

Genutztes und ungenutztes Potenzial – Erfahrungen von Secondos

Anne Juhasz Liebermann

1. Einführung

Als ich angefragt wurde, über „genutztes“ und „ungenutztes“ Potenzial von Secondos zu sprechen, war ich erst mal irritiert. Der Begriff „Potenzial“ und erst recht die Begriffe „genutzt“ und „ungenutzt“ implizieren eine Instrumentalisierung; sie bedeuten, dass Secondos nicht um ihrer selbst willen betrachtet, sondern auf ihren Nutzen für die Schweiz reduziert werden. Ein Secundo bzw. eine Seconda wird nicht als ganze Person angesprochen, die in einem Gemeinwesen lebt, sondern es interessiert nur, was er oder sie dem Gemeinwesen „bringt“, welche „Rendite“¹ er erzeugt.

Der gewünschte Titel meines Vortrags hat mich noch aus einem weiteren Grund irritiert, denn er beinhaltet, dass eine Bewertung durch jemanden vorgenommen wird: Wer aber bewertet, ob ein bestimmtes Potenzial genutzt oder nicht genutzt ist und nach welchen Maßstäben? Ist das das Gemeinwesen, die Öffentlichkeit, oder sind es die Betroffenen? Oder anders gefragt, wie definiere ich „genutztes“ bzw. „ungenutztes“ Potenzial? Und was ist überhaupt „Potenzial“ und was verstehen wir unter „Erfolg“?

Ich werde im Folgenden dann von ungenutztem Potenzial sprechen, wenn jemand sich nicht seinen Fähigkeiten und Leistungen gemäß einbringen kann, weil er aufgrund externer Kriterien, d.h. askriptiver Merkmale (z.B. aufgrund seiner sozialen Herkunft, dem Migrationshintergrund, Geschlecht etc.) eine Position einnimmt bzw. zugewiesen erhält, die es ihm nicht erlaubt, seine Fähigkeiten zu entfalten bzw. zur Geltung zu bringen.²

In vielen Studien ist bereits festgestellt worden, dass in der Schweiz eine große Kluft besteht zwischen dem meritokratischen Versprechen, wonach Güter und Belohnungen (also z.B. Bildungszertifikate) nach Leistung und Talent vergeben werden und der faktisch jedoch stark durch askriptive Merkmale geprägten Zuweisung von beruflichem Erfolg, Bildungszertifikaten etc. So haben viele Studien nachgewiesen, dass Kinder und

¹ „Erwartungen an Bildungsrenditen“ als ein Grund, warum in frühkindliche Bildung investiert wird! (siehe als Beispiel: Edelmann 2012).

² Und dies sollte eigentlich nicht nur, wie das üblicherweise geschieht, auf das Bildungssystem und die Arbeitswelt bezogen werden, sondern auf alle gesellschaftlichen Bereiche und Formen. gesellschaftlicher Teilhabe, also beispielsweise auch auf ehrenamtliches Engagement.

Jugendliche mit Migrationshintergrund im Bildungssystem, bei der nachobligatorischen Ausbildung und beim Zugang zur Arbeitswelt benachteiligt sind.³ Was die Möglichkeiten bei der Umsetzung des Potenzials von Secondos und Secondas angeht, sind wir von Chancengleichheit noch weit entfernt.

Im Folgenden möchte ich nun aber nicht auf Statistiken zu diesem Thema eingehen, sondern die Erfahrungen der Secondos in den Blick nehmen und folgende Fragen behandeln: Was bedeutet „ungenutztes Potenzial“ bzw. „genutztes Potenzial“ aus Sicht der Secondos, welche Erfahrungen machen sie diesbezüglich? Und woran liegt es, dass Potenzial ungenutzt bleibt bzw. genutzt wird, wo liegen also die Hürden bzw. was sind unterstützende, förderliche Bedingungen?

2.1. Ungenutztes Potenzial

Die Erfahrungen von Secondos, dass die eigenen Fähigkeiten nicht wahrgenommen werden, sind mannigfaltig. Sie reichen von ganz subtilen Formen der Missachtung und Zurückweisung bis hin zu offenen Formen von Benachteiligung und Ausgrenzung. Eine typische Form der Missachtung der eigenen Fähigkeiten ist die häufig gemachte Erfahrung von Secondos, dass Lehrer ihnen nicht zutrauen, eine höhere Ausbildung zu schaffen:

Und ich denke eben sie hat auch nie gedacht, dass ich, irgendwie, das Gymi bestehen täte oder irgendeine Lehrstelle bekommen würde = weil sie hat einem auch irgendwie nicht so geholfen, einem- einem so irgendwie Mut gemacht, ja, du, das könnte ja schon noch sein und so. („Natascha“)

Wahrgenommene fehlende Unterstützung und mangelndes Vertrauen durch Lehrer in die eigenen Fähigkeiten nagen am Selbstvertrauen und bedeuten eine Benachteiligung gegenüber jenen Kindern und Jugendlichen, welchen diese Unterstützung zukommt. Allerdings können auch auf den ersten Blick positiv gemeinte Ratschläge eine Missachtung der vorhandenen Fähigkeiten beinhalten, wie folgendes Beispiel zeigt:

³ So bleiben beispielsweise Secondos und Secondas massiv häufiger ohne nachobligatorischen Bildungsabschluss als Einheimische (16% vs. 6% laut TREE (Scharenberg et al. 2014)). Auch sind Secondos und Secondas stärker von Ausbildungslosigkeit betroffen als Schweizer Jugendliche. Und vielen ist es nicht möglich, sich für einen Beruf ausbilden zu lassen, der ihren Vorstellungen entspricht (Bildungsbericht Schweiz 2010; Meyer/Hupka-Brunner/Keller 2011; Lehrstellenbarometer 2009 und 2012) (Mey 2013: 1).

Dann haben sie mich darauf hingewiesen, dass ich flexibel sein muss heutzutage, weil sonst wird es schwieriger eine Stelle zu finden. Und dann bin ich halt auf den Bauberuf gegangen (Paolo)⁴

Unter dem Stichwort (man könnte fast sagen: Vorwand) „Flexibel zu sein“ findet eine subtile Entmutigung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund statt. Statt sie in ihren Zielen zu unterstützen, werden ihnen jene Berufe und Positionen schmackhaft gemacht, die man für sie für angemessen hält.

2.1. Warum bleibt Potenzial ungenutzt, welches sind typische Hürden?

Bei den genannten Beispielen spielen Klischees und vielleicht auch Vorurteile auf Seiten von Lehrern und Betrieben eine wichtige Rolle dabei, dass Fähigkeiten nicht adäquat wahrgenommen wurden und deswegen letztlich eine unpassende Schultypen- oder Berufswahl bzw. -zuweisung erfolgte. Gefährlich ist aber nicht nur ein negatives Stereotyp, sondern auch ein durchaus gut gemeintes, falsch verstandenes Verständnis für die so genannte kulturelle Andersartigkeit von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. So erzählte z.B. eine Jugendliche, dass sie gerne Hochbauzeichnerin geworden wäre. Ihre Lehrer rieten ihr aber, lieber eine Hauswirtschaftslehre zu absolvieren, wohl weil sie davon ausgingen, dass die Seconda türkischer Herkunft ohnehin bald heiraten und Kinder kriegen würde.

Eine zentrale Rolle beim Übersehen von vorhandenem Potenzial spielt die kulturelle Wertschätzung von Begabungen, aber auch von Sprachkenntnissen (Uslucan 2011): Eine sehr gute Beherrschung der deutschen Sprache wird als so wichtig erachtet, dass dadurch der Blick auf vorhandene Talente und Fähigkeiten vernebelt wird. Das heißt, dass z.B. Fähigkeiten in Mathematik oder anderen Fächern nicht wahrgenommen werden, wenn ein Kind mangelhafte Kenntnisse in der Schulsprache aufweist. Zwar gelten Fremdsprachenkenntnisse als etwas Positives, aber faktisch werden sie nur dann positiv bewertet, wenn es sich dabei um Englisch, Französisch oder vielleicht noch Italienisch handelt. Wer hingegen türkisch, albanisch etc. spricht, gilt als sprachlich „defizitär“. Die Vorstellung, was als gut gilt, bezieht sich aber wie erwähnt nicht nur auf Sprachkenntnisse, sondern auch auf Begabungen: Was als besondere Begabung gilt und wer als besonders begabt gilt, wird gesellschaftlich definiert und unterliegt spezifischen kulturellen Deutungsmustern. Genau so wenig, wie IQ-Tests kulturell neutral sind (wobei dort auch Sprachkompetenz eine wichtige Rolle spielt), sind es musikalische Begabungen;

⁴ Beispiel aus Mey (2013).

was in den Ohren der Einen Musik ist, ist für die Anderen Lärm (Uslucan 2011: 556). Insofern gibt es *das* Potenzial gar nicht.

Auch darin spiegelt sich der Umstand wider, dass „die Secondos“ keine homogene Gruppe darstellen. Jugendliche, die einer mittlerweile etablierten Migrationsgruppe angehören (z.B. Italiener, überhaupt europäische Länder) erfahren heute viel weniger Benachteiligung und Ausgrenzung als Jugendliche etwa aus Ländern des ehemaligen Jugoslawiens. Und wie verschiedene Studien gezeigt haben, spielt auch der Schweizer Pass eine wichtige Rolle: Wer eingebürgert ist, hat bessere Chancen als derjenige, der keinen Schweizer Pass besitzt und dessen Eltern aus einem Land mit geringem Prestige kommen. Dies wiederum hat Implikationen für die Einbürgerungspraxis.

Viele weitere Hürden bei der „Umsetzung“ von „Potenzial“ könnten noch erwähnt werden (ganz wichtig z.B. institutionelle Faktoren wie die frühe schulische Selektion), ich möchte mich jetzt aber aufgrund der gebotenen Kürze noch dem „genutzten Potenzial“ zuwenden und dabei auch auf die Frage eingehen, welches unterstützende Faktoren sind.

2.2. Genutztes Potenzial

Hinlänglich bekannt ist mittlerweile, dass die Fussballnationalmannschaft mehrheitlich aus Secondos besteht. Dass Secondos im Bereich des Fußballes besonders erfolgreich sind, erstaunt nicht, zumal dort gute Leistungen auch unabhängig von Sprachkenntnissen sichtbar gemacht werden können und die Wertschätzung von Fußball praktisch weltweit geteilt wird. Aber auch im Bereich der Kultur gibt es viele erfolgreiche Secondos, möglicherweise weil dort größere Offenheit herrscht als anderswo und kulturelle Vielfalt als interessant wahrgenommen und geschätzt wird (womit allerdings auch die Gefahr der Festschreibung von Differenzen einher geht). Im Zusammenhang mit dem „genutzten Potenzial“ von Secondos gibt es aber auch ein Phänomen, das weniger bekannt ist, nämlich die selbständige Erwerbstätigkeit von Secondos. In manchen Altersklassen ist ihr Anteil sogar höher als jener der gleichaltrigen Schweizer Selbständigen (SAKE 2008). Gerade weil viele Secondos sich an der Entfaltung ihrer Fähigkeiten behindert fühlen, stellt die selbständige Erwerbstätigkeit eine Möglichkeit dar, eigene Ziele dennoch zu verwirklichen. Kennzeichnend für diese wie auch viele andere erfolgreiche Secondos ist allerdings, dass sie oft nicht auf direktem Weg, sondern über Umwege zu jener Ausbildung oder jener Tätigkeit gekommen sind, in welcher sie erfolgreich sind. In einer Studie über sehr erfolgreiche Berufsleute mit Migrationshintergrund (Stamm 2012)

zeigte sich beispielsweise, dass mehr als ein Drittel dieser Gruppe ehemalige Realschüler waren und sogar ein Fünftel von ihnen eine Klasse wiederholt hatte – dass sie also erfolgreich geworden sind, obschon man es ihnen in der Schule offenbar nicht zugetraut hatte und sie Umwege in Kauf nehmen mussten.

2.2. Fördernde/unterstützende Faktoren

Der Erfolg vieler Secondos und Secondas ist auf den ersten Blick erklärungsbedürftig: Wie haben sie es geschafft, trotz widriger Umstände eine höhere Ausbildung zu absolvieren oder im Beruf sehr erfolgreich zu sein? Als eine Ursache können spezifische biographische Ressourcen genannt werden (Juhasz 2012): So findet sich bei vielen Secondos eine starke Aufstiegsorientierung, verbunden mit einem ausgeprägten Leistungswillen und Durchhaltevermögen (Juhasz und Mey 2003), aber auch Widerstandsfähigkeit, Selbstbewusstsein und Frustrationstoleranz (Stamm 2012: 34).

Diese Eigenschaften gründen zum Einen auf einem familialen Projekt der sozialen Mobilität, das die Secondos übernommen und verinnerlicht haben. Zum Anderen aber können sie auch aus negativen Erfahrungen aus der Kindheit und Jugend resultieren, wozu etwa Schulabbrüche, Stigmatisierungs- oder Diskriminierungserfahrungen zählen. Damit allerdings aus einem erfahrenen Trauma positive Motivation hervorgehen kann, müssen viele verschiedene Faktoren zusammenkommen (Kontos 2000: 53), sie kann nicht einzig auf individuelle Faktoren zurückgeführt werden. Eine große Bedeutung kommt der Familie der Jugendlichen zu. Zentral sind ein starker familiärer Zusammenhalt sowie die Unterstützung durch die Eltern. Ganz wichtig ist aber auch die Unterstützung durch ältere Geschwister, die ihr Wissen und ihre Erfahrungen an ihre jüngeren Geschwister weitergeben. Ebenfalls wichtig sind Vorbilder und Mentoren, d.h. die Förderung und Motivation durch Signifikante Andere (das können Lehrer sein, Lehrmeister, aber auch Nachbarn). Weitere hilfreiche Faktoren sind wie erwähnt der Besitz eines Schweizer Passes, dann auch die Migrationsursachen und das Migrationsprojekt der Eltern (Fibbi und Bader 2013), aber natürlich auch die Art und Weise, wie die Familie in der Schweiz aufgenommen wurde. Eine ganz zentrale Rolle spielen schließlich auch die institutionellen Faktoren, konkret also die Gestaltung des Schul- und Ausbildungssystems, wozu etwa das Schuleintrittsalter und der Zeitpunkt der schulischen Selektion gehören.

3. Schluss

Der Wechsel von einer defizit-orientierten Sichtweise auf die Fähigkeiten von Secondos ist grundsätzlich zu begrüßen, beinhaltet aber auch Gefahren: Die Fokussierung auf Potenziale (oder auch auf biographische Ressourcen und „Resilienz“) ist problematisch, weil sie dazu verleitet, einen Ausbildungserfolg oder beruflichen Erfolg „als individuelle Willensstärke der Einzelperson zu interpretieren“ (Stamm 2012: 11). Oder in anderen Worten: Weil das Konzept der Potenziale auf der Handlungsebene ansetzt, neigt es dazu, die strukturellen Rahmenbedingungen auszublenden und dazu beizutragen, die Verantwortung für Erfolg oder Misserfolg einzig dem Individuum zuzuschreiben (Wischniewski 2014: 31). Aus diesem Grund sind viele Programme etwa zur Frühförderung problematisch, da sie auf individueller Ebene ansetzen, nicht jedoch auf struktureller oder politischer Ebene. Mit individuellen Fördermassnahmen werden letztlich strukturelle und politische Probleme individuell bearbeitet und auf diese Weise individualisiert (Sammet und Weissmann 2012, 176, zit. in Mey 2013). Die starke Betonung der Frühförderung (mit Hinweis auf die Bedeutung der Sprachkenntnisse) ist aber noch aus einem anderen Grund problematisch: In ihr kommt eine Abwertung der Herkunftsfamilie zum Ausdruck, da suggeriert wird, dass die familiäre Sozialisation in Familien mit Migrationshintergrund defizitär sei. Das Gegenteil ist aber der Fall: Eine starke Eltern-Kind-Beziehung spielt eine entscheidende Rolle bei der Stärkung des Selbstvertrauens und auch der Bereitschaft, sich auf Neues einzulassen - also unter anderem dabei, dass sich besondere Fähigkeiten ausbilden und entfalten können.

Ein Beispiel dafür, wo auf struktureller Ebene Veränderungen angestoßen werden sollten, ist die frühe schulische Selektion: Soll schulische Selektion Kindern mit Migrationshintergrund „wohlgesinnt“ sein, muss der Selektionszeitpunkt möglichst spät erfolgen (Bader und Fibbi 2012: 24). Je früher die schulische Selektion erfolgt, umso wahrscheinlicher ist es, dass statt der Fähigkeiten der Kinder ihre soziale Herkunft bewertet wird (Lanfranchi 2002, zit. ebd.).

Andere „Maßnahmen“ betreffen die institutionellen Erwartungen an gradlinig verlaufende schulische und berufliche Werdegänge. Diese benachteiligen jene, die länger brauchen, bis sie sich im hiesigen Schulsystem zurecht finden oder deren Talent aufgrund sprachlicher Barrieren erst spät erkannt wird. Interkulturelle Öffnung der Institutionen müsste nicht nur das Verständnis für kulturelle Andersartigkeit beinhalten, sondern wichtig wäre auch, dass Institutionen (und Arbeitgeber) Abschied nehmen von Erwartungen an eine Normalbiographie, die letztlich eine idealisierte Schweizer

Mittelschichtsbioographie zur Norm erheben und die grosse Spannweite in Entwicklungsverläufen (auch unter Schweizer Jugendlichen) ignorieren bzw. sanktionieren. Institutionen und auch die Berufswelt sollten sich öffnen für jene Biographien, die nicht der erwarteten Norm entsprechen, nicht zuletzt auch, weil sich oft dort besondere Begabungen und Fähigkeiten verbergen.

Abschließend ist zu sagen, dass Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund nicht gefördert werden sollten, weil sie als Potenzial betrachtet werden und man sich von ihnen eine Art Rendite verspricht. Sie sollten um ihrer selbst willen gefördert werden, damit sie sich entfalten, ihren Interessen und Neigungen folgen und ein autonomes Leben führen können. Wenn dies gelingt, werden sie sich, in welcher Form auch immer, sowieso in die Gemeinschaft einbringen wollen.

Literaturhinweise:

Bader, Dina und Rosita Fibbi (2012): Kinder mit Migrationshintergrund: Ein grosses Potenzial. Studie im Auftrag der Kommission für Bildung und Migration der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK), Schweizerisches Forum für Migrationsstudien: Neuchâtel.

Edelmann, Doris (2012): Frühe Förderung von Kindern aus Familien mit Migrationshintergrund: Ansätze zwischen Integration, Kompensation und Befähigung. In: Michael Matzner (Hrsg.): Handbuch Migration und Bildung. Weinheim und München: Beltz Verlag, S. 182-195.

Juhász Anne und Eva Mey (2003): Die zweite Generation: Etablierte oder Aussenseiter? Biographien von Jugendlichen ausländischer Herkunft. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

Juhász Liebermann, Anne (2012): Biografische Ressourcen – ein zentrales Konzept in der biografischen Bildungs- und Arbeitsmarktforschung. In: Karin Schittenhelm (Hrsg.): Qualitative Bildungs- und Arbeitsmarktforschung. Wiesbaden: Springer, S. 241-265.

Kontos, Maria (2000): Bildungsprozesse, Abbrüche und die Motivation zur Selbständigkeit. Überlegungen zum Konzept biographischer Ressourcen. Hessische Blätter für Volksbildung 1: 44-57.

Mey, Eva (2013): Wege in die Arbeitswelt – dorthin, wo noch Platz ist. In: Thomas Geisen und Markus Ottersbach (Hrsg.): Arbeit, Migration und Soziale Arbeit. Prozesse der Marginalisierung in modernen Arbeitsgesellschaften. Wiesbaden: Springer VS, S. 235-261.

Stamm, Margrit (2012): Migranten mit Potenzial. Begabungsreserven in der Berufsbildung ausschöpfen. Dossier Berufsbildung 12/4, Institut für Bildungsfragen Schweiz: Bern.

Uslucan, Haci-Halil (2011): Resilienzpotenziale bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund. In: Margherita Zander (Hg.), Handbuch Resilienzförderung. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften, S. 555-574.

Wischnewski, Tanja (2014): Biographische Ressourcen. Diskussion eines soziologischen Konzepts. Bachelorarbeit, Universität Leipzig: Leipzig.