen vertreten sind, gefolgt von Berufen im Gesundheits- und Sozialwesen mit 18.1%. Auch die Einheimischen sind in diesen beiden Berufsgruppen am häufigsten anzutreffen, wobei die Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen mit 23.9% knapp vor den technischen Berufen mit 23.1% rangieren. Im Verkauf sowie im Büro- und Informationswesen finden sich mit 15.1% bzw. 14.8% etwas mehr Absolventen mit Migrationshintergrund als Einheimische (10.7% bzw. 9.6%). Demgegenüber sind die Einheimischen im Informatikbereich sowie im verarbeitenden Gewerbe mit 5.8% respektive 6.6% leicht übervertreten (MH: je 4.4%).

⁴ Dabei handelt es sich mehrheitlich um Absolventen einer verkürzten Zweitausbildung.

Tabelle 7: Verteilung auf die Berufsgruppen

	MH (N=271)		EH (N=394)	
	Häufigkeiten	Prozent	Häufigkeiten	Prozent
Berufsgruppen				
Technische Berufe	68	25.1	91	23.1
Gesundheits- und Sozialwesen	49	18.1	94	23.9
Verkauf	41	15.1	42	10.7
Büro- und Informationswesen	40	14.8	38	9.6
Dienstleistungen	25	9.2	35	8.9
Druck, Design und Kunstgewerbe	13	4.8	17	4.3
Informatik	12	4.4	23	5.8
Verarbeitendes Gewerbe	12	4.4	26	6.6
Architektur und Baugewebe	9	3.3	16	4.1
Landwirtschaft	2	0.8	12	3.0
Gesamt	271	100	394	100

Anmerkungen: MH: erfolgreiche Absolventen mit Migrationshintergrund, EH: erfolgreiche einheimische Absolventen.

Ein weiteres Merkmal der Berufslehre ist der Zeitpunkt des Ausbildungsbeginns, wobei zwischen einem Beginn direkt nach der obligatorischen Schulzeit und einem Start nach einer Zwischenlösung unterschieden wird. Während rund 55% der Einheimischen angegeben haben, ihre Lehrstelle direkt nach der obligatorischen Schulzeit angetreten zu haben, sind dies bei den Befragten mit Migrationshintergrund lediglich 45% (Abbildung 3). Somit haben die Einheimischen die Ausbildung hochsignifikant häufiger direkt nach der obligatorischen Schulzeit angetreten als die Schulabgänger mit Migrationshintergrund ($\chi^2=6.50$, $p=.01$).

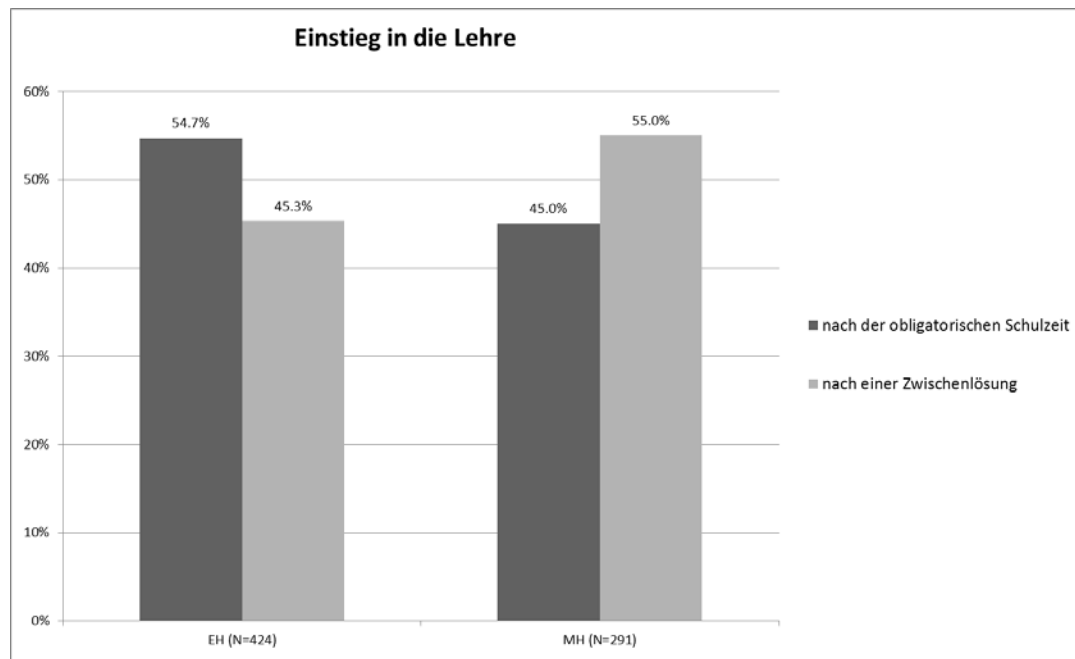


Abbildung 3: Einstieg in die Berufslehre

Hoch signifikante Unterschiede sind auch in Bezug auf die Dauer der Lehrstellensuche auszumachen (MH: $M=2.05$, $S=.91$; EH: $M=1.81$, $S=.81$; $F=14.50$, $p=.00$). So haben 37.8% der

Einheimischen angegeben, weniger als einen Monat dafür aufgewendet zu haben, während dies nur für 27.8% der Absolventen mit Migrationshintergrund der Fall ist (Abbildung 4). Bei denjenigen, die zwischen einem und sechs Monaten auf Lehrstellensuche waren, gibt es jedoch kaum grosse Gruppenunterschiede (EH= 49.2%; MH=50.2%). Die Unterschiede bei den Absolventen, die zwischen sieben und 12 Monaten und länger auf der Suche waren, sind hingegen wieder deutlich und zwar zu Gunsten der Einheimischen (EH=7.2%; MH=10.8% resp. EH=5.8%; MH=11.2%).

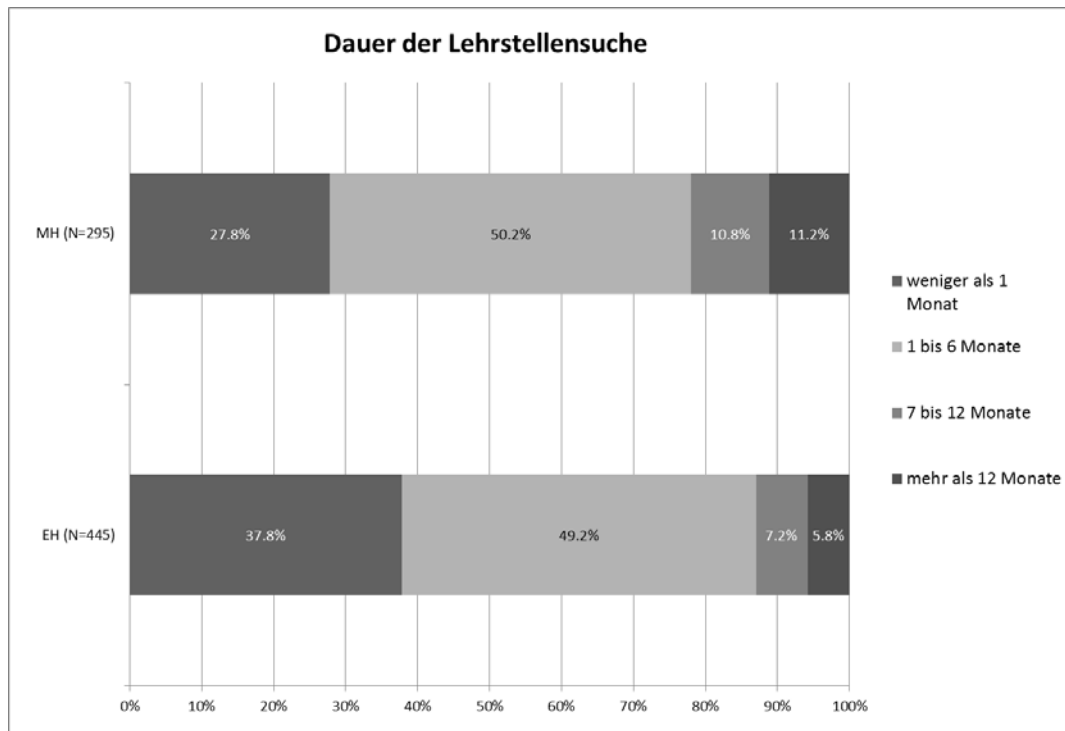


Abbildung 4: Dauer der Lehrstellensuche

Insgesamt erweisen sich die gewählten beruflichen Ausrichtungen als sehr stabil. Dies wird daran ersichtlich, dass lediglich 3% der Einheimischen und 4% der Migranten einen entsprechenden Wechsel vollzogen und sich damit beruflichen umorientiert haben ($\chi^2=.20$, $p=.66$). Ähnlich verhält es sich mit dem Wechsel des Lehrbetriebs. So haben 9% der Migrantengruppe und 7% der Einheimischen ihren Lehrvertrag frühzeitig aufgelöst ($\chi^2=.64$, $p=.42$). Unter den Leistungsbesten liegt die Quote an Lehrvertragsauflösungen somit deutlich unter derjenigen aller Auszubildenden, bei denen jeder fünfte Lehrvertrag von Schweizer Jugendlichen und jeder dritte von ausländischen Jugendlichen vorzeitig aufgelöst wird (Stalder & Schmid, 2006). Hochsignifikante Unterschiede zeigen sich auch in Bezug auf die Berufsmaturität. Obwohl in der Deutschschweiz als Leistungsbeste identifiziert, überwiegt in beiden Gruppen der Anteil an Absolventen, welche während ihrer beruflichen Ausbildung keine Berufsmaturität absolviert haben, deutlich. Vergleicht man, wie in Abbildung 5 dargestellt, die Gruppen, so fällt auf, dass der Anteil an Berufsmaturanden in der Gruppe der Einheimischen mit 28.1% hochsignifikant über demjenigen in der Migrantengruppe mit 10.1% liegt ($\chi^2=35.11$, $p=.00$). Ein Blick auf die Daten aus der dritten Erhebungswelle im Jahr 2011 (t3) zeigt, dass rund

20.3% der Personen mit Migrationshintergrund, die ihre Ausbildung 2009 ohne Berufsmaturität abgeschlossen haben (N=128)⁵, diese in den darauffolgenden zwei Jahren nachholen oder bereits nachgeholt haben. Bei den Einheimischen sind dies mit 21.2% annähernd gleich viele Personen (40 von 189).

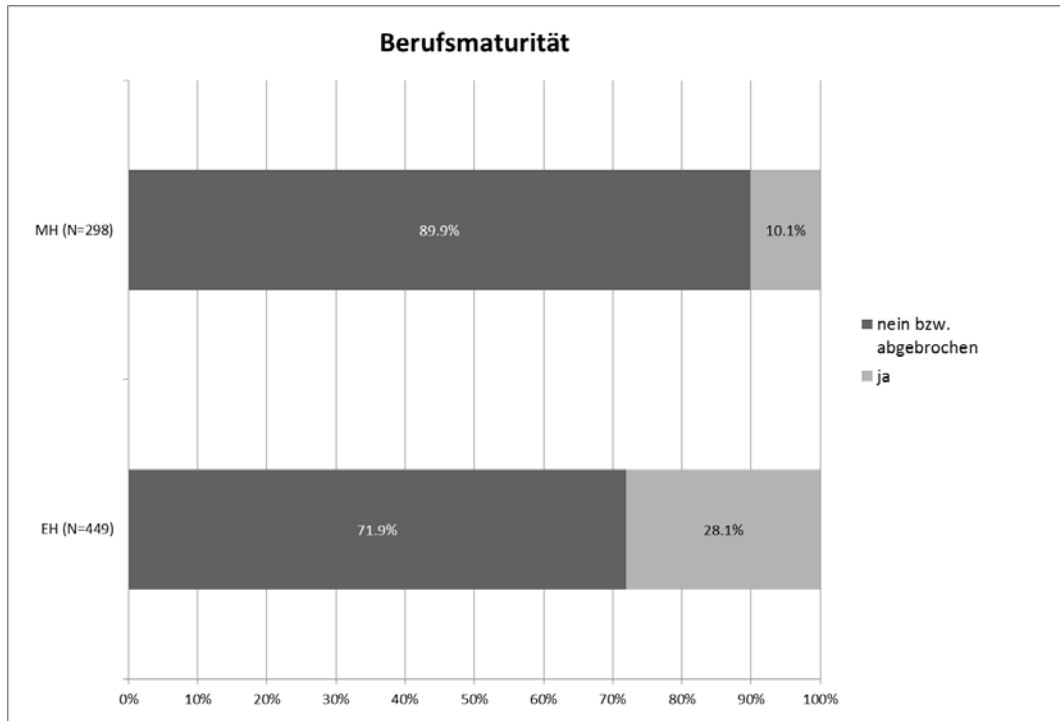


Abbildung 5: Berufsmaturität

Welche Unterschiede zeigen sich in den Lehrabschlussprüfungen (LAP)? Logischerweise liegen die Mittelwerte der LAP-Noten in beiden Gruppen sehr hoch, da bekanntlich nur die besten Absolventen die Stichprobe bilden. Trotzdem ist die Differenz hochsignifikant zu Gunsten der Einheimischen (MH: $M=5.23$, $S=.23$; EH: $M=5.56$, $S=.14$; $F=494.79$, $p=.00$). Von Interesse im Hinblick auf die Merkmale der Berufslehre ist schliesslich die Frage nach der Vorbildfunktion der Auszubildenden. Hier werden nur die Aussagen derjenigen Lehrabgänger betrachtet, die angaben, ein Vorbild zu haben ($N_{MH}=138$; $N_{EH}=178$). In beiden Gruppen sind dies rund die Hälfte (MH: 50%; EH: 51%).

Sozioökonomische Merkmale

Die erfolgreichen Lehrabgänger/-innen unterscheiden sich auch in ihrer sozialen Herkunft. Dies zeigt sich in der hochsignifikant geringeren Anzahl an Bildungsjahren sowohl der Väter (MH: $M=11.86$, $S=5.04$; EH: $M=14.06$, $S=2.87$; $F=55.50$, $p=.00$) als auch der Mütter (MH: $M=10.78$, $S=4.94$; EH: $M=11.86$, $S=5.04$; $F=57.63$, $p=.00$) der Personen mit Migrationshintergrund. Dass deren Väter einerseits am oberen, andererseits auch am unteren Ende der Skala ‚Bildungsabschlüsse‘ übervertreten sind, zeigt sich durch die grössere Standardabweichung.

⁵ In die längsschnittliche Betrachtung werden nur Personen einbezogen, die an allen drei Befragungen teilgenommen haben (N=435).

Aus Abbildung 6 wird ersichtlich, dass 12.6% ihrer Väter über einen Hochschulabschluss verfügen, während 4.6% über gar keinen Schulabschluss verfügen. Bei den Einheimischen ist dies bei den Vätern lediglich zu 7.6% bzw. 0% der Fall. Der Befund, dass die Väter der Absolventen mit Migrationshintergrund weniger Bildungsjahre aufweisen als die Väter der Einheimischen deckt sich mit Daten des Bundesamtes für Statistik, wonach Männer ausländischer Nationalität mit rund 12 Jahren insgesamt weniger Bildungsjahre ausweisen als Schweizer mit annähernd 13 Ausbildungsjahren (Bühler & Heye, 2005).

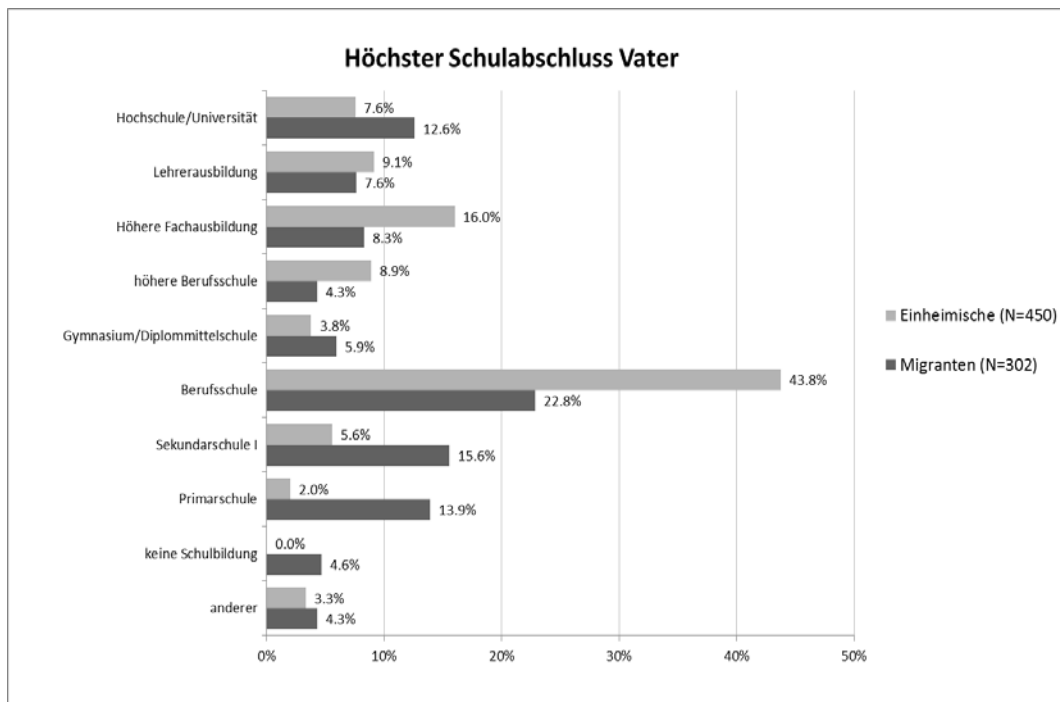


Abbildung 6: Höchster Schulabschluss des Vaters

Der Blick auf die Erwerbstätigkeit der Eltern bestätigt zunächst die erwarteten Befunde: In beiden Gruppen sind es die Väter, die mit 87.9% (EH) bzw. 72.5% (MH) häufiger voll erwerbstätig sind (Abbildung 7) als die Mütter, bei denen dies zu 20.9% (EH) bzw. 31.4% (MH) der Fall ist (Abbildung 23; im Anhang). Interessant ist, dass die Mütter der Migranten-gruppe fast ebenso oft Vollzeit- wie Teilzeit arbeiten (31.4% bzw. 37.5%), dies im Unter-schied zur Gruppe der Einheimischen (Vollzeit: 20.9%; Teilzeit: 49.5%). Die Väter der Per-sonen mit Migrationshintergrund sind zudem prozentual häufiger arbeitslos und ausserdem eher in Rente, als die Väter der Einheimischen. Bei den Müttern zeigt sich ein ähnliches, wenn auch abgeschwächtes Bild. Der höhere Anteil an vollzeiterwerbstätigen Vätern bei den Einheimischen steht im Einklang mit den Daten des Bundesamtes für Statistik (BfS, 2011), wonach die Erwerbsquote bei Männern ausländischer Nationalität mit rund 82% tiefer liegt als bei Schweizern mit knapp 90%.⁶

⁶ Die Angaben beziehen sich auf Erwerbsquoten in Vollzeitäquivalenten von Männern zwischen 40 und 64 Jahren.

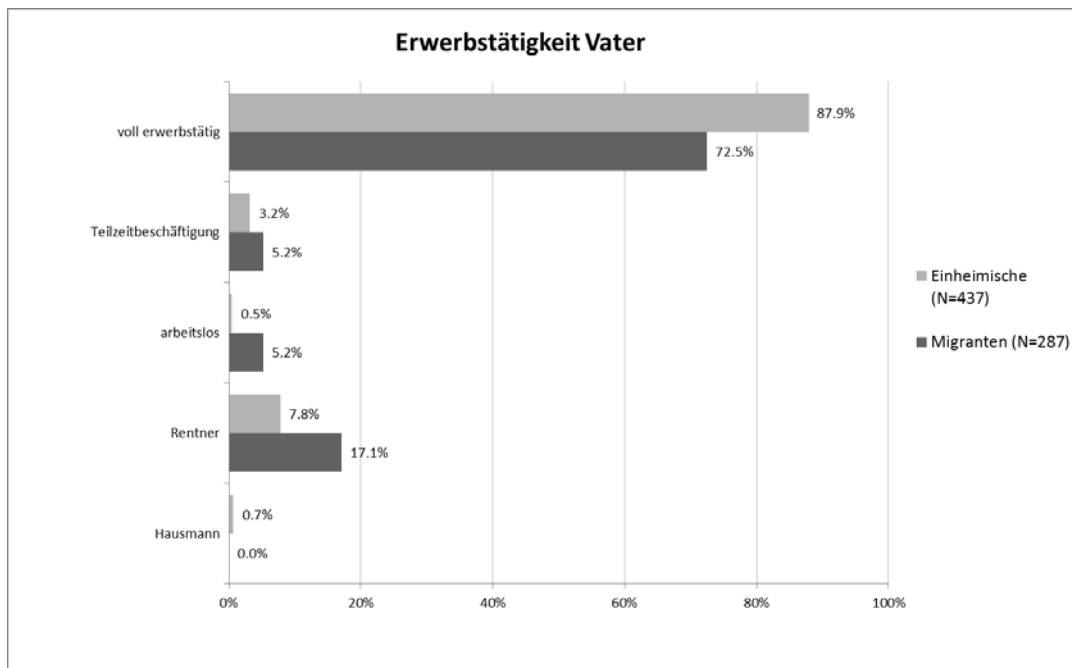


Abbildung 7: Erwerbstätigkeit des Vaters

Keine massgeblichen Unterschiede zeigen sich in der Familiengrösse (MH: $M=3.84$, $S=1.38$; EH: $M=3.95$, $S=1.44$; $F=1.16$, $p=.28$). Sowohl bei den Migranten als auch bei den Einheimischen überwiegt mit 31% resp. 34.6% die vierköpfige, gefolgt von der fünfköpfigen Familie (MH: 20.5%; EH: 21.8%) und der Familie mit drei Mitgliedern (MH: 19.9%; EH: 17.3%). Einpersonenhaushalte wie auch Haushalte mit sieben oder mehr Personen wurden in beiden Gruppen selten genannt (MH: 4.4% bzw. 2%; EH: 4.7% bzw. 2.7%) (Abbildung 8).

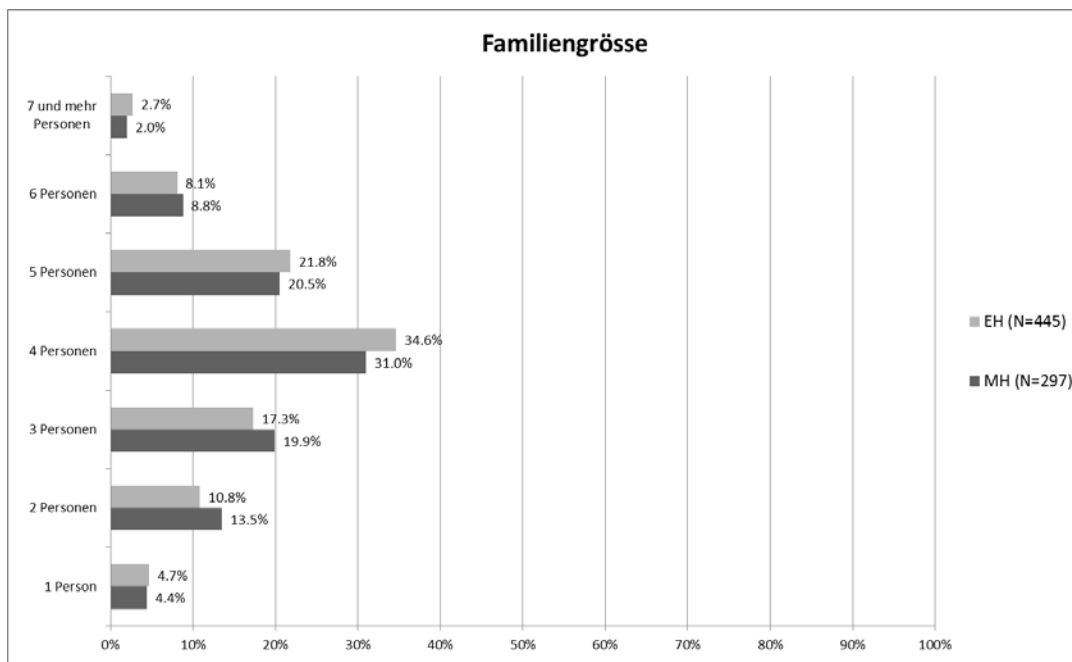


Abbildung 8: Familiengrösse in Prozent

Merkmale der Schullaufbahn

In Hinblick auf den Besuch des Kindergartens und der Schullaufbahn zeigen sich hochsignifikante Gruppenunterschiede. So haben die Absolvent/-innen mit Migrationshintergrund vier Mal häufiger keinen Kindergarten besucht als die Einheimischen (8% vs. 2%; $\chi^2=11.33$, $p=.00$). Zudem haben sie mehr als doppelt so oft wie die Einheimischengruppe eine Klasse wiederholt (MH: 19%; EH: 9%; $\chi^2=10.15$, $p=.01$) allerdings auch viermal so oft eine Klasse übersprungen (MH: 4%; EH: 1%; $\chi^2=7.20$, $p=.01$). Einen Wechsel des Schultyps berichten 20% der Migrantengruppe, jedoch nur 12% der Einheimischen ($\chi^2=9.01$, $p=.01$). Deutliche Unterschiede zeigen sich auch in Bezug auf den Schulabschluss: So verfügen 29% der Migranten über einen Realschul- oder Werkschulabschluss (Niveau C & D), während dies nur für 11% der Einheimischen zutrifft ($\chi^2=38.21$, $p=.00$).

Personenmerkmale

Ein Blick auf die Personenmerkmale fördert ebenfalls interessante Befunde zu Tage. Festzuhalten ist zunächst, dass sich die Gruppe der Migranten ebenso leistungsmotiviert, fleissig und erfolgsorientiert einschätzt wie die Gruppe der Einheimischen und somit keine bedeutsamen Unterschiede festzustellen sind. Dies gilt allerdings nicht, wenn man das Selbstvertrauen, die Identifikation mit dem erlernten Beruf und in der Tendenz auch die Fähigkeit zur Selbstorganisation in den Blick nimmt. So zeichnet sich die Migrantengruppe über ein deutlich höheres Selbstvertrauen (MH: $M=3.34$, $S=.79$; EH: $M=3.20$, $S=.70$; $F=6.37$, $p=.01$) und eine tendenziell höhere Selbstorganisationsfähigkeit aus (MH: $M=3.74$, $S=.79$; EH: $M=3.63$, $S=.77$; $F=3.67$, $p=.06$), während Gegenteiliges für die Identifikation mit dem erlernten Beruf zutrifft (MH: $M=2.96$, $S=.79$; EH: $M=3.16$, $S=.71$; $F=12.14$, $p=.00$). Nimmt man den Bereich der *Literacy* in den Blick, so erstaunt wenig, dass die Absolventen mit Migrationshintergrund durchschnittlich 3.78 Sprachen fließend sprechen, während es bei den Einheimischen nur 2.51 Sprachen sind ($F=278.40$, $p=.00$). Erwartungswidrig ist allerdings die Tatsache, dass Migranten offenbar tendenziell häufiger Bücher ausleihen (MH: $M=2.16$, $S=1.16$; EH: $M=2.01$, $S=1.04$; $F=3.42$, $p=.07$), trotzdem jedoch eher weniger Vorliebe fürs Lesen bekunden als Einheimische (MH: $M=3.55$, $S=1.24$; EH: $M=3.70$, $S=1.25$; $F=2.82$, $p=.09$). Die Vorliebe fürs Rechnen fällt in beiden Gruppen etwas schwächer aus, wobei die Werte der Einheimischen deutlich über denjenigen der Personen mit Migrationshintergrund liegen (MH: $M=3.28$, $S=1.23$; EH: $M=3.51$, $S=1.22$; $F=6.82$, $p=.01$). Bemerkenswert ist schliesslich der Befund, dass die Absolventen mit Migrationshintergrund offenbar ebenso gern in die Berufsschule gegangen sind wie die Gruppe der Einheimischen (MH: $M=3.88$, $S=.94$; EH: $M=3.79$, $S=.91$; $F=1.73$, $p=.19$).

Familien- und Kontextmerkmale

Von besonderem Interesse sind die Familienmerkmale, liegen hierzu doch am meisten Befunde aus der Forschung vor. Zunächst zeigen sich keine signifikanten Gruppenunterschiede in Bezug auf die Variable ‚der Familie zu Dank verpflichtet‘ und der Vorbildfunktion der Geschwister. Anders hingegen die Befunde zu den Bildungsaspirationen des Elternhauses. So hat die Migrantengruppe nicht nur deutlich bildungsambitioniertere Eltern (MH: $M=3.80$,

S=1.02; EH: M=2.97, S=1.07; F=112.15, p=.00), sondern auch solche, welche den Berufserfolg ihrer Kinder mit deutlich grösseren Hoffnungen verbinden als die Eltern der Einheimischen (MH: M=3.73, S=.90; EH: M=3.36, S=.82; F=33.89, p=.00). Es erstaunt deshalb kaum, dass dies auch für die Bedeutung gilt, welche die Eltern den Schulnoten beimessen (MH: M=4.02, S=.96; EH: M=3.38, S=1.00; F=74.79, p=.00), obwohl die Eltern der Migrantengruppe ihren Kindern im Vergleich zu den Schweizer Familien deutlich seltener bei den Aufgaben helfen konnten (MH: M=2.24, S=1.40; EH: M=2.88, S=1.33; F=39.97, p=.00). Möglicherweise liegt hierin der Grund, weshalb jede dritte Person aus der Migrantengruppe, im Gegensatz zu rund jeder fünften Person aus der Einheimischengruppe, schulexterne Nachhilfe in Anspruch genommen hat (MH: M=.33, S=.47; EH: M=.22, S=.42; $\chi^2=10.48$, p=.00). Sehr starke Zustimmung findet in beiden Gruppen die Variable ‚Eltern sind stolz auf mich‘, wobei die leistungserfolgreichen Einheimischen dieser Aussage noch deutlicher zustimmen als die ebenso erfolgreichen Migranten (MH: M=4.36, S=.86; EH: M=4.48, S=.70; F=4.89, p=.03). Die Ergebnisse zu den Kontextmerkmalen liefern sowohl erwartete als auch nicht erwartete Erkenntnisse. Angesichts des berichteten Forschungsstandes ist wenig erstaunlich, dass die Unterschiede gross und zu Gunsten der Einheimischen ausfallen. Dies trifft sowohl für den Zugang zu Kontakten durch Freunde/Bekannte (MH: M=3.24, S=1.24; EH: M=3.42, S=1.14; F=4.38, p=.04) und die Unterstützung durch Freunde/Bekannte zu (MH: M=4.21, S=.78; EH: M=4.37, S=.67; F=8.90, p=.00), als auch für die Einschätzung der Nützlichkeit des familiären Beziehungsnetzes (MH: M=3.04, S=1.25; EH: M=3.47, S=1.14; F=23.50, p=.00).

Fazit zur Forschungsfrage 1.1

Leistungsstarke Migranten sind keine homogene Gruppe, sondern stammen im Vergleich zu den einheimischen Leistungsbesten häufiger aus bildungsfernem als auch aus akademischem Milieu. Ihre Ausbildungswege sind nicht geradlinig, und auch ihre Schulabschlüsse sind anforderungsmittlerer oder -tiefer Niveaus. Die Berufsmatura spielt eine vergleichsweise bescheidene Rolle. Von besonderer Bedeutung ist die Familie selbst, d.h. ihre Unterstützungsleistungen und ihre Bildungsambition. Ausserfamiliäre Netzwerke werden zudem als wenig unterstützend und Rückhalt gebend empfunden. Obwohl beide Gruppen ausserordentlich leistungsmotiviert und erfolgsoversichtlich sind, zeichnen sich die leistungsbesten Migranten durch ein besonders ausgeprägtes Selbstvertrauen und tendenziell auch durch die Fähigkeit zur Selbstorganisation aus.

5.1.2. Migrationsspezifische Fragen differenziert nach Einreisealter

Aus der Forschung ist bekannt, dass der Schulerfolg, insbesondere die sprachliche Leistung, durch ein niedriges Einreisealter sowie durch eine hohe elterliche Bildung positiv beeinflusst wird. Aus diesem Grund sollen nachfolgend die Personen mit Migrationshintergrund nach ihrem Einreisealter differenziert und in Hinblick auf ausgewählte Merkmale genauer untersucht werden. Dazu wird die Migrantengruppe in drei Subgruppen unterteilt, wobei die erste Gruppe Personen umfasst, welche in der Schweiz geboren sind, die zweite Gruppe solche, die vor ihrem sechsten Lebensjahr eingereist sind (im Folgenden auch mit ‚früh‘ bezeichnet) und die dritte Gruppe schliesslich diejenigen, welche bei ihrer Einreise in die Schweiz sechs Jahre oder älter waren (im Folgenden auch mit ‚spät‘ bezeichnet). Dieser Einteilung liegt die Annahme zu Grunde, dass die drei Gruppen unterschiedliche laufbahnrelevante Kenntnisse mit-

bringen, beispielsweise in Bezug auf das soziale Netzwerk, die Kenntnisse der Landessprache oder auch die Vertrautheit mit dem Schweizer Bildungssystem. Von den in der Schweiz Geborenen kann angenommen werden, dass sie und ihre Familien gut mit dem einheimischen Bildungswesen vertraut sind und somit gute Voraussetzungen für eine erfolgreiche Schullaufbahn mitgebracht haben. Das Durchschnittsalter der früh Eingereisten beträgt 2.71 Jahre ($S=1.84$), dasjenige der spät Eingereisten 14.22 Jahre ($S=6.01$). Dies lässt vermuten, dass der grösste Teil der früh Eingereisten ebenfalls einen regulären Start ins Schweizerische Schulsystem erlebt und allenfalls sogar Angebote im Vorschulbereich genutzt haben und somit als ‚Bildungsinländer‘ bezeichnet werden können, während diejenigen, welche bei ihrer Einreise älter als sechs Jahre waren, das Schweizer Schulsystem nicht von Beginn an durchlaufen haben und daher einen Bruch in ihrer Schullaufbahn aufweisen (Diefenbach, 2008). Angesichts der Tatsache, dass auch spät eingereiste Migranten zu den leistungserfolgreichsten Absolventen gehören, lässt sich ebenfalls folgern, dass auch Brüche in der Schullaufbahn in Bezug auf den Ausbildungserfolg nicht per se hinderlich sind.

Einreisealter, Diskriminierung, Akzeptanz und Integration

In einem ersten Schritt werden nachfolgend die drei Gruppen in Bezug auf migrationsspezifische Angaben differenziert betrachtet. Erfasst werden Aspekte zur Diskriminierung, zur Akzeptanz und Integration in und zur Verbundenheit mit der Schweiz bzw. mit dem Herkunftsland und der Rückkehrorientierung. Tabelle 8 fasst die Resultate zusammen. Aufgeführt sind Mittelwert (M), Standardabweichung (S) und die entsprechende Teststatistik (einfaktorielle Varianzanalyse bzw. χ^2 -Test). Die Gruppe der in der Schweiz Geborenen wird mit „CH“ bezeichnet, diejenige der früh Eingereisten mit ‚<6 Jahre‘ und diejenige der spät Eingereisten mit ‚>6 Jahre‘.

Tatsächlich unterscheiden sich die drei Gruppen in vier der neun untersuchten Items. Keine Unterschiede sind in Bezug auf Diskriminierungserfahrungen im Lehrbetrieb sowie auf die Akzeptanz durch Schweizer festzustellen. So wird letztere in allen drei Gruppen von über 95% der Befragten mit gut oder sehr gut bewertet. Auch das Gefühl der sozialen Integration und das Vorhandensein von nahen Bezugsgruppen und guten Freunden aus der Schweiz werden von allen drei Gruppen ausgesprochen positiv und annähernd identisch bewertet.

Je nach Einreisealter unterscheiden sich die leistungsbesten Migranten in ihrem Urteil, aufgrund ihrer Herkunft diskriminiert worden zu sein (CH: $M=2.02$, $S=.90$; früh: $M=2.54$, $S=1.21$; spät: $M=2.20$, $S=1.08$; $F=5.19$, $p=.01$). Gemäss dem Scheffé-Test berichten in der Schweiz Geborene über weniger herkunftsbedingte Diskriminierungserfahrungen. Wie aus

Tabelle 8: Gruppenunterschiede in den unabhängigen Variablen (Selbstauskünfte)

Unabhängige Variablen	CH		<6 Jahre		>6 Jahre		F ⁺	p	Eta ²
	(N=106)		(N=68)		(N=85)				
	M	S	M	S	M	S			
Aspekte der Diskriminierung									
Diskriminierung aufgrund Herkunft ^{oo}	2.02	.90	2.54	1.21	2.20	1.08	5.19	.01	.04
Diskriminierung Lehrbetrieb (0=nein, 1=ja)	.07	.26	.12	.32	.09	.29	$\chi^2=.92, (p=.63)$		
Aspekte der Akzeptanz und Integration									
Akzeptiert in CH ^{oo}	4.70	.55	4.53	.59	4.61	.58	1.86	.16	.01
Gefühl der Integration ^{oo}	4.13	.83	4.15	.98	3.92	.93	1.70	.18	.01
Aspekte der Verbundenheit									
Verbundenheit Herkunftsgruppe ^{oo}	3.63	1.01	3.25	1.11	3.04	.93	8.54	.00	.06
Wohlfühlen in CH ^{oo}	3.91	.80	3.55	.93	3.48	.87	6.95	.00	.05
In Herkunftsland zuhause ^{oo}	3.29	1.14	3.10	1.30	3.25	1.21	.51	.60	.00
In Herkunftsland fremd ^{oo}	2.29	1.03	2.68	1.04	2.27	1.03	3.67	.03	.03
Rückkehrorientierung									
Zukünftiger Wohnort ^{ooo}	1.18	.39	1.21	.48	1.31	.56	$\chi^2=6.16, (p=.19)$		

Anmerkungen: CH: erfolgreiche Absolventen mit Migrationshintergrund, in der Schweiz geboren, < 6 Jahre: erfolgreiche Absolventen mit Migrationshintergrund, Einreisealter bis 6 Jahre, > 6 Jahre: erfolgreiche Absolventen mit Migrationshintergrund, Einreisealter über 6 Jahre; +univariate F; df: 2; Fallzahlen können aufgrund fehlender Werte variieren; Mittelwerte M und Standardabweichungen S; ^{oo} fünfstufige Skala (1-5) höhere Werte bedeuten höhere Zustimmung; ^{ooo} 1=Schweiz, 2=mal im Herkunftsland, mal in der Schweiz, 3=im Herkunftsland.

Abbildung 9 ersichtlich wird, gaben rund 75% der in der Schweiz geborenen Personen mit Migrationshintergrund an, sehr wenig oder wenig Diskriminierung auf Grund der Herkunft erlebt zu haben. Deutlich kleiner ist dieser Anteil bei der Gruppe der früh Eingereisten mit 48.6% und bei der Gruppe der spät Eingereisten mit knapp 65%. Die Standardabweichung weist zudem bei der Gruppe der früh Eingereisten mit 1.21 auf eine grosse Varianz in den Aussagen dieser Gruppe hin.

Inwiefern fühlen sich die drei Gruppen mit der Schweiz, mit der Herkunftsgruppe und dem Herkunftsland verbunden? Ein genauer Blick fördert interessante Unterschiede zutage. So fühlen sich interessanterweise die in der Schweiz geborenen Absolventen am stärksten mit der Herkunftsgruppe verbunden (CH: M=3.63, S=1.01; früh: M=3.25, S=1.11; spät: M=3.04, S=.93; F=8.54, p=.00). Gemäss Scheffé-Test ist der Mittelwertunterschied zwischen dieser Gruppe und den früh Eingereisten mit p=.06 knapp nicht signifikant, mit den spät Eingereisten jedoch hoch signifikant (p=.00). Ähnliches gilt für das Wohlbefinden innerhalb der Herkunftsgruppe (CH: M=3.91, S=.80; früh: M=3.55, S=.93; spät: M=3.48, S=.87; F=6.95; p=.00). Hier sind es jedoch wiederum die in der Schweiz Geborenen, welche sich in der Herkunftsgruppe am wohlsten fühlen und sich damit von beiden anderen Gruppen (hoch)signifikant unterscheiden (p=.03; p=.00). Lediglich zufällig unterscheiden sich die drei Gruppen allerdings darin, wie sehr sie sich in ihrem Herkunftsland zu Hause fühlen. So fühlt

sich ein Viertel der in der Schweiz Geborenen und der spät Eingereisten im Herkunftsland wenig oder sehr wenig zu Hause, während dieser Anteil bei den früh Eingereisten bei 34.3% liegt. Die Aussage, im Herkunftsland fremd zu sein, wird von der Gruppe der früh Eingereisten am wenigsten abgelehnt (CH: $M=2.29$, $S=1.03$; früh: $M=2.68$, $S=1.04$; spät: $M=2.27$, $S=1.03$; $F=3.67$, $p=.03$). So stimmen 11.3% der in der Schweiz Geborenen und 10.6% der mit über sechs Jahren Eingereisten der Aussage, sich im Herkunftsland fremd zu fühlen, stark oder sehr stark zu. Dieser Anteil ist bei den früh Eingereisten mit 19.7% höher. Der Unterschied zur Gruppe der in der Schweiz Geborenen ist gemäss Scheffé-Test knapp nicht, zur Gruppe der spät Eingereisten jedoch signifikant ($p=.06$ resp. $p=.05$).

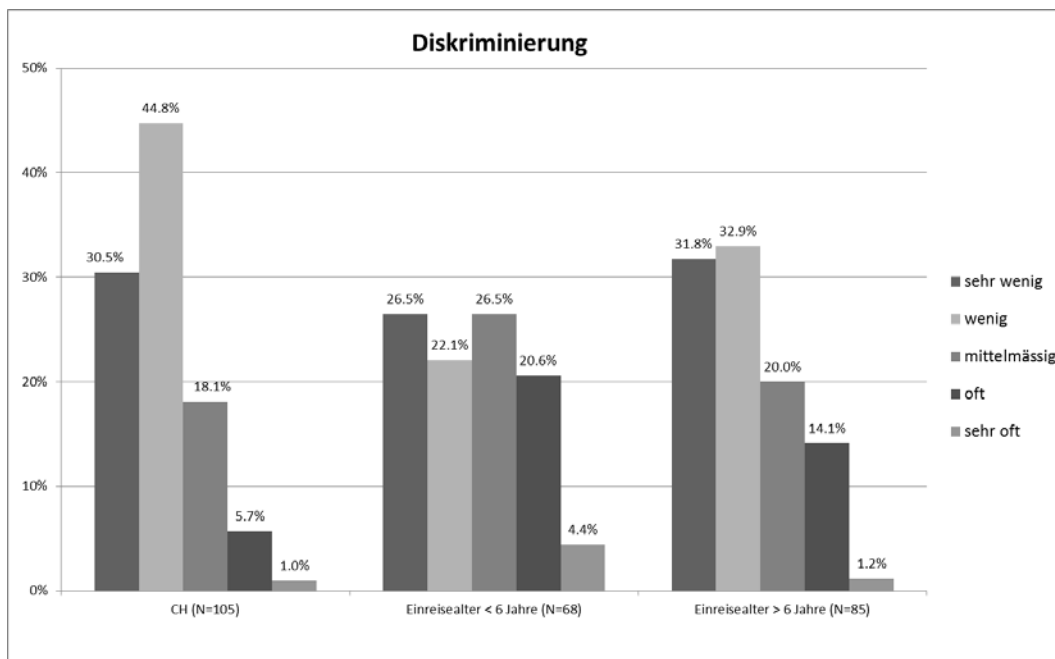


Abbildung 9: Selbstberichtete herkunftsbedingte Diskriminierung durch Schweizer

Die Zukunft in der Schweiz zu verbringen, scheint ein Ziel des Grossteils der Befragten zu sein. Abbildung 10 macht deutlich, dass dies für 74% bis 80% der Fall ist. Für die in der Schweiz Geborenen scheint eine Rückkehr ins Herkunftsland überhaupt kein Thema zu sein. Am grössten ist der Anteil von Rückkehrwilligen bei den spät Eingereisten mit 4.8%, bei den früh Eingereisten sind es 2.9%.

Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Personen mit Migrationshintergrund unabhängig von ihrem Geburtsland oder Einreisealter gut akzeptiert und integriert fühlen. In allen drei Gruppen plant eine grosse Mehrheit ihre Zukunft in der Schweiz zu verbringen. Dass Geburtsland und Einreisealter für spezifische Aspekte trotzdem eine wichtige Rolle spielen zeigt sich insofern, dass früh eingereiste Personen über mehr Diskriminierungserfahrungen berichten als in der Schweiz Geborene oder spät Eingereiste. Im Folgenden richtet sich das Untersuchungsinteresse deshalb auf die Frage, inwieweit sich in Abhängigkeit des Geburtslandes und des Einreisealters weitere Unterschiede in leistungsrelevanten Merkmalen abzeichnen.

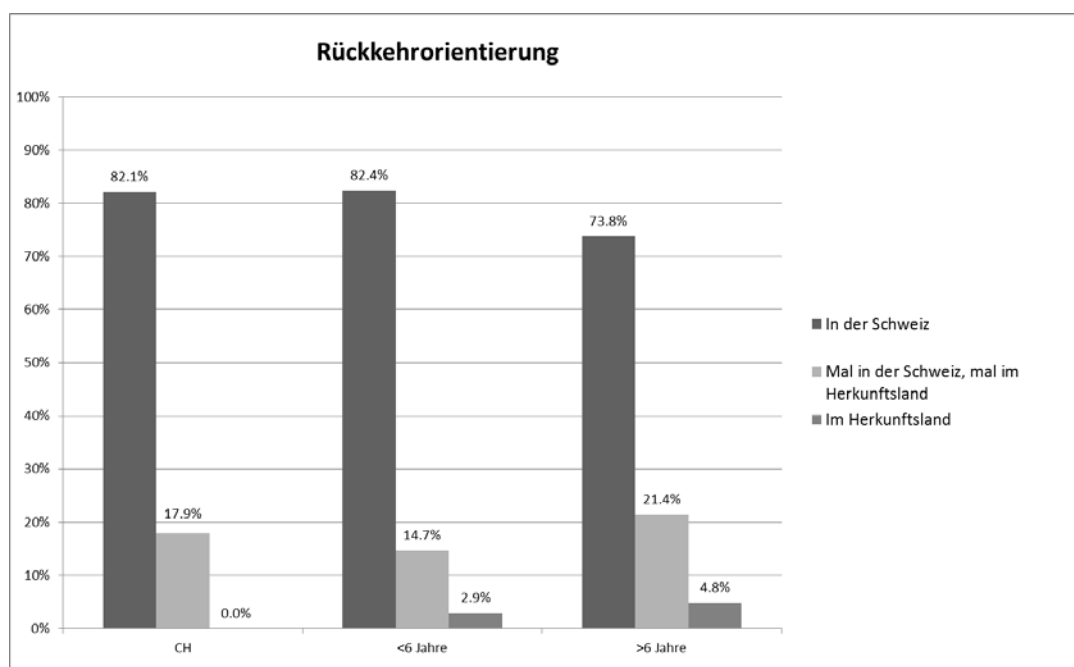


Abbildung 10: Rückkehrorientierung nach Einreisealter

Einreisealter, Schullaufbahn sowie Familien- und Kontextmerkmale

Welche Bedeutung haben Geburtsland und Einreisealter in Bezug auf zentrale Merkmale der Schullaufbahn und Berufslehre sowie Familien- und Kontextmerkmale? Nachfolgend werden die drei Gruppen auch in Bezug auf ihre Schullaufbahn sowie ihre Familien- und Kontextmerkmale betrachtet. Tabelle 9 stellt die Ergebnisse überblickartig dar. Aufgeführt sind für die drei Gruppen wiederum der Mittelwert (M), die Standardabweichung (S) und die entsprechende Teststatistik (einfaktorielle Varianzanalyse bzw. χ^2 -Test).

Aus Tabelle 9 wird ersichtlich, dass sich die drei Gruppen in fünf der sechzehn untersuchten Merkmale unterscheiden. Keine signifikanten Unterschiede zeigen sich hinsichtlich des Schultyps. So besitzen fast zwei Drittel aller Befragten einen anforderungshohen Schulabschluss (Niveau A oder Niveau B), wobei der Anteil an Personen mit anforderungsniedrigem Abschluss (Niveau C oder D) bei den früh und spät Eingereisten tendenziell höher ausfällt als bei den in der Schweiz Geborenen. Des Weiteren unterscheiden sich die Gruppen hinsichtlich der Vorbildfunktion von Geschwistern, dem Ausmass an Nachhilfeunterricht und der Wichtigkeit von Schulnoten für die Eltern kaum. So bestätigen beispielsweise in allen Gruppen mindestens drei Viertel der Befragten die Aussage, wonach die Schulnoten für ihre Eltern sehr wichtig waren. Keine statistisch signifikanten Unterschiede zeichnen sich auch in Bezug auf den elterlichen Stolz auf die Kinder sowie auf die unterschiedlichen Unterstützungsnetzwerke ab. Letztere wurden in allen drei Gruppen ähnlich bewertet. Der Unterstützung durch Freunde und Bekannte wurde der höchste Stellenwert beigemessen, wogegen der Zugang zu Kontakten, Anlässen, Arbeitgebern oder Ähnlichem durch Freunde und Bekannte aus der eigenen Kultur als etwas weniger zentral bewertet wurde. Die vergleichsweise geringste Bedeutung wurde dem familiären Beziehungsnetz beigemessen.

Tabelle 9: Gruppenunterschiede in den unabhängigen Variablen (Selbstauskünfte)

Unabhängige Variablen	CH		<6 Jahre		>6 Jahre		F ⁺	p	Eta ²
	(N=141)		(N=68)		(N=85)				
	M	S	M	S	M	S			
Schullaufbahn und Berufslehre									
Gebrochene Schullaufbahn									
Klasse wiederholen (0=nein, 1=ja)	.10	.30	.21	.41	.24	.43	χ ² =8.54, (p=.01)		
Klasse überspringen (0=nein, 1=ja)	.04	.20	.02	.12	.05	.22	χ ² =1.28, (p=.53)		
Schultyp wechseln (0=nein, 1=ja)	.20	.40	.24	.43	.15	.36	χ ² =2.11, (p=.35)		
Schulabschluss (0=Niv. A & B, 1=Niv. C & D)	.23	.42	.37	.49	.33	.47	χ ² =5.53, (p=.06)		
LAP-Note	5.29	.28	5.18	.20	5.19	.23	5.79	.00	.04
Familienmerkmale									
Familie zu Dank verpflichtet ^{oo}	4.00	.89	4.06	.83	4.00	1.01	.11	.90	.00
Geschwister als Vorbild (0=nein, 1=ja) ^{**1}	.36	.48	.53	.51	.33	.48	χ ² =2.06, (p=.36)		
Elterliche Bildungsaspirationen ^{oo}	3.74	1.04	4.12	.78	3.65	1.12	4.57	.01	.03
Elterliche Hoffnung auf Bildung der Kinder ^{oo}	3.79	.91	3.71	.86	3.66	.92	.64	.53	.07
Wichtigkeit Noten ^{oo}	4.00	.99	4.16	.84	3.98	1.01	.87	.42	.01
Elterliche Hausaufgabenhilfe ^{oo}	2.41	1.43	1.82	1.21	2.27	1.48	4.13	.02	.03
Nachhilfeunterricht (0=nein, 1=ja)	.36	.48	.26	.44	.32	.47	χ ² =2.09, (p=.35)		
Eltern sind stolz auf mich ^{oo}	4.41	.85	4.31	.82	4.32	.92	.43	.65	.00
Kontextmerkmale									
Unterstützungsnetzwerke									
Zugang zu Kontakten durch Freunde/Bekannte ^{oo}	3.35	1.26	3.09	1.17	3.13	1.25	1.35	.26	.01
Unterstützung durch Freunde und Bekannte ^{oo}	4.21	.82	4.10	.78	4.32	.75	1.46	.23	.01
Nützlichkeit familiäres Beziehungsnetz ^{oo}	3.11	1.28	2.81	1.20	3.06	1.22	1.36	.26	.01

Anmerkungen: CH: erfolgreiche Absolventen mit Migrationshintergrund, in der Schweiz geboren, < 6 Jahre: erfolgreiche Absolventen mit Migrationshintergrund, Einreisealter bis 6 Jahre, > 6 Jahre: erfolgreiche Absolventen mit Migrationshintergrund, Einreisealter über 6 Jahre; +univariate F; df: 2; Fallzahlen können aufgrund fehlender Werte variieren; Mittelwerte M und Standardabweichungen S; ** Filterfrage: nur Personen, die Angaben zu Geschwistern als Vorbild machen (N=106; CH: N=50, <6: N=17, >6: N=39); ^{oo} fünfstufige Skala (1-5) höhere Werte bedeuten höhere Zustimmung. ¹: Filterfrage. Insgesamt haben 106 Personen Angaben dazu gemacht:

Mit Blick auf die Merkmale der Schullaufbahn und der Berufslehre sind zwei bedeutsame Befunde zu registrieren: Klassenwiederholungen und LAP-Note. So unterscheidet sich das Ausmass der Klassenwiederholungen je nach Einreisealter deutlich, haben doch lediglich 10% der in der Schweiz Geborenen eine Klasse wiederholt, während es bei den früh und den spät Eingereisten mehr als doppelt so viele waren (21% resp. 24%; $\chi^2=8.54$, p=.01). Auch in den Noten der Lehrabschlussprüfung (LAP) liegen die in der Schweiz Geborenen vorn: (CH: M=5.29, S=.28; früh: M=5.18, S=.20; spät: M=5.19 S=.23; F=5.79, p=.00). Gemäss Scheffé-Test liegen ihre Mittelwerte signifikant über denjenigen der früh (p=.02) und der spät Eingereisten (p=.03).

Auch die Gruppenunterschiede in Bezug auf die Familienmerkmale sind aufschlussreich: Über drei Viertel der Befragten aller drei Gruppen beurteilen das Item ‚Ich bin meiner Familie zu Dank verpflichtet; Ich versuche daher, ihre Wünsche wenn immer möglich zu erfüllen‘ als eher bzw. vollkommen zutreffend (CH: $M=4.00$, $S=.89$; früh: $M=4.06$, $S=.83$; spät: $M=4.00$, $S=1.01$; $F=.11$, $p=.90$). Auch im Hinblick auf die elterlichen Bildungsaspirationen zeigen sich signifikante Gruppenunterschiede (CH: $M=3.74$, $S=1.04$; früh: $M=4.12$, $S=.78$; spät: $M=3.65$, $S=1.12$; $F=4.57$, $p=.01$). Wie der Scheffé-Test verdeutlicht, schätzen die früh Eingereisten die Bildungsaspirationen ihrer Eltern signifikant höher ein als dies bei den in der Schweiz Geborenen ($p=.04$) sowie bei den spät Eingereisten ($p=.02$) der Fall ist. Anders fallen die Resultate in Bezug auf die elterliche Hoffnung in die Bildung ihrer Kinder aus (CH: $M=3.79$, $S=.91$; früh: $M=3.71$, $S=.86$; spät: $M=3.66$, $S=.92$; $F=.64$, $p=.53$). Rund 60% der Befragten aus allen drei Gruppen bejahten die Frage ‚Setzen Ihre Eltern in der Schule grosse Hoffnung in Sie?‘ deutlich, während der Anteil derjenigen, welche die Frage verneinten, in allen drei Gruppen unter 10% liegt.

Als weiteres Familienmerkmal wurde die Häufigkeit der elterlichen Hausaufgabenhilfe untersucht. Die Mittelwerte fallen bei allen drei Gruppen eher niedrig aus, wobei die Standardabweichungen auf beachtliche Unterschiede innerhalb der Gruppen hinweisen (CH: $M=2.41$, $S=1.43$; früh: $M=1.82$, $S=1.21$; spät: $M=2.27$, $S=1.48$; $F=4.13$, $p=.02$). Über die geringste elterliche Unterstützung berichtete die Gruppe der früh Eingereisten, welche sich – wie der Scheffé-Test zeigt – von den in der Schweiz Geborenen signifikant unterscheidet ($p=.02$).

Fazit zur Forschungsfrage 1.2

Die Gruppe der leistungsstarken Migranten fühlt sich in der Schweiz akzeptiert und integriert. Dies gilt unabhängig vom Einreisealter. Die grosse Mehrheit plant auch eine Zukunft in der Schweiz. Allerdings fühlen sie sich ihrer Herkunftsgruppe unterschiedlich stark verbunden, wobei die in der Schweiz Geborenen die stärksten Verbundenheitsgefühle angeben. In der Schweiz Geborene haben zudem bessere LAP-Noten und Schulabschlüsse anspruchshöherer Niveaus. Die höchsten Bildungsambitionen bei gleichzeitig geringer Hausaufgabenhilfe finden sich jedoch in den Familien der spät Eingereisten.

5.2. Forschungsfrage 2: Ausbildungs- und Berufserfolg

Dieses Kapitel befasst sich mit der Frage nach den Faktoren des Ausbildungs- und Berufserfolgs und dem Stellenwert des Migrationshintergrunds. Zunächst werden die Ergebnisse zu den aus der Sicht der Absolventen bedeutsamen Erfolgsfaktoren, sortiert nach Migrationshintergrund (MH) versus Einheimische (EH). Sodann werden die Ergebnisse zum Berufserfolg, d.h. zum beruflichen Erfolg im Hinblick auf die Zeitspanne nach dem Abschluss der Ausbildung, dargelegt. Dabei richtet sich das Interesse auf migrationsspezifische Differenzen und Entwicklungen in unterschiedlichen objektiven und subjektiven Kriterien für beruflichen Erfolg. Über multivariate Regressionsanalysen wird abschliessend versucht, die relative Bedeutsamkeit erfolgsrelevanter Faktoren für die unterschiedlichen Erfolgsindikatoren zu ermitteln.

5.2.1. Bedingungsfaktoren des Ausbildungserfolgs

Welche Faktoren erachten besonders erfolgreiche Absolventen als zentral für ihren Erfolg in der Lehrabschlussprüfung, und zeichnen sich dabei migrationsspezifische Unterschiede ab? Um diese Fragen zu klären, wurde den Absolventen die offene Frage: ‚Was denken Sie, weshalb waren Sie in Ihrer Berufslehre erfolgreich: Nennen Sie drei Stichworte.‘ gestellt. Die Antworten wurden in Anlehnung an Hanspeter (2005), Helmke (1997) und Kühn (1983) sowie an die Erziehungsdirektion des Kantons Freiburg (2001) und die EDK (2009) in acht Oberkategorien unterteilt, wobei interne und externe Erfolgsfaktoren unterschieden wurden. Die drei internen Faktoren umfassen die Selbst-, Sozial- und Sachkompetenz, während die fünf externen Faktoren den Betrieb, die Familie, die Schule und die Peergroups sowie die Kategorie ‚andere externe Gründe‘ beinhalten.

Der Chi²-Test weist auf keine signifikanten Gruppenunterschiede hinsichtlich der genannten Erfolgsgründe hin ($\chi^2=3.43$, $p=.84$). Wie aus Abbildung 11 ersichtlich ist, führen mehr als 70% der Befragten beider Untersuchungsgruppen ihren Ausbildungserfolg auf den internen Faktor der Selbstkompetenz zurück, der somit das am meisten genannte Erfolgskriterium aus subjektiver Sicht darstellt. Verschiedene Merkmale der Lehrbetriebe wurden mit 12% (MH) bzw. 13,9% (EH) als subjektives Erfolgskriterium am zweithäufigsten genannt. Während rund 6% aller Befragten ihren Ausbildungserfolg auf andere als die aufgeführten externen Faktoren zurückführen, sehen weniger als 5% die Ursache für den Erfolg in ihrer Sachkompetenz und in der Schule. Die Sozialkompetenz, die Familie und das Elternhaus sowie die Peergroups spielen aus Sicht der erfolgreichen Lehrabsolventen eine marginale Rolle für deren Ausbildungserfolg.

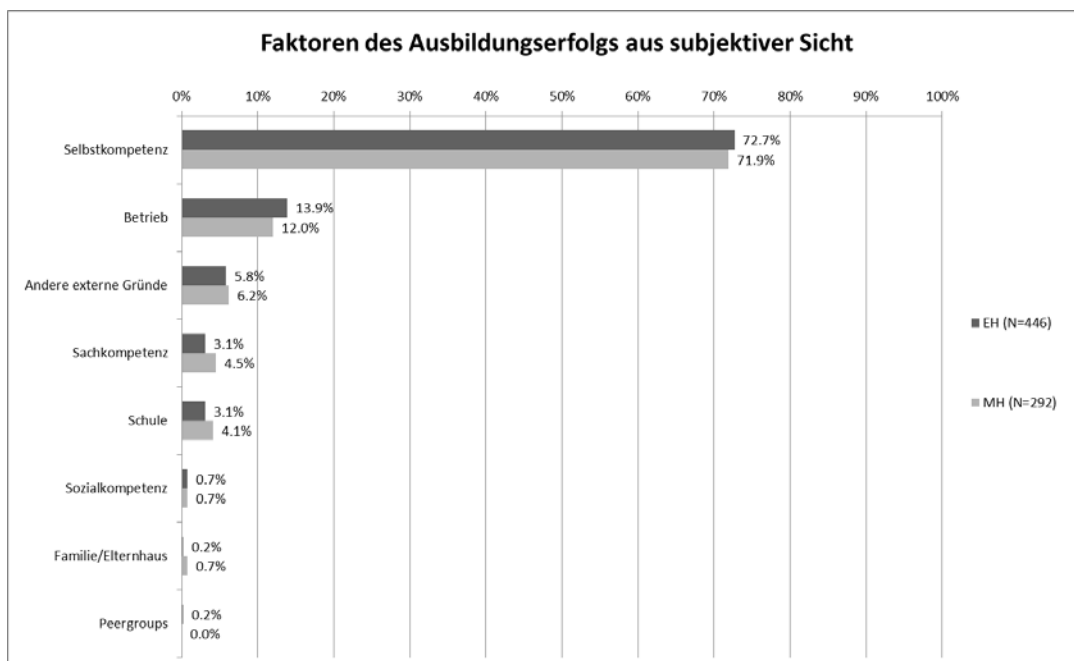


Abbildung 11: Bedingungsfaktoren des Erfolgs

Da die befragten Lehrabgängerinnen der Selbstkompetenz als Faktor für ihren Ausbildungserfolg grosse Bedeutung zuschreiben, soll diese nachfolgend differenzierter betrachtet werden. Hierzu werden die genannten Aspekte der Selbstkompetenz wiederum in Anlehnung an die oben genannten Autoren in elf Kategorien unterteilt und hinsichtlich der Gruppenverteilung betrachtet. Aus Abbildung 12 wird ersichtlich, dass den Aspekten Ehrgeiz, Wille, Fleiss und Zielorientierung von den Befragten beider Gruppen besondere Bedeutung für den Ausbildungserfolg zugesprochen wird. Dabei betonen die Absolventen mit Migrationshintergrund mit 41.9% diese Faktoren noch etwas stärker als die Einheimischen mit 37.8%. Während Letztere mit 20.6% das Interesse häufiger nennen als die Motivation mit 16.6%, stellt sich dieses Verhältnis bei den Lernenden mit Migrationshintergrund umgekehrt dar: Für 19% dieser Gruppe wird die Motivation als Merkmal der Selbstkompetenz am zweithäufigsten genannt, während das Interesse mit 14.8% an dritter Stelle steht. Der Merkmalsgruppe Selbstständigkeit/Selbstmanagement, Verantwortung und Engagement sowie der Ausdauer und der Disziplin schreiben die Lehrabgänger beider Gruppen geringe Bedeutung zu.

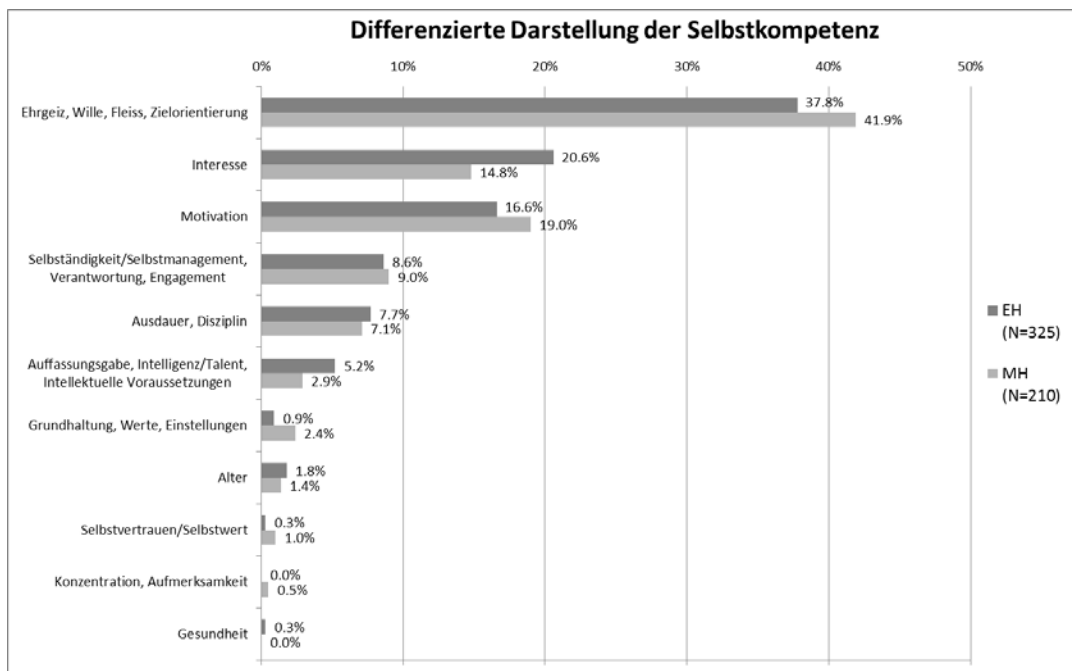


Abbildung 12: Aspekte der Selbstkompetenz

Fazit zur Forschungsfrage 2.1

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die erfolgreichen Lehrabgängerinnen mit und ohne Migrationshintergrund ihren Ausbildungserfolg überwiegend auf dieselben Bedingungsfaktoren zurückführen. Über 70% der Befragten beider Untersuchungsgruppen sehen den Grund für ihr gelungenes Abschliessen in der Selbstkompetenz – insbesondere in den Aspekten Ehrgeiz, Wille, Fleiss und Zielorientierung sowie im Interesse und in der Motivation.

5.2.2. Bedingungsfaktoren des Berufserfolgs

Das Kapitel mit der Forschungsreview hat bereits deutlich gemacht, dass zur Operationalisierung von Berufserfolg in der Fachliteratur viele Faktoren als mögliche ‚objektive‘ und ‚subjektive‘ Kriterien für beruflichen Erfolg herangezogen und analysiert werden. Die objektiven Kriterien sind: der berufliche Status, operationalisiert über den ISEI (*International Socio-Economic Index of Occupational Status*; Ganzeboom & Treiman, 2003), die Höhe des Salärs, erhaltene Belohnungen für besondere berufliche Leistungen, Aktivitäten im Bereich der beruflichen Fort- und Weiterbildung, der Verbleib in der Branche des Ausbildungsberufes sowie die berufliche Selbständigkeit. Als subjektives Kriterium wird die Zufriedenheit mit der aktuellen beruflichen Situation untersucht. Um die Vergleichbarkeit der Befunde zu gewährleisten, werden ausschliesslich Personen analysiert, welche an allen drei Erhebungen teilgenommen haben (N=435). Bei den Analysen werden von den drei Befragungszeitpunkten t1 (2009), t2 (2010) und t3 (2011) jeweils diejenigen Zeitpunkte berücksichtigt, für welche in den entsprechenden Erfolgskriterien Daten vorliegen.

Zur Klärung der Frage, ob der Migrationshintergrund zu den jeweiligen Erhebungszeitpunkten für beruflichen Erfolg relevant ist, werden für den ISEI, das Salär und für die berufliche Zufriedenheit jeweils Varianzanalysen mit Messwiederholungen unter Unterscheidung von Personen mit Migrationshintergrund und Einheimischen durchgeführt. Anschliessend wird über schrittweise lineare Regressionsmodelle untersucht, inwieweit eine differenzierte Betrachtung des Migrationshintergrundes unter Berücksichtigung von potentiell erfolgsrelevanten Merkmalen für die Vorhersage beruflichen Erfolgs eine Rolle spielt. Bei diesen Merkmalen handelt es sich um solche, die bereits im theoretischen Kapitel angesprochen wurden und auch in einer empirischen Perspektive für die Vorhersage als relevant erscheinen. Zudem wurden sie bereits in den bivariaten Analysen in Kapitel 5.1 verwendet (soziokulturelle Merkmale, Merkmale der (Berufs-)Ausbildung, Personen- und Familienmerkmale). Um differenzierte Aussagen über deren Vorhersagekraft machen zu können, werden die jeweiligen Merkmalsbereiche schrittweise in die Modelle eingeführt.

Beruflicher Status (ISEI)

Beim beruflichen Status ist von Interesse, wie sich dieser vom erfolgreichen Abschluss der Ausbildung beim Übergang in die berufliche Tätigkeit verändert hat. Dazu werden im Folgenden die ISEI-Werte des Ausbildungsberufes (Erhebung im Jahr 2009) mit den Werten nach einem (2010) sowie nach zwei Jahren (2011) beruflicher Tätigkeit verglichen. Da sich der berufliche Status auf die zum jeweiligen Befragungszeitpunkt ausgeübte berufliche Tätigkeit bezieht, umfassen die nachfolgenden Analysen ausschliesslich Personen, welche zu den Erhebungszeitpunkten erwerbstätig waren. Personen in Vollzeitausbildung (N [2011]=104) oder Stellensuchende (N [2011]=2) werden nicht in die Analysen einbezogen. Dazu kommen 48 Fälle (11%) die aufgrund unzureichender Angaben zur beruflichen Tätigkeit nicht zugeordnet werden können.

Aus Tabelle 10 wird ersichtlich, dass der ISEI über die drei Erhebungszeitpunkte unabhängig vom Migrationshintergrund hochsignifikant angestiegen ist ($F=15.34$, $p=.00$). Während sich die Werte vom ersten zum zweiten Erhebungszeitpunkt insgesamt nur leicht erhöht haben

(MDiff=.25) sind diese vom zweiten zum dritten Messzeitpunkt im Jahr 2011 deutlich angestiegen (MDiff=1.62). Sowohl Personen mit Migrationshintergrund (2009: M=38.72, S=7.68; 2011: M=41.16, S=8.82) als auch Einheimische (2009: M=37.37, S=8.25; 2011: M=38.86, S=9.21) zeichnen sich im Jahr 2011 – zwei Jahre nach Abschluss ihrer beruflichen Ausbildung – durch eine berufliche Tätigkeit aus, deren Status deutlich über demjenigen des Ausbildungsberufes liegt. Dieser Anstieg lässt sich anhand individueller ‚Aufstiegskarrieren‘ veranschaulichen. Werden dazu die Tätigkeiten von Personen (N=34) betrachtet, welche sich durch besonders stark ausgeprägte Zugewinne im ISEI auszeichnen (d.h. die mehr als eine Standardabweichung betragen), zeigt sich, dass es sich zum einen um ‚klassische Aufstiegskarrieren‘ handelt im Sinne eines Wechsel in Führungs- oder Leistungspositionen innerhalb der Branche des erlernten Berufes. Beispielsweise in der Logistik der Aufstieg vom Logistikassistenten zum Leiter Logistik (N=3) oder bei den Sozialberufen der Aufstieg von der Fachfrau Kinderbetreuung zur Leiterin eines Kindergartens oder zur Lernbegleiterin. Zum anderen befinden sich unter diesen ‚Aufsteigern‘ vereinzelt Personen, welche ihren beruflichen Status durch einen Wechsel in eine andere Branche erhöhen konnten. So etwa der Aufstieg über einen Wechsel von der Detailhandelsfachfrau im Bereich Uhren und Schmuck zur Privatkundenberaterin im Bankwesen.

Tabelle 10: ISEI von erwerbstätigen Personen mit Migrationshintergrund (MH) und Einheimischen (EH) zu den Erhebungszeitpunkten 2009, 2010 und 2011 (Varianzanalyse mit Messwiederholung)

	2009		2010		2011	
	M	S	M	S	M	S
MH (N=92)	38.72	7.68	38.72	8.92	41.16	8.82
EH (N=135)	37.37	8.25	37.80	9.03	38.86	9.21
Gesamt (N=227)	37.92	8.04	38.17	8.98	39.79	9.10
F _{Gruppen}	F=1.96, 1/225, p=.16					
F _{Zeit}	F=15.37, 2/450, p=.00					
F _{Gruppen*Zeit}	F=1.62, 2/450, p=.19					

MH: Personen mit Migrationshintergrund, EH: Einheimische. Mittelwerte M und Standardabweichungen S.

Der Tabelle 10 kann entnommen werden, dass sich Personen mit Migrationshintergrund sowohl im Ausbildungsberuf als auch in Hinblick auf die ausgeübte Tätigkeit durch tendenziell höhere ISEI-Werte auszeichnen als Einheimische. Am deutlichsten zeigt sich dieser Unterschied zwei Jahre nach Abschluss der Ausbildung (MH2011: M=41.16, S=8.82; EH2011: 38.86, S=9.21). Allerdings sind die Befunde für den Faktor ‚Gruppe‘ über die drei Erhebungszeitpunkte hinweg (F=1.96, p=.16) wie auch die Interaktion zwischen den Faktoren ‚Gruppe‘ und ‚Erhebungszeitpunkt‘ (F=1.62, p=.19) statistisch nicht signifikant.

Welchen Stellenwert hat nun der Migrationshintergrund bei der Vorhersage des beruflichen Status? Um diese Frage zu beantworten, wird über schrittweise multiple lineare Regressionsmodelle in einem ersten Schritt untersucht, welche Merkmale den beruflichen Status des Ausbildungsberufs (Erhebungszeitpunkt 2009) prädictieren, in einem zweiten Schritt richtet sich das Interesse auf den beruflichen Status zwei Jahre nach Abschluss der Ausbildung im Jahr 2011. In Tabelle 11 sind die Ergebnisse (standardisierte Regressionskoeffizienten und p-Werte) der schrittweisen Regressionsmodelle zur Vorhersage des ISEI des Ausbildungsberu-

fes dargestellt. Aus Modell 1 wird ersichtlich, dass der Migrationshintergrund tendenziell einen positiven Effekt auf den ISEI des Ausbildungsberufes hat. Am deutlichsten zeigt sich dies für solche Personen, die erst nach Vollendung des sechsten Altersjahrs in die Schweiz eingereist sind (Modell 1: $\beta=.11$, $p=.08$). Der Effekt ist allerdings statistisch nicht signifikant. Auch in der Schweiz geborene Personen mit Migrationshintergrund (Modell 1: $\beta=.02$, $p=.76$) sowie solche, die vor dem 6. Altersjahr in die Schweiz eingereist sind (Modell 1: $\beta=.06$, $p=.31$) weisen tendenziell höhere Werte im ISEI auf als Einheimische (Referenzkategorie). Allerdings sind diese Effekte geringer ausgeprägt als derjenige für spät eingereiste Personen.

Tabelle 11: Schrittweise lineare Regression zur Vorhersage der ISEI-Werte des Ausbildungsberufes (Erhebungszeitpunkt 2009)

	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4	
Prädiktoren	β	p	β	p	β	p	β	p
Soziokulturelle Merkmale								
MH: in CH geboren (0=nein, 1=ja) ^O	.02	.76	.05	.26	.05	.21	.06	.15
MH: Einreise 0-6 J. (0=nein, 1=ja) ^O	.06	.31	.02	.62	.02	.63	.02	.59
MH: Einreise nach 6 J. (0=nein, 1=ja) ^O	.11	.08	.07	.08	.06	.12	.07	.09
Bildungshintergrund Vater	.05	.44	.00	.94	.01	.85	.01	.87
Merkmale der (Berufs-)Ausbildung								
Sek I Niveau A (0=nein, 1=ja) ^{OO}			-.03	.46	-.05	.27	-.05	.19
Sek I Niveau C & D (0=nein, 1=ja) ^{OO}			-.03	.49	-.04	.31	-.04	.29
Anspruchsniveau Ausbildungsberuf			.08	.14	.09	.11	.09	.09
Berufsmaturität (0=nein, 1=ja)			.09	.05	.09	.05	.10	.03
Architektur & Bau (0=nein, 1=ja) ^{OOO}			-.09	.04	-.08	.09	-.08	.07
Dienstleistungen (0=nein, 1=ja) ^{OOO}			-.82	.00	-.82	.00	-.82	.00
Soz.- & Gesund.berufe (0=nein, 1=ja) ^{OOO}			-.17	.00	-.18	.00	-.19	.00
Informatik (0=nein, 1=ja) ^{OOO}			.08	.10	.10	.05	.09	.07
Landwirtschaft (0=nein, 1=ja) ^{OOO}			-.29	.00	-.28	.00	-.28	.00
Technische Berufe (0=nein, 1=ja) ^{OOO}			-.37	.00	-.32	.00	-.34	.00
Verarb. Gewerbe (0=nein, 1=ja) ^{OOO}			-.29	.00	-.28	.00	-.28	.00
Verkauf (0=nein, 1=ja) ^{OOO}			-.13	.02	-.15	.01	-.15	.01
Personmerkmale								
Geschlecht (0=w, 1=m)					.10	.08	.09	.11
Kognitive Fähigkeiten (CFT)					.02	.75	.01	.77
Leistungsmotivation					.06	.18	.05	.19
Identifikation mit dem Beruf					.08	.06	-.08	.08
Selbstvertrauen					.02	.71	.03	.48
Familienmerkmale								
Familiäres Netzwerk							.04	.29
Familiäre Unterstützung							-.09	.03
Elterliche Bildungsaspirationen							-.03	.45
R ²	.01		.65		.66		.67	
Korrigiertes R ²	.00		.63		.63		.64	

N=248; β : standardisierte Regressionskoeffizienten; ^O Referenzkategorie: Einheimische, ^{OO} Referenzkategorie: Sek I Niveau B, ^{OOO} Branchen nach ISCED (Referenzkategorie: Büro- & Informationswesen).

Die schrittweisen Analysen zeigen, dass die tendenziell positiven Effekte des Migrationshintergrundes auf den ISEI in abgeschwächter Ausprägung bestehen bleiben, wenn weitere statusrelevante Merkmale mitberücksichtigt werden. So zeigt sich in Modell 2 für den Bildungshintergrund des Vaters unter Kontrolle der Branchen kein Effekt auf den beruflichen Status des Ausbildungsberufes (Modell 2: $\beta=.00$, $p=.94$).

Aus Tabelle 11 geht weiter hervor, dass die Einteilung der Ausbildungsberufe in Branchen (nach ISCED) für die Vorhersage des ISEI mit mehr als 60% erklärter Varianz zentral ist ($R^2_{\text{Modell 2}} - R^2_{\text{Modell 1}}=.64$). Besonders ausgeprägte Effekte zeigen sich für die Dienstleistungsberufe (Modell 2: $\beta=-.82$, $p=.00$) oder für Berufe des verarbeitenden Gewerbes (Modell 2: $\beta=-.29$, $p=.00$), welche im Vergleich zur Referenzkategorie der Berufe im Büro- und Informationswesen hochsignifikant tiefere ISEI-Werte aufweisen. Einzig für Berufe im Feld ‚Informatik‘ sind angesichts des positiven Vorzeichens des Koeffizienten ($\beta=.08$) tendenziell höhere ISEI-Werte zu erwarten als für Berufe im Büro- und Informationswesen. Der Effekt ist mit $p=.10$ allerdings statistisch knapp nicht signifikant.

Der während der obligatorischen Schule besuchte Schultyp (Modell 2: $\beta=-.03$, $p>.46$) zeigt unter Kontrolle der Branchen keinen signifikanten Effekt auf den ISEI des Ausbildungsberufes. Der Effekt für das Anspruchsniveau des Ausbildungsberufs ist erwartungsgemäss tendenziell positiv, jedoch statistisch nicht signifikant (Modell 2: $\beta=.09$, $p=.09$). Personen, die eine Berufsmaturität absolviert haben, zeichnen sich unabhängig von der Branche durch einen signifikant höheren beruflichen Status aus als Personen, welche keine Berufsmaturität vorzuweisen haben (Modell 4: $\beta=.10$, $p=.03$).

Setzt man die Branchen unter Kontrolle, zeigen die untersuchten Personenmerkmale keine signifikanten Effekte auf den ISEI (Modell 3). Das zeigt sich auch am zusätzlich aufgeklärten Anteil an Varianz, welcher mit 1% äusserst bescheiden ausfällt ($R^2_{\text{Modell 3}} - R^2_{\text{Modell 2}}=.01$). Weder die kognitiven Fähigkeiten noch die Leistungsmotivation oder das Selbstvertrauen beeinflussen den beruflichen Status des Ausbildungsberufes. Für das Geschlecht zeigen die Analysen, dass Männer tendenziell einen höheren ISEI aufweisen, der Effekt ist allerdings statistisch nicht signifikant (Modell 3: $\beta=.10$, $p=.08$).

Modell 4 berücksichtigt zusätzlich Familienmerkmale. Dabei resultiert ein signifikant negativer Effekt für die Unterstützung seitens der Familie ($\beta=-.09$, $p=.03$). Je geringer die familiäre Unterstützung von den Absolventen eingeschätzt wird, umso höher der berufliche Status des Ausbildungsberufes. Für die elterlichen Bildungsaspirationen ($\beta=-.03$, $p=.45$) und die Einschätzung der Nützlichkeit des familiären Netzwerks in beruflichen Belangen ($\beta=.04$, $p=.29$) resultieren hingegen keine signifikanten Effekte.

Aus den Analysen zum ISEI des Ausbildungsberufes wird ersichtlich, dass eine stark ausgeprägte Abhängigkeit zwischen dem beruflichen Status und den Branchen besteht. Für die Analyse des ISEI zwei Jahre nach dem erfolgreichen Ausbildungsabschluss im Jahr 2011 hat dieser Sachverhalt zur Folge, dass eine Analyse dessen mit den Merkmalen der (Berufs-) Ausbildung sowie dem ISEI des Ausbildungsberufes als Prädiktoren zu einem relativ hohen Ausmass an Multikollinearität in den Daten führt ($VIF>5$; $VIF_{\text{max}}=8.12$). Da diese Annahmeverletzung unpräzise geschätzte Regressionskoeffizienten zur Folge hat (Eid et al., 2010), wird nachfolgend die Ausprägung des ISEI im Jahr 2011 ohne Berücksichtigung des ISEI des

Ausbildungsberufes als Ausgangsniveau für eine schrittweise lineare Regressionsanalyse verwendet.⁷ Die Ergebnisse dieser Analysen (standardisierte Regressionskoeffizienten und p-Werte) werden in Tabelle 12 dargestellt.

Tabelle 12: Schrittweise lineare Regression zur Vorhersage der ISEI-Werte zum dritten Erhebungszeitpunkt 2011

	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4	
Prädiktoren	β	p	β	p	β	p	β	p
Soziokulturelle Merkmale								
MH: in CH geboren (0=nein, 1=ja) ^O	.08	.31	.12	.01	.15	.00	.16	.00
MH: Einreise 0-6 J. (0=nein, 1=ja) ^O	.11	.14	.07	.16	.08	.12	.08	.11
MH: Einreise nach 6 J. (0=nein, 1=ja) ^O	.11	.17	.05	.28	.06	.20	.06	.20
Bildungshintergrund Vater	.01	.95	-.02	.74	-.00	.96	-.02	.64
Merkmale der (Berufs-)Ausbildung								
Sek I Niveau A (0=nein, 1=ja) ^{OO}			.04	.42	-.00	.96	-.03	.59
Sek I Niveau C & D (0=nein, 1=ja) ^{OO}			-.05	.34	-.05	.26	-.06	.22
Anspruchsniveau Ausbildungsberuf			-.02	.78	-.00	.97	.01	.86
Berufsmaturität (0=nein, 1=ja)			.10	.08	.08	.11	.11	.04
Architektur & Bau (0=nein, 1=ja) ^{OOO}			.11	.03	.12	.02	.11	.03
Dienstleistungen (0=nein, 1=ja) ^{OOO}			-.82	.00	-.82	.00	-.81	.00
Soz.- & Gesund.berufe (0=nein, 1=ja) ^{OOO}			-.31	.00	-.33	.00	-.34	.00
Informatik (0=nein, 1=ja) ^{OOO}			.06	.33	.08	.22	.07	.27
Landwirtschaft (0=nein, 1=ja) ^{OOO}			-.21	.00	-.19	.00	-.20	.00
Technische Berufe (0=nein, 1=ja) ^{OOO}			-.29	.00	-.23	.00	-.26	.00
Verarb. Gewerbe (0=nein, 1=ja) ^{OOO}			-.31	.00	-.30	.00	-.30	.00
Verkauf (0=nein, 1=ja) ^{OOO}			-.15	.04	-.18	.01	-.16	.02
Personmerkmale								
Geschlecht (0=w, 1=m)					.14	.03	.13	.03
Kognitive Fähigkeiten (CFT)					.09	.06	.08	.08
Leistungsmotivation					.07	.19	.06	.21
Identifikation mit dem Beruf					-.09	.09	-.07	.21
Selbstvertrauen					-.01	.90	.02	.76
Familienmerkmale								
Familiäres Netzwerk							.09	.07
Familiäre Unterstützung							-.14	.00
Elterliche Bildungsaspirationen							-.03	.61
R ²	.02		.69		.71		.73	
Korrigiertes R ²	.00		.66		.67		.69	

N=178; β : standardisierte Regressionskoeffizienten; ^O Referenzkategorie: Einheimische, ^{OO} Referenzkategorie: Sek I Niveau B, ^{OOO} Branchen nach ISCED (Referenzkategorie: Büro- & Informationswesen).

Für die Variablen des Migrationshintergrunds zeigen sich bezüglich der Richtung annähernd dieselben Effekte wie bei den Analysen des ISEI des Ausbildungsberufes, sodass das Vorhandensein eines Migrationshintergrunds zwei Jahre nach dem Übergang in die Erwerbstätig-

⁷ Somit können lediglich Aussagen zur Vorhersage des ISEI 2011 gemacht werden, nicht jedoch zu dessen Veränderung von 2010 zu 2011.

keit insgesamt einen positiven Effekt auf den beruflichen Status zeigt (Modell 1). Unter Kontrolle der Branchen des Ausbildungsberufes resultiert in Modell 2 ein signifikant positiver Effekt für Personen mit Migrationshintergrund, welche in der Schweiz geboren wurden (Modell 2: $\beta=.12$, $p=.01$). Unter Einbezug der ausgewählten Personen- und Familienmerkmale gewinnt dieser Effekt noch an Stärke (Modell 4: $\beta=.16$, $p=.00$). Für Personen mit Migrationshintergrund, welche im Ausland geboren wurden, resultieren in Modell 4 zwar nicht signifikante, jedoch tendenziell positiv ausgeprägte Effekte (früh: $\beta=.08$, $p=.11$; spät: $\beta=.06$, $p=.20$). Der Bildungshintergrund des Vaters scheint auch nach zwei Jahren Erwerbstätigkeit nicht für den beruflichen Status der ausgeübten Tätigkeit relevant zu sein (Modell 4: $\beta=-.02$, $p=.64$).

Für die Branchen und die untersuchten Merkmale der (Berufs-)Ausbildung zeigen sich für den ISEI zwei Jahre nach Abschluss der Ausbildung annähernd dieselben Effekte wie für den ISEI des Ausbildungsberufes. Des Weiteren bleibt der statistisch signifikante positive Einfluss der Berufsmaturität auf den ISEI auch zwei Jahre nach dem Übergang in die Erwerbstätigkeit bestehen (Modell 4: $\beta=.11$, $p=.04$). Der in Bezug auf den ISEI des Ausbildungsberufes tendenziell positive Effekt für das männliche Geschlecht gewinnt nach zwei Jahren Erwerbstätigkeit an Stärke und statistischer Signifikanz (Modell 3: $\beta=.14$, $p=.03$). Männer zeichnen sich durch einen signifikant höheren beruflichen Status aus als Frauen. Wie beim ISEI des Ausbildungsberufes, resultieren für die anderen untersuchten Personenmerkmale keine signifikanten Effekte auf den ISEI, wobei der zusätzlich aufgeklärte Anteil der Varianz mit knapp 2% ($R^2_{\text{Modell 3}} - R^2_{\text{Modell 2}}=.02$) äusserst bescheiden ist.

Aus Modell 4 wird ersichtlich, dass sich der negative Effekt der familiären Unterstützung auf den ISEI zwei Jahre nach dem Übergang ins Erwerbsleben ($\beta=-.14$, $p=.00$) noch deutlicher zeigt als beim ISEI des Ausbildungsberufes. Je geringer die familiäre Unterstützung von den Absolventen eingeschätzt wird, umso höher der berufliche Status zwei Jahre nach Abschluss der Ausbildung. Auch der tendenziell positive Effekt für die Einschätzung der Nützlichkeit des familiären Netzwerks (Modell 4: $\beta=.09$, $p=.07$) zeigt sich nach zwei Jahren Erwerbstätigkeit deutlicher als im Jahr 2009. Durch Einbezug der Familienmerkmale lassen sich noch rund 2% an Varianz zusätzlich aufklären ($R^2_{\text{Modell 4}} - R^2_{\text{Modell 3}}=.02$).

Höhe des Salärs

Das Salär der aktuellen beruflichen Tätigkeit wurde zum zweiten (2010) und zum dritten (2011) Erhebungszeitpunkt über eine Frage mit vorgegebenen Antwortkategorien erhoben.⁸ Für die nachfolgenden Analysen werden den Antwortkategorien die entsprechenden Kategorienmittelwerte zugewiesen. Aus Tabelle 13 wird ersichtlich, dass sich das Salär für alle Absolventen vom zweiten zum dritten Erhebungszeitpunkt unabhängig vom Migrationshintergrund massgeblich erhöht hat. So zeichnen sich Migranten mit durchschnittlich 3884 CHF ($S=1502.10$) wie auch Einheimische mit 3508 CHF ($S=1897.69$) im Jahr 2011 durch ein signifikant höheres Salär ($F=5.94$, $p=.01$) aus als im Jahr 2010 mit durchschnittlich 3619 CHF ($S=1502.10$) bzw. 3420 CHF ($S=1791.89$). Dass das Salär eine beachtliche Variationsbreite

⁸ In der ersten Erhebung 2009 wurde die Frage nach dem Salär aus forschungspraktischen Gründen nicht gestellt.

aufweist, zeigt sich an der Standardabweichung S, welche in beiden Gruppen über 1500 CHF liegt. So finden sich einerseits Personen mit Migrationshintergrund (8.2%) und Einheimische (17.2%), welche unter 1000 CHF verdienen sowie andererseits solche, die 8000 CHF und mehr verdienen (MH: 0.7%; EH: 0.8%).

Tabelle 13: Höhe des Salärs von Personen mit Migrationshintergrund (MH) und Einheimischen (EH) zu den Erhebungszeitpunkten 2010 und 2011 (Varianzanalyse mit Messwiederholung)

	2010		2011	
	M	S	M	S
MH (N=134)	3619.40	1502.10	3884.33	1641.70
EH (N=283)	3420.17	1791.90	3508.40	1897.68
Gesamt (N=372)	3491.94	1693.87	3643.82	1816.41
F Gruppen	F=2.70, 1/370, p=.10			
F Zeit	F=5.94, 1/370, p=.01			
F Gruppen*Zeit	F=1.49, 1/370, p=.22			

MH: Personen mit Migrationshintergrund, EH: Einheimische. Mittelwerte M und Standardabweichungen S.

Weiter geht aus Tabelle 13 hervor, dass der Gruppenunterschied über die beiden Erhebungszeitpunkte hinweg ($F = 2.70$, $p = .10$) wie auch die Interaktion zwischen Erhebungszeitpunkt und Gruppenzugehörigkeit ($F = 1.49$, $p = .22$) statistisch nicht signifikant sind. Separate t-Tests für unverbundene Stichproben zeigen jedoch, dass sich der Gruppenunterschied im Jahr 2011 nur als knapp nicht statistisch signifikant herausstellt ($t = 1.92$, $p = .05$). Migranten erzielten tendenziell ein höheres Salär als Einheimische. Im Jahr 2011 ist dieser Befund zum einen darauf zurückzuführen, dass nur 8.2% der Personen mit Migrationshintergrund weniger als 1000 CHF pro Monat verdienen im Gegensatz zu 17.2% der Einheimischen (Abbildung 13).

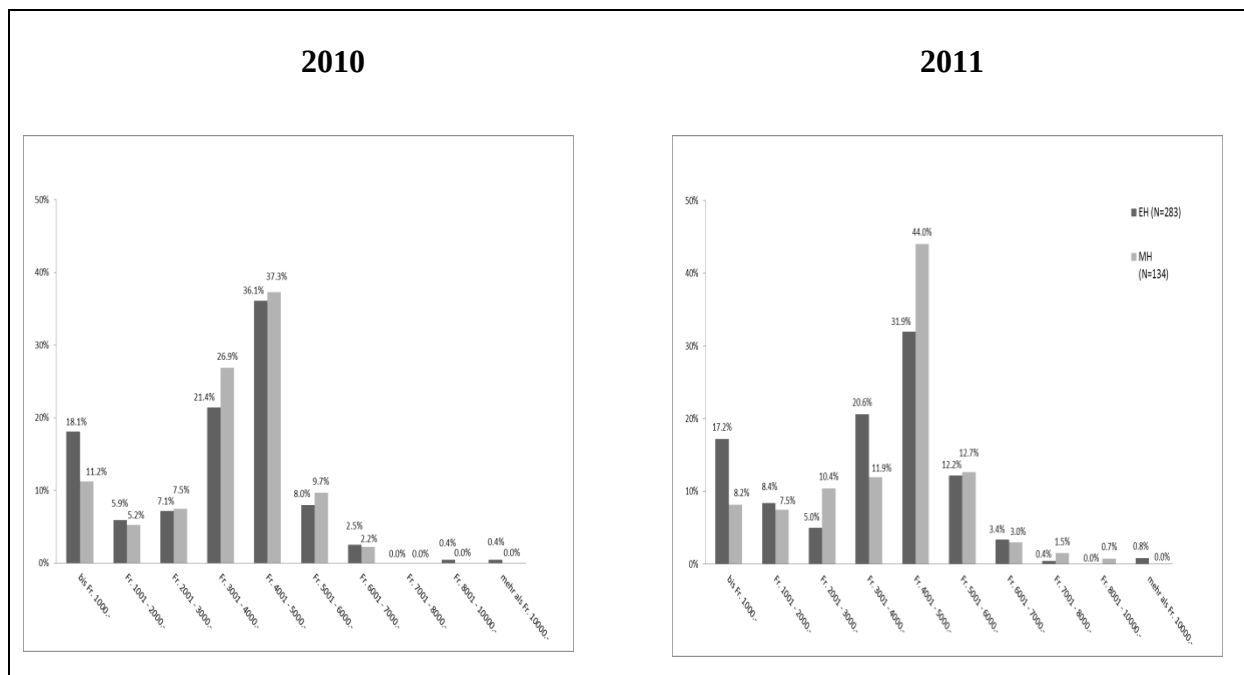


Abbildung 13: Höhe des Salärs von Personen mit Migrationshintergrund (MH) und Einheimischen (EH) zum zweiten (2010) und dritten (2011) Erhebungszeitpunkt

Ein differenzierter Blick auf dieses Ergebnis zeigt, dass sich in beiden Gruppen 9 von 10 dieser Personen in Vollzeitausbildung befinden. Zum anderen verdienen mit 44% prozentual

mehr Migranten zwischen 4001 CHF und 5000 CHF als Einheimische mit 32%, während sich die beiden Gruppen in den höheren Salärkategorien (über 5000 CHF) kaum unterscheiden. Um zu untersuchen, welche aus theoretisch-empirischer Perspektive relevanten Merkmale (sozio-kulturelle Merkmale, Merkmale der Ausbildung, Personen- und Familienmerkmale) das Salär vorhersagen können und welchen Stellenwert dabei der Migrationshintergrund einnimmt, werden nachfolgend multiple lineare Regressionsmodelle gerechnet. In einem ersten Schritt wird untersucht, welche Merkmale das Salär zum zweiten Erhebungszeitpunkt 2010 ein Jahr nach Übertritt in die berufliche Erwerbstätigkeit prädictieren, in einem zweiten Schritt richtet sich das Interesse auf die Veränderung des Salärs von 2010 zu 2011.

Salär im Jahr 2010

In Tabelle 14 sind die Ergebnisse (standardisierte Regressionskoeffizienten und p-Werte) der schrittweisen Regressionsmodelle zur Vorhersage des Salärs im Jahr 2010 dargestellt. Aus der Tabelle wird ersichtlich, dass der Migrationshintergrund auf differenzierte Weise eine Rolle spielt. Es macht einen Unterschied, ob man in der Schweiz geboren wurde oder ob und wann man eingereist ist. So weisen Personen, welche vor dem 6. Altersjahr in die Schweiz eingereist sind, im Jahr 2010 mit 3093 CHF ein signifikant tieferes Salär auf (Modell 4: $\beta = -.13$, $p = .04$) als Einheimische (Referenzkategorie) mit 3420 CHF. Wogegen in der Schweiz geborene Personen mit Migrationshintergrund mit 3817 CHF ein höheres Salär erzielen als Einheimische (Modell 4: $\beta = .04$, $p = .60$). Der positive Effekt für in der Schweiz geborene Personen mit Migrationshintergrund nimmt ab, sobald in den Analysen Merkmale der (Berufs-)Ausbildung mitberücksichtigt werden (Modell 1: $\beta = .07$, $p = .28$; Modell 2: $\beta = .02$, $p = .75$). Für nach dem 6. Altersjahr Eingereiste, welche sich mit einem monatlichen Salär von 3525 CHF kaum von den Einheimischen unterscheiden, zeigt die multivariate Betrachtung, dass diese tendenziell ein geringeres Salär ausweisen, sobald der Bildungshintergrund des Vaters sowie Merkmale der (Berufs-)Ausbildung miteinbezogen werden (Modell 4: $\beta = -.10$, $p = .14$). Der signifikant negative Effekt des Bildungshintergrunds des Vaters (Modell 1: $\beta = -.15$, $p = .03$) verliert an Stärke und erweist sich als nicht mehr signifikant, sobald Merkmale der Berufsausbildung in den Modellen berücksichtigt werden (Modell 2: $\beta = -.11$, $p = .11$).

Die Analysen zeigen weiter, dass Personen, welche eine Berufsmaturität absolviert haben unter Berücksichtigung soziokultureller Merkmale und weiterer Merkmale der (Berufs-) Ausbildung ein statistisch signifikant geringeres Salär aufweisen als Personen ohne Berufsmaturität (Modell 2: $\beta = -.20$, $p = .00$). Der negative Effekt der Berufsmaturität erweist sich auch unter Einbezug von Personen- und Familienmerkmalen als statistisch signifikant (Modell 4: $\beta = -.17$, $p = .02$). Die Effekte für den Schultyp der obligatorischen Schule und für das Anspruchsniveau des erlernten Berufes erweisen sich als nicht signifikant. Signifikante Effekte bezüglich der Vorhersage des im Jahr 2010 erzielten Salärs zeigen sich hingegen für die Einteilungen der Ausbildungsberufe in Branchen. In den Gesundheits- und Sozialberufen (Modell 4: $\beta = -.41$, $p = .00$), in Dienstleistungsberufen (Modell 4: $\beta = -.24$, $p = .02$) sowie im ‚Verkauf‘ (Modell 4: $\beta = -.23$, $p = .01$) ausgebildete Personen erzielen ein signifikant tieferes Salär als Personen, welche ihre Ausbildung im Bereich ‚Büro- und Informationswesen‘ (Referenzkategorie) absolviert haben. Abgesehen von den im Bereich ‚Informatik‘ ausgebildeten Personen, welche sich

im Salär nicht massgeblich von Personen im ‚Büro- und Informationswesen‘ unterscheiden, zeigen sich für die restlichen Branchen tendenziell negative aber statistisch nicht signifikante Koeffizienten. Insgesamt können durch die ausbildungsrelevanten Merkmale rund 15% an Varianz des Salärs aufgeklärt werden.

Tabelle 14: Schrittweise lineare Regression zur Vorhersage des Salärs zum zweiten Erhebungszeitpunkt 2010

	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4	
Prädiktoren	β	p	β	p	β	p	β	p
Soziokulturelle Merkmale								
MH: in CH geboren (0=nein, 1=ja) ^O	.07	.28	.02	.75	.00	.95	.04	.60
MH: Einreise 0-6 J. (0=nein, 1=ja) ^O	-.08	.21	-.12	.06	-.16	.02	-.13	.04
MH: Einreise nach 6 J. (0=nein, 1=ja) ^O	-.01	.83	-.08	.22	-.11	.09	-.10	.14
Bildungshintergrund Vater	-.15	.03	-.11	.11	-.11	.11	-.10	.14
Merkmale der (Berufs-)Ausbildung								
Sek I Niveau A (0=nein, 1=ja) ^{OO}			-.04	.57	-.01	.88	-.03	.70
Sek I Niveau C & D (0=nein, 1=ja) ^{OO}			.06	.34	.05	.46	.05	.48
Anspruchsniveau Ausbildungsberuf			-.11	.19	-.11	.23	-.11	.20
Berufsmaturität (0=nein, 1=ja)			-.20	.00	-.18	.01	-.17	.02
Architektur & Bau (0=nein, 1=ja) ^{OOO}			-.12	.11	-.13	.09	-.12	.09
Dienstleistungen (0=nein, 1=ja) ^{OOO}			-.17	.09	-.22	.03	-.24	.02
Soz.- & Gesund.berufe (0=nein, 1=ja) ^{OOO}			-.39	.00	-.40	.00	-.41	.00
Informatik (0=nein, 1=ja) ^{OOO}			.03	.69	.02	.83	.03	.72
Landwirtschaft (0=nein, 1=ja) ^{OOO}			-.04	.54	-.05	.46	-.05	.47
Technische Berufe (0=nein, 1=ja) ^{OOO}			-.15	.17	-.18	.11	-.19	.09
Verarb. Gewerbe (0=nein, 1=ja) ^{OOO}			-.08	.29	-.09	.26	-.09	.25
Verkauf (0=nein, 1=ja) ^{OOO}			-.24	.01	-.23	.01	-.23	.01
Personenmerkmale								
Geschlecht (0=w, 1=m)					-.05	.58	-.06	.49
Kognitive Fähigkeiten (CFT)					-.17	.02	-.16	.03
Leistungsmotivation					.00	.98	.01	.89
Identifikation mit dem Beruf					.06	.42	.07	.34
Selbstvertrauen					.09	.16	.11	.11
Familienmerkmale								
Familiäres Netzwerk							.02	.81
Familiäre Unterstützung							-.10	.12
Elterliche Bildungsaspirationen							-.12	.08
R ²	.04		.19		.22		.24	
Korrigiertes R ²	.02		.12		.14		.15	

N=237; β : standardisierte Regressionskoeffizienten; ^O Referenzkategorie: Einheimische, ^{OO} Referenzkategorie: Sek I Niveau B, ^{OOO} Branchen nach ISCED (Referenzkategorie: Büro- & Informationswesen).

Für die untersuchten Personenmerkmale zeigt sich nur für die kognitiven Fähigkeiten ein signifikanter Effekt. Unter Kontrolle soziokultureller und ausbildungsrelevanter Merkmale haben die kognitiven Fähigkeiten ein Jahr nach Ausbildungsabschluss einen negativen Einfluss auf das Salär (Modell 4: β =-.16, p =.03). Während die Leistungsmotivation (Modell 4: β =.01, p =.89) keinen Effekt auf das Salär zeigt, resultieren für das Selbstvertrauen (Modell 4: β =.11, p =.11) und die Identifikation mit dem Beruf (Modell 4: β =.07, p =.34) zwar nicht signifikante, aber tendenziell positiv gerichtete Effekte. Der Effekt für das Geschlecht erweist sich unter

Einbezug der Branchen als statistisch nicht signifikant (Modell 4: $\beta = -.06$, $p = .49$). Über die untersuchten Personenmerkmale lassen sich insgesamt rund 3% zusätzliche Varianz des Salärs erklären.

Die Effekte der untersuchten Familienmerkmale stellen sich allesamt als statistisch nicht signifikant heraus und können zusätzlich knapp 2% an Varianz erklären. Die elterlichen Bildungsaspirationen (Modell 4: $\beta = -.12$, $p = .08$) und die familiäre Unterstützung (Modell 4: $\beta = -.10$, $p = .12$) scheinen unter Kontrolle soziokultureller, ausbildungsrelevanter und Personenmerkmalen tendenziell einen negativen Einfluss auf das Salär zu haben.

Salär im Jahr 2010-2011

Welche Bedeutung hat der Migrationshintergrund für die Veränderung des Salärs vom Jahr 2010 zum Jahr 2011? Um diese Frage zu beantworten, werden im Folgenden schrittweise multiple lineare Regressionsmodelle durchgeführt. Da bei reinen Differenzmodellen (hier: $\text{Salär}_{2011} - \text{Salär}_{2010}$) die Interpretation der Koeffizienten aufgrund der ‚Regression zur Mitte‘ problematisch sein kann (Trautner, 1992) und ein negativer Zusammenhang zwischen der Differenz und dem Ausgangswert bei dieser Methode begünstigt wäre (Rost, 2004), wird zur Analyse der Veränderung ein alternatives Vorgehen gewählt. In Anlehnung an Schneider und Bertschi-Kaufmann (2006; 2007) werden nachfolgend statt der Differenz die Residuen der linearen Regression des Salärs von 2011 auf das Salär von 2010 als Mass für die Veränderung gewählt.⁹ Ein signifikant positiver Koeffizient bedeutet bei dieser Regressionsanalyse, dass mit zunehmender Ausprägung der entsprechenden unabhängigen Variablen die Differenz zwischen den im Jahr 2011 tatsächlich realisierten Werten und den aufgrund der Kenntnis des Salärs vom Jahr 2010 für das Jahr 2011 vorhergesagten Werten zunimmt. Dies kann so interpretiert werden, dass mit zunehmender Ausprägung der unabhängigen Variablen das für das Jahr 2011 erwartete Salär umso mehr übertroffen wird, bzw. dass die unabhängige Variable einen positiven Einfluss auf die Veränderung des Salärs hat.

Die Ergebnisse dieser Regressionsanalysen zur Analyse der Veränderung des Salärs sind in Tabelle 15 dargestellt (standardisierte Regressionskoeffizienten und p-Werte). Die Analysen zeigen, dass das Salär im Jahr 2010 unter Kontrolle soziokultureller Merkmale, Merkmale der (Berufs-)Ausbildung, Personen- und Familienmerkmale einen signifikant negativen Effekt auf die Residuen als Mass für die Veränderung hat (Modell 5: $\beta = -.19$, $p = .01$). Personen mit einem vergleichsweise hohen Salär im Jahr 2010 erzielten im Jahr 2011 ein Salär, welches signifikant unter dem Wert lag, welches aufgrund der Ausprägung vom Vorjahr (2010) für das Jahr 2011 erwartet wurde. Personen mit einem vergleichsweise geringen ‚Einstiegs-Salär‘ hingegen übertrafen im Jahr 2011 die Erwartungen.

⁹ Dabei wird zunächst eine lineare Regression des Salärs vom Jahr 2011 auf dasjenige vom Jahr 2010 geschätzt. Anschliessend wird die Abweichung der im Jahr 2011 tatsächlich realisierten Werte von den geschätzten Werten (d.h. die Residuen der Regression des Salärs vom Jahr 2011 auf das Salär vom Jahr 2010) über eine multiple lineare Regression mit den ausgewählten Merkmalen sowie dem Salär vom Jahr 2010 als unabhängige Variablen untersucht.

Tabelle 15: Schrittweise lineare Regression zur Analyse der Veränderung des Salärs vom zweiten (2010) zum dritten Erhebungszeitpunkt 2011

Prädiktoren	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4		Modell 5	
	β	p	β	p	β	p	β	p	β	p
Salär zu t2 (2010)	-.05	.42	-.06	.41	-.13	.08	-.17	.02	-.19	.01
Soziokulturelle Merkmale										
MH: in CH geboren (0=nein, 1=ja) ^o			.04	.61	.01	.93	-.02	.77	.01	.88
MH: Einreise 0-6 J. (0=nein, 1=ja) ^o			.07	.31	.05	.51	.02	.75	.04	.58
MH: Einreise nach 6 J. (0=nein, 1=ja) ^o			.00	.95	-.02	.76	-.07	.32	-.06	.41
Bildungshintergrund Vater			-.03	.70	.02	.82	.03	.67	.03	.71
Merkmale der (Berufs-)Ausbildung										
Sek I Niveau A (0=nein, 1=ja) ^{oo}					-.05	.48	-.04	.58	-.05	.47
Sek I Niveau C & D (0=nein, 1=ja) ^{oo}					-.01	.92	-.05	.48	-.05	.47
Anspruchsniveau Ausbildungsberuf					-.18	.06	-.15	.12	-.16	.11
Berufsmaturität (0=nein, 1=ja)					-.21	.01	-.18	.02	-.18	.02
Architektur & Bau (0=nein, 1=ja) ^{ooo}					-.10	.19	-.13	.09	-.13	.09
Dienstleistungen (0=nein, 1=ja) ^{ooo}					.00	.98	-.03	.75	-.06	.58
Soz.- & Gesund.berufe (0=nein, 1=ja) ^{ooo}					-.05	.58	-.07	.47	-.08	.39
Informatik (0=nein, 1=ja) ^{ooo}					.10	.26	.08	.36	.10	.28
Landwirtschaft (0=nein, 1=ja) ^{ooo}					.06	.42	.06	.38	.07	.36
Technische Berufe (0=nein, 1=ja) ^{ooo}					.05	.68	.06	.63	.05	.70
Merkmale der (Berufs-)Ausbildung										
Verarb. Gewerbe (0=nein, 1=ja) ^{ooo}					.09	.27	.09	.25	.09	.25
Verkauf (0=nein, 1=ja) ^{ooo}					.01	.93	-.02	.80	-.03	.73
Personenmerkmale										
Geschlecht (0=w, 1=m)							-.04	.68	-.05	.63
Kognitive Fähigkeiten (CFT)							-.24	.00	-.24	.00
Leistungsmotivation							.05	.50	.05	.47
Identifikation mit dem Beruf							-.05	.49	-.05	.55
Selbstvertrauen							-.02	.79	-.01	.93
Familienmerkmale										
Familiäres Netzwerk									.01	.83
Familiäre Unterstützung									-.05	.50
Elterliche Bildungsaspirationen									-.11	.14
R ²	.00		.01		.12		.17		.18	
Korrigiertes R ²	-.00		-.00		.05		.07		.07	

N=223; β : standardisierte Regressionskoeffizienten; abhängige Variable: Residuen der Regression des Salärs von 2011 auf das Salär 2010 als Mass für die Veränderung; ^o Referenzkategorie: Einheimische, ^{oo} Referenzkategorie: Sek I Niveau B, ^{ooo} Branchen nach ISCED (Referenzkategorie: Büro- & Informationswesen).

Für die Variablen des Migrationshintergrunds ($p > .41$) wie auch für den Bildungshintergrund des Vaters ($p = .71$) ergeben sich keine signifikanten Effekte. Beide Variablen sind somit unter Kontrolle der ausgewählten Variablen nicht relevant dafür, ob das Salär zwei Jahre nach dem erfolgreichen Abschluss unter oder über den Erwartungen liegt.

Für die untersuchten Merkmalen der (Berufs-)Ausbildung resultiert ein signifikant negativer Effekt für den Berufsmaturitätsabschluss (Modell 5: $\beta = -.18$, $p = .02$). Wer einen Berufsmaturi-

tätsabschluss hat, erzielte 2011 ein Salär, welches unter den Erwartungen lag. Für die Branchen resultieren keine signifikanten Effekte. Der deutlichste aber knapp nicht signifikante negative Effekt für ‚Architektur & Bau‘ (Modell 5: $\beta = -.13$, $p = .09$) bedeutet, dass in dieser Branche ausgebildete Personen im Jahr 2011 ein Salär aufweisen, welches tendenziell unter den Erwartungen liegt.

Für die untersuchten Personenmerkmale resultiert einzig für die kognitiven Fähigkeiten (CFT) ein signifikanter Effekt (Modell 5: $\beta = -.24$, $p = .00$). Je höher die kognitiven Fähigkeiten, umso mehr lag das im Jahr 2011 realisierte Salär unter dem Wert, welcher aufgrund des Salärs von 2010 erwartet werden konnte.

Für die Familienmerkmale zeigen sich keine signifikanten Effekte. Der durch die untersuchten Familienmerkmale zusätzlich erklärte Anteil an Varianz in der Abweichung des erwarteten vom tatsächlich erzielten Salär im Jahr 2011 ist mit knapp 1% äusserst bescheiden ($R^2_{\text{Modell 4}} - R^2_{\text{Modell 5}} = .01$).

Insgesamt lassen sich über die einbezogenen soziokulturellen Merkmale, Merkmale der (Berufs-)Ausbildung sowie Personen- und Familienmerkmale rund 18% der Varianz erklären. Es zeigt sich, dass Merkmale der (Berufs-)Ausbildung, insbesondere der Berufsmaturitätsabschluss, am meisten Varianz in den Abweichungen erklären, wogegen Familienmerkmale eine untergeordnete Rolle spielen.

Belohnungen für berufliche Leistungen seitens der Arbeitgeber

Ein weiteres in der Literatur thematisiertes Kriterium für beruflichen Erfolg sind die für aussergewöhnliche berufliche Leistungen erhaltenen Belohnungen seitens der Arbeitgeber (vgl. Kapitel 3). Zum dritten Erhebungszeitpunkt 2011 wurden die Absolventen deshalb gefragt, ob sie seit dem Abschluss ihrer Ausbildung von ihren Arbeitgebern für besonders gute berufliche Leistungen in irgendeiner Art und Weise belohnt wurden und falls ja, in welcher Form.

Die Analysen zu dieser Frage zeigen, dass Personen mit Migrationshintergrund mit knapp 60% tendenziell etwas häufiger angeben, zumindest einmal belohnt worden zu sein als Einheimische mit rund 51%. Der Unterschied ist allerdings statistisch nicht signifikant ($\chi^2 = 2.81$, $p = .09$). Dabei handelt es sich vor allem um finanzielle Belohnungen in Form von Bonuszahlungen und Gratifikationen sowie um Lohnerhöhungen. Eine etwas geringere Bedeutung haben Belohnungen in Form einer Erweiterung des Verantwortlichkeitsbereiches, beispielsweise durch die Übergabe von Führungsaufgaben. In Hinblick auf die Form der erhaltenen Belohnungen zeichnen sich in den Daten keine Hinweise auf systematische Unterschiede zwischen Personen mit Migrationshintergrund und Einheimischen ab.

Berufliche Selbständigkeit

In Anbetracht der kurzen Zeitspanne seit dem Abschluss der Ausbildung ist der Anteil an Personen, die beruflich selbständig sind, noch äusserst gering. Im Jahr 2010 wie auch im Jahr 2011 waren gerade drei Personen mit Migrationshintergrund (2010: 1.9%; 2011: 2.1%) sowie 3 Einheimische (2010: 1.2%, 2011: 1.4%) beruflich selbständig erwerbend. In jeder Gruppe waren zwei der drei im Jahr 2011 beruflich Selbständigen bereits ein Jahr zuvor selbständig erwerbend.

Aktivitäten beruflicher Fort- und Weiterbildung

Um die beruflichen Fort- und Weiterbildungsaktivitäten zu erfassen wurden die Absolventen im Jahr 2011 gefragt, ob sie sich seit dem erfolgreichen Abschluss ihrer beruflichen Grundausbildung in irgendeiner Form weiter- bzw. fortgebildet haben und falls ja, in welcher Form. Für die Mehrheit der Absolventen trifft dies zu, wobei zwischen Einheimischen (60%) und Personen mit Migrationshintergrund (57.5%) nur zufällige Unterschiede bestehen ($\chi^2=1.16$, $p=.28$). Aus den Daten wird ersichtlich, dass die Absolventen eine breite Palette an Fort- und Weiterbildungen besuchen. Im Bereich der nicht-formalen Bildungsaktivitäten sind dies beispielsweise der Besuch von Sprachkursen, die Teilnahme an betriebsinternen Kursen oder vereinzelt der Besuch von berufsspezifischen Tagungen und Kongressen. Aktivitäten im Bereich des informellen Lernens werden hingegen relativ selten genannt. Ein beachtlicher Teil der Absolventen besucht Bildungsgänge, die zu anerkannten Ausweisen und Diplomen führen (z.B. Grundkurs für Berufsausbildende, Lokführerschule, Handelsschule). Etwas mehr als 30% der Personen, die angeben, sich beruflich fort- oder weitergebildet zu haben, absolvieren eine Vollzeitausbildung. Dabei dominieren insbesondere der Besuch einer höheren Fachschule oder das Studium an einer Fachhochschule. Eine differenzierte Analyse der Merkmale, welche eine berufliche Vollzeitweiterbildung begünstigen, erfolgt in Kapitel 5.3 bei der Analyse der Wege in die berufliche Tätigkeit.

Verbleib in der Branche des Ausbildungsberufs

Die erwerbstätigen Absolventen wurden in den drei Befragungen gefragt, ob sie seit dem erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung die Branche gewechselt haben. Aus Tabelle 16 wird ersichtlich, dass zum ersten Erhebungszeitpunkt 2009 direkt nach Ausbildungsabschluss nur eine geringe Minderheit der Absolventen nicht mehr im Feld des Ausbildungsberufes tätig war. Mit rund 8% betrifft dies statistisch knapp nicht signifikant mehr Personen mit Migrationshintergrund als Einheimische mit rund 4% ($\chi^2=3.42$, $p=.06$).

Tabelle 16: Verbleib in der Branche des Ausbildungsberufs von erwerbstätigen Personen mit Migrationshintergrund (MH) und Einheimischen (EH) zu den Erhebungszeitpunkten 2009, 2010 und 2011

Gruppen	2009		2010		2011	
	M	S	M	S	M	S
MH (N=119)	.92	.28	.87	.34	.74	.44
EH (N=205)	.96	.19	.89	.32	.87	.34
Gesamt (N=324)	.95	.22	.88	.33	.82	.38
	$\chi^2=3.42$, $p=.06$		$\chi^2=.25$, $p=.62$		$\chi^2=8.50$, $p=.00$	

MH : Personen mit Migrationshintergrund, EH : Einheimische. EH Mittelwerte M und Standardabweichungen S. 0=Verbleib in der Branche, 1=Wechsel der Branche. χ^2 -Werte für Gruppenvergleiche. Fallzahlen können aufgrund Item-Non-Response in den drei Erhebungen variieren.

Ein Jahr danach (2010) lag der Anteil an Personen, welche noch im Feld ihres Ausbildungsberufes tätig waren mit 87% bei Personen mit Migrationshintergrund und 89% bei den Einheimischen bereits tiefer als kurz nach Abschluss der Ausbildung im Jahr 2009. Von 2010 zu 2011 sank dieser Anteil bei Personen mit Migrationshintergrund deutlich um 13%. Es zeichnet sich insofern ein statistisch signifikanter Gruppenunterschied ab ($\chi^2=8.50$, $p=.00$), als dass zu diesem Zeitpunkt nur noch knapp drei Viertel (73.9%) der Personen mit Migrationshinter-

grund im Feld ihres Ausbildungsberufes tätig waren, wobei dieser Anteil bei den Einheimischen mit rund 87% nur unwesentlich unter demjenigen aus dem Jahr zuvor (2010) lag.

Zufriedenheit mit der aktuellen beruflichen Situation

Nachfolgend wird als subjektives Kriterium für Berufserfolg die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation mit der Unterscheidung von Personen mit Migrationshintergrund und Einheimischen im Zeitverlauf analysiert. Um die Vergleichbarkeit der Befunde zu gewährleisten, werden ausschliesslich erwerbstätige Personen analysiert, welche an allen drei Erhebungen teilgenommen haben (N=435).

Aus Tabelle 17 wird die über die drei Erhebungszeitpunkte hinweg signifikant ($F=4.30$, $p=.04$) tiefere Zufriedenheit mit der aktuellen beruflichen Situation der Personen mit Migrationshintergrund deutlich. So waren zum ersten Erhebungszeitpunkt, im Jahr 2009, 27.7% der Absolventen mit Migrationshintergrund sehr zufrieden mit ihrer beruflichen Situation, bei den Einheimischen fiel dieser Anteil mit 39.1% deutlich höher aus. Bei den Personen, die gar nicht zufrieden waren, unterscheiden sich die beiden Gruppen hingegen nicht wesentlich (MH: 4.7%; EH: 4.9%).

Tabelle 17: Zufriedenheit mit beruflicher Situation von Personen mit Migrationshintergrund (MH) und Einheimischen (EH) zu den Zeitpunkten 2009, 2010 und 2011 (Varianzanalyse mit Messwiederholung)

Gruppen	2009		2010		2011	
	M	S	M	S	M	S
MH (N=114)	3.01	.80	2.96	.86	2.90	.93
EH (N=190)	3.13	.86	3.07	.81	3.12	.71
Gesamt (N=304)	3.08	.84	3.03	.83	3.04	.81
F _{Gruppen}	F=4.30, 1/302, p=.04					
F _{Zeit}	F=.57, 2/604, p=.57					
F _{Gruppen*Zeit}	F=.48, 2/604, p=.62					

MH: Personen mit Migrationshintergrund, EH: Einheimische, EH Mittelwerte M und Standardabweichungen S.

Zum dritten Erhebungszeitpunkt 2011 hat sich die Situation soweit verändert, dass der Anteil der sehr Zufriedenen bei Personen mit Migrationshintergrund von 27.7% auf 28.1% leicht angestiegen, bei den Einheimischen von 39.1% auf 31.5% jedoch gesunken ist. Auf der anderen Seite der Skala zeigt sich, dass der Anteil der sehr Unzufriedenen im Jahr 2011 bei Personen mit Migrationshintergrund mit 7.9% deutlich höher lag als bei Einheimischen mit knapp 1%. Weder die Veränderung über die Zeit ($F=.57$, $p=.57$) noch die Interaktion des Faktors ‚Zeit‘ mit der Gruppenzugehörigkeit ($F=.48$, $p=.62$) erweisen sich als statistisch signifikant. So verändert sich die berufliche Zufriedenheit sowohl bei Personen mit Migrationshintergrund (2009: M=3.01; 2010: M=2.97; 2011: M=2.90) wie auch bei Einheimischen (2009: M=3.13; 2010: M=3.07; 2011: M=3.12) über die drei Erhebungszeitpunkte hinweg im Schnitt nur geringfügig.

Projekt MIRAGE (Migranten als gesellschaftliche Aufsteiger)

Tabelle 18: Schrittweise lineare Regression zur Vorhersage der Zufriedenheit mit der beruflichen Situation zum dritten Erhebungszeitpunkt 2011

Prädiktoren	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4	
	β	p	B	p	β	p	β	p
Soziokulturelle Merkmale								
MH: in CH geboren (0=nein, 1=ja) [○]	-.02	.78	-.01	.87	-.01	.89	.04	.60
MH: Einreise 0-6 J. (0=nein, 1=ja) [○]	-.02	.83	.00	.95	-.02	.77	.02	.84
MH: Einreise nach 6 J. (0=nein, 1=ja) [○]	-.14	.05	-.13	.10	-.10	.21	-.07	.36
Bildungshintergrund Vater	.01	.94	-.01	.90	-.04	.66	-.04	.58
Merkmale der (Berufs-)Ausbildung								
Sek I Niveau A (0=nein, 1=ja) ^{○○}			.12	.12	.13	.10	.14	.09
Sek I Niveau C & D (0=nein, 1=j a) ^{○○}			.00	.96	.03	.69	.05	.51
Anspruchsniveau Ausbildungsbe- ruf			-.02	.84	-.03	.75	-.08	.43
Berufsmaturität (0=nein, 1=ja)			.00	.98	.00	.98	-.01	.91
Architektur & Bau (0=nein, 1=ja) ○○○			.14	.08	.15	.07	.13	.13
Dienstleistungen (0=nein, 1=ja) ○○○			-.03	.73	.17	.17	.10	.43
Soz.- & Gesund.berufe (0=nein, 1=ja) ^{○○○}			.10	.33	.09	.41	.08	.43
Informatik (0=nein, 1=ja) ^{○○○}			.05	.65	.03	.75	.11	.31
Landwirtschaft (0=nein, 1=ja) ^{○○○}			.02	.76	.02	.77	.05	.55
Technische Berufe (0=nein, 1=ja) ○○○			.18	.13	.15	.26	.17	.19
Verarb. Gewerbe (0=nein, 1=ja) ○○○			.11	.23	.10	.31	.11	.24
Verkauf (0=nein, 1=ja) ^{○○○}			.10	.36	.12	.30	.09	.41
Personmerkmale								
Geschlecht (0=w, 1=m)					.00	.99	.01	.93
Kognitive Fähigkeiten (CFT)					.07	.43	.08	.35
Leistungsmotivation					-.13	.12	-.12	.14
Identifikation mit dem Beruf					.12	.19	.12	.17
Selbstvertrauen					.04	.63	.04	.67
Familienmerkmale								
Familiäres Netzwerk							.01	.94
Familiäre Unterstützung							.13	.09
Elterliche Bildungsaspirationen							-.21	.01
R ²	.02		.06		.09		.13	
Korrigiertes R ²	.00		-.02		-.03		.01	

N=196; β : standardisierte Regressionskoeffizienten; [○] Referenzkategorie: Einheimische, ^{○○} Referenzkategorie: Sek I Niveau B, ^{○○○} Branchen nach ISCED (Referenzkategorie: Büro- & Informationswesen).

Um zu untersuchen, welchen Stellenwert der Migrationshintergrund für die Vorhersage der Zufriedenheit mit der beruflichen Situation zwei Jahre nach dem erfolgreichen Abschluss der Berufsausbildung im Jahr 2011 unter Berücksichtigung des Bildungshintergrundes des Vaters,

Merkmale der (Berufs-)Ausbildung sowie Personen- und Familienmerkmalen einnimmt, wurden schrittweise multiple lineare Regressionsmodelle gerechnet.

Aus Tabelle 18 (vorherige Seite) wird ersichtlich, dass soziokulturelle Faktoren mit 2% erklärter Varianz relativ wenig zur Vorhersage der Zufriedenheit mit der beruflichen Situation beitragen können. Die tendenziell negativen Effekte für den Migrationshintergrund schwächen sich ab, sobald Merkmale der (Berufs-)Ausbildung sowie Personen- und Familienmerkmale mitberücksichtigt werden. So beispielsweise der negative Effekt für spät in die Schweiz eingereiste Personen, welcher sich unter Einbezug dieser Faktoren als statistisch nicht mehr signifikant herausstellt (Modell 1: $\beta = -.14$, $p = .05$; Modell 3: $\beta = -.07$, $p = .36$).

Die Effekte für die Merkmale der (Berufs-)Ausbildung sind allesamt statistisch nicht signifikant. Tendenziell zeigen Personen mit einem Schulabschluss auf Niveau A (Modell 4: $\beta = .14$, $p = .09$), in der Architektur- und Baubranche (Modell 4: $\beta = .13$, $p = .13$) sowie in den technischen Berufen tätige Personen (Modell 4: $\beta = .17$, $p = .19$) eine höhere Zufriedenheit mit ihrer beruflichen Situation.

Für die untersuchten Personenmerkmale zeigt sich, dass mit zunehmender Identifikation mit dem erlernten Beruf tendenziell auch die berufliche Zufriedenheit zwei Jahre nach Abschluss der Ausbildung ansteigt (Modell 4: $\beta = .12$, $p = .17$). Für die Leistungsmotivation resultiert hingegen ein tendenziell negativer Effekt auf die berufliche Zufriedenheit (Modell 4: $\beta = -.12$, $p = .14$). Die beiden Effekte sind allerdings, wie auch die Effekte der übrigen analysierten Personenmerkmale statistisch nicht signifikant.

Die elterlichen Bildungsaspirationen beeinflussen die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation signifikant negativ (Modell 4: $\beta = -.21$, $p = .01$). Je höher die elterlichen Bildungsaspirationen, umso geringer die Zufriedenheit. Der Koeffizient für die elterliche Unterstützung ist tendenziell positiv ausgeprägt, erweist sich aber als statistisch nicht signifikant (Modell 4: $\beta = .13$, $p = .09$). Die wahrgenommene Nützlichkeit familiärer Netzwerke in Hinsicht auf berufliche Belange scheint für die berufliche Zufriedenheit nicht relevant zu sein (Modell 4: $\beta = .01$, $p = .94$).

Fazit zur Forschungsfrage 2.2

Beide Gruppen haben einen deutlich höheren Berufsstatus nach drei Jahren in der Berufspraxis, wobei die Männer die Frauen überflügeln. Gleiches gilt auch für die Migrantengruppe, insbesondere für den Anteil der in der Schweiz Geborenen im Vergleich zu der Gruppe der Einheimischen. Die Familie hat dabei einen negativen Einfluss auf den beruflichen Status.

5.3. Forschungsfrage 3: Wege in die berufliche Tätigkeit

Ausbildungs- und Berufserfolg bilden die eine Seite der Medaille – die andere Seite formiert jedoch die Art und Weise, wie sich die Einstiegswege in die Berufstätigkeit unter spezifischem Fokus auf die berufliche Professionalisierung gestaltet. Angesprochen wird damit gleichzeitig die Effektivität der beruflichen Ausbildung. Wie sehen diese Prozesse konkret aus?

In diesem Kapitel werden in einem ersten Schritt die Einstiegswege der beiden leistungsbesten Absolventengruppen in die berufliche Tätigkeit nachgezeichnet und dabei nach charakte-

ristischen Unterschieden gefragt. Im Mittelpunkt der drei Erhebungen (t1 2009, t2 2010, t3 2011) standen jeweils Fragen zur aktuellen Hauptbeschäftigung. Unterschieden wurde zwischen Erwerbstätigkeit (voll- und teilzeitlich), schulischer Vollzeitausbildung und Arbeitslosigkeit¹⁰. In einem zweiten Schritt richtet sich das Untersuchungsinteresse auf die Vorhersage einer Vollzeitausbildung bzw. beruflichen Erwerbstätigkeit. Dabei wird zunächst über binär logistische Regressionsanalysen untersucht, welchen Stellenwert dem Migrationshintergrund und weiteren ausgewählten Prädiktoren in einer multivariaten Betrachtung für die Vorhersage einer Vollzeitausbildung zukommt. Anschliessend richtet sich das Interesse auf die Frage, inwieweit sich bezüglich der Bedeutsamkeit der Prädiktoren Unterschiede zwischen Personen mit Migrationshintergrund und Einheimischen abzeichnen. Dazu wird für die beiden Gruppen in getrennten Modellen gerechnet. Um die Befunde korrekt interpretieren zu können, werden ausschliesslich jene Personen in die Analysen einbezogen, welche an allen drei Erhebungen teilgenommen haben (N=435).

5.3.1. Muster von Einmündungswegen in die Berufstätigkeit

In den nachfolgenden Abbildungen sind die Verläufe in Bezug auf die Hauptbeschäftigung über die zwei Jahre für die Absolventen mit (Abbildung 14) und ohne (Abbildung 15) Migrationshintergrund dargestellt. In einem ersten Schritt werden die Wege der Berufslernenden mit Migrationshintergrund erläutert, im Anschluss folgt der Vergleich mit den Wegen der Einheimischen.

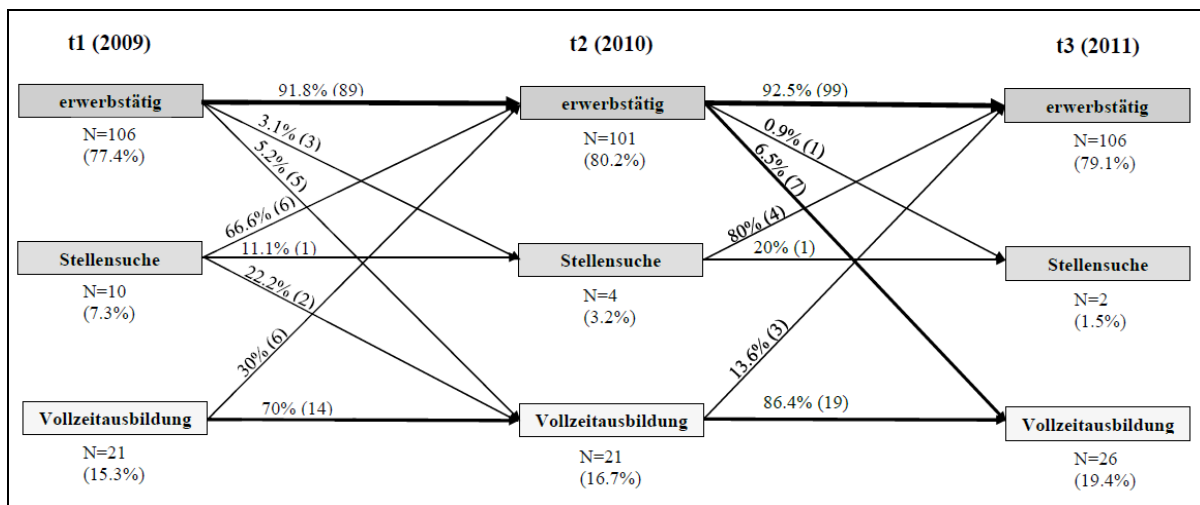


Abbildung 14: Wege der leistungsbesten Absolventinnen und Absolventen mit Migrationshintergrund (N=137)

Abbildung 14 visualisiert folgenden Sachverhalt: Direkt nach Ausbildungsabschluss im Jahr 2009 (t1) waren von den 137 erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen mit Migrationshintergrund 77.4% (N=106) erwerbstätig, 15.3% (N=21) in einer Vollzeitausbildung sowie 7.3% (N=10) auf Stellensuche. Ein Jahr später, d.h. 2010 (t2) nahm sowohl der Anteil an Erwerbstätigen (80.2%; N=101) als auch jener an Personen in einer Vollzeitausbildung (16.7%;

¹⁰ Die zusätzlich vorhandenen Antwortkategorien ‚Hausfrau/Hausmann‘, ‚unbezahlte Arbeit‘ sowie ‚IV-Bezüger‘ wurden aufgrund fehlender oder sehr geringer Nennungen aus der Analyse ausgeschlossen.

N=21) etwas zu. Doch halbierte sich der Anteil der Stellensuchenden auf 3.2% (N=4). Zwei Jahre nach Ausbildungsabschluss (t3 2011) waren mit 79% (N=106) immer noch ungefähr gleich viele Jugendliche erwerbstätig wie zu t2 (2010). Hingegen nahm der Anteil der Personen in Vollzeitausbildung weiter zu (19.4%; N=26). Gleichzeitig verringerte sich der Anteil der Stellensuchenden auf 1.5% (N=2). Mit gut 66% (N=6) nach t1 (2009) sowie 80% (N=4) nach t2 (2010) stieg der grösste Teil der Stellensuchenden nun in die Erwerbstätigkeit ein.

Die Analysen zeigen, dass der grösste Teil der Absolventinnen und Absolventen mit Migrationshintergrund, d.h. 80%, berufliche Einstiegswege verfolgte, die über die ersten beiden Jahre hinweg von einer konstanten Erwerbstätigkeit gekennzeichnet waren. Der zweithäufigste Track war der Besuch einer Vollzeitausbildung über die zwei Jahre hinweg. Von den gut 15%, die nach Lehrabschluss eine Vollzeitausbildung begonnen haben, waren $\frac{3}{4}$ auch zum dritten Messzeitpunkt (t3 2011) noch in einer Ausbildung. Der Wechsel von der Erwerbstätigkeit in die Vollzeitausbildung stellt den dritthäufigsten Track dar. 6.5% derjenigen Jugendlichen, die zu Messzeitpunkt t2 (2010) erwerbstätig waren, besuchten zu t3 (2011) eine Vollzeitausbildung.

Ferner zeigt sich, dass zu t2 (2010) 26.9% und zu t3 (2011) 18.3% der Personen mit Migrationshintergrund in ihrem ehemaligen Lehrbetrieb arbeiten. Insgesamt arbeiten zu t2 (2010) rund 47% und zu t3 (2011) rund 35% der Lehrabsolventen mit Migrationshintergrund in ihrem erlernten Beruf. Lediglich 6.3% (t2 2010) bzw. 11.6% (t3 2011) haben die Branche gewechselt und arbeiten in einem anderen Berufsfeld.

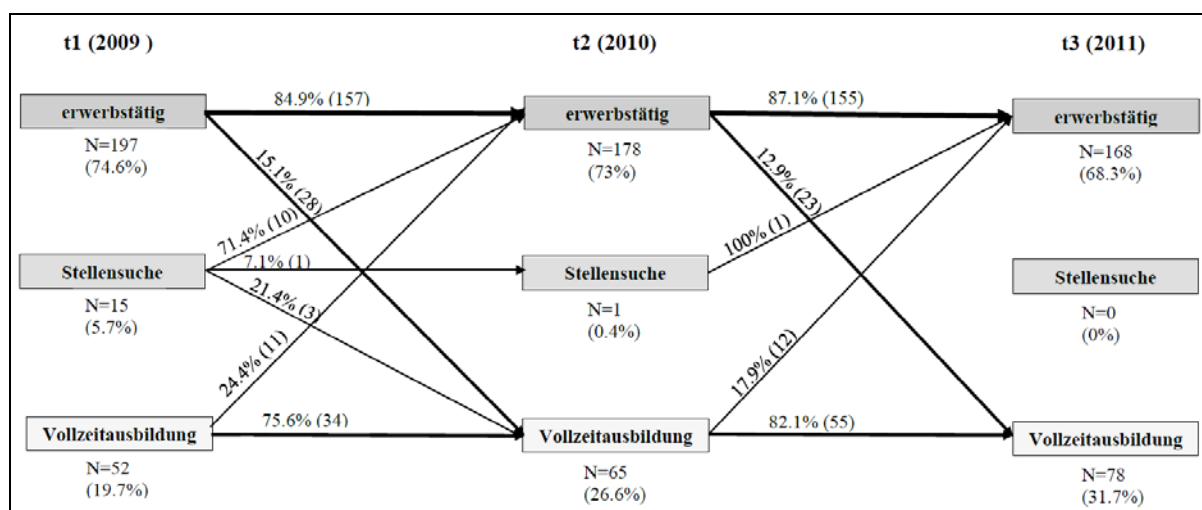


Abbildung 15: Wege der leistungsbesten einheimischen Absolventinnen und Absolventen (N=264)

Abbildung 15 verdeutlicht die beruflichen Einmündungswege der leistungsbesten Einheimischen. Von den 264 Personen wurden 197 Personen oder 74.6% direkt nach dem Ausbildungsabschluss (t1 2009) erwerbstätig, 19.7% (N=52) begannen eine Vollzeitausbildung und 5.7% (N=15) begaben sich auf Stellensuche. Im Vergleich zu Personen mit Migrationshintergrund fiel der Anteil an Personen in Vollzeitausbildungen bei Einheimischen leicht höher aus (+4.4%), der Anteil an Erwerbstätigen (-2.8%) und Stellensuchenden (-1.6%) etwas geringer. Ein Jahr später (t2 2010) hatte der Anteil an Personen in einer Vollzeitausbildung bei den Einheimischen relativ stark zugenommen und betrug nun 26.6% (N=65). Im Gegensatz dazu

blieb der Anteil an Erwerbstätigen mit 73% (N=178) relativ konstant, während jener der Stellensuchenden abnahm und nur noch eine einzige Person betraf (0.4%). Zu diesem Zeitpunkt unterscheiden sich die beiden Gruppen im Hinblick auf den Status ‚Vollzeitausbildung‘ deutlich: Gut 26% Einheimischen stehen nur 16.7% mit Migrationshintergrund gegenüber ($\chi^2=11.95$, $p=.00$). Zwei Jahre nach Ausbildungsabschluss (t3 2011) nehmen sowohl die Anteile an Erwerbstätigen (68.3%, N=168) als auch jene an Stellensuchenden (0%) weiter ab bzw. verschwinden ganz, während mit 31.7% (N=78) der Anteil der Lehrabgänger in Vollzeitausbildung weiter ansteigt. Der bereits 2010 festgestellte Unterschied, wonach Personen mit Migrationshintergrund signifikant häufiger eine Vollzeitausbildung besuchten als Einheimische, blieb auch 2011 bestehen. Mit 31.7% absolvierten signifikant mehr einheimische Jugendliche eine Vollzeitausbildung als jene mit Migrationshintergrund mit 19.4% ($\chi^2=11.81$, $p=.00$).

Darüber hinaus zeigt sich bei den einheimischen Lehrabsolventen, dass zu t2 (2010) 24.1% und zu t3 (2011) 20.1% im ehemaligen Ausbildungsbetrieb arbeiten und zu t2 (2010) und t3 (2011) in ihrem erlernten Berufsfeld (t2: 47.8%, t3: 41.8%). Lediglich 6.6% (t2 2010) bzw. 7.1% (t3 2011) haben den Beruf gewechselt.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen mit und ohne Migrationshintergrund in den Mustern ihrer Wege in die berufliche Tätigkeit bei der zweiten Schwelle nur gering unterscheiden. Es sind bei beiden Gruppen dieselben drei dominanten Tracks auszumachen: die kontinuierliche Erwerbstätigkeit, die kontinuierliche Vollzeitausbildung sowie der zyklische Track von der anfänglichen Erwerbstätigkeit in die Vollzeitausbildung. Überdies wird ersichtlich, dass die Arbeitslosenquote bei beiden Gruppen sehr gering ist und über die zwei Jahre kontinuierlich abnimmt oder im Falle der Einheimischen ganz verschwindet. Somit dominieren unabhängig vom Migrationshintergrund stabile und kontinuierliche Tracks. Der direkte Einstieg in den Arbeitsmarkt oder in eine Vollzeitausbildung stellt bei den erfolgreichen Lehrabgängerinnen und Lehrabgängern den Regelfall dar.

Ein differenzierter Blick auf den häufigsten Track, die Erwerbstätigkeit, zeigt, dass im Jahr 2011 mit insgesamt etwas mehr als drei Fünftel eine Mehrheit der Erwerbstätigen in der Position eines/-r gelernten Arbeiters/-in mit EFZ beschäftigt ist (Abbildung 16). Während der Anteil an Personen, die im Jahr 2011 als gelernte Arbeitskräfte beschäftigt sind mit 65.1% bei den Einheimischen leicht höher liegt als bei den Personen mit Migrationshintergrund (60.4%), sind letztere mit 9% etwas häufiger als ungelernte Arbeiter/-innen beschäftigt (Einheimische: 4.6%). Die Unterschiede sind allerdings statistisch nicht signifikant ($\chi^2=0.67$, $p=.41$; bzw. $\chi^2=2.27$, $p=.13$). Bei den in mittleren Positionen und Leistungspositionen beschäftigten Personen sind die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen marginal.

Während sich die beiden Gruppen der dominierenden Haupttracks in den beruflichen Positionen Erwerbstätiger relativ ähnlich sind, unterscheiden sie sich in ihren Wegen dorthin deutlich. Sowohl zum zweiten (2010) als auch zum dritten Erhebungszeitpunkt (2011) besuchen signifikant weniger Jugendliche mit Migrationshintergrund eine schulische Vollzeitausbildung bzw. sind häufiger erwerbstätig als Einheimische.

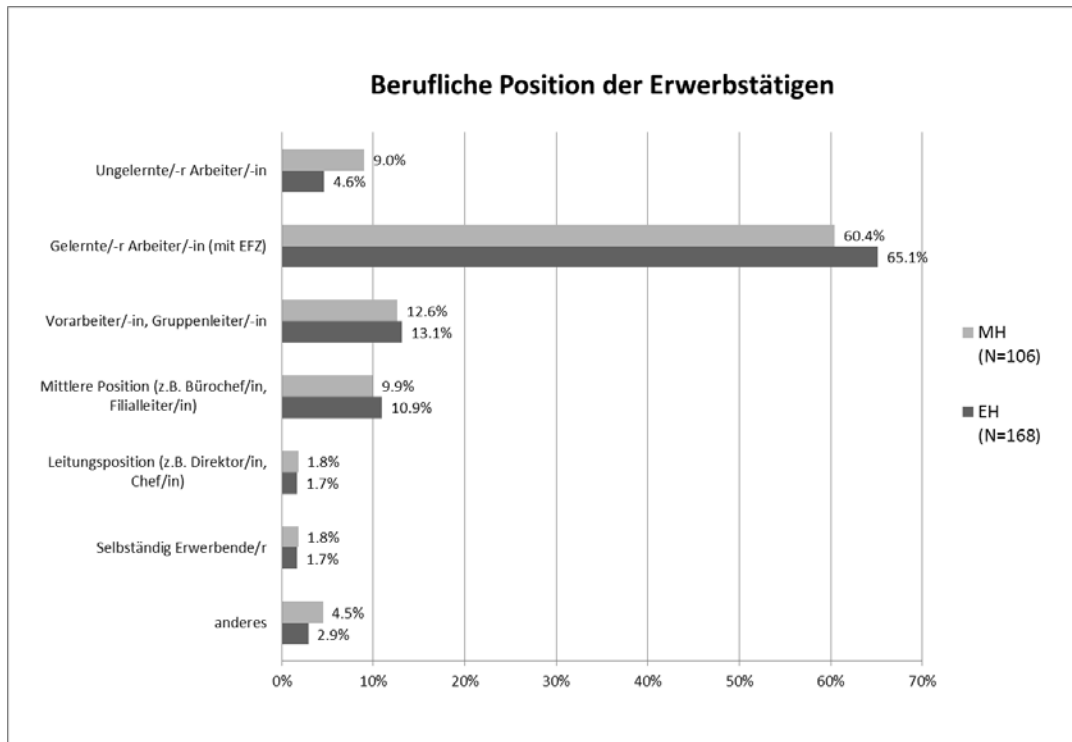


Abbildung 16: Berufliche Position Erwerbstätiger

Vor dem Hintergrund der in Kapitel 3 diskutierten Erkenntnisse zu den Funktionen von Weiterbildungen im Hinblick auf die Arbeitsmarktfähigkeit interessiert, welche Prädiktoren den Besuch einer Vollzeitausbildung nach absolvierter Berufslehre voraussagen können. Dazu wurde in einem nächsten Schritt eine stufenweise, binär logistische Regression mit der abhängigen Variable 0=Erwerbstätigkeit und 1=Vollzeitausbildung gerechnet. In die Modelle wurden Variablen integriert, die aus einer theoretisch-empirischen Perspektive den Besuch einer Vollzeitausbildung vorhersagen können und die bereits in den bivariaten Analysen verwendet wurden. Dies sind neben dem Migrationshintergrund und der Bildungsnähe des Elternhauses Eigenschaften der Schul- und Ausbildungslaufbahn sowie verschiedene Personen- und Familienmerkmale (Tabelle 19).

Im Modell 1 wird ersichtlich, dass der Migrationshintergrund – differenziert nach den Kategorien ‚in der Schweiz geboren‘, ‚Einreise vor dem 6. Lebensjahr‘ und ‚Einreise nach dem 6. Lebensjahr‘ – unter Berücksichtigung der Bildungsnähe des Elternhauses, welche durch die Bildungsjahre des Vaters operationalisiert wurde, keinen signifikanten Effekt auf den Besuch einer Vollzeitausbildung hat. Für die Bildungsnähe ergibt sich ein signifikant positiver Effekt ($\beta=.13$, $p=.01$). Demzufolge besuchen Jugendliche aus bildungsnäherem Elternhaus unter Kontrolle des Migrationshintergrundes im Anschluss an die Berufslehre eher eine schulische Vollzeitausbildung. Der Anteil erklärter Varianz ist im Modell 1 mit einem $R^2=.07$ (nach Nagelkerke) sehr gering.

Projekt MIRAGE (Migranten als gesellschaftliche Aufsteiger)

Tabelle 19: Binär logistische Regression zur Vorhersage einer Vollzeitausbildung (0=Erwerbstätigkeit, 1=Vollzeitausbildung)

Prädiktoren	Modell 1				Modell 2				Modell 3				Modell 4			
	β	SE	Exp β	P	β	SE	Exp β	p	β	SE	Exp β	p	β	SE	Exp β	p
Soziokulturelle Merkmale																
MH: in CH geboren (0=nein, 1=ja) ^o	-.67	.46	.51	.15	-.32	.50	.73	.53	-.23	.52	.80	.66	-.63	.59	.53	.28
MH: Einreise 0-6 J. (0=nein, 1=ja) ^o	.06	.64	1.06	.92	.25	.70	1.30	.72	.49	.74	1.63	.51	.19	.79	1.21	.81
MH: Einreise nach 6 J. (0=nein, 1=ja) ^o	-.12	.50	.90	.82	.46	.53	1.58	.38	.63	.57	1.87	.27	.30	.62	1.35	.63
Bildungshintergrund Vater	.13	.05	1.13	.01	.12	.05	1.13	.02	.11	.05	1.12	.04	.09	.06	1.09	.12
Merkmale der (Berufs-)Ausbildung																
Sek I Niveau A (0=nein, 1=ja) ^{oo}					-.17	.37	.84	.64	-.21	.39	.81	.59	.02	.40	1.02	.96
Sek I Niveau C & D (0=nein, 1=j a) ^{oo}					-.18	.52	.84	.73	-.18	.56	.84	.75	.05	.60	1.05	.93
Anspruchsniveau Ausbildungsberuf					.44	.34	1.55	.20	-.04	.39	.96	.92	.03	.41	1.03	.95
Berufsmaturität (0=nein, 1=ja)					1.36	.34	3.88	.00	1.15	.35	3.16	.00	1.11	.37	3.05	.00
Soz.- &Gesund.berufe (0=nein, 1=ja) ^{ooo}					1.74	.45	5.72	.00	2.10	.49	8.05	.00	2.16	.51	8.66	.00
Personenmerkmale																
Geschlecht (0=w, 1=m)									-.59	.40	.55	.13	-.54	.41	.58	.19
Kognitive Fähigkeiten (CFT)									.04	.01	1.04	.01	.03	.01	1.04	.01
Leistungsmotivation									.29	.25	1.33	.25	.27	.26	1.31	.31
Identifikation mit dem Beruf									-.18	.25	.83	.46	-.29	.26	.75	.26
Selbstvertrauen									.18	.23	1.20	.43	.12	.24	1.12	.64
Familienmerkmale																
Familiäres Netzwerk													-.04	.15	.96	.80
Familiäre Unterstützung													.48	.17	1.62	.01
Elterliche Bildungsaspirationen													.38	.17	1.47	.02
Konstante	-2.34	.67	.10	.00	-3.13	.77	.04	.00	-7.64	2.27	.00	.00	-9.77	2.41	.00	.00
-2 Log likelihood	299.88				265.18				251.32				237.09			
Nagelkerkes R ²	.077				.25				.31				.37			

N=248; ^o Referenzkategorie: Einheimische, ^{oo} Referenzkategorie: Sek I Niveau B, ^{ooo} Branchen nach ISCED (11 Kategorien); nur signifikante Koeffizienten dargestellt (Referenzkategorie: Büro- & Informationswesen).

Integriert man in Modell 2 Eigenschaften der Schul- und Ausbildungslaufbahn bleibt der signifikante Effekt der Bildungsnähe bestehen ($\beta=.12$, $p=.02$). Weder das Niveau des besuchten Schultyps auf der Sek I-Stufe noch das Anspruchsniveau des Ausbildungsberufs zeigen einen signifikanten Einfluss auf den Besuch einer Vollzeitausbildung. Hochrelevant für die Vorhersage einer Vollzeitausbildung sind jedoch der Abschluss der Berufsmaturität während der Berufsausbildung ($\beta=1.36$, $p=.00$) sowie die Branche des Ausbildungsberufs ($\beta=1.74$, $p=.00$). So besuchen Lehrabsolventen, die eine Ausbildung im Gesundheits- und Sozialwesen und/oder eine Berufsmatura absolviert haben, im Anschluss an ihre Berufslehre signifikant häufiger eine schulische Vollzeitausbildung. Unter Berücksichtigung der Eigenschaften der Schul- und Ausbildungslaufbahn im Modell 2 steigt die erklärte Varianz massgeblich (Nagelkerkes $R^2=.25$).

Mit Blick auf Modell 3 bleiben diese signifikanten Effekte bestehen. Von den zusätzlich integrierten Prädiktoren im Bereich der Personenmerkmale kann nur dem Resultat im kognitiven Test (CFT-20-R) ein signifikant positiver Effekt auf die Vollzeitausbildung nachgewiesen werden ($\beta=.04$, $p=.01$). Die Leistungsmotivation sowie das Selbstvertrauen weisen einen positiven Effekt auf, sind jedoch nicht signifikant. Folglich besuchen somit Absolventinnen und Absolventen mit hoher Leistungsmotivation und grossem Selbstvertrauen tendenziell eher eine Vollzeitausbildung.

Unter Berücksichtigung von Familienmerkmalen in Modell 4 verliert die Bildungsnähe des Elternhauses an Bedeutung. Der Effekt ist nicht mehr signifikant. Während familiäre Netzwerke keinen signifikanten Effekt auf den Besuch einer Vollzeitausbildung haben, zeigen sich signifikant positive Effekte bei der familiären Unterstützung ($\beta=.48$, $p=.01$) und den elterlichen Bildungsaspirationen ($\beta=.38$, $p=.02$). Je stärker die Jugendlichen von ihren Eltern in beruflichen Angelegenheiten unterstützt werden, desto eher besuchen sie im Anschluss an die Berufslehre eine Vollzeitausbildung. Je höher die Jugendlichen zudem die Wichtigkeit eines hohen Bildungsabschlusses für deren Eltern einschätzen, umso eher absolvieren sie eine Vollzeitausbildung. Die Güte des Gesamtmodells mit den ausgewählten Prädiktoren ist mit einem $R^2=.37$ (nach Nagelkerke) akzeptabel.

Gesamthaft erlaubt das Modell, fünf Prädiktoren als bedeutsamste Vorhersagefaktoren für eine Vollzeitausbildung zu bestimmen: die Berufsmaturität, die Branche des Ausbildungsberufs, die kognitiven Fähigkeiten, die familiäre Unterstützung und die elterlichen Bildungsaspirationen. Ob jemand im Anschluss an die Berufslehre eine Vollzeitausbildung macht, ist somit von verschiedenen individuellen und kontextuellen Faktoren abhängig.

Vorhersagemodell für die Leistungsbesten mit Migrationshintergrund

Um zu eruieren, ob sich die bedeutsamen Prädiktoren für die Vorhersage einer Vollzeitausbildung zwischen den beiden Gruppen unterscheiden, wird im Folgenden eine stufenweise binär logistische Regression ausschliesslich für die Lehrabgänger mit Migrationshintergrund gerechnet (Tabelle 20). In die Modelle wurden ausser dem Migrationshintergrund dieselben Variablen wie im vorangehend präsentierten Modell integriert.

Aus Modell 1 wird ersichtlich, dass der Bildungshintergrund des Vaters bei Personen mit Migrationshintergrund keinen Einfluss darauf hat, ob jemand im Anschluss an die berufliche Ausbildung eine Vollzeitausbildung absolviert oder erwerbstätig ist ($\beta=0.02$, $p=.76$).

Für die untersuchten Merkmale der (Berufs-)Ausbildung zeigt sich in Modell 2, dass der Erwerb einer Berufsmatura sowie eine Ausbildung im Gesundheits- und Sozialwesen einen signifikant positiven Effekt auf den Besuch einer schulischen Vollzeitausbildung im Anschluss an die Berufslehre hat ($\beta=1.76$, $p=.02$ bzw. $\beta=2.64$, $p=.02$). Werden zusätzlich Personen- und Kontextmerkmale integriert (Modell 4), bleiben diese Effekte in leicht abgeschwächter Ausprägung bestehen.

Für die Personenmerkmale zeigt sich in Modell 3 tendenziell ein Effekt des Selbstvertrauens ($\beta=0.94$, $p=.08$). Je höher demzufolge das Selbstvertrauen der Berufsschulabsolventen mit Migrationshintergrund ist, desto eher erwerben sie eine Vollzeitausbildung. Werden zusätzlich Familienmerkmale berücksichtigt (Modell 4), gewinnt dieser Effekt an Stärke und ist nur knapp nicht signifikant ($\beta=1.13$, $p=.06$).

Für die untersuchten Familienmerkmale zeigt sich in Modell 4 ein statistisch signifikanter Effekt der elterlichen Bildungsaspirationen. Je höher die Jugendlichen die Bildungsaspirationen ihrer Eltern einschätzen, umso eher besuchen sie eine Vollzeitausbildung ($\beta=1.20$, $p=.02$). Die familiäre Unterstützung wie auch die Bildungsnähe des Elternhauses zeigen hingegen keine prädiktive Kraft.

Die Güte des Gesamtmodells (Modell 4) zur Vorhersage einer Vollzeitausbildung bei den Lehrabgängern mit Migrationshintergrund ist mit den ausgewählten Prädiktoren mit einem $R^2=.52$ (nach Nagelkerke) gut.

Projekt MIRAGE (Migranten als gesellschaftliche Aufsteiger)

Tabelle 20: Binär logistische Regression zur Vorhersage einer Vollzeitausbildung (0=Erwerbstätigkeit, 1=Vollzeitausbildung) für die leistungsbesten Personen Migrationshintergrund

Prädiktoren	Modell 1				Modell 2				Modell 3				Modell 4			
	β	SE	Exp β	p	β	SE	Exp β	p	β	SE	Exp β	p	β	SE	Exp β	p
Soziokulturelle Merkmale																
Bildungshintergrund Vater	.02	.06	1.02	.76	.03	.07	1.03	.64	.05	.08	1.05	.55	.05	.09	1.05	.56
Merkmale der (Berufs-)Ausbildung																
Sek I Niveau A (0=nein, 1=ja) ^O					.37	.77	1.45	.63	.74	.85	2.10	.38	1.31	1.07	3.71	.22
Sek I Niveau C & D (0=nein, 1=j a) ^O					-.24	.83	.79	.78	-.94	1.02	.40	.36	-1.02	1.11	.36	.36
Anspruchsniveau Ausbildungsberuf					-.42	.78	.66	.59	-.56	.90	.57	.53	-.61	.96	.54	.53
Berufsmaturität (0=nein, 1=ja)					1.76	.77	5.78	.02	1.90	.96	6.64	.05	2.18	1.15	8.88	.06
Soz.- & Gesund.berufe (0=nein, 1=ja) ^{OO}					2.64	.87	14.04	.02	2.84	1.00	17.05	.01	3.47	1.25	31.97	.01
Personenmerkmale																
Geschlecht (0=w, 1=m)									.25	.88	1.28	.78	-.24	1.03	.79	.82
Kognitive Fähigkeiten (CFT)									.01	.03	1.01	.78	-.02	.03	.98	.52
Leistungsmotivation									.66	.55	1.94	.23	.55	.73	1.73	.45
Identifikation mit dem Beruf									.18	.45	1.13	.80	-.09	.52	.91	.86
Selbstvertrauen									.94	.54	2.55	.08	1.13	.60	3.08	.06
Familienmerkmale																
Familiäres Netzwerk													-.46	.35	.63	.19
Familiäre Unterstützung													.13	.36	1.14	.72
Elterliche Bildungsaspirationen													1.20	.50	3.31	.02
Konstante	-1.38	.74	.25	.06	-2.22	.94	.11	.02	-9.75	5.05	.00	.05	-10.12	5.81	.00	.08
-2 Log likelihood	87.61				71.64				64.01				53.86			
Nagelkerkes R ²	.00				.27				.39				.52			

N=80; O Referenzkategorie: Sek I Niveau B, O O Branchen nach ISCED (11 Kategorien); nur signifikante Koeffizienten dargestellt (Referenzkategorie: Büro- & Informationswesen).

Projekt MIRAGE (Migranten als gesellschaftliche Aufsteiger)

Tabelle 21: Binär logistische Regression zur Vorhersage einer Vollzeitausbildung (0=Erwerbstätigkeit, 1=Vollzeitausbildung) für die leistungsbesten Einheimischen

Prädiktoren	Modell 1				Modell 2				Modell 3				Modell 4			
	β	SE	Exp β	P	β	SE	Exp β	p	β	SE	Exp β	p	β	SE	Exp β	p
Soziokulturelle Merkmale																
Bildungshintergrund Vater	.20	.06	1.22	.00	.17	.07	1.19	.01	.15	.08	1.16	.04	.12	.08	1.12	.15
Merkmale der (Berufs-) Ausbildung																
Sek I Niveau A (0=nein, 1=ja) ^o					-.28	.41	.76	.50	-.29	.42	.75	.49	-.13	.44	.88	.78
Sek I Niveau C & D (0=nein, 1=j a) ^o					-.26	.74	.78	.74	.05	.78	1.05	.95	.34	.83	1.41	.68
Anspruchsniveau Ausbildungsberuf					.68	.40	1.97	.09	.03	.47	1.04	.94	-.05	.50	.95	.92
Berufsmaturität (0=nein, 1=ja)					1.12	.37	3.06	.00	.93	.39	2.54	.02	.95	.41	2.59	.02
Soz.- & Gesund.berufe (0=nein, 1=ja) ^{oo}					1.46	.51	4.29	.00	1.84	.55	6.27	.00	1.83	.57	6.25	.00
Personenmerkmale																
Geschlecht (0=w, 1=m)									-.91	.47	.40	.05	-.94	.50	.39	.06
Kognitive Fähigkeiten (CFT)									.03	.02	1.03	.04	.03	.02	1.04	.03
Leistungsmotivation									-.05	.30	.95	.87	.01	.32	1.01	.97
Identifikation mit dem Beruf									-.12	.28	.89	.68	-.20	.30	.82	.50
Selbstvertrauen									.04	.26	1.04	.89	-.02	.28	.98	.94
Familienmerkmale																
Familiäres Netzwerk													.01	.18	1.01	.94
Familiäre Unterstützung													.61	.22	1.84	.01
Elterliche Bildungsaspirationen													.30	.19	1.35	.11
Konstante	-3.44	.91	.03	.00	-3.90	1.05	.02	.00	-5.90	2.62	.00	.02	-9.05	2.87	.00	.00
-2 Log likelihood	226.51				203.00				192.45				181.20			
Nagelkerkes R ²	.08				.24				.30				.37			

N=183; ^o Referenzkategorie: Sek I Niveau B, ^{oo} Branchen nach ISCED (11 Kategorien): nur signifikante Koeffizienten dargestellt (Referenzkategorie: Büro- & Informationswesen).

Vorhersagemodell für die leistungsbesten Einheimischen

Analog zu den vorangehenden Analysen für Personen mit Migrationshintergrund wird im Folgenden eine stufenweise binär logistische Regression ausschliesslich für die einheimischen Lehrabgänger gerechnet.

Aus Tabelle 21 wird ersichtlich, dass sich für die leistungsbesten Einheimischen ein leicht anderes Bild ergibt als für Personen mit Migrationshintergrund. Für den Bildungshintergrund des Vaters resultiert in Modell 1 ein signifikant positiver Effekt ($\beta=.20$, $p=.00$). Je höher die Ausbildung des Vaters, umso höher die Wahrscheinlichkeit, dass Einheimische eine Vollzeitausbildung absolvieren. Werden zusätzlich Personen- und Familienmerkmale kontrolliert, verliert dieser Effekt an Stärke und stellt sich als statistisch nicht mehr signifikant heraus (Modell 4: $\beta=.12$, $p=.15$).

Wie bei Personen mit Migrationshintergrund zeigt sich in Modell 2 auch bei Einheimischen, dass der Erwerb einer Berufsmatura sowie eine Ausbildung in Gesundheits- oder Sozialberufen einen signifikant positiven Effekt auf den Besuch einer Vollzeitausbildung haben ($\beta=1.12$, $p=.00$ bzw. $\beta=1.46$, $p=.00$). Die Effekte bleiben auch unter Berücksichtigung von Personen- und Familienmerkmalen signifikant bestehen (Modell 4).

Für die untersuchten Personmerkmale resultiert in Modell 3 ein signifikanter Effekt für die kognitiven Fähigkeiten ($\beta=.03$, $p=.04$). Je höhere Testwerte die einheimischen Jugendlichen im CFT-20R erreichen, desto eher besuchen sie zwei Jahre nach Lehrabschluss eine Vollzeitausbildung. Im Gegensatz zu jenen mit Migrationshintergrund zeigt das Selbstvertrauen bei Einheimischen keine prädiktive Kraft.

Im Bereich der Familienmerkmale bedeutet der signifikant positive Effekt hinsichtlich der familiären Unterstützung ($\beta=.61$, $p=.01$) in Modell 4, dass eine starke elterliche Unterstützung die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass ihre Kinder eine Vollzeitausbildung absolvieren. Im Gegensatz zu den Jugendlichen mit Migrationshintergrund haben die elterlichen Bildungsaspirationen nur eine moderate Vorhersagequalität. Der Effekt ist statistisch nicht signifikant.

Mit einem $R^2=.37$ (nach Nagelkerke) ist die Güte des Gesamtmodells (Modell 4) mit den integrierten Prädiktoren akzeptabel.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen in der Vorhersagekraft der ausgewählten Prädiktoren auf den Besuch einer Vollzeitausbildung nach der erfolgreichen Beendigung einer Berufslehre hauptsächlich in den Bereichen Personen- und Familienmerkmale finden lassen. Während sich in diesen beiden Bereichen bei den Leistungsbesten mit Migrationshintergrund das Selbstvertrauen sowie die elterlichen Bildungsaspirationen als bedeutsamste Vorhersagefaktoren erweisen, sind es bei den leistungsbesten Einheimischen das Testresultat im CFT-20R sowie die familiäre Unterstützung..

Fazit zur Forschungsfrage 3

In beiden Gruppen gelingt der Einstieg in die Berufstätigkeit oder in eine Folgeausbildung fast durchgehend direkt und problemlos. Unterschiede zwischen ihnen sind bedeutungslos, obwohl die Migrantengruppe weniger oft in eine Vollzeitausbildung eingestiegen ist. Insgesamt sind es jedoch vor allem die kognitiven Fähigkeiten, die Berufsmatura und die Branche, welche eine Vollzeitausbildung prädiszieren. Die Familie spielt dabei aber wiederum eine wesentliche Rolle insofern, als hohe Bildungsaspirationen eine Vollzeitausbildung wahrscheinlicher machen.

5.4. Forschungsfrage 4: Ausbildungsbetriebe erfolgreicher Absolventinnen und Absolventen

Bei der Ausbildungsbetriebsbefragung nahmen 153 Betriebe, die Berufslernende mit Migrationshintergrund ausbildeten und 283 Betriebe, die einheimische Lernende anleiteten, teil. Demzufolge konnten nicht alle Ausbildungsbetriebe befragt werden und die Fallzahlen variieren bei den einzelnen Items aufgrund fehlender Werte. Die Angaben stammen von Lehrmeistern, welche die betreffenden Auszubildenden begleitet haben.

Mit dem Blick auf die Ausbildungsbetriebe, welche die leistungserfolgreichen Lehrabgänger mit und ohne Migrationshintergrund ausgebildet haben, zeigen sich über weite Strecken nur sehr geringe Unterschiede zwischen den beiden Gruppen. In der nachfolgenden Tabelle 22 werden die Gruppenunterschiede zwischen den Betrieben, welche leistungsstarke Personen mit und ohne Migrationshintergrund ausgebildet haben, bezüglich Strukturmerkmalen ihres Ausbildungsbetriebs untersucht. Aufgeführt sind Mittelwert (M), Standardabweichung (S) und die entsprechende Teststatistik (einfaktorielle Varianzanalyse bzw. χ^2 -Test).

Tabelle 22: Gruppenunterschiede der unabhängigen Variablen (Selbstauskünfte Ausbildungsbetriebe)

<i>Unabhängige Variablen</i>	MH (N=153)		EH (N=283)		F ⁺	p	Eta ²
	M	S	M	S			
<i>Strukturmerkmale der Lehrbetriebe</i>							
Anzahl Mitarbeitende [°]	365.97	1711.21	499.63	2578.90	.33	.57	.00
Anzahl Auszubildende	9.36	17.21	21.22	153.96	.90	.35	.01
Anzahl Auszubildende	39.01	169.84	43.83	170.90	.08	.78	.00

MH: erfolgreiche Lehrabgänger/-innen mit Migrationshintergrund, EH: erfolgreiche einheimische Lehrabgänger/-innen; +univariate F; df: 1; Fallzahlen können aufgrund fehlender Werte variieren; Mittelwerte M und Standardabweichungen S; ° Ausschluss der vier grössten Betriebe (200'000, 77'783, 45'000 bzw. 35'000 Mitarbeitende) aufgrund Varianzungleichheit.

Die befragten Ausbildungsbetriebe weisen eine grosse Spannweite in der Anzahl der Mitarbeitenden auf. Die Betriebsgrößen reichen von einer Arbeitskraft bis zu einem Betrieb von über 200'000 Mitarbeitenden. Aufgrund von Varianzungleichheiten wurden die vier grössten Betriebe (200'000, 77'783, 45'500 und 35'000 Mitarbeitende) für die Berechnung der Gruppenunterschiede ausgeschlossen. Dabei konnten keine signifikanten Gruppenunterschiede in Bezug auf ihre Grösse eruiert werden, obwohl beträchtliche Standardabweichungen vorliegen

(MH: $M=365.97$, $S=1711.21$; EH: $M=499.63$, $S=2578.90$; $F=.33$, $p=.57$). Aus Abbildung 17 wird ersichtlich, dass gut die Hälfte der Leistungsbesten beider Gruppen die Ausbildung in einem Betrieb mit bis zu 49 Mitarbeitenden absolviert hat. Die restlichen knapp je 50% sind in beiden Gruppen über alle Mitarbeiterkategorien hinweg ähnlich verteilt, wobei allerdings die leistungsbesten Migranten in Betrieben mit 50 bis zu 99 Mitarbeitenden, die leistungsstarken Einheimischen in solchen mit 100 bis zu 199 Mitarbeitenden verstärkt vertreten sind. Hier haben fast doppelt so viele Einheimische wie Migranten ihre Lehre absolviert (EH: 12.2%; MH: 6.3%).

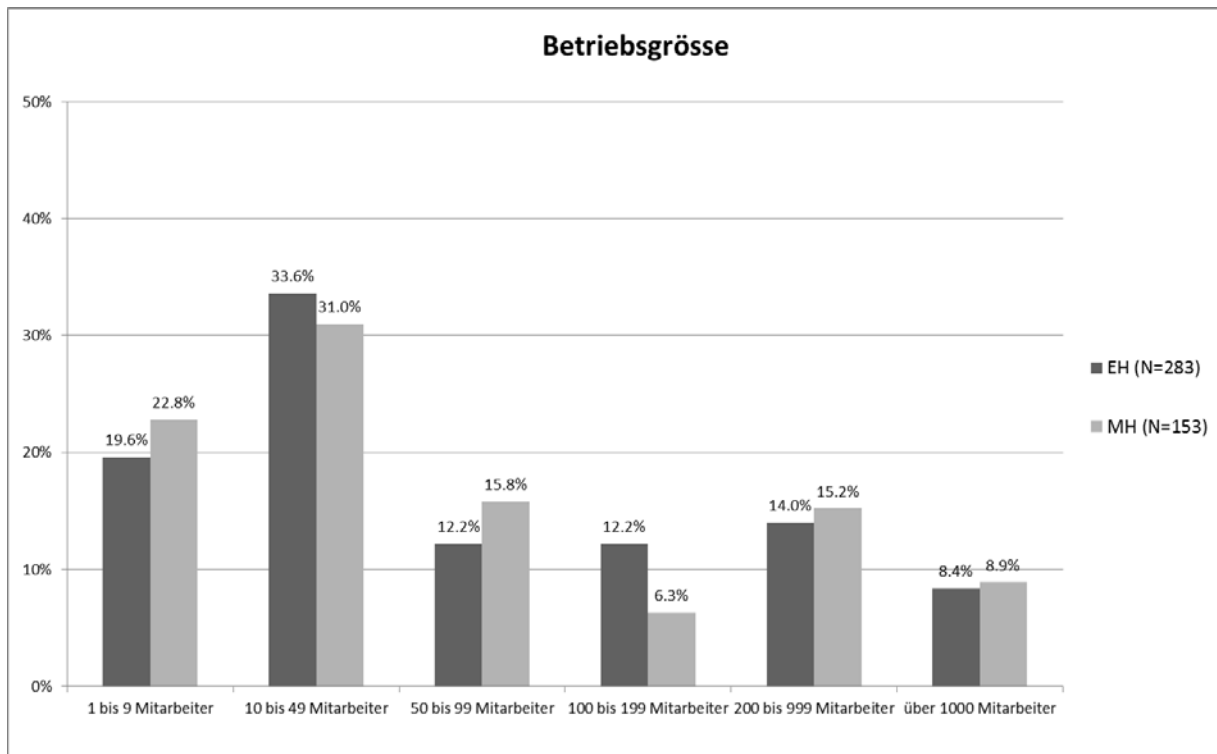


Abbildung 17: Betriebsgrösse nach EH-MH in Prozent

Aus welchen Branchen kommen die Leistungsbesten des Abschlussjahrgangs 2009? Es sind dies – so Abbildung 18 – Gesundheit und Soziales, technische Berufe, Verkauf, Büro- und Informationswesen, Dienstleistungen und eine Kategorie ‚Übrige‘. Am häufigsten vertreten sind die technischen Berufe (MH: 25.1%; EH: 23.1%) sowie die Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen (MH: 18.1%; EH: 23.9%). Die erfolgreichen Lehrabgänger mit Migrationshintergrund sind mit 15.1% sowohl im Verkauf als auch mit 14.8% im Büro- und Informationswesen etwas häufiger vertreten als die Einheimischen mit 10.7% bzw. 9.6%. Im Bereich der Dienstleistungen zeigt sich die Verteilung ausgeglichen (MH: 9.2%; EH: 8.9%).

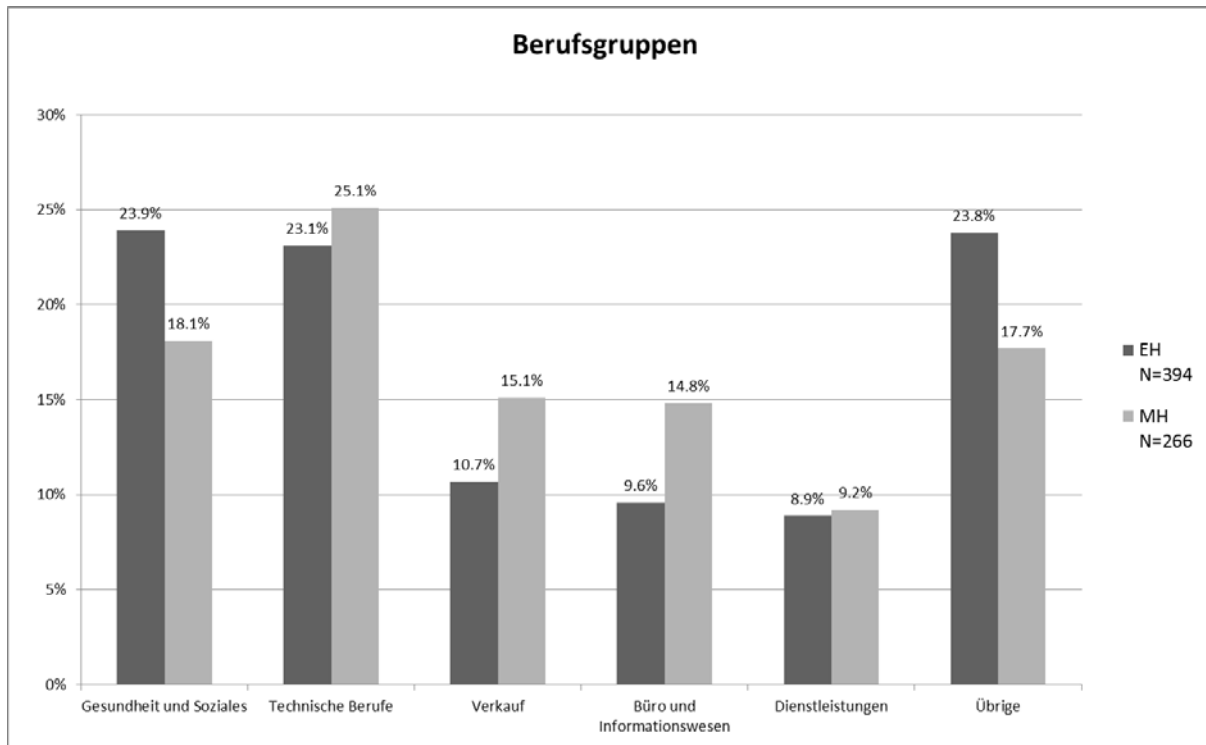


Abbildung 18: Verteilung EH-MH auf die fünf häufigsten Berufsgruppen

Von grossem Interesse sind nun weitere Merkmale der Betriebe, welche die Leistungsbesten ausgebildet haben. In Tabelle 23 sind Merkmale des Betriebsklimas und der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen sowie zentrale Aspekte der Lehrlingsausbildung erfasst. Zudem werden die Einstellungskriterien, Aspekte der Motivation und Unterstützung sowie der Förderung und Weiterbildung und Merkmale der beruflichen Zukunft aufgelistet. Dabei handelt es sich um Auskünfte der Auszubildenden und Auszubildener. Aufgeführt sind Mittelwerte (M), Standardabweichungen (S) und die entsprechende Teststatistik (einfaktorielle Varianzanalyse bzw. χ^2 -Test).

Aus Tabelle 23 wird ersichtlich, dass es zwischen den Betrieben der Leistungsbesten mit Migrationshintergrund und denjenigen der Einheimischen kaum Unterschiede gibt. So werden das Betriebsklima, arbeitsrechtliche Aspekte oder Ansichten der Unterstützung und Motivationsförderung von Mitarbeitenden allgemein in beiden Gruppen identisch beurteilt. Auch im Bereich Lehrlingsausbildung sind sich die beiden Gruppen ausgesprochen ähnlich. So gibt es kaum Unterschiede in den für die Auswahl der Lernenden zentralen Selektionskriterien, in Massnahmen zur Unterstützung der Lernenden oder in der Beurteilung der Qualität der Ausbildungen. Einzig bei spezifischen Gesichtspunkten zeichnen sich gewisse Tendenzen ab, wonach die Möglichkeiten zur Entfaltung der eigenen Leistungsfähigkeit, die Förderung der Verantwortungsübernahme sowie der Gemeinschaftssinn in Betrieben von Personen mit Migrationshintergrund tendenziell etwas besser beurteilt wird als in den Betrieben der Einheimischen.

Tabelle 23: Gruppenunterschiede der unabhängigen Variablen (Selbstauskünfte)

Unabhängige Variablen	MH (N=153)		EH (N=283)		F ⁺	p	Eta ²
	M	S	M	S			
Betriebsklima							
Arbeitsfreude der Mitarbeitenden ist wichtig ^{oo}	4.45	0.61	4.52	0.59	1.33	.25	.00
Einschätzung des Betriebsklimas ^{oo}	4.39	0.62	4.38	0.58	.00	.95	.00
Spannungen zw. älteren & jüngeren Angestellten ^{ooo}	1.83	0.69	1.89	0.66	.68	.41	.00
Arbeitsrechtliche Aspekte							
Einhalten arbeitsrechtlicher Vorgaben ^{oo}	4.73	0.55	4.74	0.54	.03	.86	.00
Ungerechtigkeiten im Entlohnungssystem ^{ooo}	1.95	0.89	1.92	0.93	.08	.77	.00
Zentrale Aspekte der Lehrlingsausbildung ^o							
Qualität der Ausbildung	3.82	0.48	3.88	0.34	2.40	.12	.00
Betreuung und Unterstützung	3.78	0.43	3.75	0.46	.54	.46	.00
Umfangreiche Ausbildung	3.73	0.55	3.75	0.47	.14	.71	.00
Ausbildung von Jugendlichen mit Schwierigkeiten	2.88	0.93	2.82	0.92	.43	.51	.00
Möglichkeit, nach Ausbildung im Betrieb zu arbeiten	2.83	0.90	2.74	0.98	.82	.37	.00
Gute Aufstiegsmöglichkeiten	2.63	0.79	2.64	0.87	.04	.84	.00
Auswahlkriterien der Ausbildungsbetriebe ^{oo}							
Vorstellungsgespräch	3.79	0.44	3.77	0.55	.06	.81	.00
Praktikum / Schnupperlehre	3.53	0.87	3.55	0.83	.04	.85	.00
Schulzeugnis	3.22	0.79	3.25	0.77	.13	.72	.00
Schriftliche Bewerbung	3.23	0.73	3.24	0.84	.00	.95	.00
Arbeitsprobe	3.04	1.11	3.09	1.10	.18	.67	.00
Eignungstest	2.73	1.07	2.67	1.13	.29	.59	.00
Persönliche Empfehlung	2.11	1.14	2.09	1.06	.03	.86	.00
Betriebl. Unterstützungs- und Motivationsmassnahmen							
Gespräch mit den Eltern ^o	3.20	0.79	3.26	0.80	.51	.47	.00
Interne Lernunterstützung ^o	3.20	0.70	3.25	0.80	.29	.59	.00
Kontakt zu den Berufsschulen ^o	3.22	0.72	3.20	0.81	.13	.71	.00
Interne Beratungsstelle ^o	2.61	1.11	2.70	1.15	.58	.45	.00
Prämien für gute Leistungen ^o	2.32	1.15	2.28	1.20	.12	.73	.00
Praktikumsplätze oder Schnuppertage (0=nein, 1=ja)	1.00	0.40	0.95	0.23	$\chi^2=4.10, (p=.13)$		
Aspekte der Unterstützung der Mitarbeitenden							
Unterstützung Auszubildenden durch Mitarbeitende ^{oo}	4.57	0.53	4.55	0.55	.23	.63	.00
Gegenseitige Unterstützung der Mitarbeitenden ^{oo}	4.23	0.59	4.26	0.62	.25	.62	.00
Zwischenmenschliche Beziehung ist wichtig ^{oo}	4.15	0.77	4.28	0.83	2.28	.13	.01
Gemeinschaft fehlt, jede/-r denkt an sich ^{ooo}	1.76	0.81	1.62	0.66	3.87	.05	.01
Aspekte der Motivationsförderung							
Anerkennung der Leistung/Lob ^{oo}	4.10	0.58	4.14	0.55	.39	.53	.00
Ideen der Mitarbeitenden werden berücksichtigt ^{oo}	4.09	0.78	4.03	0.84	.58	.45	.00
Nichts der Eigeninitiative überlassen ^{ooo}	2.65	0.85	2.57	0.98	.61	.45	.00
Abwechslungsarmut ^{ooo}	1.86	0.77	1.77	0.80	1.38	.24	.00

Fortsetzung Tabelle 23

<i>Aspekte der Förderung und Weiterbildung^{oo}</i>							
Optimale Förderung der Auszubildenden	4.48	0.59	4.51	0.61	.17	.68	.00
Weiterbildung ist wichtiges Anliegen	4.32	0.76	4.32	0.79	.00	.94	.00
Verantwortungsübernahme wird gefördert	4.11	0.74	4.23	0.68	3.23	.07	.01
Regelmässige Weiterbildungsangebote im Betrieb	4.09	1.02	4.06	0.99	.10	.75	.00
<i>Aspekte der beruflichen Zukunft^{oo}</i>							
Entfaltungsmöglichkeiten	3.84	0.68	3.96	0.64	3.55	.06	.01
Gute interne Aufstiegsmöglichkeiten vorhanden	3.20	1.00	3.12	1.07	.62	.43	.00

MH: erfolgreiche Lehrabgänger/-innen mit Migrationshintergrund, EH: erfolgreiche einheimische Lehrabgänger/-innen; +univariate F; df: 1; Fallzahlen können aufgrund fehlender Werte variieren; Mittelwerte M und Standardabweichungen S; ° vierstufige Skala (1-4), °° fünfstufige Skala (1-5), °°° fünfstufige Skala (1-5), höhere Werte bedeuten negativer ausgeprägte Ausmasse bzw. tiefere Zustimmung.

Das Betriebsklima geniesst in allen befragten Betrieben einen sehr hohen Stellenwert, wobei keine signifikanten Gruppenunterschiede resultieren. Über 90% der Betriebe geben an, Wert darauf zu legen, dass ihre Mitarbeitenden gerne in diesem Betrieb arbeiten. Zugleich schätzen fast alle Betriebe (95%) das Betriebsklima als eher gut bis sehr gut ein. Zudem wird in allen befragten Betrieben über wenige Spannungen zwischen älteren und jüngeren Angestellten berichtet. Rund 85% der Betriebe geben an, dass es keine oder nur selten Spannungen zwischen den verschiedenen Altersgenerationen gibt.

In Hinblick auf arbeitsrechtliche Aspekte bestehen ebenfalls nur sehr geringe Gruppenunterschiede. So weist die hohe Zustimmung in Bezug auf die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorgaben nach Angaben der Auszubildenden auf eine gute Gewährleistung derselben hin. Rund neun von zehn Betrieben geben an, dass sie auf die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Aspekte achten. Ungerechtigkeiten im Entlohnungssystem werden in beiden Gruppen als selten auftretende Vorkommnisse eingeschätzt.

Die Beurteilung der für die Lehrlingsausbildung zentralen Aspekte durch die befragten Betriebe fällt sehr homogen aus. Es zeichnen sich drei Bereiche ab, die von beiden Lehrbetriebsgruppen als besonders wichtig bewertet werden (Abbildung 19). Dazu zählt die Qualität der Ausbildung, die Betreuung und Unterstützung in der Ausbildung sowie der Stellenwert einer umfangreichen Ausbildung. Fast alle Betriebe (99%) geben an, dass sie die Qualität der Ausbildung als wichtig oder eher wichtig erachten, zu vergleichen mit dem Merkmal Betreuung und Unterstützung während der Lehre. Ähnlich hoch liegt der Prozentsatz bezüglich des Merkmals der umfangreichen Ausbildung. Über 97.4% der Lehrbetriebe erachten eine umfangreiche Lehre als wichtig oder eher wichtig. Demgegenüber stehen die Ausbildung von Jugendlichen mit schulischen oder privaten Schwierigkeiten und die Möglichkeit, nach der Ausbildung im Betrieb zu arbeiten sowie die Aufstiegsmöglichkeiten etwas weniger im Fokus der Lehrbetriebe. Knapp 55% der Betriebe beurteilen die Ausbildung von Lernenden mit Schwierigkeiten als wichtig bis eher wichtig. Schwache aber nicht signifikante Gruppenunterschiede zeigen sich bezüglich der Möglichkeit, nach dem Abschluss der Lehre im Betrieb arbeiten zu können und in der Bedeutung von Aufstiegsmöglichkeiten für die Lehrlingsausbildung. 68.8% der Betriebe, die Leistungsbeste mit Migrationshintergrund und 60.2% der Betriebe, die einheimische Leistungsbeste ausgebildet haben, messen der Möglichkeit, nach dem Abschluss der Lehre im Betrieb arbeiten zu können, eine wichtige oder eher wichtige Bedeu-

tung bei. Etwa 17% der Betriebe mit Migranten als Auszubildenden und etwa 12% der Betriebe mit einheimischen Auszubildenden messen den Aufstiegsmöglichkeiten eine wichtige Bedeutung für die Lehrlingsausbildung zu, 38% bzw. 47% sehen in diesem Merkmal eine eher wichtige Bedeutung für die Ausbildung.

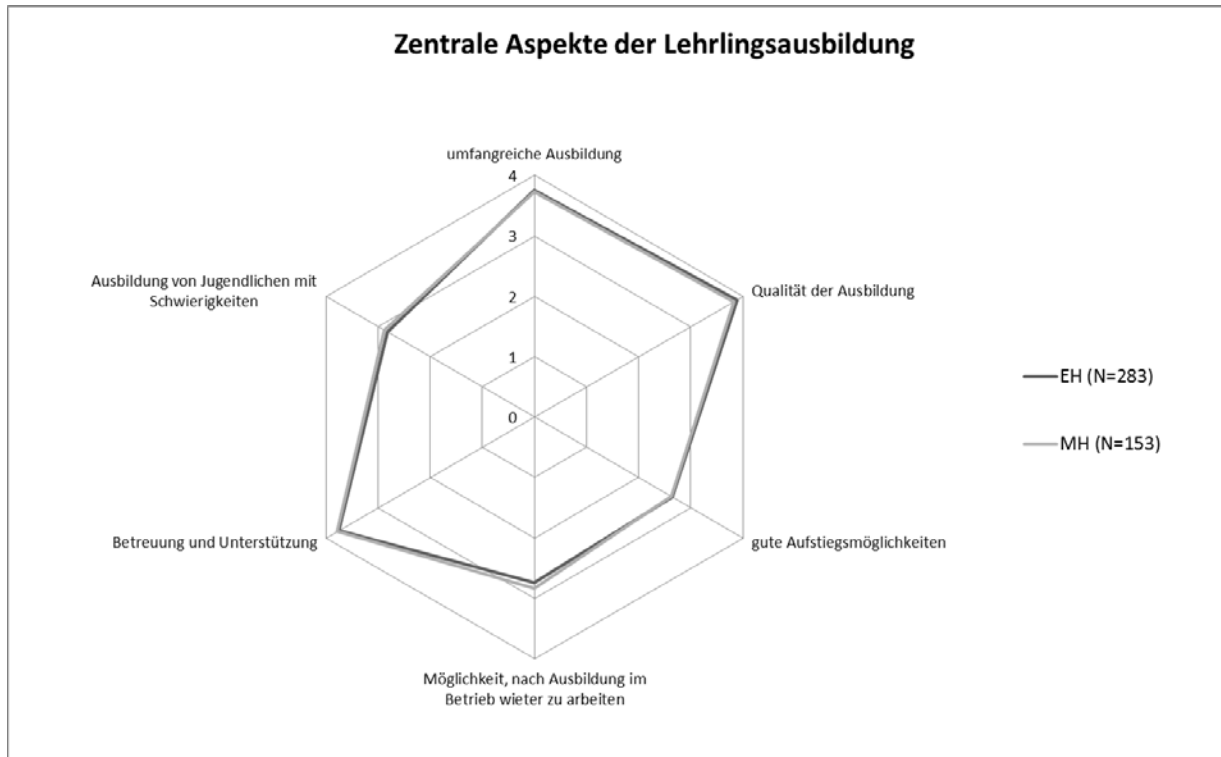


Abbildung 19: Zentrale Aspekte der Lehrlingsausbildung aus der Sicht der Ausbilder

Der Blick auf die für die Auswahl von Lernenden bedeutsamen Kriterien der Lehrbetriebe (Abbildung 20) verdeutlicht, dass das Vorstellungsgespräch das wichtigste Auswahlkriterium ist. Beide Gruppen bewerten dieses mit rund 80% als wichtig und mit 14.4% (MH) bzw. 18.7% (EH) als eher wichtig. Verschwindend klein ist der Anteil derjenigen, welche dem Vorstellungsgespräch wenig oder gar keine Bedeutung beimessen. Ähnlich verhält es sich bei dem Stellenwert, den das Praktikum bzw. die Schnupperlehre für die Lehrlingsselektion einnehmen. Für je 71% der Lehrbetriebe sind diese Probetage ein wichtiges, für je 18% ein eher wichtiges Auswahlkriterium. Des Weiteren hängt der Selektionsentscheid zu einem grossen Teil vom Schulzeugnis, der schriftlichen Bewerbung sowie von einer Arbeitsprobe ab. Diese drei Kriterien werden von über 80% als wichtig oder zumindest eher wichtig bewertet. Ein anderes Bild zeigt sich hingegen beim Eignungstest und der persönlichen Empfehlung. Der Eignungstest spielt rund 40% der Betriebe eine unwichtige oder eher unwichtige Rolle. Noch weniger Berücksichtigung bei der Lehrlingsselektion findet die persönliche Empfehlung. Rund zwei Drittel der befragten Betriebe beurteilen diese als unwichtig oder eher unwichtig.

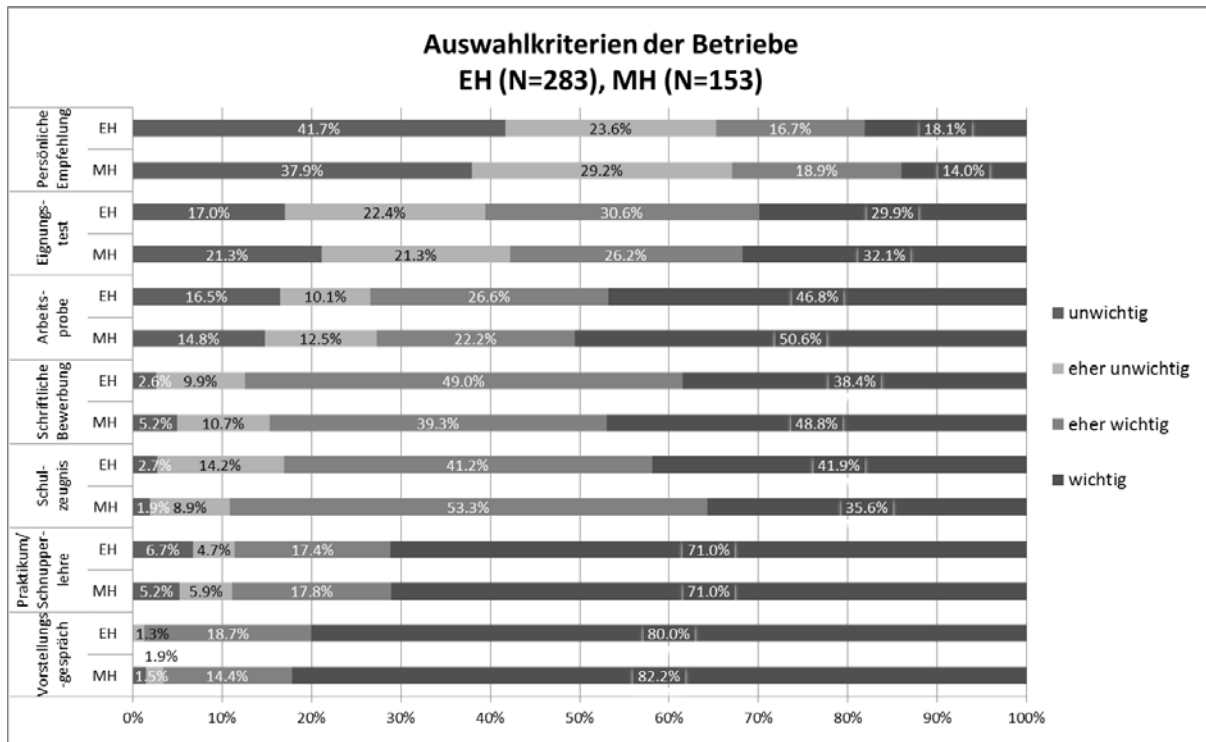


Abbildung 20: Auswahlkriterien der Lehrbetriebe aus der Sicht der Auszubildner

Des Weiteren wurden die Lehrbetriebe nach Aspekten gefragt, die aus ihrer Sicht für die Motivation und Unterstützung der Lernenden zentral sind. Aus Tabelle 23 (S. 97) geht hervor, dass Gespräche mit den Eltern, interne Lernunterstützung und der Kontakt zu den Berufsschulen von den ausgewählten Aspekten die höchsten Mittelwerte aufweisen und somit als die drei wichtigsten Elemente der Motivation und Unterstützung bewertet werden. Über 80% der Lehrbetriebe sehen das Gespräch mit den Eltern als wichtig oder eher wichtig an. 83% beider Lehrbetriebsgruppen beurteilen die interne Lernunterstützung als wichtig oder eher wichtig. 37.3% der Betriebe mit Lernenden mit Migrationshintergrund und 41.5% der Betriebe mit einheimischen Lernenden geben an, dass ihnen der Kontakt zu Berufsschule wichtig ist, 49.7% bzw. 38.7% sehen diesen Kontakt als eher wichtig an. Der Stellenwert von internen Beratungsstellen und Prämien für gute Leistungen fällt demgegenüber etwas ab. Die Standardabweichungen dieser Mittelwerte weisen jedoch im Vergleich zu den drei erstgenannten Items auf eine grössere Varianz in der Bewertung hin. Etwas weniger als 60% der Lehrbetriebe halten Prämien für gute Leistungen für unwichtig bis eher unwichtig. Bezüglich der internen Beratungsstellen liegen die Prozentsätze der Lehrbetriebe, welche diese als unwichtig bis eher unwichtig einschätzen bei etwas mehr als 40%. Eine klare Tendenz zeigt sich in Hinblick auf das Angebot an Praktikumsplätzen oder Schnuppertagen: Eine grosse Mehrheit der Betriebe bietet die Möglichkeit an, ein Praktikum oder Schnuppertage zu absolvieren.

Sowohl die Unterstützung der Auszubildenden durch Mitarbeitende als auch die Unterstützung der Mitarbeitenden untereinander werden von den Lehrmeistern beider Betriebsgruppen als üblich bezeichnet. Über 90% geben an, dass die Unterstützung der Auszubildenden durch Mitarbeitende bzw. die Unterstützung der Mitarbeitenden untereinander oft bis immer gewährleistet ist. Auch die Aussage, dass der Stellenwert der zwischenmenschlichen Beziehung wichtig ist, erfährt mit über 80% eine hohe Zustimmung. Ein knapp signifikanter Gruppenun-

terschied zeigt sich in Bezug auf das Item ‚In unserem Betrieb fehlt der Gemeinschaftssinn, es denkt jeder/jede nur an sich selbst‘. Die Aussage wird zwar in beiden Gruppen mehrheitlich verneint, wobei aber die Ablehnung in der Gruppe der Betriebe, welche einheimische Lernende ausgebildet haben etwas deutlicher ausfällt (91.5%) als in denjenigen von Lernenden mit Migrationshintergrund (85.2%) (MH: $M=1.76$, $S=.81$; EH: $M=1.62$, $S=.66$; $F=3.87$, $p=.05$).

Die Würdigung guter Leistungen und die Berücksichtigung der Ideen von Mitarbeitenden stellen zwei Motivationsfaktoren dar, welche in den befragten Betrieben oft praktiziert werden. Rund 90% der Lehrbetriebe loben ihre Auszubildenden oft bzw. immer, wenn sie gute Leistungen erbringen. Etwas weniger als 80% der Lehrbetriebe geben an, die Ideen und Vorschläge der Mitarbeitenden oft oder immer zu berücksichtigen. Zudem wird den Lernenden von ihren Lehrmeistern eine gewisse Eigenständigkeit zugestanden. Die Abwechslungsarmut bezüglich der Tätigkeiten im Betrieb wird von den Lehrmeistern als sehr gering eingeschätzt. Rund 80% geben an, dass bei ihnen nicht immer dieselben Routinen durchgeführt werden.

Darüber hinaus geben die Lehrbetriebe Auskünfte zur Förderung und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden. Die Aussage, wonach die Lehrbetriebe bestrebt sind, die Fähigkeiten der Auszubildenden optimal zu fördern, wird von den Betrieben mit rund 95% Zustimmung klar bestätigt. Als weiteres wichtiges Anliegen der Lehrbetriebe werden die Weiterbildung der Mitarbeitenden sowie die Förderung der individuellen Verantwortungsübernahme genannt. Rund 85% der Lehrbetriebe geben an, dass ihnen die Weiterbildung der Mitarbeitenden eher wichtig oder wichtig ist. Bezüglich der Förderung der individuellen Verantwortungsübernahme zeigt sich ein tendenzieller aber statistisch nicht signifikanter Gruppenunterschied (MH: $M=4.11$, $S=.74$; EH: $M=4.23$, $S=.68$; $F=3.23$, $p=.07$). In den Lehrbetrieben der Einheimischen wird die Förderung individueller Verantwortungsübernahme mit ca. 90% als etwas zentraler bewertet als in den Betrieben der Personen mit Migrationshintergrund (83%). In beiden Gruppen gibt mit etwas mehr als 70% eine Mehrheit an, regelmässig Weiterbildungen anzubieten. Die im Vergleich zu den übrigen Items zur Förderung und Weiterbildung hohe Standardabweichung (MH: $S=1.02$; EH: $S=.99$; $F=.10$, $p=.75$) verweist auf eine beachtliche Heterogenität der Betriebe bezüglich dem Angebot betriebsinterner Weiterbildungen.

Werden die bei den Auszubildenden in den Betrieben angewandten Fördermassnahmen differenziert betrachtet, zeigt sich, dass sich die Betriebe der Absolventinnen und Absolventen mit Migrationshintergrund nicht wesentlich von den Betrieben der Einheimischen unterscheiden (Abbildung 21). Die am häufigsten praktizierte Fördermassnahme ist die Anpassung des Schwierigkeitsgrades von Aufgaben. Diese wird von über 80% der Lehrbetriebe praktiziert, gefolgt von der Anreicherung des Stundenplans (MH: 51.3%; EH: 44.7%) und der Erhöhung der Geschwindigkeit (40%). Weniger Anklang finden spezielle Fördergruppen, welche nur gerade von etwas mehr als 10% der Betriebe angeboten werden.

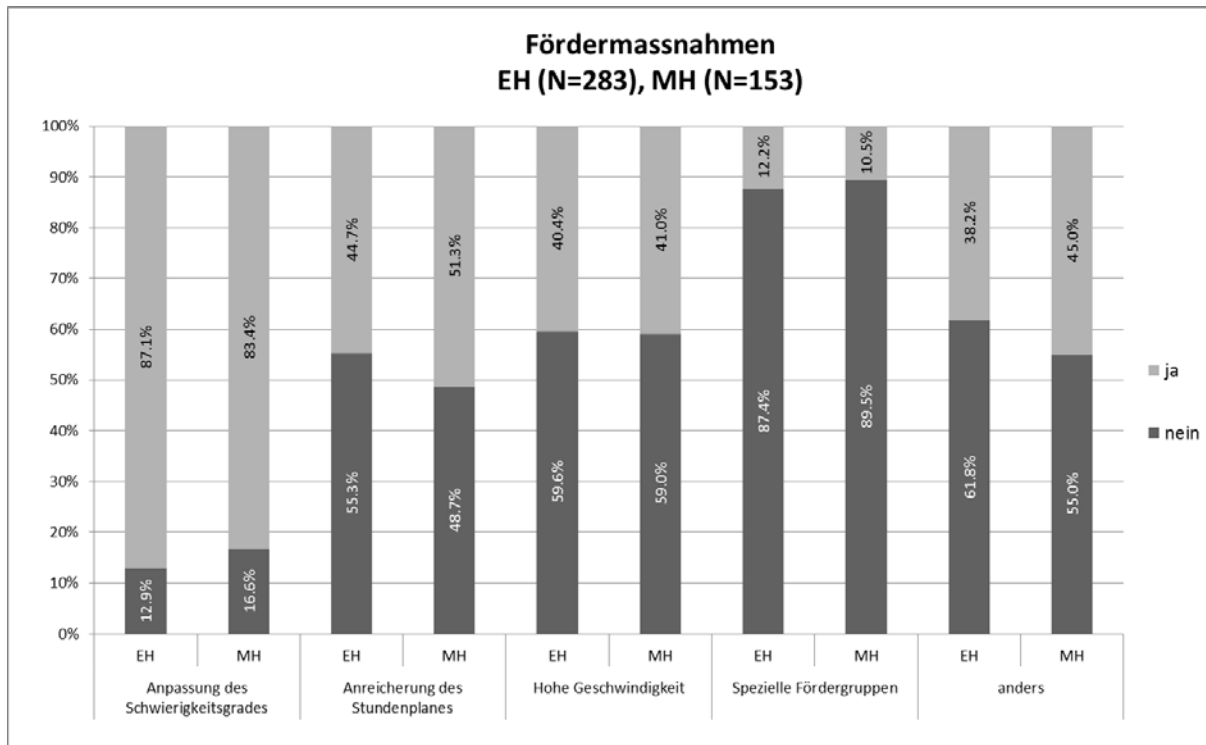


Abbildung 21: Fördermassnahmen der Lehrbetriebe aus der Sicht der Auszubildner

Die Auszubildnerinnen und Auszubildner wurden auch danach gefragt, wie viel Prozent eines fiktiven Budgets (100%) sie für die Förderung von leistungsstarken Auszubildenden aufwenden würden. In Abbildung 22 wird ersichtlich, dass rund 44% der Betriebe beider Gruppen bis zu 40% des virtuellen Budgets für die Förderung leistungsstarker Auszubildender aufwenden würden. Etwas geringer fällt der Prozentanteil der Betriebe aus, welche zwischen 41% und 50% des Budgets in die Förderung der Leistungsstarken investieren würden (MH: 43.3%; EH: 39.1%). Somit verbleiben gerade 12.7% (MH) bzw. 16.5% (EH), welche mehr als die Hälfte des Budgets für leistungsstarke Lernende einsetzen würden. Verglichen mit den Daten der Studie ‚Begabung und Leistungsexzellenz in der Berufsbildung‘ (Stamm, Niederhauser & Müller, 2009), in welcher sich zeigte, dass 17% der Auszubildenden mehr als 50% des Budgets in die Förderung Leistungsstarker investieren würden, erweist sich der Prozentsatz für die Betriebe Einheimischer als vergleichbar, derjenige für Personen mit Migrationshintergrund als leicht geringer.

Schliesslich wurden die Auszubildner über die Bedeutung der beruflichen Zukunft während der Ausbildung befragt. Als eher zutreffend beurteilen die Auszubildner die Aussage, wonach sie die Situation so zu gestalten wissen, dass jeder Auszubildende seine tatsächliche Leistungsfähigkeit entfalten kann. Aus Tabelle 23 (S. 97) wird ersichtlich, dass dies in der Tendenz für die Betriebe mit leistungsstarken Einheimischen stärker zutrifft als für die Betriebe mit den leistungsstarken Migranten (MH: $M=3.84$, $S=.68$; EH: $M=3.96$, $S=.64$; $F=3.55$, $p=.06$). In Hinsicht auf die zukünftigen Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der Betriebe zeigen die Daten zum einen, dass diese in den beiden Gruppen sehr ähnlich beurteilt werden (MH: $M=3.20$, $S=1.00$; EH: $M=3.12$, $S=1.07$; $F=.62$, $p=.43$). Zum andern verweisen die Mittelwerte darauf, dass gute interne Aufstiegsmöglichkeiten nur teilweise bestehen. Die beachtlichen Standardabweichungen zeigen, dass relativ grosse Unterschiede unter den Betrieben bestehen.

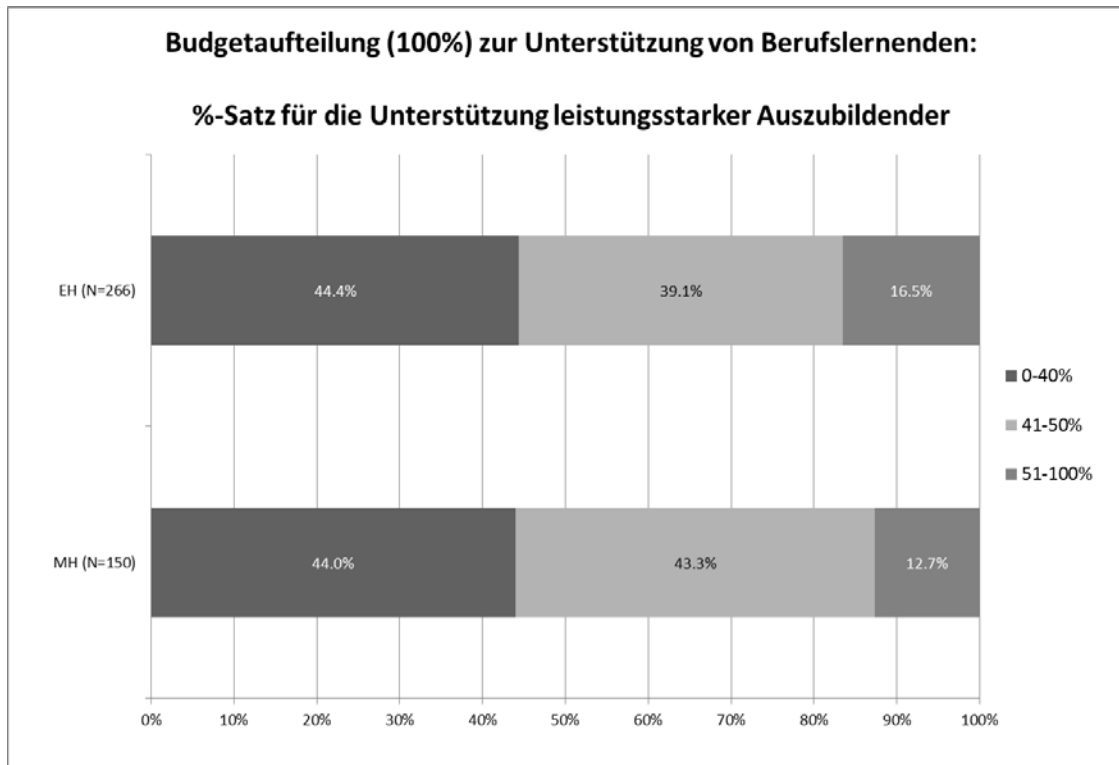


Abbildung 22: Budgetaufteilung

Fazit zur Forschungsfrage 4

Die Leistungsbesten beider Gruppen kommen zu mehr als drei Vierteln aus Betrieben mit zehn bis 49 Mitarbeitenden und am häufigsten aus technischen Berufen (23%) und solchen im Gesundheits- und Sozialwesen (18%). Die leistungsbesten Migranten finden sich am häufigsten im Verkauf oder im Büro- und Informationswesen. Die Ausbildungsbetriebe zeichnen sich sowohl durch ein gutes Betriebsklima als auch durch ein umfassendes Bemühen aus, den Lernenden eine gute Ausbildung zu vermitteln und sie entsprechend zu beraten. Dabei pflegen sie ganz besonders den Kontakt zu Eltern und Berufsschulen. Das Vorstellungsgespräch bezeichnen sie als das zentrale Auswahlkriterium. Obwohl die Betriebe verschiedenen Fördermassnahmen einsetzen, zeigt sich, dass leistungsstarke Auszubildende insgesamt wenig gefördert werden.

6. ZUSAMMENFASSENDE DISKUSSION

In den vorangehenden Kapiteln haben wir die Ergebnisse unserer MIRAGE-Studie detailliert dargestellt. Abschliessend werden nun die zentralen Befunde entlang den vier Fragestellungen zusammengefasst. Im Kapitel 6.1 werden Merkmale der leistungsbesten Migrantinnen und Migranten im Hinblick auf personale, familiäre sowie berufsbezogene Variablen und zusätzlich Diskriminierungserfahrungen und Zukunftspläne dargestellt. Im Anschluss daran werden Bedingungsfaktoren des Ausbildungs- und Berufserfolgs und die damit verbundenen Erkenntnisse zur Rolle der Selbstkompetenz, zum Fort- und Weiterbildungsverhalten sowie zum Salär erörtert (Kapitel 6.2). Im Kapitel 6.3 geht es um die unterschiedlichen Wege in die berufliche Laufbahn und die Berufstätigkeit, welche vor allem die Rolle der Familie aufzeigt und die Unterschiede zwischen beiden Gruppen im Hinblick auf Vollzeitausbildungen. Abschliessend werden die Merkmale der Ausbildungsbetriebe, welche die besten Absolventinnen und Absolventen ausgebildet haben, erklärt (Kapitel 6.4).

6.1. Merkmale der erfolgreichen Absolventen

Einer der Hauptbefunde unserer Studie ist, dass leistungsstarke Migranten keine homogene Gruppe darstellen, sondern im Vergleich zu den einheimischen Leistungsbesten häufiger aus bildungsfernem als auch aus akademischem Milieu stammen. Insgesamt lassen sich leistungsstarke Migranten entsprechend den nachfolgend dargestellten acht Merkmalskomplexen charakterisieren:

- *Bildungsfern und bildungsnah und je nach Einreisealter unterschiedlich:* Die Gruppe der leistungsbesten Migranten ist keine in sich homogene Gruppe. So unterscheiden sie sich in ihrer sozialen Herkunft deutlich von der Gruppe der leistungsbesten Einheimischen, stammen sie doch überzufällig häufig sowohl aus bildungsfernem als auch aus akademischem Milieu. Zudem macht das Einreisealter insofern einen Unterschied, als mehr als doppelt so viele früh und spät Eingereiste während ihrer Schullaufbahn eine Klasse wiederholen mussten als in der Schweiz Geborene.
- *Technische Berufe und solche im Gesundheits- und Sozialwesen:* Am meisten leistungsstarke Absolventen verzeichnen die Branchen der technischen Berufe (über 23%) und der Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen (über 18%). Migranten kommen jedoch häufiger aus der Berufsbranche ‚Verkauf‘ (15.1%) oder ‚Büro- und Informationswesen‘ (14.8%).
- *Hohe Selbstvertrauen und Selbstorganisationsfähigkeiten:* Beide Gruppen sind ausserordentlich leistungsmotiviert und erfolgsoversichtlich. Trotzdem überragen die leistungsbesten Migranten die Einheimischen im Selbstvertrauen. Tendenziell auch in der Fähigkeit zur Selbstorganisation zeichnen sie sich über ein Bewältigungsverhalten aus, welches ihnen erlaubt, in unterschiedlichen sozialen Systemen funktionieren zu können.

- *Diskontinuierliche Schullaufbahnen und eher selten eine Berufsmatura:* Die erfolgreichsten Migranten verzeichnen häufig weder gradlinig verlaufende Ausbildungswege noch verfügen sie über Schulabschlüsse anforderungshoher Niveaus. Auch haben sie häufiger eine Klasse wiederholt oder den Schultyp gewechselt. Zudem haben sie doppelt so oft wie die Einheimischen keinen Kindergarten besucht und sind oftmals nicht direkt, sondern über eine Zwischenlösung in die Berufsausbildung eingestiegen. Allerdings haben in der Schweiz geborene leistungsstarke Migranten seltener eine Klasse wiederholt als später Eingereiste, verfügen tendenziell häufiger über einen Schulabschluss vom Niveau A oder B sowie bessere LAP-Noten. Nur 10% der leistungsstarken Migranten haben zum ersten Befragungszeitpunkt eine Berufsmatura absolviert, während dies bei den gleich erfolgreichen Einheimischen 21% sind. Zusätzlich haben jedoch in beiden Gruppen je etwas mehr als 20% die Berufsmatura im Verlauf der Studie nachgeholt.
- *Herzstück Familie:* Zentral für den beruflichen Ausbildungserfolg leistungsstarker Migranten sind die Unterstützungsleistungen ihrer Familien. Im Unterschied zu den Einheimischen stammen sie aus deutlich bildungsambitionierteren Familien, wobei dies für früh eingereiste Migrantenfamilien am stärksten zutrifft. Sie konnten zwar wenig Unterstützung bei den Hausaufgaben leisten, ihre Kinder aber trotzdem mittels eigenfinanzierter Nachhilfeunterstützung unterstützen.
- *Nicht alle Netzwerke gelten als nützlich:* Migranten haben deutlich weniger Zugang und auch weniger Kontakte als Einheimische, welche als Türöffner für berufliche Tätigkeiten dienlich sein könnten. Zudem schätzen sie das familiäre Beziehungsnetz als weniger relevant ein als dasjenige durch Freunde und Bekannte aus der eigenen Kultur. Daraus lässt sich schliessen, dass die leistungsbesten Migranten wenig Rückhalt in solchen Unterstützungsnetzwerken haben.
- *Unterschiedlich diskriminiert, sozial integriert, trotzdem heimisch und fremd:* Aus den Angaben zur herkunftsbedingten Diskriminierung wird deutlich, dass diese unterschiedlich erlebt wird, jedoch insbesondere für die Gruppe der früh Eingereisten von Bedeutung ist. Insgesamt stellt Diskriminierung oder Belästigung im Lehrbetrieb für alle drei Gruppen eine Ausnahme dar. Mehr als 95% der leistungsbesten Absolventinnen und Absolventen mit Migrationshintergrund fühlt sich unabhängig von ihrem Einreisealter in der Schweiz gut oder sehr gut akzeptiert sowie sozial überdurchschnittlich gut integriert. Die Verbundenheit zum Herkunftsland ist jedoch sehr unterschiedlich. Interessanterweise haben in der Schweiz Geborene und spät Eingereiste das stärkste Verbundenheitsgefühl mit ihrer Herkunftsgruppe und fühlen sich innerhalb derselben am wohlsten, während dies für die früh Eingereisten am wenigsten zutrifft.
- *Zukunft in der Schweiz:* Die Zukunftsplanung scheint weitestgehend unabhängig vom Einreisealter zu erfolgen. Die grosse Mehrheit der Befragten plant, künftig in der Schweiz zu bleiben. Der Anteil derjenigen, welche beabsichtigen, zwischen der Schweiz und dem Herkunftsland zu wechseln oder ausschliesslich im Herkunftsland zu leben, ist bei den spät Eingereisten mit rund 26% etwas höher als bei den in der Schweiz Geborenen bzw. früh Eingereisten mit jeweils rund 18%.

6.2. Bedingungsfaktoren des Ausbildungs- und Berufserfolgs

Insgesamt belegen unsere Ergebnisse, dass ein ganzes Bündel unterschiedlicher Bedingungsfaktoren für den Ausbildungs- und Berufserfolg der leistungsstärksten Migrantinnen und Migranten verantwortlich ist und kein einzelner Faktor isoliert als Erklärungskriterium herangezogen werden kann.

- *Der Schlüssel des Erfolgs liegt in der Selbstkompetenz:* Mehr als zwei Drittel der Befragten beider Gruppen sehen den Grund für ihr erfolgreichen Ausbildungsabschluss in ihren Fähigkeiten zur Selbstkompetenz – insbesondere in den Aspekten Ehrgeiz, Wille, Fleiss und Zielorientierung sowie Interesse und Motivation.
- *Deutlicher Anstieg des Berufsstatus:* Der berufliche Status beider Gruppen ist innerhalb der zwei Jahre nach Abschluss der Berufslehre hochsignifikant angestiegen. Die Leistungsbesten mit Migrationshintergrund, insbesondere die in der Schweiz Geborenen, überflügeln die Einheimischen. Die Branche spielt dabei eine bedeutsame Rolle, während dies für den besuchten Schultyp nicht der Fall ist. Männer zeichnen sich durch einen zunehmend höheren beruflichen Status aus als Frauen. Unter Kontrolle der Merkmale des soziokulturellen Hintergrunds, der (Berufs-)Ausbildung und der Person hat die Familie einen negativen Einfluss auf den beruflichen Status. Je geringer die leistungsbesten Absolventen die familiäre Unterstützung einschätzen, desto höher ist ihr Berufsstatus.
- *Leistungsstarke Migranten haben ein höheres Salär:* Beide Gruppen konnten seit Abschluss der Ausbildung ihr Salär signifikant steigern, wobei die Migrantengruppe etwas stärker zulegen konnte als die Gruppe der Einheimischen und heute deutlich mehr verdient als die Einheimischen. Allerdings trifft dies vor allem auf in der Schweiz geborene Migranten, nicht jedoch für früh Eingereiste, zu. Sobald jedoch das Bildungsniveau des Vaters und berufsspezifische Merkmalen mitberücksichtigt werden, relativiert sich der Einfluss des Migrationshintergrundes auf das Salär. Über beide Gruppen hinweg zeigt sich ein tendenziell negativer Effekt des familiären Bildungshintergrundes insofern, als das Salär mit zunehmender „Bildungsferne“ ansteigt. Schliesslich verfügen Personen mit Berufsmaturitätsabschluss über ein deutlich geringeres Salär als Personen ohne Berufsmaturität, was allerdings damit zusammenhängen dürfte, dass der Grossteil der Absolventen ihren Salär, den sie während der Weiterbildung erhalten haben, angegeben hat.
- *Hohe Aktivitäten beruflicher Fort- und Weiterbildung:* Beide Gruppen haben sich überdurchschnittlich häufig beruflich weiter gebildet. Mit je ca. 60% überflügeln sie damit die aktuelle Teilnahmequote junger Erwachsener an nicht-formeller Bildung mit rund 50% (BfS, 2010b).
- *Migranten als Berufswechsler mit geringerer Zufriedenheit als Einheimische:* Die leistungsbesten Migranten sind stärker geneigt, das Feld ihres erlernten Berufes zu verlassen als Einheimische. Zwei Jahre nach Ausbildungsabschluss sind nur noch drei Viertel (73.9%) im angestammten Beruf tätig, während dies auf 87% der Einheimischen zutrifft. Oft werden aus den Berufsbranchen ‚Technische Berufe‘, ‚Büro und Informationswesen‘ und ‚Verkauf‘ gewechselt. Ein Vergleich mit Daten der amtlichen Statistik zeigt, dass die

Immobilitätsrate zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf zu Beginn der Berufslaufbahn (22- bis 24-jährige Personen) stark in Abhängigkeit des erlernten Berufs variiert und zwischen rund 60% (einfache kaufmännische und Verwaltungsberufe) und 90% (Semiprofessionen, z.B. Krankenschwester) liegt (Leemann & Keck, 2005). Damit einhergeht die Tatsache, dass die Leistungsbesten mit Migrationshintergrund mit ihrer aktuellen beruflichen Situation weniger zufrieden sind als die Einheimischen. Auch hier spielen die elterlichen Bildungsaspirationen eine Rolle die Zufriedenheit: Je höher diese sind, umso geringer die Zufriedenheit der leistungsbesten Migranten. Allerdings relativiert sich dieser negative Einfluss des Migrationshintergrundes, sobald Merkmale der (Berufs-)Ausbildung oder Person- und Familienmerkmale mitberücksichtigt werden.

6.3. Wege in die berufliche Laufbahn und die Berufstätigkeit

Festzustellen ist in unserer Studie zunächst einmal, dass die Arbeitslosigkeit in beiden Gruppen sehr minim ist und nur gerade 3.6% (t2 2010) und 1.5% (t3 2011) beträgt. Des Weiteren gelingt der Einstieg in den Arbeitsmarkt bzw. in eine Folgeausbildung in den allermeisten Fällen direkt. Insgesamt lassen sich die Merkmale der beruflichen Laufbahnen zu vier Schwerpunkten verdichten.

- *Stabilität und Kontinuität:* Im Gegensatz zu Befunden aus anderen Studien – so etwa der TREE-Studie (vgl. Keller, Hupka-Brunner & Meyer, 2010) – dominieren stabile und kontinuierliche Tracks an der 2. Schwelle, wobei sich zwischen den Leistungsbesten mit Migrationshintergrund und den Einheimischen nur geringfügige Unterschiede zeigen. Ferner zeigt sich, dass zu t2 (2010) bzw. t3 (2011) rund ein Fünftel der erfolgreichen Absolventen mit oder ohne Migrationshintergrund in ihrem ehemaligen Ausbildungsbetrieb arbeiten. Darüber hinaus arbeitet die Mehrheit der Stichprobe im erlernten Beruf.
- *Weniger Vollzeitausbildungen der leistungsbesten Migranten:* Leistungsbeste mit Migrationshintergrund haben deutlich seltener eine Vollzeitausbildung absolviert als Einheimische. Der grösste Teil (80%) verfolgte Einstiegswege in eine konstante Erwerbstätigkeit.
- *Berufsmatura, Branche und kognitive Fähigkeiten begünstigen Vollzeitausbildungen:* Sowohl der Migrationshintergrund als auch die Bildungsnähe des Elternhauses haben unter Berücksichtigung weiterer Prädiktoren (Merkmale der [Berufs-]Ausbildung, Personmerkmale und Familienmerkmale) keinen Einfluss. Das bedeutet, dass sowohl der Migrationshintergrund als auch die soziale Herkunft zunehmend an Gewicht verliert und per se kein Benachteiligungsmuster darstellt. Für beide Gruppen im Hinblick auf eine Vollzeitausbildung am relevantesten sind Berufsmatura und Branche (insbesondere Sozial- und Gesundheitsberuf). Als für die leistungsstarken Migranten bedeutsamer Prädiktor erweisen sich zudem die kognitiven Fähigkeiten.
- *Die Familie bleibt das Herzstück:* Die Familie bleibt bedeutsam dafür, ob jemand nach Abschluss der Berufslehre eine Vollzeitausbildung beginnt oder erwerbstätig wird. Als zentrale Ressourcenfunktion wirken weiterhin die Bildungsambitionen und die Erwartungshal-

tungen. Dies gilt zwar für beide Gruppen, doch ganz besonders für die Migranten. Je höher diese Ressourcen sind, umso wahrscheinlicher wird eine Vollzeitausbildung.

6.4. Merkmale der Ausbildungsbetriebe mit besonders erfolgreichen Absolventen

Da sich lediglich geringe Unterschiede zwischen den beiden Ausbildungsbetriebsgruppen zeigen, kann davon ausgegangen werden, dass die Betriebe leistungsstarke Jugendliche mit Migrationshintergrund ebenso gut fördern wie Einheimische. Insgesamt lassen sich solche Betriebe anhand von sechs Merkmalen charakterisieren:

- *Gutes Betriebsklima als Erfolgsfaktor:* Über 80% der Leistungsbesten stammen aus Betrieben mit zehn bis 49 Mitarbeitenden. Aus Ausbildnersicht ist das Betriebsklima der zentrale Erfolgsfaktor. Mitarbeitende sollten gerne in ihrem Betrieb arbeiten und Spannungen zwischen der älteren und jüngeren Generation möglichst vermieden werden.
- *Die Qualität der Ausbildung ist den Betrieben wichtig:* Bei der Lehrlingsausbildung spielt die Qualität der Ausbildung eine zentrale Rolle. Gemäss den Aussagen der Ausbilder gehört dazu auch eine gute ausbildungsbegleitende Betreuung und Unterstützung. Weniger bedeutsam sind für sie jedoch die Unterstützung der Auszubildenden mit beruflichen, schulischen oder privaten Schwierigkeiten oder die Schaffung guter Aufstiegsmöglichkeiten.
- *Vorstellungsgespräch als zentrales Auswahlkriterium:* Bei der Wahl der Auszubildenden ist für die Ausbilder beider Untersuchungsgruppen das Vorstellungsgespräch der bedeutsamste Indikator für einen Vertragsabschluss. Dazu kommen Schnupperlehren, Schulzeugnisse und schriftliche Bewerbungen. Hingegen spielen Eignungstests und persönliche Empfehlungen bei der Lehrlingsauswahl eine untergeordnete Rolle.
- *Kontakte zu Eltern und Berufsschulen und optimale Förderung der Fähigkeiten:* Die Ausbilder der leistungsbesten Absolventinnen und Absolventen beider Gruppen betonen drei für eine besonders erfolgreiche Ausbildung und optimale Förderung wichtige Punkte: das Gespräch mit den Eltern, der Kontakt zu den Berufsschulen sowie das Angebot zur internen Lernunterstützung für die Auszubildenden. Allerdings stufen sie Motivations- und Fördermassnahmen wie etwa Prämien für gute Leistungen oder interne Beratungsstellen als Motivations- und Fördermassnahmen eher unwichtig ein.
- *Einsatz verschiedener Massnahmen zur individuellen Förderung:* Die Ausbilder beider Leistungsbesten Gruppen zeichnen sich vor allem durch ihr Bemühen aus, den Schwierigkeitsgrad der zu erlernenden Tätigkeiten den jeweiligen Fähigkeiten der Auszubildenden anzupassen und dabei beispielsweise auch den Stundenplan anzureichern. Darüber hinaus werden jedoch kaum weitere Massnahmen eingesetzt, so dass insgesamt der Eindruck entsteht, dass leistungsstarke Auszubildende wenig gefördert werden.
- *In Bezug auf die Förderung dominiert noch eine Defizitorientierung:* Bei der Schwerpunktsetzung der Betriebe zeigt sich, dass die Unterstützung schwacher Auszubildender dominiert. Nur eine Minderheit von knapp 15% aller Betriebe gibt an, einen Schwerpunkt explizit auf die Förderung Leistungsstarker zu legen. Dieses Ergebnis wird gestützt durch

den Befund zur Budgetfrage, wonach Betriebe ein fiktives Budget mehrheitlich zur Unterstützung schwacher Auszubildender und zu Ungunsten der Leistungsstarken investieren würden. Es muss deshalb angenommen werden, dass auch bei der Mehrheit der Ausbildungsbetriebe mit leistungsbesten Lernenden eine Defizitorientierung dominiert. Positiv gewendet verdeutlichen diese Befunde, dass die Auszubildenden mit Migrationshintergrund ebenso gut gefördert worden sind wie die Einheimischen und dass keine Diskriminierungseffekte vorhanden sind. Dieser Befund stimmt auch mit den Aussagen der befragten Absolventen überein.

7. FAZIT: LEISTUNGSSTARKE MIGRANTEN SIND KEIN ZUFALL

Die Tatsache, dass die Migrationsthematik in den Sozialwissenschaften besonders stark im Mittelpunkt steht, bedeutet nicht, dass sie nur ein soziologisches oder pädagogisches Thema ist. Sie ist es auch in bildungspolitischer und ökonomischer Hinsicht, gerade auch im Hinblick auf leistungsstarke Migranten. Angefangen bei der nach wie vor dominierenden Einstellung, Schule und Ausbildung resp. Berufsschule und Lehrbetrieb seien vor allem Eingliederungshilfen bis zum Hauptproblem der segregierenden Wirkungen des Bildungssystems, die sich bei den Übergängen resp. beim Eintritt ins Berufsbildungssystem als benachteiligend manifestieren, zeigt sich, dass solche Strukturen und Einstellungsmuster verändert werden müssen. Nur dann wird es Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund möglich sein, ihre Reserven zu mobilisieren und ihr Potenzial zu entfalten. Dies gilt für den gesamten Bildungsraum, d.h. ab dem Vorschulalter bis hin zum tertiären Sektor.

Ein ressourcenorientierter Blick auf Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund ist notwendiger denn je. Gerade im Zusammenhang mit der neuen Zuwanderungsdebatte im Kontext des Fachkräftemangels zeigt sich, wie sehr die problem- und defizitorientierte Sichtweise auf Migranten dominiert. Generalisierend ist ein Negativbild des Ausländers entworfen worden, der nichts kann und der aufgrund seiner schlechten Deutschkenntnisse nicht als Fachkraft genügt. Er wird als Kostenträger (arbeitslos, ungebildet, kriminell) angesehen, der Unterstützung bedarf, der Steuergelder kostet und deshalb zukünftig einer Einwanderungsbeschränkung unterzogen werden muss. Es erstaunt somit wenig, dass sich viele Reports und Schulleistungsstudien in erster Linie auf die niedrigen Bildungsabschlüsse ausrichten und diese mit Bildungsmisserfolg gleichsetzen. Besonders problematisch ist dabei, dass ein solcher den Zugewanderten selbst zugeschrieben wird.

Doch haben unsere einleitenden Bemerkungen deutlich gemacht, dass aktuell eine Trendwende sichtbar wird, indem immer mehr Initiativen und Studien den Verlauf gelungener Lebensentwürfe von Migrantinnen und Migranten in den Mittelpunkt stellen. Obwohl sie in ihrer Ausrichtung sehr unterschiedlich sind, haben sie doch einen gemeinsamen Nenner: Sie zeigen auf, dass ein Migrationshintergrund nicht zwangsläufig mit mangelndem Bildungserfolg, mit deviantem Verhalten, schlechter Integration, mit Kulturkonflikten und Identitätsproblemen einhergehen muss.

Diese Erkenntnis haben wir auch unserer Studie zugrunde gelegt. Wir gingen davon aus, dass man über Benachteiligungen und die damit verbundenen Mechanismen mehr erfahren kann, wenn man nicht die Negativfaktoren untersucht, welche zum Schul- und Ausbildungsversagen führen, sondern die Erfolgsfaktoren und dabei nach typische Bewältigungs- und Aufsteigermustern sucht. Dies ermöglicht auch die Beantwortung der Frage, weshalb Leistungserfolg bei Migranten eher selten ist resp. was getan werden müsste, um ihn zu erhöhen.

Dabei haben wir in unserer MIRAGE-Studie einen spezifischen Zugang zum Gegenstandsreich gewählt, indem wir bildungssoziologische und erziehungswissenschaftliche Fragestellungen in einem empirisch-analytischen Ansatz miteinander verknüpften. Wir haben dies bewusst getan, um die beim Thema Migration in qualitativen pädagogischen Studien oft subjek-

tiv und empathisch vorgetragenen individuellen Schicksale im Kontext der gesellschaftlichen Entwicklung in einen objektiveren Kontext zu stellen. Eines unserer Ziele war deshalb, unsere auf die Berufsbildungsforschung bezogenen Befunde auf der Folie solch qualitativer Studien zu reflektieren. Vor diesem Hintergrund stellt sich deshalb abschliessend die Frage, wie unsere empirischen Befunde interpretiert, sie auf der Folie der theoretischen Diskussion in Kapitel 3 erklärt und welche pädagogischen und (berufs-)bildungspolitischen Konsequenzen daraus gezogen werden können.

7.1. Diskussion der Hauptergebnisse

Die MIRAGE-Hauptergebnisse sind in Kapitel 5 anhand von vier Fragestellungen präsentiert und in Kapitel 6 zusammenfassend dargestellt worden. Nachfolgend werden sie zu zehn Schwerpunkten verdichtet. Vorgängig ist nochmals darauf zu verweisen, dass sich unsere leistungsbesten Migranten in Bezug auf ihre soziale Herkunft, ihr Einreisealter oder ihre Ausbildungs- und Berufserfolgsmuster deutlich unterscheiden, weshalb sie als sehr heterogene Gruppe bezeichnet werden muss. Der Begriff ‚Migrationshintergrund‘ verweist deshalb auf die Unschärfe der Gesamtdiskussion. Weder ist er per se benachteiligend noch problematisch. Angesichts der Tatsache, dass Migration in seiner Bedeutung ein stark wachsendes Phänomen unserer globalisierten Gesellschaft darstellt, gilt es, sie als Querschnittthematik zu begreifen, ähnlich wie dies der Genderthematik zukommt. Allerdings muss der Migrationsbegriff differenziert werden.

Trotz einer diskontinuierlichen Schullaufbahn zum Bildungsaufsteiger geworden

Unsere Befunde belegen, dass die berufliche Grundbildung zur zweiten Chance werden kann: Trotz diskontinuierlicher Schullaufbahn, einem Realschulabschluss oder einem späten Einreisealter ist nicht nur ein Ausbildungserfolg möglich, sondern auch ein Vordringen zur Leistungsspitze. Beispielsweise haben sowohl früh als auch spät eingereiste Migranten mehr als doppelt so oft eine Klasse wiederholt als in der Schweiz Geborene. Damit widerlegen unsere Befunde die theoretischen Annahmen, dass eine Klassenwiederholung als Kompensation von fachlichen, vor allem sprachlichen, Defiziten wirksam ist.

Rund 29% der leistungsbesten Migranten sind als Bildungsaufsteiger zu bezeichnen – Aufstieg von den tiefsten Sekundarstufen zu den besten Absolventen. Obwohl sie viele Brüche in ihrer Schullaufbahn erlebt haben, wurde ihr Ausbildungserfolg dadurch nicht behindert.

Bemerkenswert selbstbewusst, selbstorganisationsfähig und frustrationstolerant

Zwar scheint es fast als pädagogische Folklore, dass die leistungsbesten Absolventinnen und Absolventen ihren Erfolg in erster Linie mit ihren Selbstkompetenzen, d.h. mit Motivation, Interesse, Wille, Ausdauer oder Anstrengungsbereitschaft erklären. Denn es ist ja schon lange und vor allem aus der Expertiseforschung bekannt, dass gerade solchen nicht-kognitiven Variablen zusammen mit einer extensiven Übungspraxis die weit grössere Bedeutung für die Entwicklung von Leistungsexzellenz zukommt als moderierenden Effekten der Intelligenz (Stamm, 2012). Im Hinblick auf unsere empirischen Befunde ist jedoch vor allem die Tatsache zu betonen, dass die leistungsstärksten Migranten eine ebenso ausserordentliche Leis-

tungsmotivation und Erfolgszuversichtlichkeit wie die Einheimischen an den Tag legen, darüber hinaus jedoch ein überragendes Selbstvertrauen und tendenziell auch eine deutlich höhere Fähigkeit zur Selbstorganisation. Diese Kombination lässt auf ein bemerkenswertes Bewältigungsverhalten schliessen, das an ihrem Ausbildungs- und Berufserfolg entscheidend beteiligt sein dürfte. Folgt man El-Mafalaani (2012), der Fallstudien von Bildungsaufsteigern aus benachteiligten Migrantenfamilien untersucht hat, dann lassen sich auch die vielfach diskontinuierlichen Schullaufbahnen als Ursache heranziehen. Diskontinuierliche Schullaufbahnen sind mit Sicherheit mit beträchtlichen Irritationen und Kränkungen verbunden, dadurch sind sie möglicherweise entscheidende Faktoren, welche das Selbstbewusstsein stärkten, Frustrationstoleranz provozierten und auf diese Weise die Entwicklung von Bewältigungskompetenzen unterstützten.

Mehrsprachige Leistungsspitze

Unsere Ergebnisse zeigen auf, dass einige der leistungsstärksten Migranten über eine hochsignifikant deutlich ausgeprägtere Kompetenz zur Mehrsprachigkeit und damit über einen reicheren sprachlichen Erfahrungsschatz verfügen als die Gruppe der Einheimischen. Mehrsprachigkeit hat sich somit ausbezahlt. Dieser Befund mag zwar fast absurd scheinen, wenn man an die integrationspolitischen Prämissen denkt, welche die deutsche Sprache als Schlüssel zur Integration bezeichnen. Aber es ist eine empirische Tatsache, dass diese jungen Migrantinnen und Migranten, die vielleicht nicht besonders gut die deutsche Sprache beherrschen, trotzdem bis an die Leistungsspitze vorgedrungen sind und sich durch Mehrsprachenkompetenz auszeichnen. Gerade im Zuge des demographischen Wandels, die Internationalisierung der Märkte und der zunehmend heterogen werdenden Gesellschaft durch Migrationsbewegungen ist jedoch davon auszugehen, dass die Integration von leistungsstarken Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Arbeitsmarkt erster Priorität zukommt und die Wirtschaft von ihrer interkulturellen und mehrsprachigen Kompetenz nur profitieren kann. Deshalb ist unabdingbar, dass sich sprachpolitische Foki und auch Mechanismen verändern. Mit gutem Grund kann davon ausgegangen werden, dass der Einsatz und die Förderung interkultureller Kompetenz ein zukünftiger Schwerpunkt in der schulischen und betrieblichen Ausbildung werden wird, um damit eine Annäherung an Potenziale von Personen mit Migrationshintergrund sicher zu stellen.

Beruflich erfolgreicher als die Einheimischen

Die Leistungsbesten mit Migrationshintergrund, insbesondere die in der Schweiz Geborenen, sind berufserfolgreicher als die Einheimischen und zwar in Bezug auf den Berufsstatus und das Salär. Dieses steigt mit zunehmender Bildungsferne sogar an. Dabei dürfte eine Rolle spielen, dass sie deutlich weniger auf Vollzeitausbildungen setzen als die Einheimischen, dafür etwa in gleichem Ausmass auf Weiterbildungen. Wie lassen sich solche Ergebnisse interpretieren? In erster Linie mittels der sozialen Reproduktionstheorie von Bourdieu (1983). Mit Blick auf unsere Population der leistungsstarken Migranten kann angenommen werden, dass die Mehrheit von ihnen in einem auf Bedingungen des Mangels und der Knappheit abgestimmten Milieu aufgewachsen ist – beispielsweise in Bezug auf Geld und wenig hilfreiche Kontakte – und deshalb ein Lebensmotto – einen ‚Habitus‘ – entwickelt hat, der mehr auf fi-

nanzielle Verwertbarkeit und weniger auf Ausbildung ausgerichtet ist. Folglich interessieren sie sich in erster Linie für Fragen, ob das, was gelernt werden soll, auch wirklich nötig ist, wie viel solche Anstrengungen bringen und welche finanziellen Folgen diese haben. Auf diese Weise lässt sich auch erklären, weshalb die Leistungsbesten mit Migrationshintergrund ihrem angestammten Beruf häufiger gewechselt und mit ihm weniger zufrieden waren – letztlich aber ihr Ziel, viel zu verdienen, auch erreichten.

Leistungsexzellenz ist nicht gleich Berufsmatura

Die Tatsache, dass 42.5% der leistungsstärksten Migranten und 43.8% der leistungsstärksten Einheimischen auch drei Jahre nach Eintritt ins Berufsleben über keine Berufsmatura verfügen, zeigt auf, dass Leistungsexzellenz zwar im Vergleich zum Schweizer Durchschnitt häufiger zu einer Berufsmatura führt, dass jedoch andere Wege populärer sind. Darauf verweist auch der Umstand, dass beide Gruppen im gesamtschweizerischen Vergleich überdurchschnittlich oft Weiterbildungen besucht haben.

Die Familie ist die zentrale Variable, sowohl in negativer wie auch in positiver Hinsicht

Die Ressourcen, auf die Migranten zurückgreifen können, sind zwar weniger materieller Natur, denn viele Eltern verfügen über bescheidene Bildungsabschlüsse und Sprachkenntnisse. Dafür haben sie gezielte Ausbildungsambitionen und -vorstellungen, die sie in entsprechende Unterstützungsleistungen und Erwartungshaltungen transferieren. Die Bildung ihrer Kinder scheint für viele eine Hauptmotivationsquelle zu sein, weshalb der immer wieder diskutierte mangelnde Bildungswille von Migrantenfamilien eine unzulässige Stereotypisierung darstellt. Für viele unserer Migranten wird die eigene Biographie und die Auseinandersetzung mit dem Herkunftsmilieu auf dem Weg zum Berufserfolg ein Drahtseilakt. Denn ihre Erfolge können mit Spannungsverhältnissen in und mit der Familie verbunden sein. Auf eine solche möglicherweise komplizierte Gemengelage verweisen zumindest unsere empirischen Befunde, wonach eine geringe familiäre Unterstützung mit einem hohen Berufsstatus einhergeht. Demzufolge dürfte es eine mit Berufserfolg verbundene Loyalität gegenüber der Familie bei gleichzeitig zunehmender Distanzierung geben. Solche Distanzierungsmuster, die King (2008) als aufstiegstypisch bezeichnet, werden auch bei Tepcik (2011) oder Pott (2002) beschrieben. Raiser (2009) nennt sie ‚Individualisten‘ und charakterisiert sie als Menschen, die sich eher an der hiesigen Mittelschicht orientieren. In Folge dessen dürfte es unterschiedliche Typen von Migranten geben. Auch in unserer Studie gibt es neben denen, welche mit der Herkunftsgruppe und ihrem Milieu verbunden bleiben, aber etwas weniger berufserfolgreich sind. Raiser (2009) bezeichnet sie als ‚Kollektivistinnen‘.

Netzwerke sind vorhanden, aber wenig nützlich für den Berufserfolg

Die leistungsbesten Migranten leben nicht als isolierte Individuen in unserem Land. Vielmehr sind sie in ihren Orientierungen und Handlungsstrategien stark in Strukturen wechselseitiger familiärer und verwandtschaftlicher Hilfe und Informationsbeschaffung eingebunden. Mit Blick auf ihren Ausbildungs- und Berufserfolg beurteilen sie die damit verbundenen Effekte jedoch kontrovers, zumindest schätzen sie die beruflichen Netzwerke und die Kontakte zu einheimischen Freunden als weniger hilfreich ein. Dieser Befund, dass ‚ethnischen Kolonien‘

(Heckmann, 2004, S. 29) zwar den Unterstützungskontext für eine erfolgreiche berufliche Laufbahn bieten, aber keine ausschlaggebende Hilfe bei der Lehrstellensuche oder beim Übergang in den Arbeitsmarkt liefern können, ist eine theoretisch und auch empirisch vielfach abgehandelte Angelegenheit (Schmidtke, 2010; Tepecik, 2011). Unsere Befunde differenzieren diese Problematik, indem sie zeigen, dass auch das Einreisealter keine Rolle spielt. So schätzen die in der Schweiz geborenen, die früh und auch die spät eingereisten Absolventinnen und Absolventen die Nützlichkeit von Unterstützungsnetzwerken fast identisch ein und messen Freunden und Bekannten den höchsten Stellenwert bei. Dies trotz der Tatsache, dass die Annäherung zu einheimischen Gleichaltrigen eher marginal und ambivalent geblieben ist und offenbar wenig interethnischer Austausch stattfindet. Insgesamt lassen unsere Ergebnisse vermuten, dass die Art und Weise, wie Migranten ihr Unterstützungsnetzwerk bewerten und das Ausmass ihres selbstbestimmten Handelns, das ihnen in ihren strategischen Orientierungen offen steht, weitgehend darüber entscheidet, wie erfolgreich sie ihr kulturelles Kapital zum beruflichen Vorwärtstkommen einsetzen können.

Diskriminierung wird als Differenzierung wahrgenommen

Diskriminierungserfahrungen im Lehrbetrieb sind in unserer Studie eine grosse Ausnahme. Trotzdem sind sich die leistungsbesten Migranten der Alltagsdiskriminierung als Differenzierungserfahrungen sehr bewusst, doch nehmen sie diese subjektiv nicht als Diskriminierung wahr. Die Leistungserfolgreichsten mit Migrationshintergrund haben offenbar individuelle Lösungen gefunden, wie mit solchen Erfahrungen umgegangen werden kann. Hierin dürften sie sich auch von erfolglosen Migranten unterscheiden. Diese Tatsache und der Umstand, dass sie sich überdurchschnittlich gut akzeptiert und integriert fühlen und die Zukunft grösstenteils in der Schweiz verbringen möchten, gleichwohl jedoch eine starke Verbundenheit zu ihrem Herkunftsland behalten haben, sind Gründe dafür, sie zukünftig verstärkt als *Role Models* oder als Mentoren in der pädagogischen Alltagsarbeit einzusetzen.

Lehrbetriebe fördern gut, aber nicht optimal

Die Erkenntnisse zur Diskontinuität der Schullaufbahnen haben auf die grosse Bedeutung der beruflichen Grundbildung verwiesen, wenn es darum geht, dass überhaupt leistungsbeste Absolventinnen und Absolventen entstehen können. Zwar zeigt der Blick auf die Daten zur Förderung der Ausbildungsbetriebe, dass leistungsstarke Migranten ebenso gut wie Einheimische gefördert worden sind. Trotzdem stellt sich die Frage, weshalb in bestimmten Branchen – also in technischen, Gesundheits- und Sozialberufen – mehr, in den anderen weniger Leistungsbeste anzutreffen sind. Jenseits der Möglichkeit, dass branchenspezifisch unterschiedlich bewertet wird, kann dieser Befund zum einen als Hinweis gewertet werden, dass diese Branchen ihre Leistungsbesten am stärksten gefördert haben. Zum anderen ist es auch möglich, dass – mit Blick auf die Migrantengruppe – die Leistungsbesten dieser Branchen ihre Selbstkompetenzen am deutlichsten entfalten konnten. Für die zweite Möglichkeit spricht die empirische Tatsache, dass sich die Betriebe in ihren Förderambitionen kaum branchenspezifisch unterscheiden. Angesichts der insgesamt eher bescheidenen Förderanstrengungen ist anzunehmen, dass das Potenzial an leistungsstarken Migranten wahrscheinlich noch wenig ausgereizt ist.

7.2. Theoretische Reflexion auf der Folie unserer empirischen Befunde

In Kapitel 3 haben wir uns mit theoretischen Erklärungsversuchen für den Bildungserfolg von Migranten befasst. Dabei haben wir bildungssoziologische und bildungspsychologische Erklärungsversuche voneinander unterschieden und auf Theorien sozialer Reproduktion, das Konzept der institutionellen Diskriminierung, humankapitaltheoretische Erklärungsversuche sowie Erklärungsversuche auf der Basis der Resilienzforschung rekurriert. Zudem haben wir verschiedene Thesen zum Verlauf der beruflichen Einmündungswege diskutiert. Auf der Folie unserer Gesamtbefunde werden diese theoretischen Fundierungen nachfolgend kurz reflektiert und dann abschliessend als Folie über den bestehenden Forschungskorpus gelegt.

Die theoretischen Erklärungsmuster

Die *kulturell-defizitäre Perspektive* geht davon aus, dass erfolgreiche Migranten gegen den Widerstand ihres Elternhauses kämpfen und sich von den Normen ihrer Herkunftsgesellschaft distanzieren. Auf der Basis unserer vorliegenden Daten lässt sich eine solche generalisierende Distanzierung jedoch kaum bestätigen. Wohl gibt es solche, die sich distanzieren und sich der Familie gegenüber wenig verpflichtet fühlen. Aber es gibt auch die anderen mit einem grossen Solidarpotenzial. Demzufolge ist Leistungsexzellenz mit, aber auch ohne Loslösung vom Elternhaus und mit, aber auch ohne grosse Solidarität zum Elternhaus möglich. Eher stützen unsere Befunde die Theorien sozialer Reproduktion und die darauf basierenden vielen neueren empirischen Studien zu den höheren Bildungsaspirationen von Migrantenfamilien (zusammenfassend Becker, 2010) und die theoretischen Erkenntnisse Colemans (1988). Die aus seiner Perspektive erwarteten Merkmale bei erfolgreichen Migranten wie z.B. höhere Leistungsbereitschaft, günstigerer Attributionsstil, stärker ausgeprägtes soziales Kapital und höhere berufliche Identifikation können durch unsere Daten zwar nicht alle, aber doch teilweise bestätigt werden. Migranten sind ebenso erfolgsorientiert und leistungsmotiviert wie Einheimische sind. Darüber hinaus verfügen die Lehrabsolventen mit Migrationshintergrund über besser ausgeprägte Attribute wie Selbstvertrauen und Selbstorganisation – deren Wichtigkeit auch von Sternberg und Arroyo (2006) hervorgehoben worden sind. Zudem spricht die Tatsache, dass Eltern der ausbildungserfolgreichsten Migranten durchaus in der Lage sind, ihren Kindern schulische Nachhilfestunden zu finanzieren – möglicherweise als Reaktion auf die kaum vorhandenen sozialen Unterstützungsnetzwerke – für Colemans (1988) Erklärungsmodell. Gerade für diesen Sachverhalt lässt sich jedoch das bereits erwähnte Argument Bourdieus (1983) heranziehen und die Investition in Nachhilfestunden als Strategie interpretieren, um die finanzielle Verwertbarkeit von Ausbildung für die Familie wahrscheinlicher zu machen.

Humankapitaltheoretische Erklärungen gehen davon aus, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund auf ihre Humankapitalausstattung zurückgreifen müssen, welche sie sich in ihrem Familienkontext und durch selbst erworbene Fähigkeiten angeeignet haben. Unsere Befunde legitimieren eine teilweise Zurückweisung, vor allem aber eine Differenzierung dieser theoretischen Annahmen. Traditionell ist die Humankapitalausstattung für eine gute familiäre Sozialisation und damit ein schulerfolgreiches Aufwachsen, d.h. als lernanregend, herausfordernd

und fördernd, Voraussetzung. Viele Migrantenfamilien konnten ihren Kindern solche Aufwuchsbedingungen nicht bieten, doch scheinen sie gerade das Fehlen derselben mit ihren hohen Erwartungshaltungen und anderen, teils auch finanziellen, Unterstützungsleistungen zu kompensieren. Für den humankapitaltheoretischen Ansatz im Sinne von Ogbu und Fordham (1986) spricht darüber hinaus auch die Tatsache, dass die meisten Familien unserer leistungsbesten Familien einen relativ sicheren Aufenthaltsstatus haben und sie in Folge dessen auch langfristige Perspektiven in der Schweiz verfolgen. In dieser Situation dürfte auch eine Erklärung dafür liegen, weshalb diese Eltern ein hohes Interesse am Ausbildungserfolg ihrer Kinder entwickelt haben.

Institutionelle Diskriminierungsansätze verweisen darauf, dass bestimmte Merkmale den Ausbildungserfolg jenseits der bisher diskutierten Erklärungen auch im Bereich der schulischen und ausbildungsbezogenen Institutionen zu finden sind. Zwar finden sich in unserer Untersuchung kaum direkte Hinweise, die sich auf die Ausbildungsbetriebe beziehen. Doch lassen die Befunde zu den vielen Klassenwiederholungen und Realschulbesuchen auf Muster institutioneller Diskriminierung vor allem während der obligatorischen Schulzeit schliessen. Weitere Annahmen lassen unsere Daten jedoch nicht zu.

Schliesslich lässt sich fragen, welche Erklärungskraft den *theoretischen Ansätzen der Resilienz* zukommt. Die berichteten Ergebnisse verdeutlichen, welche grosse Bedeutung Bewältigungsressourcen (im Sinne von Selbstvertrauen, Selbstorganisationsfähigkeit und Frustrationstoleranz) und damit auch Widerstandsfähigkeit zukommt. Für Resilienz bezogene Erklärungsmuster sprechen auch unsere empirischen Hinweise auf vorhandene protektive Faktoren des sozialen Nahraums wie etwa ältere Geschwister oder auch Ausbilder. Anzunehmen ist, dass sie in vielen Fällen als gute Basis für den Aufbau einer Vertrauensgrundlage oder auch als Identifikationsmodell oder problemreduzierende Coaches gedient haben. Ein weiterer Faktor spricht für die theoretische Fundierung anhand des Resilienzkonzeptes: der Beruf – in unserem Fall die berufliche Grundbildung – als bedeutsame Variable. In Kapitel 3 haben wir anhand unserer Forschungsreview aufgezeigt, wie eng in vielen Studien der Zusammenhang zwischen Entwicklung resilienten Verhaltens und der beruflichen Eingliederung war.

Thesen zu Unterschieden auf dem Weg in die Berufstätigkeit

Theoretische Erklärungsversuche bestehen schliesslich zur Frage, ob sich die beiden Gruppen in ihren Wegen in die Berufstätigkeit unterscheiden: Vergrössert die eine Gruppe ihren Vorsprung oder bleiben sie ähnlich erfolgreich? Mit anderen Worten: Erhöht oder nivelliert die Berufstätigkeit die Variabilität zwischen den beiden Gruppen. Wie ebenfalls in Kapitel 3 aufgezeigt, stehen hierzu verschiedene Thesen zur Verfügung. Gemäss Schmidt, Hunter und Outterbridge (1986) besagt die so genannte Divergenzhypothese, dass sich mit zunehmender Berufserfahrung auch Leistungsunterschiede einstellen, während die Konvergenzhypothese von einer Nivellierung des Berufserfolges zwischen den beiden Gruppen ausgeht. Sehr ähnliche Thesen haben Quante-Brandt und Grabow (2009) aufgestellt. Sie sprechen im ersten Fall von der Angleichungsthese, im zweiten Fall von der Transmissionsthese. Auf der Basis bisheriger Forschungsbefunde wäre anzunehmen, dass sich die Transmissionsthese bestätigt, weil es in die Berufstätigkeit zu weiteren Benachteiligungen der Migranten kommen dürfte und die Ein-

heimischen letztlich doch die Erfolgreicheren bleiben. Tatsächlich ist dies in der Studie von Beicht et al. (2011) der Fall, währendem die These von Quante-Brandt und Grabow (2009) zumindest in einem Punkt widerlegt wird, wurden die Jugendlichen mit Migrationshintergrund doch von ihren Ausbildnern als insgesamt stressresistenter, aber auch als unselbstständiger und weniger fehlertolerant eingeschätzt.

Unsere Befunde widerlegen im Wesentlichen beide Thesen: Weder ist die Gruppe der Einheimischen berufserfolgreicher als diejenige der Migranten (Divergenz- resp. Transmissions- these), noch haben sich die Unterschiede zwischen beiden Gruppen ausgeglichen (Konvergenz- resp. Angleichungsthese). Vielmehr zeigt sich eine Transmission entgegengesetzter Art insofern, als die Gruppe der Migranten, insbesondere die in der Schweiz Geborenen, in Bezug auf das Salär und den beruflichen Status die Einheimischen überflügelt haben.

Reflexion des bisherigen Forschungsstandes auf der Folie unserer Befunde

Die Forschung und die entsprechende Literatur betonen besonders stark, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund im Zugang zur Ausbildung unterrepräsentiert sind und sucht die Ursachen in (a) den fehlenden oder zu wenig gewürdigten Schulabschlüssen, (b) in den mangelnden deutschen Sprachkenntnissen und (c) in der unzureichenden Anerkennung Jugendlicher mit Migrationshintergrund durch Ausbildungsbetriebe. Wiederholt wird dabei darauf verwiesen, dass die Chancen solcher Jugendlicher auch dann schlechter sind, wenn die unterschiedlichen Voraussetzungen kontrolliert werden. Boos-Nünning (2011) hebt zwei Gruppen heraus: erstens diejenige mit unzureichenden Voraussetzungen hinsichtlich des Schulabschlusses, der Sprachkompetenzen und fehlender Selbstpräsentationsfähigkeiten (mangelhafte Auftrittskompetenz, Bewerbungsunterlagen oder Absolvieren von Testverfahren) und zweitens diejenigen, welche zwar gute Voraussetzungen, trotzdem jedoch nur einen erschwerten Zugang zu Ausbildungsmöglichkeiten haben.

Unsere Befunde verweisen auf eine notwendige Erweiterung dieser Erkenntnisse. Setzt man nämlich nicht die Bedingungsfaktoren – also den Input – ins Zentrum, sondern die Ergebnisse – den Output und damit die Erfolgsfaktoren – dann zeigt sich, dass es eine nicht kleine Gruppe Jugendlicher gibt, welche trotz unzureichender resp. nicht gerade vielversprechender schulischer Voraussetzungen und trotz fehlender Auftrittskompetenz sehr erfolgreich sein können. Es gilt somit, den Perspektivenwechsel *auch* in den Forschungsfragen selbst zu vollziehen: Achtet man immer nur auf die Bedingungen als Prädiktoren des Ausbildungs- und Berufserfolgs, nicht jedoch auf die Ergebnisfaktoren, besteht die Gefahr, weiterhin die Befunde zu reproduzieren, welche schon hinlänglich bekannt sind.

Selbstverständlich befreit unser Perspektivenwechsel nicht davor, das Fortbestehen der Disparitäten weiterhin unter die Lupe zu nehmen und dabei sorgfältig die Heterogenität junger Menschen mit Migrationshintergrund zu bedenken. Aber unsere Studie belegt nicht nur, dass das Berufsbildungssystem sehr wohl in der Lage ist, schulisch nicht besonders erfolgreiche Jugendliche mit Migrationshintergrund zu integrieren, sondern auch, sie in der beruflichen Grundbildung so zu fördern, dass sie ihre Potenziale in Höchstleistungen umsetzen können. Vor diesem Hintergrund ist es an der Zeit, Bedingungsfaktoren, die üblicherweise als Risikofaktoren diskutiert werden – Realschulabschluss oder Klassenwiederholungen – auch im

Lichte des Ausbildungserfolgs zu reflektieren: Ein Realschulabschluss und eine Klassenwiederholung sind nicht per se Einbahnstrassen.

Solche Bemerkungen dürfen jedoch nicht als Freibrief für eine blinde Schwarz-Weiss-Malerei genutzt werden. Dies geschieht dort, wo mit der vermeintlichen Erkenntnis sorglos umgegangen wird, dass Jugendliche doch vieles ertragen können, wenn sie nur wollen. Häufig wird auch mit Blick auf die berühmten Tellerwäscher-Karrieren darauf verwiesen, dass doch jeder seines Glückes Schmied sei und dass selbst der Junge aus dem Grimm-Märchen, der mit der Glückshaut geboren wurde, zuerst einige Prüfungen hätte bestehen müssen, bevor er sein Glück genießen konnte. Somit sei das individuelle Defizit an Charakter, Erziehung oder Moral dafür verantwortlich zu machen, wenn sich der notwendige Lebenserfolg nicht einstelle. Diese individuelle Perspektive, welche ausschliesslich den Jugendlichen und seine Familie zur Verantwortung zieht, ist eine sehr problematische. Unsere Gesellschaft trägt genauso Verantwortung – für Jugendliche mit Risiko, aber ebenso für solche mit Potenzial.

Insgesamt ist Vorsicht geboten, wenn vereinfachend vom Zusammenhang zwischen schlechtem Abschneiden im schulischen Bildungssystem und ungleichen Chancen im Ausbildungs- und Arbeitsmarkt gesprochen wird und dann allenfalls noch verstärkend der Fokus auf Sprachförderung gelegt wird. Unsere repräsentativen Befunde belegen, dass diese Verbindung so nicht machbar ist. Deshalb müssten weitere empiriegestützten Aussagen folgen, welche *Erfolgsfaktoren* der beruflichen Ausbildung von Migranten in ihrer Variation erklärt.

7.3. Pädagogische und berufsbildungspolitische Konsequenzen

Vor dem Hintergrund der berichteten Ergebnisse und der darauf basierenden Reflexionen fragt sich nun, welche Bedeutung sie für die wissenschaftliche, berufspädagogische und bildungspolitische Diskussion haben und welche Konsequenzen daraus gezogen werden können. Angesichts der neuesten Diskussion im Zuge der Zuwanderungsthematik, in der die problem- und defizitorientierte Sichtweise über Migranten dominiert, scheint ein solcher Perspektivenwechsel zu einer notwendigen Herausforderung zu werden.

Denn eine besondere Brisanz der Thematik liegt darin, dass die beiden Problembereiche, Zuwanderung und Fachkräftemangel, miteinander verwoben sind. Genau hierin liegt das Paradoxon, dass es einerseits eine hitzige Debatte gibt, welche sich auf die Anwerbung von qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland konzentriert (*brain gain*), während andererseits immer mehr derselben fehlen oder unser Land verlassen (*brain drain*). Dieses Paradoxon liefert zwangsläufig den Anstoss für die Suche nach Potenzialen resp. ‚Begabungsreserven‘ (Heller, 1969), welche bisher kaum genutzt worden sind. Neben den älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit Sicherheit zukünftig ebenfalls in die Zuwanderungsdebatte einbezogen werden dürften, sind es vor allem die in unserer Studie untersuchten Potenziale von Migranten, welche bereits bei uns leben.

Die Voraussetzungen dafür, dass beruflicher Ausbildungserfolg bei Personen mit Migrationshintergrund überhaupt möglich wird, müssen von unserer Gesellschaft selbst geschaffen werden. Dabei geht es nicht nur um Förder- und Unterstützungsprogramme, sondern ebenso um atmosphärische Veränderungen. Nachfolgend werden die zentralen Aspekte herausgegriffen, welche die Vielzahl der angesprochenen Themengebiete übergreifen und aufzeigen, wo man

im pädagogischen und bildungspolitischen Handeln ansetzen kann. Analog zu unseren Befunden, welche den Erfolg der leistungsbesten Migranten nur mittels eines multikausalen Erklärungsmodells erlauben, müssen die nachfolgenden Empfehlungen ebenfalls zusammengedacht werden.

Wichtig ist uns dabei der Verweis, dass die neue Perspektive, die eher auf Ressourcen und Potenziale anstatt auf Defizite und Mängel von Migranten ausgerichtet ist, zu keiner Kulturalisierung führen darf. Gemeint ist damit die Gefahr, sich auf kulturelle Differenzen zwischen bestimmten Gruppen – in unserem Fall der erfolgreichsten Migranten und der ebenso erfolgreichsten Einheimischen – zu beschränken und dabei zu vergessen, dass es weitere Differenzlinien wie Geschlecht, Alter, Ethnie, Klasse und Religion gibt. Die Gruppe der Leistungstärksten selbst ist deshalb immer auch als Frage der sozialen Schichtung, der verschiedenen Lebensalter sowie der ethnischen und religiösen Differenzen zu betrachten und nicht nur als Frage von Menschen mit Migrationshintergrund. Man muss deshalb immer differenzieren, inwiefern es sich beispielsweise um Menschen aus sozial benachteiligten Familien mit Migrationshintergrund handelt oder um Schweizer Jugendliche aus privilegierten Familien.

(Potenziell) leistungsstarke Migranten als Begabungsreserven wahrnehmen

Die Wahrnehmung von Migrantinnen und Migranten erfolgt nach wie vor aus einer Benachteiligtenperspektive. Diese Einseitigkeit ist nicht nur aufgrund der grossen Heterogenität innerhalb der Gruppe falsch, sondern auch deshalb, weil es eine nicht kleine Gruppe gibt, welche zwar über ein grosses Leistungspotenzial verfügt, dieses aber häufig nicht umsetzen kann und sie deshalb als ‚Marktbenachteiligte‘ (Krüger-Portratz, 2011, S. 40) gelten.

Fast trivial ist zunächst einmal die grundlegende Forderung, unseren Blick überhaupt auf das mögliche Potenzial von Migranten zu lenken und uns bemühen, ihn auch zu schärfen. Dieser Perspektivenwechsel ist jedoch eine schwierige Aufgabe und grosse Herausforderung, denn es ist einfacher, über Defizite und Mängel von Migranten zu sprechen als über Begabungsreserven. Erst auf einer solchen Basis kann überhaupt eine Wahrnehmung entwickelt werden, dass Migrantenfamilien oft Erfahrungen und Kompetenzen mitbringen, die in Schule, Ausbildung und Gesellschaft kaum bewusst sind und deshalb gezielter entdeckt werden könnten. Dazu gehört beispielsweise das Bewusstsein vieler Migranten, mehr leisten zu müssen als andere, um erfolgreich zu sein oder dass die Erwartungen von Migranteneltern häufig zum Bildungsmotor der beruflichen Entwicklung ihres Kindes werden.

Durch Potenzialorientierung Haltungen verändern

Lediglich den Blick dafür zu schärfen, dass Menschen mit Migrationshintergrund auch über Potenziale verfügen können und wahrscheinlich die Bevölkerungsgruppe mit den wohl am häufigsten nicht entdeckten Begabungsreserven darstellen, genügt noch nicht. Wir sollten auch unsere Einstellungen und Überzeugungen, vor allem aber auch unsere Erwartungshaltungen, ihnen gegenüber verändern. Dies bedeutet zweierlei. Erstens die Entwicklung eines Verständnisses, dass Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund oft über ein anderes kulturelles Kapital verfügen als dasjenige unserer Mehrheitsgesellschaft und deshalb anders lernen, andere Zugänge zu Bildungsinstitutionen pflegen und auch andere Erfolgsvorstellungen entwickeln. Zweitens, dass wir (potenziell) leistungsstarke Migranten und die Ausschöp-

fung beruflichen Potenzials mehr als bis anhin als Wettbewerbsvorteil und als Mittel zur Internationalisierung der Berufsbildung verstehen sollten. Um sich auf den Märkten zu bewähren, müssen Unternehmen alternative Wege gehen und neue berufliche Möglichkeiten bieten, die sie von den interkulturellen und mehrsprachigen Kompetenzen leistungsstarker Migranten profitieren lässt. Solche Haltungs- und Einstellungsänderungen ermöglichen erst die Formierung einer ‚Migrantenelite‘, die bisher weder durch Gleichstellungs- noch durch Antidiskriminierungsprogramme gefördert worden ist.

Heute wird deshalb eher auf die Strategie des *Cultural Mainstreaming* gesetzt, das „auf die Sicherung gleicher Teilhabechancen und damit auf die Gleichberechtigung von Personen mit und ohne Migrationshintergrund“ setzt (Schweigard-Kahn, 2011). Im Kern geht es um gesamtgesellschaftliche Ziele wie z.B. die Verwirklichung von Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit, weshalb sich *Cultural Mainstreaming* bewusst von bisherigen zielgruppenspezifischen Ansätzen für Personen mit Migrationshintergrund abgrenzt.

Personelle Ressourcen entwickeln und stärken

Unsere Ergebnisse zeigen klar auf, welche Faktoren für den Ausbildungserfolg zentral und in welcher Hinsicht Unterstützungsleistungen notwendig sind, will man das Potenzial von Migranten besser ausschöpfen und dessen Entwicklung unterstützen. Um an die Spitze zu gelangen, mussten unsere Migranten selbstständige Leistungen erbringen, das eigene Leben in die Hand nehmen und eine enorme Erfolgsorientierung an den Tag legen. Die Entwicklung eines positiven Selbstwertgefühls, eines aktiven Platzierungsverhaltens, der Fähigkeit zur Selbstorganisation sowie von Beharrungsvermögen und Frustrationstoleranz sollten deshalb grundlegende Elemente jeglicher Förderunterstützung sein und zwar bereits in allen vorschulischen Programmen. sind. Es versteht sich vor diesem Hintergrund von selbst, dass Sprachkurse oder Nachhilfeunterricht erste wichtige und grundlegende Schritte sind. Potenziale können jedoch nur entwickelt werden, wenn die Entwicklung solcher Personmerkmale ebenfalls aktiv unterstützt wird.

Interkulturelle Öffnung des Berufsbildungssystems

Wie man zur Spitze vorstossen kann, haben unsere Leistungsbesten mit Migrationshintergrund auch durch Modelle und Vorbilder gelernt. Als Rollenmodelle können diese sowohl der ethnischen *community* als auch dem Berufsbildungs- und Arbeitsmarkt dienen und jungen Menschen eine Vielzahl von Lebenspaletten aufzeigen. Notwendig ist deshalb eine interkulturelle Öffnung des Ausbildungssystems, insbesondere auch die berufsbildenden Einrichtungen. Dies geschieht am besten durch die Anstellung von mehrsprachigem Ausbildungspersonal mit Migrationshintergrund, das als ‚*significant others*‘ eine wichtige Funktion übernehmen und auch für den Arbeitsmarkt nutzbar gemacht werden kann.

Es versteht sich deshalb von selbst, dass auf diese Weise auch die Förderung und Würdigung interkultureller Kompetenzen inklusive Mehrsprachigkeit unterstützt wird. Gerade angesichts der Tatsache, dass Ausbildungsbetriebe in unserer Studie betonen, wie wichtig interkulturelles Lernen sei, es offenbar jedoch trotzdem eine lediglich zweitrangige Rolle spielt, ist der Einsatz und die Förderung interkultureller Kompetenz in der schulischen und betrieblichen Ausbildung systematisch zu berücksichtigen. Solche Konzepte müssen dabei branchenspezifisch

ausgerichtet sein. Ein Beispiel hierzu findet sich bei Kenner (2011) für den technisch-gewerblichen Fachbereich.

Systematischer Einbezug der Familien in die Ausbildungs-, Beratungs- und Förderarbeit

Eine zentrale Erkenntnis unserer Studie, dass die Familie als zentrale Variable für den Ausbildungs- und auch den Berufserfolg verstanden wird, ist empirisch vielfach bestätigt. Dies gilt auch für Familien mit Migrationshintergrund, da ihre Orientierungen die Schullaufbahn ihrer Kinder und auch ihre Zukunftsorientierungen massgeblich beeinflussen. Solche Erkenntnisse sind jedoch bisher weder in der Praxis noch in der Bildungspolitik angemessen berücksichtigt worden. Vielmehr überwiegt in der Eltern- und Familienarbeit nach wie vor eine generalisierende Defizitsicht auf Familien mit Migrationshintergrund, die impliziert, dass nicht nur eine kleine Minderheit von Familien nicht in der Lage ist, die Kinder angemessen zu erziehen und ihnen eine geeignete Umwelt bereit zu stellen, sondern nahezu alle Familien. Daraus ist ein stabilisierender Stereotyp entstanden: die Migrantenfamilie als Problemfall und als Hindernis für die Entwicklung ihres Nachwuchses.

Es versteht sich von selbst, dass mit dieser vorherrschenden Defizitsicht auf die Migrantenfamilie, eine Ausblendung der familialen Bildungsleistungen einhergeht. Unsere Untersuchung zeigt, dass dies falsch ist. Treffender wäre es, ihre überdurchschnittlich ausgeprägten Bildungserwartungen und Unterstützungsleistungen zu würdigen und dabei zu berücksichtigen, dass es solchen Familien oft lediglich an verwertbarem kulturellem Kapital fehlt. Ein Beispiel: Viele Migrantenfamilien sind zwar sehr bildungsambitioniert, kennen jedoch unser Bildungssystem oft zu wenig gut. Aufgrund ihrer kulturellen Herkunft machen sie eine strikte Trennung zwischen familiärer und institutioneller Verantwortung und fühlen sich deshalb lediglich dafür verantwortlich, dass ihr Kind ein guter Mensch wird. Bildung und Förderung überantworten sie jedoch den staatlichen Institutionen und nicht sich selber. Gerade auch deshalb erträumen sie sich oft einen Abschluss für ihr Kind, den es auf Grund seiner Leistungen gar nicht erreichen kann.

Dazu kommt, dass sie im Gegensatz zu Einheimischen kaum die Möglichkeit haben, ihre Kinder in Fragen der Berufsorientierung zu unterstützen. Für welchen Beruf das Kind geeignet ist, wo es die besten Chancen hat oder was ein Bewerbungsverfahren bedeutet, das sind Fragen, mit denen solche Eltern oft wenig anzufangen wissen und die bekanntlich selbst Einheimische überfordern können. Und auch dann, wenn sie von den Angeboten der auf diesem Feld tätigen Einrichtungen und Träger gehört haben (Veranstaltungen im BIZ, Job-Factory, Ausbildungsmessen an den Schulen, Angebote ‚Wege zum Beruf‘ etc.), nutzen sie diese oft nicht. Dies dürfte in erster Linie damit zu tun haben, dass sie sich in der Art und Weise, wie Familien- und Elternarbeit aufgebaut ist, nicht angesprochen fühlen und sich in der öffentlichen Diskussion auch nicht wiederfinden.

Insgesamt braucht es eine Neukonzeption der Eltern- und Familienarbeit, die den Defizitblick auf Migrantenfamilien überwindet und auf ihren Ressourcen aufbaut. Genauso notwendig ist es aber auch, dass Schule, Berufsbildung und Berufsberatung gezielt und früh eine Informationspolitik betreiben, welche auf Familien mit Migrationshintergrund ausgerichtet ist und an ihren Bildungsambitionen ansetzt. Darüber hinaus braucht es eine Flankierung derselben in

Berufsverbänden, Organisationen der Arbeitswelt, in Betrieben und ihre Ausbildungsangebote, braucht aber eine Thematisierung in der Öffentlichkeit, in der Familienpolitik, der Migrationspolitik, den Arbeitsgeber- und Arbeitnehmerverbänden sowie in Migrantenorganisationen etc. Damit ihre Botschaft auch tatsächlich eine potenzialorientierte ist, sollten leistungserfolgreiche Migranten als Rollenmodelle strategisch eingebaut werden.

Gezielte Selektion und Förderung (potenziell) leistungsstarker Migranten

Die Ergebnisse unserer Studie legitimieren die Annahme, dass ein beträchtliches Migrationspotenzial an nicht ausgeschöpften Begabungsreserven vorhanden ist. Begabungsreserven dieser Bevölkerungsgruppe nutzbar zu machen, ist eine wichtige Zukunftsaufgabe. In erster Linie geschieht dies dadurch, dass man solchen Kindern und Jugendlichen hilft, die ihnen in den Weg gestellten Hürden zu überwinden. Eigentlich sollte dies vom Schulsystem grundsätzlich geleistet werden, doch ist es unter den gegenwärtigen Bedingungen dazu offenbar kaum in der Lage. Deshalb bieten sich in erster Linie Förderprogramme an, welche gezielt nach Migranten mit Potenzial in anforderungsniedrigen Ausbildungsniveaus suchen. Dazu kommen Mentorenprogramme, in denen berufserfolgreiche Migranten selbst mitwirken sowie das in den Kantonen bereits etablierte *Case Management*, das bisher ausschliesslich für leistungsschwache und verhaltensproblematische Jugendliche eingesetzt worden ist. Damit die Finanzierung nicht von der öffentlichen Hand allein kommen muss, ist auch ein verstärktes Engagement von Förderstiftungen und von interessierten Unternehmen erwünscht. Gerade letztere dürften wegen des anstehenden Fachkräftemangel einen direkten und gezielten Nutzen aus solchen Bemühungen ziehen.

Forschungsbereich ‚Migration in der Berufsbildungsforschung‘

Überblickt man die bisherige Forschung, so ist viel spezifisches Wissen zur beruflichen Bildung von Menschen mit Migrationshintergrund vorhanden. Beispielsweise existieren viele Arbeiten, welche sich mit einzelnen Themenbereichen wie Integration, berufliche Qualifizierung, Übergänge in die berufliche Grundbildung oder interkulturelles Lernen beschäftigen, doch existiert bis heute kein etablierter Forschungsbereich ‚Migration in der Berufsbildungsforschung‘. Eine systematische Verankerung dieser Thematik ist somit ein Desiderat erster Priorität. Dabei sollten systematische Prioritäten gesetzt und in einem Forschungsprogramm erkenntlich gemacht werden.

8. LITERATUR

- Arellano, A. R. & Padilla, A. M. (1996). Academic invulnerability among a select group of latino university students. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences* (18), 485–507.
- Athemeliotis, A. & Griesse, H. (2007). Stand der Forschung – Ausgewählte aktuelle Studien im Vergleich. In H. Griesse, R. Schulte & I. Sievers (Hrsg.), „Wir denken deutsch und fühlen türkisch“. *Soziokulturelle Kompetenzen von Studierenden mit Migrationshintergrund Türkei* (S. 14–28). Frankfurt am Main: IKO-Verlag.
- Badawia, T. (2002). *Der dritte Stuhl – Eine Grounded-Theory-Studie zum kreativen Umgang bildungserfolgreicher Immigrantenjugendlicher mit kultureller Differenz*. Frankfurt am Main: IKO-Verlag.
- Becker, R. (2011). Integration von Migranten durch Bildung und Ausbildung – theoretische Erklärungen und empirische Befunde. In R. Becker (Hrsg.), *Integration durch Bildung. Bildungserwerb von jungen Migranten in Deutschland* (S. 11–39). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Behrens B. & Westphal, M. (2009). Beruflich erfolgreiche Migrantinnen. Rekonstruktion ihrer Wege und Handlungsstrategien. Expertise im Rahmen des Nationalen Integrationsplans im Auftrag des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF). URL. Download am 25.07.2012 von <http://www.imis.uni-osnabrueck.de/pdf/files/imis35.pdf>
- Beicht, U., Granato, M. & Ulrich, G. (2011). Mindert die Berufsausbildung die soziale Ungleichheit von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund? In M. Granato, D. Münk & R. Weiss (Hrsg.), *Migration als Chance* (S. 177–207). Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Download am 25.07.2012 von http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_voevz_agbfn_9_beicht_granato_ulrich_1.pdf
- Below von, S. (2003). Schulische Bildung, berufliche Ausbildung und Erwerbstätigkeit junger Migranten. Ergebnisse des Integrationssurveys des BiB. URL. Download am 25.07.2012 von <http://www.bib-demografie.de>
- Berg, P. (2011). Internationale Strategien für den Talentimport. *SBF NEWS SER* 07(11).
- Bergmann, M. M., Hupka-Brunner, S., Keller, A., Meyer, Th. & Stalder, B.E. (Hrsg.) (2011). *Transitionen im Jugendalter. Ergebnisse der Schweizer Längsschnittstudie TREE*. Zürich: Seismo.
- Bertschy, K., Böni, E., & Meyer, T. (2008). Young people in transition from education to labour market (TREE). URL. Download am 25.07.2012 von www.tree-ch.ch
- Biederman, H., Oser, F., Konstantinidou, L. & Widorski, D. (2010). *ICCS – International Civic and Citizenship Education Study. Staatsbürgerinnen und Staatsbürger von morgen: Zur Wirksamkeit politischer Bildung in der Schweiz. Ein Vergleich mit 37 anderen Ländern*. Fribourg: Universität Fribourg.

- Bieri, C. & Forrer, E. (2005). *Cool, kompetent und kein bisschen weise?* Band 18 von Wissenschaftliche Reihe. Chur und Zürich: Rüegger.
- Bilger, F. (2006). Migranten und Migrantinnen – eine weitgehend unbekannte Zielgruppe in der Weiterbildung. *Report*, 29(2), 21–31.
- Bohlinger, S. (2004). Der Benachteiligtenbegriff in der beruflichen Bildung. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 100(2), 230–241.
- Bolzmann, C., Fibbi, R. & Vial, M. (2003). *Secondos – Secondas. Le processus de l'intégration des jeunes adultes issues de la migration espagnole et italienne en Suisse*. Zürich: Seismo.
- Boos-Nünning, U. & Karakasoglu, Y. (2005). *Viele Welten leben. Lebenslagen von Mädchen und jungen Frauen mit griechischem, italienischem, jugoslawischem und türkischem Aussiedlerhintergrund*. Münster: Waxmann.
- Bourdieu, P. (1983). Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In R. Kreckel (Hrsg.), *Soziale Ungleichheiten* (S. 183–198). Göttingen: Schwartz.
- Bronfenbrenner, U. (1990). The ecology of cognitive development. *Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie*, 10, 101–114.
- Bühler, E. & Heye, C. (2005). *Eidgenössische Volkszählung 2000: Fortschritte und Stagnation in der Gleichstellung der Geschlechter 1970-2000*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Bundesamt für Migration (BFM) (2009). Ausländerstatistik. URL. Download am 25.07.2012 von http://www.bfm.admin.ch/bfm/de/home/dokumentation/zahlen_und_fakten/auslaenderstatistik.html
- Bundesamt für Statistik (BfS) (2011). *Erwerbsquoten nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik / Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE).
- Bundesamt für Statistik (BfS) (2010a). *Abschlüsse der beruflichen Grundbildung*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Bundesamt für Statistik (BfS) (2010b). *Teilnahme an Weiterbildung in der Schweiz. Erste Ergebnisse des Moduls "Weiterbildung" der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 2009*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB (2007). Integration und berufliche Ausbildung. Expertise. URL. Download am 25.07.2012 von http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a24_integration-und-berufliche-ausbildung.pdf
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2005). *Fragebogen zur Berufszufriedenheit an Berufsschulen*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

- Bundeszentrale für politische Bildung (2010). Jugend und Europa. Online Fragebogen. URL. Download am 25.07.2012 von <http://grafstat-daten.uni-muenster.de/Europa09.htm>
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology* 94(3), 95–120.
- Crul, M. (2000). Breaking the circle of disadvantage: social mobility of second-generation moroccans and turks in the Netherlands. In H. Vermeulen & J. Perlmann (Hrsg.), *Immigrants, schooling and social mobility. Does culture make a difference?* (p. 225–244). New York: St. Martin's Press.
- Dahrendorf, R. (1965). *Bildung ist Bürgerrecht. Plädoyer für eine aktive Bildungspolitik*. Hamburg: Nannen.
- Damelang, A. & Haas, A. (2006). Arbeitsmarkteinstieg nach dualer Berufsausbildung – Migranten und Deutsche im Vergleich. IAB Forschungsbericht Nr. 17/2006.
- Department for Education and Science (DES) (1985). *Education for all. Report of the enquiry into the education of children from ethnic minority groups (Swann Report)*. London: HMSO.
- Diefenbach, H. (2008). Bildungschancen und Bildungs(miss)erfolg von ausländischen Schülern oder Schülern aus Migrantenfamilien im System schulischer Bildung. In R. Becker & W. Lauterbach (Hrsg.), *Bildung als Privileg. Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit* (2., aktualisierte Auflage) (S. 225–250). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Ditton, H. (2005). Der Beitrag von Schule und Lehrern zur Reproduktion von Bildungsungleichheit. In W. Lauterbach (Hrsg.), *Bildung als Privileg? Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit* (S. 251–279). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Donovan, S. M. & Cross, C. T. (2002). *Minority students in special and gifted education*. Washington: National Research Council.
- Eder, F. (1998). *Linzer Fragebogen zum Schul- und Klassenklima für die 8.-13. Klasse (LFSK 8-13)*. Göttingen: Hogrefe.
- Egeland, B., Carlsson, E. & Sroufe, L. A. (1993). Resilience as process. *Development and Psychopathology*, 5, 1080–1088.
- Eid, M., Gollwitzer, M. & Schmitt, M. (2010). *Statistik und Forschungsmethoden*. Weinheim: Beltz.
- El-Mafalaani, A. (2012). *BildungsaufsteigerInnen aus benachteiligten Milieus. Habitusformation und soziale Mobilität bei Einheimischen und Türkischstämmigen*. Wiesbaden: VS Fachverlag.
- Esser, H. (2006). Migration, Sprache und Integration, AKI Forschungsbilanz, Nr. 4, Arbeitsstelle interkulturelle Konflikte und gesellschaftliche Integration (AKI), Wissenschafts-

- zentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). URL. Download am 25.07.2012 von http://www2000.wzb.eu/alt/aki/files/aki_forschungsbilanz_4.pdf
- Esser, H. (2001). Integration und ethnische Schichtung. Arbeitspapiere - Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, Nr. 40. URL. Download am 25.07.2012 von <http://www.mzes.uni-mannheim.de/publications/wp/wp-40.pdf>
- Esser, H. (1990). Familienmigration und Schulkarriere ausländischer Kinder und Jugendlicher. In H. Esser & J. Friedrichs (Hrsg.), *Generation und Identität. Theoretische und empirische Beiträge zur Migrationssoziologie* (S. 127–146). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Esser, H. & Friedrichs, J. (1990). *Generation und Identität, Theoretische und empirische Beiträge zur Migrationssoziologie*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Farrokhzad, S. (2008). Von unterschätzten Potenzialen – bildungserfolgreiche Frauen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt. *Migration und soziale Arbeit*, 3(4), 214–221.
- Ford, D. (1994). Nurturing resilience in gifted black youth. *Roeper Review*, 17, 80–85.
- Franz, W. (2003). *Arbeitsmarktökonomik*. Berlin: Springer.
- Ganzeboom, H. B. G., Treiman, D. J. (2003). Three internationally standardised measures for comparative research on occupational status. In: J. Hoffmeyer-Zlotnik & C. Wolf (Hrsg.), *Advances in cross-cultural comparison* (p. 159–193). New York: Kluwer Academic Press.
- Garmezy, N. (1983). Stressors of childhood. In N. Garmezy & M. Rutter (Hrsg.), *Stress, coping and development in children* (p. 43–84). New York: McGraw Hill.
- Gillborn, D. & Mirza, H.S. (2000). *Educational Inequity: Mapping Race, gender and class. A synthesis of research*. London: Office for Standards in Education.
- Gillborn, D. & Gipps, C. (1996). *Recent research on the achievements of ethnic minority pupils. OFSTED Reviews of Research*. London: HMSO.
- Gomolla, M. & Radtke, F.-O. (2002). *Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule*. Opladen: Leske + Budrich.
- Gore, S. & Eckenrode, J. (1994). Context and process in research on risk and resilience. In R. J. Haggerty, L. R. Sherrod, N. Garmezy & M. Rutter (Hrsg.), *Stress, risk and resilience in children and adolescents. Processes, mechanisms and intervention* (p. 19–63). Cambridge: Cambridge University Press.
- Granato, M. (2003). Jugendliche mit Migrationshintergrund in der beruflichen Bildung. *WSI Mitteilung* 8/2003, 474–483.
- Häfeli, K. & Schellenberger, C. (2009). Erfolgsfaktoren in der Berufsbildung bei gefährdeten Jugendlichen. URL. Download am 25.07.2012 von <http://edudoc.ch/record/35458/files/StuB29A.pdf>

- Heckmann, F. (2004). *Ethnische Kolonien : Schonraum für Integration oder Verstärker der Ausgrenzung?* Publikation der Friedrich Ebert Stiftung. URL. Download am 25.07.2012 von <http://library.fes.de/fulltext/asfo/00267004.htm#E9E5>
- Heller, K. (1969). Zum Problem der Begabungsreserven. In H.-R. Lückert (Hrsg.), *Begabungsforschung und Bildungsförderung als Gegenwartsaufgabe* (S. 351–430). München: Reinhardt.
- Heller, K. A. (Hrsg.) (2001). *Hochbegabung im Kindes- und Jugendalter*. Göttingen: Hogrefe.
- Hupka, S., Sacchi, S. & Stalder, B. E. (2006). *Herkunft oder Leistung? Analyse des Eintritts in eine zertifizierende nachobligatorische Ausbildung anhand der Daten des Jugendlängsschnitts TREE*. Bern: Erziehungsdirektion.
- Jauffmann, D. & Pfaff, M. (Hrsg.) (2000). *Die neue Arbeitsmoral. Industrieländer im internationalen Vergleich*. Frankfurt: Campus.
- Keller, A., Hupka-Brunner, S. & Meyer, Th. (2010). *Nachobligatorische Ausbildungsverläufe in der Schweiz. Die ersten sieben Jahre. Ergebnisübersicht des Jugendlängsschnitts TREE, Update 2010*. Basel: TREE. URL. Download am 25.07.2012 von http://tree.unibas.ch/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&file=fileadmin/tree/redaktion/docs/Keller_Hupka_Meyer_2010_Ausbildungsverlaeufe_erste_7_Jahre_dt.pdf&t=1343381815&hash=719c77e5d655c9a223f8f8ff2e83990b
- Kenner, M. (2011). Interkulturelles Lernen an beruflichen Schulen – Förderpotenzial für Schüler mit Migrationshintergrund. In M. Granato et al. (Hrsg.), *Migration als Chance. Ein Beitrag der beruflichen Bildung* (S.225–238). Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB.
- Kimmelmann, N. (Hrsg.) (2009). *Berufliche Bildung in der Einwanderungsgesellschaft. Diversity als Herausforderung für Organisationen, Lehrkräfte und Auszubildende* (S. 36-53). Aachen: Shaker Verlag GmbH. Download am 25.07.2012 von http://www.opus.ub.uni-erlangen.de/opus/volltexte/2009/1283/pdf/Berufliche_Bildung_in_der_Einwanderungsgesellschaft.pdf
- Kline, B. & Short, E. (1991). Changes in emotional resilience: Gifted adolescent females. *Roeper Review*, 13(3) 118–121.
- Korte, E. (1990). Die Rückkehrorientierung im Eingliederungsprozess der Migrantenfamilien. In H. Hartmut & J. Friedrichs (Hrsg.), *Generation und Mobilität: theoretische und empirische Beiträge zur Migrationssoziologie* (S. 207–259). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Krüger-Portratz, M. (2011). Pädagogisches Handeln in der Einwanderungsgesellschaft. In M. Granato et al. (Hrsg.), *Migration als Chance Ein Beitrag der beruflichen Bildung* (S. 37–54). Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB.

- Kuhnke, R. (2005). *Methodenanalyse zur Panelmortalität im Übergangspanel*. Arbeitsbericht im Rahmen der Dokumentationsreihe: Methodische Erträge aus dem “DJI-Übergangspanel”. Arbeitspapier 3/2005. DJI München.
- Laucht, M. (1999). Risiko- vs. Schutzfaktor? Kritische Anmerkungen zu einer problematischen Dichotomie. In G. Opp, M. Fingerle & A. Freytag (Hrsg.), *Was Kinder stärkt. Erziehung zwischen Risiko und Resilienz* (S. 303–314). München: Reinhardt.
- Lazear, E. P. (2009). Firm-specific human capital: A skill-weights approach. *Journal of Political Economy*, 117, 914–940.
- Leemann, R. J., Keck, A. (2005). *Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf. Die Bedeutung von Qualifikation, Generation und Geschlecht*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Leumann, S. (2011). *Trotz Risiko zum Ausbildungserfolg. Ressourcen von Lehrabgängerinnen und Lehrabgängern mit Migrationshintergrund und hohem Entwicklungsrisiko in der Schweiz*. Unveröffentlichte Masterarbeit, Universität Fribourg, Schweiz.
- Lösel, F. & Bender, D. (1999). Von generellen Schutzfaktoren zu differenziellen protektiven Prozessen. Ergebnisse und Probleme der Resilienzforschung. In G. Opp, M. Fingerle & A. Freytag (Hrsg.), *Was Kinder stärkt. Erziehung zwischen Risiko und Resilienz* (S. 37–58). München: Reinhardt.
- Lückert, H.-R. (1969). *Begabungsforschung und Bildungsförderung als Gegenwartsaufgabe?* München: Reinhardt.
- Masten, A. S. (2001). Resilienz in der Entwicklung. Wunder des Alltags. In G. Röper, C. von Hagen & G. Noam (Hrsg.), *Entwicklung und Risiko. Perspektiven einer klinischen Entwicklungspsychologie* (S. 192–219). Stuttgart: Kohlhammer.
- Mey, E. & Juhasz, A. (2003). *Die zweite Generation: Etablierte oder Außenseiter? Biographien von Jugendlichen ausländischer Herkunft*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Mollenhauer, K. (1969). Sozialisation und Schulerfolg. In H. Roth (Hrsg.), *Begabung und Lernen. Ergebnisse und Folgerungen neuer Forschungen*. Deutscher Bildungsrat. Gutachten und Studien der Bildungskommission, Band 4 (S. 269–296). Stuttgart: Klett.
- Mure, J., Geel, R. & Backes-Gellner, U. (2009). Berufliche Bildung und Mobilität. Erklärungen mit Hilfe des Skill-Weights Approach. *Empirische Pädagogik* 23(4), 480–499.
- Nauck, B. (2004): Familienbeziehungen und Sozialintegration von Migranten. In K. Bade & M. Bommes (Hrsg.), *Migration – Integration – Bildung: Grundfragen und Problem-bereiche; IMIS Beiträge* (S. 83–104). URL. Download am 25.07.2012 von <http://www.imis.uni-osnabrueck.de/pdf/files/imis23.pdf>
- Nauck, B., Diefenbach, H. & Petri, K. (1998). Intergenerationale Transmission von kulturellem Kapital unter Migrationsbedingungen: Zum Bildungserfolg von Kindern und Ju-

- gendlichen aus Migrantenfamilien in Deutschland. *Zeitschrift für Pädagogik*, 44(5), 701–722.
- Neihart, M. (2001). Risk and resilience in gifted children: a conceptual framework. In M. Neihart, S. M. Reis, N. Robinson & S. Moon (Eds.), *The social and emotional development of gifted children: What do we know?* (p. 114–119). Waco, TX: Prufrock Press.
- Nietzsche, F. (1883). *Menschliches, Allzumenschliches*. In *Sämtliche Werke 15 Bde. Kritische Studienausgabe* (2. Neuausgabe 1999) Berlin: De Gruyter.
- Ogbu, J. & Fordham, S. (1986). African American students' school success: Coping with the burden of “acting White.” *Urban Review*, 18, 176–206.
- Oser, F., Gamboni, E., Düggeli, A. & Masdonati, J. (2004). *Die Zeitbombe des “dummen“ Schülers: Eine Interventionsstudie zur Erhöhung von Resilienz bei drohender oder erfahrener Erwerbslosigkeit unterqualifizierter Jugendlicher*. Bern / Aarau: Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung.
- Paulus, W. & Blossfeld, H.-P. (2007). Schichtspezifische Präferenzen oder sozioökonomisches Entscheidungskalkül? Zur Rolle elterlicher Bildungsaspirationen im Entscheidungsprozess beim Übergang von der Grundschule in die Sekundarstufe. *Zeitschrift für Pädagogik* 53(4), 491–508.
- Peisert, H. (1967). *Soziale Lage und Bildungschancen in Deutschland*. München: Piper.
- Peter, R. & Stern, W. (1919). Überblick über das Gesamtverfahren. *Beiheft zur Zeitschrift für angewandte Psychologie*, 18, 1–23.
- Petermann, F. (1978). *Veränderungsmessung*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Petersen, P. (1916). *Der Aufstieg der Begabten*. Leipzig: Teubner.
- Picht, G. (1964). *Die deutsche Bildungskatastrophe*. Olten: Walter.
- Porst, R. (2001). *Wie man die Rücklaufquote bei postalischen Befragungen erhöht*. Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen, Mannheim: ZUMA How-to-Reihe, Nr. 09.
- Portes, A. & Rumbaut, R. G. (2006). *Immigrant America. A portrait*. Berkeley and Los Angeles: University of California.
- Pott, A. (2002). *Ethnizität und Raum im Aufstiegsprozess. Eine Untersuchung zum Bildungsaufstieg in der zweiten türkischen Migrantengeneration*. Opladen: Leske + Budrich.
- Quante-Brandt, E. & Grabow, T. (2009). „Ausbildungsrealitäten aus der Sicht von Auszubildenden mit Migrationshintergrund Einblicke in die Ausbildungsrealität von Migrant/innen im Bremer Handwerk. In: N. Kimmelmann (Hrsg.), *Berufliche Bildung in der Einwanderungsgesellschaft Diversity als Herausforderung für Organisationen, Lehrkräfte und Auszubildende* (S. 36–53). Aachen: Shaker Verlag GmbH. Download am 25.07.2012 [von http://www.opus.ub.uni-](http://www.opus.ub.uni-erlan-)
[erlan-](http://www.opus.ub.uni-erlan-)

gen.de/opus/volltexte/2009/1283/pdf/Berufliche_Bildung_in_der_Einwanderungsgesellschaft.pdf

- Radke-Yarrow, M. & Brown, E. (1993). Resilience and vulnerability in children of multiple-risk families. *Development & Psychopathology*, 5, 581–592.
- Raiser, U. (2007). *Erfolgreiche Migranten im deutschen Bildungssystem – es gibt sie doch: Lebensläufe von Bildungsaufsteigern türkischer und griechischer Herkunft*. Münster: Lit.
- Reinders, H. (Hrsg.) (2006). Interethnische Beziehungen im Lebenslauf. *Themenheft Diskurs Kindheits- und Jugendforschung* 1(1), 7–20.
- Reis, S. M., Colbert, R. D. & Hébert, T. P. (2005). Understanding resilience in diverse, talented students in an urban high school. *Roeper Review*, 27, 110–120.
- Ross, P. (1993). *National excellence: A case for developing America's Talent*. Washington, DC: U.S. Department of Education.
- Rost, J. (2004). *Lehrbuch Testtheorie - Testkonstruktion* (2. Aufl.). Bern: Huber.
- Roth, T., Salikutluk, Z. & Kogan, I. (2010). Auf die „richtigen“ Kontakte kommt es an! Soziale Ressourcen und die Bildungsaspirationen der Mütter von Haupt-, Real- und Gesamtschülern in Deutschland. In B. Becker & D. Reimer (Hrsg.), *Vom Kindergarten bis zur Hochschule. Die Generierung von ethnischen und sozialen Disparitäten in der Bildungsbiographie* (S. 179–212). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Roth, H. (Hrsg.) (1969). *Begabung und Lernen. Ergebnisse und Folgerungen neuer Forschungen*. Deutscher Bildungsrat. Gutachten und Studien der Bildungskommission, Band 4. Stuttgart: Klett.
- Rutter, M. (2001). Psychosocial adversity: Risk, resilience, and recovery. In J. Richmann & M. Fraser (Eds.), *The context of youth violence: resilience, risk and protection* (p. 13–41). Westport: Praeger Publishers.
- Rutter, M. (1990). Psychosocial resilience and protective mechanisms. In J. Rolf, A. Masten, D. Cicchetti, K. Nuechterlein & S. Weintraub (Hrsg.), *Risk and protective factors in the development of psychopathologie* (p. 181–214). Cambridge: Cambridge University Press.
- Rutter, M., Mortimer, B. & Mortimer, P. (1980). *Fünfzehntausend Stunden. Schulen und ihre Wirkung auf die Kinder*. Weinheim: Beltz.
- Sacchi, S. (2008). *TREE-Längsschnittgewichtung: Konstruktion und Anwendung. Konstruktion und Anwendung. Dokumentation zu den acht Erhebungswellen 2000 bis 2007*. Bern/Zürich: TREE & cue Sozialforschung.
- SAKE (2009). *Wichtigste Ergebnisse der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.

- Sauer, J. & Gamsjäger, E. (1996). *Ist Schulerfolg vorhersagbar? Die Determinanten der Grundschulleistung und ihr prognostischer Wert für den Sekundarschulerfolg*. Göttingen: Hogrefe.
- Scheithauer, H. & Petermann, F. (1999). Zur Wirkungsweise von Risiko und Schutzfaktoren in der Entwicklung von Kindern und Jugendlichen. *Kindheit und Entwicklung*, 8, 3–14.
- Schiffauer, W. (1991). *Die Migranten aus Subay. Türken in Deutschland: Eine Ethnographie*. Stuttgart: Klett.
- Schmidt, F., Hunter, J. & Outerbridge, A. (1986). Impact of Job experience and ability on job knowledge, work sample performance, and supervisory ratings of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 71, 432–439.
- Schmidt-Bernhardt, A. (2008). *Jugendliche Spätaussiedlerinnen – Bildungserfolg im Verborgenen*. Marburg: Tectum.
- Schmidtke, A. (2010). Ethnisches kulturelles Kapital in der Arbeitsmarktintegration. In A.-M. Nohl et al. (Hrsg.), *Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwandererinnen auf dem Arbeitsmarkt* (S. 247–259). Wiesbaden: VS Fachverlag.
- Schneider, H. & Bertschi-Kaufmann, A. (2007). Selbstgestaltete Lektüre oder angeleitetes Lesetraining? Zu den Effekten zweier Methoden der Leseförderung. *Bulletin VALS-ASLA (Vereinigung für angewandte Linguistik in der Schweiz)* 86, 29–52.
- Schneider, H. & Bertschi-Kaufmann, A. (2006). Lese- und Schreibkompetenzen fördern. Erste Ergebnisse einer Interventionsstudie. *Didaktik Deutsch* 20, 30–51.
- Schuhmann, K. F. (2003). *Delinquenz im Lebensverlauf. Bremer Längsschnittstudie zum Übergang von der Schule in den Beruf bei ehemaligen Hauptschülern*. Weinheim: Juventa, Band 1.
- Schweigard-Kahn, E. (2011). Cultural Mainstreaming in der abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung – Handlungsfelder und erste Umsetzungsergebnisse im Programm „erspektive Berufsabschluss“. In M. Granato et al. (Hrsg.), *Migration als Chance. Ein Beitrag der beruflichen Bildung* (S. 113–142). Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB.
- Seibert, H. (2007). Berufswechsel in Deutschland. Wenn der Schuster nicht bei seinem Leisten bleibt... *IAB Kurzbericht*, 1, 1–6.
- Seifert, W. (2000). *Familien ausländischer Herkunft in Deutschland: Materialien zum 6. Familienbericht, Band 2*. Opladen: Leske + Budrich.
- Sezer, K. & Dağlar, N. (2009). Die Identifikation der TASD mit Deutschland. Abwanderungsphänomen der TASD beschreiben und verstehen. Futureorg Institut für angewandte Zukunfts- und Organisationsforschung. Krefeld/Dortmund.

- Sievers, I., Griesse, H. & Schulte, R. (2010). *Bildungserfolgreiche Transmigranten. Eine Studie über Deutsch-Türkische Migrationsbiographien*. Frankfurt am Main: Brandes Appel.
- Smith, M. S. & Bissell, J. S. (1970). Report analysis: The impact of Head Start. *Harvard Educational Review*, 40, 51–104.
- Stalder, B. E. & Schmid, E. (2006). *Lehrvertragsauflösungen, ihre Ursachen und Konsequenzen. Ergebnisse aus dem Projekt LEVA*. Bern: Bildungsplanung und Evaluation der Erziehungsdirektion.
- Stamm, M. (2012). *Begabung und Expertise*. *Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online*. 01.03.2012/DOI 10.3262/EEO20120211.
- Stamm, M. (2009). *Begabte Minoritäten*. Wiesbaden: VS Fachverlag.
- Stamm, M. (2009). Migranten als Aufsteiger. Reflexionen zum Berufserfolg von Auszubildenden mit Migrationshintergrund. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 3, 361–377.
- Stamm, M. (2007a). Frühleser: bildungsfern und doch schulerfolgreich? In (dies.). Stamm, M. (in Vorbereitung). *Unterfordert, unerkannt oder genial. Überdurchschnittlich begabte Randgruppen in unserer Gesellschaft*.
- Stamm, M. (2007b). Jugend zwischen Risiko und Resilienz. Ein neuer Blick auf eine bekannte Topik. In A. Bucher (Hrsg.), *Moral, Religion, Politik: psychologisch-pädagogische Zugänge. Festschrift für Fritz Oser* (S. 307–327). Wien: Lit.
- Stamm, M. (2008). *Migranten als Aufsteiger. Der Berufserfolg von Auszubildenden mit Migrationshintergrund im Schweizer Berufsbildungssystem*. Projektantrag zuhanden des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie, Fribourg: Departement Erziehungswissenschaften.
- Stamm, M., Müller, R. & Niederhauser, M. (2006). *Hoch begabt und ‚nur‘ Lehrling. Eine empirische Studie zu den Ausbildungsverläufen besonders befähigter Jugendlicher im Schweizer Berufsbildungssystem* (Schlussbericht zuhanden des Forschungsausschusses der KTI-Berufsbildungsforschung). Fribourg: Departement für Erziehungswissenschaften.
- Stamm, M., Niederhauser, M., Kost, J., Leumann, S. & Williner, M. (in Arbeit). *Umgesetzte Potenziale. Merkmale leistungserfolgreicher Lehrabsolventen mit Migrationshintergrund*. Fribourg: Departement Erziehungswissenschaften.
- Stamm, M., Niederhauser, M. & Müller, R. (2009). *Begabung und Leistungsexzellenz in der Berufsbildung. Eine empirische Studie zu den Ausbildungsverläufen besonders befähigter Jugendlicher im Schweizer Berufsbildungssystem* (Schlussbericht zuhanden der Berufsbildungsforschung des BBT). Unveröffentlichter Projektabschlussbericht, Universität Fribourg, Schweiz.

- Stamm, M. & Stutz, M. (2007). *Die Wirkung von vorschulischen Kompetenzen auf die Berufsausbildung*. Erster Zwischenbericht, Fribourg: Departement Erziehungswissenschaften.
- Stanat, P. & Schneider, W. (2004). Schwache Leser unter 15-jährigen Schülerinnen und Schülern in Deutschland: Beschreibung einer Risikogruppe. In Schiefele, U., Artelt, C., Schneider, W. & Stanat, P. (Hrsg.), *Struktur, Entwicklung und Förderung von Lesekompetenz: Vertiefende Analysen im Rahmen von PISA 2000* (S. 9–12). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Statistik Austria (2007). *Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (MZ-AKE). 15- bis 24-jährige die sich in einer Ausbildung befinden, die zur Matura führt*. Wien: Statistik Austria.
- Statistisches Bundesamt (2007a). *Bevölkerung nach detailliertem Migrationsstatus, beruflichem Bildungsabschluss und Geschlecht*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt (2007b). *Bevölkerung nach detailliertem Migrationsstatus, allgemeinem Schulabschluss und Geschlecht*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Stein, M. (2004). *Berufliche Begabung erkennen*. Paderborn: Eusl.
- Stern, W. (1916). Psychologische Begabungsforschung und Begabungsdiagnose. In P. Petersen (Hrsg.), *Der Aufstieg der Begabten* (S. 105–120). Leipzig: Teubner.
- Sternberg, R. J. & Arroyo, C. G. (2006). Beyond expectations: a new view of the gifted disadvantaged. In B. Wallace & G. Eriksson (Hrsg.), *Diversity in gifted education* (pp. 110–124). London: Routledge.
- Stiensmeier-Pelster, J., Schürmann, M., Eckert, C. & Pelster, A. (1994). Der Attributionsstil-Fragebogen für Kinder und Jugendliche (ASF-KJ): Untersuchungen zu seinen psychometrischen Eigenschaften. *Diagnostica*, 40, 329–343.
- Suter, M. (2005). *Organisationen und politische Partizipation: Wie die Eigenschaften von Organisationen die politische Beteiligung ihrer Mitglieder beeinflussen*. Zürich: Center for Comparative and International Studies (ETH Zürich und Universität Zürich).
- Tepecik, E. (2011). *Bildungserfolge mit Migrationshintergrund. Biographien bildungserfolgreicher MigrantInnen türkischer Herkunft*. Wiesbaden: VS.
- Terman, L. M. & Oden, M. H. (1959). *The gifted child group at midlife. Thirty five years follow-up of the superior child. Genetic studies of genius*. Vol. V. Palo Alto: Stanford University Press.
- Trautner, H. M. (1992). *Lehrbuch der Entwicklungspsychologie. Band 1: Grundlagen und Methoden*. Göttingen: Hogrefe.
- TREE (Hrsg.) (2011). *Konzepte und Skalen*. Basel: TREE.
- Trudewind, C. (1975). *Häusliche Umwelt und Motiventwicklung*. Göttingen: Hogrefe.

- Walter, O. (2007). *Differenz oder Regression? Zur Analyse von Veränderungen im Zweizeitpunkte-Design am Beispiel von PISA-I-Plus*. Vortrag auf der 69. AEPF-Tagung (19. - 21. März 2007), Wuppertal.
- Weiss, R. H. (2006). *Grundintelligenztest Skala 2 - Revision - (CFT 20-R)*. Göttingen: Hogrefe.
- Werner, E. E. (2000). Protective factors and individual resilience. In J. P. Shonkoff & S. J. Meisels (Hrsg.), *Handbook of early childhood intervention* (p. 115–132). Cambridge: Cambridge University Press.
- Wettstein, E. (2000). *(Keine) Prognose für die Berufsbildung in zehn Jahren*. Forum der Berufsschulen des Kantons Zürich, Nr. 47.
- Wild, E. (2003). Einbeziehung des Elternhauses durch Lehrer. Überlegungen und Erkenntnisse zu Art, Ausmass und Bedingung der Elternpartizipation. *Zeitschrift für Pädagogik* 49(3), 513–533.
- Wustmann, C. (2005). Resilienz. In Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.), *Auf den Anfang kommt es an: Perspektiven für eine Neuorientierung frühkindlicher Bildung* (S. 119–189). Bonn, Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Zhou, M. & Bankston, C. L. (1994). Social capital and the adaptation of the second generation: The case of vietnamese youth in New Orleans. *International Migration Review*, 28(4), 821–845.

ANHANG I

A) Am Projekt beteiligte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- **Niederhauser Michael (seit 1. Juni 2009)**

Lic. rer. soc. Michael Niederhauser hat in Bern Soziologie kombiniert mit Medienwissenschaften studiert. Seit 2009 arbeitete er federführend als wissenschaftlicher Mitarbeiter in unserem Projekt. Die Vorbereitung, Erhebung und Auswertung der drei Erhebungswellen sowie die Endauswertung der Daten gehörten zu seinen Tätigkeiten. Darüber hinaus betreute er zusammen mit Jakob Kost unser Projekt.

- **Leumann Sow Seraina (1. Juni 2009 bis 30. April 2012)**

M.Sc. Seraina Leumann hat in Fribourg den Bachelor in Sozialarbeit/Sozialpolitik und Sozialanthropologie gemacht und danach im Master Erziehungswissenschaften studiert. Von Juni 2009 bis August 2011 war sie als Unterassistentin und ab September 2011 als wissenschaftliche Mitarbeiterin in unserem Projekt beschäftigt. Sie arbeitete in der Projektbetreuung, bei der Erhebung und Auswertung der drei Erhebungswellen sowie bei der Endauswertung der Daten mit. Zudem gehörten die Feldpflege sowie Aufgaben des Projektmanagements zu ihren Tätigkeiten.

- **Kost Jakob (seit 1. Oktober 2010)**

M.Sc. Jakob Kost hat in Zürich das Studium zum Primarlehrer absolviert und danach in Fribourg Erziehungswissenschaften im Master studiert. Seit 2010 arbeitete er als wissenschaftlicher Mitarbeiter in unserem Projekt. Seine Aufgaben umfassten die Betreuung des Projekts, die Erhebung und Auswertung der zweiten und dritten Erhebungswelle und die Endauswertung der Daten. Neben seiner Tätigkeit in Lehre und Forschung arbeitet er an einem Dissertationsprojekt zu diskontinuierlichen Schul- und Ausbildungsverläufen auf der Sekundarstufe 2.

- **Williner Michaela (seit 1. Oktober 2010)**

M.Sc. Michaela Williner hat in Fribourg den Bachelor in Erziehungswissenschaften absolviert und studiert nun im Master Erziehungswissenschaften. Im Oktober 2010 hat sie eine Unterassistentenstelle in unserem Projekt übernommen. Sie unterstützte unser Projekt während der Erhebung und Auswertung der zweiten und dritten Erhebungswelle sowie der Endauswertung der Daten. Darüber hinaus übernahm sie auch Tätigkeiten in der Feldpflege.

- **Burger Kaspar (1. Juni 2009 bis September 2010)**

Dr. Kaspar Burger ist Oberassistent am Departement Erziehungswissenschaften und operativer Direktor des Universitären Zentrums für Frühkindliche Bildung an der Universität Fribourg. Zuvor hat er in verschiedenen Forschungsprojekten mitgewirkt und als Lehrbeauftragter an der Universität Fribourg und der Pädagogischen Hochschule Fribourg doziert. In unserem Projekt war er als wissenschaftlicher Mitarbeiter beteiligt. Er war unter anderem mitverantwortlich für die Planung und Durchführung der ersten Datenerhebung und -auswertung.

- **Pegoraro Miriam (seit 1. August 2011)**

Cand. M.Sc. Miriam Pegoraro hat im Bachelor Pädagogik/Psychologie und Französisch als Fremdsprache an der Universität Fribourg studiert. Anschliessend stieg sie in den Master ein und arbeitete seit August 2011 als Unterassistentin in unserem Projekt. Im Projekt erledigte sie hauptsächlich administrative Aufgaben und unterstützte das Projektteam im Schlussbericht.

- **Grunder Mirjam (seit 1. Oktober 2011)**

B.Sc Mirjam Grunder hat im Hauptfach Erziehungswissenschaften und im Nebenfach Sozialarbeit und Sozialpolitik in Fribourg studiert und soeben den Bachelor abgeschlossen. Sie arbeitete zunächst drei Monate (Oktober 2011 bis Dezember 2011) als Unterassistentin in unserem Projekt und absolvierte danach noch ein Forschungspraktikum. Zu ihren Aufgaben gehörten unter anderem Literaturrecherche, Mithilfe beim Verfassen des Schlussberichts sowie einfache Datenanalysen.

Überdies waren an unserem Projekt mehrere studentische Hilfskräfte beteiligt. Sie haben unter anderem das Projektteam bei der Dateneingabe und -bereinigung, bei Rechercheaufgaben, bei den Kodierungen und beim Korrekturlesen verschiedener Texte unterstützt. Dies waren Differding Ira, Fend Fabienne, Fridez Nadine, Köchlin Annette, Mayr Klaudia, Reuvener Jill-Nadine, Schafer Priska, Masoud Tehrani Anoush

B) Mit dem Projekt verbundene Aktivitäten

Im Rahmen dieses Projekts konnten verschiedene Referenzbereiche wie Migranten in der Berufsbildung, Ausbildungs- und Berufserfolg und der Übergang ins Berufsleben, die verschiedene Ansatzpunkte für weitere Forschungsprojekte geben, aufgearbeitet werden. Darüber hinaus bemühte man sich um einen Wissensaustausch innerhalb der *scientific community*. Deshalb wurden die Problematik des Themenbereichs und die Erkenntnisse dieser Studie an internationalen und nationalen Kongressen und Veranstaltungen vorgestellt, um einen Austausch zu ermöglichen. Daneben werden bzw. wurden in diesem Projekt sechs Masterarbeiten und vier Bachelorarbeiten geschrieben. Diese vielfältigen Aktivitäten werden in den Tabellen 24, 25 und 26 dargestellt.

Tabelle 24: Kongresse, Tagungen und Referate

SGBF Bern, 2012	MigrantInnen als gesellschaftliche Aufsteiger: Veränderung der beruflichen Positionen 2 Jahre nach erfolgreichem Lehrabschluss. Referat von Seraina Leumann und Jakob Kost am 4. Juli 2012.
Maitagung des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT) Bern, 2012	Migrantinnen und Migranten als Aufsteiger. Fachbeitrag von Jakob Kost am 10. Mai 2012.
DGfE Osnabrück, 2012	MigrantInnen als gesellschaftliche Aufsteiger: Der Berufserfolg von LehrabgängerInnen im Schweizer Berufsbildungssystem. Referat von Seraina Leumann und Jakob Kost am 14. März 2012.
Berufsbildungskongress des BBT Solothurn, 2011	People with migration background as ascenders: Factors of success in Swiss VET. Referat von Michael Niederhauser, Seraina Leumann, Jakob Kost und Michaela Williner am 20. Oktober 2011.
Spezialveranstaltung zum Thema „Resilienz“ an der FHNW Basel, 2011	Trotz Risiko zum Ausbildungserfolg. Ressourcen erfolgreicher Lehrabgänger/-innen mit Migrationshintergrund und hohem Entwicklungsrisiko in der Schweiz. Referat von Seraina Leumann am 11. Oktober 2011.
ECER Berlin, 2011	MIRAGE. People with migration background as ascenders. Referat von Michael Niederhauser, Seraina Leumann, Jakob Kost und Michaela Williner am 14. September 2011.
SGBF Basel, 2011	MIRAGE. MigrantInnen als gesellschaftliche Aufsteiger: Der Berufserfolg von LehrabgängerInnen im Schweizer Berufsbildungssystem. Referat von Michael Niederhauser, Seraina Leumann, Jakob Kost und Michaela Williner am 21. Juni 2011.
SVIFETCongress Zollikofen, 2011	MIRAGE. People with migration background as ascenders: Factors of success in vocational training system in Switzerland. Referat von Margrit Stamm, Michael Niederhauser, Seraina Leumann, Jakob Kost und Michaela Williner am 25. März 2011.
DGfE Mainz, 2010	MigrantInnen als gesellschaftliche Aufsteiger: Der Berufserfolg von LehrabgängerInnen im Schweizer Berufsbildungssystem. Referat von Kaspar Burger, Michael Niederhauser und Seraina Leumann am 17. März.

Projekt MIRAGE (Migranten als gesellschaftliche Aufsteiger)

Tabelle 25: Referate und Vorträge Prof. Dr. Margrit Stamm

12.01.2012	Das Leading House "Qualität der beruflichen Bildung". Referat an der Kick-off Tagung in Bern.
19.11.2011	Begabte Minoritäten in unserem Bildungssystem. Vortrag an der Tagung des Netzwerks Begabungsförderung in Olten.
9.11.2011	Begabung und Migration. Vortrag am Symposium Chancengerechtigkeit im 21. Jahrhundert in Bonn.
20.10.2011	The Leading House "Quality of Vocational Education and Training". Conference on VET Research 2011 "Quality in VET Research" in Solothurn.
18.06.2011	Begabte Minoritäten. Vortrag im Bruncheon Forum in Zürich.
07.06.2011	Berufsbildung und Leistungsexzellenz. Gastvortrag an der Universität Wien, Departement für Psychologie, Prof. Dr. Christiane Spiel.
22.05.2011	Begabte Minoritäten. Vortrag am Kongress „Chancengleichheit in der Bildung“ in Berlin.
26.04.2011	Förderung von Minoritäten. Tagung der EDK in Thun.
24.11.2010	Migration und Begabung. Vortrag am internationalen Kolloquium in Sursee.
05.11.2010	Migration und Begabung. Vortrag an der internationalen Tagung Begabung, Wissen, Werte: Wege zur Leistungsexzellenz in Salzburg.
05.11.2010	Leistungsstarke Berufsauszubildende. Hauptvortrag an der internationalen Tagung Begabung, Wissen, Werte: Wege zur Leistungsexzellenz in Salzburg.
08.09.2010	Begabung und Leistungsexzellenz in der Berufsbildung. Vortrag bei der Eidgenössischen Kommission für Berufsbildung in Bern.

Tabelle 26: Qualifikationsarbeiten (* abgeschlossen)

Masterarbeit	Trotz Risiko zum Ausbildungserfolg – Ressourcen erfolgreicher Lehrabgänger/-innen mit Migrationshintergrund in der Schweiz (*)
Masterarbeit	Berufliche Vorbilder erfolgreicher Lehrabgänger mit Migrationshintergrund
Masterarbeit	Ressourcen erfolgreicher Migrantinnen und Migranten
Masterarbeit	Geschlechtsunterschiede von erfolgreichen Migrantinnen und Migranten

FORTSETZUNG TABELLE 26

Masterarbeit	Leistungserfolgreiche Migranten aus der Sicht der Lehrbetriebe; Lehrbetriebe aus der Sicht leistungserfolgreicher Migranten
Masterarbeit	Erfolgreiche jugendliche Migranten und Migrantinnen. Der Zusammenhang von familiären Einflussfaktoren und Persönlichkeitsmerkmalen
Bachelorarbeit	Beruflich erfolgreiche Migranten. Eine quantitativ vergleichende Untersuchung zu den Ressourcen und Einstellungen von Eltern mit MH und Einheimischen (*)
Bachelorarbeit	Erfolgreiche Migrantinnen und Migranten – Eine quantitative Untersuchung zur elterlichen Erwartungen und Unterstützung (*)
Bachelorarbeit	Bildungsnah und Bildungsfern: Leistungserfolgreiche Migranten in der Berufsbildung. Eine quantitative Untersuchung der familiären und institutionellen Erfolgsfaktoren (*)
Bachelorarbeit	Wie weit reicht der lange Arm der Familie? Eine quantitative Untersuchung zum Zusammenhang der sozialen Herkunft mit der Berufsposition von erfolgreichen Lehrabgänger/-innen (*)

C) Liste der Publikationen

Während unseres Forschungsprozesses wurden verschiedene Aufsätze und Artikel in nationalen wie auch in internationalen wissenschaftlichen Zeitschriften und diverse Buchpublikationen veröffentlicht. Diese sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 27: Liste der Publikationen

Buchpublikation in Vorbereitung	Stamm, M., Niederhauser, M., Kost, J., Leumann, S. & Williner, M. (2012/2013). Erfolgreiche Migranten in der Berufsbildung.
Zeitschriftenartikel	Stamm, M. (in Arbeit). The potential reserves of migrants.
Zeitschriftenartikel	Stamm, M. (in Arbeit). Typen berufserfolgreicher Migranten.
Zeitschriftenartikel	Stamm, M. (in Druck). Migrants as ascenders. Reflections on the professional success of migrant apprentices. Education + Training.
Zeitschriftenartikel	Stamm, M., Niederhauser, M., Kost, J., Leumann, S. & Williner, M. (in Arbeit). Umgesetzte Potenziale. Merkmale leistungserfolgreicher Lehrabsolventen mit Migrationshintergrund. Fribourg: Departement Erziehungswissenschaften
Monographie	Stamm, M. (2012). Talentmanagement in der beruflichen Grundbildung. Was wir wissen und wissen sollten, um ihre Innovationskraft voranzutreiben. Universität Fribourg: Departement Erziehungswissenschaften.
Newsletter Qualität, Zeitschriftenartikel	Stamm, M. (2012). Talentförderung in der Berufsbildung. Newsletter Qualität, 5. Bern: Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement.
Die berufsbildende Schule, Zeitschriftenartikel	Stamm, M. (2011). Genutzte Potenziale. Leistungsstarke Migranten in der Berufsbildung. Die berufsbildende Schule, 10(63), 289-294.
Panorama, Zeitschriftenartikel	Stamm, M. (2011). Un regard scientifique sur la pratique de la formation. La leading house "Qualité de la formation professionnelle" cherche à mettre en lien les éléments scientifiques avec la pratique quotidienne de la profession. Panorama, 4, 14-15.
Panorama, Zeitschriftenartikel	Stamm, M. (2011). Les migrants sont aussi présents au sommet de la hiérarchie. Panorama, 2, 14-15.
Zeitschriftenartikel in Vorbereitung	Stamm, M., Burger, K. Niederhauser, M. & Leumann, S. (in Arbeit). Ausbildungserfolg trotz Migrationshintergrund. Eine empirische Analyse zur Erklärung der elterlichen Bildungsaspirationen bei Lehrabgängerinnen und -abgängern mit und ohne Migrationshintergrund.
Zeitschrift für Sozialpädagogik, Zeitschriftenartikel	Stamm, M. (2010). Begabte Minoritäten. Eine Black Box unseres Bildungssystems und wie sie geknackt werden könnte. Zeitschrift für Sozialpädagogik, 4, 339-356.

FORTSETZUNG TABELLE 27

Unterrichtswissenschaft, Zeitschriftenartikel	Stamm, M. (2010). Merkmale der Leistungsbesten in der beruflichen Ausbildung. Unterrichtswissenschaft, 4, 354-365.
Empirical Research in Vocational Training, Zeitschriftenartikel	Stamm, M., Niederhauser, M. & Kost, J. (2010). The top performers in vocational training. Empirical Research in Vocational Training, 2, 65-81.
Zeitschrift für Sozial- und Wirtschaftspädago- gik, Zeitschriftenartikel	Stamm, M. (2009). Migranten als Aufsteiger. Reflexionen zum Berufserfolg von Auszubildenden mit Migrationshintergrund. Zeitschrift für Sozial- und Wirtschaftspädagogik, 3, 361-377.
Buchpublikation	Stamm, M. (2009). Begabte Minoritäten. Wiesbaden: VS.

ANHANG II

D) Höchster Schulabschluss der Mutter

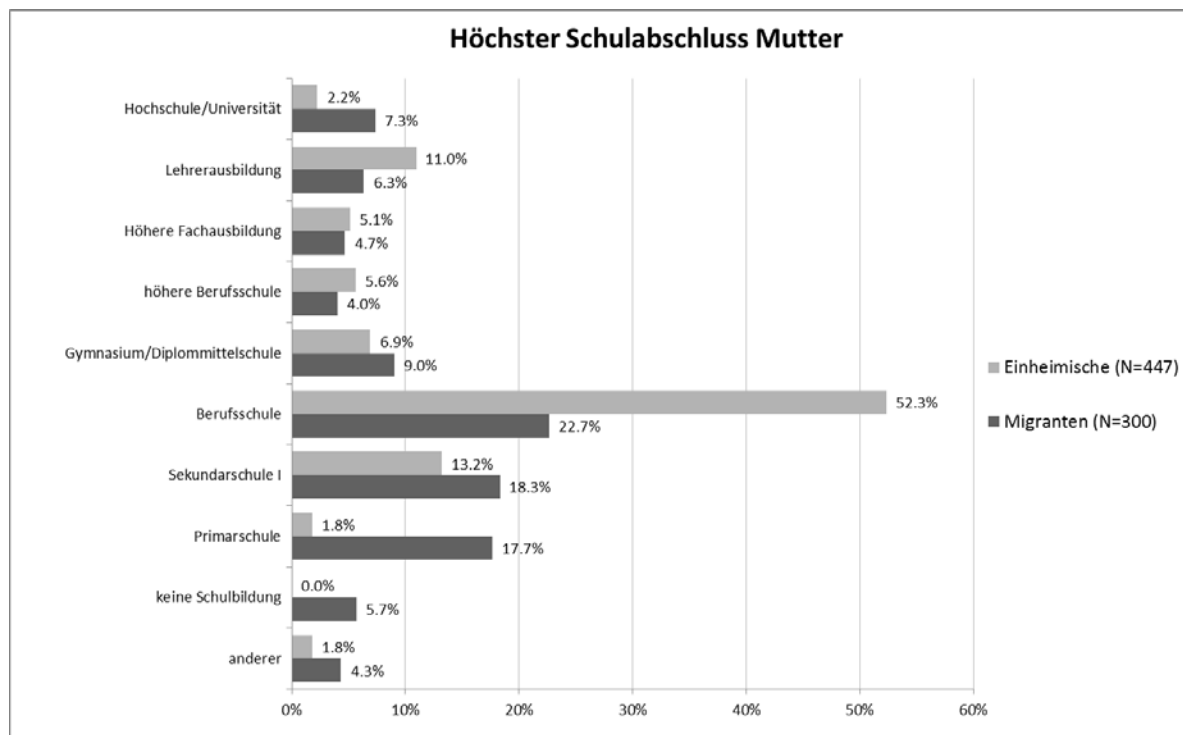


Abbildung 23: Höchster Schulabschluss der Mutter

E) Fragebogen in chronologischer Reihenfolge

Fragebogen für erfolgreiche Lehrabgänger/-innen 2009

Fragen zu Ihrer Berufslehre und Ihrem ehemaligen Lehrbetrieb

Sie haben Ihre Berufslehre besonders erfolgreich abgeschlossen!

Herzliche Gratulation!

Erinnern Sie sich bitte an die Zeit Ihrer Berufslehre und versuchen Sie die folgenden Fragen zu Ihrer Lehre und Ihrem ehemaligen Lehrbetrieb zu beantworten.

1. Wie lange dauerte Ihre Berufslehre? _____ Jahre
2. Haben Sie während Ihrer Ausbildung die Lehre (d.h. die berufliche Ausrichtung) gewechselt?
nein ☐ 0 ja, einmal ☐ 1 ja, mehrmals ☐ 2
3. Haben Sie während Ihrer Ausbildung den Lehrbetrieb gewechselt?
nein ☐ 0 ja, einmal ☐ 1 ja, mehrmals ☐ 2
4. Wie viele Mitarbeitende arbeiteten insgesamt in Ihrem ehemaligen Lehrbetrieb?
1-5 ☐ 1 6-20 ☐ 2 21-50 ☐ 3 51-100 ☐ 4 mehr als 100 ☐ 5

Fragen zur Arbeit in Ihrem ehemaligen Lehrbetrieb

Erinnern Sie sich nun bitte an das letzte Jahr Ihrer Berufslehre. Versuchen Sie die Fragen zur Arbeit in Ihrem ehemaligen Lehrbetrieb entsprechend zu beantworten.

5. Die Leistungsanforderungen an meiner ehemaligen Lehrstelle waren...
tief ☐ 1 eher tief ☐ 2 mittelmässig ☐ 3 eher hoch ☐ 4 hoch ☐ 5
6. Das Betriebsklima an meiner ehemaligen Lehrstelle war...
schlecht ☐ 1 eher schlecht ☐ 2 mittelmässig ☐ 3 eher gut ☐ 4 sehr gut ☐ 5
7. In meinem ehemaligen Lehrbetrieb legte man Wert darauf, dass die Mitarbeitenden gerne dort arbeiten.
traf gar nicht zu ☐ 1 traf selten zu ☐ 2 traf manchmal zu ☐ 3 traf oft zu ☐ 4 traf immer zu ☐ 5
8. In meinem ehemaligen Lehrbetrieb gab es häufig Spannungen zwischen älteren und jüngeren Angestellten.
traf gar nicht zu ☐ 1 traf selten zu ☐ 2 traf manchmal zu ☐ 3 traf oft zu ☐ 4 traf immer zu ☐ 5
9. In meinem ehemaligen Lehrbetrieb gab es kaum Abwechslung in der Arbeit, es gab immer nur dieselbe Routine.
traf gar nicht zu ☐ 1 traf selten zu ☐ 2 traf manchmal zu ☐ 3 traf oft zu ☐ 4 traf immer zu ☐ 5
10. Wenn Ich an meiner Lehrstelle gute Leistungen erbrachte, wurde ich gelobt.
traf gar nicht zu ☐ 1 traf selten zu ☐ 2 traf manchmal zu ☐ 3 traf oft zu ☐ 4 traf immer zu ☐ 5
11. Ich hatte ein gutes Verhältnis zu meinem/-r betrieblichen Ausbilder/-in.
traf gar nicht zu ☐ 1 traf selten zu ☐ 2 traf manchmal zu ☐ 3 traf oft zu ☐ 4 traf immer zu ☐ 5

12. Wenn Probleme bei der Arbeit auftraten, wurde ich durch meine/-n betrieblichen Ausbilder/-in bei der Lösung unterstützt.

traf gar nicht zu ☐ 1 traf selten zu ☐ 2 traf manchmal zu ☐ 3 traf oft zu ☐ 4 traf immer zu ☐ 5

13. In meiner Rolle als Lernende/r wurde ich von meinem/-r betrieblichen Ausbilder/-in ernst genommen.

traf gar nicht zu ☐ 1 traf selten zu ☐ 2 traf manchmal zu ☐ 3 traf oft zu ☐ 4 traf immer zu ☐ 5

14. Meinen Beruf würde ich wieder ergreifen.

sicher nicht ☐ 1 eher nicht ☐ 2 vielleicht ☐ 3 eher schon ☐ 4 sicher ☐ 5

15. Ich bin gerne zur Arbeit in meinem Lehrbetrieb gegangen.

gar nicht gern ☐ 1 nicht gern ☐ 2 eingemessen ☐ 3 gern ☐ 4 sehr gern ☐ 5

16. Was denken Sie, weshalb waren Sie in Ihrer Berufslehre erfolgreich? (drei Stichwort)

1. _____
2. _____
3. _____

Fragen zur Lehrstellensuche

Erinnern Sie sich nun bitte an die Zeit Ihrer Lehrstellensuche. Versuchen Sie die Fragen zur Arbeit in Ihrem ehemaligen Lehrbetrieb entsprechend zu beantworten.

17. Wann haben Sie Ihre Lehre begonnen? (nur eine Antwort)

nach der obligatorischen Schulzeit..... ☐ 1
nach dem 10. Schuljahr..... ☐ 2
nach einer Zwischenlösung (z.B. Auslandjahr, Arbeitslosigkeit, abgebrochene Lehre) ☐ 3

18. Wie lange haben Sie gesucht, bis Sie Ihre Lehrstelle gefunden haben? (nur eine Antwort)

weniger als 1 Monat..... ☐ 1
1 bis 6 Monate..... ☐ 2
7 bis 12 Monate..... ☐ 3
mehr als 12 Monate..... ☐ 4

19. Wie haben sich Ihre Eltern bzw. Erzieher gegenüber Ihrer Berufswahl verhalten? (nur eine Antwort)

sie haben mich sehr stark unterstützt..... ☐ 1
sie haben mich mässig unterstützt..... ☐ 2
sie haben mich wenig unterstützt..... ☐ 3
sie haben mich sehr wenig unterstützt..... ☐ 4

Fragen zur Förderung Ihrer Fähigkeiten im Lehrbetrieb

Erinnern Sie sich bitte an das letzte Jahr in Ihrer Berufsschule. Versuchen Sie die Fragen entsprechend zu beantworten.

20. In meinem ehemaligen Lehrbetrieb wurden meine Fähigkeiten optimal gefördert.

traf gar nicht zu ☐ 1 traf selten zu ☐ 2 traf manchmal zu ☐ 3 traf oft zu ☐ 4 traf immer zu ☐ 5

21. Wurden Sie an Ihrer ehemaligen Lehrstelle durch eine der folgenden Massnahmen gefördert?

- a) Ich wurde durch die Anpassung des Schwierigkeitsgrades von Aufgabe oder durch spezielle Aufgaben gefördert. ja ☐ 1 nein ☐ 0
- b) Mein Stundenplan wurde angereichert (z.B. zusätzliche Kurse, Sprachaufenthalte, Projektarbeiten, etc.). ja ☐ 1 nein ☐ 0
- c) Ich konnte dank der Hilfe meiner Vorgesetzten schneller als andere lernen. ja ☐ 1 nein ☐ 0
- d) Ich wurde zusammen mit anderen leistungsstarken Auszubildenden in speziellen Fördergruppen gefördert. ja ☐ 1 nein ☐ 0
- e) Ich wurde anders gefördert. ja ☐ 1 nein ☐ 0

→ falls anders gefördert, wie? _____

Fragen zur Berufsschule

22. Wie waren die Leistungsanforderungen an Ihrer ehemaligen Berufsschule insgesamt?

tief ☐ 1 eher tief ☐ 2 mittelmässig ☐ 3 eher hoch ☐ 4 hoch ☐ 5

23. Besuchten Sie die Berufsmaturitätsklasse?

nein ☐ 0 ja ☐ 1 begonnen aber abgebrochen ☐ 2

24. Falls Sie die Berufsmaturität abgebrochen haben, was war der Grund dafür?

25. Falls sie die Berufsmaturitätsklasse besuchten, welche Note hatten Sie im Fach Mathematik im letzten Zeugnis? _____

26. Falls sie die Berufsmaturitätsklasse besuchten, welche Note hatten Sie im Fach Deutsch im letzten Zeugnis? _____

27. Besuchen Sie ab jetzt (im Anschluss an Ihre Lehre) eine Berufsmaturität?

nein ☐ 0 ja ☐ 1

→ falls nein, planen Sie es in Zukunft zu machen?

nein ☐ 1 eher nein ☐ 2 eher ja ☐ 3 ja ☐ 4

28. Welche Berufskundenote (bzw. Durchschnitt der Berufskundenoten) hatten Sie im letzten Zeugnis der Berufsschule? _____

29. Welche Note hatten Sie im Fach Allgemeinbildung im letzten Zeugnis der Berufsschule? _____

30. Sind Sie gerne in die Berufsschule gegangen?

gar nicht gern ☐ 1 nicht gern ☐ 2 eingermessen ☐ 3 gern ☐ 4 sehr gern ☐ 5

31. Auf was führen Sie Ihre Erfolge in der Berufsschule in erster Linie zurück? (nur eine Antwort ankreuzen)

Glück, Zufall ☐ 1 eigene Anstrengung ☐ 2 eigene Fähigkeit ☐ 3 leichte Aufgaben ☐ 4

32. Wenn Sie in der Berufsschule Misserfolge hatten, auf was führen Sie dies in erster Linie zurück? (nur eine Antwort ankreuzen)

Pech, Zufall ☐ 1 zu wenig Anstrengung ☐ 2 eigene Unfähigkeit ☐ 3 zu schwere Aufgaben ☐ 4

Fragen zu Ihrer momentanen beruflichen Situation und Zukunft

33. Welches ist Ihre gegenwärtige berufliche (Haupt-) Beschäftigung? (nur eine Antwort)

- a) voll erwerbstätig (mindestens 30h / Woche) ☐ 1
- b) Teilzeit erwerbstätig (6 bis 29h / Woche) ☐ 2
- c) auf Stellensuche ☐ 3
- d) unbezahlte Arbeit (soziale Einsätze) ☐ 4
- e) Hausfrau / Hausmann ☐ 5
- f) in Ausbildung ☐ 6
- g) anderes ☐ 7

34. Arbeiten Sie zurzeit... (nur eine Antwort)

- a) in Ihrem ehemaligen Lehrbetrieb ☐ 1
- b) in einem anderen Betrieb im gleichen Berufsfeld wie der Lehrberuf ☐ 2
- c) in einem anderen Betrieb in einem anderen Berufsfeld als der Lehrberuf ☐ 3
- d) in einem Betrieb von Familienangehörigen / Bekannten ☐ 4
- e) bin selbständig erwerbend ☐ 5
- f) bin auf Stellensuche ☐ 6

35. Wie stellen Sie sich Ihr zukünftiges Berufs- & Familienleben in den kommenden drei Jahren vor?

- a) Ich möchte Vollzeit arbeiten ja ☐ 1 nein ☐ 0
- b) Ich möchte Teilzeit arbeiten ja ☐ 1 nein ☐ 0
- c) Ich möchte das Berufsfeld wechseln ja ☐ 1 nein ☐ 0
- d) Ich möchte mich beruflich weiterbilden ja ☐ 1 nein ☐ 0
- e) Ich möchte eine Fachhochschule besuchen ja ☐ 1 nein ☐ 0
- f) Ich möchte Kinder ja ☐ 1 nein ☐ 0
- Ich möchte meinen jetzigen Beruf weiter zu 100 Prozent ausführen ja ☐ 1 nein ☐ 0
- Ich möchte aufhören zu arbeiten, wenn Kinder kommen ja ☐ 1 nein ☐ 0
- Ich möchte die Berufstätigkeit aufgeben, bis die Kinder gross sind ja ☐ 1 nein ☐ 0
- Ich möchte Beruf und Kindererziehung vereinbaren ja ☐ 1 nein ☐ 0

36. Heute gibt es ja ein grosses Angebot an Aus- und Weiterbildung: Haben Sie in den letzten 12 Monaten eine Veranstaltung oder einen Kurs besucht oder machen Sie zurzeit eine Weiterbildung?

nein ☐ 0 ja, eine ☐ 1 ja, mehrere ☐ 2

37. Sind Sie mit Ihrer momentanen beruflichen Situation zufrieden?

sehr unzufrieden ☐ 1 eher unzufrieden ☐ 2 eher zufrieden ☐ 3 sehr zufrieden ☐ 4

Fragen zur Berufsarbeit allgemein

38. Was ist Ihnen bei Ihrer Berufsarbeit wichtig?

- | | | |
|---|-------------------------------|---------------------------------|
| a) sichere Berufsstellung | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| b) interessante Arbeit | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| c) selbstständige Arbeit | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| d) viele Kontakte zu anderen Menschen | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| e) hohes Einkommen | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| f) Anerkennung bekommen | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| g) Verantwortung tragen | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| h) neben der Arbeit viel Freizeit haben | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| i) Ich arbeite gerne kreativ | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| j) ihre persönlichen Entwicklungsperspektiven | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |

39. Arbeit ist eine unangenehme Lebensnotwendigkeit.

stimme gar nicht zu ☐ 1 stimme eher nicht zu ☐ 2 stimme eher zu ☐ 3 stimme voll zu ☐ 4

40. Ich identifiziere mich stark mit meinem Beruf.

stimme gar nicht zu ☐ 1 stimme eher nicht zu ☐ 2 stimme eher zu ☐ 3 stimme voll zu ☐ 4

41. Eine berufliche Zukunftsperspektive ist mir wichtig.

stimme gar nicht zu ☐ 1 stimme eher nicht zu ☐ 2 stimme eher zu ☐ 3 stimme voll zu ☐ 4

42. Ich bin bereit, viel in meinen Beruf zu investieren.

stimme gar nicht zu ☐ 1 stimme eher nicht zu ☐ 2 stimme eher zu ☐ 3 stimme voll zu ☐ 4

Fragen zu Ihrer obligatorischen Schulzeit

43. Haben Sie...

- | | | |
|--|-------------------------------|---------------------------------|
| a) Die Schule vorzeitig, d.h. früher als der Durchschnitt, begonnen | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| b) eine Klasse übersprungen | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| c) eine Klasse wiederholt | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| d) einmal Nachhilfeunterricht bekommen | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| e) den Schultyp gewechselt (z.B. von der Sekundar- in die Realschule gewechselt) | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |

44. Welchen obligatorischen Schultyp (Niveau) haben Sie zuletzt in der 9. Klasse besucht?

- | | |
|---|----------------------------|
| Niveau A / Bezirksschule / (Pro)Gymnasium | ☐ 1 |
| Niveau B (Sekundarschule) | ☐ 2 |
| Niveau C (Realschule) | ☐ 3 |
| Niveau D (Werksschule) | ☐ 4 |

Erinnern Sie sich nun bitte an Ihre letzten beiden Jahre in der obligatorischen Schule zurück (d.h. 8. und 9. Klasse). Versuchen Sie die Fragen entsprechend zu beantworten.

45. Hatten Sie bereits einen konkreten Berufswunsch?

nein ☐ 0

ja ☐ 1

→ falls ja, welchen? _____

46. Haben Ihnen Ihre Eltern bei den Hausaufgaben oder schulischen Fragen geholfen?

nie ☐ 1 2-4 Mal / Jahr ☐ 2 1-2 Mal / Monat ☐ 3 1 Mal / Woche ☐ 4 mehrere Male / Woche ☐ 5

47. Litten Sie in der Schule unter Leistungsdruck?

sehr selten ☐ 1 selten ☐ 2 manchmal ☐ 3 häufig ☐ 4 sehr häufig ☐ 5

48. Fühlten Sie sich in der Schule unterfordert?

sehr selten ☐ 1 selten ☐ 2 manchmal ☐ 3 häufig ☐ 4 sehr häufig ☐ 5

49. Fühlten Sie sich in der Schule überfordert?

sehr selten ☐ 1 selten ☐ 2 manchmal ☐ 3 häufig ☐ 4 sehr häufig ☐ 5

50. Hatten Sie in der Schule Schwierigkeiten, sich den Anweisungen der Lehrpersonen unterzuordnen?

sehr selten ☐ 1 selten ☐ 2 manchmal ☐ 3 häufig ☐ 4 sehr häufig ☐ 5

51. Sind Sie im Allgemeinen gerne zur obligatorischen Schule gegangen?

gar nicht gern ☐ 1 nicht gern ☐ 2 eingemessen ☐ 3 gern ☐ 4 sehr gern ☐ 5

Fragen zu ausserschulischen Aktivitäten und Interessen

Erinnern Sie sich bitte an die Zeit während Ihrer Berufslehre zurück und beantworten Sie die folgenden Fragen.

52. Haben Sie künstlerischen oder musischen Unterricht besucht (Tanz, Musikinstrument, bildnerisches Gestalten, etc.)?

nie ☐ 1 einmalig ☐ 2 einmal pro Monat ☐ 3 einmal pro Woche ☐ 4 mehrmals pro Woche ☐ 5

53. Haben Sie einen Sportverein besucht?

nie ☐ 1 einmalig ☐ 2 einmal pro Monat ☐ 3 einmal pro Woche ☐ 4 mehrmals pro Woche ☐ 5

54. Haben Sie sonst einen Verein besucht?

nie ☐ 1 einmalig ☐ 2 einmal pro Monat ☐ 3 einmal pro Woche ☐ 4 mehrmals pro Woche ☐ 5

→ falls ja, was für ein Verein war das? _____

55. Liehen Sie in der Bibliothek Bücher aus?

nie ☐ 1 einmalig ☐ 2 einmal pro Monat ☐ 3 einmal pro Woche ☐ 4 mehrmals pro Woche ☐ 5

56. Besuchten Sie einen Fremdsprachenunterricht in der Freizeit?

nie ☐ 1 einmalig ☐ 2 einmal pro Monat ☐ 3 einmal pro Woche ☐ 4 mehrmals pro Woche ☐ 5

57. Besuchten Sie in Ihrer Freizeit ein Programm zur Begabungsförderung (z.B. Musiklektionen, die andere nicht erhielten oder Ähnliches)?

nie ☐ 1 einmalig ☐ 2 einmal pro Monat ☐ 3 einmal pro Woche ☐ 4 mehrmals pro Woche ☐ 5

58. Haben Sie einer Clique (Bande, Gang) angehört?

nein ☐ 1 nur ganz schwach ☐ 2 schwach ☐ 3 stark ☐ 4 sehr stark ☐ 5

Fragen zur Zeit bevor Sie in die obligatorische Schule eingetreten sind

Erinnern Sie sich nun bitte an die Zeit zurück bevor Sie in die obligatorische Schule eingetreten sind (d.h. Zeit vor der 1. Klasse). Versuchen Sie die Fragen zu Ihren Aktivitäten ausserhalb der Schule entsprechend zu beantworten.

59. Besuchten Sie eine Kinderkrippe oder einen Hort?

ja ☐ 1 nein ☐ 2

60. Wie viele Jahre besuchten Sie diese Kinderkrippe oder diesen Hort?

1 Jahr ☐ 1 2 Jahre ☐ 2 mehr als 2 Jahre ☐ 3

61. Wie viele Tage pro Woche gingen Sie in die Kinderkrippe oder in den Hort?

1-3 Tage pro Woche ☐ 1 mehr als 3 Tage pro Woche ☐ 2

62. In welchem Land haben Sie die Kinderkrippe oder den Hort besucht? _____

63. Wie viele Jahre hatten Sie eine Tagesmutter (d.h. Betreuung durch eine Person, die weder Ihre Mutter noch Ihr Vater war; z.B. Verwandte, Au Pairs, Nachbarn...)?

hatte gar keine ☐ 1 1 Jahr ☐ 2 2 Jahre ☐ 3 mehr als 2 Jahre ☐ 4

64. Wie viele Tage pro Woche waren Sie bei der Tagesmutter?

1-3 Tage pro Woche ☐ 1 mehr als 3 Tage pro Woche ☐ 2

65. Wie lange besuchten Sie den Kindergarten?

besuchte keinen ☐ 1 0.5 Jahre ☐ 2 1 Jahr ☐ 3 2 Jahre ☐ 4 3 Jahre ☐ 5

66. In welchem Land besuchten Sie den Kindergarten? _____

Fragen zum Zusammenhalt und sozialen Umgang in Ihrer Familie

67. Wir unterstützen uns in der Familie gegenseitig.

trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 weder noch ☐ 3 trifft eher nicht zu ☐ 4 trifft gar nicht zu ☐ 5

68. Für unsere Familie ist es wichtig, solidarisch mit anderen zu sein.

trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 weder noch ☐ 3 trifft eher nicht zu ☐ 4 trifft gar nicht zu ☐ 5

69. Ich bin meiner Familie zu Dank verpflichtet. Ich versuche daher, ihre Wünsche wenn immer möglich zu erfüllen.

trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 weder noch ☐ 3 trifft eher nicht zu ☐ 4 trifft gar nicht zu ☐ 5

70. Freunde und Bekannte aus meiner Kultur bieten mir Zugang zu wichtigen Kontakten, Anlässen, Arbeitgebern etc.

trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 weder noch ☐ 3 trifft eher nicht zu ☐ 4 trifft gar nicht zu ☐ 5

71. Freunde und Bekannte unterstützen mich und helfen mir, wenn ich etwas brauche.

trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 weder noch ☐ 3 trifft eher nicht zu ☐ 4 trifft gar nicht zu ☐ 5

72. Freunde und Bekannte weisen mich oft auf Dinge hin, die mir nützlich sind.

trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 weder noch ☐ 3 trifft eher nicht zu ☐ 4 trifft gar nicht zu ☐ 5

73. Meine Familie verfügt über ein Netz an sozialen Beziehungen, das mir oft weiterhilft.

trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 weder noch ☐ 3 trifft eher nicht zu ☐ 4 trifft gar nicht zu ☐ 5

Fragen zur Beziehung zu Ihren Eltern

74. Ich habe eine sehr gute Beziehung zu meinen Eltern.

trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 weder noch ☐ 3 trifft eher nicht zu ☐ 4 trifft gar nicht zu ☐ 5

75. Meine Eltern sind oft stolz auf mich.

trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 mittelmässig ☐ 3 trifft eher nicht zu ☐ 4 trifft gar nicht zu ☐ 5

76. Meine Eltern versuchen immer, mich zu verstehen?

trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 mittelmässig ☐ 3 trifft eher nicht zu ☐ 4 trifft gar nicht zu ☐ 5

Fragen zu Ihrer Erziehung

Erinnern Sie sich bitte an die Zeit in der obligatorischen Schule zurück. Wie beurteilen Sie Ihre Erziehung aus der Rückschau?

77. Waren Ihre Eltern nachsichtig, wenn Sie sich nicht ihren Wünschen entsprechend verhalten haben?

sehr ☐ 1 einigermassen ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 eher nicht ☐ 4 gar nicht ☐ 5

78. Haben Sie in der Freizeit viel mit Ihren Eltern unternommen?

sehr ☐ 1 einigermassen ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 eher nicht ☐ 4 gar nicht ☐ 5

79. Setzten Ihre Eltern in der Schule grosse Hoffnung in Sie?

sehr stark ☐ 1 stark ☐ 2 mittelmässig ☐ 3 wenig ☐ 4 sehr wenig ☐ 5

80. Waren für Ihre Eltern Schulnoten sehr wichtig?

trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 weder noch ☐ 3 trifft eher nicht zu ☐ 4 trifft gar nicht zu ☐ 5

81. Liessen Sie Ihre Eltern immer das tun, was Sie wollten?

trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 mittelmässig ☐ 3 trifft eher nicht zu ☐ 4 trifft gar nicht zu ☐ 5

82. Erwarten Ihre Eltern von Ihnen, dass Sie (in der Schweiz) eine möglichst gute Berufsausbildung absolvieren? 81-83: zu redundant,

trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 weder noch ☐ 3 trifft eher nicht zu ☐ 4 trifft gar nicht zu ☐ 5

83. Erwarten Ihre Eltern von Ihnen, dass Sie (in der Schweiz) einen möglichst hohen Bildungsabschluss machen?

trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 weder noch ☐ 3 trifft eher nicht zu ☐ 4 trifft gar nicht zu ☐ 5

84. Haben Ihre Eltern Sie religiös erzogen?

trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 mittelmässig ☐ 3 trifft eher nicht zu ☐ 4 trifft gar nicht zu ☐ 5

85. Finden Sie es gut, wie Ihre Eltern Sie in religiöser Hinsicht erzogen haben?

trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 mittelmässig ☐ 3 trifft eher nicht zu ☐ 4 trifft gar nicht zu ☐ 5

Allgemeine Fragen zu Ihrer Familie

86. Höchster Schulabschluss des Vaters und der Mutter (nur eine Antwort pro Elternteil)

	Vater	Mutter		Vater	Mutter
keine Schulbildung.....	☐ 0	☐ 0	Primarschule.....	☐ 1	☐ 1
Sekundarschule I.....	☐ 2	☐ 2	Berufsschule.....	☐ 3	☐ 3
Diplommittelschule.....	☐ 4	☐ 4	Gymnasium (Kantonsschule).....	☐ 5	☐ 5
höhere Berufsschule.....	☐ 6	☐ 6	Höhere Fachausbildung (Fachhochschule)....	☐ 7	☐ 7
Lehrerausbildung (Fachhochschule)....	☐ 8	☐ 8	Hochschule / Universität.....	☐ 9	☐ 9
anderer.....	☐ 10	☐ 10			

87. Ihr Vater und Ihre Mutter sind zurzeit... (nur eine Antwort pro Elternteil)

	Vater	Mutter		Vater	Mutter
voll erwerbstätig.....	☐ 0	☐ 0	Rentner/in (pensioniert).....	☐ 3	☐ 3
in Teilzeitbeschäftigung.....	☐ 1	☐ 1	IV-Rentner.....	☐ 4	☐ 4
arbeitslos.....	☐ 2	☐ 2	Hausmann/-frau.....	☐ 5	☐ 5

88. Wie ist die berufliche Stellung Ihres Vaters und Ihrer Mutter zurzeit?

→ falls arbeitslos, Rentner/-in, IV-Rentner/-in oder Hausmann/-frau: berufliche Stellung im letzten Jahr seiner/ihrer Berufstätigkeit

	Vater	Mutter		Vater	Mutter
ungelearnter Arbeiter/-in.....	☐ 1	☐ 1	Selbständig Erwerbende/r.....	☐ 6	☐ 6
angelernter Arbeiter/-in.....	☐ 2	☐ 2	Mittlere Position (z.B. Bürochef/in, Filialleiter/in).....	☐ 7	☐ 7
gelernter Arbeiter/-in.....	☐ 3	☐ 3	Leitungsposition (z.B. Direktor/in, Chef/in).....	☐ 8	☐ 8
Vorarbeiter/-in.....	☐ 4	☐ 4	Ich weiss nicht.....	☐ 9	☐ 9
Meister/-in, Polier/-in.....	☐ 5	☐ 5			

→ falls Vater selbstständig erwerbend, wie viele Mitarbeitende arbeiten in diesem Betrieb (Vater inkl.)? _____ Mitarbeitende

→ falls Mutter selbstständig erwerbend, wie viele Mitarbeitende arbeiten in diesem Betrieb (Mutter inkl.)? _____ Mitarbeitende

89. Haben Ihr Vater und Ihre Mutter eine Führungsposition?

	Vater	Mutter
nein	☐ 0	☐ 0
ja	☐ 1	☐ 1
→ falls ja: (nur eine Antwort pro Elternteil)		
Topmanagement (z.B. Vorstand, Geschäftsführung, Ressortleitung)	☐ 1	☐ 1
Mittelmanagement (z.B. Abteilungsleitung, Regionalleitung)	☐ 2	☐ 2
unteres Management (z.B. Gruppenleitung, Referatsleitung, Leitung einer kleineren Filiale/eines kleinen Betriebs)	☐ 3	☐ 3
hochqualifizierte Fachposition	☐ 4	☐ 4

90. Wie viele Bücher sind im Haushalt Ihrer Eltern etwa vorhanden?

0-10 ☐ 1 11-50 ☐ 2 51-200 ☐ 3 201-400 ☐ 4 mehr als 400 ☐ 5

91. Gehen Ihre Eltern ins Theater, ins Museum oder ins Kino?

sehr selten ☐ 1 selten ☐ 2 manchmal ☐ 3 häufig ☐ 4 sehr häufig ☐ 5

92. Zu welcher Gesellschaftsschicht gehört Ihre Familie? (nur eine Antwort)

Unterschicht (ist arm) ☐ 1

unteren Mittelschicht (ist eher arm) ☐ 2

oberen Mittelschicht (ist eher wohlhabend) ☐ 3

Oberschicht (ist wohlhabend) ☐ 4

93. Leben Ihre Eltern zusammen?

ja ☐ 1 nein ☐ 2

94. Sind Ihre Eltern geschieden (bezieht sich auf die rechtliche Lage)?

ja ☐ 1 nein ☐ 2

Fragen zur Nationalität und Herkunft Ihrer Eltern

95. Welche Nationalität haben Ihr Vater und Ihre Mutter?

	Vater	Mutter		Vater	Mutter		Vater	Mutter
Schweiz	☐ 1	☐ 1	Deutschland	☐ 2	☐ 2	Italien	☐ 3	☐ 3
Frankreich	☐ 4	☐ 4	Spanien	☐ 5	☐ 5	Portugal	☐ 6	☐ 6
Kroatien	☐ 7	☐ 7	Bosnien-Herzegowina	☐ 8	☐ 8	Serbien/ Montenegro	☐ 9	☐ 9
Mazedonien	☐ 10	☐ 10	Albanien/Kosovo	☐ 11	☐ 11	Türkei	☐ 12	☐ 12
anderes								
europäisches Land	☐ 13	☐ 13	welches? Vater: _____		Mutter: _____			
afrikanisches Land	☐ 14	☐ 14	welches? Vater: _____		Mutter: _____			
asiatisches Land	☐ 15	☐ 15	welches? Vater: _____		Mutter: _____			
südamerikanisches								
Land	☐ 16	☐ 16	welches? Vater: _____		Mutter: _____			
nordamerikanisches								
Land	☐ 17	☐ 17	welches? Vater: _____		Mutter: _____			
anderes Land	☐ 18	☐ 18	welches? Vater: _____		Mutter: _____			

96. Wo sind Ihr Vater und Ihre Mutter geboren?

	Vater	Mutter		Vater	Mutter		Vater	Mutter
Schweiz	☐ 1	☐ 1	Deutschland	☐ 2	☐ 2	Italien	☐ 3	☐ 3
Frankreich	☐ 4	☐ 4	Spanien	☐ 5	☐ 5	Portugal	☐ 6	☐ 6
Kroatien	☐ 7	☐ 7	Bosnien-Herzegowina	☐ 8	☐ 8	Serbien/ Montenegro	☐ 9	☐ 9
Mazedonien	☐ 10	☐ 10	Albanien/Kosovo	☐ 11	☐ 11	Türkei	☐ 12	☐ 12
anderes								
europäisches Land	☐ 13	☐ 13	welches? Vater:		Mutter:			
afrikanisches Land	☐ 14	☐ 14	welches? Vater:		Mutter:			
asiatisches Land	☐ 15	☐ 15	welches? Vater:		Mutter:			
südamerikanisches Land	☐ 16	☐ 16	welches? Vater:		Mutter:			
nordamerikanisches Land	☐ 17	☐ 17	welches? Vater:		Mutter:			
anderes Land	☐ 18	☐ 18	welches? Vater:		Mutter:			

97. Seit wann lebt Ihr Vater in der Schweiz?

seit Geburt ☐ 1 seit mehr als 15 Jahren ☐ 2 seit 10-15 Jahren ☐ 3 seit 6-10 Jahren ☐ 4 seit 2-5 Jahren ☐ 5
seit 1-2 Jahren ☐ 6 lebt nicht in der CH ☐ 7

98. Seit wann lebt Ihre Mutter in der Schweiz?

seit Geburt ☐ 1 seit mehr als 15 Jahren ☐ 2 seit 10-15 Jahren ☐ 3 seit 6-10 Jahren ☐ 4 seit 2-5 Jahren ☐ 5
seit 1-2 Jahren ☐ 6 lebt nicht in der CH ☐ 7

99. Falls Ihre Eltern nicht seit Geburt in der Schweiz leben: Welches waren ihre Gründe, in die Schweiz zu kommen bzw. ihr Geburtsland zu verlassen?

a) wirtschaftliche Not (z.B. fehlende Arbeit, schlechte Entwicklungsperspektiven, Korruption).....	ja ☐ 1	nein ☐ 0
b) schlechte Lebensbedingungen (Fehlen von Wasser, Nahrung, Unterkunft, Trockenheit).....	ja ☐ 1	nein ☐ 0
c) politische oder religiöse Verfolgung (z.B. Angehörigkeit einer Minderheit, Bürgerkrieg).....	ja ☐ 1	nein ☐ 0
d) Hungersnot, Seuche, Naturkatastrophe.....	ja ☐ 1	nein ☐ 0
e) den Schultyp gewechselt (z.B. von der Sekundar- in die Realschule gewechselt).....	ja ☐ 1	nein ☐ 0
f) Wunsch, den Lebensstandard zu verbessern.....	ja ☐ 1	nein ☐ 0
g) familiäre Gründe (z.B. Familiennachzug, Familienzusammenführung).....	ja ☐ 1	nein ☐ 0
h) haben sich an Freunden orientiert, die zuvor in die Schweiz immigriert sind.....	ja ☐ 1	nein ☐ 0
i) Abenteuerlust.....	ja ☐ 1	nein ☐ 0
j) Bildungswunsch.....	ja ☐ 1	nein ☐ 0
k) andere Gründe.....	ja ☐ 1	nein ☐ 0
l) ich weiss es nicht.....	ja ☐ 1	nein ☐ 0

100. Falls Ihre Eltern nicht in der Schweiz geboren wurden: Planen ihre Eltern wieder in ihr Herkunftsland zurückzukehren?

nein ☐ 0 ja ☐ 1

→ Falls ja, wie bald?

sobald wie möglich ☐ 1 in einigen Jahren ☐ 2 wenn sie pensioniert sind ☐ 3

Fragen zur Wohnsituation Ihrer Familie

Erinnern Sie sich bitte an die Zeit während Ihrer Berufslehre zurück und beantworten Sie die folgenden Fragen zu Ihrer damaligen Wohnsituation.

101. Wie wohnten Sie während Ihrer Berufslehre? (nur eine Antwort)

- a) mit beiden Eltern zusammen in einem Haushalt ☐ 1
- b) mit einem Elternteil (Vater oder Mutter) zusammen in einem Haushalt ☐ 2
- c) bei Grosseltern im Haushalt ☐ 3
- d) in WG ☐ 4
- e) mit Lebenspartner/-in zusammen ☐ 5
- f) anders ☐ 6

102. Wie viele Personen wohnten damals bei Ihnen zu Hause? _____

103. Wie viele Zimmer gab es bei Ihnen zu Hause abgesehen von Küche und Bad? _____

104. Verglichen mit anderen Familien, hatten Sie in Ihrer Familie damals viele Medien (PC, Fernsehen, Zeitungen etc.)?

- viel mehr ☐ 1 eher mehr ☐ 2 eher weniger ☐ 3 viel weniger ☐ 4

105. Wie gestaltete sich das Leben in Ihrem Wohnquartier? (nur eine Antwort)

- fast nur / überwiegend Schweizer/-innen ☐ 1
- ungefähr genauso viele Schweizer/-innen wie Migrant/-innen ☐ 2
- überwiegend Migrant/-innen ☐ 3
- weiss nicht ☐ 4

106. Gab es in Ihrem Quartier häufig Konflikte zwischen Schweizer/-innen und Migrant/-innen?

- sehr oft ☐ 1 oft ☐ 2 mittelmässig ☐ 3 wenig ☐ 4 sehr wenig ☐ 5

Fragen zu Ihren schulischen und arbeitsbezogenen Interessen

107. Lesen Sie gerne?

- gar nicht gern ☐ 1 nicht gern ☐ 2 eingemessen ☐ 3 gern ☐ 4 sehr gern ☐ 5

108. Rechnen Sie gerne?

- gar nicht gern ☐ 1 nicht gern ☐ 2 eingemessen ☐ 3 gern ☐ 4 sehr gern ☐ 5

109. Geben Sie schnell auf?

- sehr selten ☐ 1 selten ☐ 2 manchmal ☐ 3 häufig ☐ 4 sehr häufig ☐ 5

110. Arbeiten Sie selbstständig?

- sehr selten ☐ 1 selten ☐ 2 manchmal ☐ 3 häufig ☐ 4 sehr häufig ☐ 5

111. Führen Sie Arbeiten lieber auf Anweisungen hin aus als dass Sie die Arbeiten aus eigener Initiative erledigen?

- sehr selten ☐ 1 selten ☐ 2 manchmal ☐ 3 häufig ☐ 4 sehr häufig ☐ 5

112. Arbeiten Sie gerne mit anderen zusammen?

- gar nicht gern ☐ 1 nicht gern ☐ 2 eingemessen ☐ 3 gern ☐ 4 sehr gern ☐ 5

113. Werden Sie unruhig, wenn Sie Probleme nicht sofort lösen können?

sehr selten ☐ 1 selten ☐ 2 manchmal ☐ 3 häufig ☐ 4 sehr häufig ☐ 5

114. Lösen Sie gerne schwierige Aufgaben?

sehr selten ☐ 1 selten ☐ 2 manchmal ☐ 3 häufig ☐ 4 sehr häufig ☐ 5

115. Können Sie mit Verantwortung umgehen? (z.B. bei konkreten Aufgaben im Alltag)

sehr gut ☐ 1 gut ☐ 2 mittelmässig ☐ 3 schlecht ☐ 4 sehr schlecht ☐ 5

116. Wie schätzen Sie Ihre eigene Lernfähigkeit ein?

stark
unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 überdurchschnittlich ☐ 5

Vorbilder in Schule, Lehre und Freizeit

117. Hatten Sie während Ihrer Berufslehre ein Vorbild?

Nein..... ☐ 0

Ja ☐ 1

→ falls ja, in welchen Bereichen:

a) Eltern.....	ja ☐ 1	nein ☐ 0
b) Geschwister.....	ja ☐ 1	nein ☐ 0
c) Verwandtschaft.....	ja ☐ 1	nein ☐ 0
d) Film.....	ja ☐ 1	nein ☐ 0
e) Musik.....	ja ☐ 1	nein ☐ 0
f) Sport.....	ja ☐ 1	nein ☐ 0
g) Politik.....	ja ☐ 1	nein ☐ 0
h) Schule.....	ja ☐ 1	nein ☐ 0
i) Beruf.....	ja ☐ 1	nein ☐ 0
j) ein anderer Bereich.....	ja ☐ 1	nein ☐ 0

→ Falls anderer Bereich, welcher? _____

118. Falls Sie im schulischen Bereich ein Vorbild hatten, wer war dies?

a) Eltern.....	ja ☐ 1	nein ☐ 0
b) Geschwister.....	ja ☐ 1	nein ☐ 0
c) Mitschüler/-in & Kollegen/-in	ja ☐ 1	nein ☐ 0
d) Lehrperson.....	ja ☐ 1	nein ☐ 0
e) eine andere Person.....	ja ☐ 1	nein ☐ 0

→ Falls eine andere Person, wer? _____

119. Falls Sie im beruflichen Bereich ein Vorbild hatten, wer war dies?

a) Eltern.....	ja ☐ 1	nein ☐ 0
b) Geschwister.....	ja ☐ 1	nein ☐ 0
c) andere Auszubildende/-r	ja ☐ 1	nein ☐ 0
d) Ausbilder/-in.....	ja ☐ 1	nein ☐ 0
e) eine andere Person.....	ja ☐ 1	nein ☐ 0

→ Falls eine andere Person, wer? _____

Fragen zu Ihrer Persönlichkeit

120. Ihr Selbstvertrauen erachten Sie als...

stark
unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 überdurchschnittlich ☐ 5

121. Ihre emotionale Stabilität erachten Sie als...

stark
unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 überdurchschnittlich ☐ 5

122. Finden Sie, Sie seien oft traurig?

stark
unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 überdurchschnittlich ☐ 5

123. Haben Sie das Gefühl, immer alles im Griff zu haben?

stark
unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 überdurchschnittlich ☐ 5

124. Sind Sie motiviert, Leistung zu bringen?

sehr gering ☐ 1 gering ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 stark ☐ 4 sehr stark ☐ 5

125. Gehorchen Sie Autoritätspersonen, die Ihnen Anweisungen geben?

sehr selten ☐ 1 selten ☐ 2 manchmal ☐ 3 häufig ☐ 4 sehr häufig ☐ 5

126. Finden Sie, andere müssen Ihnen gehorchen, wenn Sie etwas Ihrer Meinung nach besser wissen?

sehr selten ☐ 1 selten ☐ 2 manchmal ☐ 3 häufig ☐ 4 sehr häufig ☐ 5

127. Ich bin hilfsbereit.

stark
unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 überdurchschnittlich ☐ 5

Fragen zu Ihrem Verhalten

128. Ich arbeite exakt und sorgfältig.

stark
unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 überdurchschnittlich ☐ 5

129. Ich bin zuverlässig.

stark
unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 überdurchschnittlich ☐ 5

130. Ich überlege meine Handlungen gut.

stark
unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 überdurchschnittlich ☐ 5

131. Ich bin gut organisiert.

stark
unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 überdurchschnittlich ☐ 5

Fragen zu Ihrem Verhalten in Gruppen

132. Ich verhalte mich in Gruppen eher beobachtend.
 sehr selten ☐ 1 selten ☐ 2 ab und zu ☐ 3 oft ☐ 4 sehr oft ☐ 5
133. Ich stehe in Gruppen meist im Zentrum.
 stark unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 stark überdurchschnittlich ☐ 5
134. Ich bin eher ein stiller und zurückhaltender Typ.
 stark unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 stark überdurchschnittlich ☐ 5
135. Ich bin gesprächig in Gruppen.
 stark unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 stark überdurchschnittlich ☐ 5

Fragen zu Ihrer Einstellung gegenüber Neuem

136. Ich bin offen für neue Ideen und Erfahrungen.
 stark unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 stark überdurchschnittlich ☐ 5
137. Ich bin vielseitig interessiert.
 stark unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 stark überdurchschnittlich ☐ 5
138. Ich bin schulisch und beruflich neugierig.
 stark unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 stark überdurchschnittlich ☐ 5
139. Ich liebe Traditionen.
 stark unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 stark überdurchschnittlich ☐ 5

Fragen zu Ihrer allgemeinen Gefühlslage

140. Ich fühle mich oft angespannt.
 stark unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 stark überdurchschnittlich ☐ 5
141. Ich bin ängstlich und nervös.
 stark unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 stark überdurchschnittlich ☐ 5
142. Ich bin emotional ausgeglichen.
 stark unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 stark überdurchschnittlich ☐ 5
143. Ich bin leicht zu verärgern.
 stark unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 stark überdurchschnittlich ☐ 5

Fragen zu Ihrer Person

144. Wie alt sind Sie? _____ Jahre

145. Welcher Nationalität gehören Sie an? (nur eine Antwort)

- Schweiz ☐ 1
 Doppelbürger (Schweiz / Land in dem Sie geboren wurden) ☐ 2
 Land, in dem Sie geboren wurden ☐ 3
 andere ☐ 4

→ falls andere Nationalität, welche? _____

146. In welchem Land sind Sie geboren?

- | | | | | | |
|------------|-----------------------------|---------------------|-----------------------------|---------------------|-----------------------------|
| Schweiz | ☐ 1 | Deutschland | ☐ 2 | Italien | ☐ 3 |
| Frankreich | ☐ 4 | Spanien | ☐ 5 | Portugal | ☐ 6 |
| Kroatien | ☐ 7 | Bosnien-Herzegowina | ☐ 8 | Serbien/ Montenegro | ☐ 9 |
| Mazedonien | ☐ 10 | Albanien/Kosovo | ☐ 11 | Türkei | ☐ 12 |

anderes

europäisches Land ☐ 13 welches? _____

afrikanisches Land ☐ 14 welches? _____

asiatisches Land ☐ 15 welches? _____

südamerikanisches Land ☐ 16 welches? _____

nordamerikanisches Land ☐ 17 welches? _____

anderes Land ☐ 18 welches? _____

147. Falls im Ausland geboren: Wie alt waren Sie bei der Einreise in die Schweiz? _____ Jahre

148. Wie wohnen Sie zurzeit?

- alleine ☐ 1 in einer WG ☐ 2 mit Lebenspartner/-in ☐ 3 mit Eltern ☐ 4 anders ☐ 5

Fragen zu Ihren Sprachen

149. Bitte kreuzen Sie alle Sprachen an, die Sie fließend sprechen: (mehrere Antworten möglich)

- | | | | | | |
|---------------------|-----------------------------|----------------|-----------------------------|-------------|-----------------------------|
| Schweizerdeutsch | ☐ 0 | Rätoromanisch | ☐ 1 | Hochdeutsch | ☐ 2 |
| Italienisch | ☐ 3 | Französisch | ☐ 4 | Spanisch | ☐ 5 |
| Portugiesisch | ☐ 6 | Serbokroatisch | ☐ 7 | Bosnisch | ☐ 8 |
| Albanisch | ☐ 9 | Albanisch | ☐ 10 | Türkisch | ☐ 11 |
| eine andere Sprache | ☐ 12 | Englisch | ☐ 13 | | |

→ falls andere Sprachen, welche? _____

150. Welche Sprache sprechen Sie hauptsächlich mit Ihrem Vater und Ihrer Mutter? (nur eine Antwort)

	Vater	Mutter		Vater	Mutter		Vater	Mutter
Schweizerdeutsch	☐ 0	☐ 0	Rätoromanisch	☐ 1	☐ 1	Hochdeutsch	☐ 2	☐ 2
Italienisch	☐ 3	☐ 3	Französisch	☐ 4	☐ 4	Spanisch	☐ 5	☐ 5
Portugiesisch	☐ 6	☐ 6	Serbokroatisch	☐ 7	☐ 7	Bosnisch	☐ 8	☐ 8
Albanisch	☐ 9	☐ 9	Albanisch	☐ 10	☐ 10	Türkisch	☐ 11	☐ 11
eine andere Sprache	☐ 12	☐ 12						

→ falls eine andere Sprache, welche?

Vater: _____

Mutter: _____

151. Falls Sie Geschwister haben, welche Sprache sprechen Sie mit demjenigen hauptsächlich, mit dem Sie am meisten Zeit verbringen? (nur eine Antwort)

Schweizerdeutsch ☐ 1

falls nicht Schweizerdeutsch: gleiche Sprache wie mit dem Vater ☐ 2

falls nicht Schweizerdeutsch: gleiche Sprache wie mit der Mutter ☐ 3

andere als mit Eltern ☐ 4

→ falls eine andere Sprache als mit Eltern, welche? _____

152. Welche Sprache sprechen Sie mit Ihren Freundinnen und Freunden hauptsächlich? (nur eine Antwort)

Schweizerdeutsch ☐ 1

falls nicht Schweizerdeutsch: gleiche Sprache wie mit dem Vater ☐ 2

falls nicht Schweizerdeutsch: gleiche Sprache wie mit der Mutter ☐ 3

andere als mit Eltern ☐ 4

→ falls eine andere Sprache als mit Eltern, welche? _____

Fragen zur Identifikation mit dem Herkunftsland

Falls Sie oder Ihre Eltern nicht in der Schweiz geboren sind, beantworten Sie bitte auch die folgenden Fragen (sonst weiter mit „Zum Schluss“ auf Seite 19).

153. Fühlen Sie sich in der Schweiz sozial integriert? (D.h. verfügen Sie über nahe Bezugsgruppen und gute Freunde aus der Schweiz?)

stark
unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 überdurchschnittlich ☐ 5

154. Fühlen Sie sich mit Ihrer Herkunftsgruppe verbunden?

sehr stark ☐ 1 stark ☐ 2 mittelmässig ☐ 3 wenig ☐ 4 sehr wenig ☐ 5

155. Fühlen Sie sich unter den Angehörigen Ihrer Herkunftsgruppe in der Schweiz wohl?

sehr stark ☐ 1 stark ☐ 2 mittelmässig ☐ 3 wenig ☐ 4 sehr wenig ☐ 5

156. Fühlen Sie sich in Ihrem Herkunftsland zu Hause?

sehr stark ☐ 1 stark ☐ 2 mittelmässig ☐ 3 wenig ☐ 4 sehr wenig ☐ 5

157. Fühlen Sie sich in Ihrem Herkunftsland fremd?

sehr stark ☐ 1 stark ☐ 2 mittelmässig ☐ 3 wenig ☐ 4 sehr wenig ☐ 5

158. In welchem Land planen Sie, in Zukunft zu leben? (nur eine Antwort)

- Schweiz ☐ 1
mal im Herkunftsland, mal in der Schweiz oder sonst wo..... ☐ 2
im Herkunftsland ☐ 3

159. Welcher nationalen Herkunft sind Ihre Freunde/-innen mehrheitlich?

- Schweiz ☐ 1 Herkunftsland ☐ 2 sonstiges ☐ 3

160. Werden Sie von der Mehrheit der Schweizer/-innen akzeptiert?

- sehr gut ☐ 1 gut ☐ 2 mittelmässig ☐ 3 schlecht ☐ 4 sehr schlecht ☐ 5

161. Fühlten Sie sich durch Schweizer/-innen aufgrund Ihrer Herkunft schon mal ungerecht behandelt?

- sehr oft ☐ 1 oft ☐ 2 mittelmässig ☐ 3 wenig ☐ 4 sehr wenig ☐ 5

162. Haben Sie sich während Ihrer Ausbildung im Lehrbetrieb persönlich diskriminiert oder belästigt gefühlt?

- nein ☐ 0 ja ☐ 1

163. Falls ja, was war Ihrer Meinung nach der häufigste Grund dafür, dass Sie diskriminiert wurden? (nur eine Antwort)

- ethnische Herkunft..... ☐ 1
Religion oder (politische) Überzeugungen..... ☐ 2
körperliche Behinderung..... ☐ 3
Lernschwierigkeiten/psychische Krankheit..... ☐ 4
sexuelle Orientierung..... ☐ 5
andere..... ☐ 6

→ Falls anderer Grund, welcher?

Zum Schluss

Damit wir Sie für die nachfolgenden Befragungen in den Jahren 2010 und 2011 kontaktieren können bitten wir Sie, uns Ihre Kontaktangaben anzugeben.

Vorname _____
Nachname _____
Strasse und Nummer _____
Postleitzahl und Ort _____
E-Mail _____
Telefon _____

Wie im Begleitschreiben zum Fragebogen erwähnt, möchten wir Ihren ehemaligen Lehrbetrieb zu den Ausbildungsbedingungen und zur betrieblichen Förderung und Unterstützung ihrer Auszubildenden befragen. Deshalb bitten wir Sie, den Namen und die Adresse Ihres ehemaligen Lehrbetriebes sowie ihres/r betrieblichen Ausbildners/in anzugeben. Ihr ehemaliger Lehrbetrieb wird in keinerlei Hinsicht Kenntnis Ihrer Antworten in den Befragungen erhalten.

Name Firma _____
Strasse und Nummer _____
Postleitzahl und Ort _____
Vorname Ausbildner/-in _____
Nachname Ausbildner/-in _____

Hier haben Sie die Gelegenheit, Bemerkungen anzubringen

Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen mit dem beiliegenden Antwortcouvert portofrei bis zum Montag, 23. Oktober 2009 zurück.

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!

Kontakt:

Universität Fribourg, Departement Erziehungswissenschaften
Forschungsprojekt «Erfolgreiche Lehrabgängerinnen und -abgänger»
Rue P.A. de Faucigny 2, CH-1700 Fribourg

Fragebogen für erfolgreiche Lehrgänger/-innen aus dem Jahr 2009 (2. Befragung Herbst 2010)

Fragen zu Ihrer derzeitigen beruflichen Situation und Zukunft

1. Welches ist Ihre gegenwärtige berufliche (Haupt-) Beschäftigung? (nur eine Antwort)

- h) voll erwerbstätig (mindestens 30h / Woche; inkl. selbständig erwerbend)..... ☐ 1
- i) teilzeitlich erwerbstätig (6 bis 29h / Woche; inkl. selbständig erwerbend)..... ☐ 2
- j) auf Stellensuche..... ☐ 3
- k) unbezahlte Arbeit (soziale Einsätze)..... ☐ 4
- l) Hausfrau / Hausmann..... ☐ 5
- m) in Ausbildung (Vollzeit)..... ☐ 6
- n) IV-Bezüger/-in..... ☐ 7
- o) anderes..... ☐ 8

→ falls anderes, was? _____

2. Falls Sie zurzeit erwerbstätig sind (sonst weiter mit Frage 8), arbeiten Sie zurzeit für mehrere Arbeitgeber?

- Nein ☐ 0
 - Ja ☐ 1
- falls ja, für wie viele? _____ Arbeitgeber

3. Welches ist Ihre gegenwärtige berufliche Stellung bei Ihrer (Haupt-) Beschäftigung? (nur eine Antwort)

- a) Ungelernte/-r Arbeiter/-in..... ☐ 1
- b) Gelehrnte/-r Arbeiter/-in (mit EFZ)..... ☐ 2
- c) Vorarbeiter/-in, Gruppenleiter/-in..... ☐ 3
- d) Meister/-in..... ☐ 4
- e) Mittlere Position (z.B. Bürochef/in, Filialleiter/in)..... ☐ 5
- f) Leitungsposition (z.B. Direktor/in, Chef/in)..... ☐ 6
- g) Selbständig Erwerbende/r..... ☐ 7
- h) anderes..... ☐ 8

→ falls anderes, was? _____

4. Arbeiten Sie zurzeit hauptsächlich... (nur eine Antwort)

- g) in Ihrem ehemaligen Lehrbetrieb..... ☐ 1
- h) in einem anderen Betrieb im gleichen Berufsfeld wie der Lehrberuf..... ☐ 2
- i) in einem anderen Betrieb in einem anderen Berufsfeld als der Lehrberuf..... ☐ 3
- j) bin selbständig erwerbend..... ☐ 4

5. Arbeiten Sie zurzeit hauptsächlich in einem Betrieb von Familienangehörigen / Bekannten

- Nein ☐ 0
- Ja ☐ 1

6. Welchen Beruf üben Sie derzeit in Ihrer (Haupt-) Beschäftigung aus? Bitte geben Sie die genaue Bezeichnung Ihres Berufes an (z. B. Sachbearbeiter Verkauf und nicht einfach Sachbearbeiter).

7. Von wem erhalten Sie den Lohn für Ihre Arbeit? (nur eine Antwort)

- a) von einem privatem Stellenvermittlungsbüro (Temporärbüro)..... ☐ 1
 b) vom Unternehmen, wo ich in meiner beruflichen Tätigkeit tatsächlich arbeite..... ☐ 2
 c) bin selbständig erwerbend..... ☐ 3

8. Haben Sie seit dem erfolgreichen Abschluss Ihrer Ausbildung den Arbeitgeber gewechselt?

(Falls Sie heute noch in Ihrem ehemaligen Lehrbetrieb beschäftigt sind, entspricht dies der Antwort „nein“; falls Sie vom Lehrbetrieb in einen anderen Betrieb gewechselt haben und heute dort beschäftigt sind, entspricht dies der Antwort „ja, einmal“)

nein ☐ 0 ja, einmal ☐ 1 ja, zweimal ☐ 2 ja, drei mal ☐ 3 ja, mehr als dreimal ☐ 4

9. Wie stellen Sie sich Ihr zukünftiges Berufs- & Familienleben in den kommenden drei Jahren vor?

- | | | |
|---|-------------------------------|---------------------------------|
| g) Ich möchte Vollzeit arbeiten..... | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| h) Ich möchte Teilzeit arbeiten..... | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| i) Ich möchte das Berufsfeld wechseln..... | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| j) Ich möchte mich beruflich weiterbilden..... | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| k) Ich möchte eine Fachhochschule besuchen..... | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| l) Ich möchte Kinder..... | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| → und ich möchte meinen jetzigen Beruf weiter zu 100 Prozent ausführen..... | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| → und ich möchte aufhören zu arbeiten, wenn Kinder kommen..... | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| → und ich möchte die Berufstätigkeit aufgeben, bis die Kinder gross sind..... | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| → und ich möchte Beruf und Kindererziehung vereinbaren..... | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |

10. Meinen gelernten Beruf würde ich wieder ergreifen.

sicher nicht ☐ 1 eher nicht ☐ 2 vielleicht ☐ 3 eher schon ☐ 4 sicher ☐ 5

Fragen zur beruflichen Weiterbildung

11. Haben Sie seit dem erfolgreichen Abschluss Ihrer Berufslehre eine Berufsmaturität begonnen?

nein ☐ 0 ja ☐ 1 Ja, bereits abgeschlossen ☐ 2

→ falls nein, planen Sie es in Zukunft zu machen?

nein ☐ 1 eher nein ☐ 2 eher ja ☐ 3 ja ☐ 4

12. Haben Sie seit dem erfolgreichen Abschluss Ihrer Berufslehre eine berufliche Fort- oder Weiterbildung besucht?

nein ☐ 0 ja, eine ☐ 1 ja, mehrere ☐ 2

13. Falls Sie seit dem erfolgreichen Abschluss Ihrer Berufslehre eine berufliche Fort- oder Weiterbildung besucht haben, um was für eine Veranstaltung handelte es sich?

14. Bitte geben Sie die Gründe für Ihre Weiterbildung (Schule oder Weiterbildungskurs/e) in drei Stichworten wieder.

1. _____

2. _____

3. _____

Fragen zur Arbeit bei Ihrem derzeitigen Arbeitgeber

Falls Sie momentan erwerbstätig sind, versuchen Sie bitte, die nachfolgenden Fragen aufgrund Ihrer Erfahrungen bei der Arbeit (Haupttätigkeit) bei Ihrem momentanen Arbeitgeber zu beantworten.

Falls Sie selbständig erwerbend oder nicht erwerbstätig sind, gehen Sie bitte zu Frage 53 (S. 6).

15. In welchem Ort (Dorf/Stadt) befindet sich Ihr Arbeitsplatz?

16. Wie viele Mitarbeitende arbeiten insgesamt in Ihrem derzeitigen Betrieb?

1-5 ☐ 1 6-20 ☐ 2 21-50 ☐ 3 51-100 ☐ 4 mehr als 100 ☐ 5

17. Die Leistungsanforderungen bei meinem derzeitigen Arbeitgeber sind...

tief ☐ 1 eher tief ☐ 2 mittelmässig ☐ 3 eher hoch ☐ 4 hoch ☐ 5

18. Das Betriebsklima bei meinem derzeitigen Arbeitgeber ist...

schlecht ☐ 1 eher schlecht ☐ 2 mittelmässig ☐ 3 eher gut ☐ 4 sehr gut ☐ 5

19. Bei meinem derzeitigen Arbeitgeber legt man Wert darauf, dass die Mitarbeitenden gerne dort arbeiten.

trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 trifft manchmal zu ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5

20. Bei meinem derzeitigen Arbeitgeber gibt es häufig Spannungen zwischen älteren und jüngeren Angestellten.

trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 trifft manchmal zu ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5

21. Bei der Arbeit gibt es kaum Abwechslung, es gibt immer nur dieselbe Routine.

trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 trifft manchmal zu ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5

22. Wenn ich bei meinem derzeitigen Arbeitgeber gute Leistungen erbringe, werde ich gelobt.

trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 trifft manchmal zu ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5

23. Wenn Probleme bei der Arbeit auftreten, werde ich durch meine/-n Vorgesetzte/-n bei der Lösung unterstützt.

trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 trifft manchmal zu ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5

24. Bei meinem derzeitigen Arbeitgeber gehe ich gerne zur Arbeit.

trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 trifft manchmal zu ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5

Fragen zu Ihrer Berufszufriedenheit

Bitte versuchen Sie, die nachfolgenden Fragen aufgrund Ihrer Erfahrungen bei der Arbeit bei Ihrem momentanen Arbeitgeber (Haupttätigkeit) zu beantworten.

25. Entspricht das Anforderungsprofil der Stelle Ihren Qualifikationen?

trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 trifft eher nicht zu ☐ 3 trifft gar nicht zu ☐ 4

26. Bei meiner derzeitigen Stelle habe ich einen grossen Gestaltungsspielraum bei der Arbeit.

trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 trifft eher nicht zu ☐ 3 trifft gar nicht zu ☐ 4

27. Bei meiner derzeitigen Stelle kann ich meine Arbeitszeit auf verschiedene Aufgabenbereiche aufteilen.

trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 trifft eher nicht zu ☐ 3 trifft gar nicht zu ☐ 4

28. In meinem Beruf ist ein hierarchischer Aufstieg möglich.

trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 trifft eher nicht zu ☐ 3 trifft gar nicht zu ☐ 4

29. Bei meiner derzeitigen Stelle habe ich Führungsverantwortung.

trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 trifft eher nicht zu ☐ 3 trifft gar nicht zu ☐ 4

30. Werden Sie in der nahen Zukunft mehr Führungsverantwortung übernehmen?

sehr wahrscheinlich ☐ 1 eher wahrscheinlich ☐ 2 eher unwahrscheinlich ☐ 3 sehr unwahrscheinlich ☐ 4

31. Bei meiner derzeitigen Stelle habe ich Aussicht auf Beförderung.

trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 trifft eher nicht zu ☐ 3 trifft gar nicht zu ☐ 4

32. Bei meiner derzeitigen Stelle habe ich Aussicht auf eine rasche Lohnerhöhung.

trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 trifft eher nicht zu ☐ 3 trifft gar nicht zu ☐ 4

33. Sind Sie mit Ihrer momentanen beruflichen Situation zufrieden?

sehr zufrieden ☐ 1 eher zufrieden ☐ 2 eher unzufrieden ☐ 3 sehr unzufrieden ☐ 4

34. Wie schätzen Sie die berufliche Zukunftsperspektive (Karrieremöglichkeiten) Ihrer derzeitigen Stelle ein?

gut ☐ 1 eher gut ☐ 2 eher schlecht ☐ 3 schlecht ☐ 4

35. Sind Sie zufrieden mit der beruflichen Zukunftsperspektive (Karrieremöglichkeiten) Ihrer Stelle?

sehr zufrieden ☐ 1

eher zufrieden ☐ 2

eher unzufrieden ☐ 3

sehr unzufrieden ☐ 4

36. Sind Sie mit Ihren aktuellen direkten Vorgesetzten zufrieden?

sehr zufrieden ☐ 1

eher zufrieden ☐ 2

eher unzufrieden ☐ 3

sehr unzufrieden ☐ 4

37. Sind Sie mit Ihren aktuellen Arbeitstätigkeiten zufrieden?

sehr zufrieden ☐ 1

eher zufrieden ☐ 2

eher unzufrieden ☐ 3

sehr unzufrieden ☐ 4

38. Sind Sie mit Ihrem aktuellen Lohn zufrieden?

sehr zufrieden ☐ 1

eher zufrieden ☐ 2

eher unzufrieden ☐ 3

sehr unzufrieden ☐ 4

39. Mit meinen Arbeitskolleg/-innen verstehe ich mich gut.

trifft voll zu ☐ 1

trifft eher zu ☐ 2

trifft eher nicht zu ☐ 3

trifft gar nicht zu ☐ 4

40. Meine Konzentrationsfähigkeit wird bei meiner Arbeit stark gefordert.

trifft voll zu ☐ 1

trifft eher zu ☐ 2

trifft eher nicht zu ☐ 3

trifft gar nicht zu ☐ 4

41. Meine Belastbarkeit wird bei meiner Arbeit stark gefordert.

trifft voll zu ☐ 1

trifft eher zu ☐ 2

trifft eher nicht zu ☐ 3

trifft gar nicht zu ☐ 4

42. Die Aufgaben an meiner Arbeitsstelle sind anspruchsvoll.

trifft voll zu ☐ 1

trifft eher zu ☐ 2

trifft eher nicht zu ☐ 3

trifft gar nicht zu ☐ 4

43. Mein Beruf hat ein hohes Ansehen.

trifft voll zu ☐ 1

trifft eher zu ☐ 2

trifft eher nicht zu ☐ 3

trifft gar nicht zu ☐ 4

44. Für mich persönlich ist es ein Erfolg in meinem Leben, dass ich meine derzeitige Stelle bekommen habe.

trifft voll zu ☐ 1

trifft eher zu ☐ 2

trifft eher nicht zu ☐ 3

trifft gar nicht zu ☐ 4

45. Bitte beschreiben Sie in einem Satz, was für Sie Erfolg im Beruf bedeutet.

Beruflicher Erfolg ist für mich, wenn ich _____

46. Ich erachte mich im Beruf als erfolgreich.

trifft voll zu ☐ 1

trifft eher zu ☐ 2

trifft eher nicht zu ☐ 3

trifft gar nicht zu ☐ 4

47. Meine Arbeit erachte ich als sinnvoll.

trifft voll zu ☐ 1

trifft eher zu ☐ 2

trifft eher nicht zu ☐ 3

trifft gar nicht zu ☐ 4

48. An meiner derzeitigen Arbeitsstelle kann ich Arbeit und Privatleben in Einklang bringen.

trifft voll zu ☐ 1

trifft eher zu ☐ 2

trifft eher nicht zu ☐ 3

trifft gar nicht zu ☐ 4

49. Neben meiner Arbeit habe ich genügend Zeit zur eigenen Verfügung.

trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 trifft eher nicht zu ☐ 3 trifft gar nicht zu ☐ 4

50. Ich bin stolz auf meine Arbeit.

trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 trifft eher nicht zu ☐ 3 trifft gar nicht zu ☐ 4

51. Bei meiner Arbeit kann ich mich persönlich weiterentwickeln.

trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 trifft eher nicht zu ☐ 3 trifft gar nicht zu ☐ 4

52. Bei meiner Arbeit kann ich meine persönlichen Ziele erreichen.

trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 trifft eher nicht zu ☐ 3 trifft gar nicht zu ☐ 4

Fragen zu Berufsarbeit allgemein

53. Was ist Ihnen bei der Berufsarbeit wichtig?

- | | | |
|---|-------------------------------|---------------------------------|
| k) sichere Berufsstellung (langfristige Anstellungssicherheit) haben..... | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| l) interessante Arbeit haben..... | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| m) selbständig arbeiten können..... | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| n) viele Kontakte zu anderen Menschen haben..... | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| o) hohes Einkommen haben..... | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| p) Anerkennung bekommen..... | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| q) Verantwortung tragen..... | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| r) neben der Arbeit viel Freizeit haben..... | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| s) kreativ arbeiten können..... | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| t) persönliche Entwicklungsperspektiven haben..... | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |

54. Arbeit ist eine unangenehme Lebensnotwendigkeit.

stimme gar nicht zu ☐ 1 stimme eher nicht zu ☐ 2 stimme eher zu ☐ 3 stimme voll zu ☐ 4

55. Ich identifiziere mich stark mit meinem erlernten Beruf.

stimme gar nicht zu ☐ 1 stimme eher nicht zu ☐ 2 stimme eher zu ☐ 3 stimme voll zu ☐ 4

56. Eine berufliche Zukunftsperspektive ist mir wichtig.

stimme gar nicht zu ☐ 1 stimme eher nicht zu ☐ 2 stimme eher zu ☐ 3 stimme voll zu ☐ 4

57. Ich bin bereit, viel in meinen Beruf zu investieren.

stimme gar nicht zu ☐ 1 stimme eher nicht zu ☐ 2 stimme eher zu ☐ 3 stimme voll zu ☐ 4

Fragen zu Ihren Interessen am Arbeitsplatz

58. Geben Sie schnell auf?

sehr selten ☐ 1 selten ☐ 2 manchmal ☐ 3 häufig ☐ 4 sehr häufig ☐ 5

59. Arbeiten Sie selbständig?

sehr selten ☐ 1 selten ☐ 2 manchmal ☐ 3 häufig ☐ 4 sehr häufig ☐ 5

60. Führen Sie Arbeiten lieber auf Anweisungen hin aus, als dass Sie die Arbeiten aus eigener Initiative erledigen?

sehr selten ☐ 1 selten ☐ 2 manchmal ☐ 3 häufig ☐ 4 sehr häufig ☐ 5

61. Arbeiten Sie gerne mit anderen zusammen?

gar nicht gern ☐ 1 nicht gern ☐ 2 eingemessen ☐ 3 gern ☐ 4 sehr gern ☐ 5

62. Werden Sie unruhig, wenn Sie Probleme nicht sofort lösen können?

sehr selten ☐ 1 selten ☐ 2 manchmal ☐ 3 häufig ☐ 4 sehr häufig ☐ 5

63. Lösen Sie gerne schwierige Aufgaben?

sehr selten ☐ 1 selten ☐ 2 manchmal ☐ 3 häufig ☐ 4 sehr häufig ☐ 5

64. Können Sie mit Verantwortung umgehen (z.B. bei konkreten Aufgaben im Alltag)?

sehr schlecht ☐ 1 eher schlecht ☐ 2 mittelmässig ☐ 3 eher gut ☐ 4 sehr gut ☐ 5

65. Wie schätzen Sie Ihre eigene Lernfähigkeit ein?

stark
unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 überdurchschnittlich ☐ 5
stark

Fragen zu Ihrer Persönlichkeit

66. Mein Selbstvertrauen ist...

stark
unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 überdurchschnittlich ☐ 5
stark

67. Meine emotionale Stabilität ist...

stark
unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 überdurchschnittlich ☐ 5
stark

68. Finden Sie, Sie seien oft traurig?

stark
unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 überdurchschnittlich ☐ 5
stark

69. Haben Sie das Gefühl, immer alles im Griff zu haben?

stark
unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 überdurchschnittlich ☐ 5
stark

70. Sind Sie motiviert, Leistung zu bringen?

sehr gering ☐ 1 gering ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 stark ☐ 4 sehr stark ☐ 5

71. Gehorchen Sie Autoritätspersonen, die Ihnen Anweisungen geben?

sehr selten ☐ 1 selten ☐ 2 manchmal ☐ 3 häufig ☐ 4 sehr häufig ☐ 5

72. Finden Sie, dass andere auf Sie hören sollten, wenn Sie etwas Ihrer Meinung nach besser wissen?

sehr selten ☐ 1 selten ☐ 2 manchmal ☐ 3 häufig ☐ 4 sehr häufig ☐ 5

73. Ich bin hilfsbereit.

stark
unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 überdurchschnittlich ☐ 5

Fragen zu Ihrem Verhalten

74. Ich arbeite exakt und sorgfältig.

stark
unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 überdurchschnittlich ☐ 5

75. Ich bin zuverlässig.

stark
unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 überdurchschnittlich ☐ 5

76. Ich überlege meine Handlungen gut.

stark
unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 überdurchschnittlich ☐ 5

77. Ich bin gut organisiert.

stark
unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 überdurchschnittlich ☐ 5

Fragen zu Ihrem Verhalten in Gruppen

78. Wenn ich in einer Gruppe bin, dann beobachte ich eher als dass ich viel sage.

sehr selten ☐ 1 selten ☐ 2 ab und zu ☐ 3 oft ☐ 4 sehr oft ☐ 5

79. Ich stehe in Gruppen meist im Zentrum.

stark
unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 überdurchschnittlich ☐ 5

80. Ich bin eher ein stiller und zurückhaltender Typ.

stark
unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 überdurchschnittlich ☐ 5

81. Ich bin Gesprächig in Gruppen.

stark
unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 überdurchschnittlich ☐ 5

Fragen zu Ihrer Einstellung gegenüber Neuem

82. Ich bin offen für neue Ideen und Erfahrungen.

stark
unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 überdurchschnittlich ☐ 5

83. Ich bin vielseitig interessiert.

stark
unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 überdurchschnittlich ☐ 5

84. Ich bin schulisch und beruflich neugierig.

stark
unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 überdurchschnittlich ☐ 5

85. Ich liebe Traditionen.

stark
unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 überdurchschnittlich ☐ 5

Fragen zu Ihrer allgemeinen Gefühlslage

86. Ich fühle mich oft angespannt.

stark
unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 überdurchschnittlich ☐ 5

87. Ich bin ängstlich und nervös.

stark
unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 überdurchschnittlich ☐ 5

88. Ich bin emotional ausgeglichen.

stark
unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 überdurchschnittlich ☐ 5

89. Ich bin leicht zu verärgern.

stark
unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 überdurchschnittlich ☐ 5

Fragen zu Politik und Gesellschaft

90. Ich bin politisch interessiert.

trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 weder noch ☐ 3 trifft eher nicht zu ☐ 4 trifft gar nicht zu ☐ 5

91. Ich diskutiere mit anderen Leuten über politische Dinge.

sehr häufig ☐ 1 häufig ☐ 2 manchmal ☐ 3 selten ☐ 4 sehr selten bis nie ☐ 5

92. Ich interessiere mich für politische Themen, welche meine Stadt, Gemeinde bzw. mein Wohnquartier betreffen.

sehr interessiert ☐ 1 ziemlich interessiert ☐ 2 nicht sehr interessiert ☐ 3 gar nicht interessiert ☐ 4

93. Ich interessiere mich für politische Themen, welche die Schweiz betreffen.

sehr interessiert ☐ 1 ziemlich interessiert ☐ 2 nicht sehr interessiert ☐ 3 gar nicht interessiert ☐ 4

94. Ich interessiere mich für politische Themen, welche andere Länder betreffen.

sehr interessiert ☐ 1 ziemlich interessiert ☐ 2 nicht sehr interessiert ☐ 3 gar nicht interessiert ☐ 4

95. Ich bin stolz darauf, in der Schweiz zu leben.

stimme voll zu ☐ 1 stimme eher zu ☐ 2 stimme eher nicht zu ☐ 3 stimme gar nicht zu ☐ 4

96. Alles in allem lässt es sich in der Schweiz besser leben als in den meisten anderen Ländern.

stimme voll zu ☐ 1 stimme eher zu ☐ 2 stimme eher nicht zu ☐ 3 stimme gar nicht zu ☐ 4

97. Kinder von Migrant/-innen sollten die gleichen Bildungsmöglichkeiten haben wie die einheimischen Kinder.

stimme voll zu ☐ 1 stimme eher zu ☐ 2 stimme eher nicht zu ☐ 3 stimme gar nicht zu ☐ 4

98. Migrant/-innen sollten die Möglichkeit haben, ihre Sitten und Gebräuche und ihren Lebensstil zu pflegen.

stimme voll zu ☐ 1 stimme eher zu ☐ 2 stimme eher nicht zu ☐ 3 stimme gar nicht zu ☐ 4

99. Migrant/-innen, die bereits seit mehreren Jahren in einem Land leben, sollten die Möglichkeit haben, sich in diesem Land an politischen Abstimmungen zu beteiligen.

stimme voll zu ☐ 1 stimme eher zu ☐ 2 stimme eher nicht zu ☐ 3 stimme gar nicht zu ☐ 4

Fragen zu Ihrer Person

100. Wie wohnen Sie zurzeit?

alleine ☐ 1 in einer WG ☐ 2 mit Lebenspartner/-in ☐ 3 mit Eltern ☐ 4 anders ☐ 5

101. Wie gestaltet sich das Leben in Ihrem Wohnquartier/Dorf? (nur eine Antwort)

fast nur / überwiegend Schweizer/-innen ☐ 1
ungefähr genauso viele Schweizer/-innen wie Migrant/-innen ☐ 2
überwiegend Migrant/-innen ☐ 3
weiss nicht ☐ 4

102. Gibt es im Quartier/Dorf, wo sie zurzeit wohnen häufig Konflikte zwischen Schweizer/-innen und Migrant/-innen?

sehr oft ☐ 1 oft ☐ 2 mittelmässig ☐ 3 wenig ☐ 4 sehr wenig ☐ 5

103. Könnten Sie bitte Ihr monatliches Erwerbseinkommen (Brutto) in Ihrer Haupttätigkeit angeben.

- | | |
|-------------------------------|-----------------------------|
| a) bis Fr. 1'000.-..... | ☐ 1 |
| b) Fr. 1'001 - 2'000.-..... | ☐ 2 |
| c) Fr. 2'001 - 3'000.-..... | ☐ 3 |
| d) Fr. 3'001 - 4'000.-..... | ☐ 4 |
| e) Fr. 4'001 - 5'000.-..... | ☐ 5 |
| f) Fr. 5'001 - 6'000.-..... | ☐ 6 |
| g) Fr. 6'001 - 7'000.-..... | ☐ 7 |
| h) Fr. 7'001 - 8'000.-..... | ☐ 8 |
| i) Fr. 8'001 - 10'000.-..... | ☐ 9 |
| j) mehr als Fr. 10'000.-..... | ☐ 10 |

Zum Schluss

104. Wie im Begleitschreiben zum Fragebogen erwähnt, möchten wir Ihren derzeitigen Arbeitgeber zu Ihren Arbeitsbedingungen, insbesondere zu Ihren Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten befragen. Deshalb bitten wir Sie, den Namen und die Adresse Ihres derzeitigen Arbeitgebers sowie ihres/r direkten Vorgesetzten anzugeben. Ihr Arbeitgeber wird in keinerlei Hinsicht Kenntnis Ihrer Antworten in den Befragungen erhalten.

Name Firma _____
Strasse und Nummer _____
Postleitzahl und Ort _____
Vorname direkte/r Vorgesetzte/r _____
Nachname direkte/r Vorgesetzte/r _____

105. Falls wir im Fragebogen etwas vergessen haben, was für Ihre persönliche Situation/Werdegang wichtig ist, haben Sie hier die Möglichkeit, dies zu vermerken.

Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen mit dem beiliegenden Antwortcouvert portofrei bis zum Freitag, 12. November 2010 zurück.

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!

Fragebogen für erfolgreiche Lehrabgänger/-innen aus dem Jahr 2009 (3. Befragung, Herbst 2011)

Fragen zu Ihrer derzeitigen beruflichen Situation und Zukunft

1. Welches ist Ihre gegenwärtige berufliche (Haupt-)Beschäftigung? (nur eine Antwort)

- p) voll erwerbstätig (mindestens 30h / Woche; inkl. selbständig erwerbend)..... ☐ 1
- q) teilzeitlich erwerbstätig (6 bis 29h / Woche; inkl. selbständig erwerbend)..... ☐ 2
- r) auf Stellensuche..... ☐ 3
- s) unbezahlte Arbeit (soziale Einsätze)..... ☐ 4
- t) Hausfrau / Hausmann..... ☐ 5
- u) in Ausbildung (Vollzeit)..... ☐ 6
- v) IV-Bezüger/-in..... ☐ 7
- w) anderes..... ☐ 8

→ falls anderes, was? _____

2. Falls Sie zurzeit erwerbstätig sind (sonst weiter mit Frage 8), arbeiten Sie für mehrere Arbeitgeber?

- Nein..... ☐ 0
- Ja..... ☐ 1

→ falls ja, für wie viele? _____

Arbeitgeber

3. Welches ist Ihre gegenwärtige berufliche Stellung bei Ihrer (Haupt-)Beschäftigung? (nur eine Antwort)

- i) Ungelernte/-r Arbeiter/-in..... ☐ 1
- j) Gelernte/-r Arbeiter/-in (mit EFZ)..... ☐ 2
- k) Vorarbeiter/-in, Gruppenleiter/-in..... ☐ 3
- l) Meister/-in..... ☐ 4
- m) Mittlere Position (z.B. Bürochef/in, Filialleiter/in)..... ☐ 5
- n) Leitungsposition (z.B. Direktor/in, Chef/in)..... ☐ 6
- o) Selbständig Erwerbende/r..... ☐ 7
- p) anderes..... ☐ 8

→ falls anderes, was? _____

4. Arbeiten Sie bei Ihrer gegenwärtigen (Haupt-)Beschäftigung... (nur eine Antwort)

- k) in Ihrem ehemaligen Lehrbetrieb..... ☐ 1
- l) in einem anderen Betrieb im gleichen Berufsfeld wie der Lehrberuf..... ☐ 2
- m) in einem anderen Betrieb in einem anderen Berufsfeld als der Lehrberuf..... ☐ 3
- n) bin selbständig erwerbend..... ☐ 4

5. Arbeiten Sie bei Ihrer gegenwärtigen (Haupt-)Beschäftigung in einem Betrieb von Familienangehörigen / Bekannten?

Nein..... ☐ 0

Ja..... ☐ 1

6. Welchen Beruf üben Sie derzeit in Ihrer (Haupt-)Beschäftigung aus? Bitte geben Sie die genaue Bezeichnung Ihres Berufes an (z. B. Sachbearbeiter Verkauf und nicht einfach Sachbearbeiter).

7. In welcher Branche ist ihr Betrieb hauptsächlich tätig? (nur eine Antwort)

Architektur und Baugewerbe..... ☐ 1

Büro und Informationswesen..... ☐ 2

Dienstleistungen..... ☐ 3

Druck, Design und Kunstgewerbe..... ☐ 4

Gesundheit und Sozialwesen..... ☐ 5

Informatik..... ☐ 6

Landwirtschaft..... ☐ 7

Technische Berufe..... ☐ 8

Verarbeitendes Gewerbe..... ☐ 9

Verkauf..... ☐ 10

Übrige Berufe..... ☐ 11

→ welche?

8. Einige Arbeitgeber belohnen ihre Mitarbeiter aufgrund von besonders guten Leistungen oder gutem Geschäftsgang. Diese Belohnungen können sowohl mit Geld (z.B. Boni, Lohnerhöhung), als auch in anderen Formen ausgedrückt werden (z.B. Auszeichnungen, Führungsaufgaben oder interessante Jobs wie Auslandsgeschäfte übernehmen). Erhielten Sie seit dem Abschluss Ihrer Lehre einmal eine Belohnung für besonders gute Leistungen?

Nein..... ☐ 0

Ja..... ☐ 1

→ falls ja, welche und wie oft?

9. Haben Sie seit Oktober 2010 den Arbeitgeber gewechselt?

nein ☐ 0

ja, einmal ☐ 1

ja, zweimal ☐ 2

ja, dreimal ☐ 3

ja, mehr als dreimal ☐ 4

10. Falls Sie zurzeit nicht beruflich selbständig arbeiten (*falls beruflich selbständig, weiter mit Frage 12*), planen Sie dies in Zukunft zu machen?

sehr wahrscheinlich ☐ 1

eher wahrscheinlich ☐ 2

eher unwahrscheinlich ☐ 3

sehr unwahrscheinlich ☐ 4

11. Falls für Sie eine berufliche Selbständigkeit in Zukunft eher oder sehr wahrscheinlich ist, wann wäre dies der Fall? (*falls berufl. Selbständigkeit eher oder sehr unwahrscheinlich, weiter mit Frage 13*)

innerhalb eines Jahres ☐ 1

in 2-3 Jahren ☐ 2

in 4-5 Jahren ☐ 3

in 5-10 Jahren ☐ 4

in mehr als 10 Jahren ☐ 5

12. Falls Sie zurzeit beruflich selbständig arbeiten oder eine berufliche Selbständigkeit für Sie in Zukunft eher oder sehr wahrscheinlich ist, geben Sie bitte die Gründe dafür in drei Stichworten wieder.

1. _____

2. _____

3. _____

13. Falls für Sie eine berufliche Selbständigkeit in Zukunft sehr unwahrscheinlich oder eher unwahrscheinlich ist, geben Sie bitte die Gründe dafür in drei Stichworten wieder.

1. _____

2. _____

3. _____

14. Wie gestaltet sich Ihr Familienleben derzeit: Haben Sie Kinder?

Nein..... ☐ 0

Ja..... ☐ 1

→ falls ja, wie viele? _____ Kinder

15. Wie stellen Sie sich Ihr zukünftiges Berufs- & Familienleben in den kommenden drei Jahren vor?

m) Ich möchte Vollzeit arbeiten	ja ☐ 1	nein ☐ 0
n) Ich möchte Teilzeit arbeiten.....	ja ☐ 1	nein ☐ 0
o) Ich möchte das Berufsfeld wechseln.....	ja ☐ 1	nein ☐ 0
p) Ich möchte mich beruflich weiterbilden	ja ☐ 1	nein ☐ 0
q) Ich möchte eine Fachhochschule besuchen.....	ja ☐ 1	nein ☐ 0
r) Ich möchte Kinder.....	ja ☐ 1	nein ☐ 0
→ und ich möchte meinen jetzigen Beruf weiter zu 100 Prozent ausführen.....	ja ☐ 1	nein ☐ 0
→ und ich möchte aufhören zu arbeiten, wenn Kinder kommen.....	ja ☐ 1	nein ☐ 0
→ und ich möchte die Berufstätigkeit aufgeben, bis die Kinder gross sind	ja ☐ 1	nein ☐ 0
→ und ich möchte Beruf und Kindererziehung vereinbaren.....	ja ☐ 1	nein ☐ 0

Fragen zur beruflichen Weiterbildung

16. Haben Sie seit Oktober 2010 eine Berufsmaturität begonnen?

nein ☐ 0 ja ☐ 1 Ja, bereits abgeschlossen ☐ 2

→ falls nein, planen Sie es in Zukunft zu machen?

nein ☐ 1 eher nein ☐ 2 eher ja ☐ 3 ja ☐ 4

17. Haben Sie seit Oktober 2010 eine berufliche Fort- oder Weiterbildung besucht? (sonst weiter mit Frage 21)

nein ☐ 0 ja, eine ☐ 1 ja, mehrere ☐ 2

18. Falls Sie seit Oktober 2010 eine berufliche Fort- oder Weiterbildung besucht haben, um was für eine Veranstaltung handelte es sich?

19. Falls Sie seit Oktober 2010 eine berufliche Fort- oder Weiterbildung besuchen/besucht haben, wer bezahlt(e) diese?

Beispiel:

Sie selber: 50 % Arbeitgeber: 40 % andere Form der Finanzierung: 10 %

→ falls andere Form, welche? Etern

Sie selber: _____ % Arbeitgeber: _____ % andere Form der Finanzierung: _____ %

→ falls andere Finanzierungsform, welche? _____

20. Bitte geben Sie die Gründe für Ihre Weiterbildung (Schule oder Weiterbildungskurs/e) in drei Stichworten wieder.

1. _____
2. _____
3. _____

21. Falls Sie seit Oktober 2010 keine berufliche Fort- oder Weiterbildung besucht haben: Bitte geben Sie die Gründe dafür in drei Stichworten wieder.

1. _____
2. _____
3. _____

Fragen zu Ihrer Berufszufriedenheit

Bitte versuchen Sie, die nachfolgenden Fragen aufgrund Ihrer Erfahrungen bei der Arbeit (voll- oder teilzeitlich) bei Ihrem momentanen Arbeitgeber (Haupttätigkeit) zu beantworten. (Falls Sie nicht voll- oder teilzeitlich erwerbstätig sind, weiter mit Frage 51)

22. Entspricht das Anforderungsprofil der Stelle Ihren Qualifikationen?

trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 trifft eher nicht zu ☐ 3 trifft gar nicht zu ☐ 4

23. Bei meiner derzeitigen Stelle habe ich einen grossen Gestaltungsspielraum bei der Arbeit.

trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 trifft eher nicht zu ☐ 3 trifft gar nicht zu ☐ 4

24. Bei meiner derzeitigen Stelle kann ich meine Arbeitszeit auf verschiedene Aufgabenbereiche aufteilen.

trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 trifft eher nicht zu ☐ 3 trifft gar nicht zu ☐ 4

25. In meinem Beruf ist ein hierarchischer Aufstieg möglich.
trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 trifft eher nicht zu ☐ 3 trifft gar nicht zu ☐ 4
26. Bei meiner derzeitigen Stelle habe ich Führungsverantwortung.
trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 trifft eher nicht zu ☐ 3 trifft gar nicht zu ☐ 4
27. Werden Sie in der nahen Zukunft mehr Führungsverantwortung übernehmen?
sehr wahrscheinlich ☐ 1 eher wahrscheinlich ☐ 2 eher unwahrscheinlich ☐ 3 sehr unwahrscheinlich ☐ 4
28. Bei meiner derzeitigen Stelle habe ich Aussicht auf Beförderung.
trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 trifft eher nicht zu ☐ 3 trifft gar nicht zu ☐ 4
29. Bei meiner derzeitigen Stelle habe ich Aussicht auf eine rasche Lohnerhöhung.
trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 trifft eher nicht zu ☐ 3 trifft gar nicht zu ☐ 4
30. Sind Sie mit Ihrer momentanen beruflichen Situation zufrieden?
sehr zufrieden ☐ 1 eher zufrieden ☐ 2 eher unzufrieden ☐ 3 sehr unzufrieden ☐ 4
31. Sind Sie mit Ihren aktuellen direkten Vorgesetzten zufrieden?
sehr zufrieden ☐ 1 eher zufrieden ☐ 2 eher unzufrieden ☐ 3 sehr unzufrieden ☐ 4
32. Sind Sie mit Ihren aktuellen Arbeitstätigkeiten zufrieden?
sehr zufrieden ☐ 1 eher zufrieden ☐ 2 eher unzufrieden ☐ 3 sehr unzufrieden ☐ 4
33. Sind Sie mit Ihrem aktuellen Lohn zufrieden?
sehr zufrieden ☐ 1 eher zufrieden ☐ 2 eher unzufrieden ☐ 3 sehr unzufrieden ☐ 4
34. Mit meinen Arbeitskolleg/-innen verstehe ich mich gut.
trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 trifft eher nicht zu ☐ 3 trifft gar nicht zu ☐ 4
35. Meine Belastbarkeit wird bei meiner Arbeit stark gefordert.
trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 trifft eher nicht zu ☐ 3 trifft gar nicht zu ☐ 4
36. Die Aufgaben an meiner Arbeitsstelle sind anspruchsvoll.
trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 trifft eher nicht zu ☐ 3 trifft gar nicht zu ☐ 4
37. Mein Beruf hat ein hohes Ansehen.
trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 trifft eher nicht zu ☐ 3 trifft gar nicht zu ☐ 4
38. Für mich persönlich ist es ein Erfolg in meinem Leben, dass ich meine derzeitige Stelle bekommen habe.
trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 trifft eher nicht zu ☐ 3 trifft gar nicht zu ☐ 4
39. Ich erachte mich im Beruf als erfolgreich.
trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 trifft eher nicht zu ☐ 3 trifft gar nicht zu ☐ 4

40. Meine Arbeit erachte ich als sinnvoll.

trifft voll zu ☐ 1

trifft eher zu ☐ 2

trifft eher nicht zu ☐ 3

trifft gar nicht zu ☐ 4

41. An meiner derzeitigen Arbeitsstelle kann ich Arbeit und Privatleben in Einklang bringen.

trifft voll zu ☐ 1

trifft eher zu ☐ 2

trifft eher nicht zu ☐ 3

trifft gar nicht zu ☐ 4

42. Neben meiner Arbeit habe ich genügend Zeit zur eigenen Verfügung.

trifft voll zu ☐ 1

trifft eher zu ☐ 2

trifft eher nicht zu ☐ 3

trifft gar nicht zu ☐ 4

43. Ich bin stolz auf meine Arbeit.

trifft voll zu ☐ 1

trifft eher zu ☐ 2

trifft eher nicht zu ☐ 3

trifft gar nicht zu ☐ 4

44. Bei meiner Arbeit kann ich mich persönlich weiterentwickeln.

trifft voll zu ☐ 1

trifft eher zu ☐ 2

trifft eher nicht zu ☐ 3

trifft gar nicht zu ☐ 4

45. Bei meiner Arbeit kann ich meine persönlichen Ziele erreichen.

trifft voll zu ☐ 1

trifft eher zu ☐ 2

trifft eher nicht zu ☐ 3

trifft gar nicht zu ☐ 4

46. Ich identifiziere mich stark mit meinem Beruf.

stimme gar nicht zu ☐ 1

stimme eher nicht zu ☐ 2

stimme eher zu ☐ 3

stimme voll zu ☐ 4

Fragen zur Arbeit bei Ihrem derzeitigen Arbeitgeber

Falls Sie momentan erwerbstätig sind, versuchen Sie bitte, die nachfolgenden Fragen aufgrund Ihrer Erfahrungen bei der Arbeit (Haupttätigkeit) bei Ihrem momentanen Arbeitgeber zu beantworten. (Falls Sie selbständig erwerbend sind, gehen Sie bitte zu Frage 51).

47. Wenn ich bei meinem derzeitigen Arbeitgeber gute Leistungen erbringe, werde ich gelobt.

trifft gar nicht zu ☐ 1

trifft eher nicht zu ☐ 2

trifft manchmal zu ☐ 3

trifft eher zu ☐ 4

trifft voll zu ☐ 5

48. Wenn Probleme bei der Arbeit auftreten, werde ich durch meine/-n Vorgesetzte/-n bei der Lösung unterstützt.

trifft gar nicht zu ☐ 1

trifft eher nicht zu ☐ 2

trifft manchmal zu ☐ 3

trifft eher zu ☐ 4

trifft voll zu ☐ 5

49. Die Leistungsanforderungen bei meinem derzeitigen Arbeitgeber sind...

tief ☐ 1

eher tief ☐ 2

mittelmässig ☐ 3

eher hoch ☐ 4

hoch ☐ 5

50. Das Betriebsklima bei meinem derzeitigen Arbeitgeber ist...

schlecht ☐ 1

eher schlecht ☐ 2

mittelmässig ☐ 3

eher gut ☐ 4

sehr gut ☐ 5

Fragen zu Ihrer Persönlichkeit

51. Mein Selbstvertrauen ist...

stark
unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 überdurchschnittlich ☐ 5

52. Haben Sie das Gefühl, immer alles im Griff zu haben?

stark
unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 überdurchschnittlich ☐ 5

53. Sind Sie motiviert, Leistung zu bringen?

sehr gering ☐ 1 gering ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 stark ☐ 4 sehr stark ☐ 5

54. Auf was führen Sie Ihre Erfolge im Beruf in erster Linie zurück? (nur eine Antwort ankreuzen)

Glück, Zufall ☐ 1 eigene Anstrengung ☐ 2 eigene Fähigkeit ☐ 3 leichte Aufgaben ☐ 4

55. Wenn Sie im Beruf Misserfolge haben, auf was führen Sie dies in erster Linie zurück? (nur eine Antwort ankreuzen)

Pech, Zufall ☐ 1 zu wenig Anstrengung ☐ 2 eigene Unfähigkeit ☐ 3 zu schwere Aufgaben ☐ 4

Fragen zum Zusammenhalt und zur Erziehung in Ihrer Familie

56. Ich habe eine sehr gute Beziehung zu meinen Eltern.

trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 weder noch ☐ 3 trifft eher nicht zu ☐ 4 trifft gar nicht zu ☐ 5

57. Hat sich Ihre Beziehung zu Ihren Eltern seit dem Abschluss Ihrer Berufsausbildung verändert?

stark verschlechtert ☐ 1 eher verschlechtert ☐ 2 gleich geblieben ☐ 3 eher verbessert ☐ 4 stark verbessert ☐ 5

58. Wie oft haben Sie durchschnittlich Kontakt zu Ihren Eltern (Besuche, Telefonate, usw.)?

- a) täglich oder beinahe täglich..... ☐ 1
- b) mindestens einmal in der Woche..... ☐ 2
- c) mindestens einmal im Monat..... ☐ 3
- d) mindestens alle 2 Monate..... ☐ 4
- e) mindestens alle 6 Monate..... ☐ 5
- f) seltener..... ☐ 6

59. Meine Eltern sind oft stolz auf mich.

trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 mittelmässig ☐ 3 trifft eher nicht zu ☐ 4 trifft gar nicht zu ☐ 5

60. Wir unterstützen uns in der Familie gegenseitig.

trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 weder noch ☐ 3 trifft eher nicht zu ☐ 4 trifft gar nicht zu ☐ 5

61. Meine Eltern unterstützen mich in beruflichen Angelegenheiten.

trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 weder noch ☐ 3 trifft eher nicht zu ☐ 4 trifft gar nicht zu ☐ 5

62. Setzen Ihre Eltern in Bezug auf Ihre berufliche Karriere grosse Hoffnung in Sie?

sehr stark ☐ 1 stark ☐ 2 mittelmässig ☐ 3 wenig ☐ 4 sehr wenig ☐ 5

63. Erwarten Ihre Eltern von Ihnen, dass Sie (in der Schweiz) einen möglichst anspruchsvollen und gesellschaftlich angesehenen Beruf ausüben?

trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 weder noch ☐ 3 trifft eher nicht zu ☐ 4 trifft gar nicht zu ☐ 5

64. Erwarten Ihre Eltern von Ihnen, dass Sie (in der Schweiz) einen möglichst hohen Bildungsabschluss machen?

trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 weder noch ☐ 3 trifft eher nicht zu ☐ 4 trifft gar nicht zu ☐ 5

Fragen zum sozialen Netzwerk

65. Viele Leute üben in ihrer freien Zeit Aktivitäten in Gruppen aus. Wie ist das bei Ihnen? Sind Sie Mitglied in einer der folgenden Arten von Vereinen oder Gruppen (mehrere Antworten möglich):

- a) Sportverein ☐ 1
- b) Gewerkschaft..... ☐ 2
- c) Berufliche Vereinigung ☐ 3
- d) Elternverein..... ☐ 4
- e) Religiöse Gruppe ☐ 5
- f) Kultureller Verein..... ☐ 6
- g) Musikgruppe ☐ 7
- h) Politische Vereinigung..... ☐ 8
- i) andere/r Gruppe/Verein..... ☐ 9

→ falls andere/r, welcher: _____

66. Freunde und Bekannte aus meiner Kultur bieten mir Zugang zu wichtigen Kontakten, Anlässen, Arbeitgebern usw.

trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 weder noch ☐ 3 trifft eher nicht zu ☐ 4 trifft gar nicht zu ☐ 5

67. Freunde und Bekannte unterstützen mich und helfen mir, wenn ich etwas brauche.

trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 weder noch ☐ 3 trifft eher nicht zu ☐ 4 trifft gar nicht zu ☐ 5

68. Freunde und Bekannte weisen mich oft auf Dinge hin, die mir nützlich sind.

trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 weder noch ☐ 3 trifft eher nicht zu ☐ 4 trifft gar nicht zu ☐ 5

69. Meine Familie verfügt über ein Netz an sozialen Beziehungen, das mir oft weiterhilft.

trifft voll zu ☐ 1 trifft eher zu ☐ 2 weder noch ☐ 3 trifft eher nicht zu ☐ 4 trifft gar nicht zu ☐ 5

Berufliche Vorbilder

70. Haben Sie in Ihrem Beruf ein Vorbild?

- Nein..... ☐ 0
Ja ☐ 1

71. Falls Sie ein berufliches Vorbild haben, wer ist dies?

- f) Eltern..... ja ☐ 1 nein ☐ 0
g) Geschwister..... ja ☐ 1 nein ☐ 0
h) Arbeitgeber/-in..... ja ☐ 1 nein ☐ 0
i) Arbeitskolleg/-in..... ja ☐ 1 nein ☐ 0
j) Ehemalige/-r Ausbilder/-in..... ja ☐ 1 nein ☐ 0
k) eine andere Person..... ja ☐ 1 nein ☐ 0

→ Falls eine andere Person, wer?

Fragen zur Identifikation mit dem Herkunftsland

Falls Sie oder Ihre Eltern nicht in der Schweiz geboren sind, beantworten Sie bitte auch die folgenden Fragen (sonst weiter mit „Zum Schluss“ auf Seite 10).

72. Fühlen Sie sich in der Schweiz sozial integriert? (D.h. verfügen Sie über nahe Bezugsgruppen und gute Freunde aus der Schweiz?)

- stark
unterdurchschnittlich ☐ 1 unterdurchschnittlich ☐ 2 durchschnittlich ☐ 3 überdurchschnittlich ☐ 4 überdurchschnittlich ☐ 5
stark

73. Fühlen Sie sich mit Ihrer Herkunftsgruppe verbunden?

- sehr stark ☐ 1 stark ☐ 2 mittelmässig ☐ 3 wenig ☐ 4 sehr wenig ☐ 5

74. Fühlen Sie sich unter den Angehörigen Ihrer Herkunftsgruppe in der Schweiz wohl?

- sehr stark ☐ 1 stark ☐ 2 mittelmässig ☐ 3 wenig ☐ 4 sehr wenig ☐ 5

75. Fühlen Sie sich in Ihrem Herkunftsland zu Hause?

- sehr stark ☐ 1 stark ☐ 2 mittelmässig ☐ 3 wenig ☐ 4 sehr wenig ☐ 5

76. Fühlen Sie sich in Ihrem Herkunftsland fremd?

- sehr stark ☐ 1 stark ☐ 2 mittelmässig ☐ 3 wenig ☐ 4 sehr wenig ☐ 5

77. In welchem Land planen Sie, in Zukunft zu leben? (nur eine Antwort)

- Schweiz ☐ 1
mal im Herkunftsland, mal in der Schweiz oder sonst wo..... ☐ 2
im Herkunftsland ☐ 3

Zum Schluss

78. Wie wohnen Sie zurzeit?

alleine ☐ 1 in einer WG ☐ 2 mit Lebenspartner/-in ☐ 3 mit Eltern ☐ 4 anders ☐ 5

79. Wie gestaltet sich das Leben in Ihrem Wohnquartier/Dorf? (nur eine Antwort ankreuzen)

fast nur / überwiegend Schweizer/-innen ☐ 1
ungefähr genauso viele Schweizer/-innen wie Migrant/-innen ☐ 2
überwiegend Migrant/-innen ☐ 3
weiss nicht ☐ 4

80. Könnten Sie bitte Ihr monatliches Erwerbseinkommen (Brutto) in Ihrer Haupttätigkeit angeben.

k) bis Fr. 1'000.- ☐ 1
l) Fr. 1'001 - 2'000.- ☐ 2
m) Fr. 2'001 - 3'000.- ☐ 3
n) Fr. 3'001 - 4'000.- ☐ 4
o) Fr. 4'001 - 5'000.- ☐ 5
p) Fr. 5'001 - 6'000.- ☐ 6
q) Fr. 6'001 - 7'000.- ☐ 7
r) Fr. 7'001 - 8'000.- ☐ 8
s) Fr. 8'001 - 10'000.- ☐ 9
t) mehr als Fr. 10'000.- ☐ 10

81. Falls wir im Fragebogen etwas vergessen haben, was für Ihre persönliche Situation/Werdegang wichtig ist, haben Sie hier die Möglichkeit, dies zu vermerken.

Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen mit dem beiliegenden Antwortcouvert portofrei bis zum Montag, 3. Oktober 2011 zurück.

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!

Fragebogen Lehrbetriebe

ID-Nr.

Fragen zu strukturellen Merkmalen Ihres Betriebes

1. Wie viele Mitarbeitende arbeiten derzeit insgesamt in Ihrem Betrieb? _____ Mitarbeitende
2. Wie viele Ausbilder/innen (mit Ausbildungsberechtigung) arbeiten derzeit insgesamt in Ihrem Betrieb? _____ Ausbilder/innen
3. Wie viele Mitarbeitende stellt Ihr Betrieb pro Auszubildende/r in etwa zur Verfügung? _____ Mitarbeitende
4. Wie viele Auszubildende beschäftigen Sie momentan in Ihrem Betrieb? _____ Auszubildende
5. Bietet Ihr Betrieb Praktikumsplätze oder Schnuppertage an?
nein ☐ 0 ja ☐ 1

Allgemeine Fragen zur Arbeit in Ihrem Betrieb

6. Das Betriebsklima in unserem Betrieb ist...
sehr schlecht ☐ 1 eher schlecht ☐ 2 mittelmässig ☐ 3 eher gut ☐ 4 sehr gut ☐ 5
7. In unserem Betrieb legt man Wert darauf, dass die Mitarbeitenden gerne hier arbeiten.
trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 trifft teilweise zu ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5
8. In unserem Betrieb gibt es Spannungen zwischen älteren und jüngeren Angestellten.
trifft nie zu ☐ 1 trifft selten zu ☐ 2 trifft manchmal zu ☐ 3 trifft oft zu ☐ 4 trifft immer zu ☐ 5
9. In unserem Betrieb gibt es kaum Abwechslung in der Arbeit, es gibt immer nur dieselben Routinen.
trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft selten zu ☐ 2 trifft manchmal zu ☐ 3 trifft oft zu ☐ 4 trifft immer zu ☐ 5
10. Wenn ein/e Auszubildende/r gute Leistungen erbringt, wird er/sie (vom/ von der Vorgesetzten) gelobt.
trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft selten zu ☐ 2 trifft manchmal zu ☐ 3 trifft oft zu ☐ 4 trifft immer zu ☐ 5
11. Über wichtige Dinge und Vorgänge in unserem Betrieb wird ausreichend informiert und kommuniziert.
trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 trifft teilweise zu ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5
12. Die Geschäftsführung ist bereit, Ideen und Vorschläge der Mitarbeitenden zu berücksichtigen.
trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 trifft teilweise zu ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5
13. In unserem Betrieb sind alle Mitarbeitenden per Du.
trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft mehrheitlich nicht zu ☐ 2 trifft teilweise zu ☐ 3 trifft mehrheitlich zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5
14. In unserem Betrieb hat die zwischenmenschliche Beziehung einen hohen Stellenwert und sie wird bewusst gepflegt (z.B. Betriebsausflüge, gemeinsame Pausen).
trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 trifft teilweise zu ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5

15. Wenn ein/e Mitarbeiter/in Schwierigkeiten bei der Arbeit hat, wird er/sie von den Arbeitskollegen/-innen unterstützt.

trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft selten zu ☐ 2 trifft teilweise zu ☐ 3 trifft oft zu ☐ 4 trifft immer zu ☐ 5

16. Wenn ein/e Auszubildende/r Schwierigkeiten bei der Arbeit hat, wird er/sie von den Mitarbeitenden unterstützt.

trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft selten zu ☐ 2 trifft teilweise zu ☐ 3 trifft oft zu ☐ 4 trifft immer zu ☐ 5

17. In unserem Betrieb fehlt der Gemeinschaftssinn, es denkt jeder/jede nur an sich selbst.

trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 trifft teilweise zu ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5

18. In unserem Betrieb wird darauf geachtet, dass in Bezug auf Auszubildende die arbeitsrechtlichen Vorgaben (z.B. Arbeitszeit, Überstunden, Wochenendarbeit, etc.) eingehalten werden.

trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 trifft teilweise zu ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5

Fragen zu allgemeinen Entwicklungsmöglichkeiten in Ihrem Betrieb

19. Uns ist die Weiterbildung der Mitarbeitenden in unserem Betrieb ein wichtiges Anliegen.

trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 trifft teilweise zu ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5

20. Bei uns werden interne und/oder externe Weiterbildungen regelmässig angeboten.

trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 trifft teilweise zu ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5

21. In unserem Betrieb wird nichts der Eigeninitiative überlassen, für alle Vorkommnisse gibt es detaillierte Anweisungen.

trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 trifft teilweise zu ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5

22. Die individuelle Übernahme von Verantwortung wird in unserem Betrieb gefördert und unterstützt.

trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 trifft teilweise zu ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5

23. Die Vorgesetzten verstehen es, die Situation so zu gestalten, dass jeder/jede seine/ihre tatsächliche Leistungsfähigkeit entfalten kann.

trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 trifft teilweise zu ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5

24. In unserem Betrieb gibt es Ungerechtigkeiten im Entlohnungssystem.

trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 trifft teilweise zu ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5

25. In unserem Betrieb gibt es gute interne Aufstiegsmöglichkeiten.

trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 trifft teilweise zu ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5

26. Nebenleistungen zu Lohn/Gehalt sind in unserem Betrieb im Vergleich mit anderen entsprechenden Firmen attraktiv.

trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 trifft teilweise zu ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5

Betriebliche Entwicklungsmöglichkeiten in Bezug auf Auszubildende

27. In unserem Betrieb ist man bestrebt, die Fähigkeiten der Auszubildenden optimal zu fördern.

trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 trifft teilweise zu ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5

28. Welche Aspekte der Lehrlingsausbildung sind in Ihrem Betrieb zentral?

- | | | | | |
|--|--------------------------------------|---|---|------------------------------------|
| a) umfangreiche Ausbildung | unwichtig ☐ 1 | eher unwichtig ☐ 2 | eher wichtig ☐ 3 | wichtig ☐ 4 |
| b) Qualität der Ausbildung | unwichtig ☐ 1 | eher unwichtig ☐ 2 | eher wichtig ☐ 3 | wichtig ☐ 4 |
| c) gute Aufstiegsmöglichkeiten | unwichtig ☐ 1 | eher unwichtig ☐ 2 | eher wichtig ☐ 3 | wichtig ☐ 4 |
| d) Möglichkeit, nach Ausbildung im Betrieb weiter zu arbeiten | unwichtig ☐ 1 | eher unwichtig ☐ 2 | eher wichtig ☐ 3 | wichtig ☐ 4 |
| e) Betreuung und Unterstützung | unwichtig ☐ 1 | eher unwichtig ☐ 2 | eher wichtig ☐ 3 | wichtig ☐ 4 |
| f) Ausbildung von Jugendlichen mit Schwierigkeiten (z.B. Schule, privat, etc.) | unwichtig ☐ 1 | eher unwichtig ☐ 2 | eher wichtig ☐ 3 | wichtig ☐ 4 |

→ falls andere Vorzüge, welche?

29. Welche Aspekte sind in Bezug auf die Motivation und Unterstützung der Auszubildenden in Ihrem Betrieb zentral?

- | | | | | |
|--|--------------------------------------|---|---|------------------------------------|
| a) Wir bieten interne Lernunterstützung an. | unwichtig ☐ 1 | eher unwichtig ☐ 2 | eher wichtig ☐ 3 | wichtig ☐ 4 |
| b) Wir haben eine interne Beratungsstelle für Auszubildende. | unwichtig ☐ 1 | eher unwichtig ☐ 2 | eher wichtig ☐ 3 | wichtig ☐ 4 |
| c) Wir bieten Prämien für gute Leistungen an (z.B. gute Berufsschulzeugnisse). | unwichtig ☐ 1 | eher unwichtig ☐ 2 | eher wichtig ☐ 3 | wichtig ☐ 4 |
| d) Wir suchen das Gespräch mit den Eltern. | unwichtig ☐ 1 | eher unwichtig ☐ 2 | eher wichtig ☐ 3 | wichtig ☐ 4 |
| e) Wir suchen den Kontakt zu den Berufsschulen. | unwichtig ☐ 1 | eher unwichtig ☐ 2 | eher wichtig ☐ 3 | wichtig ☐ 4 |
| f) Andere | unwichtig ☐ 1 | eher unwichtig ☐ 2 | eher wichtig ☐ 3 | wichtig ☐ 4 |

→ falls andere, welche?

30. Wenn Sie ein Budget (100%) zur Unterstützung Auszubildender zur Verfügung hätten, wie würden Sie es prozentual auf die Förderung von leistungsschwachen und besonders leistungsstarken Auszubildenden aufteilen:

leistungsschwache Auszubildende: _____ % leistungsstarke Auszubildende: _____ %

31. Wurde der/die Auszubildende durch eine der folgenden Massnahmen gefördert?

- | | | |
|---|-------------------------------|---------------------------------|
| f) Er/sie wurde am Arbeitsplatz z.B. durch Anpassung des Schwierigkeitsgrades einer Aufgabe oder durch spezielle Aufgaben etc. gefördert. | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| g) Sein/ihr Stundenplan wurde angereichert (z.B. durch zusätzliche Kurse, Sprachaufenthalte, Projektarbeiten etc.) | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| h) Der Lernprozess des/der Auszubildenden wurde mit hoher Geschwindigkeit vorangetrieben | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| i) Er/sie wurde zusammen mit anderen besonders leistungsfähigen Auszubildenden in speziellen Fördergruppen gefördert | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| j) Er/sie wurde anders gefördert, wenn ja, wie? | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |

→ falls anders gefördert, wie? _____

Fragen zum/r ehemaligen Lernenden

Erinnern Sie sich bitte an die Lehrjahre des/der Auszubildenden zurück und versuchen Sie entsprechend, die nachfolgenden Fragen aufgrund Ihrer Erfahrungen zu beantworten.

32. Waren/sind Sie mit der Arbeitsleistung des/der Auszubildenden im Lehrbetrieb insgesamt zufrieden?
 sehr selten ☐ 1 eher selten ☐ 2 manchmal ☐ 3 eher häufig ☐ 4 sehr häufig ☐ 5

33. Wie hat sich die Arbeitsleistung des/der Auszubildenden im Lehrbetrieb von Lehrbeginn bis zum Lehrabschluss entwickelt?
 stark verschlechtert ☐ 1 eher verschlechtert ☐ 2 gleich geblieben ☐ 3 eher verbessert ☐ 4 stark verbessert ☐ 5

34. Wie oft war der/die Auszubildende mit der Arbeit im Betrieb überfordert?
 sehr selten ☐ 1 eher selten ☐ 2 manchmal ☐ 3 häufig ☐ 4 sehr häufig ☐ 5

35. Wie oft war der/die Auszubildende mit der Arbeit im Betrieb unterfordert?
 sehr selten ☐ 1 eher selten ☐ 2 manchmal ☐ 3 häufig ☐ 4 sehr häufig ☐ 5

36. Der/die Auszubildende hat sich stark mit seinem/ihrer Beruf identifiziert.
 trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 weder noch ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5

37. Arbeit erschien Ihrer Meinung nach für den/die Auszubildende/n als unangenehme Lebensnotwendigkeit.
 trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 weder noch ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5

38. Der/die Auszubildende war bereit, viel in seinen/ihren Beruf zu investieren.
 trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 weder noch ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5

39. Welche speziellen Stärken hat der/die Auszubildende?

- | | | | |
|----|--|-------------------------------|---------------------------------|
| a) | Er/sie ist besonders leistungsfähig bei der manuellen Ausführung seiner Arbeit. | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| b) | Er/sie ist im kommunikativen Bereich besonders leistungsfähig. | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| c) | Er/sie hat besonders ausgeprägte Persönlichkeits-/Verhaltensmerkmale (z.B. Sozialkompetenz, Pflichtbewusstsein, Auffassungsgabe etc.). | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| d) | Er/sie ist im technischen Bereich besonders leistungsfähig. | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| e) | Er/sie ist in einem anderen Bereich besonders leistungsfähig. | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |

→ falls anderer Bereich, welcher? _____

40. Welche Schwächen haben Sie beim/bei der Auszubildenden festgestellt?

- | | | | |
|----|--|-------------------------------|---------------------------------|
| a) | Er/sie zeigte Schwächen bei der Ausführung der Arbeit | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| b) | Er/sie hatte Probleme in der Schule. | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| c) | Er/sie hatte Charakterschwächen (z.B. war nicht selbstsicher, zeigte keine Eigeninitiative, zeigte kein Durchsetzungsvermögen etc.). | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| d) | Er/sie zeigte Schwächen im Verhalten in Bezug auf die Arbeit (z.B. kam unpünktlich zur Arbeit, erledigte Arbeit lückenhaft etc.). | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |
| e) | Er/sie ist zeigte in einem anderen Bereich spezielle Schwächen. | ja ☐ 1 | nein ☐ 0 |

→ falls anderer Bereich, welcher? _____

41. Welche der folgenden Auswahlkriterien waren für die Einstellung des/r ehemaligen Lernenden zu Beginn der Berufslehre zentral?

- | | | | | | |
|----|----------------------------|--------------------------------------|---|---|------------------------------------|
| a) | persönliche Empfehlung | unwichtig ☐ 1 | eher unwichtig ☐ 2 | eher wichtig ☐ 3 | wichtig ☐ 4 |
| b) | schriftliche Bewerbung | unwichtig ☐ 1 | eher unwichtig ☐ 2 | eher wichtig ☐ 3 | wichtig ☐ 4 |
| c) | Vorstellungsgespräch | unwichtig ☐ 1 | eher unwichtig ☐ 2 | eher wichtig ☐ 3 | wichtig ☐ 4 |
| d) | Schulzeugnis | unwichtig ☐ 1 | eher unwichtig ☐ 2 | eher wichtig ☐ 3 | wichtig ☐ 4 |
| e) | Praktikum / Schnupperlehre | unwichtig ☐ 1 | eher unwichtig ☐ 2 | eher wichtig ☐ 3 | wichtig ☐ 4 |
| f) | Eignungstest | unwichtig ☐ 1 | eher unwichtig ☐ 2 | eher wichtig ☐ 3 | wichtig ☐ 4 |
| g) | Arbeitsprobe | unwichtig ☐ 1 | eher unwichtig ☐ 2 | eher wichtig ☐ 3 | wichtig ☐ 4 |

→ falls anderer Grund, welcher? _____

42. Was denken Sie, weshalb war der/die Auszubildende in der Berufslehre erfolgreich? (drei Stichworte)

1. _____
2. _____
3. _____

43. Verglichen mit den Leistungen der anderen Auszubildenden war der/die Auszubildende in unserem Betrieb eine Ausnahme.

- | | | | | |
|--|---|---------------------------------------|---|---|
| trifft gar nicht zu ☐ 1 | trifft eher nicht zu ☐ 2 | weder noch ☐ 3 | trifft eher zu ☐ 4 | trifft voll zu ☐ 5 |
|--|---|---------------------------------------|---|---|

Zum Schluss:

44. Welches ist Ihr Geschlecht?

männlich ☐ 0

weiblich ☐ 1

45. Wie alt sind Sie?

_____ Jahre

46. Welcher Nationalität gehören Sie an?

Schweizer ☐ 1

Doppelbürger (Schweiz / Ausland) ☐ 2

Ausländer ☐ 3

47. Hier haben Sie die Gelegenheit, Bemerkungen anzubringen:

**Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen mit dem beiliegenden
Antwortcouvert portofrei bis zum Freitag, 22. Januar 2010 zurück.**

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!

Kontakt:

Universität Fribourg, Departement Erziehungswissenschaften
Forschungsprojekt «Erfolgreiche Lehrabgängerinnen und -abgänger»
Rue P.A. de Faucigny 2, CH-1700 Fribourg

ID-Nummer: 6430

Betriebsbefragung 2011 Forschungsprojekt „Erfolgreiche LehrabgängerInnen“

Fragen zu strukturellen Merkmalen Ihres Betriebes

1. Wie viele Mitarbeitende arbeiten derzeit insgesamt in Ihrem Betrieb? _____ Mitarbeitende
2. Charakterisieren Sie bitte Ihren Betrieb (mehrere Antworten möglich)
 - Staatlicher Betrieb ☐ 1
 - Verwaltung (staatlich) ☐ 2
 - Privates Unternehmen ☐ 3
 - KMU (Kleine und mittlere Betriebe) ☐ 4
 - Filiale eines Konzerns ☐ 5
3. In welcher Branche ist ihr Betrieb tätig?
 - Architektur und Baugewerbe ☐ 1
 - Büro und Informationswesen ☐ 2
 - Dienstleistungen ☐ 3
 - Druck, Design und Kunstgewerbe ☐ 4
 - Gesundheit und Sozialwesen ☐ 5
 - Informatik ☐ 6
 - Landwirtschaft ☐ 7
 - Technische Berufe ☐ 8
 - Verarbeitendes Gewerbe ☐ 9
 - Verkauf ☐ 10
 - Übrige Berufe ☐ 11

→ welche?

Allgemeine Fragen zur Arbeit in Ihrem Betrieb

4. Das Betriebsklima in unserem Betrieb ist...
sehr schlecht ☐ 1 eher schlecht ☐ 2 mittelmässig ☐ 3 eher gut ☐ 4 sehr gut ☐ 5
5. Wir legen Wert darauf, dass die Mitarbeitenden gerne hier arbeiten.
trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 trifft teilweise zu ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5
6. Bei uns im Betrieb gibt es Spannungen zwischen älteren und jüngeren Angestellten.
trifft nie zu ☐ 1 trifft selten zu ☐ 2 trifft manchmal zu ☐ 3 trifft oft zu ☐ 4 trifft immer zu ☐ 5
7. Wir bemühen uns um ein gutes Verhältnis zu unseren Mitarbeitenden.
unwichtig ☐ 1 eher unwichtig ☐ 2 weder noch ☐ 3 eher wichtig ☐ 4 wichtig ☐ 5
8. Bei uns im Betrieb gibt es kaum Abwechslung in der Arbeit, es gibt immer nur dieselben Routinen.
trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft selten zu ☐ 2 trifft manchmal zu ☐ 3 trifft oft zu ☐ 4 trifft immer zu ☐ 5

9. Wenn ein/e Mitarbeiter/in bei uns im Betrieb gute Leistungen erbringt, wird er/sie (vom/von der Vorgesetzten) gelobt.

trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft selten zu ☐ 2 trifft manchmal zu ☐ 3 trifft oft zu ☐ 4 trifft immer zu ☐ 5

10. Über wichtige Dinge und Vorgänge wird in unserem Betrieb ausreichend informiert und kommuniziert.

trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 trifft teilweise zu ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5

11. Die Geschäftsführung setzt die Ideen und Vorschläge der Mitarbeitenden um.

trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 trifft teilweise zu ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5

12. In unserem Betrieb hat die zwischenmenschliche Beziehung einen hohen Stellenwert und sie wird bewusst gepflegt (z.B. Betriebsausflüge, gemeinsame Pausen, usw.).

trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 trifft teilweise zu ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5

13. Wenn ein/e Mitarbeiter/in Schwierigkeiten bei der Arbeit hat (z.B. er/sie weiss nicht, wie eine Aufgabe erledigt wird), wird er/sie von den Arbeitskollegen/-innen unterstützt.

trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft selten zu ☐ 2 trifft teilweise zu ☐ 3 trifft oft zu ☐ 4 trifft immer zu ☐ 5

14. In unserem Betrieb fehlt der Gemeinschaftssinn, jeder/jede denkt nur an sich selbst.

trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 trifft teilweise zu ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5

15. Wir achten in unserem Betrieb darauf, dass die arbeitsrechtlichen Vorgaben (z.B. Arbeitszeit, Überstunden, Wochenendarbeit, usw.) für alle Mitarbeiter eingehalten werden.

trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 trifft teilweise zu ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5

16. In unserem Betrieb wird das Wohlergehen der Mitarbeitenden als wichtig erachtet.

trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 trifft teilweise zu ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5

17. In unserem Betrieb geht es hektisch zu und her und man kommt selten zum Ausruhen.

trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 trifft teilweise zu ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5

18. Wir haben in unserem Betrieb für alle Abläufe klare Regelungen.

trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 trifft teilweise zu ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5

19. Bei uns im Betrieb ist die Eigeninitiative der Mitarbeitenden wichtig.

trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 trifft teilweise zu ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5

Fragen zu Entwicklungsmöglichkeiten in Ihrem Betrieb

20. Uns ist die Weiterbildung der Mitarbeitenden wichtig.

trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 trifft teilweise zu ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5

21. Wir bieten unseren Mitarbeitenden regelmässig interne und/oder externe Weiterbildungen an.

trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 trifft teilweise zu ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5

22. Wir fördern und unterstützen die individuelle Übernahme von Verantwortung.

trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 trifft teilweise zu ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5

23. Bei uns werden die Mitarbeitenden ihrer individuellen Leistungsfähigkeit entsprechend gefördert.

trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 trifft teilweise zu ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5

24. In unserem Betrieb gibt es Ungerechtigkeiten im Entlohnungssystem.

trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 trifft teilweise zu ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5

25. Gute interne Aufstiegsmöglichkeiten sind uns wichtig.

trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 trifft teilweise zu ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5

26. Unser Betrieb kann mit Nebenleistungen zu Lohn/Gehalt mit anderen Firmen der Branche mithalten.

trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 trifft teilweise zu ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5

27. Welche Aspekte sind in Bezug auf die Motivation und Unterstützung der Mitarbeitenden in Ihrem Betrieb zentral?

- | | | | | |
|---|--------------------------------------|---|---|------------------------------------|
| g) Wir bieten gute Aufstiegsmöglichkeiten. | unwichtig ☐ 1 | eher unwichtig ☐ 2 | eher wichtig ☐ 3 | wichtig ☐ 4 |
| h) Wir machen regelmässig soziale Events. | unwichtig ☐ 1 | eher unwichtig ☐ 2 | eher wichtig ☐ 3 | wichtig ☐ 4 |
| i) Wir bieten Prämien für gute Leistungen an. | unwichtig ☐ 1 | eher unwichtig ☐ 2 | eher wichtig ☐ 3 | wichtig ☐ 4 |
| j) Wir ermöglichen den Mitarbeitenden flexible Arbeitszeiten. | unwichtig ☐ 1 | eher unwichtig ☐ 2 | eher wichtig ☐ 3 | wichtig ☐ 4 |
| k) Wir haben eine interne Beratungsstelle für Mitarbeitende. | unwichtig ☐ 1 | eher unwichtig ☐ 2 | eher wichtig ☐ 3 | wichtig ☐ 4 |
| l) Wir sind ein familienfreundlicher Betrieb. | unwichtig ☐ 1 | eher unwichtig ☐ 2 | eher wichtig ☐ 3 | wichtig ☐ 4 |
| m) Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden bei Weiterbildungsplänen. | unwichtig ☐ 1 | eher unwichtig ☐ 2 | eher wichtig ☐ 3 | wichtig ☐ 4 |
| n) Wir räumen unseren Mitarbeitern umfangreiche Freiheiten bei der Arbeitsgestaltung ein. | unwichtig ☐ 1 | eher unwichtig ☐ 2 | eher wichtig ☐ 3 | wichtig ☐ 4 |
| o) Andere | unwichtig ☐ 1 | eher unwichtig ☐ 2 | eher wichtig ☐ 3 | wichtig ☐ 4 |

> falls andere, welche?

Fragen zum/r Mitarbeiter/in (Diese wird im Anschreiben genannt)

Erinnern Sie sich bitte an die Zusammenarbeit mit der/dem Mitarbeitenden. Versuchen Sie die nachfolgenden Fragen so gut wie möglich zu beantworten.

28. Wie sind Sie mit der Arbeitsleistung insgesamt zufrieden?

sehr selten ☐ 1 eher selten ☐ 2 manchmal ☐ 3 eher häufig ☐ 4 sehr häufig ☐ 5

29. Wie hat sich die Arbeitsleistung seit Stellenantritt entwickelt?

stark verschlechtert ☐ 1 eher verschlechtert ☐ 2 gleich geblieben ☐ 3 eher verbessert ☐ 4 stark verbessert ☐ 5

30. Wie oft ist der/die Mitarbeitende mit der Arbeit im Betrieb überfordert?

sehr selten ☐ 1 eher selten ☐ 2 manchmal ☐ 3 häufig ☐ 4 sehr häufig ☐ 5

31. Wie oft ist der/die Mitarbeitende mit der Arbeit im Betrieb unterfordert?

sehr selten ☐ 1 eher selten ☐ 2 manchmal ☐ 3 häufig ☐ 4 sehr häufig ☐ 5

32. Der/die Mitarbeitende identifiziert sich stark mit dem Beruf.

trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 weder noch ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5

33. Die Arbeit ist für der/die Mitarbeitende eine unangenehme Lebensnotwendigkeit.

trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 weder noch ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5

34. Der/die Mitarbeitende ist bereit, viel in den Beruf zu investieren.

trifft gar nicht zu ☐ 1 trifft eher nicht zu ☐ 2 weder noch ☐ 3 trifft eher zu ☐ 4 trifft voll zu ☐ 5

35. Können Sie sich an die für die Einstellung des/r Mitarbeitenden zentralen Auswahlkriterien erinnern? (Falls nein, weiter mit Frage 37)

nein ☐ 0 ja ☐ 1

36. Welche der folgenden Auswahlkriterien waren für die Einstellung des/r Mitarbeitenden zentral? (Bitte beurteilen Sie alle unten aufgeführten Auswahlkriterien)

h) persönliche Empfehlung	unwichtig ☐ 1	eher unwichtig ☐ 2	eher wichtig ☐ 3	wichtig ☐ 4
i) schriftliche Bewerbung	unwichtig ☐ 1	eher unwichtig ☐ 2	eher wichtig ☐ 3	wichtig ☐ 4
j) Vorstellungsgespräch	unwichtig ☐ 1	eher unwichtig ☐ 2	eher wichtig ☐ 3	wichtig ☐ 4
k) Abschlusszeugnis LAP	unwichtig ☐ 1	eher unwichtig ☐ 2	eher wichtig ☐ 3	wichtig ☐ 4
l) Ehemaliger Lehrbetrieb	unwichtig ☐ 1	eher unwichtig ☐ 2	eher wichtig ☐ 3	wichtig ☐ 4
m) Arbeitsprobe	unwichtig ☐ 1	eher unwichtig ☐ 2	eher wichtig ☐ 3	wichtig ☐ 4
n) Branchenkenntnisse	unwichtig ☐ 1	eher unwichtig ☐ 2	eher wichtig ☐ 3	wichtig ☐ 4
o) Spezifische Kompetenzen (z.B. Software-/ Werkzeugbedienung)	unwichtig ☐ 1	eher unwichtig ☐ 2	eher wichtig ☐ 3	wichtig ☐ 4
p) Bestehende Kundenkontakte	unwichtig ☐ 1	eher unwichtig ☐ 2	eher wichtig ☐ 3	wichtig ☐ 4
q) Anderer Grund	unwichtig ☐ 1	eher unwichtig ☐ 2	eher wichtig ☐ 3	wichtig ☐ 4

→ falls anderer Grund, welcher? _____

37. Wie gut erfüllt der/die Mitarbeitende die Anforderung im Betrieb ... ?

	Anforderungen selten erfüllt	Anforderungen teilweise erfüllt	Anforderungen erfüllt	Anforderungen teilweise übertroffen	Anforderungen meistens übertroffen
a) ... eine Arbeit nach den Vorgaben durchzuführen?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
b) ... zur Lösung einer Aufgabe die Hilfsmittel (Werkzeuge, Materialien, Medien usw.) gezielt/adäquat einzusetzen?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
c) ... eine Aufgabe selbstständig anzugehen?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
d) ... mit Einsatz eine Arbeit zu Ende zu bringen?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
e) ... ein Problem so zu formulieren oder aufzuzeichnen, dass es andere verstehen?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
f) ... an einem Gespräch aktiv teilzunehmen?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
g) ... Kontakte zu anderen Mitarbeitenden herzustellen?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
h) ... ein Problem zu erkennen und es anzusprechen?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
i) ... neue Ideen zu entwickeln?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
k) ... Vorschriften zur Einhaltung der Arbeitssicherheit zu verfolgen?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
l) ... ein Problem selbstständig zu lösen?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Abschliessende Fragen zu Ihrer Person

38. Wie lange arbeiten oder arbeiteten Sie mit dem im Anschreiben genannten/r Mitarbeitenden zusammen?

_____ Jahre _____ Monate

39. Ihr Geschlecht

männlich ☐ 0 weiblich ☐ 1

40. Ihr Alter

_____ Jahre

41. Wie lautet die genaue Bezeichnung Ihrer Position?

42. Welcher Nationalität gehören Sie an?

- Schweizer/in ☐ 1
 Doppelbürger/in (Schweiz / Ausland) ☐ 2
 Ausländer/in ☐ 3

43. Was bedeutet für Sie Erfolg im Beruf allgemein (3-4 Stichwörter)?

44. Welche Eigenschaften besitzt eine Person, die in Ihrer Berufsbranche erfolgreich ist (3-4 Stichwörter)?

45. Hier haben Sie die Gelegenheit, Bemerkungen anzubringen:

Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen mit dem beiliegenden Antwortcouvert portofrei bis zum Freitag, 11. Februar 2011 zurück.

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!