

7 CHANCENGERECHTIGKEIT UND DISKRIMINIERUNG BEIM ÜBERTRITT IN DIE BERUFSAUSBILDUNG

Christian Imdorf & Albert Scherr

7.1 Einleitung

Vor über zehn Jahren ergab eine Studie der Universität Fribourg, dass ausländische Jugendliche der ersten Generation bei vergleichbaren schulischen Leistungen viermal schlechtere Lehrstellenchancen hatten als ihre Schweizer Kolleginnen und Kollegen (Haeberlin, Imdorf & Kronig, 2004). Damals herrschte Lehrstellenmangel, und die Schulabgängerinnen und Schulabgänger konkurrierten in hohem Masse um betriebliche Ausbildungsplätze. Inzwischen hat sich das Verhältnis von Nachfrage und Angebot auf dem Lehrstellenmarkt stark verändert: Im Zuge der demografischen Entwicklung sind die Lehrstellensuchenden knapp geworden, und manche Ausbildungsbetriebe haben inzwischen Mühe, ihre Lehrstellen zu besetzen.

Diese Entspannung auf dem Lehrstellenmarkt hat für die Jugendlichen verbesserte Ausbildungszugangschancen zur Folge. Gemäss dem Schweizer Lehrstellenbarometer (BBT, 2007; SBFI, 2014) finden sich im Jahr 2014 deutlich weniger Jugendliche in einer «Warteschlange» (z. B. Brückenangebot) als noch 2007. Insbesondere haben sich die Ausbildungschancen für Schulabgängerinnen und Schulabgänger ausländischer Nationalität seit 2007 merklich verbessert. Die Lehrstellenbarometer für die Jahre 2007 und 2014 zeigen, dass diese Jugendlichen ihre Eintrittschancen in eine berufliche Grundbildung zwischen 2007 und 2014 von 49% auf 64% erhöhen konnten, während die Eintrittschancen für Schweizer Jugendliche auf relativ hohem Niveau (77% bzw. 78%) unverändert geblieben sind. Der nachlassende Bewerberdruck zeigt sich auch in der Anzahl Bewerbungen, die nötig waren, um einen Ausbildungsplatz zu erhalten (Rückgang von durchschnittlich 39 auf 23 Bewerbungen bei ausländischen Jugendlichen).

Ausländische Jugendliche finden sich schliesslich 2014 mit 16% weniger oft in einer institutionellen «Warteschlange» als noch 2007 (29%).

Die verbesserten Ausbildungschancen für ausländische Jugendliche täuschen jedoch darüber hinweg, dass sie es im Vergleich zu den Schweizer Jugendlichen weiterhin deutlich schwerer haben, einen Ausbildungsplatz zu finden. Sie mussten 2014 mehr als doppelt so viele Bewerbungen schreiben, um einen Ausbildungsplatz zu erhalten (Schweizer: 11; andere: 23), und sie finden sich weiterhin mehr als doppelt so häufig in einer Warteschlange (Schweizer: 7%; andere: 16%). Zudem gibt das Lehrstellenbarometer keine Auskunft zu den Ausbildungschancen von unterschiedlichen Migrantengruppen. Es ist anzunehmen, dass die Benachteiligungssituation für Jugendliche ohne Schweizer Pass stark nach Herkunftsland variiert. Inzwischen gibt es wissenschaftliche Hinweise darauf, dass insbesondere Teilgruppen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, denen eine weniger grosse soziokulturelle Nähe zur Aufnahmegesellschaft zugeschrieben wird und die entsprechend in der Öffentlichkeit als «ausländisch» wahrgenommen werden, besonders grosse Schwierigkeiten bekunden, einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu erhalten (vgl. Kapitel 7.2).

Nicht zuletzt aufgrund der relativ spät einsetzenden Forschung zu Fragen sozialer Benachteiligungen in der beruflichen Bildung hat sich bisher keine intensive öffentliche Diskussion über die Benachteiligung und Diskriminierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund entwickelt, dies im Unterschied zum schulischen Bereich. Während an die öffentliche Schule seit den 1960er-Jahren wiederkehrend Forderungen nach Gewährleistung von Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit adressiert wurden, wurde pri-

vatwirtschaftlichen Betrieben bisher zugestanden, dass sie bei der Einstellung und Förderung von Lernenden der Logik der betriebswirtschaftlichen Nutzenmaximierung folgten und nicht primär gesellschaftlichen Gerechtigkeitsnormen (Scherr, Janz & Müller, 2015a).

Mit der nachfolgend zusammengefassten neueren Forschung ist die öffentliche und politische Aufmerksamkeit in jüngster Zeit gestiegen. So hat die Deutschschweizer Konsumentenzeitschrift «Der Beobachter» kürzlich in einem Beitrag zum Thema «Berufsbildung: Was taugt die Lehre?» neben dem wirtschaftlichen Strukturwandel, der Akademisierung und der Globalisierung die Diskriminierung als eines von vier aktuellen Problemen des Schweizer Ausbildungssystems hervorgehoben.¹ Die Diskriminierung von ausländischen Jugendlichen wird dabei nicht nur als leidvoll für die Betroffenen problematisiert, sondern – im Kontext eines sich abzeichnenden Fachkräftemangels – als zunehmend schädlich für die Volkswirtschaft und den Schweizer Arbeitsmarkt, dem damit künftig dringend gesuchte, qualifizierte Arbeitskräfte verlorengelangen.

7.2 Aktueller Stand der Forschung²

In diesem Abschnitt argumentieren wir, dass die kontrovers diskutierte Diskriminierungsfrage in der beruflichen Bildung die Folge methodischer Probleme in einem schwierigen Forschungsfeld ist. Anschliessend fassen wir zusammen, weshalb zu erwarten ist, dass Ausbildungsbetriebe diskriminieren. Im Schlusskapitel wird resümiert, was Bildungspolitik und Ausbildungspraxis tun können, um betriebliche Diskriminierung einzuschränken.

7.2.1 Erforschung von Diskriminierung in der beruflichen Bildung

Die Ursachen der Benachteiligungen von ausländischen Jugendlichen bei der Lehrstellensuche

werden in der wissenschaftlichen Forschung kontrovers diskutiert. Unumstritten ist, dass die soziale Herkunft und das formale Schulniveau der betroffenen Jugendlichen einflussreich sind. Ein erheblicher Teil der Benachteiligung beim Zugang zur beruflichen Bildung kann als Folge der gesellschaftlichen Positionierung von Migrantinnen und Migranten (u. a. berufliche Positionen der Eltern, sprachliche Sozialisation) und ihrer damit einhergehenden Benachteiligung in der Schule erklärt werden. Zudem gilt es auch mögliche Auswirkungen von schulischer Diskriminierung zu berücksichtigen (vgl. die Beiträge von Baeriswyl und Makarova in diesem Bericht). So können die schlechteren schulischen Voraussetzungen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund bereits eine Folge vorausgegangener institutioneller Diskriminierung sein.

Die Frage, in welchem Umfang Benachteiligungen in der beruflichen Bildung zudem eine Folge von direkter Diskriminierung in betrieblichen Auswahlverfahren sind, wird ambivalent diskutiert. Die Uneinigkeit in dieser Kontroverse ergibt sich zum einen daraus, dass die verfügbaren Daten zur Einmündung in die berufliche Bildung nur indirekte Schlüsse auf die Prozesse und die Einflussfaktoren der belegbaren Benachteiligungen zulassen: Dass das schlechtere Abschneiden von Jugendlichen mit Migrationshintergrund nicht durch die gängigen Einflussfaktoren (insbesondere: schulische Abschlüsse und Noten) erklärt werden kann, ist ein Hinweis auf mögliche Diskriminierung in betrieblichen Auswahlverfahren, aber kein zwingender Beweis dafür.

Methodisch erschwerend kommt hinzu, dass diskriminierende Entscheidungen bei der Lehrstellenvergabe nicht direkt beobachtet werden können, denn sie werden in privatwirtschaftlichen Kontexten in einer gegen externe Beobachtungen weitgehend abgeschotteten Umgebung gefällt. Zum anderen ist der Stand der Forschung zu beruflicher Diskriminierung immer noch unzureichend, obwohl in aktuellen Studien deutliche

1 «Der Beobachter», Nr. 1/2014 vom 10. Januar 2014.

2 Für eine ausführliche Darstellung des Forschungsstands siehe den Sammelband von Scherr (2015). Das vorliegende Kapitel basiert auf dem einleitenden Forschungsüberblick von Scherr et al. (2015a).

Hinweise darauf zu finden sind, dass Diskriminierung in betrieblichen Auswahlverfahren von erheblicher Bedeutung für den Zugang zur beruflichen Bildung sein dürfte. So weist eine neuere Studie für Deutschland nach, dass allein ein Name, der auf einen türkischen Migrationshintergrund hindeutet, in Klein- und Mittelbetrieben die Chancen deutlich verringert, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden (Sachverständigenrat, 2014).

Von einer betrieblichen Diskriminierung von Migrantinnen und Migranten sprechen Scherr, Janz und Müller (2015a, 12), «wenn Betriebe bei Personalentscheidungen zwischen Einheimischen und Migrantinnen und Migranten sowie zwischen ethno-national, religiös oder rassistisch gefassten Gruppen unterscheiden und diese Unterscheidung als eigenständiges Kriterium bei Verfahren und Entscheidungen verwenden, die a) für den Zugang zu Ausbildungsstellen und zu Arbeitsplätzen sowie b) für Positionszuweisungen in den Hierarchien der beruflichen Ausbildung und der beruflichen Positionen folgenreich sind».

Aufgrund des schwierigen Forschungszugangs zu diskriminierenden Prozessen bei der Lehrstellenvergabe ist die sozialwissenschaftliche Forschung auf Forschungskonzepte und Daten angewiesen, die plausible Schlüsse auf das zuzulassen, was in betrieblichen Entscheidungsprozessen geschieht. Dabei lassen sich folgende Forschungskonzepte unterscheiden (ebd., 17):

- Indirekte Schlüsse aus Daten über effektive Benachteiligung aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
- Diskriminierungserfahrungen Betroffener
- Befragungen in Betrieben
- Einstellungen, Argumentation und Praktiken von Schlüsselpersonen in Betrieben
- Bewerberexperimente
- Ethnografische Organisationsstudien

Im deutschsprachigen Raum liegt der Schwerpunkt der Forschung bislang auf statistischen Auswertungen von Daten aus der Berufsbildungs- und Arbeitsmarktforschung im Hinblick auf die Benachteiligung von Migrantinnen und Migran-

ten. Dabei werden mögliche Einflussfaktoren (z. B. Schulniveau und Noten) durch statistische Verfahren kontrolliert und die nicht erklärbare Benachteiligung als Hinweis auf Diskriminierung interpretiert. Aber die statistisch kontrollierten schulischen Variablen können diskriminierende Prozesse auch verdecken (etwa wenn die Schulleistung im Rekrutierungsprozess bei ausländischen Jugendlichen stärker gewichtet werden als bei inländischen Jugendlichen) und statistische Resteffekte müssen nicht notwendigerweise Diskriminierung betreffen.

Eine alternative Forschungsstrategie besteht darin, Diskriminierungserfahrungen Betroffener zu erfragen. Auf diesem Weg sind jedoch ausschliesslich subjektive Deutungen eigener Erfahrungen zugänglich. Probleme bestehen auch bei der Befragung von Schlüsselpersonen in Betrieben, um deren Begründungen und Rechtfertigungen von Diskriminierung zu erforschen: Einerseits nehmen Betriebe eher an Forschungsprojekten teil, wenn sie ihre eigenen Auswahlverfahren im Hinblick auf Diskriminierung als unproblematisch einschätzen. Andererseits tendieren Personalverantwortliche zu sozial erwünschten Antworten und thematisieren problematische Einstellungen und Praktiken im eigenen Betrieb zurückhaltend.

Für die Messung von Diskriminierung gelten Bewerberexperimente als besonders zuverlässig. Dabei werden identische Bewerbungen an Betriebe versandt, die sich lediglich durch Hinweise auf den Migrationshintergrund bei einem Teil der Bewerbenden unterscheiden. Dadurch können diskriminierende Entscheidungen bei der Einladung zu Vorstellungsgesprächen aufgezeigt und Aussagen zum Ausmass direkter Diskriminierung an dieser ersten Zugangsschwelle zur betrieblichen Ausbildung gemacht werden.

Eine weitere Forschungsstrategie besteht schliesslich in ethnografischen Organisationsstudien, durch die betriebliche Auswahlprozesse mit offenen oder verdeckten Beobachtungen erhoben werden. Damit lassen sich informelle Prozesse der Zugangsregulierung näher beschreiben. Einschlägige ethnografische Studien existieren bislang jedoch weder für die Schweiz noch für Deutschland. Bis heute lie-

gen zudem nur vereinzelte Bewerberexperimente, Befragungen von Personalverantwortlichen sowie Studien zu Diskriminierungserfahrungen Betroffener im deutschsprachigen Raum vor.

7.2.2 Ursachen betrieblicher Diskriminierung

Trotz des begrenzten Forschungsstands ist inzwischen hinreichend belegt, dass betriebliche Diskriminierung in einem relevanten Umfang geschieht. Dabei ist mit Blick auf die folgenden Gründe nicht davon auszugehen, dass sich die Problematik in Folge der demografischen und ökonomischen Entwicklung von selbst erledigen wird:

Erstens entspricht die Vorstellung einer strikt leistungsgerechten Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern nicht der Realität. In Auswahlentscheidungen fließen aufgrund unvollständiger Informationen vielmehr gruppenbezogene Zuschreibungen bezüglich der typisch zu erwartenden Leistungsfähigkeit ein. Eine solche «statistische Diskriminierung» liegt vor, wenn Betriebe gesellschaftlich verbreitete Stereotype als Wahrscheinlichkeitskalküle bezüglich der individuellen Produktivität potenzieller Auszubildender aufgreifen. Nachgewiesen wurde u. a. eine Diskriminierungsbereitschaft gegenüber Muslimen (Sachverständigenrat, 2014).

Zweitens kann nicht davon ausgegangen werden, dass Betriebe vom Markt dazu gezwungen werden, auf Diskriminierung zu verzichten. Dies wäre nur plausibel, wenn Betriebe Schwierigkeiten bei der Anwerbung geeigneter Auszubildender auf eigene diskriminierende Praktiken zurückführen würden. Nicht alle Betriebe sind jedoch mit Schwierigkeiten der Personalrekrutierung konfrontiert. Solche Probleme können gegebenenfalls auf andere Ursachen als die Diskriminierung zurückgeführt werden.

Drittens gilt, dass Betriebsleitungen ihre Personalentscheidungen nicht allein unter Gesichtspunkten der Eignung, sondern auch in Hinblick auf ihre Rechtfertigbarkeit innerhalb und ausserhalb des Betriebs treffen (Imdorf, 2015). Bedeutsam sind hier u. a. die erwarteten Reaktionen von Belegschaft und Kunden. Bei der Einstellung der Kund-

schaft gegenüber tatsächlichen oder potenziellen Lernenden mit Migrationshintergrund handelt es sich aus Sicht der Betriebe um Kontextbedingungen, die aus betriebswirtschaftlichen Gründen nicht ignoriert werden können. Betriebe unterscheiden sich in Bezug darauf, ob sie externe Erwartungen schlicht als handlungsleitende Vorgaben betrachten oder ob sie sich damit aktiv auseinandersetzen, indem sie z. B. fremdenfeindliche und rassistische Erwartungen von Kunden zurückweisen.

Viertens erfolgen betriebliche Auswahlentscheidungen auch deshalb nicht strikt leistungsbezogen, weil soziale Netzwerke bei der Vergabe von Ausbildungsstellen eine entscheidende Rolle spielen. Demnach haben Jugendliche, die über keine Beziehungen zu Personen verfügen, die von den Betrieben als Vertrauenspersonen anerkannt werden, insbesondere in Klein- und Mittelbetrieben erheblich schlechtere Bewerbungschancen. Netzwerkeffekte tragen in einem mehrheitsgesellschaftlich dominierten Umfeld zu einer Privilegierung von Einheimischen und damit zu einer indirekten Diskriminierung von Migrantinnen und Migranten bei.

Fünftens hängt die Diskriminierung von Migrantinnen und Migranten bei der betrieblichen Ausbildungsplatzvergabe damit zusammen, dass ein generelles Problematisierungspotenzial besteht, wenn Bewerber als Migrantinnen und Migranten wahrgenommen werden. Ein Teil der Betriebe schliesst bei Personen, die sie als Migrant bzw. Migrantin einordnen (besonders ausgeprägt bei männlichen Jugendlichen mit Migrationshintergrund) vorschnell auf mögliche Probleme. Die Unterscheidung von einheimischen und zugewanderten Bewerbenden fungiert in dem Masse, wie einheimische Schweizer und Schweizerinnen als Normalfall gelten, für den eine unproblematische Passung zum Betrieb angenommen wird. Denn Betriebe berücksichtigen im Auswahlverfahren neben beruflich relevanten Qualifikationen und Kompetenzen auch die persönliche Passung zum Betrieb im Hinblick auf Sprache, Sprechen sowie symbolische und körperliche Selbstpräsentation. Belegt sind einerseits betriebliche Differenzierungen bei Migrantinnen und Migranten aus

Südwesteuropa (Italien, Spanien) und andererseits bei jenen aus Südosteuropa (Ex-Jugoslawien, Türkei) (vgl. die Beiträge in Scherr, 2015). Im Deutschschweizer Kontext gelten Erstere aus betrieblicher Wahrnehmung meist als «Schweizer», während Letzteren ein Ausländerstigma anhaftet, das mit betrieblichen Erwartungen einer geringen soziokulturellen Passung zum Betrieb einhergeht.

Sechstens ist auch eine Diskriminierung in Rechnung zu stellen, die jenseits betriebswirtschaftlicher Kalküle auf gesellschaftlich einflussreichen Vorurteilen und Abwehrhaltungen beruht, die auch von Personalverantwortlichen in Betrieben geteilt werden. Nachweisbar ist dies in Deutschland bei kopftuchtragenden Muslima der Fall, zu denen ca. 35 % der Betriebe erklären, dass sie in Auswahlverfahren nicht zugelassen werden (siehe für Deutschland Scherr, Janz & Müller, 2015b; vergleichbare Daten liegen für die Schweiz nicht vor).

Damit sind einige Aspekte benannt, die dazu führen können, dass es für Betriebe als Organisationen naheliegender ist, Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund gegenüber solchen ohne Migrationshintergrund zu diskriminieren, selbst wenn Betriebe zu manifesten Vorurteilen auf Distanz gehen.

7.3 Konsequenzen für Bildungspolitik und Ausbildungspraxis

Die bisherigen Forschungserkenntnisse werfen Folgefragen nach der Verantwortlichkeit von Betrieben für diskriminierende Praktiken sowie nach dem darauf bezogenen Handlungsbedarf auf. Bisher konnten sich insbesondere die kleineren privatwirtschaftlichen Ausbildungsbetriebe, die das Rückgrat des Schweizer Ausbildungsstellenmarkts ausmachen, Forderungen nach einem aktiven Ausgleich sozialer Benachteiligungen weitgehend entziehen.

Was könnte also getan werden, um die Ausbildungszugangschancen für Jugendliche mit benachteiligendem Migrationshintergrund (jene, die als Ausländer gelten) in einem Ausbildungssystem, das massgeblich von Betrieben getragen

wird, zu verbessern? Die Forschungserkenntnisse implizieren, den Integrationshebel auch bei den Betrieben anzusetzen und nicht nur bei den vom Ausschluss betroffenen Jugendlichen und ihren Familien. Blosser schulische und sprachliche Förderkurse beispielsweise erscheinen als unzureichend, um die betriebliche Integration junger Ausländer massgeblich zu verbessern, solange die Betriebe die soziale Passung priorisieren. Vielversprechend sind deshalb auch innovative Veränderungen der Ausbildungsorganisation, um eine integrativere Organisationskultur zu erwirken. Folgende Antidiskriminierungsmassnahmen sind denkbar (vgl. darüber hinaus basis & woge, 2013; Dorestal & Weiss, 2014; Trauner & Sohler, 2005):

- **Sensibilität für das Potential von Migrantinnen und Migranten im Betrieb erhöhen** | Sowohl die Beförderung von qualifizierten Mitarbeitenden mit Migrationserfahrung zu Ausbildungsverantwortlichen als auch die gezielte Schaffung von Betriebs- und Schnupperpraktika für Jugendliche mit Migrationshintergrund kann die betriebliche Sensibilität für das berufliche und soziale Potential von Migrant*innen erhöhen.
- **Positive Erfahrungen öffentlich machen und Unternehmensleitbilder anpassen** | Betriebe, die über positive Erfahrungen mit Auszubildenden mit Migrationshintergrund verfügen, können dabei unterstützt werden, diese weiterzugeben. Sensibilisierungskampagnen können solche positiven Erfahrungen öffentlich bekannt machen und Ausbildungsbetriebe davon überzeugen, dass sich soziales Engagement längerfristig auch wirtschaftlich lohnt (Sicherung des Fachkräftenachwuchses, Verbesserung des betrieblichen Images). In Unternehmensleitbildern kann daran anschliessend eine nichtdiskriminierende Personalpolitik festgeschrieben und in mittleren und grösseren Betrieben auch durch betriebliche Gleichstellungsberichte überprüft werden.
- **Öffentlichen Druck erzeugen** | Kundschaft, Konsumentenorganisationen oder Berufs- und Branchenverbände sowie Medien und politi-

sche Verantwortliche können den öffentlichen Druck auf Ausbildungsbetriebe erhöhen und mehr Diversität unter den Auszubildenden einfordern.

- **Outsourcing der Auswahlverfahren** | Die Rekrutierung und Selektion von Lernenden kann durch Outsourcing professionalisiert werden, beispielsweise durch die Auslagerung der ersten Stufe des Auswahlverfahrens an überbetriebliche Institutionen, welche die Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern durch passende Verfahren testen und Betrieben auf dieser Grundlage Empfehlungen aussprechen. Eine Form des Outsourcings der Selektion ermöglicht die Verbundausbildung. Die Mitgliedschaft in einem Lehrbetriebsverbund reduziert generell die Risikoerwartung der Ausbildungsbetriebe, was zu mehr Offenheit gegenüber bisher problematisierten Bewerbergruppen führen kann (Imdorf & Seiterle, 2015).
- **Institutionelle Vermittlung und Begleitung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund** | Institutionelle Vermittler und Begleiter können die Aufmerksamkeit von Ausbildungsbetrieben für Jugendliche mit benachteiligendem Migrationshintergrund stärken sowie bei allfälligen Problemen während der Ausbildung die Betriebe bei der Suche nach Lösungen unterstützen.
- **Schaffung von Beschwerde- und Beratungsstellen** | Für Bewerberinnen und Bewerber, die direkte Diskriminierungserfahrungen erleben, können Beschwerdestellen geschaffen werden, die Betriebe über vorliegende Beschwerden informieren und sie zur Überprüfung ihrer Auswahlverfahren anregen.

Das Diskriminierungspotential von Ausbildungsbetrieben unterscheidet sich nach Branche, Berufsgruppe, Betriebsgrösse, Ausbildungsorganisation und Region. Um besser zu verstehen, in welchen Kontexten welche Teilgruppen von Jugendlichen einem besonderen Diskriminierungsrisiko ausgesetzt sind, ist weiterführende Forschung unumgänglich.

Bibliografie

basis & woge e.V. (2013). *Positive Massnahmen? Positiv für ihr Unternehmen! Was Arbeitgeber über positive Massnahmen wissen sollten*. Hamburg: IQ-Netzwerk Hamburg.

BBT [Bundesamt für Berufsbildung und Technologie] (2007). *Lehrstellenbarometer August 2007. Detaillierter Ergebnisbericht zur Umfrage bei Jugendlichen und Unternehmen*. Bern: BBT.

Dorestal, P. & Weiss, B. (2014). *Abbau von Diskriminierung im Arbeitsmarktkontext. Was ist erreicht, was bleibt zu tun? Dokumentation der Fachtagung am 1. April 2014 in Berlin*. Hamburg: IQ-Netzwerk.

Haeberlin, U., Imdorf, C. & Kronig, W. (2004). *Von der Schule in die Berufslehre. Untersuchungen zur Benachteiligung von ausländischen und von weiblichen Jugendlichen bei der Lehrstellensuche*. Bern: Haupt.

Imdorf, C. & Seiterle, N. (2015). La formation professionnelle dans le cadre des réseaux d'entreprises formatrices comme aide à l'intégration des jeunes issus de l'immigration. In G. Felouzis & G. Goastellec (Hrsg.), *Les inégalités scolaires en Suisse. Ecole, société et politiques éducatives*. Bern: Peter Lang, 141–160.

Imdorf, C. (2011). Wie «ausländische» Jugendliche bei der Ausbildungsplatzvergabe diskriminiert werden. *Sozial Extra* 11/2011, 48–51.

Imdorf, C. (2015). Ausländerdiskriminierung bei der betrieblichen Ausbildungsplatzvergabe: Ein konventionensoziologisches Erklärungsmodell. In A. Scherr (Hrsg.), *Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung. Stand der Forschung, Kontroversen, Forschungsbedarf*. Weinheim: Beltz Juventa, 34–53.

Sachverständigenrat [Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration] (2014). *Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmass, Ursachen und Handlungsperspektiven*. Berlin: SVR.

SBFI [Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation] (2014). *Lehrstellenbarometer August 2014. Detaillierter Ergebnisbericht*. Bern: SBFI.

Scherr, A. (2015). *Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung. Stand der Forschung, Kontroversen, Forschungsbedarf*. Weinheim: Beltz Juventa.

Scherr, A., Janz, C. & Müller S. (2015a). Ausmass, Formen und Ursachen der Diskriminierung migrantischer Bewerber/innen um Ausbildungsplätze – Forschungsergebnisse, Forschungsdefizite und Kontroversen. In A. Scherr (Hrsg.), *Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung. Stand der Forschung, Kontroversen, Forschungsbedarf*. Weinheim: Beltz Juventa, 9–32.

Scherr, A., Janz, C. & Müller S. (2015b). *Diskriminierung in der beruflichen Bildung. Wie migrantische Jugendliche bei der Lehrstellenvergabe benachteiligt werden*. Wiesbaden: Springer VS.

Trauner, H. & Sohler, K. (2005). *Betriebliche Massnahmen gegen Diskriminierung und zur Gleichstellung von MigrantInnen und ethnischen Minderheiten im europäischen Vergleich. Modellbeispiele aus der Praxis in den Ländern Grossbritannien, Belgien, Deutschland, Irland, Niederlande und Schweden*. Wien: Equal.

Studien + Berichte | 37A

EQUITY – DISKRIMINIERUNG UND CHANCENGERECHTIGKEIT IM BILDUNGSWESEN

Migrationshintergrund und soziale Herkunft im Fokus

Andrea Haenni Hoti (Hrsg.) | Bern 2015



EDK | CDIP | CDPE | CDEP |

Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren
Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique
Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione
Conferenza svizra dals directurs chantunals da l'educaziun publica

EQUITY – DISKRIMINIERUNG UND CHANCENGERECHTIGKEIT IM BILDUNGSWESEN

Migrationshintergrund und soziale Herkunft im Fokus

Andrea Haenni Hoti (Hrsg.) | Bern 2015

Publikationen in der EDK-Schriftenreihe «Studien + Berichte» enthalten Sichtweisen und Erkenntnisse von Sachverständigen und sind nicht mit einer Stellungnahme von Organen der EDK gleichzusetzen.



EDK | CDIP | CDPE | CDEP |

Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren
Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique
Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione
Conferenza svizra dals directurs chantunals da l'educaziun publica

Autorinnen und Autoren:

Andrea Haenni Hoti (Hrsg.) | Franz Baeriswyl | Alois Buholzer | Doris Edelmann | Miryam Eser Davolio | Rosita Fibbi | Christian Imdorf | Elke-Nicole Kappus | Edina Krompák | Hanni Lötscher | Elena Makarova | Christian Nidegger | Tarek Naguib | Diana Sahrai | Albert Scherr | Marianne Schüpbach | Anne Soussi | Bernard Wicht (Schlusswort)

Redaktion:

Regina Bühlmann

Illustrationen:

Rudolf Lambert

Konzeptionelle und inhaltliche Begleitung:

Kommission Bildung und Migration (KBM) der EDK

Herausgeberin:

Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK)

Titel der französischen Ausgabe:

Équité – discrimination et égalité des chances au sein du système éducatif. Migration et origine sociale

Zu beziehen bei:

Generalsekretariat EDK, Haus der Kantone, Speichergasse 6, Postfach, 3000 Bern 7

© 2015, Generalsekretariat EDK

Druck:

Ediprim SA, Biel

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	5
<hr/>	
Hans Ambühl	
EINLEITUNG	7
<hr/>	
Andrea Haenni Hoti	
1. EQUITY: BEGRIFFSBESTIMMUNG UND GRUNDSATZFRAGEN FÜR SCHULE UND BILDUNG	9
<hr/>	
Elke-Nicole Kappus	
2. DER RECHTLICHE SCHUTZ VOR ETHNISCH-KULTURELLER DISKRIMINIERUNG IM BILDUNGSBEREICH – ILLUSTRIERT AM BEISPIEL EINES ENTSCHEIDS FÜR DEN ÜBERTRITT IN DIE SEKUNDARSCHULE I	27
<hr/>	
Tarek Naguib	
3. STÄRKUNG DER CHANCENGERECHTIGKEIT DURCH FRÜHE FÖRDERUNG	42
<hr/>	
Doris Edelmann	
4. CHANCENGERECHTIGKEIT UND DISKRIMINIERUNG IM RAHMEN VON SONDRSCHULUNGEN BEI KINDERN UND JUGENDLICHEN MIT MIGRATIONS HinterGRUND	51
<hr/>	
Diana Sahrai	
5. RÜCKSTELLUNGEN VOM SCHULBESUCH UND KLASSENWIEDERHOLUNGEN: MIT DEM FOKUS AUF DER CHANCENGERECHTIGKEIT	65
<hr/>	
Marianne Schüpbach	
6. CHANCENGERECHTIGKEIT UND DISKRIMINIERUNG BEIM ÜBERTRITT IN DIE SEKUNDARSTUFE I: SCHULISCHE SELEKTIONSMODELLE IM VERGLEICH	73
<hr/>	
Franz Baeriswyl	
7. CHANCENGERECHTIGKEIT UND DISKRIMINIERUNG BEIM ÜBERTRITT IN DIE BERUFS AUSBILDUNG	83
<hr/>	
Christian Imdorf & Albert Scherr	
8. CHANCENGERECHTIGKEIT UND DER UMGANG MIT KULTURELLER VIELFALT IN DER SCHULE	90
<hr/>	
Andrea Haenni Hoti	
9. WAHRGENOMMENE DISKRIMINIERUNG ALS RISIKOFAKTOR FÜR HIDDEN-DROPOUT VON SCHÜLERINNEN UND SCHÜLERN MIT MIGRATIONS HinterGRUND	101
<hr/>	
Elena Makarova	
10. CHANCENGERECHTE LEISTUNGSBEURTEILUNG IM UNTERRICHT	109
<hr/>	
Alois Buholzer & Hanni Lötcher	

11. CHANCENGERECHTIGKEIT DURCH SPRACHLICHE BILDUNG VON MEHRSPRACHIGEN SCHÜLERINNEN UND SCHÜLERN MIT MIGRATIONS HinterGRUND	118
Edina Krompàk	
12. BEZIEHUNGEN EINER PLURALISTISCHEN SCHULE ZU DEN ELTERN: FÜR EINE ANGEMESSENE MITWIRKUNG DER ELTERN	127
Rosita Fibbi	
13. QUALITÄTSENTWICKLUNG IN SOZIAL BENACHTEILIGTEN SCHULEN	135
Christian Nidegger & Anne Soussi	
14. ANTIDISKRIMINIERUNGSPÄDAGOGIK UND ANTIRASSISTISCHE BILDUNG IN DER SCHULE	143
Miryam Eser Davolio	
VERZEICHNIS DER AUTORINNEN UND AUTOREN DER WISSENSCHAFTLICHEN BEITRÄGE	151
SCHLUSSWORT: TAGUNGSRÉSULTATE	153
Bernard Wicht	