



**Masterarbeit im Rahmen des Master of Advanced Studies ZFH in
Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung**

**Interkulturelle Kompetenz in der Berufsberatung tamilischer
Jugendlicher**

Eine qualitative Studie zu den Gründen für die häufig eingeschränkte
Berufswahl und zu den Handlungsmöglichkeiten in der Beratung

Eingereicht dem IAP Institut für Angewandte Psychologie, Departement
Angewandte Psychologie der ZHAW

von

Lisa Bindschedler

am

3. Juli 2015

Referent: Dr. phil. Gérard Wicht

Co-Referentin: Damaris Bussmann, Psychologin M. Sc., Dipl. Berufs- und Laufbahnberaterin

Diese Arbeit wurde im Rahmen der Ausbildung an der ZHAW, **IAP Institut für Angewandte Psychologie**, Zürich verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung des IAP.

Abstract

Die Berufsberatung ist häufig mit tamilischen Jugendlichen konfrontiert, deren Berufswahl auf einige wenige Berufe und Mittelschulen beschränkt ist. Trotz sehr vielen Absagen bei der Lehrstellensuche (beispielsweise aufgrund der schulischen Leistungen), beharren tamilische Jugendliche oft auf dem einen Berufswunsch. Diese empirische Arbeit geht einerseits den Gründen der eingeschränkten Berufswahl tamilischer Jugendlicher nach und andererseits der Frage, wie Berufsberater und Berufsberaterinnen mit solchen Jugendlichen umgehen können und welche Hilfsmittel, Methoden und Beratungsansätze ihnen dabei zur Verfügung stehen.

Mittels Literaturanalyse und qualitativer, problemzentrierter Interviews konnte aufgezeigt werden, dass sich einige tamilische Jugendliche in einem Spannungsfeld zwischen der tamilischen Kultur, die sie in ihrer Familie leben und der schweizerischen Kultur, in der sie aufwachsen und zur Schule gehen, bewegen. Häufig üben ihre Eltern einen grossen Einfluss auf ihre Berufswahl aus, was mit dem Kastendenken, dem Status innerhalb der tamilischen Gesellschaft und dem Wunsch, den Kindern eine gute Zukunft zu ermöglichen, im Zusammenhang steht. Zudem sind tamilische Jugendliche von den Peers, dem Prestige der Berufe und anderen Faktoren beeinflusst.

Die Berufswahltheorie nach Linda Gottfredson (1981), der systemtheoretische Ansatz (Systems Theory Framework nach Patton und McMahon, 2006) sowie die Interviews mit Expertinnen und Jugendlichen lieferten wichtige Resultate für die Berufsberatung. Mögliche Hilfsmittel, Methoden und Beratungsansätze sind: Interessenabklärung, berufliches Kartensortieren, Geschichten, Karten, Zeichnungen, berufliche Entwicklungslinie, Fragebogen MSCI, Erwartungslandschaft zeichnen und reflektieren, Überprüfen und Hinterfragen der Ziele und Ansprüche, Hinweis auf Einflussfaktoren, verworfene Berufe wieder aufnehmen und besprechen, Berufe ansprechend beschreiben, Ermunterung zum Schnuppern, konkrete Hilfestellungen bei der Lehrstellensuche, Einladen der Eltern, Sensibilisierung der Eltern auf das Bildungssystem der Schweiz, Erwartungen des Umfelds auf der Metaebene ansprechen und das Selbstvertrauen stärken.

Vorwort

An dieser Stelle möchte ich mich bei all denjenigen bedanken, die mich bei dieser Arbeit unterstützt haben. Meinen Interviewpartnerinnen und -partnern danke ich herzlich für ihre Zeit, ihre Offenheit und das Vertrauen. Dr. Gérard Wicht bin ich für die fachliche Begleitung und die wertvollen Hinweise im Vorfeld äusserst dankbar. Ein ganz besonderer Dank geht an meine Betreuungsperson aus der Praxis, Damaris Bussmann, dipl. Berufs- und Laufbahnberaterin. Da sie und ich viele famili-sche Jugendliche mit schwer realisierbarem Berufswunsch in der Berufsberatung antreffen, entstand durch den Austausch mit ihr die Grundidee für diese Studie. Ihre Inputs und Anregungen bereicherten diese Arbeit in grossem Masse. Schliesslich möchte ich meinem Lebenspartner herzlich danken für das Lektorat und sein ehrliches Interesse am Thema.

Inhaltsverzeichnis

Abstract

Vorwort

Inhaltsverzeichnis I

Abbildungsverzeichnis III

Tabellenverzeichnis III

1. Einleitung 1

 1.1 Fragestellungen und Ziele 1

 1.2 Aufbau der Arbeit 2

2. Tamilen in der Schweiz 3

 2.1 Werke 3

 2.2 Terminologie 3

 2.3 Geschichtlicher Hintergrund 4

 2.4 Das Kastensystem 5

 2.5 Die zweite Generation im Spannungsfeld 5

 2.6 Bedeutung der Eltern im Berufswahlprozess 10

3. Andere Einflüsse auf Berufswünsche und Karriere 15

 3.1 Werke 16

 3.2 Terminologie 17

 3.3 Die Theorie Linda Gottfredsons 18

 3.3.1 Kompromisse in der Berufswahl 18

 3.3.2 Die Theorie in der Praxis der Beratung 20

 3.4 Systems Theory Framework (STF) 22

 3.4.1 Das STF in Bezug auf das Spannungsfeld der zweiten Generation 23

 3.4.2 Das STF in Bezug auf die Bedeutung der Eltern im Berufswahlprozess 24

 3.4.3 Das STF in Bezug auf andere Berufswahleinflüsse 25

 3.4.4 Das STF in der Praxis der Beratung tamilischer Jugendlicher 26

4. Methode 27

 4.1 Datenerhebung 28

 4.1.1 Problemzentriertes Interview 28

 4.1.2 Stichprobe 29

 4.2 Datenaufbereitung 30

 4.3 Datenauswertung 31

 4.4 Gütekriterien 31

5. Ergebnisse 32

 5.1 Die zweite Generation im Spannungsfeld 33

Inhaltsverzeichnis

5.1.1	Tamilische Freizeitaktivitäten, Distanzierung zur Schweizer Lebensweise	33
5.1.2	Spannungsfeld und dessen Vereinbarung	34
5.1.3	Soziale Kontrolle	36
5.2	Eltern: Erziehung und Gründe für den Druck.....	36
5.2.1	Gehorsamkeit und Zurückhaltung	37
5.2.2	Anerkennung und traditionelle, tamilische Denkweise	39
5.2.3	Funktion der Verwandtschaft	40
5.2.4	Kinder als Hoffnungsträger	43
5.3	Andere Berufswahleinflüsse	43
5.3.1	Prestige	44
5.3.2	Peers.....	44
5.3.3	Intrapersonelle Faktoren	45
5.4	Umgang und Massnahmen in der Berufsberatung	45
5.4.1	Berufe ansprechend beschreiben	46
5.4.2	Ermunterung zum Schnuppern	46
5.4.3	Konkrete Hilfestellungen	47
5.4.4	Einladen der Eltern.....	48
5.4.5	Sensibilisierung der Eltern auf das Schweizer Bildungssystem.....	49
5.4.6	Erwartungen des Umfelds auf der Metaebene ansprechen.....	50
5.4.7	Selbstvertrauen stärken	52
6.	Diskussion.....	52
6.1	Überblick.....	52
6.2	Beantwortung und Interpretation der 1. Fragestellung	53
6.2.1	Die zweite Generation im Spannungsfeld	54
6.2.1	Bedeutung der Eltern im Berufswahlprozess	54
6.2.2	Andere Berufswahleinflüsse.....	55
6.3	Beantwortung und Interpretation der 2. Fragestellung	56
6.4	Würdigung und Kritik der Methode	59
6.5	Ausblick	60
7.	Literaturverzeichnis	62
8.	Anhang.....	65

Abbildungsverzeichnis

	Seite
Abbildung 1: Berufskarte mit Prestige und Geschlechtstypik (Jungo, 2011, S.55)	19
Abbildung 2: Systems Theory Framework of Career Development (Patton&McMahon, 2006, S.2)	23
Abbildung 3: Übersicht über die Kategorie Spannungsfeld (eigene Darstellung)	33
Abbildung 4: Bedeutung der Eltern: Übersicht über die Kategorien Erziehung und Gründe für den Druck (eigene Darstellung)	37
Abbildung 5: Übersicht über die Kategorie Andere Berufswahleinflüsse (eigene Darstellung)	44
Abbildung 6: Berufsberatung: Übersicht über die Kategorien Hilfestellungen, Einbezug der Eltern und Reflexion, Ressourcen aktivieren (eigene Darstellung).	46

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht über die Interviewpartnerinnen und -partner (eigene Darstellung)	31
Tabelle 2: Handlungsmöglichkeiten und Beratungsansätze in der BSLB tamilischer Jugendlicher (eigene Darstellung)	60

1. Einleitung

Die Berufsberatung ist vermehrt mit tamilischen Jugendlichen konfrontiert, deren Berufswahl eingeschränkt ist. Sehr häufig wird der Weg über eine Mittelschule gewünscht. Wenn dies aus schulischer Sicht nicht möglich ist, fokussieren die Jugendlichen beinahe ausschliesslich auf Büroberufe oder technische Zeichnerberufe, Mädchen zudem auf die Berufe Medizinische Praxisassistentin oder Pharma-Assistentin, Berufe also, die schulisch sehr anspruchsvoll sind. Gerade für Jugendliche mit mittleren bis geringen schulischen Leistungen gestaltet sich dadurch die Lehrstellensuche oftmals als schwierig bis erfolglos. Jedoch beharren sie häufig auch bei sehr vielen Lehrstellenabsagen auf diesen Berufen. Berufsberaterinnen und Berufsberater fühlen sich dadurch hilflos in der Beratung.

Diese Feststellung wird durch die Literatur bestätigt und begründet. Laut Lüthi (2005) gibt es nach der tamilischen Kastenordnung eine Beschäftigungshierarchie nach Un/reinheitsgrad, die den sozialen Status mitdefiniert. Sie schreibt, dass im schweizerischen Exil ähnliche Wertungen wie in der Heimat gelten (S.38). „Sogenannt „moderne“ Beschäftigungen wie Ingenieur, Arzt, Lehrer, Krankenschwester, Informatik- oder Bürojobs, die durch Bildung und Einkommen definiert sind, bieten in Südasien seit längerem eine Fluchtmöglichkeit aus den traditionellen Statuszuordnungen“ (Cartman, 1957 & Pfaffenberger, 1995; zitiert nach Lüthi, 2005, S. 39). „Solche Tätigkeiten werden auch im Schweizer Exil kastenübergreifend als erstrebenswert empfunden.“ (Lüthi, 2005, S.38). Auch das Staatssekretariat für Migration (früher: Bundesamt für Migration BFM, 2007) beschreibt den „(...) Wunsch eines Grossteils der in der Schweiz lebenden tamilischen Migranten nach sozialem Aufstieg und Integration [dar]. Besonders verbreitet sind diese Einstellungen unter den Angehörigen der niederen Kasten - obwohl die Frage der Kastenzugehörigkeit nur selten offen angesprochen wurde -, die sich von den Zwängen ihres Rangs befreien wollen, indem sie die dank ihrer Migration gestiegenen Ausbildungschancen und Arbeitsmöglichkeiten ergreifen.“ (S.52).

1.1 Fragestellungen und Ziele

Diese Arbeit befasst sich mit der Problematik der eingeschränkten Berufswahl tamilischer Jugendlicher bezogen auf die Berufsberatung. Ziele der Arbeit sind einerseits die Gründe für die eingeschränkte Berufswahl genauer zu untersuchen und zu ver-

stehen, andererseits den Umgang mit den Jugendlichen in der Berufsberatung, Beratungsinputs und konkrete Unterstützungshilfen auszuarbeiten. Dabei stehen die beiden Fragestellungen

Was sind die Gründe für die häufig eingeschränkte Berufswahl tamilischer Jugendlicher?

und

Mit welchen konkreten Massnahmen und Hilfen können Berufsberaterinnen und Berufsberater tamilische Jugendliche und deren Eltern bei der Berufswahl unterstützen?

im Zentrum der Arbeit. Die Gründe der eingeschränkten Berufswahl tamilischer Jugendlicher zu kennen und zu verstehen ist bedeutend für die Entwicklung von Strategien, wie in der Beratung mit solchen Jugendlichen umgegangen werden kann. Diese können direkt in der Beratungspraxis angewendet und weiterentwickelt werden.

1.2 Aufbau der Arbeit

Im theoretischen Teil der Arbeit wird zuerst auf den geschichtlichen Hintergrund Sri Lankas und auf das Kastensystem eingegangen. Weiter werden die Schwierigkeiten und Chancen der zweiten Generation der Tamilen in der Schweiz, die grösstenteils in der Schweiz geboren ist, beleuchtet, bevor die Bedeutung der Eltern im Berufswahlprozess thematisiert wird. Schliesslich werden die beiden Berufswahltheorien nach Gottfredson (1981) und der Systemtheoretische Ansatz STF (Systems Theory Framework nach Patton und McMahon, 2006) bezogen auf die Fragestellungen behandelt.

Im empirischen Teil der Arbeit wird mittels qualitativer Untersuchung, durch Interviews mit Expertinnen und Jugendlichen, der Frage nachgegangen, wie Berufsberatungspersonen mit tamilischen Jugendlichen, die sich auf einige wenige Berufe fixieren, umgegangen werden kann und welche Unterstützungsmöglichkeiten Berufsberatungspersonen zur Verfügung stehen. Dabei wird auch den Gründen für die eingeschränkte Berufswahl nachgegangen. Anschliessend werden die Ergebnisse darge-

stellt und im letzten Teil zusammen mit den theoretischen Grundlagen interpretiert und diskutiert.

2. TAMILIN IN DER SCHWEIZ

2.1 Werke

Verschiedene Werke dienen als Grundlage für den theoretischen Teil *Tamilen in der Schweiz* dieser Arbeit. Dabei ist die Studie des Bundesamtes für Migration BFM (2007) hervorzuheben mit dem Titel *Die srilankische Diaspora in der Schweiz*. Weiterhin ist Lüthi (2005) *Soziale Beziehungen und Werte im Exil bewahren. Tamilische Flüchtlinge aus Sri Lanka im Raum Bern*, als wichtige Grundlage für diese Arbeit zu betonen. Lanfranconi (2005) beschreibt *In der Heimat ihrer Kinder. Tamilen in der Schweiz* eindrückliche Kurzporträts von ganz unterschiedlichen Tamilen in der Schweiz. Hinzu kommen eine Reihe weiterer Werke, die als Ergänzung dienen. So auch der SRF Dokumentarfilm von Bieri (2014) *Doppelleben – Tamilische Secondos in der Schweiz*, durch den die theoretischen Grundlagen mit einigen Zitaten untermalt werden konnten. Genannte Werke befassen sich mit Tamilen in der Schweiz im allgemeinen Sinn, die vorliegende Arbeit hat ihren Schwerpunkt hingegen klar auf der Berufswahl tamilischer Jugendlicher und betrachtet somit die verschiedenen Aspekte hinsichtlich der Berufswahl.

2.2 Terminologie

Die meisten (90-95%) der in der Schweiz lebenden Sri Lanker gehören der ethnischen Gruppe der Tamilen an. Die vorliegende Arbeit bezieht sich demnach ausschliesslich auf Tamilen in der Schweiz, es wird nicht auf Singhalesen oder andere ethnische Gruppen in Sri Lanka eingegangen.

Der Begriff *Kultur* hat viele ganz unterschiedliche Bedeutungsinhalte. In der vorliegenden Untersuchung ist Kamhubers (2004) Verständnis von *Kultur* übernommen:

Kultur wird hier verstanden als ein universal-menschliches Phänomen. Sobald Menschen auf Dauer in Gruppen zusammenfinden und sich diesen zugehörig empfinden, entwickeln sie ein System von Werten, Normen und Regeln, auf deren Grundlage sie ihr gemeinsames Leben gestalten wollen. (...) Kultur

vermittelt Gruppenmitgliedern gleichzeitig ein Gefühl der Zugehörigkeit zu dieser Gruppe und stiftet so Identität. (S.1).

Dabei soll klar festgehalten werden, dass die gesellschaftlichen Normen und Praktiken der Tamilen in der Schweiz als flexibles Gefüge angeschaut werden soll, das sich ständig entwickelt und verändert und von den Mitgliedern „individuell interpretierbar und anpassungsfähig“ ist (Kammhuber, 2004, S.1).

2.3 Geschichtlicher Hintergrund

„Rund 42'000 Personen sri-lankischer Herkunft leben in der Schweiz, 90 bis 95% von ihnen sind Tamilen.“ (BFM, 2007, S. 12). Die Mehrheit der 20 Millionen Einwohner Sri Lankas sind Singhalesen (74%). Sie gehören der buddhistischen Religion an, während die meisten Tamilen hinduistisch sind. Seit der Loslösung des Landes von Grossbritannien (1948) und der resultierenden Unabhängigkeit, ist die Regierung durch Singhalesen dominiert, die eine Diskriminierungspolitik gegenüber der tamilischen Minderheit einsetzen. „...ein Teil der Tamilen, die von Indien zur Arbeit auf den Plantagen nach Sri Lanka eingewandert waren, werden zurückgeschickt, die srilankischen Tamilen werden zunehmend ihrer Rechte beraubt und verlieren einen Teil ihres Grundbesitzes. Die tamilische Sprache ist seit 1956 keine offizielle Landessprache mehr, während der Buddhismus 1972 zur Staatsreligion erklärt wird.“ (BFM, 2007, S.22-23). Als Reaktion darauf bilden sich die LTTE „Liberation Tigers of Tamil Eelam“, die für die Unabhängigkeit ihres Territoriums kämpfen. Nach einem Anschlag der LTTE im Juli 1983 entsteht der bewaffnete Konflikt. Gewaltsame Ausschreitungen gegen die tamilische Minderheit treiben hunderttausende Tamilen in die Flucht. 2006 entflammt der Konflikt erneut, nachdem die 2002 beschlossene Waffenruhe gebrochen wurde. Dies löste eine erneute Flüchtlingswelle aus. Seither gibt es immer wieder Gewaltakte. Noch immer werden Oppositionelle verhaftet und gefoltert (BFM, 2007, S.12 und S.22-27). „Die Tamilen in Sri Lanka und in der Diaspora unterstützen mehrheitlich das nationale Projekt der LTTE und deren Kampf für die Befreiung einer unterdrückten Minderheit, auch wenn sie nicht notwendigerweise die Mittel befürworten, mit denen dieser Kampf geführt wird.“ (BFM, 2007, S.12). In der Schweiz litten die Tamilen zunächst unter Fremdenfeindlichkeit, mussten sich vor einer Rückführung fürchten und erhielten, wie alle Asylsuchenden, keine Arbeitsbewilligung (BFM, 2007, S.12-29/65). Heute hat die Schweizer Bevölkerung ein positives Bild der tamilischen Migrantengruppe. Diese gilt als diskret, zuverlässig, fleissig

und zurückhaltend und wird auf dem Arbeitsmarkt sehr geschätzt (BFM, 2007, S.12-29/65). Aufgrund sprachlicher Schwierigkeiten und lange unsicherem Aufenthaltsstatus der Elterngeneration (der Flüchtlingsstatus wurde anfangs nur selten zuerkannt) „arbeitet der Grossteil dieser Menschen [doch] in Bereichen, in denen wenige oder gar keine Qualifikationen erforderlich sind, sie dementsprechend niedrige Löhne erhalten und kaum Aufstiegschancen haben.“ (BFM, 2003, S.15).

2.4 Das Kastensystem

Tamilen in der Schweiz sind geprägt vom sri-lankischen Kastensystem. Das südasiatische Kastensystem ordnet „die Gesellschaft hierarchisch in statushöhere reinere und rangtiefere, unreinere erbliche Gruppen.“ (Lüthi, 2005, S.3). Auch wenn in Indien und Sri Lanka die Diskriminierung aufgrund der Kastenzugehörigkeit seit Mitte des 20. Jahrhunderts nicht mehr erlaubt ist und den Begriff „Kaste“ zu verwenden verpönt ist, dokumentiert die „aktuelle ethnologische und soziologische Forschung indessen (...), dass die Kasten (...) heute nach wie vor eine Rolle spielen.“ (Lüthi, 2005, S.3-4). Ende der 1950er Jahre wurde der „Social Disability Act“ verabschiedet, der „die Diskriminierung aufgrund der Kaste verbietet. Aber fehlende Kontrolle, das Gesetz umzusetzen, führte in den Jahrzehnten danach nur zu bescheidenen Veränderungen der Kastenbeziehungen.“ (Skjærnsberg, 1982; zitiert nach Lüthi, 2005, S.17). Auch LTTE-Intellektuelle gestanden, „dass ihre Bemühungen, die Kastenunterschiede abzuschaffen, nur begrenzten Erfolg hatten.“ (McDowell, 1996; zitiert nach Lüthi, 2005, S.17/18). Das sri-lankische Kastensystem umfasst mindestens 48 verschiedene Kasten, die nach wirtschaftlichem und politischem Status der Kastenmitglieder aufgeteilt sind. Das BFM (2007) schreibt ebenfalls: „Die srilankische Gesellschaft stützt sich auf ein Kastensystem, das sich in wesentlichen Dingen vom indischen unterscheidet und sich auf alle in der Bevölkerung vertretenen Religionsgemeinschaften erstreckt.“ (S.21). „In der Schweiz unterscheiden die Tamilen vor allem zwischen <guten> (d.h. oberen und mittleren) Kasten und <schlechten> (niederen) Kasten.“ (BFM, 2007, S.90). Dabei ist die Kastenzugehörigkeit an bestimmte Berufe gebunden (Lanfranconi, 2005, S.205).

2.5 Die zweite Generation im Spannungsfeld

Mittlerweile ist eine zweite Generation herangewachsen, die zum grössten Teil schon in der Schweiz geboren ist. Es sind die Jugendlichen, die sich jetzt mit der Berufs-

wahl beschäftigen. Die Autorin dieser Arbeit stellt fest, dass sich diese Jugendlichen stark einschränken bei der Berufswahl. Laut Zihlmann (2011) ist die Integration ein wichtiger Faktor zur Wahrnehmung der Berufswahlfreiheit. „Integration ermöglicht dem Individuum, die Gesetzmässigkeiten hinsichtlich Familie und Herkunftsgruppe mit den Möglichkeiten der hiesigen Gesellschaft zu verbinden.“ (S.185). Frühförderung und der Kontakt mit anderen Kindern sei entscheidend für die Integration (Zihlmann, 2011, S.185). Es fällt auf, dass tamilische Jugendliche in der Freizeit selten etwas mit Klassenkameraden unternehmen. Vielmehr gestalten sie ihre Freizeit in der eigenen Familie oder besuchen Kurse der tamilischen Sprache und Kultur, wo sie andere tamilische Jugendliche kennenlernen. Die Studie des BFM bestätigt diese Feststellung. „Viele Tamilen bewegen sich in einem gesellschaftlichen Umfeld, das zumeist von Interessen und Aktivitäten geprägt ist, die mit dem Herkunftsland und seiner Kultur in Verbindung stehen.“ (BFM, 2007, S.14). Es gibt zahlreiche tamilische Begegnungsstätten, Freizeitzentren und Kurse. „Aus Angst, dass ihre Kinder sich von den traditionellen Werten entfernen und ihre Muttersprache und Ursprungskultur vergessen, fördern die Eltern diese Aktivitäten (...). Nach Meinung mehrerer Experten lässt die Intensität dieser Aktivitäten wenig Raum für Kontakte mit der lokalen Bevölkerung.“ (BFM, 2007, S.89). Daneben werde die Kultur des Gastlandes in gewissen Bereichen als dekadent angesehen und die Jugendlichen daher davor geschützt, auch um die Ehre der ganzen Familie zu wahren (BFM, 2007, S.89/108). Selbst in der zweiten Generation werden nur sehr wenige Mischehen geschlossen, was wiederum zeige, „dass soziale Beziehungen vor allem innerhalb der eigenen Gruppe gesucht werden.“ (BFM, 2007, S.14). So gut Tamilen auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt integriert sind, so reserviert sind sie gegenüber dem gesellschaftlichen und kulturellen Leben der Schweizer. Bartal spricht von der „selektiven Integration“, der Integration in ausgewählten Lebensbereichen (Bartal, 2003; zitiert nach BFM, 2007, S.14). Laut dem BFM beruhen dieses Festhalten an der Heimatkultur und die „deutliche Distanzierung“ von der schweizerischen auf der Hoffnung auf eine Rückkehr nach Sri Lanka sowie auf der frustrierenden Aufnahme, die ihnen in der Schweiz bereitet wurde. Das Phänomen wird verstärkt durch das politische Engagement für die Rechte der tamilischen Minderheit in Sri Lanka (BFM, 2007, S.14/16).

Auch Lüthi (2005) spricht von der „Schweizerische[n] Kultur als Bedrohung“. „Es dominiert das Gefühl, dass der schweizerischen Bevölkerung wichtige moralische

Werte abgehen und dies die tamilische Gemeinschaft negativ beeinflusse.“ (S.9). Die gleichgestellten Geschlechterbeziehungen, der Alkohol- und Zigarettenkonsum, der mangelnde Respekt vor Älteren und die offen empfundene Sexualmoral werden als Bedrohung wahrgenommen. Die erste Generation versuche daher die mitgebrachten Werte zu bewahren und gleichzeitig zu verhindern, dass sich die zweite Generation kulturell entfremdet. Dies „damit man in der Heimat immer noch gesellschaftlich akzeptabel sei, wenn man dereinst zurückkehre“ (S.8). Ein weiterer Zweck sei „denn auch die Pflege und Konservierung der heimatlichen Kultur für den angestrebten eigenen Staat *Tamil Eelam* im Norden und Osten Sri Lankas.“ (Baumann, 2000; zitiert nach Lüthi, 2005, S.8). Wie das BFM beschreibt auch Lüthi (2005) die zahlreichen kulturellen Aktivitäten, die Tamilen in der Schweiz unternehmen. Sie nennt den Besuch hinduistischer Tempel und Gottesdienste sowie des Unterrichts in tamilischer Sprache und Geschichte. Zudem feiern Tamilen in der Schweiz tamilische Feste, informieren sich über tamilisches Radio und Fernsehen, besuchen Kinovorstellungen mit südindisch-tamilischem Filmangebot und kaufen in asiatischen Spezialgeschäften ein (S.8). Auch Stürzinger (2005) berichtet vom Ausbau der tamilischen Infrastruktur. In der ganzen Schweiz gebe es „zahlreiche Tempel, Tanzschulen, Sportclubs, Cricketmeisterschaften, Frauenorganisationen, Schulen für heimat Sprachlichen Unterricht, tamilische Restaurants, und mit Satellitenantennen sind mehrere tamilische Sender zu empfangen.“ Ausserdem liegen die srilankischen Sonntagszeitungen bereits am Montag in den Läden auf (S.17). Eine tamilische Kulturvermittlerin irritiert es manchmal, „dass die Eltern ihren Kindern kaum Freizeit lassen. Am Mittwochnachmittag gehen die Kinder in den tamilischen Sprachunterricht, am Samstag in Kurse für tamilische Kultur. Sie lernen mindestens ein Musikinstrument, treiben Sport und besuchen auch noch Englisch- oder Computerkurse. Und das alles neben der Schweizer Schule.“ (Lanfranconi, 2005, S. 205).

Viele von Lüthis (2005) Informantinnen und Informanten „würden es vorziehen, an einem Ort zu leben, wo sie nicht nur sozial vernetzt, sondern auch räumlich stärker unter sich sein könnten – beispielsweise in einem eigenen Quartier, wie dies in Grossbritannien oder Kanada verbreitet sei. (...) So sei es auch möglich, die eigenen gesellschaftlichen Regeln aufrechtzuerhalten.“ (S.8).

Anzumerken sei hier, dass die stark konservierende Haltung der Tamilen in der Schweiz nach so vielen Jahren nicht mehr übereinstimmen mit den Entwicklungen in der Heimat (Lüthi, 2005, S.9). So stellten einige tamilische Personen fest, dass Landsleute, die vor fünfzehn oder zwanzig Jahren in die Schweiz immigriert sind, eher rückständig seien im Vergleich zu denen, die in der Heimat geblieben sind. Dies manifestiere sich beispielsweise in der Kleidung aber auch in den Einstellungen, die heute in Sri Lanka offener seien (Lüthi, 2005, S.9).

Diese Aussagen aus verschiedenen Quellen zeigen, dass tamilische Jugendliche nach tamilischen Traditionen erzogen werden. Da sie in der Schweiz zur Schule gehen, wachsen sie in zwei unterschiedlichen kulturellen Umgebungen auf. Daraus können sich Spannungsfelder ergeben. Die Studie des BFM (2007) besagt, dass manchmal Konflikte mit der Elterngeneration entstehen, „die ihrerseits nicht immer bereit ist, die Änderungen im Verhalten ihrer Kinder zu akzeptieren.“ (S.19). Die Jugendlichen unterliegen Zwängen, die manchmal unvereinbar scheinen. Einerseits werden sie von den Eltern zu schulischem und beruflichem Erfolg angespornt, andererseits werden sie gewarnt vor einer zu grossen Anpassung im privaten und sozialen Leben. Stürzinger (2005) beschreibt den Konflikt zwischen einer 18-jährigen tamilischen Tochter Denista und ihrem Vater. Nach einem Fest im Jugendhaus kam Denista erst um ein Uhr nach Hause. Der Vater schlug sie. Er duldet nicht, dass sie abends weggeht. Als Denista dies daraufhin einem Lehrer anvertraute und die regionale Familienberatung eingeschaltet wurde, verstand der Vater die Welt nicht mehr (S.16). Einige Verhaltensweisen der tamilischen Kultur differieren stark mit der schweizerischen. Beispielsweise schaut man einer Respektperson in Sri Lanka nicht in die Augen. Dies bewirkt in der Schweiz Verwirrung. Eine Schülerin, die ihre Lehrperson aus Höflichkeit nie direkt anschaute, sagt zu Lüthi (2005): „Für die tamilischen Kinder ist es nicht immer leicht, unter Schweizern das Gegenteil zu tun von dem, was sie zu Hause lernen.“ (S.15). Tama Vakeesan, Moderatorin, beschreibt es in Bieris Dokumentarfilm (2014) folgendermassen:

Sind wir ehrlich, ich bin ein Weder-noch. Ich bin weder Tamilin noch Schweizerin. Ich bin eigentlich ein Secondo, also nur andere Tamilen, die hier geboren und aufgewachsen sind, sind gleich wie ich. Die Generation vorher und die Generation nachher sind wieder besser versorgt. Ich denke die dritte, vierte

Generation wird sehr schweizerisch sein und die vorher ist ganz klar tamilisch gewesen. Und wir sind die, die so nicht wissen wo. (05:36).

Ein weiteres Beispiel ist Lathan Suntharalingam, ein Luzerner Stadtparlamentarier, der als 14-Jähriger in die Schweiz gekommen ist und sich weder zur ersten noch zur zweiten Generation zählt. Er sagt in Lanfranconi (2005): „Diese zweite Generation hat es am schwersten. Sie sind wurzellos, weder richtige Tamilen oder Türkinnen, noch richtige Schweizer.“ Die Eltern machten Druck, um ihre Kinder in der eigenen Tradition zu behalten. Kritisch meint er auch, dass die Erstgeneration die Beziehungen zur schweizerischen Gesellschaft nicht genug pflege. „So finden die Jugendlichen keine Lehrstellen.“ (Lanfranconi, 2005, S.139). Verschiedene tamilische Organisationen bieten Unterstützung für Eltern an, „bewusstseinsbildende Arbeit unter Angehörigen der ersten Generation, damit diese den Kontext verstehen, in dem ihre Kinder gross werden.“ (BFM, 2007, S.107).

Auf der anderen Seite sagen mehrere Quellen aus, dass die tamilischen Jugendlichen ein ausserordentliches Geschick aufweisen, die beiden Kontexte zu verbinden. Sie bewegen sich flexibel in der Ursprungskultur sowie in der Gesellschaft, in der sie gross geworden sind und handeln Werte neu aus. Eine wissenschaftliche Expertin erklärt:

Die Jugendlichen vertreten nicht die eine oder die andere Welt, sondern kombinieren beide: die Denkweise und die Kultur ihrer Eltern und die des Gastlandes. Sie sind in beiden Welten zuhause. Für ihre Eltern ist das viel schwerer zu akzeptieren und das kann zu Konflikten führen. (BFM, 2007, S.109).

Laavanja Sinnadurai, eine tamilische Jus-Studentin bestätigt diese Aussage in Bieris Dokumentarfilm (2014):

Also ich würde sagen wir sind zum Teil Lebenskünstlerinnen, einmal in dieser Welt, einmal in der anderen Welt. Es ist nicht einfach. Es hat seine Vor- und Nachteile. Es braucht viel Kraft, es braucht viel Verständnis, Kompromisse. Und manchmal möchte man einfach das machen, was man gerade will. Aber dann denkt man: ‚Nein, in dieser Kultur ist das nicht so angesehen‘. Aber in der anderen wäre es eigentlich selbstverständlich. Ja, und ich versuche ein-

fach, von beiden Kulturen das Beste zu nehmen und so meine Persönlichkeit zu formen. (16:50).

Das BFM (2007) hat die gleiche Erkenntnis:

(...) so stellen die jungen Tamilen heute schon eine erstaunliche Phantasie und ein bemerkenswertes Geschick unter Beweis, sich in mehreren sozialen Räumen gleichzeitig zu bewegen – dem ihrer Ursprungskultur und ihrer Eltern und dem der Gesellschaft, in der sie gross werden und deren Codes sie zu beherrschen lernen.“ (S.19).

Im Gegensatz zu der ersten Generation, die grösstenteils gerne nach Sri Lanka zurückkehren würde, können sich viele junge Tamilinnen und Tamilen ein Leben in Sri Lanka nicht vorstellen. So meint Denista: „Ich habe halt etwas ganz anderes mitbekommen. Deswegen finde ich meine Eltern nicht blöd. Sie sind in Sri Lanka aufgewachsen, ich habe meine Jugend hier verbracht. Und eigentlich wollen wir ja alle dasselbe: Nicht verlieren, was wir gelernt haben.“ (Stürzinger, 2005, S.16). Surenthini Devarasa, eine junge tamilische Tänzerin sagt in Lanfranconi (2005), dass es in der alten Heimat zwar wunderschön sei, sie sich aber ein Leben dort nicht mehr vorstellen könne. Dies gehe auch ihren tamilischen Freundinnen so. Sie habe sich bei kurzen Besuchen in Sri Lanka bevormundet und „irgendwie eingesperrt“ gefühlt (S. 121). In Bieris Dokumentarfilm (2014) sagt Laavanja Sinnadurai, dass die Rückkehr in die Schweiz von einem Besuch in Sri Lanka für sie wie ein „Nach-Hause-Fliegen“ war (21:34).

2.6 Bedeutung der Eltern im Berufswahlprozess

Wie die zweite Generation die unterschiedlichen Denkweisen bezüglich Berufswahl vereinbaren kann, soll in diesem Kapitel untersucht werden. Das BFM (2007) verweist auf Probleme der tamilischen Kinder, die zwar in der Schweiz geboren sind, jedoch nur spärlichen Kontakt ausserhalb der Familie hatten. Die Lehrkräfte schätzen aktive Beteiligung und selbständiges Arbeiten, wogegen jüngere tamilische Schüler und Schülerinnen eher passiv und abhängig sind. Die „Eltern neigen dazu, ihren Kindern Werte wie Gehorsam und Zurückhaltung zu vermitteln. (...) Kinder können mit sechs Jahren häufig noch nicht alleine essen, weil ihre Mütter sie nach wie vor füttern.“ (BFM, 2007, S.55). Respektvolles Verhalten, insbesondere gegenüber den

Eltern, wird von den Tamilen und Tamilinnen als sehr wichtig erachtet. Ausgenommen sind Kinder im Vorschulalter, deren Unbändigkeit noch „toleriert und oft sogar spielerisch aufgenommen wird.“ (Lüthi, 2005, S.13). Der Respekt gegenüber den Eltern zeigt sich auch in der Anrede. Kinder verwenden ihren Eltern gegenüber meist die Sie-Form (Lüthi, 2005, S.13). Respektvolles Verhalten gegenüber den Eltern wird auch von einem tamilischen Priester in Lanfranconi (2005) genannt. Er meint, die meisten Secondos zeigen Respekt vor den Eltern und deren Tradition. Viele Eltern seien jedoch allzu streng, was zu Konflikten führen könne (Lanfranconi, 2005, S.183). So äussert sich auch Vijitahn Thevarajah, genannt „Viji“, in Bieris Dokumentarfilm (2014): „Das ist meistens bei den Tamilen so, dem Vater kannst du nicht widersprechen, quasi. Was er sagt ist das Wort. Es gibt zum Teil Konsequenzen, Verbote, Hausarrest oder auch ein paar Schläge.“ (10:03).

Vögeli (2003), die die Geschlechterbeziehungen untersucht, schreibt von strenger Erziehung bei tamilischen Mädchen in der Schweiz. Die jugendlichen tamilischen Frauen der zweiten Generation hinterfragen das traditionelle Ideal der „bescheidenen, scheuen jungen Frau“ und finden in der Regel den westlichen Typ Frau attraktiv (S.339). „Eine voreheliche intime Beziehung – vor allem mit einem anderskastigen Partner – ist der Alptraum jeder Familie mit Tochter.“ (S.330). Geschieht dies, sei die Ehre der Familie und der gesamten Verwandtschaft gefährdet und die Tochter werde oftmals verstossen oder gehe freiwillig weg, weil sie Sanktionen ausgesetzt sei. In der Schweiz verschärfe sich das Problem insofern, dass die Familienehre im Zusammenhang mit der gesellschaftlich wenig anerkannten Arbeit, die Tamilen verrichten, oft noch das Einzige sei, „womit Familien sich innerhalb ihrer Gesellschaft überhaupt einen gewissen sozialen Status bewahren können.“ (S.330). So werden die jungen Frauen in der Schweiz oftmals sehr autoritär erzogen um mit „totaler Kontrolle“ der „Gefahr vorehelicher Kontakte“ entgegenzuwirken (S.340).

Dies bestätigt eine junge, eigenständige Tamilin Surenthini Devarasa in Lanfranconi (2005). Sie sagt, es gebe in der Schweiz viele junge Tamilinnen, die abhauen und mit ihrem Freund leben, wenn sie sich verlieben und der Freund nicht der gleichen Kaste angehöre. Die jungen Frauen werden deswegen häufig von ihren Eltern verstossen. Bei der Geburt des ersten Kindes würden sich die Eltern jedoch meistens wieder melden (Lanfranconi, 2005, S. 121). Sie selber wirkt auf Lanfranconi (2005)

offen, voller Charme und sehr westlich. Doch es gebe auch eine andere Surenthini Devarasa, eine tamilische. Diese sei zurückhaltend, anständig, „die nicht so oft lächelt und ihr Herz nicht auf der Zunge trägt, weil sie sonst leicht als <schlechtes Mädchen> gelten könnte.“ (S.121).

Diese, für schweizerische Begriffe, strenge Erziehung wirkt sich auch auf die Berufswahl aus. Nicht nur bei tamilischen Jugendlichen sondern bei Jugendlichen im Allgemeinen nehmen die Eltern einen wichtigen Stellenwert in der Berufswahl ein. Zihlmann (2011) zeigt die wichtige Funktion der Eltern im Berufswahlprozess und in der Berufswahlfreiheit auf. Er legt nahe, „dass die Eltern einfach da sind, zuhören, nachfragen, den Prozess begleiten, das Kind unterstützen, ihm Mut machen. Dieses emotionale Stützen kann dem Kind erlauben, seine Freiheit der Wahl in Form von Selbstverantwortung zu übernehmen.“ Dabei sei das emotionale Stützen wichtiger als die inhaltliche Hilfe (Zihlmann, 2011, S.182).

In der Berufsberatung fällt auf, dass nicht wenige tamilische Jugendliche trotz Gebot die Eltern mitzubringen, häufig alleine in die Beratung kommen. So entstand die Vermutung, dass ihre Eltern womöglich nicht wissen, dass in der Schweiz Berufe wie beispielsweise Polymechniker anerkannte Grundbildungen sind. Dies wird im Folgenden erörtert. Berufliche Grundbildungen in der Schweiz dauern drei oder vier Jahre und schliessen mit einer Prüfung, genannt Qualifikationsverfahren, sowie dem eidgenössischem Fähigkeitszeugnis EFZ, ab. Der EFZ-Abschluss öffnet (unter Umständen mit Zusatzqualifikationen wie Berufsmatur und Passerelle) den Weg an eine Höhere Fachschule, Fachhochschule, Pädagogische Hochschule oder gar an die Universität.

Das BFM (2007) hält fest, dass tamilische Eltern in der Schweiz „grossen Wert auf eine gute Ausbildung legen, um ihren Kindern den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen.“ (S.16/17). Eine Studie in Zürich zeigt, dass der „Anteil derer, die die Schule als sehr wichtig ansehen, unter den Tamilen höher ist als in anderen Migrantengruppen.“ (BFM, 2007, S.52). Ausserdem sind tamilische Jugendliche laut Bundesstatistiken „häufiger als etwa Schüler aus dem ehemaligen Jugoslawien oder der Türkei in der Sekundarstufe mit erweiterten Ansprüchen und in den Klassen, die zu

einer Matura führen, vertreten.“ (BFM, 2007, S. 56). Sowohl in Jungen als auch in Mädchen werden hohe Erwartungen gesetzt (BFM, 2007, S.17).

Anzumerken ist hier, dass die Mädchen der zweiten Generation ihren Beruf unter Umständen nach der Hochzeit wieder aufgeben um den Kindern eine optimale Erziehung zu ermöglichen. Frauen der mittleren und unteren Kasten üben „nur einen Beruf ausser Hauses aus, wenn sie aus wirtschaftlichen Gründen dazu gezwungen sind, was in der Schweiz oft genug der Fall ist.“ (BFM, 2007, S.16). Ausserdem seien gewisse Berufe mit einem „sozialen oder kulturellen Stigma behaftet [sind] (Coiffeuse, Kellnerin, Putzfrau usw.)“, was auch als Grund angesehen wird, warum Frauen eher nicht arbeiten (BFM, 2007, S.70). Dennoch bleiben den Mädchen die durch die Ausbildung erworbenen Qualifikationen erhalten und dadurch bleibt eine abgeschlossene Ausbildung erstrebenswert (BFM, 2007, S.16/17).

Ein tamilischer Chemielaborant mit drei Kindern sagt Lanfranconi (2005) auf die Frage, was ihm besonders wichtig sei, deutlich: „Dass die Kinder eine richtige Ausbildung bekommen, sonst verlieren wir alles!“ Er stellt fest, dass viele Tamilen der ersten Generation bei der Arbeit unwürdig behandelt werden. „Tamilen erwarten nicht viel Lohn, aber sie erwarten Respekt.“ Sie wünschen sich für ihre Kinder eine bessere berufliche Situation als sie selber es erleben (Lanfranconi, 2005, S. 95). Dies sagt auch Laavanja Sinnadurai, die junge tamilische Jus-Studentin in Bieris Dokumentarfilm (2014). Ihre Mutter habe schon früh auf die Universität nebenan gezeigt und ihr gesagt, es würde sie schon freuen, wenn Laavanja Sinnadurai eines Tages dort studieren würde. „Nicht, dass du dann wie ich putzen musst.“ (24:28). Laavanja Sinnadurai erklärt, dass die erste Generation ihre Ausbildung durch den Krieg hat abbrechen müssen und vieles verloren habe wie die Familie, die Heimat. „Und wir, die zweite Generation, sind wie Hoffnungsträger, umso grösser ist der Druck, umso grösser ist die Erwartung. Wir sehen, was sie verloren haben und möchten ihren Wunsch auch erfüllen.“ (25.29).

Mehrere Quellen verweisen auf den hohen Stellenwert der Ausbildung in tamilischen Kreisen und die daraus resultierende Hoffnung auf sozialen Aufstieg. Die Wichtigkeit der Ausbildung äussert sich in elterlicher Unterstützung aber auch in „manchmal ausschliesslich auf akademische Titel ausgerichtetem“ Erfolgsdruck, „der sich als

kontraproduktiv erweisen kann, wenn die Entscheidung für eine weniger renommierte Ausbildung gleich als Scheitern empfunden wird.“ (BFM, 2007, S.53). Das Erlernen „moderner“ Berufe wie Ingenieur, Arzt oder Verwaltungsangestellter wird als Mittel angesehen, die Kastenhierarchie auszugleichen, in eine höhere Gesellschaftsschicht aufzusteigen und somit das starre Kastensystem zu durchbrechen. Daher halten tamilische Familien ihre Kinder an, „eben diese Ausbildungsgänge zu wählen und erfolgreich abzuschliessen.“ (BFM, 2007, S.92). Lüthi (2005) stellt ebenfalls einen Zusammenhang zwischen dem Kastensystem und der Berufswahl her:

In der traditionellen Kastenordnung übt jede Kaste eine erbliche Beschäftigung aus, deren Grad der Un/reinheit die jeweilige Kaste in der sozialen Statushierarchie mitdefiniert. Sehr verunreinigende Beschäftigungen – solche, die mit der Bewältigung von Unreinheiten wie Strassenschmutz, uterinem Blut (Waschen), Tod oder Essensresten zu tun haben – bewirken die starke und oft permanente Verunreinigung der Familie und Kaste und somit eine tiefe Einstufung innerhalb der Kastenhierarchie. (S.37).

Den meisten ihrer Informantinnen und Informanten sei der „Zusammenhang zwischen der Kastenzugehörigkeit und einer bestimmten, erblichen Tätigkeit [...] weiterhin bewusst.“ (S.38). Dieser bestehe auch im schweizerischen Exil. Viele von Lüthi's Gewährsleuten bekennen, dass sie die Arbeit (Restaurant, Putzinstitut), die sie hier machen, in Sri Lanka niemals akzeptieren würden. „Dort hat man Leute tiefer Kasten, die diese Arbeit machen“, sagt eine Informantin (S.39). Die erste Generation sei daher bestrebt, dass ihre Kinder eine qualifizierte Ausbildung absolvieren.

Bei der Ausbildung der Kinder wird zudem darauf geachtet, dass nicht ein Beruf gewählt wird, der gemäss sri-lankischer Wertung nicht respektabel wäre. Eine junge Informantin beispielsweise wird von ihrer in Sri Lanka verbliebenen Tante [...] so lange bearbeitet, bis sie ihre Traumberufe Kosmetikerin oder Coiffeuse aufgibt und das KV absolviert. (Lüthi, 2005, S.39/40).

Eine tamilische Übersetzerin erklärt Lanfranconi (2005), dass es in Sri Lanka die duale Berufsbildung nicht gebe und sich daher viele Eltern nicht vorstellen können, dass ihre Kinder eine Lehre machen. Sie setzen deshalb auf das Gymnasium. Sie

sagt auch, dass die Kastenzugehörigkeit eine wichtige Rolle spiele. Die „Eltern sagen: Coiffeuse? Schreiner? Nie! Das sind Tätigkeiten für Leute aus den untersten Kasten.“ Ausserdem findet die Übersetzerin, dass die Eltern mehr mit der Schweizer Schule zusammenarbeiten müssten um ihren Kindern eine gute Zukunft zu ermöglichen (S.205).

Mehrere Gesprächspartner des BFM (2007) stellen „eine mangelnde Kenntnis des Schweizer Schulsystems“ bei Eltern und Kindern fest (S.53). Lüthi (2005) hingegen weist auf ein Misstrauen der tamilischen Bevölkerung in der Schweiz gegenüber dem schweizerischen Bildungssystem hin. Es benachteilige ihre Kinder, indem höhere Schul- und Universitätsabschlüsse in der Schweiz schwieriger zu erreichen seien als in englischsprachigen Ländern (S.10). „Es gibt allerdings auch Eltern, die das schweizerische Bildungssystem schätzen, da es auch respektable nicht-universitäre Berufsabschlüsse anbietet.“ (Mathis, 1997; zitiert nach Lüthi, 2005, S.11).

Genannte Ausführungen zeigen auf, dass tamilische Eltern ihren Kindern einen nach tamilischen Werten anständigen Beruf vorsehen und sie in diese Richtung drängen. Dieses Drängen kann auf dem Wunsch nach sozialem Aufstieg basieren, auf Ehrerhalt in der tamilischen Gesellschaft, auf der Aussicht einer möglichen Rückkehr nach Sri Lanka, auf Unkenntnis des Schweizer Bildungssystems oder auf Misstrauen demjenigen gegenüber oder auf dem Anliegen, dass ihre Kinder es einmal besser haben werden als sie selbst.

3. Andere Einflüsse auf Berufswünsche und Karriere

Mit der Entstehung und Entwicklung der Berufs- und Laufbahnberatung sind seit den frühen 1900er Jahren verschiedene Modelle und Theorien entstanden, die einen Überblick über die berufliche Entscheidungsfindung schaffen. Laufbahntheorien und -modelle beschäftigen sich mit der Berufswahl und der Laufbahnentwicklung der Menschen in unserem Kulturkreis. Nebst den im vorangehenden Kapitel dargestellten geschichtlichen und kulturellen Aspekten tamilischer Jugendlicher in der Schweiz lassen sich die Fragestellungen dieser Arbeit

Was sind die Gründe der häufig eingeschränkten Berufswahl tamilischer Jugendlicher?

und

Mit welchen konkreten Massnahmen und Hilfen können Berufsberaterinnen und Berufsberater tamilische Jugendliche und deren Eltern bei der Berufswahl unterstützen?

auch anhand von Laufbahntheorien und -modellen reflektieren. Da sich die beiden Modelle Gottfredson (1981) und Systems Theory Framework STF (Patton&McMahon, 2006) auf innere und äussere Einwirkungen auf die Berufswahl, beispielsweise Kultur, Erziehung, Eltern, Prestige der Berufe beziehen, konzentriert sich die vorliegende Arbeit auf diese beiden Theorien. Die Theorie Gottfredsons (1981) befasst sich mit der Entwicklung der Berufswünsche und damit, wie Personen bei der Berufswahl Kompromisse vornehmen. Berufswünsche seien von der sozialen Herkunft, dem Geschlecht und dem wahrgenommenen Status der Berufe beeinflusst (Gottfredson, 1981; zitiert nach Hirschi, 2014, S.3). Das Systems Theory Framework (STF) behandelt die Systeme in und um den Menschen und deren Wechselwirkung miteinander, bezogen auf die Karriereentwicklung. Es geht davon aus, dass eine Vielzahl von Einflüssen auf die Karriere des Individuums einwirkt (Patton&McMahon, 2006, S.1-4). Beide Modelle ziehen wichtige Schlüsse für die Praxis der Beratung, die der Untersuchung der zweiten Fragestellung dienen.

3.1 Werke

Die beiden Werke Gottfredson (1981) *Circumscription and Compromise: A Developmental Theory of Occupational Aspirations* im *Journal of Counseling Psychology* und Patton & McMahons Artikel (2006) *The Systems Theory Framework of Career Development and Counseling: Connecting Theory and Practice* im *International Journal for the Advancement of Counseling* dienten diesem Kapitel als wichtige Grundlage. Besserer Leserfreundlichkeit halber wurden Aussagen aus genannter Literatur vom Englischen ins Deutsche übersetzt. Dabei wurde darauf geachtet, möglichst nahe am Originaltext zu bleiben.

Weitere Werke dienten als Ergänzung. Zu nennen sind die beiden Skripte der ZHAW *Kurs 2.2.1 – Laufbahntheorien* von Schreiber (2014) und *Laufbahntheorien* von

Hirschi (2014). Auch Jungo (2011) *Berufswahlfreiheit – Psychologische Grundlagen und ihre Bedeutung für die Praxis* und Baur Schmid (2010) *Karriereentwicklung des Chief Information Officer (CIO) aus systemisch-konstruktivistischer Perspektive* stellten hilfreiche Ansätze zur Verfügung.

Die Werke beziehen sich auf Berufswahleinflüsse der Menschen im Allgemeinen. Die vorliegende Untersuchung setzt ihren Kern hingegen klar auf Einflüsse, denen famili-sche Jugendliche ausgesetzt sind. Erkenntnisse aus den Theorien können umgesetzt, einige Beratungsansätze und Hilfsmittel angewandt werden.

3.2 Terminologie

Mit dem *Prestige* eines Berufes ist dessen Ruf, Ansehen und Reputation gemeint. Das Prestige hängt mit dem sozioökonomischen Status zusammen, der in unseren Köpfen durch berufliche Stereotype etabliert ist (Jungo, 2011, S.51). Diese können je nach kulturellem Umfeld variieren und sind beeinflusst durch Ausbildung, Einkommen, Eigenverantwortung, Entscheidungskompetenzen und anderen Aspekten (Jungo, 2011, S.51). Bei südasiatischen Kulturen wirkt sich das Mass an Reinheit ebenfalls auf das Prestige eines Berufes aus.

Der Begriff *Peers* oder *Peergroup* ist ein soziologischer Begriff, der eine Gruppe aus Menschen ähnlichen Alters bezeichnet. „Diese Gleichaltrigengruppen schienen ursprünglich dadurch begründet, dass sich Menschen gleichen Alters auch deshalb zu Gruppen zusammenfanden, weil sie „in der gleichen Lage“ waren.“ (Beinke, 2006, S.250). Jugendliche entwickeln in diesen Gruppen Solidarität und Zugehörigkeitsgefühl (Machwirth, 1980; zitiert nach Beinke, 2006, S.249). Die Studie von Beinke (2006) belegt, dass die Peers einen grossen Einfluss auf die Entscheidungsvorbereitung Jugendlicher haben, der „als mitentscheidend für die Berufswahl zu bezeichnen“ ist (S.264). Neuenschwander (2012) schreibt nebst positiven Funktionen der Gleichaltrigen wie Informationsaustausch, Strategien lernen, Trost und Sicherheit auch von einer weniger wünschenswerten Beeinflussung:

Gleichaltrige geben Bewertungen zu bestimmten Merkmalen von Berufen wie Prestige und Geschlechtsgebundenheit ab. Wenn Jugendliche eine bestimmte Berufslehre anstreben, welche bezüglich Prestige oder Geschlechtstypik die

Erwartungen der Gleichaltrigen nicht erfüllt, erhalten sie eine negative Rückmeldung und werden von ihrem Ziel eher abgebracht. (S.185 ff.).

3.3 Die Theorie Linda Gottfredsons

Die Theorie Linda Gottfredsons (1981) bezieht sich auf die Themen Interesse, Prestige und Geschlecht in der Berufswahl, worauf im Folgenden eingegangen sowie eine Verbindung zu der eingeschränkten Berufswahl tamilischer Jugendlicher hergestellt wird. Die Theorie lässt sich nicht auf die Themen Spannungsfeld und Bedeutung der Eltern im Berufswahlprozess anwenden.

3.3.1 Kompromisse in der Berufswahl

Gottfredson befasste sich mit den Themen Einschränkung und Kompromiss in der Berufswahl. „In der Praxis können viele Menschen ihre Berufswünsche nicht (sofort) verwirklichen, und die Berufswählenden müssen notgedrungen Kompromisse eingehen.“ (Jungo, 2011, S.54). Gottfredsons Theorie enthält biologische, soziologische und psychologische Elemente und zeigt auf, dass bei Kompromissen in der Berufswahl nicht nur das Interesse eine Rolle spielt, sondern vielmehr auch die Geschlechtstypik und das Prestige eines Berufs. Das Prestige sei abhängig von der intellektuellen Leistungsfähigkeit (Gottfredson, 1981; zitiert nach Hirschi, 2014, S.7/18). Sind Berufswünsche aufgrund der Möglichkeiten und Hindernisse nicht realisierbar, werden Kompromisse eingegangen. Laut Gottfredson werden bei gravierenden Kompromissen zuerst die Interessen, danach das Prestige eines Berufes und schliesslich die Geschlechtsrolle geopfert (Gottfredson, 1981, S.575). Gottfredsons Untersuchungen beziehen sich auf die amerikanische Kultur, jedoch gehen viele Jugendliche anderer Herkunft ihre Kompromisse in der gleichen Reihenfolge an. Eine Schweizer Studie zeigt, dass Jugendliche Berufe wie Informatiker/in oder KV zur Gruppe mit hohem Prestige bzw. Gärtner/in oder Florist/in zur Gruppe mit tiefem Prestige zuteilen (Jungo, 2009; zitiert nach Jungo, 2011, S.55).



Abbildung 6: Berufskarte mit Prestige und Geschlechtstypik
(Skalen 1 bis 5, i = intellektuell, t = technisch, s = sozial, h = handwerklich)

Abb. 1: Berufskarte mit Prestige und Geschlechtstypik (Jungo, 2011, S.55).

Dieses Resultat lässt sich mit Gottfredsons (1981) Kernkonzept der *gemeinsamen kognitiven Landkarte der Berufe* erklären. Wir alle tragen gemeinsame Bilder von Berufen in uns (berufliche Stereotypen, „implizites Wissen“), die in einer kognitiven Landkarte, ähnlich der obigen Abbildung 1, angeordnet werden können. „Im Verlaufe der Entwicklung eignen sich die Kinder diese Landkarte, vor dem Hintergrund ihres geistigen Wachstums, als gesellschaftliche Ordnung der Erwachsenen an.“ (Gottfredson, 1981; zitiert nach Hirschi, 2014, S.6). Bereits im Primarschulalter erkennen Kinder nach und nach den Zusammenhang zwischen Bildung, Beruf und Einkommen (Gottfredson, 1981; zitiert nach Hirschi, 2014, S.13).

Ein weiteres Kernkonzept Gottfredsons ist das *Selbstkonzept*. Gemeint ist die „Sicht von sich selbst, wer jemand ist, öffentlich und privat.“ (Gottfredson, 1981; zitiert nach Hirschi, 2014, S.6). Im Sekundarschulalter orientieren sich Individuen am Selbstkonzept und bilden berufliche Präferenzen. Es gilt, die erreichbaren Favoriten auszuwählen und realistische Berufswünsche auszuarbeiten. Idealistische aber unrealistische Berufswünsche werden zugunsten von „Alternativen, die als weniger passend, aber dafür als erreichbar erachtet werden“, zurückgenommen (Gottfredson, 1981; zitiert nach Hirschi, 2014, S.12). Dabei gibt es eine Zone akzeptabler Alternativen, die je nach Individuum unterschiedlich groß ist. Gottfredson (1981) nennt diese Zone „Social Space“ (=sozialer Spielraum), da sie wiedergibt, wo sich die Person in

der Gesellschaft ansiedeln möchte, wer er oder sie in den Augen der Familie, Peers und der Gesellschaft sein möchte (S.548).

Aufgrund des oft sturen Beharrens auf einigen wenigen, manchmal unerreichbaren Berufen, lässt sich vermuten, dass die Zone akzeptabler Berufsalternativen „Social Space“ bei tamilischen Jugendlichen kleiner ist als bei anderen Jugendlichen. Eine erste mögliche Erklärung dafür ist Gottfredsons (1981) Kompromissprinzip der „Gut-genug“-Einstellung. Wenn die Joboption im akzeptablen Bereich ist, geben sich die meisten Personen zufrieden ohne nach noch besseren Lösungen zu suchen (S.574). Gottfredson (2002) entwickelt ihr Prinzip weiter und setzt sich mit dem Abwehren auseinander, das aus beruflichen Alternativen resultiert, die eben „Nicht-gut-genug“ sind. Wenn das Individuum nicht zufrieden mit den vorhandenen Möglichkeiten sei, werde eine Verpflichtung vermieden. Diese Vermeidung könne durch verschiedene Formen geschehen, beispielsweise durch die Suche nach weiteren Alternativen, das weitere Verfolgen eines unerreichbaren Ziels oder das Aufschieben einer Entscheidung (Gottfredson, 2002, S.106). Derartige Vermeidungstaktiken werden häufig in der Berufsberatung von tamilischen Jugendlichen festgestellt. Beispielsweise hat die Autorin dieser Arbeit eine tamilische Jugendliche in der Berufsberatung gehabt, deren Berufswunsch Kauffrau ist. Sie ist jedoch von den schulischen Leistungen her nicht für eine Lehrstelle als Kauffrau geeignet. Ihre Vermeidungstaktik ist, dass sie das unerreichbare Ziel beharrlich weiter verfolgt. Sie hat schon mehr als hundert Bewerbungen verschickt und wurde nicht ein einziges Mal zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Trotzdem bewarb sie sich fleissig weiter.

Eine zweite Erklärung steht im Zusammenhang mit einer von Schweizer Werten abweichenden *kognitiven Landkarte* der Berufe. Da tamilische Jugendliche vom Elternhaus tamilisch sozialisiert werden, kann angenommen werden, dass ihre *kognitive Landkarte der Berufe* (Gottfredson, 1981; zitiert nach Hirschi, 2014, S.6) zumindest zu einem Teil mit tamilischen Werten übereinstimmt. Die Bilder der Berufe sind anders bewertet und allenfalls vom Kastendenken beeinflusst.

3.3.2 Die Theorie in der Praxis der Beratung

Trotz ihrer Bedenken, ob die Berufswünsche von Jugendlichen überhaupt beeinflussbar seien und ob eine Beeinflussung ethisch vertretbar sei, zieht Gottfredson

(1981) aus ihrer Forschung Schlüsse für die Beratungspraxis (S.576-577). Sie stellt fest, dass Jugendliche häufig gar nicht wissen, was sie gerne tun und bezüglich der beruflichen Möglichkeiten ein Informationsdefizit haben. Interessenabklärungen, findet sie, seien wertvoll für Jugendliche, die sich über sich selber noch nicht im Klaren sind. Viele Jugendliche haben Probleme, erreichbare Berufsalternativen zu finden, die auf beide Ziele passen, Berufsfeld und Niveau. Oder sie streben nach Berufen, die nicht ihren Interessen oder Fähigkeiten entsprechen. Dies könne zu Entscheidungsangst und mangelndem Engagement führen (S.576-577). Ausserdem ist Gottfredson (1981) der Meinung, dass diese Jugendlichen in der Beratung von einer Überprüfung und einem Hinterfragen ihrer Ziele und Ansprüche profitieren (S.577). Berufliches Kartensortieren könne hilfreich sein in diesem Zusammenhang. Dabei solle stets gefragt werden, warum die Jugendlichen die Auswahl bevorzugen oder ablehnen (S.577). Von der Autorin anzumerken ist hier der Foto-Interessen-Test (F-I-T), der qualitativ ausgewertet werden kann (Stoll, Jungo & Toggweiler, 2012). Das bedeutet, dass die Berufsfotos, die vom Jugendlichen ausgewählt worden sind, direkt besprochen werden. Die Gründe der Auswahl werden erfragt. Unter Umständen können auch die Berufsfotos, die der oder die Jugendliche abgelehnt hat, besprochen und kritisch hinterfragt werden. Auch die Interessenkarten (SDBB, 2015), die verschiedene Tätigkeiten aufzeigen, können ein gutes Hilfsmittel für die Reflexion sein um herauszufinden, was ein Jugendlicher gerne tut oder nicht. Eine Aufstellung der Ziele und Ansprüche an sich selbst kann ebenfalls ein guter Anstoss sein. Jungo (2011) ist der Ansicht, dass in der Beratung ein Hinweis auf die Einflussfaktoren der Berufswahl und „die Anmerkung, dass im Prinzip alle Berufe für alle Personen möglich sind“, dabei unterstützt, das Berufsziel „nicht aufgrund von soziologischen Determinanten zu verwerfen und damit [die] Berufswahlfreiheit unnötigerweise zu verringern.“ (S.56). Sind Berufe einmal aussortiert, beispielsweise aufgrund der Geschlechtstypik oder des Prestiges, werden sie in der Regel nicht mehr neu überprüft (Gottfredson, 1981, S.556). Jungo (2011) bezieht sich auf diese Feststellung und spricht sich dafür aus, Berufe, die vielleicht zu früh und obwohl sie aufgrund des Interesses oder der Fähigkeiten passen würden, verworfen worden sind, in der Berufsberatung wieder aufzunehmen (S.57).

3.4 Systems Theory Framework (STF)

Der systemtheoretische Ansatz *Systems Theory Framework (STF)* nach Patton und McMahon (2006) befasst sich mit der Vielzahl von Systemen, die in und um das Individuum bestehen und dessen Karriere sie beeinflussen. Das STF ist keine Laufbahnthorie im eigentlichen Sinn. Vielmehr umfasst es mehrere Theorien und gibt ihnen Struktur, bietet eine Übersicht, einen übergeordneten Rahmen (=Framework). Während die Berufs- und Laufbahnberatung im frühen zwanzigsten Jahrhundert als objektiver Problemlöseprozess angesehen wurde, bei dem die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts mit den Eigenschaften der Ratsuchenden abgeglichen worden sind, ist sie heute mit neuen Herausforderungen konfrontiert (Vetter, 2004; zitiert nach Löhner & Weibel, 2008, S. 10-20). Berufliche Wahlfreiheit und unzählige Weiterbildungsmöglichkeiten, die mit dem Fakt, dass Menschen in ihrem Leben mehrmals ihren Beruf oder ihre Stelle wechseln, einhergehen, sind einige davon. Patton&McMahon (2006) entwickelten das STF, das sowohl in der Theorie als auch in der Praxis der Beratung den Entscheidungsprozess und die Karriereentwicklung der Personen behandelt. Es geht von einer Vielzahl von Systemen aus, die die Karriereentwicklung eines Menschen beeinflusst. Dies sind einerseits intrapersonelle Systeme wie beispielsweise die *Persönlichkeit, eigene Überzeugungen, das Selbstkonzept, die Abstammung, das Talent, das Alter, die Fähigkeiten, Interessen* und viele mehr. Andererseits sind Faktoren von aussen wie *Bildung, Politik und Wirtschaft, sozialer Status, Gesellschaft, Familie* und *Peers* ausschlaggebend (Patton&McMahon, 2006, S.1-4). Drittens sind diese Systeme auf der Zeitachse zu betrachten. Die Vergangenheit beeinflusst die Gegenwart, die Vergangenheit und die Gegenwart zusammen wiederum beeinflussen die Zukunft. Karriereentwicklung ist folglich ein dynamischer Prozess. Die einzelnen Systeme des STF sind offen und durchlässig. Sie sind dauernd in Wechselwirkung miteinander und entwickeln sich stetig weiter (Patton&McMahon, 2006, S.1-4). „Alles steht miteinander in Verbindung und ein einzelner Parameter wird nicht als alleiniger Verursacher für den Karriereverlauf gesehen.“ (Baur Schmid, 2010, S.145). Baur Schmid (2010) erläutert, dass dieses Prinzip der Interaktion der verschiedenen Systeme miteinander in der Theorie „Recursiveness“ genannt wird. Es bedeute konkret, dass Menschen permanent Karriereentscheidungsprozessen ausgesetzt sind, da sie sich an intrapersonelle, private und berufliche Veränderungen anpassen müssen um beschäftigungsfähig zu bleiben. Ausserdem sei lebenslanges Lernen erforderlich (S.145). Schliesslich spielen Gelegenheiten, Chancen, Zufälle

eine wichtige Rolle in der Karriereentwicklung. Sie sind im Diagramm durch Blitze gekennzeichnet (Patton&McMahon, 2006, S.2).

Figure 1. The Systems Theory Framework of Career Development (from Patton & McMahon, 1999)

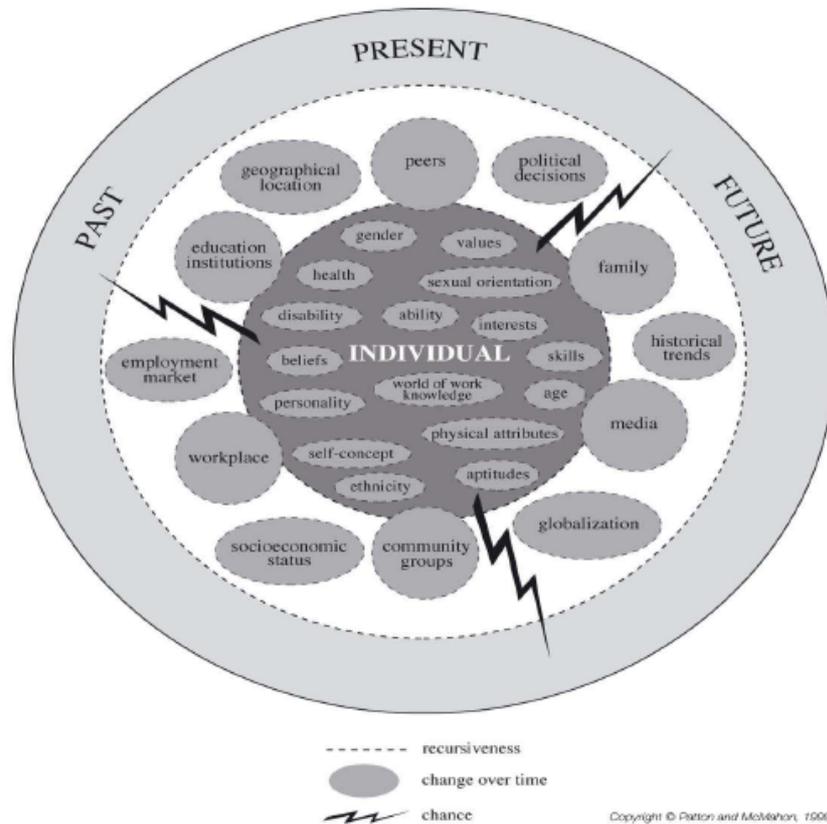


Abb. 2: Systems Theory Framework of Career Development (Patton&McMahon, 2006, S.2).

Für die vorliegende Untersuchung zu den Gründen der eingeschränkten Berufswahl tamilischer Jugendlicher und Handlungsmöglichkeiten in der Berufsberatung, eignet sich das STF sehr, Erklärungen zu finden. Im Folgenden werden die Aspekte tamilische Jugendliche im Spannungsfeld und Bedeutung der Eltern im Berufswahlprozess anhand des STF behandelt. Zu beachten ist, dass das STF kulturunabhängig ist und auf ganz unterschiedliche Menschengruppen bezogen werden kann.

3.4.1 Das STF in Bezug auf das Spannungsfeld der zweiten Generation

Bezüglich des Spannungsfeldes, in dem sich tamilische Jugendliche unter Umständen befinden, sind die extrapersonellen Systeme *Familie, Erziehung, Schule, Abstammung, geografischer Ort* zu nennen (Patton&McMahon, 2006, S.2). Allenfalls haben diese Systeme verschiedene Erwartungshaltungen an die Jugendlichen. Mit diesen unterschiedlichen Erwartungen umzugehen, stellt eine Herausforderung dar.

Wie im Kapitel 2.5 *Die zweite Generation im Spannungsfeld* aufgezeigt wurde, nehmen viele tamilische Jugendliche „zwei Welten“ wahr und es kann aufgrund unterschiedlicher *Werthaltungen* und *Ansichten* (intrapersonelles System) (Patton&McMahon, 2006, S.2) zu Streit mit den Eltern führen. Vielen tamilischen Jugendlichen gelingt es jedoch, ihre eigenen Werte zu bilden und zu verinnerlichen. Sie verstehen es, die divergierenden Einflüsse aufzunehmen und ein eigenes Konstrukt zu bilden. Hingegen wurde im Kapitel 2.5 *Die zweite Generation im Spannungsfeld* dargelegt, dass die erste Generation häufig ihre Sprösslinge von den kulturellen Einflüssen des Gastlandes abzuschirmen versucht und ihnen die eigene Heimatsprache und -kultur vermittelt. Viele tamilische Jugendliche haben ausserhalb der Schulzeit wenig Kontakt zu Schweizern. Sie verbringen viel Zeit mit ausserschulischen, tamilischen Aktivitäten, wo sie unter sich sind. Dies könnte darauf hindeuten, dass sie den Systemen *Familie*, *Erziehung*, *Abstammung* einer grösseren Einflussnahme ausgesetzt sind als den Systemen *Schule* und *geografischer Ort*. Nicht ausser Acht gelassen werden darf der Umstand, dass die tamilischen Jugendlichen umgekehrt ebenfalls Einfluss nehmen. So können sie die Strukturen in der Familie beeinflussen oder die Haltung ihrer Gemeinschaft, was zu einer Angleichung führen kann.

3.4.2 Das STF in Bezug auf die Bedeutung der Eltern im Berufswahlprozess

Das STF sieht die *Familie* als ein System an (Patton&McMahon, 2006, S.2). Das STF geht davon aus, dass Kinder und Jugendliche unabhängig ihrer Abstammung von den Eltern beeinflusst sind und sie umgekehrt die Eltern beeinflussen (Patton&McMahon, 2006, S.2). Es erstaunt nicht, dass Jugendliche bei einer derart wichtigen Entscheidung wie der Berufswahl, den Rat der Eltern annehmen. Die Jugendlichen in der Schweiz werden relativ früh, mit 15 Jahren, mit der ersten beruflichen Entscheidung konfrontiert. Sie sind noch mitten in der Identitätsfindung. Daher vertrauen sie auf die Einschätzung und den Erfahrungsschatz der Eltern und gehen davon aus, dass diese das Beste für sie wollen (eigene Annahme). Auch Neuenschwander (2012) sagt, dass die Eltern die wichtigsten Ansprechpersonen der Jugendlichen bei Berufswahl- und Transitionsfragen sind (Neuenschwander, 2012, S.179). Bei tamilischen Jugendliche scheint nebst den Eltern die weitergehende Familie (Tanten, Onkel, Grosseltern, entferntere Verwandte) einen wichtigen Stellenwert zu haben.

Das System des *sozioökonomischen Status* ist für die Karriereentwicklung wesentlich (Patton&McMahon, 2006, S.2). Aus den Kapiteln 2.4 *Das Kastensystem* und 2.6 *Bedeutung der Eltern im Berufswahlprozess* geht hervor, dass das Kastendenken in Sri Lanka noch immer in den Köpfen der Bevölkerung ist. Das Leben im Gastland und dessen Ausbildungsvielfalt wird als Chance angesehen, die Kastenhierarchie auszugleichen (BFM, 2007, S.92 und Lüthi, 2005, S.37-38). Wie aufgezeigt wurde, ist die erste Generation der tamilischen Personen in der Schweiz bestrebt als andere Migrantengruppen, dass die Kinder eine qualifizierte Ausbildung machen (BFM, 2007, S. 56). Vor diesem Hintergrund ist ersichtlich, dass das System *Sozioökonomischer Status* bei tamilischen Eltern besonders hoch gewichtet ist. Daraus kann geschlossen werden, dass dieses System grosse Wirkung auf die Karriereentwicklung tamilischer Jugendlicher in der Schweiz hat.

3.4.3 Das STF in Bezug auf andere Berufswahleinflüsse

Allerdings sind auch andere Systeme Einflussfaktoren der Berufswahl. Beispielsweise interagiert das System *Bildungsinstitution Schule* ebenfalls mit den tamilischen Jugendlichen (Patton&McMahon, 2006, S.2). Oft kennt die Klassenlehrperson die Jugendlichen sehr gut und schlägt allenfalls gewisse Berufe vor, die sie schnuppern gehen sollen. Die Systeme *Interessen, Geschlecht, Überzeugung* und *Selbstbild* sind ebenfalls Einflussfaktoren auf die Berufswahl (Patton&McMahon, 2006, S.2). Im Gegensatz zu Gottfredsons (1981) Untersuchung, die besagt, dass bei gravierenden Kompromissen zuerst die Interessen, danach das Prestige eines Berufes und schliesslich die Geschlechtsrolle geopfert werden (S.575), sieht das STF keine Hierarchie der Systeme vor (Patton&McMahon, 2006, S.2). Sie alle sind in Wechselwirkung mit der Karriereentwicklung eines Individuums. Das Prestige eines Berufes hängt stark mit dem *sozioökonomischen Status* zusammen, der einen wichtigen Stellenwert für die tamilische Bevölkerung einnimmt. Eine diesbezügliche Einflussnahme muss jedoch nicht zwingend durch die Eltern geschehen. Die Jugendlichen selbst können dem *sozioökonomischen Status* grosse Bedeutung attestieren. Schliesslich sind die *Peers* und das Individuum in wechselseitiger Beeinflussung. Aufgrund der gemeinsamen Freizeitaktivitäten ist anzunehmen, dass viele der *Peers*, mit denen tamilische Jugendliche in der Freizeit verkehren, ebenfalls tamilischen Ursprungs sind. Dies lässt wiederum vermuten, dass tamilische Überzeugungen vorherrschen.

3.4.4 Das STF in der Praxis der Beratung tamilischer Jugendlicher

Das STF verbindet Theorie und Praxis und zieht direkt Parallelen zur Praxis der Beratung. Wie die Berufswelt selbst, hat sich auch die Berufs- und Laufbahnberatung verändert. Berater sind gefordert, eine ganzheitliche Sicht einzunehmen und alle agierenden Systeme zu betrachten (Patton&McMahon, 2006, S.3-4). Die Perspektive ist eher konstruktivistisch, was bedeutet, dass eine absolute Wahrheit nicht existiert. Jeder Mensch hat sein eigenes Bild von der Wirklichkeit. Der Kontext um das Individuum ist wichtig für die Verhaltensklärung (Patton&McMahon, 2006; zitiert nach Schreiber, 2014, S.29). Dabei ist eine intensive Zusammenarbeit mit den Ratsuchenden im Zentrum. Die Beratungsperson sieht sich als Begleitung und Unterstützung in Entscheidungsprozessen und ermutigt die Ratsuchenden, ihre Karrierebeziehung aktiv zu reflektieren, zu bereinigen und sich neu zu orientieren. Die Beziehung zwischen der Beratungsperson und dem Ratsuchenden selber kann als eigenes System angeschaut werden. Beratungsperson und ratsuchende Person beeinflussen sich gegenseitig (Patton&McMahon, 2006, S.3-4). So bilden in der Berufsberatung zwei Systeme (Beratungsperson, ratsuchende Person) ein neues System (Patton&McMahon, 2006; zitiert nach Schreiber, 2014, S.27). Über das Mittel der Sprache können sich Beratungsperson und ratsuchende Person austauschen. Patton&McMahon (2006) sprechen vom narrativen Ansatz, der es ermöglicht, der vielen Einflüsse, die für den Beratungs- und Karriereentwicklungsprozess entscheidend sind, angemessen Rechnung zu tragen. Über qualitative Hilfsmittel wie Geschichten, Karten, Zeichnungen, berufliche Entwicklungslinien und andere, die die Ratsuchenden einladen, ihre Geschichte zu erzählen und ihrem Leben einen Sinn zu geben, werden Muster und Themen (Systeme) aufgedeckt. Die berufliche Situation werde dadurch sowohl von der Beratungsperson als auch von der ratsuchenden Person im übergeordneten Zusammenhang betrachtet. Die Einzigartigkeit und Ganzheit der Klienten liegen im Zentrum (Patton&McMahon, 2006, S.7-8). Beispielsweise kann die Beratungsperson den Ratsuchenden auffordern, seine Erwartungslandschaft darzustellen, das heisst sich zu fragen und aufzuschreiben: „Welche Personen sind um mich?“, „Was haben sie für Erwartungen an mich?“, „Zu wie viel Prozent erfülle ich diese?“, „Haben diese Leute wirklich solche Erwartungen?“ (Patton & McMahon, 2006, S.7-8; Schreiber, 2014, S.30-36). Dieses Vorgehen liefert eine Gesprächsgrundlage, die verschiedene Systeme anspricht. Ein anderer Weg könne eine Zeichnung der jetzigen beruflichen Situation des Ratsuchenden sein und die an-

schliessende Besprechung des Gezeichneten (Patton & McMahon, 2006; zitiert nach Schreiber, 2014, S.31-36). Zudem haben die Autoren des STF in Zusammenarbeit mit Watson (2005) für die Beratung einen Fragebogen, beziehungsweise eine Reflektionsaktivität auf neun Seiten entwickelt, die Schritt für Schritt und mit konkreten Fragen und Aufgaben zur Reflexion der verschiedenen einflussnehmenden Systeme einlädt. Dieser Fragebogen nennt sich *My System of Career Influences (MSCI)* (Patton, McMahon & Watson, 2005). Zurzeit ist das Institut für Angewandte Psychologie IAP der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW am Erstellen einer deutschen Fassung. Diese ist noch nicht im Handel erhältlich.

4. Methode

Der empirische Teil der vorliegenden Masterarbeit ist mittels qualitativer Forschung entstanden. Zur Beantwortung der Fragestellungen

Was sind die Gründe der häufig eingeschränkten Berufswahl tamilischer Jugendlicher?

und

Mit welchen konkreten Massnahmen und Hilfen können Berufsberaterinnen und Berufsberater tamilische Jugendliche und deren Eltern bei der Berufswahl unterstützen?

eignet sich diese Methode besonders, da sie „an konkreten sozialen Problemen ansetzen“ und „Forschung für die Betroffenen“ machen will (Mayring, 2002, S. 146). Dabei stimmen die Interessen der Beforschten und der Forschenden überein (Mayring, 2002, S. 146). Die Interviews der vorliegenden Arbeit zielten auf die Validierung des theoretisch erarbeiteten Vorwissens ab. Die zweite Fragestellung wird hingegen hauptsächlich mittels der Interviews angegangen. Die Perspektive der betroffenen Jugendlichen wird im problemzentrierten Interview ermittelt. Um ein möglichst breites Verständnis zu bekommen, sind nebst tamilischen Jugendlichen auch Expertinnen befragt worden. Dabei können die Aussagen der Jugendlichen und diejenigen der Expertinnen miteinander verknüpft werden. Die vorliegende Studie orientiert sich im methodischen Vorgehen an der strukturierenden, qualitativen Inhaltsanalyse von Mayring (2002). Das Vorgehen wird in den Kapiteln *4.1 Datenerhebung*,

4.2 Datenaufbereitung und 4.3 Datenauswertung erläutert. Schliesslich werden Hinweise zu den Gütekriterien gemacht (Kapitel 4.4 Gütekriterien). Aufgrund der kleinen Stichprobe erhebt die Arbeit keinen Anspruch auf theoretische Repräsentativität. Dank des qualitativen Vorgehens konnten wichtige Erkenntnisse und Anwendungsmöglichkeiten für die Berufsberatung gewonnen werden.

4.1 Datenerhebung

4.1.1 Problemzentriertes Interview

Für die Datenerhebung dieser Forschung wurde das problemzentrierte Interview gewählt. Dieses folgt dem Erzählprinzip. „Das Interview lässt den Befragten möglichst frei zu Wort kommen, um einem offenen Gespräch nahe zu kommen.“ (Mayring, 2002, S.67). Die forschende Person hat sich vorgängig mittels Literaturstudium und eigenen Erkundungen über die Problemstellung informiert. Die offenen, halbstrukturierten Fragen zielen auf die Problemstellung ab, „die der Interviewer einführt, auf die er immer wieder zurückkommt.“ (Mayring, 2002, S.67). „Der/die Interviewte soll frei antworten können, ohne vorgegebene Antwortalternativen.“ (Mayring, 2002, S.68). Diese Vorgehensweise hat erhebliche Vorteile. So sollen die offenen Fragen eine erzählgenerierende Wirkung haben, „man kann überprüfen, ob man von den Befragten überhaupt verstanden wurde, die Befragten können ihre ganz subjektiven Perspektiven und Deutungen offen legen“ (Mayring, 2002, S.68) und sie können „selbst Zusammenhänge, grössere kognitive Strukturen im Interview entwickeln.“ (Mayring, 2002, S.68). So sei der oder die Interviewte in der qualitativen Forschung nicht nur Datenlieferant, sondern denkendes Subjekt, wie der Forscher auch, er oder sie habe dadurch mehr Kompetenzen als in anderen Forschungsmethoden (Mayring, 2002, S.147). Ein wichtiger Grundgedanke des problemzentrierten Interviews ist die Vertrauensbeziehung zwischen Interviewer und Befragten.

Wenn an relevanten gesellschaftlichen Problemen angesetzt wird und im Interview eine möglichst gleichberechtigte, offene Beziehung aufgebaut wird, so profitiert auch der Interviewte direkt vom Forschungsprozess. Und deshalb ist er in der Regel auch ehrlicher, reflektierter, genauer und offener als bei einem Fragebogen oder einer geschlossenen Umfragetechnik – das zeigen auch alle Erfahrungen mit dieser Methode. (Mayring, 2002, S.69).

Der Interviewleitfaden dient der Lenkung des Gesprächs und bringt die einzelnen Thematiken in eine vernünftige Reihenfolge. Die interviewende Person ist frei, offen und spontan auf Wendungen zu reagieren, wenn es für die Themenstellung von Bedeutung sein könnte. Durch diese teilweise Standardisierung wird die Auswertung erleichtert. Der Interviewleitfaden ist so aufgebaut, dass zu Beginn *Sondierungsfragen*, das heisst „ganz allgemein gehaltene Einstiegsfragen“ (Mayring, 2002, S.70) gestellt werden, um das Thema mit der interviewten Person in Verbindung zu bringen. Darauf folgen die *Leitfragen*, die als „wesentlichste Fragestellungen“ zur Evaluation der Problemstellung gelten (Mayring, 2002, S.70). Überdies werden während des Interviews mehrfach *Ad-hoc-Fragen* formuliert, also Spontanfragen, wenn das Interview auf relevante Aspekte stösst, die nicht im Leitfaden festgehalten sind (Mayring, 2002, S.70). Nach diesem Prinzip und auf der Grundlage des theoretisch erarbeiteten Wissens wurden für die Interviews mit den Jugendlichen und den Expertinnen zwei Leitfäden erstellt. Sie befinden sich im Anhang A und B dieser Arbeit.

Die Interviews wurden je nach Wohnsituation der Befragten an unterschiedlichen Orten durchgeführt, meist jedoch im Beratungsbüro der Forscherin im BIZ Solothurn. Ein Sitzungszimmer in der Stadt Bern und eine ruhige Ecke in einem Restaurant in Grenchen boten Alternativen. Im Einverständnis mit den Interviewten wurde eine Tonbandaufzeichnung gemacht. Die Audiodateien werden bei der Verfasserin der Arbeit bis 2025 aufbewahrt. Zu Beginn wurden die Informanten und Informantinnen über das Thema informiert und unterzeichneten die Einverständniserklärung, die die weitere Bearbeitung ihrer Angaben erlaubt. Die Gespräche dauerten zwischen 55 und 110 Minuten. Jeweils am Ende jedes Gesprächs erhielten die befragten Personen ein kleines Dankeschön in Form von Pralinen.

4.1.2 Stichprobe

Die Stichprobe ist zusammengesetzt aus Expertinnen (E) und tamilischen Jugendlichen (J). Die Jugendlichen sind zwischen 17- und 19-jährig. Alle sind noch in der Lehre (Kauffrau (J1), Produktionsmechaniker (J2), Augenoptikerin (J3)). Es wurden weibliche und männliche Jugendliche interviewt. Die Expertinnen sind 56 und 54 Jahre alt. Eine Expertin (E1) ist Schweizer Sozialanthropologin, die jahrelang im südasiatischen Raum gelebt und geforscht hat. Später hat sie auch eine grössere Studie zu Tamilen in der Schweiz gemacht. Die andere Expertin (E2) ist tamilische Über-

setzerin und Kulturvermittlerin. Sie ist 1985 aus Sri Lanka in die Schweiz gekommen. Heute ist sie Erwachsenenbildnerin, unterrichtet heimatliche Sprache und Kultur für junge Tamilinnen und Tamilen, ist in verschiedenen Vereinen tätig und führt in Zusammenarbeit mit dem Berufs- und Informationszentrum BIZ Elternabende für tamilische Landsleute durch. Die Adressen aller Informantinnen und Informanten wurden über das berufliche Netzwerk der Autorin ermittelt, die Terminvereinbarung erfolgte telefonisch. Da es sich um eine Studie im Interesse der Betroffenen handelt, wurden die Anfragen wohlwollend aufgenommen.

Tab. 1: Übersicht über die Interviewpartnerinnen und -partner (eigene Darstellung)

Kürzel	Angaben zu Interviewpartnerinnen und -partnern
E1	Alter: 56. Sozialanthropologin, Expertin für die tamilische Diaspora in der Schweiz, Autorin diverser Fachliteratur, Dokumentarfilmemacherin, arbeitet zurzeit für ein Hilfswerk.
E2	Alter: 54. Übersetzerin tamilisch-deutsch, Erwachsenenbildnerin SVEB 1, Lehrerin HSK (Heimatliche Sprache und Kultur).
J1	Alter: 17, tamilische Jugendliche, seit Geburt in der Schweiz. FMS Schülerin (1. Jahr), fängt im Sommer KV-Lehre an.
J2	Alter: 19, tamilischer Jugendlicher, seit Geburt in der Schweiz. Produktionsmechaniker im 3. Lehrjahr.
J3	Alter: 18, tamilische Jugendliche, seit Geburt in der Schweiz. Augenoptikerin im 2. Lehrjahr.

4.2 Datenaufbereitung

Die Aufzeichnungen der Interviews wurden vollständig und wörtlich transkribiert. Da die inhaltlich-thematische Ebene im Vordergrund steht, wurde bei der Transkription eine Übertragung ins Schriftdeutsche vorgenommen. Nach Mayring (2002) wurde der Dialekt bereinigt, Satzbaufehler behoben, der Stil geglättet (S.91). Dabei achtete die Verfasserin darauf, dass die Transkription möglichst nahe am gesprochenen Text blieb. Auf Anfrage können die Transkripte unter Berücksichtigung des Datenschutzes bis 2025 eingesehen werden. Da die Weitergabe der erfassten Daten anonym mittels eines Codes erfolgt, wurden die Transkripte entsprechend der Interviewpartnerinnen und -partner mit E (Expertinnen) beziehungsweise mit J (Jugendliche) bezeichnet und nummeriert. Die Transkripte dienten als Basis für die ausführliche Auswertung.

4.3 Datenauswertung

Die Datenauswertung erfolgte durch die strukturierende, qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2002, S.114-121). Der Grundgedanke dieser Methode ist eine schrittweise, systematische Analyse von Texten (Mayring, 2002, S.114). „Die Stärke der Inhaltsanalyse ist, dass sie streng methodisch kontrolliert das Material schrittweise analysiert.“ (Mayring, 2002, S.114). Dabei wird deduktiv, das heisst aufgrund des Wissens aus dem Theorieteil und der bisherigen Erfahrungen, ein Kategoriensystem entwickelt. Durch „dieses Kategoriensystem werden diejenigen Aspekte festgelegt, die aus dem Material herausgefiltert werden sollen.“ (Mayring, 2002, S.114). In einem ersten Schritt werden die Kategorien explizit definiert. Um eine klare Abgrenzung zwischen den Kategorien zu erreichen, werden danach „konkrete Textstellen angeführt, die unter eine Kategorie fallen“ (Mayring, 2002, S.118), so genannte *Ankerbeispiele*. Allenfalls müssen klare Regeln, Kodierregeln, formuliert werden, um eindeutige Zuordnungen zu ermöglichen (Mayring, 2002, S.119). Daraufhin wird das Material schrittweise durchgegangen. Diejenigen Textstellen werden markiert, die die verschiedenen Kategorien ansprechen. In der vorliegenden Arbeit geschah dies durch unterschiedliche Farben für die Hauptkategorien, sowie durch eine Nummerierung bei den Subkategorien. Während des Materialdurchgangs konnten die Kategorien und der Kodierleitfaden erprobt und überarbeitet werden (Mayring, 2002, S.119-120). Neue Kategorien konnten induktiv, das heisst aus dem Material heraus, gebildet werden. Diese Vorgehensweise machte wiederkehrende Materialdurchgänge erforderlich. Das Kategoriensystem der vorliegenden Untersuchung ist fallübergreifend. Es befindet sich im Anhang D. Schliesslich wurde das gekennzeichnete Material „herausgefiltert, zusammengefasst und aufgearbeitet.“ (Mayring, 2002, S.120). Dies wird in Kapitel 5. *Ergebnisse* dargestellt.

4.4 Gütekriterien

Mayring (2002) nennt sechs Gütekriterien zur Qualitätsmessung qualitativer Forschung. Die *Verfahrensdokumentation* stellt das erste Kriterium dar. Da in qualitativer Forschung die Methode meist speziell für einen Gegenstand entwickelt wurde, bedarf sie genauester Dokumentation (Mayring, 2002, S.145). Dieses Kapitel 4. *Methoden* kommt diesem Kriterium nach. Die *argumentative Interpretationsabsicherung* sieht vor, dass eigene Interpretationen, die bei qualitativer Forschung häufig vorkommen, argumentativ begründet und überprüft werden (Mayring, 2002, S. 145). Mit Hilfe der

Literatur ist dies bei der vorliegenden Arbeit wiederholt getan worden. Eigene Interpretationen konnten so durch die Literatur abgesichert werden. Die *Regelgeleitetheit* ist ein drittes Gütekriterium, das auf die Wichtigkeit des strukturierten Vorgehens abzielt (Mayring, 2002, S.145). Die Datenerhebung, -aufbereitung und -auswertung dieser Studie sind genau nach den in diesem Kapitel beschriebenen Verfahrensregeln gemacht worden. Vor allem bei der Datenauswertung legte die Autorin grossen Wert auf ein sequenzielles Vorgehen um den Überblick zu behalten. Die *Nähe zum Gegenstand* ist vermutlich eines der zentralsten Gütekriterien qualitativer Forschung. In der vorliegenden Studie wurde dies durch ein grosses Vertrauensverhältnis mit den Beforschten erreicht. Das Verhältnis war offen. Gemeinsam wurde die Problemstellung im Gespräch bearbeitet. „Durch diese Interessenannäherung erreicht der Forschungsprozess eine grösstmögliche Nähe zum Gegenstand.“ (Mayring, 2002, S.146). Beinahe alle befragten Personen sagten nach dem Interview, dass sie sich wohl gefühlt haben und das Gespräch sie persönlich bereichert habe. Fünftes Gütekriterium ist die *Kommunikative Validierung*. Sie schlägt vor, die Ergebnisse den interviewten Personen vorzulegen und mit ihnen zu diskutieren. Dadurch findet eine Überprüfung statt (Mayring, 2002, S. 147). Dies geschah in der vorliegenden Arbeit nur bedingt. Eine Jugendliche sah sich die Ergebnisse an und gab der Verfasserin eine schriftliche Rückmeldung. Sie konnte sich mit den Ergebnissen identifizieren. Schliesslich bildet die *Triangulation* das sechste Gütekriterium. „Triangulation meint immer, dass man versucht, für die Fragestellung unterschiedliche Lösungswege zu finden und die Ergebnisse zu vergleichen.“ (Mayring, 2002, S.147). Die vorliegende Arbeit ist diesem Anspruch gerecht geworden, in dem kulturelle-gesellschaftlich-historische Theorieansätze, laubahntheoretische Ansätze und die eigene Forschung, in der heterogene Informantinnen und Informanten interviewt wurden, hinzugezogen wurden.

5. Ergebnisse

Durch das theoretische und das erhobene Datenmaterial ergaben sich vier Themenfelder, die als Überkategorien definiert worden sind. Es sind dies *Die zweite Generation im Spannungsfeld, Bedeutung der Eltern im Berufswahlprozess, Andere Berufswahleinflüsse* sowie *Umgang und Massnahmen in der Berufsberatung tamilischer Jugendlicher*. Die Darstellung der Ergebnisse folgt diesen Themenfeldern, die die

Fragestellung direkt angehen. Das Kategoriensystem mit den Hauptkategorien, deren Subkategorien, den Kodierregeln und Ankerbeispielen befindet sich im Anhang D. Das Material wurde herausgefiltert und zusammengefasst. Bei den Zitaten handelt es sich um eine Auswahl, die aufgrund der Aussagekraft getroffen wurde. Weitere Zitate sind im Kategoriensystem (Anhang D) zu finden. Originalzitate sind in kursiver Schrift und mit dem Hinweis auf die befragte Person in die Ergebnisdarstellung eingebettet. Auf Seite 32 und im Anhang C befindet sich ein Überblick über die Stichprobe der befragten Personen.

5.1 Die zweite Generation im Spannungsfeld

In diesem Kapitel wird dargestellt, wie die zweite Generation mit den unterschiedlichen Traditionen und Werthaltungen der Kultur ihrer Eltern und der Kultur in der sie aufwächst, umgeht. Die Kategorie Spannungsfeld teilte sich in die Subkategorien *tamilische Freizeitaktivitäten*, *Spannungsfeld und dessen Vereinbarung* sowie *Soziale Kontrolle*.

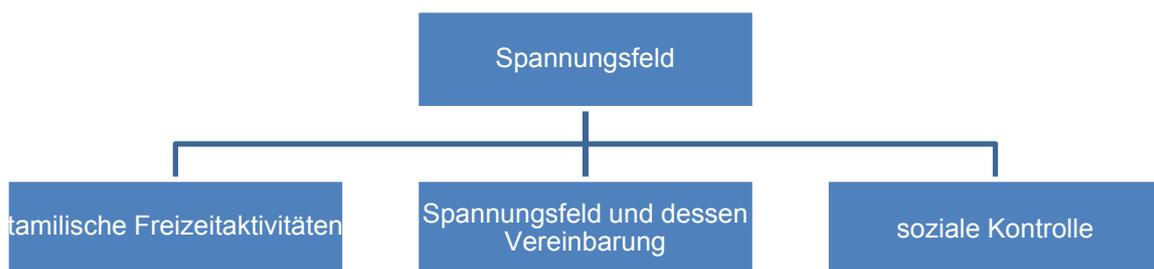


Abb. 3: Übersicht über die Kategorie *Spannungsfeld* (eigene Darstellung).

5.1.1 Tamilische Freizeitaktivitäten, Distanzierung zur Schweizer Lebensweise

Alle Sprecher und Sprecherinnen erzählen von den zahlreichen, tamilischen Aktivitäten in der Schweiz. Mehrere erwähnen den Zeitdruck, der durch diese gesellschaftlichen Verpflichtungen entsteht.

(...) sie sind sehr absorbiert mit tamilischen Dingen, die haben gar keine Zeit. So sind sie natürlich auch mehr in Kontakt mit der Herkunftskultur der Eltern (...). (E1, S.7).

Ja, früher habe ich Geige gespielt, gesungen und getanzt. Jetzt mache ich nichts mehr von all dem. Aber ich gehe noch in die tamilische Schule und ma-

che dort bald meinen Abschluss. Ich bin die Beste, habe eine Sechs. (J1, S.11).

Also Feste habe ich zu viel jetzt. Jetzt fangen sie an. Es gibt sogar in Luzern einen Sporttag für Tamilen. Dort mache ich nicht mit. (J2, S.11).

Die beiden Expertinnen sprechen von einer Distanzierung der Tamilen von der Schweizerischen Lebensweise, die durch die vielen tamilischen Aktivitäten verstärkt wird.

Ja, sie haben das Gefühl, dass man sie als ethnische Gruppe benachteiligt hier in der Schweiz. Dabei haben sie es auch ein bisschen falsch eingefädelt, indem sie ihre Kinder derart extrem behütet haben aus Angst vor der Schweizer Gesellschaft, dass die Kinder dann auch die Sprache zu wenig gut konnten als sie in die Schule gekommen sind und das ist natürlich von Anfang an ein Handicap. (E1, S.12).

Das Thema war, ob unsere Kinder erfolgreich integriert sind in der Schweiz oder nicht. Ich war dagegen, sagte, das stimme nicht ganz. (E2, S.1).

Im Hinblick auf die Berufswahl und die Lehrstellensuche berichtet eine Jugendliche, dass fehlende Beziehungen den Prozess erschweren.

Ich denke für Tamilen ist es manchmal schwieriger weil die Eltern nicht einfach zum Beispiel einen Banker kennen, bei dem man die Lehre machen kann. Es ist zwar ehrlicher, wenn man ohne dieses Networking eine Lehrstelle findet, aber natürlich auch viel schwieriger. (J1, S.10).

5.1.2 Spannungsfeld und dessen Vereinbarung

Ein Spannungsfeld zwischen den Kulturen kommt bei allen Interviews zur Sprache. Beide Expertinnen und ein Jugendlicher berichten, dass die unterschiedlichen Lebensweisen und Werte gut miteinander verbunden werden können.

Viele junge Tamilen identifizieren sich sehr stark mit der Kultur der Eltern. (...)

Es ist trotzdem eine Mischkultur geworden, haben sie mir in letzter Zeit gesagt. (E1, S.6-7).

Er interessiert sich für die Kultur und Sprache und profitiert von beidem und kann das im beruflichen Leben nutzen. Das ist auch eine Ressource in der Wirtschaft, die Zweisprachigkeit. (E2, S.7).

Aber die tamilische Welt und die Schweizer kann ich gut verbinden. (J2, S.11).

Eine Jugendliche erlebte ihre Situation als Spannungsfeld. Sie spricht davon, dass sie im „Sandwich“ war, im Zwiespalt. Mit der Zeit wandte sie sich von der tamilischen Lebensweise etwas ab.

*Interviewerin: Hast du manchmal das Gefühl, du seist zwischen zwei Welten?
Nein, nicht mehr. Früher schon, weil ich früher noch nicht so selbstbewusst gewesen bin, also eher weniger. Aber jetzt bin ich schon so schweizerisch, sagen wir es so, dass ich das eigentlich gar nicht kenne. Also ich will es eigentlich auch gar nicht mehr kennen lernen, also bin ich nicht mehr im Sandwich. (J3, S.16).*

Ich habe meinen eigenen Kopf und meine Brüder haben mir auch dabei geholfen, dass ich das mache, was ich will. Mein ältester Bruder ist auch so wie ich, der die Kultur sozusagen, ein bisschen verabscheut. (J3, S.9).

Im Verlauf des Gesprächs kommt jedoch heraus, dass sie vor allem die soziale Kontrolle der tamilischen Kultur ablehnt und andere Aspekte durchaus zu schätzen weiss.

Das Ganze einfach. Mit der Verwandtschaft habe ich es schon gut, rede auch und so. Aber einfach die Zickereien, das Rumerzählen und Lästern, das kann ich gar nicht haben, also auch allgemein. Und dort merke ich es am meisten. Das war für mich ein No-Go. (J3, S.11).

5.1.3 Soziale Kontrolle

Die soziale Kontrolle unter Tamilen scheint ein wichtiges Thema zu sein. Sie wird von allen Interviewten thematisiert. Alle befragten Jugendlichen leiden darunter und erleben die Kontrolle als Einschränkung.

Es wird auch immer wieder davon geredet, sie kontrollieren einander, es spielt dann vor allem unter ihnen eine Rolle. Sie wissen voneinander, wer, wo, was gemogelt hat. (...) Die Kategorien lösen sich aber auch ein bisschen auf hier in der Schweiz. Sie sagen auch, sie kontrollieren nicht mehr alles so genau. (E1, S.5).

Man muss halt aufpassen, was man sagt, wenn man zum Beispiel mit Tamilen spricht, die nicht so offen sind. Ich habe mehr Vertrauen in meine nicht-tamilischen Kolleginnen. Bei den anderen muss ich immer Angst haben, dass sie es weitererzählen. (J1, S.11).

Wenn ich in Solothurn draussen bin, dann wissen meine Eltern, mit wem ich draussen bin weil sie eigentlich die ganze Familie kennen. (J2, S.13).

Es ist, ich weiss nicht, aber wenn ich jetzt mit einem Typen raus gehe, heisst es immer gerade: „Sie hat einen Freund.“ Dann rufen sie die Eltern an und erzählen es ihnen. Das finde ich unnötig. Kollegen gibt es gar nicht. (J3, S.10).

5.2 Eltern: Erziehung und Gründe für den Druck

Es zeigt sich, dass die Eltern einen grossen Einfluss auf die Berufswahl tamilischer Jugendlicher ausüben. Dabei gibt es verschiedene Aspekte, die als Subkategorien definiert worden sind. Diese sind erstens der *Gehorsam und die Zurückhaltung*, die unter die Kategorie *Erziehung* fallen. Es stellt sich heraus, dass die Eltern häufig einen gewissen Leistungsdruck auf die Kinder ausüben. Daher entstand die Kategorie *Gründe für den Druck*. Diese Kategorie ist unterteilt in die drei Subkategorien *Anerkennung und traditionelle, tamilische Denkweise, Funktion der Verwandtschaft und Kinder als Hoffnungsträger*. Die Ergebnisse werden nach den Subkategorien dargestellt.

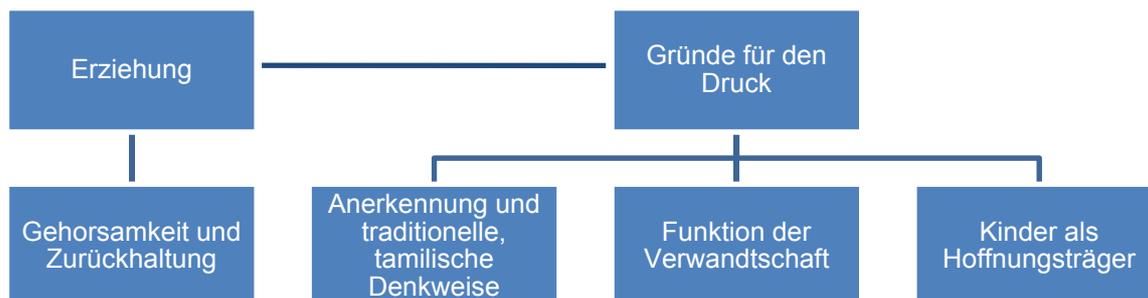


Abb. 4: Bedeutung der Eltern: Übersicht über die Kategorien *Erziehung* und *Gründe für den Druck* (eigene Darstellung).

5.2.1 Gehorsamkeit und Zurückhaltung

Gehorsamkeit wird von allen Interviewten als wichtiger Bestandteil der Erziehung tamilischer Jugendlicher angesehen. Die Eltern sind von den Kindern respektvoll zu behandeln, Widerspruch wird nicht geduldet.

Ich bin mit den Grosseltern aufgewachsen, das ist ein weiterer Vorteil für mich, weil man denen widersprechen kann. (E2, S.4).

Ich denke schon, viele tamilische Eltern sind sehr streng. Meine zum Glück nicht so, sie lassen mir Freiheit. (J1, S.11).

Für die meisten ist das normal, denke ich. Sie sehen vielleicht, wie es bei den Schweizern ist, aber sie kennen noch andere Tamilen und bei denen ist das auch normal. (J3, S.10).

Eine Expertin und eine Jugendliche sprechen das Thema an, dass Mädchen nach der Pubertät fast nicht mehr ausgehen dürfen.

Die Frau wird immer ein bisschen anders behandelt. Als Frau darf man auch nicht am Abend raus. (J3, S.16).

Die Gehorsamkeit schlägt sich auf die Berufswahl nieder. So berichten zwei Jugendliche, dass sie keine freie Wahl hatten und unter grossem Leistungsdruck standen. Eine Expertin bestätigt diese Feststellung.

Oder wenn es schlechte Noten gibt, ärgern sich die Eltern, manchmal schlagen sie die Kinder auch. Es gibt Eltern, die in solchen Momenten schlagen. (E2, S.4).

Ich glaube, manchmal möchten die Jugendlichen in solchen Berufen arbeiten aber die Eltern drücken dort. Ich habe gehört durch eine andere tamilische Frau, dass ein junges Mädchen Medizin studiert. Aber sie reklamiert, sie möchte das nicht, es ist hart. Aber sie macht es nur wegen ihren Eltern. (E2, S.10).

Und eigentlich wären sie schon noch zufrieden gewesen, wenn ich die Matur gemacht hätte. (J1, S.2).

Ja, und die drücken dann auf die Matur. Es ist einfach so, allgemein, ich finde, dass die Tamilen eher so auf die Matur fixiert sind statt auf die Lehre. Auch wenn die Tochter jetzt nicht gerade so gescheit ist, sind sie trotzdem auf die Matur fixiert und schicken sie vielleicht in die Nachhilfe und machen Druck, dass sie die Prüfung besteht. (J1, S.9).

Sie wollten mehrheitlich, dass ich in die Bank gehe, also das KV in einer Bank mache. Damit sie erzählen können: „He, unsere Tochter macht die Bank.“ Ich glaube sie wollten dies deswegen. Aber das hat mich nicht gestört, ich wollte trotzdem Optikerin machen. Ich habe aber wegen ihnen trotzdem der Bank eine Bewerbung geschickt, einfach nicht so toll, dass ich bewusst die Lehre nicht bekomme.

Interviewerin: Hast du extra ein paar Fehler eingebaut oder so?

Ja und die Bewerbung ein bisschen schmutzig gemacht (lacht). (J3, S.6).

Den genannten Punkten entgegensetzen ist die Angabe eines Jugendlichen, er habe selber entscheiden dürfen. Seine Eltern haben sich nicht gross um die Berufswahl gekümmert.

Ihnen war es egal, was ich gemacht hätte. (J2, S.4).

Interviewerin: Wer hat dich bei der Berufswahl und der Lehrstellensuche unterstützt?

Also eigentlich die Lehrer in der Oberstufe. Ja, also eigentlich mehrheitlich nur die Lehrer. (J2, S.7).

Diese Feststellung wird von der tamilischen Expertin bestätigt. Offenbar gibt es auf der anderen Seite Eltern, die sich gar nicht um die Berufswahl und Lehrstellensuche ihrer Kinder kümmern, also auch keinen Einfluss nehmen.

Ich sehe zwei Extreme von Eltern. Die einen zeigen sehr viel Interesse und drücken und die anderen zeigen gar kein Interesse und verlassen die Kinder. Ganz einfach, sie lassen sie selber machen. Häufig gibt es zwei Extreme, die Leute sind entweder in dieser Gruppe oder in der anderen Gruppe, die mittlere Gruppe ist selten aus meiner Erfahrung. (E2, S.12).

5.2.2 Anerkennung und traditionelle, tamilische Denkweise

Der beschriebene Antrieb der Eltern gründet auf verschiedenen Faktoren. Die traditionelle Denkweise und das Ansehen, das man innerhalb der tamilischen Gesellschaft genießt, spielen dabei eine grosse Rolle. Tamilen haben eine klare Vorstellung von reinen und unreinen Berufen, die auf dem Kastensystem beruhen. Sie erachten es als erstrebenswert, einen reinen Beruf zu erlernen, der mit ihren Werten übereinstimmt. Beide Expertinnen und zwei Jugendliche erklären dies anschaulich.

Das hängt halt zusammen mit traditionellen Vorstellungen, die immer noch reinspielen, mit den Kastenunterscheidungen, die auf dem Konzept von Reinheit und Unreinheit beruhen. Und das spielt dort rein, dass sie eine Kategorisierung haben, in reine und unreine Tätigkeiten, da gibt es dann auch Widersprüche. (E1, S.4).

Ja, es geht um saubere Arbeit und mehr Kopfarbeit. Das ist, wie ich Ihnen gesagt habe, auf der einen Seite das Prestige und auf der anderen Seite dieses Kastensystem. Das spielt eine grosse Rolle. (E2, S.8).

Weil Berufsbildung und Kasten sind einigermaßen zusammen, wie tiefere oder unreine Berufe sind von tieferen Kasten. (E2, S.3).

Also bei uns, bei den Tamilen gibt es das Kastensystem und dort hat jede Kaste zum Beispiel einen Beruf. Und wenn man jetzt zum Beispiel einen Beruf macht, der nicht zur gleichen Kaste gehört, ist es auch nicht so akzeptiert. (J1, S.5).

Ich denke einfach wegen dem Weiterstudieren, dem Ansehen. Ich denke, dass es mehrheitlich das ist, eigentlich. Dass sie sagen können: „Meine Tochter studiert oder geht an die Kanti.“ (J3, S.15).

5.2.3 Funktion der Verwandtschaft

Ein weiterer Gesichtspunkt ist wiederum die soziale Kontrolle, die durch die nahe Verwandtschaft geschieht und die Eltern und Kinder beeinflusst. Die Verwandtschaft mischt sich stark in die Berufswahl ein. Dies bestätigen alle Interviewten.

Alle Verwandten wollen, dass die Jungen die Matur machen oder einen hohen Beruf lernen. (J1, S.13).

Sogar der Jugendliche, der von den Eltern her eine freie Wahl hatte, nennt die Verwandtschaft als Einflussfaktor.

Da hat er (der Cousin) gesagt, (...), und er hat mir selber gesagt: „Mach das, was dir gefällt. Egal, was die anderen sagen, mach das, was dir gefällt.“ Von daher habe ich das auch selber so gemacht. (J2, S.5).

Es zeigt sich, dass die Eltern viel auf die Akzeptanz innerhalb der Verwandtschaft setzen. Die Schulbildung ihrer Kinder ist dabei wesentlich.

Die eine Kollegin hat die Kleinklasse und dann die Werkschule gemacht und dann haben die Eltern einfach nie gesagt, was sie macht. Sie haben es einfach verheimlicht. Und das habe ich schade gefunden für sie. Sie waren nie stolz darauf, was sie macht. (J3, S.9).

Die Einmischung der Verwandtschaft hat auch eine Kehrseite. Die Verwandten übernehmen häufig eine Vermittlerrolle zwischen den strengen Eltern und deren Kinder. Sie möchte die Nachkommen unterstützen wenn es Probleme gibt.

Jetzt hat das meine Schwester akzeptiert. Wir hatten lange diskutiert. Meine Aufgabe als Tante ist es, zu sagen und für das Kind zu kämpfen. (E2, S.3).

Die rechten Eltern sehen nicht die Zukunft. Sie haben die Distanz, die weitere Perspektive, verloren. Die Grosseltern sehen das besser und bleiben neben ihren Enkelkindern. Sie unterstützen ihre Wünsche. Das machen die Eltern weniger. Zum Beispiel wenn ein Kind nicht ständig studieren möchte, Hausaufgaben machen. Die Grosseltern merken dies und wissen, dass jedes Kind anders ist. Ein Kind kann nicht alles machen. Sie beobachten und denken: „Das ist ein spielerisches Kind“ oder „Er braucht noch Zeit“ und sie verhandeln zwischen Eltern und Enkelkind: „Lasst ihn ein bisschen nach draussen, er kann jetzt spielen und später Hausaufgaben machen.“ (E2, S.4).

Da die Grosseltern oftmals nicht migriert sind und somit in Sri Lanka wohnen, fehlt den Jugendlichen diese Unterstützung in der Schweiz. Zudem entstehen Missverständnisse, wenn die Verwandtschaft nicht wohnhaft in der Schweiz ist, also dazumal in ein anderes Land geflohen ist oder in Sri Lanka geblieben ist. Das Schweizer Bildungssystem mit der Berufsbildung, den Berufslehren, ist solchen Leuten meist nicht bekannt. Ihre Ratschläge sind folglich im Schweizer Bildungskontext unangebracht. Anders als in anderen Ländern ist die Berufslehre in der Schweiz eine schulisch und praktisch kombinierte Ausbildung, die einen Bildungsauftrag hat, eidgenössisch anerkannt ist und auf hohem Niveau abschliesst. Laut Bundesamt für Statistik (2015) sind 70 bis 80% aller Bildungsabschlüsse der Schweiz Berufslehrabschlüsse. Dagegen sind lediglich 20 bis 30% Mittelschulabschlüsse. Die Anforderungen, an einem Gymnasium aufgenommen zu werden, sind in der Schweiz höher als in anderen Ländern. Dafür stehen Berufslehrabgängern die Wege an eine Hochschule (über die Berufsmatur) oder Höhere Fachschule offen. In vielen anderen Ländern ist dies nicht so. Daher wird die Berufslehre von Personen, die das Schweizer Bildungssystem nicht kennen, häufig als minderwertig angesehen. Dies zeigt sich in den Aussagen einer Expertin und zweier Jugendlicher deutlich.

Das ist auch ein Problem hier in der Schweiz. Wenn ein Kind Probleme hat in der Schule oder bei der Berufswahl in der Schweiz, beraten einige von England, von Frankreich und Deutschland oder Kanada. (E2, S.3).

Ja, das ist schon so. Auch zum Beispiel bei meiner Verwandtschaft im Ausland ist es so. Wenn man sie fragt, was sie machen, sagen sie, sie machen die Matur oder seien am Studieren. Und nachher sind wir so die Einzigen, die die Lehre machen und das ist halt auch ein bisschen komisch (=seltsam). (J1, S.8).

Zu sagen, eine Lehre ist auch gut. Als ich jetzt die Lehrstelle erhalten habe, habe ich dies meinem Onkel gesagt und er hat gefragt: „Willst du jetzt doch nicht die Matur machen?“ Und das ist halt auch ein bisschen unangenehm. Der wohnt in Deutschland. Und meine drei Cousinen sind alle am Studieren und machen den Bachelor und weiss nicht was alles. (J1, S.8).

Das ist auch das Verständnis, wenn man etwas nicht kennt. Es ist auch schwer zu erklären, was eine Lehre ist. Dass man arbeitet und Schule hat und einen Abschluss macht. Aber ich denke in ein paar Jahren werden sie es auch verstehen. Weil jetzt sind mehr in der Schweiz. (J3, S.8).

In Sri Lanka gebe es die Berufslehre in dieser Form nicht. Diejenigen, die nicht an die Hochschule zugelassen sind, lernen den Beruf der Familie zu Hause.

Die Lehre ist weniger wert als eine Hochschulausbildung weil wir nur dieses System kennengelernt haben in Sri Lanka. Dieses System ist nur für zehn Prozent der Schüler, die anderen neunzig Prozent werden draussen gelassen. Die anderen neunzig Prozent lernen in der Familie den Beruf der Kaste. (E2, S.3).

Wenn die tamilischen Eltern, die in der Schweiz leben, selber nicht sensibilisiert sind auf das Schweizer Bildungssystem oder von den Verwandten im Ausland beeinflusst werden, kann es vorkommen, dass sie die Jugendlichen in eine Richtung drängen, die für diese fast unmöglich zu erreichen ist. Die Jugendlichen versuchen, die Er-

wartungen zu erfüllen und stossen womöglich an Grenzen, was für sie als Misserfolg empfunden wird.

Also zuerst waren sie auch ein bisschen enttäuscht, weil ich früher immer Kinderärztin werden wollte. Und dann wollte ich eben auch die Matur machen. Und das war eben schon ein bisschen schwer. Also auch für mich halt, weil ich das jetzt nicht mehr machen kann. (J1, S.2).

Ich gebe Kurse für Eltern für alle schulischen Übergänge, Kindergarten, Oberstufe, Sekundarstufe II. Und ich erkläre, wie das hier funktioniert. Einige Eltern begreifen es schnell, andere haben Mühe das zu verstehen und häufig begreifen es die Leute, aber trotzdem fallen sie in ihren Glauben und Vorstellungen zurück. Das ist ein grosses Problem und für die Kinder und Jugendlichen ist dieser Einfluss ein grosses Problem. (E2, S.5).

5.2.4 Kinder als Hoffnungsträger

Schliesslich ist ein Grund für den Druck der Eltern das Bedürfnis, den Kindern ein sozial und finanziell besseres Leben zu ermöglichen, als sie es selber haben. Beide Expertinnen und eine Jugendliche geben dies als wichtige Ursache an.

Also ich finde, dass wir nicht so landen wie unsere Eltern. Unsere sind halt auch nicht gerade Bankchefs. Irgendwie so etwas. Und dann wollen sie halt auch, dass wir einen guten Job haben und verdienen, dass wir später nicht so Schwierigkeiten haben wie sie. Sie müssen halt, jetzt zum Beispiel meine Eltern müssen halt viele Nebenjobs und so machen und das ist schon schwer. (J1, S.9).

5.3 Andere Berufswahleinflüsse

Nebst den Eltern sind noch andere Einflüsse auf die Berufswahl festgestellt worden. Die Subkategorien *Prestige eines Berufes*, *Peers* und *Intrapersonelle Faktoren* sind näher angeschaut worden.

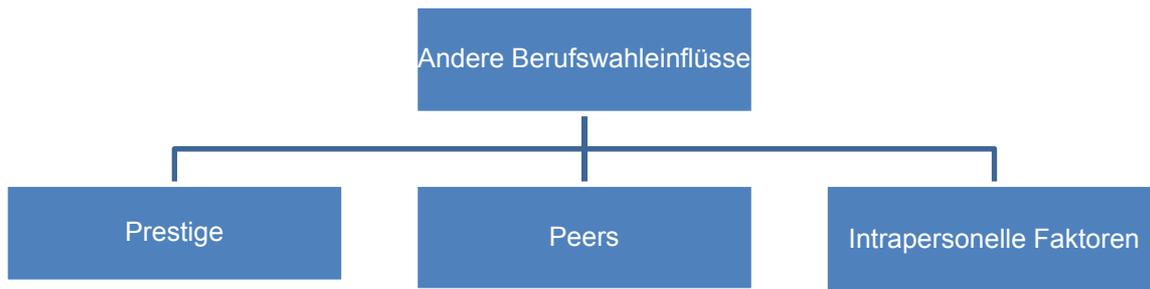


Abb. 5: Übersicht über die Kategorie *Andere Berufswahleinflüsse* (eigene Darstellung).

5.3.1 Prestige

Das Prestige der Berufe spielt für die Jugendlichen bei der Berufswahl eine grosse Rolle. Zwei der drei befragten Jugendlichen nennen das Prestige direkt oder indirekt als Einflussfaktor.

Vielleicht Coiffeuse hätte ich gemacht, wenn ich nicht einen Bez.-Abschluss (Bezirksschule) gehabt hätte. Tönt zwar blöd aber wenn ich jetzt einen schlechteren Abschluss gehabt hätte, wäre das eine Variante gewesen, die mir Spass gemacht hätte.

*Interviewerin: Und weil du von der Bez. her gekommen bist, hast du gedacht...
...da könnte ich etwas Besseres erreichen. So in dem Sinn. (J3, S.5).*

5.3.2 Peers

Weiterhin waren auch die Peers von Bedeutung bei der Berufswahl. Dies sprechen alle interviewten Jugendlichen an.

Ja, also eigentlich bin ich durch meine beste Kollegin dorthin gekommen. Und ja, es hat mir gefallen. (J1, S.1).

Lehrstellen zu suchen war ein bisschen anstrengend, dort habe ich Minimum fünfzig Bewerbungen abgeschickt. Und zuerst habe ich mal die Kollegen gefragt, ob das gut ist. Dann war ich schnuppern und es hat mir gefallen. (J2, S.1).

Einfach, sich nicht vom Ganzen entmotivieren lassen, von den Eltern oder auch Kollegen. Es ist ja auch vom ganzen Freundeskreis, wenn man sieht, alle machen das und ich habe nichts. (J3, S.14).

5.3.3 Intrapersonelle Faktoren

Intrapersonelle Faktoren wie Persönlichkeit, eigene Überzeugungen, Talent, Alter, Fähigkeiten und Interessen sind ebenfalls als Einflussfaktoren der Berufswahl zu nennen. Zwei Jugendliche stellten diese beim Berufswahlentscheid über die Einflüsse von aussen. Dabei sehen sie sich jedoch als Ausnahme in der tamilischen Gesellschaft. Sie mussten ihren Entscheid gegenüber Familie und Bekannten verteidigen, was Mut und Selbstvertrauen brauchte. Ein Jugendlicher wurde beim Berufswahlentscheid vom Cousin, eine Jugendliche von ihren Brüdern unterstützt.

Dann sage ich einfach: „Ich mache das, was mir gefällt. Ich kann mich nicht zwingen, etwas zu machen, was mir nicht gefällt.“ (J2, S.12).

Ja, ich wollte es einfach nicht. Und ich mache lieber etwas, das ich gerne habe und das mich freut, dann schaffe ich es auch, als etwas, das sie wollen und ich nicht gerne mache. (J3, S.6).

Und auch nicht auf das Geld schauen. Klar ist das auf eine Art auch wichtig. Aber was ist wichtiger? Das Geld oder die Freude? Man ist dann einfach deprimiert und hat keine Freude am Leben, im übertriebenen Sinn, und das ist nicht gut. (J3, S.13).

5.4 Umgang und Massnahmen in der Berufsberatung

Ein zentrales Anliegen dieser Forschungsarbeit ist die Anwendung des erarbeiteten Wissens in der Berufsberatung. Die Interviewten gaben Auskunft über Hilfen und Unterstützungsmöglichkeiten in der Berufsberatung, die sie bezüglich der Problematik als sinnvoll erachten würden oder die ihnen persönlich geholfen haben. Die Erkenntnisse aus den Berufswahltheorien nach Gottfredson (1981) und Systems Theory Framework STF (Patton und McMahon, 2006) wurden in den Gesprächen aufgegriffen. Vor allem induktiv, also aus dem Material heraus, entstanden die sieben Subkategorien *Berufe ansprechend beschreiben, Ermunterung zum Schnuppern, konkrete Hilfestellungen, Einladen der Eltern, Sensibilisierung der Eltern auf das Schweizer Bildungssystem, Erwartungen des Umfelds auf der Metaebene ansprechen* und *Selbstvertrauen stärken*.

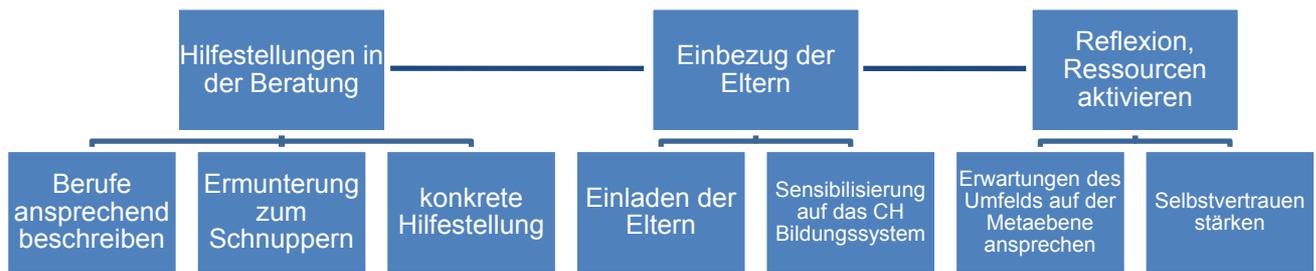


Abb. 6: Berufsberatung: Übersicht über die Kategorien *Hilfestellungen*, *Einbezug der Eltern* und *Reflexion, Ressourcen aktivieren* (eigene Darstellung).

5.4.1 Berufe ansprechend beschreiben

Den Jugendlichen die *Berufe ansprechend zu beschreiben* wurde von beiden Expertinnen genannt. Die Berufsberatungsperson soll die Vorzüge möglicher Alternativberufe hervorheben und umschreiben, beziehungsweise vergleichen mit Ausbildungen im Ausland, die dort allenfalls Studiengänge sind. Wenn die Jugendlichen die Vorzüge kennen, können sie einen Beruf vielleicht eher akzeptieren.

Das Eine ist, wenn es ähnliche Berufe gibt, dass man dort ein bisschen ausweiten kann, indem man ähnliche Dinge sucht. Das Andere wäre, dass man Berufe so verkauft, dass sie es akzeptieren könnten (lacht). (E1, S.8).

Oder das wäre ein Tipp von mir, mein persönlicher Tipp, zum Beispiel dem Polymechaniker würden sie in England ‚engineer‘ sagen. Siehst du, es ist eine etwas ähnliche Ausbildung. (E2, S.8).

Die Aussage einer Jugendlichen widerspricht dieser Herangehensweise. Bei ihr hätte das nichts genützt, meint sie. Niemand hätte sie dazu ermuntern können, offener gegenüber anderen Berufen zu sein.

5.4.2 Ermunterung zum Schnuppern

Die zweite Subkategorie *Ermunterung zum Schnuppern* haben alle Interviewten genannt und waren derselben Meinung. Die Berufsberatungspersonen sollen die Jugendlichen ermuntern, verschiedene Berufe zu schnuppern, auch wenn die Jugendlichen auf Anhieb noch nicht so begeistert sind.

Und ich denke, wenn jetzt jemand gerne Tiere hat, dass man ihn ermutigt, trotzdem mal schnuppern zu gehen um rauszufinden ob es gehen würde oder ob es wirklich schwierig ist von den traditionellen Möglichkeiten her. Vielleicht wäre es ja eine Möglichkeit. (E1, S.13).

Ich würde sagen: „Probiere mal etwas anderes aus, anstatt KV, mal etwas schnuppern gehen. Vielleicht gefällt es dir.“ (J2, S.9).

5.4.3 Konkrete Hilfestellungen

Ausserdem werden von allen Jugendlichen und von einer Expertin die konkreten Hilfestellungen als wichtig genannt, also beispielsweise Bewerbungen korrigieren, informieren, wo noch freie Lehrstellen sind, Vorstellungsgespräche üben, auf Zwischenlösungen aufmerksam machen und andere mehr. Alle Jugendlichen berichten, dass ihnen solch konkrete Unterstützung sehr geholfen hat.

Ich habe das Gefühl bei Schweizer Kindern in Anführungszeichen helfen die Eltern immer ein bisschen. Da wird der Brief noch korrigiert oder so weil sie wissen, wie schwierig es ist. Die tamilischen Leute schauen vielleicht schon untereinander aber ich denke das könnte eine grosse Hilfe sein, wenn man die Jugendlichen hier ein wenig unterstützen würde. (E1, S.12).

Meine Schweizer Nachbarin hat mir immer Stellen rausgesucht und mich gefragt: „Hast du gesehen, der sucht einen Lernenden.“ Das hat mir sehr geholfen. Auch das Korrigieren der Bewerbung in der Schule war hilfreich. (J1, S.11).

Also, ich hatte mehrheitlich immer Schwierigkeiten mit dem Deutsch. Da hat mir der eine Lehrer die Bewerbung korrigiert und der andere Lehrer hat geschaut, ob die Struktur und alles gut sind, ob alles auf einer Linie ist und so. (J2, S.7).

Bei uns kam noch jemand erklären wie das Bewerbungsgespräch abläuft. Ich weiss nicht mehr woher sie gekommen ist. Ein paar von unserer Klasse hatten dann die Chance, mit ihr ein Bewerbungsgespräch durchzuspielen. Wir hatten

alle unseren Bewerbungsbogen dabei. Damit wir das Bewerbungsgespräch mal sehen und nicht kommen und nicht wissen, was uns erwartet. Wir hatten auch eine Liste, was wir machen sollten, keine Kapuzen, Kaugummi, nicht zu stark geschminkt, ein normales Outfit, einfach solche Sachen, dass es alle wissen. Auf eine Art war es zwar schon klar, aber trotzdem. (J3, S.12).

Die genannten konkreten Unterstützungsmassnahmen können bei Bedarf direkt in der Berufsberatung umgesetzt werden.

5.4.4 Einladen der Eltern

Nebst genannten Hilfestellungen in der Beratung wird der Einbezug der Eltern von der tamilischen Übersetzerin und zwei Jugendlichen als Unterstützungsmöglichkeit der Berufsberatung genannt. Zunächst sollen die Eltern eingebunden werden, damit diese sich ihrer Aufgabe bewusst werden, sich an der Berufswahl und Lehrstellensuche ihrer Kinder zu beteiligen.

Die Eltern sind sehr wichtig. Wir müssen unsere Kinder stärken. Das ist sehr wichtig. (E2, S.6-7).

Und da wäre es wichtig zu sagen: „Kannst du mal deine Eltern fragen zum Mitkommen?“ Oder eine Einladung schicken. Häufig, wenn die Eltern eine Einladung bekommen, denken sie das ist höflich und sie werden mindestens einmal kommen. Wenn Sie schriftlich und per Post eingeladen werden, wird das ernst genommen. So können sie alle zusammen kommen und die Eltern merken: „Das ist unsere Aufgabe!“ Die Eltern sehen die Möglichkeiten, BIZ, Infoabende, Tage der offenen Türe und fühlen sich ein bisschen verpflichtet. (E2, S.12-13).

Interviewerin: Kommt dir sonst noch ein Tipp in den Sinn, wie Berufsberater damit umgehen könnten?

Vielleicht für die, die nicht so selbstbewusst sind, dass sie vielleicht mal mit den Eltern hierhin kommen. Also ich weiss nicht, ob das üblich ist. (J3, S.13).

5.4.5 Sensibilisierung der Eltern auf das Schweizer Bildungssystem

Überdies geben beide Expertinnen und zwei Jugendliche an, dass es in vielen Fällen sinnvoll wäre, die Eltern auf das Bildungssystem der Schweiz, das von jenem Sri Lankas stark abweicht, zu sensibilisieren. Informationsanlässe auf Tamilisch werden einerseits wegen den häufig mangelnden Sprachkenntnissen der Eltern, andererseits wegen der Glaubwürdigkeit, als ideales Mittel dafür angesehen.

Solche Eltern brauchen mehrere Erklärungen. Ich habe ab und zu gehört, die Berufsberaterin oder der Berufsberater sei Rassist. Einige Berater oder Beraterinnen merken das nicht. (...) Diese Beziehung wackelt ein bisschen. In solchen Situationen braucht es Vermittlung oder eine andere Methode für die Erklärung. Oder die Empfehlung eines Infoabends, es gibt auch tamilische, die Eltern brauchen zusätzlich Informationen. (E2, S.8).

Ja, das schon. Sie gingen auch mal mit mir nach Luzern an eine Berufsinfomesse. Dort hatte es eine Tamilin, die übersetzt hat und die eine Führung gemacht hat und immer alles erklärt hat mit den Möglichkeiten, Passerelle und so. Ich fände das wichtig. Vor allem die Leute, wie auch meine Eltern, sind jetzt nicht Leute, die mega gut deutsch sprechen können und die nicht gerade alles verstehen. Dann wäre das schon noch praktisch, dass sie das so erfahren. (J1, S.7).

...das ist noch etwas anderes. Bei Schweizern denken sie vielleicht: „Jaja.“ Klar, wenn man ein Tamile ist und das eine Tamilin erklärt, glaubt man es eher. Dass sie es auch mal von jemand anderem hören als von den Kindern selber ist sicher auch ein Vorteil. Das denke ich. (J3, S.14).

Beide Expertinnen und eine Jugendliche weisen speziell darauf hin, dass die Eltern die Berufslehre in der Schweiz als hochwertigen Bildungsabschluss anerkennen müssen, damit sie die Ausbildung ihrer Kinder gegenüber ihren Verwandten verteidigen können. Die Eltern müssten ihrer Ansicht nach darauf sensibilisiert werden, dass die Berufslehre den Weg an die Hochschule öffnet.

Der Teil der Ausbildung kommt immer gut an, dass man einen Abschluss macht und man sich steigern kann. (E1, S.8).

Dann kannst du die Weiterbildungsmöglichkeiten aufzeigen, und gerade konkret, welches Studium sie danach machen könnten, damit sie das ihren Verwandten so erklären können. (E2, S.11).

Dass ich jetzt eben die Lehre mache. Und ich habe gesagt, dass ich die BM (Berufsmatur) gleichzeitig machen kann. (J1, S.8).

Ein weiteres Argument für die Berufslehre, das den Eltern kommuniziert werden sollte, sehen sie in der Berufserfahrung. Sie machten die Erfahrung, dass Lehrabgänger auf dem Arbeitsmarkt beliebter sind als Mittelschul- oder Hochschulabgänger. Diese Feststellung wird durch den Bildungsbericht Schweiz (2014) bestätigt: „Aus der vorhandenen Evidenz lässt sich heute schliessen, dass Personen mit einer beruflichen Ausbildung einen Vorteil beim Übergang in den Arbeitsmarkt haben und in den ersten Erwerbsjahren somit in Bezug auf Erwerbsquote und Einkommen relativ zu anderen Ausbildungstypen gut dastehen.“ (SKBF, 2014, S.131).

Das kann man auch in diese Richtung erklären. Dass die Leute im Berufsfeld Berufserfahrungen haben, und das ist ein grosser Vorteil. Wenn jemand nur einen akademischen Hintergrund hat, hat er weniger Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Sie müssen mehr kämpfen. Das ist ein Nachteil der akademischen Ausbildung. (E2, S.11).

Und man kann schon Berufserfahrung machen, dann finde ich auch schneller einen Job. Meine Cousine hat studiert und findet jetzt nicht einmal ein Praktikum. Dann ist es für mich nach der Lehre sicher einfacher. (J1, S.10).

5.4.6 Erwartungen des Umfelds auf der Metaebene ansprechen

Ausserdem ist die Anregung zur Selbstreflexion Bestandteil der Berufsberatung. Beide Expertinnen und ein Jugendlicher empfehlen, dass die Erwartungen der Eltern und Verwandtschaft sowie die Erwartungen an sich selbst, auf der Metaebene, das heisst aus Distanz und übergeordneter Sicht, ehrlich angesprochen werden sollten.

Man kann nachher anders darauf reagieren, wenn man hört, dass eine Tante aus Sri Lanka da wahnsinnig reinredet, das kommt eben schon vor. (E1, S.8).

„Was denkst du, wenn du einen anderen Beruf wählen könntest, was denken deine Eltern?“ Das kann man auf jeden Fall versuchen. (E2, S.10).

Oder die Jugendlichen fragen: „Kennst du jemand, der mit den Eltern sprechen könnte? Zum Beispiel die Grosseltern?“ Das könnte man so versuchen. (E2, S.10).

Ich würde jetzt zuerst mal ein Mindmap machen. Mal deinen Namen aufschreiben und aufschreiben, welchen Beruf du von dir aus gerne machen würdest, danach immer so die Eltern aufschreiben, die Tante und von dort aus welche Berufe sie gesagt haben. Dann anschauen, was besser ist oder was am meisten gesagt worden ist. (J2, S.10).

Die Beziehungsebene wird von der tamilischen Expertin betont. Die Beziehung zwischen der Beratungsperson und der ratsuchenden Person muss stimmen, damit ein offenes Gespräch stattfinden kann.

Ich bin nicht Berufsberaterin aber als Mutter würde ich ihr vielleicht sagen: „Denk noch einmal darüber nach, ist das wirklich dein Weg oder was möchtest du noch?“ Es braucht eine Beziehung, ein Gespräch.“ (E2, S.10).

Ein offenes Gespräch mit ehrlicher Stellungnahme sieht auch eine weitere Jugendliche als sinnvoll an.

Wenn sie sich nicht sicher sind, was sie machen sollen und zwischen den Eltern und sich selbst entscheiden müssten, würde ich meistens sagen: „Hör auf dein Herz. Weil du machst es über längere Zeit, du machst es eigentlich dein Leben lang.“ (J3, S.12-13).

5.4.7 Selbstvertrauen stärken

Das Aktivieren von Ressourcen, Mut machen, Selbstvertrauen stärken und damit dem Jugendlichen ermöglichen, seinen eigenen Weg zu gehen, wird von allen Jugendlichen und einer Expertin als grosser Beitrag, der die Berufsberatung erbringen kann, angesehen. Um dies optimal tun zu können, müssen der Beratungsperson die Probleme der Jugendlichen bewusst sein.

Mehr auf die Probleme der Jugendlichen eingehen als auf die Berufe selbst. Da ist es natürlich gut wenn der Berufsberater weiss, dass tamilische Kinder manchmal unter Druck sind. (J1, S.12).

Und als ich letzten Herbst am Boden zerstört war, weil ich nicht wusste, wie weiter, hat mir die Studienberatung sehr geholfen. Sie hat mir wieder Mut gemacht und mir gesagt: „Du schaffst das!“ Dann hat sie mir verschiedene Wege aufgezeigt und auch gesagt, wie lange die Wege dauern. Oder sie hat von sich selber erzählt, da habe ich gemerkt, dass ich nicht die Einzige bin, die Umwege macht und bekam wieder Hoffnung. Auch hat sie mir gesagt, was ich alles schon erreicht habe und meine guten Noten gelobt und ich habe mich nicht mehr so als Versager gefühlt. (J1, S.11).

6. Diskussion

6.1 Überblick

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit der Berufswahl tamilischer Jugendlicher in der Schweiz. Aus der Feststellung, dass tamilische Jugendliche häufig auf einige wenige Berufe oder auf Mittelschulen festgefahren sind, wurden folgende Fragestellungen abgeleitet:

Was sind die Gründe für die häufig eingeschränkte Berufswahl tamilischer Jugendlicher?

und

Mit welchen konkreten Massnahmen und Hilfen können Berufsberaterinnen und Berufsberater tamilische Jugendliche und deren Eltern bei der Berufswahl unterstützen?

Bestehende Literatur, Studien und Dokumentationen zu Tamilen in der Schweiz zeigen mögliche Gründe für die einseitige Berufswahl auf. Diese Gründe werden in der vorliegenden Forschung aufgegriffen und durch problemzentrierte Interviews mit zwei Expertinnen und drei tamilischen Jugendlichen mehrheitlich bestätigt sowie erweitert. Es geht hervor, dass sich einige tamilische Jugendliche in einem Spannungsfeld zwischen den Kulturen befinden und dass die Eltern einen grossen Stellenwert in ihrer Berufswahl einnehmen. Die Laufbahntheorien nach Gottfredson (1981) und der systemtheoretische Ansatz Systems Theory Framework STF nach Patton & McMahon (2006) liefern weitere mögliche Berufswahleinflüsse allgemeiner Natur. Vor allem das *Prestige der Berufe* und der *Einfluss der Peers* sowie der *Verwandtschaft* erweisen sich als wichtige Einflussfaktoren, die sich auch in den Interviews zeigen. Die beiden Laufbahntheorien lieferten zudem erste Ansätze für die Beratungspraxis (2. Fragestellung). Die Beantwortung der zweiten Fragestellung, wie Berufsberatungspersonen tamilische Jugendliche und deren Eltern bei der Berufswahl unterstützen können, wurde in den Interviews mit offenen Fragen erarbeitet, woraus wichtige und neue Erkenntnisse gewonnen werden konnten. Als erster Ansatz ergab sich, die Berufe ansprechend zu beschreiben, indem konkret auf Weiterbildungsmöglichkeiten, den Lohn oder auf die Entsprechung der Berufsausbildungen im Ausland hingewiesen wird, die dort gegebenenfalls im Studium gelernt werden. Die Ermunterung, auch Berufe zu schnuppern, die nicht auf Anhieb als erstrebenswert erachtet werden, sowie konkrete Unterstützung beim Bewerbungsverfahren, sind weitere direkte Massnahmen, die in Beratung angewandt werden können. Des Weiteren zeigte sich, dass das Einladen der Eltern und deren Sensibilisierung auf das Schweizer Bildungssystem von den Expertinnen und den Jugendlichen als wichtiger Beitrag der Berufsberatung erachtet werden. Das Ansprechen und die Reflexion der unter Umständen unerreichbaren Erwartungen des Umfelds sowie das Stärken des Selbstvertrauens und das Ermutigen, seinen eigenen Weg zu gehen, sind zudem zentrale Erkenntnisse für die Berufsberatung.

6.2 Beantwortung und Interpretation der 1. Fragestellung

Was sind die Gründe für die häufig eingeschränkte Berufswahl tamilischer Jugendlicher?

6.2.1 Die zweite Generation im Spannungsfeld

Aus den theoretischen Grundlagen wird deutlich, dass tamilische Jugendliche in der Regel nach tamilischen Traditionen erzogen werden. Häufig sind Tamilen gegenüber dem gesellschaftlichen und kulturellen Leben der Schweiz eher reserviert. Sie haben eine eigene Infrastruktur aufgebaut, es gibt tamilische Tempel, Sportclubs, Schulen, Radio, Fernsehen und vieles mehr. Dies bestätigt sich durch die Interviews. Die tamilischen Jugendlichen sind absorbiert. Laut Zihlmann (2011) schränkt eine nur teilweise Integration die Berufswahlfreiheit ein, indem die Möglichkeiten der hiesigen Gesellschaft nicht optimal genutzt werden können (S.185). Ein Experteninterview bestätigt diese Aussage. Die Expertin gibt zu bedenken, dass die Jugendlichen bereits mit einem Handicap in die erste Klasse kommen. Durch die Absonderung hatten sie wenig Gelegenheit, Deutsch zu lernen, was für ein Mitkommen in der Schule zentral wäre. Auch die mangelnde Beziehungspflege zur Schweizerischen Bevölkerung wird von der Literatur und einem Interview als Schwierigkeit genannt. Gerade bei der Lehrstellensuche kann das Netzwerk als Türöffner fungieren. Fehlt ein solcher Türöffner, wirkt sich dies einschränkend auf die Berufswahl aus. Einerseits leidet die zweite Generation unter der Spannung der beiden unterschiedlichen Kulturen, sie wissen nicht recht, wohin sie gehören, fühlen sich als „Weder-noch“ (Tama Vakeesan in Bieri, 2014, 05:36) oder wie im „Sandwich“ (J3, S.16). Auf der anderen Seite fühlen sie sich als „Lebenskünstler“ (Laavanja Sinnadurai in Bieri, 2014, 16:50), die die beiden Welten miteinander verbinden und sich in ihnen heimisch bewegen.

6.2.1 Bedeutung der Eltern im Berufswahlprozess

Verschiedene Quellen, unter anderem auch das BFM (2007, S.16/17) halten fest, dass tamilische Eltern grossen Wert auf eine gute Ausbildung legen. Dabei wird ersichtlich, dass einige Berufe mit einem sozialen oder kulturellen Stigma behaftet sind. Das Kastendenken, das bewusst oder unbewusst auch bei Tamilen in der Schweiz vorhanden ist, spielt eine grosse Rolle bei der Berufswahl der Kinder. Jeder Kaste sind Berufe zugeordnet, deren Reinheitsgrad den sozialen Status mitdefiniert. Beispielsweise sind Coiffeur/Coiffeuse, Schreiner/in oder Fachmann/-frau Gesundheit eher Berufe aus den unteren Kasten. Gemäss Literatur halten die Eltern ihre Kinder folglich an, einen nach tamilischen Werten respektablen Beruf zu erlernen, also einen Büro- oder Hochschulberuf. Dies geschieht einerseits durch Unterstützung und Interesse an der Berufswahl, andererseits wird ein enormer Erfolgsdruck auf die Kinder

ausgeübt (BFM, 2007, S.53). Die Erziehung, die auf Gehorsam und Zurückhaltung ausgerichtet ist, verstärkt dieses Phänomen. Die Ergebnisse sämtlicher Interviews bestätigen den Druck der Eltern. Das Kastendenken und/oder der Status in der tamilischen Gesellschaft ist von allen interviewten Personen als Grund für die häufig einseitig ausgerichtete Berufswahl bestätigt worden. Allerdings sagt ein Jugendlicher von sich selbst, dass es seinen Eltern egal gewesen sei, was für einen Beruf er gewählt habe. Er sieht jedoch die Problematik in seinem tamilischen Bekanntenkreis. Die Unkenntnis des Schweizer Bildungssystems oder das Misstrauen demjenigen gegenüber erhöht den Druck zusätzlich. Nebst dem Kastendenken und dem damit verbundenen gesellschaftlichen Ansehen beruht der Erfolgsdruck auf dem Bedürfnis der Eltern, ihren Kindern ein besseres Leben zu ermöglichen, als sie es selbst hatten. Die erste Generation kam teilweise gut ausgebildet in die Schweiz und erfuhr in der Schweiz anfangs eine Diskriminierung. Ihre Ausbildung wurde in der Schweiz nicht anerkannt. Viele Tamilen der ersten Generation arbeiten im Gastgewerbe, in der Pflege oder der Reinigung zu einem niedrigen Gehalt, was sie ihren Nachkommen ersparen wollen. Dieser Aspekt wird von der Literatur und zwei Interviews aufgeführt. Obendrein sind die Eltern und Kinder unter Druck der Verwandtschaft sowie der tamilischen Gesellschaft in der Schweiz, die ebenfalls Kontrolle ausüben, aber auch unterstützend sein können. Dieser Gesichtspunkt geht hauptsächlich aus den Interviews hervor.

6.2.2 Andere Berufswahleinflüsse

Aus der Berufswahltheorie nach Gottfredson (1981) gehen weitere mögliche Gründe für eine eingeschränkte Berufswahl hervor. Ihre Theorie ist allgemeiner Natur und nicht spezifisch auf tamilische Jugendliche ausgerichtet. Gottfredson (1981) fand heraus, dass Geschlechtstypik und Prestige wichtige Einflussfaktoren auf die Berufswahl sind. Müssen Kompromisse gemacht werden, beispielsweise aufgrund schulischer Kompetenzen, werden in der Regel zuerst die Interessen, dann das Prestige eines Berufes und erst am Schluss die Geschlechtsrolle geopfert (Gottfredson, 1981, S.575). Die empirischen Befunde dieser Arbeit zeigen bei zwei von drei Jugendlichen deutlich, dass das Prestige der Berufe von zentraler Bedeutung beim Berufswahlentscheid war. Bezüglich der Geschlechtstypik wurde keine Erhebung gemacht. Weiterhin erarbeitet Gottfredson (1981) das Prinzip des Selbstkonzepts. Muss ein Kompromiss in der Berufswahl vorgenommen werden, kommen

nur Alternativen in Frage, die im *Social Space* (=sozialer Spielraum) sind, im Bereich dessen, wer das Individuum in den Augen der Familie, der Peers und der Gesellschaft sein möchte (S.548). Es kann angenommen werden, dass tamilische Jugendliche einen kleineren sozialen Spielraum haben, da die *kognitive Landkarte*, das heisst die beruflichen Stereotypen, nach tamilischen Werten ausgerichtet sind und / oder die Familie wenig kompromissbereit ist. Sind die beruflichen Alternativen ausserhalb des *Social Space*, wird eine Verpflichtung vermieden. Es werden weitere Alternativen gesucht, unerreichbare Ziele weiter verfolgt oder Entscheidungen aufgeschoben.

Das Systems Theory Framework (STF) nach Patton und McMahon (2006) befasst sich mit der Vielzahl von Systemen, die in und um das Individuum bestehen und dessen Karriere beeinflussen. Das STF ist kulturunabhängig. Die Systeme sind offen und durchlässig, sie interagieren miteinander und mit dem Individuum. Das STF bestätigt die vorangehenden Interpretationen der zweiten Generation im Spannungsfeld und der Bedeutung der Eltern bei der Berufswahl. *Abstammung, Familie, Erziehung* und *Schule* sind extrapersonelle Systeme, die karrierebeeinflussend sind. Allenfalls haben diese Systeme unterschiedliche Erwartungen an die Jugendlichen. So geraten sie in einen inneren Konflikt. Die *Peers* bilden ebenfalls ein extrapersonelles System, das karrierebeeinflussend ist. Sämtliche interviewten Jugendlichen schreiben ihren Kollegen und Kolleginnen eine grosse Bedeutung bei ihrer Berufswahl zu. Intrapersonelle Systeme wie *Persönlichkeit, eigene Überzeugungen, das Selbstkonzept, die Interessen, die Fähigkeiten* und andere sind desgleichen karrierebeeinflussend. So sagen zwei Jugendliche deutlich, dass der gewählte Beruf zu ihnen als Person passen musste und dass ihnen dies bei der Berufswahl wichtiger gewesen sei, als äussere Faktoren wie die Erwartungen des Umfelds oder der Lohn. Sie sehen sich dabei jedoch eher als Ausnahme in der tamilischen Gesellschaft und wurden durch den Cousin, beziehungsweise die Brüder im Entscheid bestärkt.

6.3 Beantwortung und Interpretation der 2. Fragestellung

Mit welchen konkreten Massnahmen und Hilfen können Berufsberaterinnen und Berufsberater tamilische Jugendliche und deren Eltern bei der Berufswahl unterstützen?

Die Theorie aber vor allem die Interviews haben wichtige Handlungsmöglichkeiten für die Praxis der Beratung geliefert. In den Interviews wurden mehrere Möglichkeiten erarbeitet, die in der Berufsberatung unterstützend für tamilische Jugendliche und deren Eltern wirken können. Folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die Erkenntnisse aus den theoretischen Grundlagen und den Interviews sowie deren Interpretation.

Tab. 2: Handlungsmöglichkeiten und Beratungsansätze in der BSLB tamilischer Jugendlicher (eigene Darstellung)

Massnahme / Ansatz / Hilfsmittel	Erläuterung und Interpretation der Autorin	Urheber/in
-Interessenabklärung -berufliches Kartensortieren -Überprüfen und Hinterfragen der Ziele und Ansprüche	Jugendliche wissen häufig nicht, was sie gerne tun, Interessenabklärung kann helfen. Beispielsweise Berufsfotos sortieren F-I-T (Stoll, Jungo & Toggweiler, 2012) oder Interessenkarten (Tätigkeiten sortieren) (SDBB, 2015). Für Jugendliche, die nach Berufen streben, die ihren Interessen oder Fähigkeiten nicht entsprechen.	Gottfredson, 1981, S.576-577
-Hinweis auf Einflussfaktoren -Verworfen Berufe wieder aufnehmen	Anmerkung, dass alle Berufe für alle Personen möglich sind, Einflussfaktoren wie Prestige oder Geschlecht direkt thematisieren. Einmal verworfene Berufe werden in der Regel nicht mehr neu überprüft (Gottfredson, 1981, S.556). Berufsberatungsperson sollte solche Berufe wiederaufnehmen und thematisieren (Jungo, 2011, S.56-57).	Jungo, 2011, S.56-57
-Geschichten, Karten, Zeichnungen, berufliche Entwicklungslinie	Z.B. die jetzige berufliche Situation zeichnen, Aufdecken der verschiedenen Muster und Themen (Systeme), Betrachtung der eigenen Situation im übergeordneten Zusammenhang, aus Distanz. Dem Leben einen Sinn geben.	Schreiber, 2014, S.30-36
-Fragebogen MSCI	Bewusst machen der inneren und äusseren Systeme, die das Individuum umgeben. Reflexion der verschiedenen, einflussnehmenden Systeme, Stärkung der ICH-Identität.	Patton, McMahon & Watson, 2005
-Erwartungslandschaft zeichnen	Mindmap zu den eigenen Erwartungen (Mitte) sowie den Erwartungen der Personen, die das Individuum umgeben. Reflexion: Zu wie viel Prozent erfülle ich diese Erwartungen? Haben diese Leute wirklich diese Erwartungen? Ermutigen, den eigenen Weg zu gehen.	Patton & McMahon, 2006, S.7-8
-Berufe ansprechend beschreiben -Ermunterung zum Schnuppern -Konkrete Hilfestellungen	Vorzüge möglicher Alternativberufe hervorheben, Parallelen ziehen zu Ausbildungen im Ausland, die allenfalls dort Studiengänge wären. Ermuntern, Berufe zu schnuppern, die die Jugendlichen bis anhin nicht anstreben, die aber passen könnten. Bewerbungen korrigieren, aufmerksam machen auf neue Lehrstellen, Vorstellungsgespräch üben etc.	E1, E2, J3 E1, E2, J1, J2, J3 E1, J1, J2, J3
-Einladen der Eltern	Eltern mündlich oder schriftlich zum Gespräch einladen, damit sie sich ihrer Aufgabe im Berufswahlprozess bewusst werden und die Berufsberatung und das BIZ kennenlernen.	E2, J1, J3

Diskussion

-Sensibilisierung der Eltern auf das Bildungssystem der Schweiz	Infoanlässe auf Tamilisch (Sprachkenntnisse und Glaubwürdigkeit). Den Eltern die Schweizer Berufslehre als hochwertigen Bildungsabschluss vorstellen, der für die Hochschule qualifiziert. Ansprechen, dass Berufserfahrung in der Lehre die Chancen auf eine Stelle nach Abschluss erhöht.	E1, E2, J1, J3
-Erwartungen des Umfelds auf der Metaebene ansprechen	Offenes Gespräch führen auf der Metaebene, Erwartungen des Umfelds thematisieren und festhalten, Erwartungen an sich selbst herausfinden, Lösungen im ehrlichen Gespräch erarbeiten, Bsp. „Wer könnte mit deinen Eltern sprechen (z.B. Tante)?“ Grundvoraussetzung Vertrauensbasis zwischen Berufsberatungsperson und Jugendlichen.	E1, E2, J2
-Selbstvertrauen stärken	Sich als Berufsberatungsperson der Problematik bewusst sein, Ressourcen der Jugendlichen aktivieren, Selbstvertrauen stärken, Mut machen, damit die Jugendlichen ihren eigenen Weg gehen.	E2, J1, J2, J3

Das theoretisch erarbeitete Wissen und die Ergebnisse der Interviews weisen Parallelen auf. So wird deutlich, dass das offene Gespräch, das Distanz vom Individuum nimmt und auf die Metaebene geht, sowohl bei mehreren Autoren als auch bei den Interviews als zentrales Mittel zur Unterstützung betrachtet wird. Gottfredson (1981) besagt, dass die Ziele und Ansprüche des Individuums überprüft und hinterfragt werden sollen (S.576-577). Jungo (2011) sieht die offene Kommunikation über mögliche Einflussfaktoren wie Prestige oder Geschlechtstypik der Berufe als sinnvoll an um die Berufswahlfreiheit zu gewährleisten (S.56-57). Schreiber (2014) sieht in Zeichnungen, Geschichten oder der beruflichen Entwicklungslinie eine Gesprächsgrundlage um auf die Metaebene zu gelangen (S.30-36). Patton, McMahon & Watson (2005) entwickelten einen Fragebogen für die Beratung, der der Reflexion der verschiedenen einflussnehmenden Systeme dient, welche wiederum im Gespräch offen mit der Beratungsperson besprochen werden. Patton und McMahon (2006) sprechen von der Erwartungslandschaft, die die Erwartungen des Umfelds reflektieren soll. Dieses Mittel sehen auch die Interviewten als wertvoll an. Auf diese Weise können Widersprüche in den Erwartungen aufgedeckt und der Umgang damit besprochen werden. Ein offenes Gespräch und eine vertrauensvolle Beziehung zwischen der Beratungsperson und der ratsuchenden Person werden von zwei Interviewten als zentral genannt. Weitere Massnahmen und Methoden gehen für die Berufsberatung hervor. Jugendliche sind sich oft ihrer beruflichen Vorlieben und Möglichkeiten nicht bewusst. Eine Interessenabklärung, Berufsfotos oder Tätigkeitskarten sortieren oder verschiedene Berufe in der Beratung vorstellen, sowie die Ermunterung, auch Berufe zu schnuppern, die bis anhin nicht berücksichtigt wurden, zielen direkt auf die

Interessen und die Berufsinformation ab. Die Eltern einzubeziehen und auf das Schweizer Bildungssystem zu sensibilisieren ist Erkenntnis der Interviews, da sich dieser Aspekt auf die Problematik der tamilischen Jugendlichen bezieht, deren Eltern häufig Richtung Mittelschule oder Büroberufe drängen. Bei all dem ist zu beachten, dass es im Ermessen der Beratungsperson liegt, welche Methoden und Hilfsmittel sie anwendet. Die verschiedenen Handlungsmöglichkeiten sind je nach Situation, Jugendliche, Eltern und Vertrauensbeziehung unterschiedlich geeignet. Ausserdem muss sich die Beratungsperson mit der Methode oder dem Hilfsmittel identifizieren können.

6.4 Würdigung und Kritik der Methode

Die qualitative Erhebungsmethode mit problemzentrierten Interviews hat sich bewährt. Es konnten verschiedene Aspekte der Fragestellungen erhoben, erörtert und in Zusammenhang mit der Theorie gebracht werden. Die offenen, halb strukturierten Fragen ermöglichten es, die Problemstellung der eingeschränkten Berufswahl tamilischer Jugendlicher von verschiedenen Seiten und dementsprechend tiefgründig zu behandeln. Da es sich bei den Fragestellungen dieser Arbeit um gesellschaftliche Themen handelt, eignete sich die Methodik besonders. Darüber hinaus konnten mögliche Handlungs- und Beratungsansätze auf die zweite Fragestellung, wie Berufsberaterinnen und Berufsberater tamilische Jugendliche bei der Berufswahl unterstützen können, erst im direkten Austausch mit Betroffenen und Expertinnen entwickelt werden. Die Interviewten konnten frei antworten und wurden in den Problemlöseprozess einbezogen. Sie wiesen eine hohe Kommunikations- und Reflexionsfähigkeit auf, was zu umfassenden und gegenstandsnahen Ergebnissen führte. Kritisch zu bemerken ist eine mögliche Beeinflussung der Befragten, da die Interviews auf gewissen Vorannahmen basierten. Die Stichprobe mit den betroffenen Jugendlichen und den Expertinnen erwies sich als aussagekräftig. Zwei der Jugendlichen sagen von sich selbst, dass sie sich bezüglich Durchsetzungskraft und Eigenwillen von ihren tamilischen Kolleginnen und Kollegen unterscheiden, was den Gehalt der Interviews vergrösserte, jedoch auch als Kritikpunkt gesehen werden kann, da es sich um Spezialfälle handelt. Eine Erweiterung auf tamilische Eltern der ersten Generation und auf Berufsberatungs- und Lehrpersonen wäre wünschenswert gewesen und hätte die Perspektive vervollständigt, jedoch den Rahmen dieser Arbeit gesprengt. Dennoch konnte die Sichtweise der Elterngeneration am Rande aufgegriffen werden

durch die tamilische Expertin, die auch gleichzeitig Mutter ist. Die Berufsberatung der befragten Jugendlichen lag mindestens zwei Jahre zurück und fand nicht bei der Interviewerin statt. Die befragten Personen standen also in keinem Abhängigkeitsverhältnis zur Interviewerin, was unbefangene Antworten möglich machte. Die Auswertung nach der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2002) brachte Überblick und Systematik in die Hülle von Material. Das Kategoriensystem entstand im Laufe der Auswertung. Die Abgrenzung der Kategorien erwies sich als grosse Herausforderung, da sich die verschiedenen Bereiche teilweise überschneiden. So hätten einige Aussagen mehreren Kategorien zugeordnet werden können. Die Forschungsarbeit erfüllte die Gütekriterien bestmöglich und in grossem Ausmass. Hervorzuheben ist die Nähe zum Gegenstand, die durch eine Vertrauensbeziehung zwischen der Interviewerin und den befragten Personen entstand. Weiterhin hält die Autorin fest, stets nach ethisch-moralischen Werten gehandelt zu haben.

6.5 Ausblick

Aufgrund der vorliegenden qualitativen Studie können folgende Hypothesen entwickelt werden:

- Tamilische Jugendliche werden nach tamilischen Traditionen erzogen. Sie befinden sich in einem Spannungsfeld zwischen den Werten ihrer Eltern, die tamilisch geprägt sind, und den Schweizer Werten, die sie in der Schule vermittelt bekommen. Viele lernen die beiden Welten jedoch miteinander zu verbinden und von beiden zu profitieren.
- Viele tamilischen Eltern und die weitere Verwandtschaft haben eine grosse Bedeutung bei der Berufswahl ihrer Kinder. Sie halten die Kinder an, Berufe der kastenhöheren Schichten zu erlernen, um gesellschaftliche Anerkennung zu erlangen oder den Kindern ein besseres Leben zu ermöglichen, als sie selbst es haben.
- Es gibt auf der anderen Seite Eltern, die sich gar nicht mit der Berufswahl ihrer Kinder befassen. Daraus resultiert eine mangelnde Unterstützung.
- Mangelnde Kenntnis des Schweizer Bildungssystems, beziehungsweise Misstrauen demjenigen gegenüber, bewirkt ein unangepasstes Unterstützungsverhalten durch die Eltern oder die Verwandtschaft.

- Prestige, Peers und intrapersonelle Faktoren wie Persönlichkeit, Interesse und andere sind weitere bedeutsame Einflussfaktoren auf die Berufswahl tamilischer Jugendlicher.
- Bei der Berufswahl tamilischer Jugendlicher stehen der Berufsberatung verschiedene Unterstützungsmöglichkeiten zur Verfügung. Dabei besteht ein Handlungsspielraum verschiedener Möglichkeiten: qualitative Methoden (Zeichnungen, Fotos...), Interessenabklärungen, Berufsinformationen geben, der Einbezug der Eltern und deren Sensibilisierung auf das Schweizer Bildungssystem, offene Gespräche auf der Metaebene, Anregung zur Selbstreflexion und Ressourcenaktivierung.

Diese Hypothesen dienen als Grundlage für weitere Forschungsarbeiten. In grösserer Dimension quantitativ und qualitativ zu beforschen wäre das Ausmass des Einflusses der Eltern und Verwandten also beispielsweise auszumachen, wie viele Jugendliche ihren Eltern zu liebe einen bestimmten Beruf erlernen. Weiterhin wäre eine geschlechtsbezogene Untersuchung von Interesse, um mögliche Unterschiede zwischen Mädchen und Jungen zu prüfen. Schliesslich wäre die Wirkung der in dieser Studie herausgearbeiteten Methoden, Verfahren und Hilfsmittel der Berufsberatung zu überprüfen. Dies wäre mittels quantitativer Forschungsmethoden und deutlich grösserer Stichprobe sinnvoll. Eine qualitative Längsstudie wäre eine Bereicherung, beispielsweise dass tamilische Jugendliche direkt nach der Beratung sowie nach einer gewissen Zeitspanne zu der Wirkung der angewandten Methoden und den Unterstützungshilfen befragt werden. Ausserdem wäre die Wirkung aus Sicht der Berufsberatungspersonen genauer zu betrachten.

Für die Berufspraxis der Berufsberatung ist das Bewusstsein der Problematik von grosser Wichtigkeit. Ist sich die Berufsberatungsperson darüber im Klaren, warum eine tamilische Jugendliche oder ein tamilischer Jugendlicher an einem unrealistischen Berufswunsch festhält, kann sie anders mit der Situation umgehen. Hat sie dabei einen Fundus von verschiedenen Methoden, Hilfsmitteln und Ansätzen zur Verfügung, kann sie individuell auf den oder die Jugendliche eingehen. Die Jugendlichen selbst werden unter Umständen offener reagieren, wenn sie merken, dass die Beratungsperson ein gewisses Hintergrundwissen bezüglich tamilischen Gewohnheiten vorweist.

7. Literaturverzeichnis

- Baurschmid, M. (2010). *Karriereentwicklung des Chief Information Officer (CIO) aus systemisch-konstruktivistischer Perspektive*. Ratingen: epubli GmbH Verlag.
- Beinke, L. (2006). Der Einfluss von Peer Groups auf das Berufswahlverhalten von Jugendlichen. Ergebnisse einer Studie aus dem Jahre 2004 einschl. Alleinerziehender und Lehrer. In N. Bley & M. Rullmann (Hrsg.), *Übergang Schule und Beruf. Aus der Praxis für die Praxis – Region Emscher-Lippe*. (S.249-265). Wissenswertes für Lehrkräfte und Eltern. Recklinghausen.
- Bieri, B. (2014). *Doppelleben - Tamilische Secondos in der Schweiz*.
SRF Dok: S.I. : s.n.
- Bundesamt für Migration. BFM. (Hrsg.). (2007). *Die srilankische Diaspora in der Schweiz*. Bern-Wabern: BBL, Vertrieb Bundespublikationen.
- Bundesamt für Statistik, Bildungsstatistik. (2015). *Sekundarstufe II: Allgemein- und Berufsbildung – Übersichtstabellen*. Zugriff am 28. Mai 2015 unter <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/04/00/blank/uebersicht.html> (Stand Mai 2015).
- Gottfredson, L.S. (2002). Gottfredson's Theory of Circumscription, Compromise and Self-Creation. In D. Brown (Ed.), *Career Choice and Development* (S.85-148). San Francisco: Jossey-Bass.
- Gottfredson, L.S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology Monograph*, 28, (6), 545-579.
- Hirschi, A. (26.06.2014). *Laufbahntheorien I*. (Skript MAS Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung 2013H). Zürich: ZHAW IAP.
- Jungo, D. (2011). Berufswahlfreiheit – Psychologische Grundlagen und ihre Bedeutung für die Praxis. In Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung - Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB & R. Marty (Hrsg.), *Berufswahlfreiheit, ein Modell im Spannungsfeld zwischen Individuum und Umwelt* (S.39-99). Dübendorf: SDBB Verlag.
- Kammhuber, S. (2004). *Interkulturelles Management. Schriften des MBA-Fernstudienprogrammes*. Koblenz: ZFH.

- Lanfranconi, P. (2005). Wir müssen tun, was wir können!; Ich möchte mein Leben selber gestalten; Mein Ziel ist, Tabus zu brechen; Gott ist überall, er weiss alles; Die Eltern müssen mit der Schule zusammenarbeiten. In V. Markus (Hrsg.), *In der Heimat ihrer Kinder. Tamilen in der Schweiz*. Zürich: Offizin Verlag.
- Löhner, C. & Weibel, N. (2008). *Laufbahntheorien unter der Lupe. Überprüfung der Praxisrelevanz in der Berufs- und Laufbahnberatung und im Human Resource Management*. (Studienarbeit). Altendorf: ZHAW IAP.
- Lüthi, D. (2005). *Soziale Beziehungen und Werte im Exil bewahren. Tamilische Flüchtlinge aus Sri Lanka im Raum Bern*. (Arbeitsblatt 30). Bern: Institut für Ethnologie, Universität Bern.
- Mayring, P. (2002). *Einführung in die qualitative Sozialforschung* (5., überarb. und neu ausgestattete Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Neuenschwander, M., Gerber, M., Frank, N. & Rottermann, B. (2012). *Schule und Beruf – Wege in die Erwerbstätigkeit*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften (VS).
- Patton, W. & McMahon, M. (2006). The Systems Theory Framework of Career Development and Counseling: Connecting Theory and Practice. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 28, (2), 153-166.
- Patton, W., McMahon, M. & Watson, M. (2005). Qualitative Career Assessment: Developing the My System of Career Influences Reflection Activity. *Journal of Career Assessment*, 13, (4), 476-490.
- Patton, W., McMahon, M. & Watson, M. (2005). *MY SYSTEM OF CAREER INFLUENCES (MSCI)*. Camberwell, Vic: ACER Press.
- Schreiber, M. (27.06.2014). *Kurs 2.2.1 - Laufbahntheorien*. (Skript MAS Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung 2013H). Zürich: ZHAW IAP.
- Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung. SKBF. (2014). *Bildungsbericht Schweiz 2014*. Aarau: Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung.

- Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB (Hrsg.) (2015). *Berufe-easy.ch. Interessenkarten* (7. aktualisierte Aufl.). Bern: SDBB Versandbuchhandlung.
- Stoll, F., Jungo, D. & Toggweiler, S. (2012). *Foto-Interessen-Test F-I-T Serie 2012*. Bern: SDBB Versandbuchhandlung.
- Stürzinger, M. (2005). Little Jaffna: Die tamilische Diaspora in der Schweiz. In V. Markus (Hrsg.), *In der Heimat ihrer Kinder. Tamilen in der Schweiz* (S.13-17). Zürich: Offizin Verlag.
- Vögeli, J. (2005). „*Ohne śakti ist śiva nichts*“: *Tamilische Geschlechterbeziehungen in der Schweiz*. (Arbeitsblatt 28). Bern: Institut für Ethnologie, Universität Bern.
- Vögeli, J. (2003). „*Stärker als ihr denkt*“: *Tamilische Frauen in der Schweiz*. In M. Baumann, B. Luchesi & A. Wilke (Hrsg.), *Tempel und Tamilen in zweiter Heimat. Hindus aus Sri Lanka im deutschsprachigen und skandinavischen Raum*. (S.330-341). Würzburg: Ergon Verlag.
- Zihlmann, R. (2011). Innere (individuelle) Förderung der Berufswahlfreiheit; Äussere Möglichkeiten der Berufswahlfreiheit. In Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung - Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB & R. Marty (Hrsg.), *Berufswahlfreiheit, ein Modell im Spannungsfeld zwischen Individuum und Umwelt* (S.180-187). Dübendorf: SDBB Verlag.

8. Anhang

	Seite
Anhang A: Interviewleitfaden Expertinnen	66
Anhang B: Interviewleitfaden Jugendliche	67
Anhang C: Stichprobe	69
Anhang D: Kategoriensystem	70
Anhang E: Selbständigkeits- und Herausgabeerklärung	75

Anhang A: Interviewleitfaden Expertinnen

Einstieg / Sondierungsfragen

Wie ist Ihr Werdegang?

Was ist Ihre derzeitige Funktion?

Was verbindet Sie mit der tamilischen Kultur?

Berufswahl und Bildungssystem

Was sind Ihre Erfahrungen bezüglich der Berufswahl von tamilischen Jugendlichen?

Wie erklären Sie sich diese?

Sehen Sie Schwierigkeiten?

Wenn ja, was wäre hilfreich, um diese Schwierigkeiten zu reduzieren?

Bei meiner Arbeit als Berufsberaterin fällt mir auf, dass sich tamilische Jugendliche beinahe ausnahmslos für weiterführende Schulen oder Büro- und Zeichnerberufe interessieren und für andere Berufe wenig offen sind.

Wie ist Ihre Erfahrung damit?

Was denken Sie, sind die Gründe für diese eingeschränkte Berufswahl? (allenfalls nachfragen: Druck Eltern, Prestige, tamilisches Wertesystem)

Sähen Sie Möglichkeiten, Jugendliche zu Offenheit gegenüber anderen Berufen zu ermuntern? Welche?

Welche kulturellen Aspekte müssten dabei berücksichtigt werden?

Unterstützung

Was für Unterschiede sehen Sie zwischen der Sri-Lankischen und der Schweizerischen Bildungslandschaft?

Wie sollten Ihrer Meinung nach BerufsberaterInnen tamilischen Jugendlichen und deren Eltern das Schweizer Bildungssystem erklären?

Welche Unterstützung für die Jugendlichen und deren Eltern wäre in Ihren Augen sinnvoll bei der Berufswahl und der Lehrstellensuche?

Anhang B: Interviewleitfaden Jugendliche

Einstieg / Sondierungsfragen

Wie alt bist du?

Wo bist du in die Schule gegangen?

Bist du gerne zur Schule gegangen?

Welches Schulniveau hast du während der Sekundarschule besucht?

Wie lange lebst du in der Schweiz?

Was machst du heute beruflich?

Gefällt es dir?

Berufswahl und Bildungssystem

Wie war die Berufswahl und Lehrstellensuche für dich?

Was gefällt dir an deinem Beruf?

Welche Kriterien waren dir bei der Berufswahl wichtig?

Hätte es neben dem gewählten Beruf noch Alternativen gegeben? Welche?

Gibt es Berufe, die dich zwar interessierten, jedoch gar nicht für dich in Frage kamen? Welche? → Gründe herausfinden, nachhaken

Wie hätte man dich, im Nachhinein gesehen, dazu ermuntern können offener gegenüber anderen Berufen zu sein?

Was denkst du, war deinen Eltern bei deiner Berufswahl wichtig?

Haben sie dir bestimmte Berufe empfohlen und von anderen Berufen abgeraten?

Wenn ja, welche?

Warum, denkst du, haben dir deine Eltern diese eher empfohlen?

Hast du ihren Rat befolgt?

War das leicht für dich?

Wo siehst du Chancen und Schwierigkeiten in der Schweizerischen sowie der Sri-Lankischen Bildungslandschaft?

Wusstest du das damals schon bei der Berufswahl?

Denkst du, für dich als Tamile/Tamilin war die Berufswahl schwieriger oder einfacher als für andere Jugendliche? Inwiefern?

Unterstützung

Wer hat dich bei der Berufswahl und Lehrstellensuche unterstützt?

Wie genau hat diese Unterstützung ausgesehen? (Berufswahl und Lehrstellensuche)

→ nachhaken, konkrete Antworten

Was hat dir geholfen? → nachhaken, konkrete Antworten

Was hättest du dir noch gewünscht?

Anhang C: Stichprobe

Kürzel	Angaben zu Interviewpartnerinnen und -partnern
E1	Alter: 56. Sozialanthropologin, Expertin für die tamilische Diaspora in der Schweiz, Autorin diverser Fachliteratur, Dokumentarfilmemacherin, arbeitet zurzeit für ein Hilfswerk.
E2	Alter: 54. Übersetzerin tamilisch-deutsch, Erwachsenenbildnerin SVEB 1, Lehrerin HSK (Heimatliche Sprache und Kultur).
J1	Alter: 17, tamilische Jugendliche, seit Geburt in der Schweiz. FMS Schülerin (1. Jahr), fängt im Sommer KV-Lehre an.
J2	Alter: 19, tamilischer Jugendlicher, seit Geburt in der Schweiz. Produktionsmechaniker im 3. Lehrjahr.
J3	Alter: 18, tamilische Jugendliche, seit Geburt in der Schweiz. Augenoptikerin im 2. Lehrjahr.

Anhang D: Kategoriensystem

Überkategorien	Kategorien	Subkategorien	Definition / Kodierregeln	Ankerbeispiele
Kultur (K)	K1_Spannungsfeld	K1a_Freizeitaktivitäten	Tamilische Freizeitaktivitäten	Ja, früher habe ich Geige gespielt, gesungen und getanzt. (J1, S.11).
		K1b_Spannungsfeld und dessen Vereinbarung	Auf Kultur / Traditionen bezogen	Ja, auf jeden Fall hängt dies mit den Eltern zusammen. Die zweite Generation wächst ja mit beiden Kulturen auf und die kann das viel weniger nachvollziehen. Die Eltern haben da einen riesigen Einfluss. Viele junge Tamilen identifizieren sich sehr stark mit der Kultur der Eltern. Sie wissen schon, dass sie dann eine tamilische Person heiraten möchten. (E1, S.6).
		K1c_Soziale Kontrolle	Unterschied zu G2c: es geht hier um die allgemeine soziale Kontrolle untereinander während sich G2c auf die auf die Berufswahl bezieht.	Es wird auch immer wieder davon geredet, sie kontrollieren einander, es spielt dann vor allem unter ihnen eine Rolle. (E1, S.5).

Gewicht / Bedeutung der Eltern (G)	G1_Erziehung durch die Eltern	G1a_Gehorsam, Zurückhaltung		Aber ich denke die Kollegin von mir hat von den Eltern aus die Kanti gemacht. Sie musste sie abbrechen weil sie es schulisch nicht geschafft hat und macht jetzt die KV-Lehre. (J3, S.9).
	G2_Gründe für den Druck	G2a_Anerkennung und traditionelle tamilische Denkweise	Sozialer Aufstieg, Kasten, traditionelles Denken, Reinheit, Antrieb, gute Noten zu machen.	Das ist alles definiert im traditionellen Denken. Also zum Beispiel ist Speichel etwas vom Unreinsten und es sind eigentlich nur Köche der höchsten Kasten akzeptiert um Leute zu bekochen, die tiefer sind. (E1, S.4).
		G2b_Kinder als Hoffnungsträger	Bedürfnis, den eigenen Kindern ein besseres Leben zu ermöglichen als man es selbst hatte.	Trotzdem sind Frauen in der Schweiz bereit, in Büros zu putzen, weil sie dort Geld verdienen. Häufig erziehen solche Frauen ihre Kinder und sagen: „Du, sei nicht so wie ich arbeiten.“ (E2, S.3).
		G2c_Funktion der Verwandtschaft	Druck und Unterstützung der Verwandtschaft Unterschied zu K1c: es geht hier (G2c) um die Kontrolle der Verwandten rein auf die Berufswahl bezogen, während sich K1c auf die soziale Kontrolle allgemein bezieht.	Ich musste immer mit meinem Mann ein bisschen kämpfen, weil der sagte, Zeichnen sei kein Beruf für einen Mann. Ich musste für meinen Sohn einerseits in der Familie kämpfen, andererseits um eine Lehrstelle zu finden. (E2, S.5).

Anhang

Andere Berufswahleinflüsse (A)	A1_Andere Berufswahleinflüsse	A1a_Prestige	Jugendlichen selber ist Prestige wichtig, ohne dass sie von Eltern gedrückt werden.	Weil ich die Prüfung in der neunten Klasse geschrieben habe und da hat es mir wegen dreiviertel Punkten nicht gereicht. Und da war ich sehr enttäuscht. (J1, S.2).
		A1b_Peers	Kollegen fragen, was sagen Kollegen über Beruf etc.	Und ja, zuerst habe ich mal die Kollegen gefragt, ob das gut ist. Dann war ich schnuppern und es hat mir gefallen. (J2, S.1).
		A1c_intrapersonelle Faktoren	Persönlichkeit, Interesse, Überzeugungen, Talent, Fähigkeiten, Alter	Drum empfehle ich eigentlich wirklich, das zu machen, was einem Spass macht. Auch wenn es nicht der beste Job ist. (J3, S.13).

Berufsberatung (B)	B1_Hilfestellungen in der Beratung	B1a_Berufe ansprechend beschreiben	Berufe (Lehre) umschreiben, Vorzüge nennen, evtl. relativieren.	Vielleicht müsste man versuchen, diese Berufe anders zu verkaufen, ich weiss nicht. Also irgendwie von den Haaren ablenken und mehr das Kreative betonen. Das müsste man ausprobieren, denke ich. (E1, S.5).
		B1b_Ermunterung zum Schnuppern	Ermuntern, auch Berufe zu schnuppern, die nicht in der Favoritenliste sind.	Jetzt zum Schnuppern, das wäre schon noch etwas gewesen. Aber ich weiss halt nicht, was für ein Beruf gekommen wäre. Also Handwerkliches hätte ich nicht gemacht. (J1, S.6).
		B1c_konkrete Hilfestellungen	Briefe schreiben, Lehrstellen suchen, Zwischenjahr etc.	Als Berufsberater würde ich vielleicht sagen, dass sie einen Referenzpunkt nehmen, zwei Personen nehmen, die sie gut kennen, mit denen sie zusammengearbeitet haben, die immer sehr Gutes und Positives über sie sagen. Also wir müssen ja in der Bewerbung zwei Referenzen angeben. (J2, S.8).
	B2_Einbezug der Eltern	B2a_Sensibilisierung auf das Bildungssystem der Schweiz	Eltern und Verwandte informieren, sensibilisieren	Es müsste jemand den Eltern dieses System (zeigt drauf) gut erklären können und das könnte wahrscheinlich eine Tamilin fast am besten. Auch wegen der Sprache. (J1, S.12).

Anhang

	B3_Reflektieren, Ressourcen aktivieren	B2b_Einladen der Eltern	Zwischen Jugendlichen und Eltern vermitteln, Infoanlässe, Eltern zu Gespräch einladen	Also vielleicht sollte man zuerst mal mit den Kindern alleine sprechen und dann, wenn sie sich entschieden haben, die Eltern dazu einladen. (J3, S.13).
		B3a_Erwartungen des Umfelds auf der Metaebene ansprechen	Beispielsweise Erwartungslandschaft, ehrliches Gespräch	Ja, ich denke das wäre eine gute Idee. Aber es sollte nicht geschehen, wenn die Eltern dabei sind sondern mit dem Jugendlichen alleine. Und auch wirklich besprechen: „Was sind deine Erwartungen an dich selbst? Was möchtest du selbst erreichen?“ Das kann man gut so besprechen. Das fände ich gut. (J1, S.12).
		B3b_Selbstvertrauen stärken	Sich der Probleme tamilischer Jugendlicher bewusst sein, auf Probleme eingehen, Mut machen, den eigenen Weg zu gehen, Ressourcen aktivieren, aufzeigen, was alles geschafft, motivieren.	Sagen, dass sie trotzdem stolz sein kann. Jetzt bei mir ist es so, dass ich die Noten der Schule einfach vom Berufsbildner erfahre und es freut mich immer noch jedes Mal wenn er sagt, es sei gut und sie schon ab einer Vier stolz auf mich sind. (J3, S.14).

Anhang E: Selbständigkeits- und Herausgabeerklärung

MAS-Arbeit: Interkulturelle Kompetenz in der Berufsberatung tamilischer
Jugendlicher

Im Studiengang: Master of Advanced Studies ZFH in Berufs-, Studien- und
Laufbahnberatung, MAS BSLB13-H

Selbständigkeitserklärung Studierende

Erklärung der MAS-Studierenden Lisa Bindschedler, geb. 12.06.1984

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Alle wörtlichen oder sinngemäss verwendeten Gedanken, Aussagen und Argumente sind unter Angabe der Quellen (einschliesslich elektronischer Medien) kenntlich gemacht. Die vorliegende Arbeit oder Auszüge daraus wurden in keiner anderen Prüfung vorgelegt.

Bern, 3. Juli 2015



Die MAS Arbeiten sind grundsätzlich öffentlich zugänglich. In begründeten Fällen können Einschränkungen der Herausgabe festgelegt werden. In einzelnen Fällen werden die MAS Arbeiten elektronisch auf der ZHAW Internetseite veröffentlicht. Diese elektronische Veröffentlichung beinhaltet jedoch keinen rechtlichen Anspruch auf eine Publikation.

Herausgabeerklärung Studierende

Die vorliegende MAS-Arbeit darf uneingeschränkt herausgegeben werden.

Bern, 3. Juli 2015



Herausgabeerklärung Betreuungsperson

Die vorliegende MAS-Arbeit darf uneingeschränkt herausgegeben werden.