

Referat von Andrea Ruckstuhl, Ressortleiter Jugend KV Schweiz anlässlich der Medienkonferenz „Zukunft statt Herkunft“ vom Donnerstag, 20. November 2008

Diskriminierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund verhindern –
Erkenntnisse aus dem Projekt „smartselection“ und abgeleiteter Handlungsbedarf

Der KV Schweiz sammelte im Rahmen des Projektes „smartselection“ Erfahrungen mit anonymisierten Lehrstellenbewerbungen. Auf der **Online-Bewerbungsplattform** www.we-are-ready.ch erfassten Bewerbende ein anonymisiertes Profil und Betriebe suchten gezielt nach geeigneten Bewerbenden. Über die Erfahrungen beziehungsweise Ergebnisse informierte der KV Schweiz an einer Medienkonferenz vom 29. September bereits ausführlich. An dieser Stelle noch einmal die **wichtigsten Erkenntnisse**:

- Die Bewerbungsplattform wurde als **zusätzliches Instrument** zur Lehrstellensuche eingesetzt. Der Anteil von Schweizer und ausländischen Jugendlichen, welche die Plattform benutzten, entspricht demjenigen der Oberstufe.
- Die Betriebe schätzten die **Effizienz** und die **gesteigerte Objektivität** der Plattform.
- Und das Wichtigste: Die **Chancengleichheit** konnte dank der anonymisierten Profile **verbessert** werden. Jugendliche aus den drei betrachteten Gruppen (Schweiz, Südwesteuropa, Balkan) hatten die gleich grossen Chancen von Betrieben kontaktiert zu werden. Das heisst: wenigstens im ersten Bewerbungsschritt, der ersten Kontaktaufnahme zwischen Bewerbenden und Betrieb, kann Diskriminierung aufgrund der Herkunft verhindert werden.

Fazit:

Anonymisierte Bewerbungen in der Phase der Vorselektion sind **sinnvoll**. Spätestens in einer zweiten Phase, in der die Bewerbenden aus der Anonymität heraus und in Kontakt mit den Betrieben treten, stellt sich die Frage der Ungleichbehandlung aufgrund der Herkunft erneut. Ob sie stattfindet oder nicht, liegt letztlich am Verhalten der Selektionsverantwortlichen. **Chancengleichheit und faire Verfahren hängen also vom konkreten Handeln in den Lehrbetrieben beziehungsweise von den zuständigen Personen ab.**

Damit Diskriminierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund nachhaltig verhindert werden kann, sieht der KV Schweiz **zusätzliche Massnahmen** in den verschiedenen Selektionsstadien als **unerlässlich**. Es braucht Massnahmen, was die Kompetenzmessung bei Schulabschluss, die Online-Bewerbungsplattformen und die Selektion im Betrieb betreffen.

Massnahmen bei der Kompetenzmessung bei Schulabschluss

- **Standardisierte Kompetenzmessungen, unabhängig vom Schultypus:**
Die Leistungsbeurteilungen in Noten bilden die Fähigkeiten und das Potential der Schüler/innen nur mangelhaft ab. Der besuchte Schultypus hat eine ähnlich beschränkte Aussagekraft. In schultyp-unabhängigen Kompetenzmessungen schneidet ein gewisser Anteil der Schüler/innen aus Schultypen mit geringeren Anforderungen vergleichbar gut wie oder gar besser ab als Schüler/innen aus Schultypen mit höheren Anforderungen. Gerade Jugendliche mit Migrationshintergrund gelten öfter als Schweizer als auffällig und besonders betreuungsintensiv und laufen viel häufiger Gefahr, in Schultypen mit geringeren Anforderungen eingeschult zu werden, als ihrem eigentlichen Potential entsprechen würde.
Es braucht deshalb bei Schulaustritt dringend standardisierte und schultyp-unabhängige Kompetenzmessungen, welche die eigentlichen Fähigkeiten und das Potential der Schüler/innen möglichst objektiv und vergleichbar abbilden. „Stellwerk“ ist ein solches Standortbestimmungs-Instrument, das möglichst bald flächendeckend eingeführt werden soll. Es braucht gleichzeitig eine Informationsoffensive bei Lehrbetrieben und Selektionsverantwortlichen, damit diese die objektivierte Aussagekraft des Instruments gründlich kennenlernen, ihm Vertrauen schenken und auf sonstige standardisierte oder hauseigene Prüfverfahren verzichten.

Massnahmen im Bereich Online-Bewerbungsplattformen

- **Anbindung der anonymisierten Online-Bewerbungsplattform an bestehende Informationsangebote**
Die Bewerbungsplattform wurde in der Pilotphase von rund 20% der Lehrstellensuchenden im Kanton Zürich genutzt. Betriebe aus Gewerbe und Handwerk und Schüler/innen aus Schultypen mit geringen Ansprüchen waren deutlich untervertreten. Die kantonalen Lehrstellennachweise sind für Bewerbende die wichtigsten Informationsplattformen. Dort ist die grosse Mehrheit der offenen Lehrstellen registriert. Es liegt also nahe, die Informations- und Bewerbungsplattformen aneinander anzubinden. Insbesondere ist die Anbindung an die kantonalen Lehrstellennachweis-/Lena-Portale und an die schweizweite Plattform www.berufsberatung.ch anzustreben.

Massnahmen bei der Selektion im Betrieb

- **Sensibilisierung in Aus- und Weiterbildung von Berufsbildner/innen**
Beim ersten persönlichen Kontakt zwischen Bewerbenden und Berufsbildner/innen beziehungsweise Selektionsverantwortlichen entscheidet sich, ob allfällig vorhandene Vorurteile gegenüber Jugendlichen mit Migrationshintergrund zum Tragen kommen oder nicht. Den Berufsbildner/innen kommt also eine zentrale Rolle zu.
Gezielte Sensibilisierung und Information der Berufsbildner/innen im Rahmen von

Ausbildungskurse ist notwendig. Berufsbildner/innen sollen befähigt werden, das reale Potential von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, das häufig über das in Kompetenzmessungen oder Schulnoten Messbare hinausgeht, erkennen und wertschätzen zu lernen.

- **Mehr Schnupperplätze für Jugendliche mit Migrationshintergrund**
Jugendliche, welche Schnuppertage oder –lehren absolvierten, haben eine deutlich höhere Chance, eine Lehrstelle zu finden als solche, die nie schnupperten. Insbesondere für Jugendliche mit Migrationshintergrund stellen Schnuppertage eine Möglichkeit dar, Möglichkeit, ihr Potential unter Beweis zu stellen beziehungsweise allenfalls vorhandene Vorbehalte zu entkräften. Betriebe können angehende Lernende an Schnuppertagen weit besser kennenlernen als an Bewerbungsgesprächen. Das Risiko von personellen Fehlentscheiden beziehungsweise späteren Lehrabbrüchen sinkt.
Betriebe sollen für die Vorteile von Schnuppertagen sensibilisiert und dazu angehalten werden, mehr und häufiger solche Angebote anzubieten.
- **Mitarbeitende mit Migrationshintergrund in den Selektionsprozess einbeziehen**
Damit das spezifische Potential von Jugendlichen mit Migrationshintergrund an den Tag befördert und Vorurteile und Befürchtungen abgebaut werden können, liegt es nahe, Mitarbeitende in den Selektionsprozess einzubeziehen, die selber einen Migrationshintergrund haben. Sie sind ideale Kulturvermittler und Brückenbauer.