

Im Dialog Vorurteile aufspüren und nach Lösungen suchen.

Jugendliche mit Migrationshintergrund aus gewissen Herkunftsregionen finden nur mit Mühe eine Lehrstelle. Dies belegen diverse Studien der letzten Jahre. Im Rahmen von Roundtables hat die Stiftung Swiss Academy for Development nach Lösungen zu diesem Problem gesucht. Dazu haben sich Vertreter von Unternehmen, Fachleute aus der Berufsbildung, Lernende und Lehrstellensuchende an den gleichen Tisch gesetzt.

Der Übergang von der Sekundarstufe I in die Berufsausbildung stellt für viele Jugendliche einen entscheidenden und manchmal auch äusserst harzigen Schritt dar. Eine Besonderheit der dualen Ausbildung (Arbeit und Schule) ist, dass die Bewerberinnen und Bewerber einen Betrieb finden müssen, bei dem sie eine Lehre machen können. Diese Suche erweist sich für gewisse Jugendliche mit Migrationshintergrund als besonders schwierig.

In den letzten Jahren sind landesweit zahlreiche Projekte auf Bundes- und Kantonsebene oder aus privater Initiative entstanden, welche Schülerinnen und Schüler durch Förderunterricht, Praktika und persönliches Coaching gezielt unterstützen, um ihnen den Schulabschluss und die Integration in die Berufswelt zu erleichtern. Gleichzeitig sind auch verschiedene Studien durchgeführt worden, welche die Faktoren untersuchen, die einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss begünstigen beziehungsweise erschweren. Die meisten dieser Unterstützungsprojekte und Studien schliessen alle in der Schweiz lebenden Jugendlichen ein, ausländische wie einheimische.

Die Forschungsprojekte legen dar, dass der erfolgreiche Schulabschluss und der Übergang ins Erwerbsleben von zahlreichen Faktoren beeinflusst werden: von persönlichen Merkmalen der Auszubildenden, ihrem familiären, sozialen und schulischen Umfeld, aber auch von konjunkturellen und gesellschaftlichen Entwicklungen (siehe Häfeli, Schellenberg, 2009). Personen, bei welchen mehrere ungünstige Faktoren auftreten, weisen

das höchste Risiko auf, keine Berufsausbildung (oder höhere Ausbildung) abzuschliessen. Dies ist bei vielen schweizerischen, aber auch bei überdurchschnittlich vielen ausländischen Jugendlichen aus gewissen Herkunftsländern der Fall.

Die Längsschnittuntersuchung zum Übergang Jugendlicher von der Schule ins Erwachsenenleben (TREE-Studie) misst aber auch den alleinigen Einfluss des Migrationshintergrundes, unabhängig von anderen möglichen Faktoren. So zeigt die Analyse der statistischen Daten, dass bei Gleichstellung aller anderen Werte und Merkmale Jugendliche aus dem Balkan, der Türkei und Portugal insbesondere in der Berufsausbildung mit tiefem bis mittlerem Anforderungsniveau die geringsten Zugangschancen haben (Amos, Böni et al., 2003).

Diskriminierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund

Zu ähnlichen Resultaten kamen anfangs der 2000er-Jahre andere Studien, welche sich mit der Diskriminierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund beschäftigten. Sie kamen zum Schluss, dass bei gleichen sprachlichen Qualifikationen und Schulnoten eine Person mit einem schweizerischen Pass, einem inländischen Geburtsort und/oder einer heimi-schen Muttersprache weit grössere Chancen hat, von einem Betrieb als Lernende aufgenommen zu werden als eine ausländische Kandidatin oder ein ausländischer Kandidat. Diese Diskriminierung wurde zum Beispiel in einer Untersuchung im Rahmen des Nationalfondsprogramms 43 anhand einer halb-experimentellen Methode gemessen (Fibbi, Kaya, Piguet, 2003). Dazu wurden fiktive Bewerbungen, bei welchen der Name und die Nationalität geändert, aber ähnliche schulische Qualifikationen aufgeführt wurden, an Unternehmen geschickt und anhand der Rückmeldungen eine Diskriminierungsrate berechnet. So ergab sich für albanischsprachige Jugendliche eine Diskriminierungsrate von 41 %, für türkische Jugendliche betrug sie 30 % und für portugiesische Bewerberinnen und Bewerber 10 %. Der Vergleich mit ähnlichen Studien in anderen europäischen Ländern zeigt, dass die Werte in der Schweiz verhältnismässig hoch sind.

Die 2007 von der Universität Fribourg durchgeführte Studie zur Auswahl von Lernenden in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) befasste sich unter anderem mit den Gründen für die Diskriminierung ausländischer Jugendlicher bei der Lehrstellensuche (Imdorf, 2007). Die befragten Betriebe gaben in der Regel «sprachliche und schulische Defizite» als Grund für eine Absage an. Nachforschungen der Universität Fribourg haben jedoch belegt, dass der Erfolg beziehungsweise Misserfolg ausländischer Jugendlicher auf dem Lehrstellenmarkt nicht wirklich mit ihren Schulleistungen zu erklären ist. Die Resultate der Untersuchung zeigten vielmehr, dass der Ausschluss von als ausländisch geltenden Jugendlichen auf Ängsten, Vorurteilen und Bedenken der Arbeitgebenden beruhte. Mit «ausländisch» wurden insbesondere Personen aus Kosovo, Serbien-Montenegro, Mazedonien, Bosnien, Kroatien und der Türkei bezeichnet. Die befragten Betriebe befürchteten, dass diese Jugendlichen ein grösseres Konfliktpotential besitzen, dass sie sich schlechter in den Betrieb eingliedern, mit anderen (ausländischen) Mitarbeitenden in Streit geraten oder nicht erwünschte Kundschaft anziehen könnten. Begründet wurden diese Behauptungen mit dem persönlichen «Bauchgefühl» oder es wurde auf «schlechte Erfahrungen» anderer Betriebe verwiesen. Überraschenderweise haben die Nachforschungen der Freiburger Studie ergeben, dass die befragten Betriebe selber keine schlechten Erfahrungen mit «ausländischen» Jugendlichen gemacht haben, dass hingegen praktisch jedes Unternehmen von schlechten Erfahrungen mit Schweizerinnen und Schweizern berichten konnte.

Jugendliche diskutieren mit Personalchefs

Ausgehend von den Befunden dieser und ähnlicher Studien hat die Stiftung Swiss Academy for Development (SAD) im Frühjahr 2009 in Biel und in Zürich je ein Roundtable-Gespräch organisiert, bei welchen das Thema der Diskriminierung von Personen mit Migrationshintergrund auf der (Lehr-)Stellensuche aufgegriffen wurde. Im Gespräch zwischen allen Beteiligten sollten Vorurteile und Barrieren abgebaut, verschiedene Sichtweisen überdacht sowie Verbesserungsvorschläge und Handlungsoptionen erarbeitet werden. Vertreterinnen und Vertreter von Unternehmen (insbesondere Personal- und Ausbildungsverantwortliche), von Wirtschaftsverbänden und Behörden, Lernende und Lehrstellensuchende mit Migrationshintergrund und Fachpersonen aus dem Bildungswesen wurden dazu eingeladen.

Das Programm der Roundtables setzte einerseits auf Informationsvermittlung und -austausch, andererseits auf direkte Begegnungen. So schilderten Fachpersonen im ersten Teil die aktuelle Situation auf dem Lehrstellenmarkt. Danach wurden bestehende Projekte, an welchen sich Unternehmen beteiligen können, vorgestellt. Zudem wurden Berufsbildende aus KMU-Betrieben mit ihren ausländischen Lernenden eingeladen, um in kurzen Interviews über ihre positiven und negativen Erfahrungen zu berichten. Der zweite Teil des Anlasses legte den

Schwerpunkt auf die Diskussion und den Austausch. Dazu wurden sogenannte World Cafés eingerichtet. Ein World Café ist ein Veranstaltungskonzept, das die Teilnehmenden dazu ermuntert, persönliche Gespräche zu einem bestimmten Thema zu führen. Dazu werden mehrere kleine Diskussionsgruppen gebildet, die gut durchmischt sind und somit alle Standpunkte umfassen. Nach einer bestimmten Zeit werden die Gruppen neu zusammengesetzt. Die Erkenntnisse und Ergebnisse einer Gruppe werden so zum Ausgangspunkt einer neuen Diskussion in der nächsten Gruppe.

Resultate und Erkenntnisse

Die Methode der World Cafés erwies sich als sehr geeignet, um einen echten Dialog zwischen den unterschiedlichen Akteuren in Gang zu bringen. Die Jugendlichen, welche zu Beginn den Saal mit Zurückhaltung und Scheu betreten hatten, beteiligten sich lebhaft an der Diskussion und präsentierten zum Schluss voller Stolz die Resultate der Gruppendiskussionen im Plenum. Die Unternehmensvertreter hatten die Möglichkeit, die persönliche Situation, die Wünsche, Anliegen und Erfahrungen von Jugendlichen mit unterschiedlichen Migrationsgeschichten kennenzulernen. Die am Ende der Roundtables ausgefüllten Auswertungsbogen sowie die zwei Monate nach den Anlässen geführten Telefoninterviews mit ausgewählten Beteiligten zeigen, dass die Vertreter der Unternehmen dank der persönlichen Gespräche mehr Verständnis für die Situation der Jugendlichen mit Migrationshintergrund erlangt haben. Sie wollen künftig vermehrt auf ihr Verhalten bei der Auswahl achten.

Andererseits haben die beteiligten Jugendlichen durch die direkten Gespräche mit Unternehmensvertretern an Selbstvertrauen gewonnen, wie ihre Betreuungspersonen im Nachhinein mitteilten. Von einer Personalchefin zu hören, wie es ankommt, wenn ein Bewerbungsdossier nicht vollständig oder unsorgfältig eingereicht wird oder wenn sich jemand in einem Bewerbungsgespräch desinteressiert zeigt, hat bei ihnen einen bleibenden Eindruck hinterlassen. Der Austausch mit Jugendlichen, welche bereits eine Lehrstelle gefunden haben, hat – laut eigenen Angaben – viele motiviert, weiterhin eine Lehrstelle zu suchen und nicht aufzugeben.

Auch für die Vertreterinnen und Vertreter aus der Berufsbildung und die Verantwortlichen der vorgestellten Projekte waren die Roundtables ein sehr nützlicher und informativer Anlass. Insbesondere die Gespräche mit den Unternehmensvertreter über deren Auswahlprozesse waren für sie sehr aufschlussreich. Zudem wiesen sie darauf hin, dass es sehr wichtig sei, vermehrt solche Austausch- und Vernetzungsanlässe für unterschiedliche Akteure zu organisieren, um mehr über aktuelle Projekte und Ergebnisse zu erfahren.

Während den Roundtables wurden zahlreiche Erkenntnisse gewonnen und Anregungen und Ideen ausgearbeitet. Dabei sind

Détecter les préjugés dans le dialogue et chercher des solutions

einige neue Vorschläge entstanden, andere untermauern Erkenntnisse aus bereits erschienenen Berichten und Studien. Folgende Erkenntnisse werden von der Projektleitung hervorgehoben:

- Das Konzept der Roundtables mit einer Kombination aus Informationsvermittlung und -austausch sowie direkten Gesprächen mit der Methode World Café, hat bei allen Teilnehmenden grossen Anklang gefunden.
- Die direkte Begegnung und die Gespräche zwischen verschiedenen Beteiligten haben sich für die Teilnehmenden als wertvolle und aufschlussreiche Erfahrung erwiesen. Sie haben die Motivation und das Vertrauen der Jugendlichen gestärkt, den Fachpersonen aus der Berufsbildung die Anliegen der Unternehmen näher gebracht und den Unternehmensvertretern das Potential und die Interessen der Jugendlichen vor Augen geführt.
- Zahlreiche Unternehmen sind tagtäglich mit einer unterschiedlich zusammengesetzten Belegschaft konfrontiert und gehen sehr pragmatisch und konstruktiv damit um. Diese Unternehmen sollten vermehrt aufgefordert werden, an Anlässen oder in Zeitschriften von ihren Erfahrungen mit dieser Vielfalt zu berichten.
- KMU-Betriebe (welche über 70 Prozent aller Lernenden in der Schweiz beschäftigen) befassen sich nicht von sich aus mit dem Thema der beruflichen Integration und Diskriminierungstendenzen gegenüber Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Es liegt an den Verbänden und an den für die Berufsbildung oder Integrationsarbeit zuständigen Stellen, Anlässe zu organisieren, bei welchen diese Themen in einem konstruktiven Dialog angegangen werden.

Der Bericht zu den Roundtables kann bei der SAD bestellt oder auf ihrer Webseite heruntergeladen: www.sad.ch

Literatur

Amos, Jacques; Böni, Edi; Donati, Mario; Hupka, Sandra; Meyer, Thomas; Stalder, Barbara E., 2003, Wege in die nachobligatorische Ausbildung: die ersten zwei Jahre nach Austritt aus der obligatorischen Schule. Neuenburg: Bundesamt für Statistik.

Fibbi, Rosita; Kaya, Bülent; Piguet, Etienne, 2003, Le passeport ou le diplôme!? Etude des discriminations à l'embauche des jeunes issus de la migration, Neuchâtel: Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population.

Häfeli, Kurt; Schellenberg, Claudia, 2009, Erfolgsfaktoren in der Berufsbildung bei gefährdeten Jugendlichen. Bern: EDK.

Imdorf, Christian, 2007, Lehrlingsselektion in KMU. Kurzbericht März 2007. Fribourg: Heilpädagogisches Institut.

Depuis toujours, les jeunes issus de la migration provenant de certaines régions ont eu en Suisse plus de difficultés à trouver une place d'apprentissage que d'autres candidats. Ces dernières années, diverses études suisses se sont penchées sur les facteurs qui favorisent en général une formation professionnelle couronnée de succès. D'autres études se sont focalisées concrètement sur la discrimination dont sont victimes des jeunes issus de la migration.

Les résultats de ces études ont incité la fondation Swiss Academy for Development à mettre sur pied au printemps 2009 deux tables rondes au cours desquelles des représentants d'entreprises ont rencontré des personnes spécialisées dans la formation professionnelle et des personnes issues de la migration à la recherche d'une place d'apprentissage pour dialoguer à ce sujet. Le but de ces manifestations était de permettre un échange direct entre les divers acteurs économiques en vue d'éradiquer les préjugés et les obstacles, de refléter divers points de vue en la matière et de permettre ainsi l'élaboration commune de propositions d'amélioration et d'ébauches de solutions. Les tables rondes étaient constituées de deux volets, le premier consacré à l'information et à l'échange d'informations et le second à des entretiens directs inspirés de la méthode World Café.

Carole Berthoud war bis Ende 2009 bei der Swiss Academy for Development tätig und hat das Roundtable-Projekt geleitet. Seit anfangs 2010 arbeitet sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Departement Gesundheit und Integration des Schweizerischen Roten Kreuzes.