

Migranten mit Potenzial

**Begabungsreserven in der Berufsbildung
ausschöpfen**

Dossier Berufsbildung 12/4

Prof. Dr. Margrit Stamm



SWISSEducation

Institut für Bildungsfragen Schweiz
Swiss Institute for Educational Issues

Prof. Dr. Margrit Stamm
Professorin für Erziehungswissenschaft der Universität Fribourg
Neuengasse 8
CH-3011 Bern
031 311 69 69

margrit.stamm@unifr.ch
perso.unifr.ch/margrit.stamm/ (bis 16.10.2012)
www.margritstamm.ch (ab 16.10.2012)

Inhalt

Management Summary.....	9
Schlüsselbotschaften	14
Briefing Paper 1: Zur Bedeutung der Thematik	18
Briefing Paper 2: Weshalb die soziale und kulturelle Herkunft den Leistungserfolg beeinflusst.....	20
Briefing Paper3: Das Projekt MIRAGE	22
Briefing Paper 4: Welche Merkmale kennzeichnen die erfolgreichsten Migranten?	23
Briefing Paper 5: Garantiert die beste Lehrabschlussprüfung auch den Berufserfolg?	27
Briefing Paper 6: Merkmale der Lehrbetriebe	29
Briefing Paper 7: Wie kann man den Erfolg der leistungsbesten Migranten erklären?	33
Briefing Paper 8: Pädagogische und bildungspolitische Konsequenzen.....	36

Vorwort

Der drohende Fachkräftemangel ist allgegenwärtig. Die neueste Arbeitgeberstudie geht davon aus, dass bereits 2015 jede zweite Stelle als ‚schwierig zu besetzen‘ gelten wird. Zwei Tendenzen legitimieren solche düsteren Zukunftsaussichten: erstens wird der demographische Wandel – d.h. die Alterung der Bevölkerung – automatisch einen weiteren Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials zur Folge haben; zweitens erfordert die Entwicklung zur Wissensgesellschaft in verschiedenen Tätigkeitsbereichen eine zunehmend höhere Qualifizierung als dies bisher der Fall war.

Um diesen Herausforderungen entgegenzutreten, gibt es zwei Möglichkeiten: Man kann noch mehr Menschen und auch qualifizierte Arbeitskräfte aus dem Ausland holen oder man kann die Potenziale von Migranten, die bereits bei uns leben, entdecken und fördern. Sie bilden die Bevölkerungsgruppe mit den wohl am häufigsten nicht entdeckten Begabungsreserven. Weshalb?



Erstens, weil in der Schweiz der Blick auf Migranten ein fast durchgängig negativer ist. Sie und ihre Familien werden in der Öffentlichkeit vor allem als Träger von Defiziten stigmatisiert. Kriminalität, Fundamentalismus, Zwangsehen, Sprachprobleme oder mangelnde schulische Unterstützung sind nur ein paar Stichworte einer langen Liste ihres Ungenügens, die unser Bild des kostenverursachenden Ausländers nähren und zur Kritik an der gescheiterten Integration und zur Forderung nach einer Beschränkung der Zuwanderung beitragen.

Zweitens, weil wir seit der PISA-Studie auch empirisch fundiert wissen, dass in der Schweiz der Bildungserfolg ausgesprochen stark vom Herkunftsmilieu abhängt. So ist der Bezug zwischen der sozialen Herkunft und den Schulleistungen enger als zwischen ihr und der Intelligenz. Dies zeigt sich etwa darin, dass Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund und aus benachteiligten Sozialschichten bei gleichen Schulleistungen eine zwei- bis dreimal geringere Chance haben, eine anspruchsvolle Lehrstelle zu bekommen oder den Sprung ins Gymnasium zu schaffen als solche aus privilegierteren Sozialschichten. Die weit verbreitete Annahme ist jedoch falsch, Schüler mit Migrationshintergrund seien allgemein weniger intelligent als Kinder aus gut situierten Familien.

Auch in der Berufsbildung sind Auszubildende mit Migrationshintergrund ein grosses Thema. Leider dominiert auch hier die Diskussion um ihre mangelnde Ausbildungsreife sowie ihre Tendenz zu Lehrabbrüchen und damit zu fehlenden Berufsabschlüssen. Eine Folge dieser Defizitperspektive ist die Tatsache, dass leistungserfolgreiche Lehrlinge mit Migrationshintergrund nahezu vollständig ausgeblendet worden sind.

Die aktuelle bildungspolitische Situation ist jedoch günstig, damit solche jungen Menschen nun verstärkt in den Blick geraten können: Zum einen zwingt der ungebrochene Zugang zu den Gymnasien die Berufsbildung zum Nachdenken, inwiefern sie dadurch ihre leistungsbesten Auszubildenden zu verlieren droht. Zum anderen erfordert der drohende Nachwuchsmangel in Ausbildungsberufen neue Strategien, leistungsstarke, gut ausgebildete und motivierte Fachleute zu finden.

Gegenstand des vorliegenden Dossiers sind leistungsstarke Migranten. Basierend auf den Ergebnissen der von der Berufsbildungsforschung des BBT finanzierten MIRAGE-Studie («Migranten als gesellschaftliche Aufsteiger») präsentiert das vorliegende Dossier die wichtigsten Fakten zu dieser Thematik. Im Zentrum stehen dabei unsere bedeutsamsten Studienerkenntnisse sowie die daraus ableitbaren bildungspolitischen und berufspädagogischen Konsequenzen und Empfehlungen.

Das Besondere und Neue an unserer MIRAGE-Studie ist, dass sie diejenigen Erfolgsfaktoren herausarbeitet, welche den Ausbildungserfolg von Personen mit Migrationshintergrund möglich gemacht haben. Obwohl es sich dabei insgesamt um eine eher kleine Gruppe handelt, können diese Erfolgsfaktoren wichtige Hinweise dafür liefern, wie das Potenzial der anderen, ca. 80% nicht (so) erfolgreicher Migranten besser unterstützt und entwickelt werden kann und wie unsere Gesellschaft die entsprechenden Bedingungen schaffen kann. Die MIRAGE-Studie liefert Anhaltspunkte hierfür.

Überzeugt davon, dass sich unsere Gesellschaft weit stärker als bis anhin einem ressourcenorientierten Blick auf Migranten öffnen sollte, verbinde ich mit diesem Dossier die Hoffnung, dass es in der interessierten Öffentlichkeit zur Entwicklung eines positiven Blicks auf das Potenzial von Migrantinnen und Migranten beiträgt.

Fribourg, im September 2012

Margrit Stamm

Prof. Dr. Margrit Stamm

Wie Sie dieses Dossier verwenden können

Das vorliegende Dossier enthält in komprimierter Form das aktuell verfügbare wissenschaftliche Wissen zur Thematik sowie mögliche, daraus ableitbare bildungspolitische und berufspädagogische Konsequenzen sowie Empfehlungen. Es verfolgt drei Ziele:

- (1) *Weitergabe von Forschungswissen:* Das Dossier gibt Antworten auf die aktuellsten Fragen rund um die Thematik, basierend auf unserer MIRAGE-Studie. Es zeigt auf, welches die Merkmale der erfolgreichsten Absolventinnen und Absolventen mit Migrationshintergrund sind, was ihren Ausbildungs- bzw. Berufserfolg ausmacht und welches die Profile der Ausbildungsbetriebe sind, welche die erfolgreichsten Migranten ausgebildet haben.
- (2) *Beitrag zur Valorisierung¹ der Erkenntnisse:* Anhand gezielter und empiriebasierter Empfehlungen will das Dossier aufzeigen, in welche Richtung und anhand welcher Schwerpunkte das Potenzial von Menschen mit Migrationshintergrund in unserem (Berufs-)Bildungssystem ausgeschöpft und gefördert werden kann.
- (1) *Herstellung eines bildungs- und gesellschaftspolitischen Bezugs:* Vor dem Hintergrund der aktuellen Diskussion um Zuwanderung und Fachkräftemangel versucht das Dossier, die Brisanz der Thematik auch im Hinblick auf Herausforderungen darzustellen, denen die Schweiz ausgesetzt ist. Dazu gehören sowohl Fragen der Globalisierung und Mobilität wie auch des internationalen Wettbewerbs, damit die Förderung von Migrationspotenzialen als grundlegende Querschnittsaufgabe verstanden werden kann.

Das Dossier basiert auf folgenden Fragen:

- Weshalb ist das Thema «Leistungsstarke Migranten» wichtig?
- Wie sind soziale und kulturelle Herkunft mit Begabung und Leistung verknüpft?
- Welche Merkmale kennzeichnen sie?
- Wie erfolgreich sind sie im Beruf?

- Welches sind die Merkmale der Lehrbetriebe, welche die Leistungsbesten ausgebildet haben?
- Wie kann man den Ausbildungserfolg der leistungsbesten Migranten erklären?
- Welche Konsequenzen lassen sich aus den Ergebnissen ziehen?

Zunächst werden in einem Management Summary die Erkenntnisse zu den behandelten Fragen kurz erläutert und zu einzelnen Schlüsselbotschaften verdichtet. Anschliessend wird in einem einleitenden Kapitel ausgeführt, weshalb die Thematik Migranten mit Potenzial in der Berufsbildung so wichtig ist. Daran anschliessend werden diese Fragen in acht «Briefing Papers» beantwortet und jeweils mit spezifischen Literaturhinweisen ergänzt. Jedes Briefing Paper kann als einzelnes Handout kopiert werden. Zum Abschluss werden sieben Empfehlungen formuliert:

- Empfehlung 1: (Potenziell) leistungsstarke Migranten als Begabungsreserven wahrnehmen
- Empfehlung 2: Durch Potenzialorientierung Haltungen verändern
- Empfehlung 3: Personelle Ressourcen entwickeln und stärken
- Empfehlung 4: Interkulturelle Öffnung des Berufsbildungssystems
- Empfehlung 5: Systematischer Einbezug der Familien in die Ausbildungs-, Beratungs- und Förderarbeit durch das Aufzeigen von Best Practice
- Empfehlung 6: Gezielte Selektion und Förderung (potenziell) leistungsstarker Migranten
- Empfehlung 7: Ausbau des Forschungsbereichs ‚Migration‘ in der Berufsbildungsforschung¹

¹ Unter Valorisierung versteht man die Sicherstellung verstanden, dass die Ergebnisse geförderter Forschungsprojekte genutzt und verwertet werden.

Management Summary

Weshalb ist das Thema «Leistungsstarke Migranten» wichtig?

Dass leistungsstarke Migranten stärker in den Fokus gesellschafts- und forschungspolitischer Diskussionen geraten, ist in unserer exportorientierten Volkswirtschaft aufgrund der Arbeitsmarktengpässe und des Fachkräftemangel fast zwangsläufig notwendig geworden.

Briefing Paper 1 Seite 15

Aktuell konzentriert sich die politische Diskussion um Migration und Fachkräftemangel fast ausschliesslich auf Zuwanderungsfragen und wie viele Einwohner die Schweiz trägt. Dabei geht die Frage fast vergessen, welchen Beitrag denn bereits hier lebenden Migrantinnen und Migranten hierzu leisten könn(t)en.

Leider hat dieser Bevölkerungsteil insgesamt keinen besonders guten Ruf. Kinder und Jugendlichen mit einem so genannten Migrationshintergrund gelten schnell einmal als ‚problembehaftete Bildungsverlierer‘. Diese Defizitperspektive hat die Tatsache verdeckt, dass es sehr wohl erfolgreiche junge Menschen mit Migrationshintergrund gibt, wir sie aber nur am Rande wahrnehmen.

Weshalb die soziale und kulturelle Herkunft den Leistungserfolg beeinflusst

In der Schweiz gelingt im Vergleich mit anderen Ländern die Förderung von Kindern und Jugendlichen aus sozial benachteiligten Schichten und aus Familien mit Migrationshintergrund schlechter. Es ist somit von Interesse, wo denn genau die Hürden für solche jungen Menschen sind.

Briefing Paper 2² Seite 19

In den 1960er und 1970er Jahren haben wir im Rahmen der so genannten Bildungsexpansion versucht, bestehende Benachteiligungen aufzuheben. Dies ist vor allem im Hinblick die Mädchen gelungen, die heute in allen anspruchsvollen Bildungsgängen sehr gut vertreten sind. Doch war der Abbau der schichten-spezifischen Ungleichheiten weniger erfolgreich. Nach wie vor ist der durchschnittliche Anteil der Jugendlichen aus ‚bildungsnahen‘ Schichten, die ein Gymnasium besuchen, mehr

als viermal so hoch wie der Anteil der Kinder aus sozial schwächeren Familien.

Aber es ist nicht nur die soziale Herkunft, welcher die Bildungsmöglichkeiten begrenzt, sondern auch der Migrationshintergrund. Man kann somit insgesamt von einer ‚Sozialvererbung‘ der Bildungschancen sprechen. Da wir alle wissen, dass sie sich auch in der beruflichen Integration fortsetzt, sollte die Schweiz alles tun, um sie zu unterbrechen.

Welche Merkmale kennzeichnen die leistungsbesten Migranten?

Junge Berufsleute mit Migrationshintergrund, welche am erfolgreichsten die Lehrabschlussprüfung (LAP) absolviert haben, lassen sich relativ gut charakterisieren. Die Ergebnisse räumen mit gängigen Vorurteilen auf.

Briefing Paper 4 Seite 20

Die erfolgreichsten Migranten sind keine in sich homogene Gruppe, weil sie sich in ihrer sozialen Herkunft unterscheiden. Sie haben überzufällig oft Väter mit akademischer, noch ausgeprägter allerdings solche mit minimalster Schulbildung oder gar einer IV-Rente. Der Begriff ‚Migrationshintergrund‘ ist deshalb zu undifferenziert.

Unsere Migranten haben ihre Lehre mit Bestnoten zwischen 5.2 und 5.7 abgeschlossen, sind jedoch zu mehr als einem Drittel ehemalige Realschüler. Jeder fünfte von ihnen hat im Verlaufe der Schulzeit eine Klasse wiederholt und mehr als 30 Prozent stammen aus Familien, in denen der Vater keinen Schulabschluss hat. Im Vergleich zu den besten Schweizer Lehrabgängern können sie sich besser organisieren, sind selbstbewusster und durchsetzungsfähiger und sprechen auch mehr Sprachen. Mehr als die Hälfte bezeichnet zudem ihre Lehrmeister als Vorbilder oder als Mentoren, welche sie ganz besonders unterstützt und ihnen das Tor zu einer erfolgreichen Zukunft geöffnet hätten.

Auch vom Pauschalurteil, wonach Migrantenfamilien ihre Kinder nicht unterstützen, keine Interessen an der Schule hätten und unserem Bildungssystem kritisch gegenüber stehen würden, müssen wir uns distanzieren. Erfolgreiche Migranten stammen mehrheitlich aus Familien, die besonders hohe Erwartungen in ihren Nachwuchs haben, Vieles für ihn tun und deshalb als Gegenleistung auch Dankbarkeit verlangen. Vor allem dort, wo der eigene Auf-

² Briefing Paper 3 ist hier nicht aufgeführt, weil es lediglich die MIRAGE-Studie beschreibt.

stieg nicht gelungen ist, werden die Erwartungen, erfolgreich sein zu müssen, häufig auf die Kinder übertragen. Allerdings haben gerade diese einen deutlich schlechteren Zugang zu berufsrelevanten Netzwerken gehabt als Einheimische.

Garantiert eine beste Lehrabschlussprüfung auch den Berufserfolg?

Ausbildungserfolg ist nicht das Gleiche ist wie Berufserfolg. Gerade deshalb ist von besonderem Interesse, wie sich die Einmündungswege unserer Lehrabsolventinnen und -absolventen gestaltet haben.



Briefing Paper 5 Seite 24

Beiden Gruppen ist der Einstieg fast durchgehend direkt und problemlos gelungen. Die Migrantengruppe ist im Hinblick auf die praktische Berufstätigkeit etwas erfolgreicher, während dem die Gruppe der Einheimischen häufiger eine Folgeausbildung in Angriff genommen hat. Der berufliche Status beider Gruppen ist innerhalb der zwei Jahre nach Abschluss der Berufslehre deutlich angestiegen. Die Leistungsbesten mit Migrationshintergrund überflügelten die Einheimischen deutlich. Dies gilt auch in Bezug auf das Salär, vor allem im Hinblick auf in der Schweiz geborene Migranten. Diese Unterschiede dürften jedoch zum grossen Teil darin begründet sein, dass Einheimische deutlich stärker auf Vollzeitausbildungen setzten und deshalb weniger verdienen.

Auffallend ist auch, dass die Migranten stärker geneigt sind, das Feld ihres erlernten Berufes zu verlassen als Einheimische. So sind zwei Jahre nach Ausbildungsabschluss nur noch sieben von zehn Personen im angestammten Beruf tätig, während dies bei den Einheimischen für neun von zehn Personen zutrifft.

Welches sind die Merkmale der Lehrbetriebe der Leistungsbesten?

Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass die Herkunftsfamilie einen grossen Anteil am Ausbildungserfolg ihres Nachwuchses hat, interessiert auch die Frage, welche Rolle denn Berufsschule und Lehrbetrieb spielten.



Briefing Paper 6 Seite 26

Berufsschulen und Ausbildungsbetriebe, welche unsere Auszubildenden zu einem hervorragenden Abschluss geführt haben, bekommen von ihnen – erwartungsgemäss - Bestnoten. Die Migrantengruppe hat die Berufsschule sogar mehr geschätzt als die Einheimischen. Beide Gruppen bezeichnen zu je 50% die Aus-

bildnerinnen und Ausbildner als Vorbilder. Somit beeinflussten diese ihre Werdegänge in besonderem Mass. Sie leisteten damit zusätzlich zu den familieninternen Erwartungshaltungen einen wichtigen Beitrag zu ihrem Ausbildungserfolg.

Über 80% der Leistungsbesten stammen aus Betrieben mit zehn bis 49 Mitarbeitenden. 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.

Aus Ausbildnersicht ist das Betriebsklima der zentrale Erfolgsfaktor und das Vorstellungsgespräch das wichtigste Auswahlkriterium. Des Weiteren hängen die Selektionsentscheid der Betriebe zu einem grossen Teil vom Schulzeugnis, der schriftlichen Bewerbung sowie von einer Arbeitsprobe ab, während Eignungstests und persönliche Empfehlung weniger stark gewichtet werden.

Trotzdem zeigt sich bei der Schwerpunktsetzung der Betriebe, dass die Unterstützung schwacher Auszubildender dominiert. Nur eine Minderheit von knapp 15% hat angegeben, einen Schwerpunkt explizit auf die Förderung Leistungsstarker zu legen.

Wie kann man den Ausbildungserfolg der erfolgreichsten Migranten erklären?

Für die Beantwortung dieser Frage liegt aus der Forschung bisher keine eindeutige Antwort vor. Es gibt vor allem verschiedene Erklärungsmuster, welche den Misserfolg und das Scheitern von jungen Menschen mit Migrationshintergrund in unserem Bildungssystem erklären. Deshalb werden nachfolgend die fünf gängigsten theoretischen Erklärungsmuster im Hinblick auf unsere erfolgreichsten Migranten kommentiert.



Briefing Paper 7 Seite 30

Die **Ansätze der sozialen Reproduktion** betonen die Bedeutung der finanziellen Ausstattung des Elternhauses, der Besitz von oder der Zugang zu kulturellen Gütern wie Bildern, Büchern oder Lexika sowie die Beziehungen zu wichtigen Gremien oder gesellschaftlichen Netzwerken. Die Theorien vertreten dabei die Ansicht, dass es den unteren im Gegensatz zu den oberen Schichten an solchem ‚kulturellem Kapital‘ fehlt, sie diesen Mangel jedoch teilweise durch Fleiss und hohe Bildungserwartungen ausgleichen können. Unsere Ergebnis-

se stützen solche Annahmen zu einem guten Teil.

Die **kulturell-defizitären Erklärungsmuster** gehen davon aus, dass Kinder und Jugendliche mit einem Migrationshintergrund Defizite in Verhaltensweisen, Kenntnissen und Fähigkeiten aufweisen, die in unserer Gesellschaft als angemessen gelten. Am verbreitetsten sind Argumentationsmuster, wonach Migrantenfamilien autoritäre Haltungen hätten, die unserer modernen, individualistisch geprägten Erziehungsvorstellungen diametral entgegenstehen.

Für unsere erfolgreichsten Auszubildenden stimmt dieser Erklärungsansatz kaum. Zwar hat die Migrantengruppe durchschnittlich doppelt so oft eine Klasse wiederholen müssen, nur einen Realschulabschluss erworben und auch den Einstieg in die Berufsbildung häufig lediglich verzögert geschafft. Trotzdem konnten diese Absolventen zur Leistungsspitze vordringen. Möglicherweise haben viele von ihnen ihre ‚Fremdheit‘ als ‚kulturelles Anderssein‘ genutzt und gerade aufgrund der schulischen Defizite einen besonderen Ehrgeiz entwickelt. Dieser zeigt sich ja im hohen Selbstvertrauen und in der beachtlichen Frustrationstoleranz.

Der Grundgedanke der **humankapitaltheoretischen Erklärungsmuster** ist der, dass es Migrant*innen an Humankapital mangelt, welches für den erfolgreichen Durchgang durch unser Bildungssystem notwendig ist. Als ‚Humankapital‘ werden dabei alle Investitionen bezeichnet, die von einem Menschen im Verlaufe seiner Erziehung und Ausbildung getätigt werden und ihm materielle und nicht-materielle Erfolge einbringen.

Dieses Erklärungsmuster muss im Hinblick auf unsere MIRAGE-Ergebnisse differenziert werden. Viele Migrant*innenfamilien konnten ihren Kindern solche Aufwuchsbedingungen nicht bieten, doch scheinen sie gerade das Fehlen derselben mit ihren hohen Erwartungshaltungen und anderen, teils auch finanziellen, Unterstützungsleistungen kompensiert zu haben.

Der Ansatz der **institutionellen Diskriminierung** konzentriert sich auf Erklärungen im Bereich der schulischen und ausbildungsbezogenen Institutionen. Damit diese die an sie gestellten Herausforderungen meistern können, orientieren sie sich bei Bedarf in ihren Selektions- und Ausleseprozessen in erster Linie an sprachlichen und sozio-kulturellen Merkmalen. Damit greifen sie jedoch auf diskriminierende Handlungsmöglichkeiten zurück, weil

sie die Beherrschung der deutschen Sprache als alleiniger Schlüssel zum Bildungserfolg betrachten und damit das Lern- und Leistungsvermögen von jungen Menschen mit Migrationshintergrund grundsätzlich ungünstiger beurteilen.

In unserer Untersuchung finden sich kaum direkte Hinweise institutioneller Diskriminierung. Doch lassen die Befunde zu den vielen Klassenwiederholungen und Realschulbesuchen auf Muster institutioneller Diskriminierung vor allem während der obligatorischen Schulzeit schliessen.

Der **Ansatz der Resilienz** meint die psychologische Widerstandsfähigkeit, trotz biologischen, psychologischen und psychosozialen Risiken Entwicklungsaufgaben gut zu bewältigen. Unsere Ergebnisse haben verdeutlicht, welche grosse Bedeutung den Bewältigungsressourcen (im Sinne von Selbstvertrauen, Selbstorganisationsfähigkeit und Frustrationstoleranz) und damit auch der 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. Trotzdem ist der Resilienzansatz ein besonders gefährlicher, weil er dazu verleitet, den Ausbildungserfolg als individuelle Willensstärke der Einzelperson zu interpretieren.

Die Diskussion dieser fünf Erklärungsansätze zeigt, dass es nicht möglich ist, anhand eines einzelnen Erklärungsansatzes Leistungserfolge von Menschen mit Migrationshintergrund zu erklären. Es braucht einen mehrperspektivischen Blick.

Pädagogische und (berufsbildungs-)politische Konsequenzen

In unserer MIRAGE-Studie stehen die erfolgreichsten jungen Menschen mit Migrationshintergrund im Mittelpunkt. Abschliessend wird die Frage beantwortet, welche Bedingungen geschaffen und welche Massnahmen ergriffen werden müssen, damit Begabungsreserven aller Migrant*innen und Migranten besser genutzt werden können.

Briefing Paper 8 Seite 33

Die sieben Empfehlungen zeigen auf, wo man im alltäglichen und bildungspolitischen Handeln ansetzen kann. Die Umsetzung entsprechender Massnahmen darf jedoch zu keiner Kulturalisierung führen. Gemeint ist damit die Gefahr, sich auf kulturelle Differenzen zu beschränken und weitere Differenzlinien wie Ge-

schlecht, Alter, Klasse und Religion zu vergessen.

- **Empfehlung 1: (Potenziell) leistungsstarke Migranten als Begabungsreserven wahrnehmen**

Empfehlung 1 diskutiert die Notwendigkeit, den Blick *überhaupt einmal* auf das mögliche Potenzial von Migranten zu lenken und sich zu bemühen, ihn auch zu schärfen.

- **Empfehlung 2: Haltungen verändern und die Entwicklung von Begabungsreserven als Wettbewerbschance verstehen**

Empfehlung 2 geht weiter. Sie postuliert, dass auch die Erwartungshaltungen gegenüber jungen Migranten und ihren Familien zu verändern sind.

- **Empfehlung 3: Personelle Ressourcen entwickeln und stärken**

Schule und (Berufs-)Ausbildung sollten – so die Empfehlung 3 – gezielter und offensiver als bis anhin Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund unterstützen.

- **Empfehlung 4: Interkulturelle Öffnung des Berufsbildungssystems**

Empfehlung 4 lenkt den Blick auf die Anforderung, dass sich das (Berufs-)Bildungssystem öffnen muss. Dazu gehört die gezielte Förderung und Würdigung interkultureller Kompetenzen inklusive der Mehrsprachigkeit.

- **Empfehlung 5: Systematischer Einbezug der Familien und positive Würdigung ihrer Bedeutung**

Dass die Familie eine zentrale Rolle beim Ausbildungserfolg der Leistungsbesten spielt, muss in der Praxis angemessen berücksichtigt worden. Empfehlung 5 zeigt auf, wie dies geschehen kann.

- **Empfehlung 6: Gezielte Selektion und Förderung (potenziell) leistungsstarker Migranten**

Wenn ein beträchtliches Migrationspotenzial an nicht ausgeschöpften Begabungsreserven vorhanden ist, dann gilt es, sie mittels spezifischer Förderprogramme nutzbar zu machen. Empfehlung 6 verweist auf die wichtigsten Möglichkeiten.

- **Empfehlung 7: Forschungsbereich ‚Migration in der Berufsbildungsforschung‘**

Empfehlung 7 schlägt vor, die in unserer MIRAGE-Studie untersuchte Thematik in der Berufsbildungsforschung systematisch zu verankern und ev. Zusammen mit dem Bundesamt für Migration zu verknüpfen.

Schlüsselbotschaften

Weshalb ist das Thema «Leistungsstarke Migranten» wichtig?

- Leistungsstarke Migranten werden im Zuge unserer exportorientierten Volkswirtschaft, der Arbeitsmarktengpässe und des Fachkräftemangel eine wichtige Stütze unserer Ausbildungssystems.
- Die Möglichkeiten hierzu sind noch lange nicht ausgeschöpft. Die Schweiz hat viele Reserven.

Weshalb die soziale und kulturelle Herkunft den Leistungserfolg beeinflusst

- Im Vergleich zu anderen Ländern gelingt bei uns die Förderung von jungen Menschen aus sozial benachteiligten Schichten und aus Familien mit Migrationshintergrund schlechter.
- Man kann deshalb insgesamt von einer ‚Sozialvererbung‘ der Bildungschancen sprechen.
- Um sie zu unterbrechen, braucht es einen Perspektivenwechsel: Wir sollten uns an den Erfolgsfaktoren, welche die Leistungen von Migranten definieren, orientieren und nicht weiterhin ausschliesslich an den Negativfaktoren.

Welche Merkmale kennzeichnen die leistungsbesten Migranten?

- Die leistungsbesten Migranten gibt es nicht. Sie stammen aus sehr unterschiedlichen Milieus. Der Begriff ‚Migrationshintergrund‘ ist wenig präzise.
- Obwohl zur Leistungsspitze gehörend verfügen auch drei Jahre nach Eintritt ins Berufsleben nur durchschnittlich vier von zehn Absolventinnen und Absolventen über eine Berufsmatura.
- Die Familien der erfolgreichsten Migranten sind bildungsambitionierter als die Familien der Einheimischen, trotz oft bescheidener Bildungsabschlüsse und Sprachkenntnisse
- Die familiäre Unterstützung ist keine ausschlaggebende Hilfe bei der Lehrstellensuche oder beim Übergang in den Arbeitsmarkt gewesen. Ausserfamiliäre Netzwerke haben gefehlt.

Garantiert eine beste Lehrabschlussprüfung auch den Berufserfolg?

- 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. Der Grund dürfte vor allem darin liegen, dass Einheimische deutlich häufiger eine Vollzeitausbildung anschliessen und weniger verdienen.

- Unsere Migranten sind stärker geneigt, das Feld ihres erlernten Berufes zu verlassen als Einheimische. Auch ihre Unzufriedenheit ist grösser.

Welches sind die Merkmale der Lehrbetriebe?

- Sowohl die leistungsbesten Einheimischen als auch die Migranten schätzten sowohl die Berufsschule als auch den Lehrbetrieb überdurchschnittlich besonders positiv ein. Die Migrantengruppe hat die Berufsschule sogar mehr geschätzt als die Einheimischen.
- Über 80% der Leistungsbesten stammen aus Betrieben mit zehn bis 49 Mitarbeitenden. Migranten finden sich vor allem in Betrieben mit 50 bis zu 99 Mitarbeitenden, die leistungsstarken Einheimischen in solchen mit 100 bis zu 199 Mitarbeitenden.
- Aus Ausbildnersicht sind – neben dem Betriebsklima – drei Punkte für eine besonders erfolgreiche Ausbildung und optimale Förderung wichtig: das Vorstellungsgespräch, das Gespräch mit den Eltern, der Kontakt zu den Berufsschulen sowie das Angebot zur internen Lernunterstützung der Auszubildenden.
- In den Betrieben dominiert nach wie vor die Unterstützung lernschwacher Auszubildender. Nur 15 von 100 Lehrbetrieben legen einen Schwerpunkt explizit auf die Förderung Leistungsstarker.

Wie kann man den Erfolg der leistungsbesten Migranten erklären?

- Es gibt verschiedene Theorien, um den Ausbildungserfolg der besten Migranten zu erklären.
- Ein Erklärungsmuster reicht allein jedoch nicht aus. Es sind weder die ungenügende finanzielle Ausstattung, Defizite in den Sprach- und anderen Kompetenzbereichen oder wenig erfolgreiche Schullaufbahnen und schon gar nicht der Ansatz der Resilienz allein: Wo es wo es ein Wille gäbe, da gäbe es auch einen Weg nach oben.

Migranten mit Potenzial

**Begabungsreserven in der Berufsbildung
ausschöpfen**

Dossier Berufsbildung 12/4

Prof. Dr. Margrit Stamm

Jedes Briefing Paper kann als einzelnes Handout kopiert werden.

Briefing Paper 1: Zur Bedeutung der Thematik

In neuester Zeit geraten leistungsstarke Migranten stärker in den Fokus gesellschafts- und forschungspolitischer Diskussionen. Davon zeugen sowohl Engagements von Stiftungen als auch wissenschaftliche Studien. Dieser neue Blick auf die bisher fast ausschliesslich in negativen Zusammenhängen diskutierten Migranten ist Ausdruck eines bemerkenswerten Perspektivenwechsels, der in unserer exportorientierten Volkswirtschaft aufgrund der Arbeitsmarktengpässe und des Fachkräftemangel fast zwangsläufig notwendig geworden ist. Eingebettet in weltwirtschaftliche Veränderungen – Globalisierungsprozesse und internationaler Wettbewerb – entstehen dadurch für Migranten auf den Märkten neue berufliche Möglichkeiten. Ein Rückgriff auf sie dürfte zukünftig aber auch aufgrund der Folgen des demographischen Wandels im Zusammenhang mit der alternden Bevölkerung notwendig werden.

Expats versus die Suche nach unentdecktem Potenzial

In diesem ‚war on talents‘ um hoch qualifizierte Fachleute („Expats“) wird allerdings die Tatsache ausgeblendet, zumindest jedoch viel zu wenig berücksichtigt, dass es bei Migration nicht nur um Aufgaben geht, welche die Zuwanderung Hochqualifizierter betreffen, sondern auch um die Pflege des Potenzial bereits hier lebender Migrantinnen und Migranten, welche sehr häufig über förderungswürdiges Potenzial verfügen.

Tatsache ist, dass in der Schweiz aufwachsende junge Menschen mindestens zu einem Drittel entweder einen Vater oder eine Mutter oder beide Elternteile haben, die in anderen kulturellen Zusammenhängen als in unseren landesüblichen Verhältnissen aufgewachsen sind. Solche Zahlen machen deutlich, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund ein wesentlicher Teil nicht nur unserer Integrations-, Familien- und Jugendpolitik, sondern auch der Berufsbildung werden müssen.

Diese Konsequenz ist allerdings nicht neu. Sie hat sich bereits aus den internationalen Schulleistungsstudien PISA ableiten lassen, die für drei Staaten – Belgien, Deutschland und die Schweiz – eine besondere Gemeinsamkeit herausgestrichen haben: In diesen Staaten tragen Bildungsinstitutionen so wenig wie nirgendwo sonst dazu bei, Kindern und Jugendlichen mit ungünstigen familiären und sozio-ökonomischen Bedingun-

gen zu guten Leistungen zu verhelfen und den Ausbildungserfolg von der sozialen Herkunft zu entkoppeln.

Unser Fokus auf Migranten als ‚Bildungsverlierer‘

Dieser unangenehme Befund hat dazu geführt, dass wir uns zunehmend und fast ausschliesslich mit solchen ‚Bildungsverlierern‘ befasst haben. Sie gelten als nicht erfolgreich und problembehaftet, als bildungsfern und defizitär. Bereits ein flüchtiger Blick in aktuelle Statistiken bestätigt die Bedeutung solcher Vermutungen: Mit 38.2% weisen Migranten in der Schweiz den höchsten Anteil an Jugendlichen auf, die in der untersuchten Altersgruppe keinen beruflichen Abschluss erreichen. Im Vergleich dazu haben 12% der Schweizer Jugendlichen keinen beruflichen Abschluss. Den direkten Übergang in eine Berufsausbildung schaffen im Gegensatz zu 58% der Schweizer Jugendlichen nur 48% mit Migrationshintergrund. Am anderen Ende der Skala sprechen die Daten eine ebenso deutliche Sprache: Beispielsweise sind junge Menschen mit benachteiligendem Migrationshintergrund in *allen* Schweizer Begabtenförderprogrammen deutlich unterrepräsentiert, und es macht auch nur jeder zehnte Schüler dieser Gruppe eine Matura.

Ist somit Ausbildungserfolg ohne Bildungsnähe gar nicht möglich? Und sind Migranten aus eher bescheidenen Milieus in der Berufsbildung immer diejenigen, welche den unteren Teil der Leistungsskala bilden? Keineswegs, solche Daten sind lediglich Ausdruck einer Defizitperspektive, die den Blick auf die Tatsache verdeckt, dass es sehr wohl und nicht wenige erfolgreiche junge Menschen mit Migrationshintergrund gibt. Ihre Existenz ist sowohl in der Forschung als auch in der Praxis.

Empirische Hinweise auf Migranten als Aufsteiger

Zwar werden leistungserfolgreiche Migranten in der Berufsbildungsforschung nur am Rande wahrgenommen und somit auch kaum wissenschaftlich untersucht. Statistisches Datenmaterial ist quasi inexistent, und auch die PISA-Studien setzen ausschliesslich auf die Metapher des leistungsschwachen Migranten. Trotzdem verfügen wir über interessante Erkenntnisse aus mindestens zwei Projekten: erstens aus dem Nationalfondsprojekt zu den Secondos von Bolzmann et al. (2003), zweitens aus der TREE-Studie von

Hupka et al. (2006), die zwar nicht explizit von leistungsstarken Migranten spricht, diese jedoch empirisch bestätigt (siehe beispielsweise Tabelle 2)³.

Besonders augenfällig werden Migranten als Aufsteiger jedoch dann, wenn von den Gold-, Silber- und Bronzemedailles der Schweizer Jugendlichen an den Schweizer Berufsmeisterschaften, den Euroskills oder den Worldskills berichtet wird. Dabei regelmässig auftauchende Namen wie Gonçalves, Morsillo oder Fernandez lassen nicht nur auf einen Migrationshintergrund schliessen, sondern sind auch ein positives Signal für die ‚Investition in Köpfe‘ durch unsere Berufsbildung, indem begabte Migranten angespornt werden, sich zu integrieren und dadurch einen erfolgreichen beruflichen Weg einschlagen zu können.

Gute Anfänge in der Schweiz

Solche Beobachtungen verweisen darauf, dass in der Schweiz Einiges in Gang gekommen ist. Zukunftsweisend ist beispielsweise das Züricher Projekt ‚Migration=Chance‘ das Ressourcen sicht- und nutzbar machen will, die sich aus einem Migrationshintergrund ergeben. Auch in Lehrbetrieben ist eine Sensibilisierung für die Thematik im Gange. *Diversity Management* ist vielerorts zur Querschnittsaufgabe erklärt worden, erweist sich doch heute in fast jedem dritten Betrieb die Multikulturalität als Realität.

In Deutschland ist man weiter fortgeschritten. So werden dort regelmässig Wettbewerbe durchgeführt, welche besonders gute Lehrbetriebe in ihrem Umgang mit kultureller Vielfalt auszeichnen. So wurden im Rahmen von Wettbewerben wie ‚Kulturelle Vielfalt in der Ausbildung‘ oder ‚MellonPlus – Gesundheit goes Diversity‘ verschiedene Unternehmen und öffentliche Einrichtungen mit dem Ziel prämiert, auf die Vorteile aufmerksam zu machen, welche die Förderung von Vielfalt mit sich bringt und als unternehmerischer Erfolgsfaktor eingesetzt werden kann.

Auch in Österreich werden die besten Lehrbetriebe regelmässig ausgezeichnet. Im Jahr 2000 war es das Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, welches den ‚Fit for Future‘ Preis erstmals vergab, seit 2008 wird diese Auszeichnung nun alle zwei Jahre als Staatspreis verlie-

hen. 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.

Weiterführende Literatur

Stamm, M. (2009). *Begabte Minoritäten*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Masten, A. S. et al. (2012). *Realizing the Potential of Immigrant Youth*. Berlin: The Jacobs Foundation Series on Adolescence.

³ 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.

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.

Briefing Paper 2: Weshalb die soziale und kulturelle Herkunft den Leistungserfolg beeinflusst

Wenn die Merkmale des familiären Hintergrunds in der Schweiz so eng mit der Bildungsbeteiligung und dem Ausbildungserfolg verknüpft sind, dann scheint etwas im Argen zu liegen. Somit ist von Interesse, wo denn genau die Hürden für solche benachteiligten Kinder und Jugendlichen sind. Nur, wenn wir diese kennen, können wir auch verstehen, weshalb gerade unsere Jugendlichen der MIRAGE-Studie diese haben überwinden können. Und nur so ist es möglich, Konsequenzen zu formulieren, um das Potenzial von jungen Migrantinnen und Migranten besser zu fördern.

Teilerfolge der Bildungsexpansion

Einige von uns erinnern sich noch an die so genannte Bildungsexpansion der 1960er und 1970er Jahre. Ihr Ziel war es gewesen, bestehende Benachteiligungen aufzuheben, indem Arbeiterkinder, solche vom Lande und auch Mädchen besser gefördert werden sollten. In der Folge wurden Sekundarstufen ausgeweitet, die höhere Berufsausbildung eingeführt und auch neue Gymnasien geschaffen.

Das regionale Defizit und das Bildungsdefizit zu Lasten der Mädchen konnten erfreulicherweise überwunden werden. Doch war der Abbau der schichtenspezifischen Ungleichheiten weniger erfolgreich. Denn zu einer Verringerung des Einflusses der sozialen Herkunft ist es nur bei den mittleren Bildungsabschlüssen gekommen. Heute ist die Situation die, dass nach wie vor wenig Kinder aus sozial schwächeren Familien oder aus solchen mit Migrationshintergrund in den höheren Bildungssystemen vertreten sind, so dass dies weiterhin den Kindern aus der Mittel- und Oberschicht vorbehalten ist.

Viermal höherer Anteil bildungsnaher Jugendlicher in Gymnasien oder anspruchsvollen Berufslehren

Es erstaunt somit wenig, dass der durchschnittliche Anteil der Jugendlichen aus ‚bildungsnahe‘ Schichten, die ein Gymnasium besuchen, mehr als viermal so hoch wie der Anteil derjenigen aus sozial schwächeren Familien ist. Auch auf den Hochschulzugang wirkt sich die soziale Herkunft aus. Nur acht von 100 Arbeiterkindern beginnen ein Hochschulstudium, während 56 von 100 Gymnasiasten aus einkommensstarken Familien eine Universität besuchen. Nach wie

vor finden sich Jugendliche aus Arbeiterfamilien häufiger in einer nichttertiären Berufsausbildung.

Sozial vererbte Bildungschancen bringen viele Minderleister hervor

Wie stark auslesend das Schweizer Schulsystem ist, lässt sich auch an folgenden Zahlen ablesen: Etwa 75 Prozent der Schülerinnen und Schüler in den Realschulen kommen aus den unteren sozialen Schichten. Der ‚Migrationshintergrund‘ spielt dabei eine wichtige Rolle. Im internationalen Vergleich für die Schweiz auffallend ist dabei, dass diese Unterschiede besonders früh sichtbar und besonders gross sind. Somit ist es nicht nur die soziale Herkunft, sondern auch der Migrationshintergrund, welcher die Bildungsmöglichkeiten begrenzt. Diese starke Kopplung dürfte dafür verantwortlich sein, weshalb in der Schweiz Chancengerechtigkeit und Kompetenzerwerb ungünstig kombiniert sind. In den unteren Sozialschichten – und dazu gehören auch junge Menschen mit benachteiligendem Migrationshintergrund – wird das Leistungspotenzial nicht wirklich ausgeschöpft. Und zwar in überwiegendem Ausmass nicht etwa deshalb, weil sie dumm sind, sondern, weil sie zu wenig gefördert werden. Die jungen Menschen aus diesen Milieus bilden damit wahrscheinlich die grösste Gruppe der Minderleister.

Man kann somit insgesamt von einer ‚Sozialvererbung‘ der Bildungschancen sprechen. Da wir alle wissen, dass sie sich auch in der beruflichen Integration fortsetzt, sollte die Schweiz alles tun, um sie zu unterbrechen. Entsprechende Massnahmen sind zwar eingeleitet, und man hat erkannt, dass es einen Zusammenhang zwischen Bildung und Sozialpolitik gibt.

Neue ‚Bildungsunterschicht‘ vermeiden

Wir sollten alles daran setzen, dass es zu keiner neuen ‚Bildungsunterschicht‘, bestehend aus Jugendlichen aus sozial schwachen Familien und häufig mit Migrationshintergrund, kommt. Angesichts des zunehmenden Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften haben gerade die oben beschriebenen Jugendlichen ein hohes Zukunftsprofil – wenn ihre Begabungsreserven entsprechend erkannt und gefördert werden. Bildungsförderung kann so zu einer präventiven,

produktiven und investiven Bildungs- und Beschäftigungspolitik werden.

Dazu braucht es jedoch einen Perspektivenwechsel: Um solche Potenziale zu nutzen, sollten wir zukünftig weit weniger auf die Negativmerkmale dieser Gruppe setzen, sondern uns an den Erfolgsfaktoren orientieren. Die Ergebnisse unserer MIRAGE-Studie, die in den folgenden

Briefing Papers präsentiert werden, liefern entsprechende Hinweise.

Weiterführende Literatur

Stamm, M. (2010). Begabte Minoritäten. Eine Black Box unseres Bildungssystems und wie sie geknackt werden könnte. Zeitschrift für Sozialpädagogik, 4, 339-356.

Briefing Paper 3: Das Projekt MIRAGE

Unsere Längsschnittstudie MIRAGE («Migranten als gesellschaftliche Aufsteiger») untersuchte zwischen 2009 und 2012 die Faktoren des Ausbildungserfolgs der besten Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger, ihren Berufseinstieg und ihren weiteren beruflichen Werdegang. Dabei differenzierte sie zwischen denjenigen mit Migrationshintergrund («Migranten») und denjenigen, deren Eltern beide in der Schweiz geboren sind («Einheimische»). Die Hauptfragen waren die folgenden:

- Welche Merkmale kennzeichnen die erfolgreichsten Lehrabsolventen mit und ohne Migrationshintergrund?
- Gibt es innerhalb der Migrantengruppe im Hinblick auf das Einreisealter Unterschiede?
- Welche Faktoren sind für den Ausbildungs- bzw. Berufserfolg verantwortlich?
- Wie gestaltet sich die Berufseinmündung?
- Welche Merkmale kennzeichnen Lehrbetriebe, welche die besten Absolventen ausgebildet haben?

Untersuchungsanlage

In einem ersten Schritt wurden in 18 deutschsprachigen Kantonen der Schweiz anhand der Abschlussnote der Lehrabschlussprüfungen die Erfolgreichsten ausgewählt. Dazu wurde von den kantonalen Berufsbildungsämtern, basierend auf den Durchschnittsnoten der Lehrabschlussprüfung, eine bestimmte, der Grösse des Kantons entsprechenden Anzahl erfolgreichster

Auszubildender gezogen (vgl. Tabelle). Den auf diese Weise ermittelten 1'600 Personen wurde hierauf eine schriftliche Einladung zur Projektbeteiligung sowie ein Fragebogen zugestellt. Als Personen mit Migrationshintergrund wurden Absolventinnen und Absolventen dann bezeichnet, wenn ein Elternteil im Ausland geboren war. Auf diese Weise konnte eine für die deutsche Schweiz repräsentative Gruppe von 757 Personen zusammengestellt werden, N=301 mit Migrationshintergrund sowie N=452 Einheimische. Mittels zwei zusätzlichen schriftlichen Befragungen wurden in den Jahren 2010 und 2011 weitere Daten zur Berufseinmündung und zum Berufserfolg gesammelt.

Zusätzlich wurden im Winter 2009/2010 die ehemaligen Lehrmeisterinnen und Lehrmeister anhand eines schriftlichen Fragebogens befragt. Im Mittelpunkt standen Fragen zu den strukturellen Merkmalen des Betriebs, zur Arbeit und zu betrieblichen Entwicklungsmöglichkeiten sowie zur Lehrabsolventin resp. zum Lehrabsolventen selbst, die resp. den sie bis zur Lehrabschlussprüfung geführt hatten.

Weiterführende Literatur

Stamm, M., Niederhauser, M., Leumann, S. Kost, J. et al. (2012). Migranten als Aufsteiger. Universität Fribourg: Departement Erziehungswissenschaften.

Tabelle 1: Anzahl auszuwählender Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger 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

Migranten mit Potential

Briefing Paper 4: Welche Merkmale kennzeichnen die erfolgreichsten Migranten?

Wer sind also diese jungen Menschen mit Migrationshintergrund, wie ist ihnen dieser Erfolg gelungen und was unterscheidet sie von den Einheimischen? Der nachfolgende Steckbrief beleuchtet ihre Merkmale und räumt gleichzeitig mit vielen gängigen Vorurteilen auf.

Die besten Migranten gibt es nicht.

Die erfolgreichsten Migranten sind keine in sich homogene Gruppe. So unterscheiden sie sich in ihrer sozialen Herkunft deutlich von den Einheimischen. Sie haben überzufällig oft Väter mit akademischer, noch ausgeprägter allerdings solche mit minimalster Schulbildung oder gar einer IV-Rente.

Unsere Migranten haben ihre Lehre mit Bestnoten zwischen 5.2 und 5.7 abgeschlossen, sind jedoch zu zwei Dritteln ehemalige Realschüler. Jeder fünfte von ihnen hat im Verlaufe der Schulzeit eine Klasse wiederholt und mehr als 30 Prozent stammen aus Familien, in denen der Vater keinen Schulabschluss hat. Im Vergleich zu den besten Schweizer Lehrabgängern können sie sich besser organisieren, sind selbstbewusster und durchsetzungsfähiger und sprechen auch mehr Sprachen. Mehr als die Hälfte bezeichnet zudem ihre Lehrmeister als Vorbilder oder als Mentoren,

welche sie ganz besonders unterstützt und ihnen das Tor zu einer erfolgreichen Zukunft geöffnet hätten.

Zudem spielt das Einreisealter eine Rolle. 44% sind in der Schweiz geboren, 25% vor dem sechsten und 31% später eingereist. Beispielsweise mussten mehr als doppelt so viele früh und spät Eingereiste während ihrer Schullaufbahn eine Klasse wiederholen als in der Schweiz Geborene.

Die erfolgreichsten Migranten finden sich in technischen Berufen

In welchen Berufsgruppen sind die Leistungsbesten am stärksten vertreten? Tabelle 2 verdeutlicht, dass sich Migranten mit 25.1% am häufigsten in den technischen Berufen finden, gefolgt von Berufen im Gesundheits- und Sozialwesen mit 18.1%. Auch die Einheimischen sind in diesen beiden Berufsgruppen am häufigsten anzutreffen. 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 (Migranten: je 4.4%).

Tabelle 2: Verteilung der Leistungsbesten nach Berufsbranchen

Berufsgruppen	Migranten		Einheimische	
	Häufigkeiten	Prozent	Häufigkeiten	Prozent
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

Holprige Schullaufbahnen und eher selten eine Berufsmatura

Die erfolgreichsten Migranten verzeichnen häufig weder gradlinig verlaufende Ausbildungsweg noch verfügen sie generell über Schulabschlüsse anforderungshoher Niveaus. Mehr als

30% haben im Gegensatz zu den Einheimischen mit 11% lediglich einen Realschul- oder einen Werkschulabschluss, und 19% (Einheimische 9%) haben eine Klasse wiederholt. Zudem haben sie doppelt so oft wie die Einheimischen keinen Kindergarten besucht und sind oftmals nicht direkt, sondern über eine Zwischenlösung, in die Be-

rufsausbildung eingestiegen. Allerdings spielt das Einreisealter eine Rolle. So zeigen in der Schweiz geborene Migranten ein insgesamt günstigeres Profil als nicht in der Schweiz Geborene. Sie haben deutlich seltener eine Klasse wiederholen müssen als später Eingereiste, verfügen tendenziell häufiger über einen Schulabschluss vom Niveau A oder B sowie bessere Noten in der Lehrabschlussprüfung.

Nur 10% der Migranten haben zum ersten Befragungszeitpunkt eine Berufsmatura absolviert, während dies bei den Einheimischen 21% sind. Zusätzlich haben jedoch in beiden Gruppen je etwas mehr als 20% die Berufsmatura nach dem Berufsabschluss nachgeholt.

Damit belegen diese Ergebnisse, 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. Rund 29% der leistungsbesten Migranten sind als ‚Bildungsaufsteiger‘ zu bezeichnen, weil sie den Aufstieg von einem niedrigen Schulniveau zu den besten Absolventen der Deutschschweiz geschafft haben. Obwohl sie oft Brüche in ihrer Schullaufbahn erlebt haben, ist ihr Ausbildungserfolg dadurch nicht behindert worden. Welche Faktoren könnten dabei eine Rolle gespielt haben?

Hohes Selbstvertrauen und eine gut entwickelte Mehrsprachigkeit

Obwohl **beide** Gruppen ausserordentlich leistungsmotiviert und erfolgszuversichtlich sind, überragt die Migrantengruppe die Einheimischen im Selbstvertrauen und in ihrer Fähigkeit zur Selbstorganisation. Trotz Migrationshintergrund ausbildungserfolgreich zu sein ist somit auch eine Frage solcher Fähigkeiten.

Die Migrantengruppe verfügt ferner über einen reicheren sprachlichen Erfahrungsschatz als die Gruppe der Einheimischen. Wenn man allerdings an die integrationspolitischen Prämissen denkt, welche die deutsche Sprache als Schlüssel zur Integration bezeichnen, dann mag dieser Befund fast absurd scheinen. Aber es ist eine empirische Tatsache, dass diese jungen Migrantinnen und Migranten, welche sich in der Schule nicht durch besondere deutschsprachige Kompetenzen hervor getan hatten, trotzdem bis an die Leistungsspitze vorgedrungen sind und sich Mehrsprachigkeit somit ausbezahlt hat.

Die Familie als Herzstück

Zentral für den beruflichen Ausbildungserfolg der Migranten sind die Unterstützungsleistungen

ihrer Familien. Im Unterschied zu den Einheimischen stammen sie aus deutlich bildungsambitionierterem Elternhaus, wobei dies für früh eingereiste Familien am stärksten zutrifft. Allgemein zeigen sich die hohen Erfolgs- und Berufserwartungen darin, dass und wie Familien normative Anreizstrukturen und Sanktionsmechanismen nutzen. Dazu gehören Nachhilfestunden oder andere familienexterne Unterstützungsmassnahmen. Solidarbeziehungen innerhalb der Familie werden dabei als gegeben vorausgesetzt. In 38% sind auch enge Geschwisterbeziehungen wichtig. So sind es weit häufiger ältere Geschwister als die Eltern, welche zum Schulerfolg der jüngeren Familienmitglieder beitragen und bei der Unterstützung von Hausaufgaben eine wichtige Stellvertreter- und Beraterfunktion übernommen haben.

Solche Erfolgs- und Aufstiegsprozesse konnten sich jedoch auch gegen Widerstände aus dem eigenen Familienkreis und folgedessen auch teilweise ohne Eltern vollziehen. Darauf verweist die nachfolgend präsentierte Typologie.

Nicht alle Netzwerke sind nützlich

Allgemein bekannt ist, dass Migranten einen deutlich schlechteren Zugang zu berufsrelevanten Netzwerken haben. Dass dies allerdings auch für die Gruppe der Erfolgreichsten zutrifft, ist erstaunlich. Nur 18% haben angegeben, über gute entsprechende Kontakte zu verfügen, welche als Türöffner für berufliche Tätigkeiten dienlich sein können. Bei den Schweizer Jugendlichen sind es immerhin 38%. Zudem schätzen sie das familiäre Beziehungsnetz als weniger relevant ein als das, das sich aus Freunden und Bekannten aus der eigenen Kultur speist. Insgesamt hat die Migrantengruppe weniger Rückhalt in solchen Unterstützungsnetzwerken. Bedingungsfaktoren für ihren Leistungserfolg dürften somit neben den Persönlichkeitsmerkmalen vor allem im direkten betrieblichen Umfeld liegen.

Unterschiedlich diskriminiert, sozial integriert, trotzdem heimisch und fremd

Fühlen sich die Erfolgreichsten ähnlich diskriminiert wie dies von Migranten häufig berichtet wird? Aus den Ergebnissen wird deutlich, dass Diskriminierung unterschiedlich erlebt wird, jedoch insbesondere für die Gruppe der früh Eingereisten in 22% der Fälle von Bedeutung ist. Durchschnittlich stellt Diskriminierung oder Belästigung im Lehrbetrieb für alle drei Gruppen jedoch eine Ausnahme dar. Mehr als 95% fühlen sich in der Schweiz gut oder sehr gut akzeptiert sowie sozial überdurchschnittlich gut integriert.

Auch die Zukunft planen durchschnittlich mehr als zwei Drittel der Migranten in der Schweiz.

Rückkehrabsichten sind hingegen je nach Einreisalter unterschiedlich. Bei den spät Eingereisten sind es rund 26%, bei den anderen beiden Gruppen je rund 18%.

Vier Typen

Einleitend ist deutlich gemacht worden, dass es die Migranten als homogene Gruppe nicht gibt. Der Begriff ‚Migrationshintergrund‘ ist deshalb wenig präzise.

Darauf verweist auch eine Typologie, welche sich auf der Basis einer so genannten Clusteranalyse herauskristallisiert hat. Das Ziel der Clusteranalyse war es, die Gruppe der Migranten in Cluster (Typen) zu unterteilen, welche einerseits möglichst merkmalshomogen sind und gleiche, zumindest ähnliche Eigenschaften aufweisen, sich aber auf der anderen Seite möglichst voneinander unterscheiden⁴.

In die Clusteranalyse einbezogen wurden die fünf bedeutsamsten Merkmale: Die Stabilität der Schullaufbahn, das Niveau des Schulabschlusses, die Ausbildungsjahre des Vaters, die Dankbarkeit gegenüber der Familie sowie ihre Bildungserwartungen. Dabei konnten vier Merkmalstypen identifiziert werden. Welche die insgesamt sehr unterschiedlichen Profile aufzeigen. In Abbildung 1 sind sie dargestellt: die rücksichtsvollen Erfolgsorientierten, die angepassten ‚Sowohl-als-Auch‘, die selbstsicheren Distanzierten und die automotivierten Aufsteiger.

Typ I: «Rücksichtsvolle Erfolgsorientierte»

Bei diesem Typ, der fast 33% der Gesamtgruppe umfasst, handelt es sich um Migranten mit den holprigsten Schullaufbahnen und mittleren Schulabschlussniveaus, die aus sozio-ökonomisch durchschnittlichen Verhältnissen stammen. Augenfällig ist ihre grosse Dankbarkeit der Familie gegenüber, obwohl ihre Erwartungen an sie enorm hoch sind. Deshalb wird dieser Typ als «Rücksichtsvolle Erfolgsorientierte» bezeichnet.

Typ II: «Angepasste ‚Sowohl-als-Auch‘»

Dieser Typ, dem 22.9% entsprechen, zeichnet sich durch die instabilsten Schullaufbahnen bei gleichzeitig durchschnittlichem Schulabschlussniveau, bescheidenem sozialem Herkunftsmilieu, jedoch einem Elternhaus aus, das insgesamt hohe Erfolgserwartungen hat. Wer zu diesem Typ gehört, fühlt sich vom Lehrbetrieb sehr gut gefördert. Der Wunsch nach gesellschaftlicher An-

erkennung dürfte deshalb ausgeprägt sein. Da sich dieser Typ gleichzeitig den Eltern gegenüber dankbar zeigt, gelingt es offenbar, in beiden Welten zu leben. Es handelt sich bei diesem Typ somit um «Angepasste ‚Sowohl-als-Auch‘».

Typ III: «Selbstsichere Distanzierte»

Bemerkenswert an diesem Typ (13.7%) sind die stabilen Schullaufbahnen bei gleichzeitig eher bescheidenem Schulabschluss. Das Herkunftsmilieu ist durchschnittlich und die Erwartungen der Familie ebenfalls. Obwohl damit dieser Typ über kein ausgeprägtes Merkmalsprofil verfügt, fällt einerseits die relativ geringe Dankbarkeit der Familie gegenüber, andererseits das hohe Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten auf. Deshalb wird dieser Migrantentyp «Selbstsichere Distanzierte» genannt.

Typ IV: «Automotivierte Aufsteiger»

Ähnlich wie die «rücksichtsvollen Erfolgsorientierten» lässt sich dieser Typ durch gebrochene Schullaufbahnen und durch eine hohe Dankbarkeit gegenüber der Familie charakterisieren. Er umfasst 30.5% der Gesamtgruppe. Diese Merkmale stehen jedoch niedrigen familiären Bildungserwartungen und einer bescheidenen sozialen Herkunft gegenüber. Da sich Angehörige dieses Clusters zudem durch die höchste Fähigkeit zur Selbstorganisation und die beste Mehrsprachigenkompetenz sowie durch die Tatsache kennzeichnen lassen, werden als «Automotivierte Aufsteiger» bezeichnet. Offenbar ist es ihnen gelungen, sich aus dieser Konstellation heraus selbst zu motivieren und die berufliche Herausforderung bewusst zu suchen.

⁴ Das Verfahren bietet zwei Vorteile: Erstens lassen sich alle eruierten relevanten Merkmale der Migranten, welche sie von den Einheimischen unterscheidbar machen, in einem simultanen statistischen Modell gemeinsam betrachten. Zum zweiten ermöglicht es die Identifikation spezifischer Merkmalskonfigurationen, welche die Heterogenität der Population in interpretierbare Segmente unterteilt.

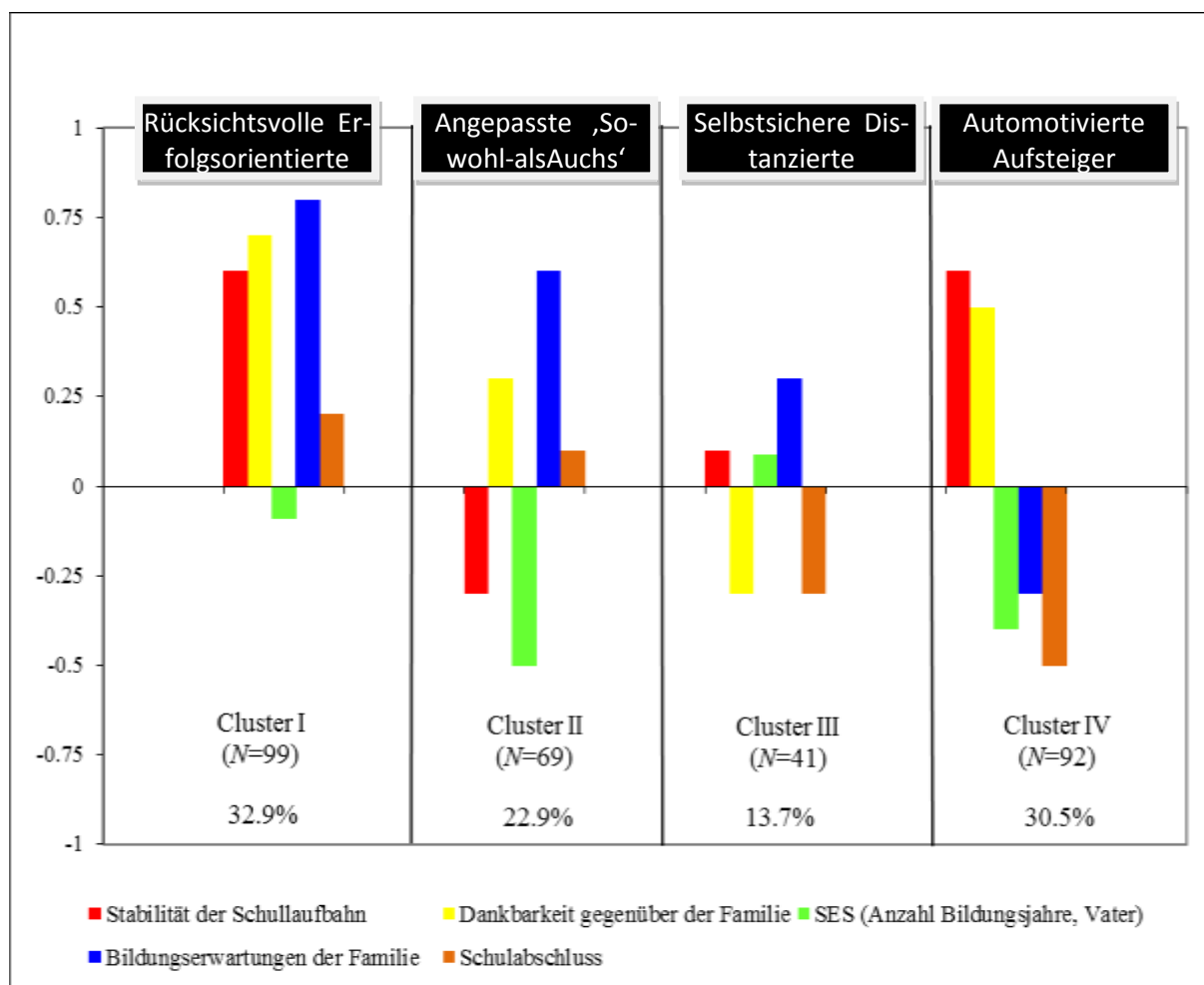


Abbildung 1: Die leistungsbesten Migranten – eine Typologie

Diese Typologie bildet damit gewissermassen die Varianz, mit der die erfolgreichsten Migranten erklärt werden können. Sie verweist darauf, dass die soziale Herkunft deutlich variiert und die Merkmale in den einzelnen Typen ganz unterschiedlich ausgeprägt sind. Damit unterstreicht auch diese Typologie, dass der in der aktuellen Diskussion benutzte Begriff «Migrationshinter-

grund» diese Gruppe von Menschen völlig ungenügend charakterisiert.

Weiterführende Literatur

Stamm, M. (2011). Genutzte Potenziale. Leistungsstarke Migranten in der Berufsbildung. Die berufsbildende Schule, 63, 10, 289-294.

Briefing Paper 5: Garantiert die beste Lehrabschlussprüfung auch den Berufserfolg?

Die bisherigen Ergebnisse haben eindrücklich aufgezeigt, welche Merkmale die erfolgreichsten Migrantinnen und Migranten bei der Lehrabschlussprüfung auszeichnen. Solche Erfolgsfaktoren sind grundlegend, um in Briefing Paper 8 Konsequenzen für die Steuerung der Berufsbildung und die (berufs-)pädagogische Praxis abzuleiten. Doch letztlich ist zu bedenken, dass Ausbildungserfolg nicht das Gleiche ist wie Berufserfolg. Gerade deshalb ist von besonderem Interesse, wie sich die Einmündungswege in die Berufstätigkeit beider Gruppen gestaltet haben.

Um es vorweg zu nehmen: Beiden Gruppen ist der Einstieg fast durchgehend direkt und problemlos gelungen. Die Migrantengruppe ist im Hinblick auf die praktische Berufstätigkeit etwas erfolgreicher, während dem die Gruppe der Einheimischen häufiger eine Folgeausbildung in Angriff genommen hat.

Deutlicher Anstieg des Berufsstatus⁵

Der berufliche Status beider Gruppen ist innerhalb der zwei Jahre nach Abschluss der Berufslehre deutlich angestiegen. Dies wird aus Tabelle 2 ersichtlich. Die Leistungsbesten mit Migrationshintergrund überflügelten die Einheimischen deutlich. Angegeben sind die so genannten ISEI-Werte. Das ist eine Operationalisierung der sozioökonomischen Stellung. Während die Gruppe der Migranten einen Mittelwert von 41.16 erreichte, blieben die Einheimischen mit einem Mittelwert von 38.86 deutlich zurück. Männer zeichnen sich durch einen zunehmend höheren beruflichen Status aus als Frauen (aus der Tabelle nicht ersichtlich).

Leistungsstarke Migranten haben ein höheres Salär

Beide Gruppen konnten seit Abschluss der Ausbildung im Jahr 2009 ihr Salär signifikant steigern, wobei die Migrantengruppe etwas stärker zulegen konnte als die Gruppe der Einheimischen und heute auch deutlich mehr verdient (3884 CHF) als diese (3508 CHF). Allerdings trifft dies vor allem auf in der Schweiz geborene Migranten, nicht jedoch auf die früh Eingereisten, zu. Diese Unterschiede dürften zum grossen Teil darin begründet sein, dass Einheimische nach Abschluss der Berufslehre deutlich stärker auf Vollzeitausbildungen setzten und deshalb weniger verdienten als Migranten, welche signifikant öfters in die vollzeitliche Berufstätigkeit gewechselt haben.

Über beide Gruppen hinweg zeigt sich ein tendenziell negativer Effekt des familiären Bildungshintergrundes insofern, als das Salär mit zunehmender ‚Bildungsferne‘ ansteigt.

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% (Bundesamt für Statistik, 2010⁵).

Migranten als weniger zufriedene Berufswechsler

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. Im Vergleich zu Daten der amtlichen Statistik ist dies jedoch nichts Aussergewöhnliches. So variiert die so genannte Immobilitätsrate zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf zu Beginn der Berufslaufbahn stark in Abhängigkeit vom erlernten Beruf. In einfachen kaufmännischen und Verwaltungsberufen beträgt sie etwa 60%, in Gesundheitsberufen bis zu 90%⁶.

Im Vergleich zu den Einheimischen sind die Leistungsbesten mit Migrationshintergrund mit ihrer aktuellen beruflichen Situation weniger zufrieden. Auch hier spielen die Bildungsaspirationen der Familie eine Rolle: Je höher diese sind, umso geringer ist die Zufriedenheit.

Die Familie bleibt das Herzstück

Interessanterweise bleibt die Familie auch nach Abschluss der Berufsausbildung bedeutsam. Je höher die Bildungsambitionen sind, desto wahr-

⁵ Bundesamt für Statistik (Bfs) (2010). Teilnahme an Weiterbildung in der Schweiz. Erste Ergebnisse des Moduls "Weiterbildung" der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 2009. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.

⁶ 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.

scheinlicher wird der Beginn einer Vollzeitausbildung

Tabelle 2: Die Entwicklung des Berufsstatus

	2009		2010		2011	
	M	S	M	S	M	S
Migrationshintergrund	38.72	7.68	38.72	8.92	41.16	8.82
Einheimische	37.37	8.25	37.80	9.03	38.86	9.21
Gesamt	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.

Weiterführende Literatur

Stamm, M., Niederhauser, M., Leumann, S. Kost, J. et al. (2012). Migranten als Aufsteiger. Univer-

sität Fribourg: Departement Erziehungswissenschaften, Kapitel 5.3.

Briefing Paper 6: Merkmale der Lehrbetriebe

Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass die Herkunftsfamilie einen grossen Anteil am Ausbildungserfolg ihres Nachwuchses hat, interessiert auch die Frage, welche Rolle denn Berufsschule und Lehrbetrieb spielen. Deshalb werden im Folgenden die Hauptergebnisse zu ihrer Rolle vorgestellt.

Berufsschule und Lehrbetriebe als ‚Gatekeeper‘

Berufsschulen und Ausbildungsbetriebe, welche im Jahr 2009 Auszubildende zu einem hervorragenden Abschluss geführt haben, erfüllten ihre Aufgabe zur vollen Zufriedenheit derselben. Beide Gruppen schätzten sowohl die Berufsschule als auch den Lehrbetrieb überdurchschnittlich positiv ein. Die Migrantengruppe hat die Berufsschule sogar mehr geschätzt als die Einheimischen. Beide Gruppen bezeichnen zu je 50% die

Ausbildnerinnen und Ausbilder als Vorbilder und als ‚Gatekeeper‘. Somit beeinflussen sie die Werdegänge dieser jungen Menschen in besonderem Mass. Sie leisteten damit zusätzlich zu den familieninternen Erwartungshaltungen einen wichtigen Beitrag zu ihrem Ausbildungserfolg.

Die insgesamt grosse Zufriedenheit mit der beruflichen Ausbildung kommt auch darin zum Ausdruck, dass Lehrstellenwechsel bzw. Lehrvertragsauflösungen in beiden Gruppen so gut wie kein Thema waren. Im Vergleich zum gesamtschweizerischen Durchschnitt mit einer Quote – je nach Berufsbranche – zwischen 10% und 40%, die bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund noch deutlich höher ist – sind die je 3% Lehrabbrüche in unserer Studie ausserordentlich gering.

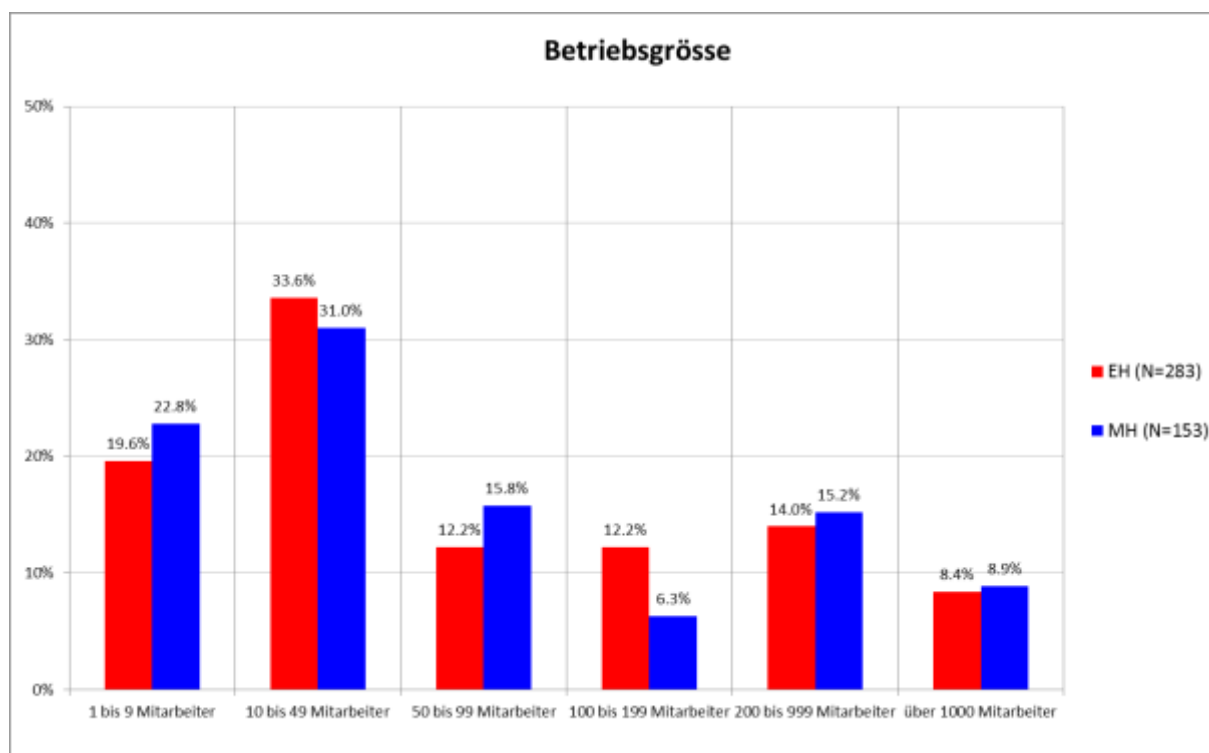


Abbildung 2: Grösse der Betriebe mit besonders erfolgreichen Lehrabgängern (EH=Einheimische, MH=Migranten)

Betriebsgrösse und Betriebsklima

Sind es vor allem Grossbetriebe, welche Migranten besonders gut gefördert haben oder eher Kleinbetriebe? Abbildung 2 gibt Auskunft. Sie verdeutlicht, dass die Betriebsgrössen von einer Arbeitskraft bis zu einem Betrieb von über 200'000 Mitarbeitenden reichen. Über 80% der Leistungsbesten stammen aus Betrieben mit zehn bis 49 Mitarbeitenden. 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 Einheimischen in solchen mit 100 bis zu 199 Mitarbeitenden verstärkt vertreten sind.

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. Das Betriebsklima geniesst in allen befragten Betrieben einen sehr hohen Stellenwert. Über 90% der Betriebe geben an, Wert darauf zu legen, dass ihre Mitarbeitenden gerne in ihrem Betrieb arbeiten.

Das Vorstellungsgespräch als zentrales Auswahlkriterium

Für die Betriebe ist das Vorstellungsgespräch das wichtigste Auswahlkriterium. Dies verdeutlicht Abbildung 3. Beide Gruppen bewerten dieses mit rund 80% als wichtig. 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 in 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.

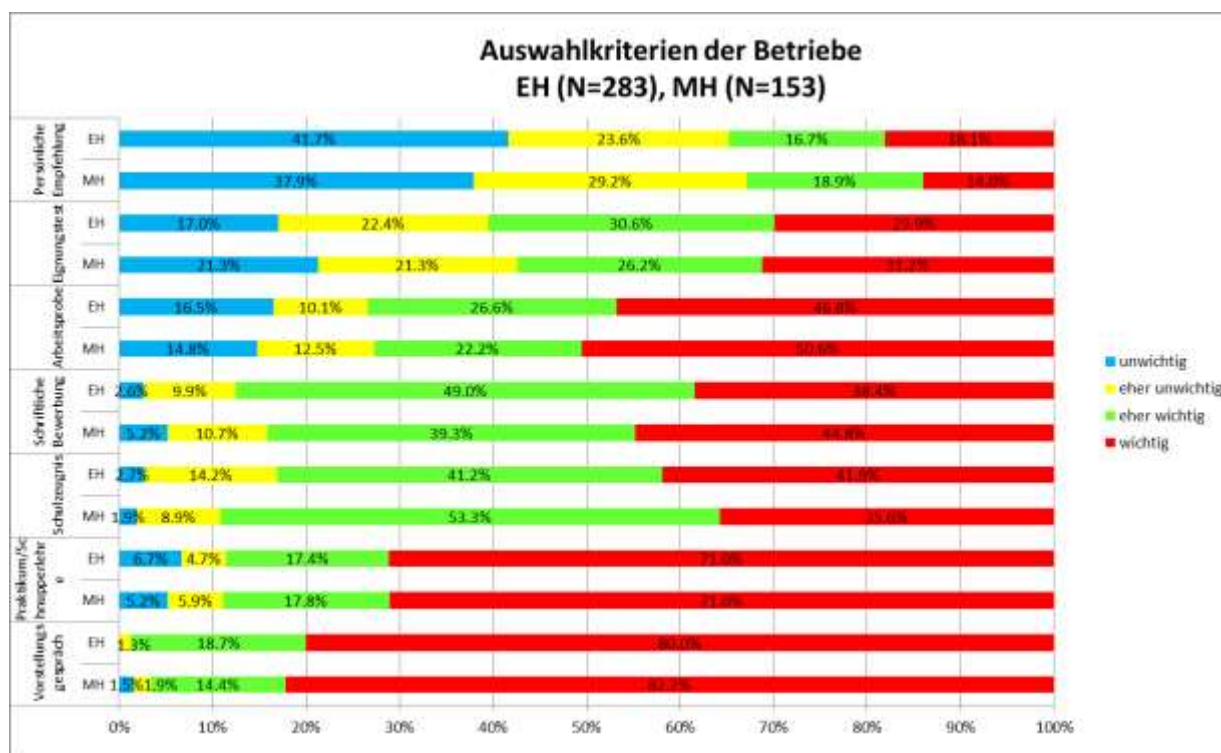


Abbildung 3: Auswahlkriterien der Lehrbetriebe (EH=Einheimische, MH=Migranten)

Kriterien für eine besonders erfolgreiche Ausbildung

Die Ausbilderinnen und Ausbilder beider Gruppen betonten drei für eine besonders erfolgreiche Ausbildung und optimale Förderung wichtige Punkte. Dabei sind keine Unterschiede zwischen den beiden Gruppen festzustellen:

- das Gespräch mit den Eltern
- der Kontakt zu den Berufsschulen
- das Angebot zur internen Lernunterstützung der Auszubildenden.

Des Weiteren sind die Würdigung guter Leistungen und die Berücksichtigung der Ideen von Auszubildenden offenbar zwei Motivationsfaktoren, welchen in den betreffenden Betrieben grosse Aufmerksamkeit geschenkt wird. Rund 90% loben ihre Auszubildenden oft bzw. immer, wenn sie gute Leistungen erbringen und etwa 80% bemühen sich, ihre Ideen und Vorschläge zu berücksichtigen. Zudem

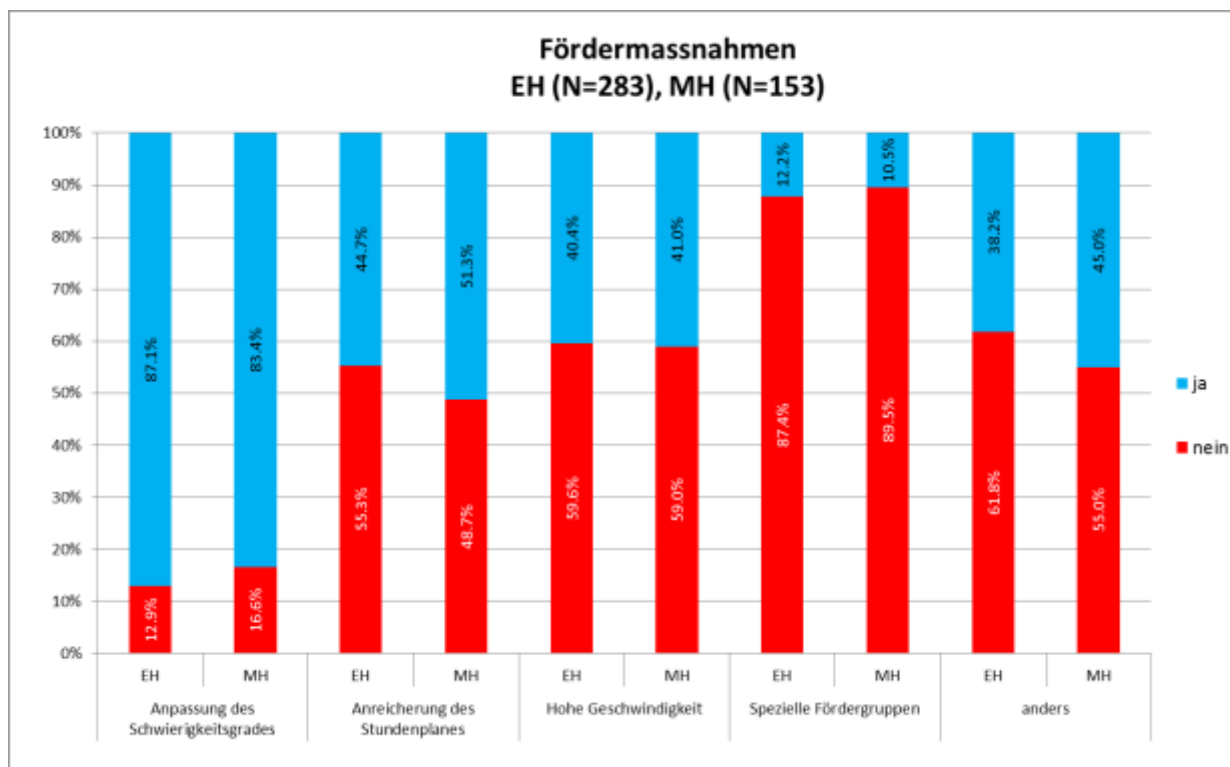


Abbildung 4: Fördermassnahmen der Betriebe mit den erfolgreichsten Absolventen (EH=Einheimische, MH=Migranten)

Anpassung des Schwierigkeitsgrades als häufigste Fördermassnahme

Abbildung 4 macht deutlich, dass am häufigsten, d.h. 80%, die Anpassung des Schwierigkeitsgrades von Aufgaben als Fördermassnahme praktiziert wird. Gefolgt wird sie 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.

Dominanz der Defizitorientierung

Viele Betriebe geben an, einen Schwerpunkt in der Unterstützung schwacher Auszubildender zu

setzen, während nur eine Minderheit von knapp 15% sich explizit auch auf die Förderung Leistungsstarker konzentriert. Dieser Befund wird in Abbildung 5 durch die Antworten zur Budgetfrage gestützt. Nur 12.7% der Betriebe würden mehr als die Hälfte des Budgets für leistungsstarke Lernende einsetzen (12.7% für Migranten und 16.5% Einheimische). Es muss deshalb angenommen werden, dass auch bei der Mehrheit der Ausbildungsbetriebe mit leistungsbesten Lernenden eine Defizitorientierung dominiert.

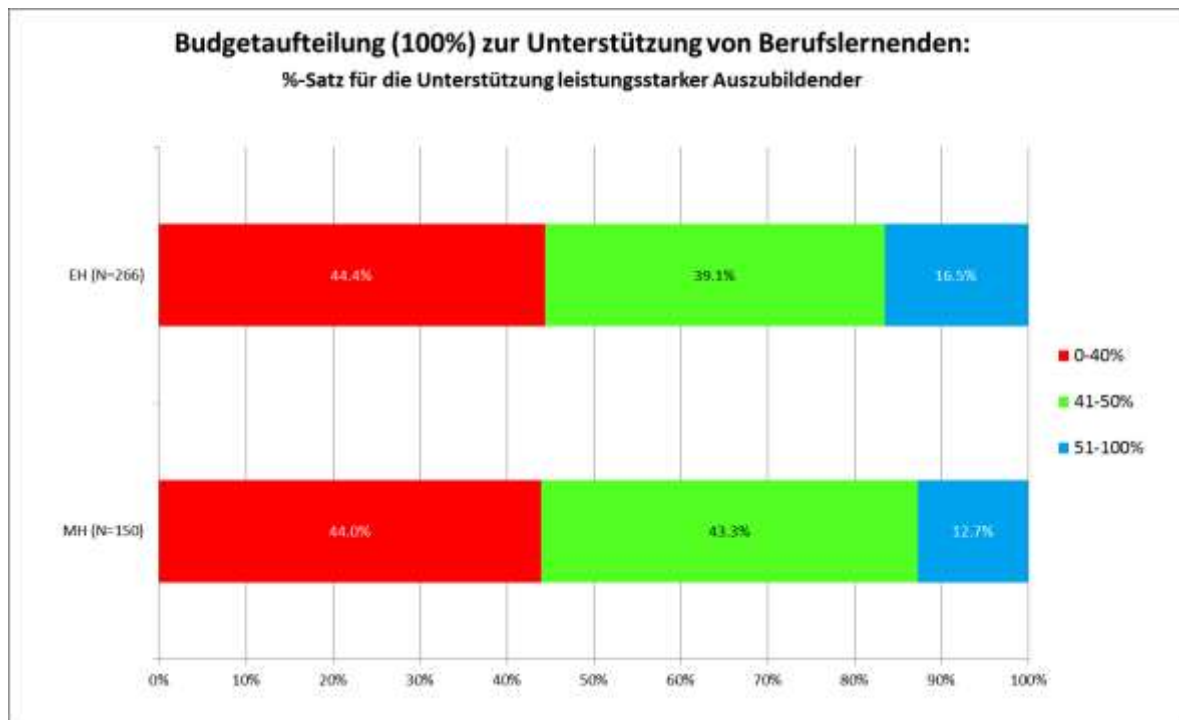


Abbildung 5: Budgetaufteilung (EH=Einheimische, MH=Migranten)

Weiterführende Literatur

Stamm, M., Niederhauser, M., Leumann, S. Kost, J. et al. (2012). Migranten als Aufsteiger. Universität Fribourg: Departement Erziehungswissenschaften, Kapitel 6.4.

Briefing Paper 7: Wie kann man den Erfolg der leistungsbesten Migranten erklären?

Die Briefing Papers 1 bis 6 haben ein differenziertes Profil der erfolgreichsten Migranten gezeichnet. Damit ist aber eine wichtige Frage noch nicht geklärt: Wie lässt sich dieser Aus- und Berufserfolg theoretisch erklären?

Für diese Frage liegt aus der Forschung bisher keine Antwort vor. Vielmehr gibt es verschiedene Erklärungsmuster, welche den Misserfolg und das Scheitern von jungen Menschen mit Migrationshintergrund in unserem Bildungssystem erklären. Auf dieser Basis werden nachfolgend die vier gängigsten theoretischen Erklärungsmuster diskutiert im Hinblick auf die bildungserfolgreichen Migranten kommentiert. Dabei handelt es sich um

- Ansätze der sozialen Reproduktion
- die kulturell-defizitäre Erklärung
- die humankapitaltheoretische Erklärung
- der institutionelle Diskriminierungsansatz
- der Ansatz der Resilienz

Ansätze sozialer Reproduktion

Diese theoretischen Ansätze betonen die zentrale Bedeutung des ökonomischen, kulturellen und sozialen Kapitals beim Zugang zur Bildung. Dazu gehören die finanzielle Ausstattung des Elternhauses, der Besitz von oder der Zugang zu kulturellen Gütern wie Bildern, Büchern oder Lexika sowie die mehr oder weniger institutionalisierten Beziehungen zu wichtigen Gremien oder gesellschaftlichen Netzwerken. Die Theorien vertreten dabei die Ansicht, dass es den unteren im Gegensatz zu den oberen Schichten zwar an solchem Kapital fehlt, sie diesen Mangel jedoch teilweise durch Fleiss und hohe Bildungserwartungen ausgleichen können.

Unsere Ergebnisse stützen solche Annahmen zumindest teilweise. Die aus dieser theoretischen Perspektive zu erwartenden Merkmale bei erfolgreichen Migranten wie z.B. höhere Leistungsbereitschaft, höhere berufliche Identifikation oder stärkere familiäre Unterstützung können durch unsere Daten zwar nicht alle, aber doch weitgehend, bestätigt werden. Migranten sind ebenso erfolgsorientiert und leistungsmotiviert wie Einheimische. Darüber hinaus verfügt die Migrantengruppe über besser ausgeprägte Attribute wie Selbstvertrauen oder Frustrationstoleranz. Zudem spricht auch die Tatsache, dass Eltern der ausbildungserfolgreichsten Migranten zwar ihren Kindern wenig helfen können, sich jedoch oft darum bemühen, ihnen schulische

Nachhilfestunden zu finanzieren, für diese Erklärungsmodelle. Auf diese Weise können sie ihren Wunsch, über schulische Erfolge einen sozialen Aufstieg zu erlangen, verwirklichen. Dazu tragen jedoch auch ‚signifikante Andere‘ – Lehrmeisterinnen und Lehrmeister sowie die älteren Geschwister – bei.

Die kulturell-defizitäre Erklärung

Diese Theorie geht davon aus, dass Kinder und Jugendliche mit einem Migrationshintergrund aufgrund ihres kulturellen Erbes Defizite in Verhaltensweisen, Kenntnissen und Fähigkeiten aufweisen, die in unserer Gesellschaft als angemessen gelten. Diese Defizite werden als Gründe für den mangelnden Bildungserfolg betrachtet. Worin diese Defizite bestehen, variiert je nach Autorentschaft. Am verbreitetsten sind Argumentationsmuster, wonach Migrantenfamilien autoritäre Haltungen hätten, die unseren modernen, individualistisch geprägten Erziehungsvorstellungen diametral entgegenstehen. Solche Erziehungs- und Bildungsvorstellungen würden bei Migrantenfamilien zunehmend skeptische, misstrauische und ablehnende Haltungen gegenüber der Schule auslösen und auch dazu führen, dass ihre Kinder solche Haltungen reproduzierten.

Für unsere erfolgreichsten Auszubildenden stimmt dieser Erklärungsansatz teilweise. Er zeigt sich etwa darin, dass die Gruppe der Migranten weniger kontinuierliche Schullaufbahnen hatten und den Einstieg in die Berufsbildung häufig verzögerter als die Einheimischen schafften. Trotzdem konnten sie zur Leistungsspitze vordringen, was diesem Erklärungsmuster kaum entspricht. Deshalb sind alternative Überlegungen nötig:

- Möglicherweise haben viele der erfolgreichsten Migranten ihre ‚Fremdheit‘ als ‚kulturelles Anderssein‘ genutzt und gerade aufgrund der schulischen Defizite einen besonderen Ehrgeiz entwickelt. Das hohe Selbstvertrauen und die beachtliche Frustrationstoleranz sprechen zumindest dafür.
- Darüber hinaus dürften sich einige – so die beiden in Briefing Paper 4 beschriebenen Typen «Angepasste ‚Sowohl-als-Auchs‘» sowie «Distanzierte Erfolgsorientierte» – von ihren Familien distanziert haben oder sich ihnen gegenüber weniger verpflichtet fühlen. Aber es gibt auch die anderen mit einem grossen Solidarpotenzial, man denke an den

Typ «Rücksichtsvolle Erfolgsorientierte». Demzufolge ist Leistungsexzellenz mit, aber auch ohne Loslösung vom Elternhaus und mit, aber auch ohne grosse Solidarität zum Elternhaus möglich.

Die humankapitaltheoretische Erklärung

Ähnlich wie die Ansätze der sozialen Reproduktion ist der Grundgedanke dieses Erklärungsmusters der, dass es Migrant*innen Jugendlichen an Humankapital mangelt, welches für den erfolgreichen Durchgang durch unser Bildungssystem notwendig ist. Als ‚Humankapital‘ werden dabei alle Investitionen bezeichnet, die von einem Menschen im Verlaufe seiner Erziehung und Ausbildung getätigt werden und ihm materielle und nicht-materielle Erfolge einbringen. Somit ist die Humankapitalausstattung für eine gute familiäre Sozialisation und damit ein schulerfolgreiches Aufwachsen, d.h. als lernanregend, herausfordernd und fördernd, Voraussetzung.

Mit Blick auf unsere Ergebnisse muss dieses Erklärungsmuster differenziert werden. Viele Migrant*innenfamilien konnten ihren Kindern keine solchen Aufwuchsbedingungen bieten, doch scheinen sie gerade das Fehlen derselben mit ihren hohen Erwartungshaltungen und anderen, teils auch finanziellen, Unterstützungsleistungen kompensiert zu haben. Für den humankapitaltheoretischen Ansatz spricht die Tatsache, dass die meisten Familien unserer Leistungsbesten einen relativ sicheren Aufenthaltsstatus hatten 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.

Der Ansatz der institutionellen Diskriminierung

Anders als die bisher diskutierten Ansätze konzentriert sich diese Perspektive auf Erklärungen im Bereich der schulischen und ausbildungsbezogenen Institutionen. Damit Schulen und Lehrbetriebe – so ihr Postulat – die an sie gestellten Herausforderungen meistern können, greifen sie bei Bedarf auf eine Handlungsmöglichkeit zurück: diejenige der ‚institutionellen Diskriminierung‘. Gemeint ist damit, dass sie sich in ihren Selektions- und Ausleseprozessen in erster Linie an sprachlichen und sozio-kulturellen Hintergrundmerkmalen orientieren und deshalb das Lern- und Leistungsvermögen von jungen Menschen mit Migrationshintergrund grundsätzlich ungünstiger beurteilen. Deshalb gilt die Beherrschung der deutschen Sprache weiterhin unhinterfragt als Schlüssel zum Bildungserfolg und zum gesellschaftlichen Aufstieg, während die

mitgebrachte Sprache als gesellschaftliche Ressource wenig positiv bewertet wird.

Zwar finden sich in unserer Untersuchung kaum Hinweise institutioneller Diskriminierung in der beruflichen Grundbildung. Doch lassen die Befunde zu den vielen Klassenwiederholungen und Realschulbesuchen auf Muster institutioneller Diskriminierung vor allem während der obligatorischen Schulzeit schliessen. Weshalb?

Zwei Szenarien sind denkbar: Möglich ist erstens, dass unsere jungen Berufsleute mit Migrationshintergrund in Familien aufgewachsen sind, die sich – nach den ersten Negativerfahrungen – aktiv darum bemüht haben, dass ihre Kinder die deutsche Sprache schnell erlernten und dann bessere Schulleistungen als ursprünglich erzielten. Zweitens ist auch denkbar, dass sie ihre Berufsschullehrkräfte respektive ihre Lehrmeisterinnen und Lehrmeister eine erhöhte Adaptivität im Umgang mit der Mehrsprachigkeit und mit soziokultureller Heterogenität entwickelt haben und solche Aspekte deshalb im Umgang mit ihnen systematisch berücksichtigten.

Der Ansatz der Resilienz und seine Problematik

Resilienz meint die psychologische Widerstandsfähigkeit, trotz biologischen, psychologischen und sozialen Risiken Entwicklungsaufgaben gut zu bewältigen. Unsere Ergebnisse verdeutlichen, welche grosse Rolle den Bewältigungsressourcen (im Sinne von Selbstvertrauen, Selbstorganisationsfähigkeit und Frustrationstoleranz) und damit auch der Widerstandsfähigkeit zukommt.

Ganz besonders zu warnen ist vor einer einseitigen, ausschliesslich die Resilienz betonenden Perspektive. Diese Gefahr besteht im bildungspolitischen Diskurs relativ oft. Denn es ist ein Leichtes, diesen Begriff nun als Freibrief für eine blinde Interpretation unserer MIRAGE-Studie zu nutzen, etwa so:

*Unsere Studie würde gerade zeigen, dass die Schweiz genügend unternähme bezüglich Integration: Migrant*innen, die sich anstrengten, hätten bei uns die gleichen - oder gar die besseren -- Chancen wie die Schweizer. Diese leistungserfolgreichen Migrant*innen könne man mit Tellerwäscher-Karrieren vergleichen. Jeder sei nämlich seines Glückes Schmied. Wo ein Wille ist, gäbe es auch einen Weg nach oben.*

Eine solche einseitige Interpretation ist falsch, weil

- unsere Studie darauf verweist, dass viele Faktoren am Erfolg der Migrant*innen und Migrant*innen beteiligt waren. Neben Widerstandsfähigkeit oder Selbstbewusstsein und Frustrationstoleranz als persönlichen Merkmalen spielen ein förderliches betriebliches

und schulisches Umfeld und unterstützende familiäre Faktoren eine zentrale Rolle. Wille, Glück oder gar Zufall reichen bei weitem nicht aus.

- es sich bei diesen untersuchten Migranten lediglich um eine kleine Gruppe handelt, die es bis an die Leistungsspitze geschafft hat. Der grösste Teil der bei uns lebenden Migranten – etwa 80% – bleibt jedoch deutlich zurück. Und zwar in überwiegendem Ausmass nicht etwa deshalb, weil sie sie dumm sind, sondern, weil sie zu wenig gefördert werden. Migranten sind wahrscheinlich in der Schule die grösste Gruppe der Minderleister. Deshalb brauchen sie eine viel gezieltere Förderung als bis anhin. Die ResilienzpERSPEKTIVE braucht deshalb immer eine Ergänzung des bildungssoziologischen Blicks.

Bilanz

Die Diskussion dieser fünf Erklärungsansätze vor dem Hintergrund unserer MIRAGE-Ergebnisse zeigt, dass es nicht möglich ist, anhand einer einzelnen Theorie Leistungserfolge von Menschen mit Migrationshintergrund zu erklären. Es

braucht einen mehrperspektivischen Blick. Er ermöglicht einen Fokus auf unterschiedliche Faktoren, welche beim Zustandekommen aussergewöhnlicher Leistungen von jungen Menschen mit Migrationshintergrund wichtig sind. Dieser umfassende Blick ist grundlegend, wenn es um die Formulierung von Konsequenzen und die Ausarbeitung von Massnahmen geht, welche im nächsten Briefing Paper dargestellt werden.

Unserer MIRAGE-Studie kommt somit eine wichtige Bedeutung zu. Sie verweisen uns auf diejenigen Erfolgsfaktoren, welche den Ausbildungserfolg von Personen mit Migrationshintergrund möglich gemacht haben. Damit das Potenzial der anderen 80% ebenfalls besser unterstützt und entwickelt werden kann, muss unsere Gesellschaft die entsprechenden Bedingungen selbst schaffen.

Weiterführende Literatur

Stamm, M. (2009). Migranten als Aufsteiger. Reflexionen zum Berufserfolg von Auszubildenden mit Migrationshintergrund. Zeitschrift für Sozial- und Wirtschaftspädagogik, 3, 361-377.

Briefing Paper 8: Pädagogische und bildungspolitische Konsequenzen

Angesichts der Verknüpfung der beiden Problembereiche Zuwanderung und Fachkräftemangel steht die Schweiz aktuell vor besonderen Herausforderungen: Einerseits gibt es eine hitzige Debatte zur Anwerbung von qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland (*brain gain*), weil hierzulande viele derselben fehlen. Andererseits verlassen viele ausländische Fachkräfte unser Land schon nach kurzer Zeit wieder. Dazu gehören auch hervorragend ausgebildete Einheimische, welche der Schweiz den Rücken kehren (*brain drain*). Dieses fast paradoxe Situation liefert zwangsläufig den Anstoss für die Suche nach denjenigen Potenzialen resp. Begabungsreserven, welche bisher kaum genutzt worden sind. In diesem Dossier sind es die Potenziale von Migranten. Welche Bedingungen müssen hierzu geschaffen und welche Massnahmen ergriffen werden?

Nachfolgend werden sieben Empfehlungen formuliert. Sie beziehen sich auf die Vielzahl der angesprochenen Themengebiete und zeigen auf, wo man im alltäglichen und bildungspolitischen Handeln ansetzen kann. Da unsere Erkenntnisse den Erfolg der leistungsbesten Migranten nur mittels multikausaler Erklärungen verstehbar machen, müssen die nachfolgenden Empfehlungen ebenfalls zusammengedacht werden.

Dabei ist zu beachten, dass die Umsetzung entsprechender Massnahmen 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 Leistungsstärksten 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. Dementsprechend ist zu differenzieren, inwiefern es sich beispielsweise um Menschen aus sozial benachteiligten oder eher privilegierten Familien mit Migrationshintergrund oder um Schweizer Jugendliche aus sozial benachteiligten oder privilegierten Familien handelt.

Empfehlung 1: (Potenziell) leistungsstarke Migranten als Begabungsreserven wahrnehmen

Aktuell erfolgt die Wahrnehmung von Migrantinnen und Migranten nach wie vor aus einer Defizitperspektive. 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‘ gelten können.

Fast trivial ist deshalb diese erste Empfehlung: die grundlegende Forderung, unseren Blick *überhaupt einmal* auf das mögliche Potenzial von Migranten zu lenken und uns zu 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.

Empfehlung 2: Haltungen verändern und die Entwicklung von Begabungsreserven als Wettbewerbschance verstehen

Lediglich den Blick dafür zu schärfen, dass Menschen mit Migrationshintergrund auch über Potenziale verfügen können, genügt noch nicht. Wir sollten auch unsere Erwartungshaltungen ihnen gegenüber verändern. Dies bedeutet zweierlei. Erstens die Entwicklung eines Verständnisses, dass junge Menschen mit Migrationshintergrund oft über ein anderes ‚kulturelles Kapital‘ verfügen und deshalb anders lernen, ihre Familien andere Zugänge zu Bildungsinstitutionen pflegen und auch andere Erfolgsvorstellungen entwickeln. Zweitens, dass wir (potenziell) leistungsstarke Migranten und die Ausschöpfung beruflichen Potenzials mehr als bis anhin als Wettbewerbsvorteil und als Mittel zur Internationalisierung der Wettbewerbs und der Berufsbildung verstehen sollten. Um sich auf den Märkten zu bewähren, können Unternehmen von den interkulturellen und mehrsprachigen Kompetenzen leistungsstarker Migranten profitieren (Stichwort *Cultural Mainstreaming*).

Empfehlung 3: Personelle Ressourcen entwickeln und stärken

Gemäss unseren Ergebnissen sollten Schule und (Berufs-)Ausbildung gezielter und offensiver als bis anhin Kinder und Jugendliche mit Migrati-

onshintergrund unterstützen. Gemeint sind in erster Linie: hohe Anforderungen stellen, die Entwicklung eines positiven Selbstwertgefühls, die Fähigkeit zur Selbstorganisation sowie Beharrungsvermögen und Frustrationstoleranz unterstützen – und zwar bereits früh in der schulischen Laufbahn. Sprachförderung oder Nachhilfeunterricht sind zwar erste wichtige und grundlegende Schritte, aber sie sind zu einseitig und zu wenig gezielt. Potenziale können nur entwickelt werden, wenn auch Personmerkmale aktiv gefördert werden.

Empfehlung 4: Interkulturelle Öffnung des Berufsbildungssystems

Wie man zur Spitze vorstossen kann, haben unsere leistungsbesten Migrantinnen und Migranten auch durch Modelle und Vorbilder gelernt. Daraus lassen sich drei Konsequenzen für die allgemeine Förderung von Migranten ableiten: Erstens können diese Leistungsbesten für andere jungen Menschen mit einem ähnlichen Herkunftshintergrund zu Rollenmodellen auf ihrem Ausbildungsweg werden. Möglich wird dies jedoch nur, wenn sich das Ausbildungssystem tatsächlich interkulturell öffnet. Deshalb ist zweitens eine gezielte Rekrutierung von mehrsprachigem Lehr- und Ausbildungspersonal mit Migrationshintergrund notwendig, die als *Coaches* eine wichtige Funktion übernehmen und auch für den Arbeitsmarkt nutzbar gemacht werden können.

Dementsprechend ist auch die Förderung und Würdigung interkultureller Kompetenzen viel stärker zu unterstützen und die Fähigkeit zur Mehrsprachigkeit gegenüber der oft einseitigen Ausrichtung auf die Kompetenzen in der deutschen Sprache mehr zu nutzen und zu fördern. Entsprechende Konzepte müssen jedoch branchenspezifisch ausgerichtet sein.

Empfehlung 5: Systematischer Einbezug der Familien in die Ausbildungs-, Beratungs- und Förderarbeit durch das Aufzeigen von Best Practice

Dass die Familie eine zentrale Rolle beim Ausbildungserfolg der Leistungsbesten spielt, muss in der Praxis angemessen berücksichtigt werden. Nach wie vor überwiegt in der Eltern- und Familienarbeit eine generalisierende Defizitsicht auf Familien mit Migrationshintergrund: Oft gelten sie als Problemfälle und als Hindernis für die Entwicklung ihres Nachwuchses.

Diese Einschätzung ist für einen Teil von ihnen richtig, insgesamt aber auf Erfolgsfaktoren, dann gilt es, die Bedeutung der Familie anhand unserer Ergebnisse modellhaft resp. als *Best Practice* aufzuzeigen. Migrantenfamilien – dazu gehören

häufig auch Grosseltern und weitere Verwandte – sollte verdeutlicht werden, dass sich hohe Bildungserwartungen und Unterstützungsleistungen lohnen, auch wenn die Familie über wenig kulturelles Kapital verfügt. Zweitens sollte ihnen schon früh aufgezeigt werden, wie unser Bildungssystem funktioniert und dass die Familie – und nicht die Schule oder andere staatlichen Institutionen – für Bildung und Förderung verantwortlich sind.

Insgesamt braucht es eine Neukonzeption der Eltern- und Familienarbeit, die den Defizitblick auf Migrantenfamilien überwindet. Dies kann sie, wenn sie auf den Ressourcen dieser Familien aufbaut und dabei die Bedeutung von familiären Bildungsambitionen und Unterstützungsleistungen unterstreicht. Leistungserfolgreiche Migranten und ihre Familien können dabei als Rollenmodelle strategisch eingebaut werden. Darüber hinaus braucht es eine Flankierung dieser Neukonzeption in Berufsverbänden, Organisationen der Arbeitswelt und in Betrieben. Gleiches gilt für eine Thematisierung in der Öffentlichkeit, in der Familienpolitik, der Migrationspolitik, den Arbeitsgeber- und Arbeitnehmerverbänden sowie in Migrantenorganisationen etc.

Empfehlung 6: Gezielte Selektion und Förderung (potenziell) leistungsstarker Migranten

Die Ergebnisse unserer Studie legitimieren die Annahme, dass in der Schweiz 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. Deshalb sollten spezifische Förderprogramme lanciert werden, welche gezielt nach solchen jungen Menschen suchen und sie fördern, vor allem auch in anforderungsniedrigen Ausbildungsniveaus (z.B. Realschulen und Werkklassen). Dazu kommt 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.

Empfehlung 7: 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 in der Berufsbildungsforschung ist somit ein Desiderat erster Priorität.

