

**Antje BARABASCH, Ursula SCHARNHORST &
Seraina LEUMANN**

(EHB, Zollikofen, Schweiz)

**Flüchtlingsintegration in den Arbeitsmarkt – Das Beispiel
Schweiz**

Online unter:

http://www.bwpat.de/ausgabe30/barabasch_etal_bwpat30.pdf

in

bwp@ Ausgabe Nr. 30 | Juni 2016

Inklusion in der beruflichen Bildung

Hrsg. v. **H.-Hugo Kremer, Karin Büchter & Ulrike Buchmann**

www.bwpat. de | ISSN 1618-8543 | *bwp@* 2001–2016

bwp@

www.bwpat.de



Herausgeber von *bwp@* : Karin Büchter, Martin Fischer, Franz Gramlinger, H.-Hugo Kremer und Tade Tramm

Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online

Online: http://www.bwpat.de/ausgabe30/barabasch_etal_bwpat30.pdf

Vor dem Hintergrund der Herausforderungen, die sich seit dem Anstieg der Bevölkerung mit Migrationshintergrund in Deutschland stellen, zeigt der Beitrag am Beispiel Schweiz einige Lösungsansätze für die Inklusion in den Arbeitsmarkt auf. Die Schweiz ist ein Einwanderungsland, in welchem mittlerweile beinahe 30 Prozent der jungen Erwachsenen einen oder zwei ausländische Elternteile haben. Das Land verfügt deshalb über umfangreiche Erfahrungen im Umgang mit Integration und Inklusion neuer Erwerbspersonen. Im Kontext aktueller Bedingungen in Deutschland und der Schweiz wird die derzeitige Situation, insbesondere hinsichtlich der Einwanderung von Flüchtlingen dargestellt. Dazu gehört die Vorstellung der gesetzlichen Grundlagen, die den Zugang und die Integration von Flüchtlingen und Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt unterstützen und den Aufenthaltsstatus, die Arbeitsgenehmigung und die Anerkennung von Vorleistungen sowie die institutionelle Unterstützung von Ausbildung und Weiterbildung regeln. Der Überblick zeigt, dass es aktuell fünf Wege zu einem anerkannten Berufsabschluss gibt (reguläre Grundbildung, verkürzte Grundbildung, direkter Zugang zum Qualifikationsverfahren, Validierungsverfahren, Anerkennung von Qualifikationen). Es werden außerdem spezifische Maßnahmen aus der Schweizer Berufsbildung vorgestellt, z. B. das innovative Modell der Arbeitsintegration aus Graubünden. Der Beitrag endet mit einer Diskussion der spezifischen Herausforderungen der Einwanderung für die Berufsbildung mit Hinblick auf Ideen und Ansätze aus der Schweiz, die für die deutsche Situation Lösungsansätze anregen könnten.

Integration of Refugees into the Labour Market – Switzerland

Against the backdrop of the challenges that Germany is facing as a result of its growing migrant population, this article outlines a number of approaches that may help to facilitate inclusion in the labour market, using Switzerland as an example. Switzerland attracts a large number of immigrants and today almost 30 per cent of young adults living there have one or two parents from another country. The country therefore has ample experience of handling the integration and inclusion of new workers in the labour force. The current situation is described within the context of the present conditions in Germany and Switzerland, especially with regard to the immigration of refugees. This includes an overview of the legal principles that support the access and integration of refugees and migrants into the labour market and govern residence status, work permits and recognition of previous training and employment as well as the institutional support of training and further education. The overview shows that there are currently five ways to obtain a recognised vocational qualification (regular basic education, shortened basic education, direct access to the qualification process, validation procedures, recognition of qualifications). The article also discusses specific measures of the Swiss vocational training system, such as the innovative work integration model from the canton of Grisons. The article concludes with a discussion of the specific challenges that immigration poses for vocational training by looking at ideas and approaches from Switzerland that may suggest solutions to problems in Germany.

Flüchtlingsintegration in den Arbeitsmarkt – Das Beispiel Schweiz

1 Einführung

Der Begriff „Inklusion“ wird vordergründig verwendet, wenn es um Menschen mit Behinderungen geht (z. B. Mittler 2005; UNESCO 2005), bezieht sich jedoch auch auf die Integration von Personen mit Migrationshintergrund. El Mafaalani (2011) verweist auf den Integrations-typus „Inklusion“, welcher eine Gleichwertigkeit von Herkunft und Zukunft impliziert. Der wesentliche Unterschied zwischen Integration und Inklusion liegt bei der Abstimmung von individuellen Merkmalen mit gesellschaftlichen Mehrheitsvorstellungen, die eine gewisse Normalität zum Maßstab erheben. Slee (2001), Prengl (2006) und Reiser/Deppe-Wolfin-ger/Prengel (1990) haben sich dafür eingesetzt, dass der Begriff „Inklusion“ nicht mehr klas-sifikatorisch in Menschen mit und ohne Behinderung unterscheidet. Die Erweiterung des Integrationsverständnisses auf Inklusion erfordert einen Perspektivenwechsel. Während beim Begriff „Integration“ vordergründig die Unterschiedlichkeit der Lernenden als Herausforde-rung wahrgenommen wird, welcher mit individualisierten Maßnahmen begegnet werden kann, weist der Inklusionsbegriff diese Unterschiedlichkeit als ein Gewinn und eine Lernres-source aus, die wechselseitiges Lernen und Entwicklung ermöglicht (Bylinski 2015; Sliwka 2012). Mit dieser Interpretation von Inklusion findet eine Verschiebung weg von der Defizit- und hin zu einer Ressourcenorientierung statt. Integration setzt auf das „Leitbild der Normali-sierung“ (Frühauf 2012, 16) mit einer Vielzahl von sonderpädagogischen Konzepten und Lernorten. Dagegen strebt die Inklusion anstelle von Sondermaßnahmen eine Verankerung und Absicherung in sozialen Regelstrukturen (ebd., 21) an.

Basierend auf diesem Verständnis und der Auffassung Kiuppis‘ (2014) folgend, nimmt Inklusion und inklusive Bildung alle Gruppen ins Visier, die als marginalisiert oder vulnera-bel gelten. Hierbei steht der Grundwert der Maximierung von Partizipationschancen bei gleichzeitiger Minimierung sozialer Ausgrenzungsrisiken (Lindmeier/Lütje-Klose 2015; Wernig/Lütje-Klose 2012) im Vordergrund. Infolge der aktuellen politischen Lage in Deutschland und in Europa, die durch die Einwanderung von Flüchtlingen aus Syrien und dem Irak, aber auch einer Vielzahl anderer Staaten, gekennzeichnet ist, werden wir den Begriff der Inklusion auf diese Gruppe ausweiten. Wichtig ist nicht nur eine neue Begriffsbe-stimmung der Inklusion hinsichtlich der Zielgruppen, sondern auch eine politische, geogra-phische, sozio-demographische und bildungspolitische Verortung der Thematik. Soziale Selektionsprozesse (nach schulischer Vorbildung, Geschlecht, Migrationshintergrund bzw. Staatsangehörigkeit, Region (siehe dazu auch Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012) finden überall statt, sind jedoch am Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung besonders ausgeprägt. Daher „erfordert der Weg zur inklusiven Berufsbildung eine allge-meine pädagogische und bildungspolitische Strategie“ (Dt. UNESCO-Kommission 2009, 8)

und damit notwendige Veränderungsprozesse auf der System- und Strukturebene. Das grundsätzliche Ziel inklusiver Berufsausbildung besteht darin, dass alle Optionen für einen anerkannten Berufsabschluss offen sind (Enggruber/Gei/Ulrich 2014).

Eine Annäherung dazu mit Hinblick auf die Rolle der Berufsbildung im Schweizer Kontext soll in diesem Artikel vorgenommen werden. Nicht nur rein pragmatische Fragen hinsichtlich der rechtlichen Grundlagen, Aufenthaltsgenehmigungen und institutionalisierten Zugangsvoraussetzungen zu Berufsbildung werden thematisiert, sondern auch die Frage nach den praktischen Implikationen für die Gestaltung von Berufsbildung für diese Zielgruppe in einer zunehmend transkulturell geprägten Gesellschaft. Ziel dieses Beitrags ist es, vorrangig aktuelle Maßnahmen der Schweiz, insbesondere bezüglich der Integration von Flüchtlingen durch Berufsbildung, darzustellen und diese vor dem Hintergrund der Suche nach neuen Lösungsansätzen für eine erfolgreiche Inklusion zu diskutieren.

Die Schweiz ist heute eine transkulturelle Gesellschaft, in der sich eine Vielzahl von Sprachen und Kulturen finden. Innerhalb der OECD-Länder hat die Schweiz einen der höchsten Immigrationsanteile – 27 Prozent der Personen im erwerbsfähigen Alter sind im Ausland geboren (Liebig/Kohls/Krause 2012). Zur Bevölkerung mit Migrationshintergrund gehören die anerkannten Flüchtlinge und die vorläufig aufgenommenen Personen, die in diesem Beitrag im Fokus stehen. Gemäß Asylstatistik des Staatssekretariates für Migration (SEM 2016) kommen sie aktuell aus außereuropäischen Staaten, insbesondere aus Eritrea, Afghanistan, Syrien, Irak, Sri Lanka und Somalia¹. Um sie erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren und damit sie ein würdevolles Leben führen können, sind zahlreiche Integrationsmaßnahmen erforderlich. In diesem Zusammenhang stellen sich für Bildungsinstitutionen und Arbeitgebende Fragen bezüglich des Umgangs mit Heterogenität, der Zugangshürden zu Berufsbildung, Sonderförderung, Alphabetisierung oder der Anerkennungsverfahren von Vorkenntnissen, einschließlich informeller Bildung (Schneider/Yemane/Weinmann 2014).

Die Erwerbsbeteiligung von anerkannten Flüchtlingen (FL) und vorläufig aufgenommenen Personen (VA) in der Schweiz wird von der OECD als gering und unbefriedigend beurteilt (Liebig/Kohls/Krause 2012). Die durchschnittliche Erwerbstätigenquote steigt in den ersten drei Jahren nach Behandlung des Asylgesuchs bei beiden Gruppen relativ rasch auf 20 Prozent, doch sind nach zehn Jahren nur 25 Prozent der VA erwerbstätig während bei den FL ein kontinuierlicher Anstieg bis auf 48 Prozent zu verzeichnen ist² (KEK-CDC Consultants/B.S.S 2014, 21). Diese Quoten sind im Vergleich mit denen der ständigen Wohnbevölkerung in der Schweiz sehr tief (79 Prozent bei Ausländerinnen und Ausländern sowie 88 Prozent bei Schweizerinnen und Schweizern im Alter zwischen 25 und 54 Jahren).

¹ Gemäß der Asylstatistik des SEM stellten 39'523 Personen im 2015 ein Asylgesuch in der Schweiz (2014: 23'765), doch sank Anteil der Schweiz an den Asylgesuchen in Europa von 3,8 % auf 3 % (tiefster Wert seit 1998). Mit 4,9 Asylsuchenden auf 1000 Einwohner wird das europäische Mittel (2,6 Asylsuchende) aber deutlich überschritten. Die Schutzquote (Anteil Asylgewährungen und vorläufige Aufnahmen aufgrund erstinstanzlicher Entscheide) beträgt 53,1 % (2014: 58,3 %).

² Diese Befunde betreffen die Einreisekohorte 1997-2000 und beziehen sich auf Daten von total 407 FL, 953 VA und 1'281 Härtefällen. Ab fünf Jahren Aufenthalt können VA ein sogenanntes Härtefallgesuch einreichen, um ihre vorläufige Aufnahme in eine reguläre Aufenthaltsbewilligung umzuwandeln (Art. 84 Abs. 5 AuG).

Um die Ursachen für die unbefriedigende Erwerbsbeteiligung und Positionierung von gut qualifizierten FL und VA zu ergründen und Verbesserungsmöglichkeiten zu erkennen, hat das Staatssekretariat für Migration das Modellvorhaben „Potenziale nutzen – Nachholbildung“ (2013-2018) lanciert (KEK-CDC Consultants 2011, 2015). Dabei ergab die Befragung einer Stichprobe von FL und VA, dass 20 Prozent über einen Hoch- oder Mittelschulabschluss bzw. Lehrabschluss verfügen und dass 50 Prozent mehrjährige Berufserfahrung im Herkunftsland haben, aber auch rund 30 Prozent, weder einen Abschluss noch Erfahrung mitbringen (s. auch Gattiker 2016 oder Kehrli 2016). Die Arbeitsmarktintegration von FL und VA, die Qualifikationen mitbringen, ist erschwert, da nicht einschätzbar ist, inwieweit diese Abschlüsse Schweizer Qualifikationsanforderungen entsprechen. Unterschieden wird zwischen reglementierten und nicht reglementierten Berufen. Bei ersteren ist die Anerkennung der Abschlüsse Pflicht bzw. müssten anderenfalls Eignungsprüfungen und Anpassungslehrgänge absolviert werden. Im zweiten Fall entscheidet der Arbeitsmarkt über eine Anstellung.

Sowohl in Deutschland als auch in der Schweiz sind die Integrationsbemühungen bisher nur bedingt erfolgreich. Auch nach zehn Jahren Aufenthalt in der Schweiz sind 50 Prozent der anerkannten FL und 70 Prozent der VA ohne Erwerbsarbeit (KEK-CDC Consultants/B.S.S 2014). Vom Bund erhalten nicht erwerbstätige anerkannte Flüchtlinge für maximal fünf Jahre die volle Sozialhilfe, für vorläufig Aufgenommene sind es 7 Jahre. Gründe, die eine Integration in den Arbeitsmarkt befördern oder verhindern können, umfassen nach der erwähnten Studie (KEK-CDC Consultants/B.S.S 2014) zum einen Kenntnisse der Landessprache auf dem B-Niveau und die Bereitschaft eine status-niedrigere Arbeit aufzunehmen und zum anderen psycho-physische Beeinträchtigung oder Traumata. Für die Flüchtlinge ist weiterhin wesentlich, ob sie die Möglichkeit haben, ihre Familien nachzuholen. Bei vorläufig Aufgenommenen erschwert auch die Unsicherheit über den Verbleib sowie die geringere Anstellungsbereitschaft bei Arbeitgebenden das Aufbringen von Motivation für Ausbildung. Die Motivation eine Arbeit anzutreten ist bei anerkannten FL und VA häufig hoch und meist verfügen sie über berufliche Erfahrungen aus ihren Heimatländern. Jedoch sind diese vielfach nicht kompatibel mit den am Schweizer Bildungs- und Arbeitsmarkt erwarteten Kompetenzen, um eine Berufsausbildung zu beginnen oder direkt in den Schweizer Arbeitsmarkt einzutreten. Erste Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration ist deshalb immer der Erwerb der Sprachkompetenz mindestens auf Niveau A 2. Darüber hinaus wird häufig eingefordert, dass zunächst ein praktisches Kennenlernen der Schweizer Arbeitskultur erforderlich ist und grundlegende berufliche Kompetenzen, z.B. im Rahmen von Praktika, erworben werden sollten. Ein Assessment der bestehenden Kompetenzen und die Erarbeitung eines Fähigkeitsprofils sowie der Bewerbungsunterlagen sind Voraussetzung für die Suche nach Praktika, Ausbildungsplätzen oder einer Arbeitsstelle. Sollten bereits Kompetenzprofile bestehen, die zu Erwerbstätigkeit führen könnten, ist häufig noch der Besuch von Weiterbildungskursen erforderlich um den aktuellen Wissenstand in einer Branche zu erwerben. All diese Maßnahmen erfordern Zeit. Erste Pilotprogramme, die in diesem Beitrag vorgestellt werden sollen, geben Aufschluss über konkrete Ansätze in der Praxis.

Seit 2014 wird die Integrationsförderung in der Schweiz mittels kantonaler Integrationsprogramme (KIP) umgesetzt (Phase I: 2014 - 2017). Sie werden ergänzt durch Programme und

Projekte von nationaler Bedeutung des Bundes, die zum Ziel haben, Instrumente zur Qualitätssicherung oder Wirkungskontrolle zu entwickeln, mit innovativen Projekten neue Lösungsansätze zu erproben und zudem Lücken im bestehenden Angebot zu schließen. Das Bundesamt für Migration³ (BFM 2014) unterstützte 2013 insgesamt 103 Projekte und 2014 investierten Bund und Kantone insgesamt rund 112,5 Millionen Franken in die acht bezeichneten Förderbereiche, von denen einer die Integration in den Arbeitsmarkt betrifft. Auch für die KIP-Phase II von 2018 - 2021 sind bereits Pilotprojekte und Programme von nationaler Bedeutung definiert (vgl. Website BFM bzw. SEM).

Mit der Zuwanderung vieler junger Menschen, die bereits im ausbildungsfähigen Alter für die Berufsbildung sind oder es bald sein werden, sind verschiedene Herausforderungen für die Berufsbildung und ihre Institutionen verbunden. Diese sollen im Folgenden kurz umrissen werden:

1. Gefahr durch Diskriminierung

Die soziale Integration ist eine große Herausforderung. Nicht zu unterschätzen ist die Gefahr der Diskriminierung von Personen mit Migrationshintergrund, insbesondere bei Arbeitgebenden, die wenig oder keine Erfahrung mit solchen Mitarbeitenden haben und deren Markt- und Kundenbeziehungen regional ausgerichtet sind (Scherr/Janz/Müller 2015). Der in Deutschland geführte Diskurs um „mangelnde Ausbildungsfähigkeit“, welcher häufig auch mit Migrationshintergrund in Zusammenhang gebracht wird, befördert unter anderem kulturalisierende Sichtweisen und trägt damit zu einer sozialen Selektion bei Entscheidungen über die Aufnahme in Ausbildung und damit zu Diskriminierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund bei (Hormel 2016). Obgleich ein großer Teil der Flüchtlinge nachqualifiziert werden muss, um den Anforderungen des Arbeitsmarktes zu entsprechen, haben auch diejenigen, welche adäquat qualifiziert sind, häufig Schwierigkeiten Erwerbsarbeit zu finden. Es ist auch eine Hierarchie in Bezug auf Einstellungspräferenzen zu beobachten, die sowohl im deutschen als auch im Schweizer Kontext dazu führen, dass Unternehmen und Organisationen zunächst aktiv Arbeitskräfte über die Personenfreizügigkeit mit der EU/EFTA rekrutieren. Damit werden die Möglichkeiten für Flüchtlinge Anstellung zu finden ebenfalls reduziert.

2. Aufwändige Anerkennungsverfahren

Viele der derzeit in Europa ankommenden Flüchtlinge haben keine Unterlagen dabei, mit denen sie ihre Qualifikationen nachweisen könnten. Die Prüfung der Kompetenzen wird in solchen Fällen deutlich aufwändiger. Zunächst liegt die Beschaffungsverantwortung für Dokumente, die bisher erworbene Qualifikationen ausweisen, bei den Flüchtlingen. Liegen diese vor, müssen sie übersetzt und geprüft werden. Dazu werden zurzeit verschiedene Anerkennungsverfahren getestet (KEK-CDC Consultants 2011). Bei Nichtvorliegen entsprechender Dokumente steht die Prüfung vorhandener Kompetenzen im Vordergrund.

3. Neue Ausbildungsgestaltung erforderlich

³ Das BFM heisst inzwischen „Staatssekretariat für Migration SEM“.

Die Heterogenität der Flüchtlinge und ihrer Erfahrungen bedingt auch eine Vielfalt in Arbeitsweisen sowie neue Sichtweisen und Handlungsmuster, die zum einen eine Bereicherung für die Arbeitswelt in der Schweiz bedingen kann, aber auch einer Offenheit aller Arbeitskräfte für das gemeinsame Lernen bedarf. Für die Aus- und Weiterbildung, insbesondere auch am Arbeitsplatz, erfordert dies ein breiteres Verständnis von Arbeits- und Erfahrungswissen und Methoden wie dieses für den Arbeitsprozess sichtbar und nutzbar gemacht werden kann. Für Mentoren Programme wird zusätzliche Personalkapazität erforderlich. Job-Shading und Job-Rotation sind bereits erprobte Verfahren, die in die Arbeitsprozessorganisation integriert werden könnten. Wie hilfreich solche Methoden für die erfolgreiche Eingliederung von Flüchtlingen in die Arbeitswelt sind, müsste geprüft werden. Die Erprobung neuer Lehr- und Lernmethoden, z. B. durch den Einsatz von Video-Technologie um das erfahrungsorientierte Lernen zu unterstützen, stellt auch eine Chance für die Ausgestaltung von Ausbildung generell, nicht nur für die erfolgreiche Flüchtlingsintegration, dar.

4. Zugang zu dualer Ausbildung

Derzeit bestehen in verschiedenen Branchen Vakanzen für Berufsausbildungen. Ziel einer inklusiven Berufsbildungspolitik sollte es sein, den Umweg über Berufsbildung in Sonderinstitutionen zu vermeiden und Flüchtlinge direkt zur dualen Ausbildung zuzulassen. Die Einbindung in das wertschöpfende Arbeitsleben trägt auch positiv zur Integration in die Gesellschaft bei. Um dies zu erreichen, muss die Einsicht und das Vertrauen der Arbeitgebenden gewonnen werden, so dass genügend Ausbildungsplätze für Migrantinnen und Migranten zur Verfügung gestellt werden. Da häufig ein direkter Einstieg in die Berufsausbildung aufgrund von mangelhaften Vorkenntnissen scheitert, sind Programme und Modelle erforderlich, die einen verlangsamen und begleiteten Eintritt in die Berufsbildung gewährleisten.

5. Motivationshindernisse

Neben strukturellen Hindernissen gibt es verschiedene weiche Faktoren, die einer Qualifizierung im Erwachsenenalter im Wege stehen können, beispielsweise geringe Selbstlernkompetenz, geringes Durchhaltevermögen, Mehrfachbelastung durch Familie und Beruf, fehlende soziale und betriebliche Unterstützung oder Angst vor Misserfolg. Viele Flüchtlinge benötigen mehr als die klassische strukturelle Unterstützung, um die geltenden Bestimmungen zu verstehen, sich selbst zu vertrauen und eine gesunde Work-Life-Balance herzustellen.

Berufsbildung erfüllt neben der Vorbereitung auf die Einbindung in den Arbeitsmarkt auch in großem Umfang eine soziale Funktion, die nicht von den Berufsbildungseinrichtungen in ihrer derzeitigen Ausgestaltung übernommen werden kann. Auch Arbeitgebende sind häufig mit der Bereitstellung zusätzlicher Integrationsleistungen überfordert. Um die Integration in Ausbildung und Arbeitsmarkt erfolgreich gestalten zu können, braucht es die zusätzliche Arbeit von Case Managerinnen und Case Managern, Beratenden, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen sowie Integrationsbeauftragten, die die Bedürfnisse der Flüchtlinge verstehen und gleichzeitig lenkend in Integrationsbemühungen eingreifen, um ein besseres Matching zwischen Erwartung und Notwendigkeit herzustellen.

2 Rechtliche Voraussetzungen für die Aufnahme einer Berufsausbildung in der Schweiz

Integration ist eine Querschnittsaufgabe von Bund, Kantonen und Gemeinden. Sie sind in ihren Zuständigkeitsbereichen dafür verantwortlich, günstige Rahmenbedingungen zu schaffen, um längerfristig und rechtmäßig in der Schweiz anwesenden Ausländerinnen und Ausländern die Teilhabe am wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Leben der Gesellschaft zu ermöglichen. Die Rechtsgrundlagen umfassen die folgenden Gesetze:

- ANAG (Bundesgesetz über Aufenthalt und Niederlassung der Ausländer/innen vom 26. März 1931, SR 142.20)
- AuG (Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer vom 16. Dezember 2005, SR 142.20)
- BVO (Verordnung vom 6. Oktober 1986 über die Begrenzung der Zahl der Ausländer/innen, SR 823.21)
- FZA (Personenfreizügigkeitsabkommen, in Kraft seit dem 1. Juni 2002, zwischen EG und ihren
- Mitgliedstaaten einerseits und der Schweiz andererseits, SR 0.142.112.681)

Seit dem 1. Januar 2008 gibt es das neue bzw. revidierte Asyl- und Ausländergesetz (AuG), in welchem Grundsätze und Ziele der Integration, Beitrag und Pflichten von Ausländerinnen und Ausländern sowie die Zuständigkeiten und die Zusammenarbeit zwischen Bund und Kantonen festgelegt sind. Seitdem gilt der Grundsatz der Integration nicht nur für anerkannte Flüchtlinge (FL-B), sondern auch für vorläufig aufgenommene Personen (VA) bzw. vorläufig aufgenommene Flüchtlinge (FL-F), um der immer wieder auftretenden Diskrepanz zwischen der zeitlich beschränkten (aber laufend erneuerten) vorläufigen Aufnahme und der Realität einer langjährigen Anwesenheit in der Schweiz mit prekärem Aufenthaltsstatus entgegen zu treten. Die Umsetzung des im Ausländergesetzes AuG verankerten Integrationsauftrags erfolgt durch die Kantone.

In der Schweiz gibt es verschiedene Arten von Aufenthaltsbewilligungen, die die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit auch für Personen aus nicht EU oder EFTA Staaten ermöglichen (SDBB 2015).

1. Den **Ausweis B** können anerkannte Flüchtlinge (d. h. pos. Asylentscheid), zunächst für ein Jahr erhalten und damit auch arbeiten. Dieser B-Ausweis wird nach 5 Jahren in einen C-Ausweis umgewandelt.
2. Der **Ausweis F** ist für vorläufig aufgenommene Ausländer/innen (VA) und gilt zunächst 12 Monate um die er jeweils verlängert werden kann. Diese können trotz Verweis im Land verbleiben, da der Vollzug der Wegweisung als unzulässig (Verstoß gegen Völkerrecht), unzumutbar (konkrete Gefährdung der Person) oder sich als unmöglich (vollzugstechnische Gründe) erwiesen hat.
3. Den **Ausweis N** erhalten Personen, welche in der Schweiz ein Asylgesuch gestellt haben und im Asylverfahren stehen. Während der ersten drei Monate dürfen Asylsu-

chende keiner Erwerbstätigkeit nachgehen. Ergeht in dieser Frist ein negativer Entscheid, so kann der Kanton die Erwerbstätigkeit für weitere drei Monate verbieten. Anschließend gilt das Prinzip des «Inländervorrangs», was bedeutet, dass Asylsuchende nur dann eine Arbeitsbewilligung erhalten, wenn für die Arbeitsstelle keine Person mit Schweizer Pass, aus dem EU/EFTA-Raum oder mit C- oder B-Ausweis gefunden werden kann. Der Abschluss eines Lehrvertrags ist nur in seltenen Fällen möglich.

4. Ein **Ausweis S** berechtigt zum vorläufigen Aufenthalt in der Schweiz, jedoch weder zum Grenzübertritt noch zur Rückkehr in die Schweiz. Aus der Gültigkeitsdauer kann kein Anwesenheitsrecht abgeleitet werden. Jeder Stellenantritt und -wechsel bedarf der vorgängigen Bewilligung. Bei Stellenbewerbungen ist der Ausweis dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin vorzulegen.
5. „**Sans-papiers**“ ermöglichen Jugendlichen ein befristetes Aufenthaltsrecht (Art. 30a VZAE) für die Dauer der Berufslehre beim SEM, sofern sie während mindestens fünf Jahren in der Schweiz die Schule besucht haben, den Antrag innerhalb von 12 Monaten nach Schulabschluss einreichen und eine Lehrstelle zugesichert bekommen haben (der Arbeitgeber macht sich damit nicht strafbar). Damit müssen sie aber auch ihre Identität offenlegen und im Falle einer Ablehnung des Antrags können sie und ihre Familien weggewiesen werden. All diese Bedingungen führen dazu, dass bisher nur sehr wenige solche Anträge gestellt wurden.

Während ihres Aufenthalts in der Schweiz werden FL und VA vom Staat unterstützt, wenn sie für ihren Lebensunterhalt nicht selber aufkommen können. Wenn sie nun durch ihre Arbeit ein Einkommen haben, sind sie verpflichtet, sich an den verursachten Kosten zu beteiligen. Die sogenannte Sonderabgabe beläuft sich auf 10 Prozent des AHV-pflichtigen Bruttolohns (Alters- und Hinterlassenenversicherung). Hat eine Person die maximale Sonderabgabe von CHF 15000,- geleistet, wird sie davon befreit. Die Sonderabgabe muss bis drei Jahre nach Erteilung der vorläufigen Aufnahme oder bis sieben Jahre nach Einreise bezahlt werden. Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin zieht die Sonderabgabe – nach einem mit der Quellensteuer vergleichbaren Verfahren – direkt vom Lohn der vorläufig aufgenommenen Person ab und überweist sie auf ein Konto des Bundes. Es wird derzeit darüber diskutiert diese Sonderabgabe in der nächsten Zeit abzuschaffen um die Eingliederung in den Arbeitsmarkt weiter zu vereinfachen.

3 Anstellung im ersten Arbeitsmarkt

Auf der Grundlage des 2004 in Kraft getretenen Bundesgesetzes über die Berufsbildung (BBG) in Verbindung mit der Berufsbildungsverordnung (BBV) wurden fünf Wege festgelegt, die Erwachsenen einen eidgenössisch anerkannten Berufsabschluss ermöglichen (Abbildung 1). Zu der Gruppe der Erwachsenen zählen auch jugendliche Migrantinnen und Migranten, die nicht mehr die Sekundarstufe 1 der Volksschule besuchen können, jedoch Zugang zu den kantonalen Übergangsangeboten in die Berufsbildung (Vorlehren, Integrationsklassen etc.) erhalten. Bis zum Alter von 24 Jahren können sie eine reguläre Lehre beginnen.

Weg A, basierend auf BBV Art. 32, besteht seit Inkrafttreten des ersten Bundesgesetzes über die Berufsbildung 1933. Bekannt ist er als Abschluss nach Art. 41, der rechtlichen Grundlage im letzten Berufsbildungsgesetz.² Er bezieht sich auf die Möglichkeit der direkten Zulassung zur Abschlussprüfung. Individuelle Verkürzungen von Bildungsgängen und eine direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren sind sowohl in der beruflichen Grundbildung wie auch an höheren Fachschulen möglich.

Weg B, basierend auf BBV Art. 31, ist bekannt unter der Bezeichnung „Validierung“. Umfangreiche Pilotversuche der letzten Jahre führten zu ersten anerkannten Validierungsverfahren ausgewählter Berufe.

Beide Wege kommen nur für Personen in Frage, die über einschlägige Qualifikationen verfügen, also nicht mehr ‚ungelernt‘ sind. Während die Kenntnisse und Fähigkeiten bei Weg A in allen Punkten denjenigen entsprechen müssen, die in einer Berufslehre erworben werden, gibt es für Weg B Sonderregelungen und Kurse, um allfällige Lücken zu schließen.

Weg C ist der Besuch einer Berufslehre von Jugendlichen, aber auch Erwachsenen. BBG Art. 18 ermöglicht eine Verkürzung der beruflichen Grundbildung (Berufslehre). Bei entsprechenden Vorkenntnissen kann die kantonale Behörde in Absprache mit dem Lehrbetrieb für eine Person eine individuelle Verkürzung anordnen (Weg D). Zudem gibt es für bestimmte Berufe spezielle Berufslehren für Erwachsene (Weg E), die in der Regel mind. ein Jahr kürzer sind als die reguläre Berufslehre.

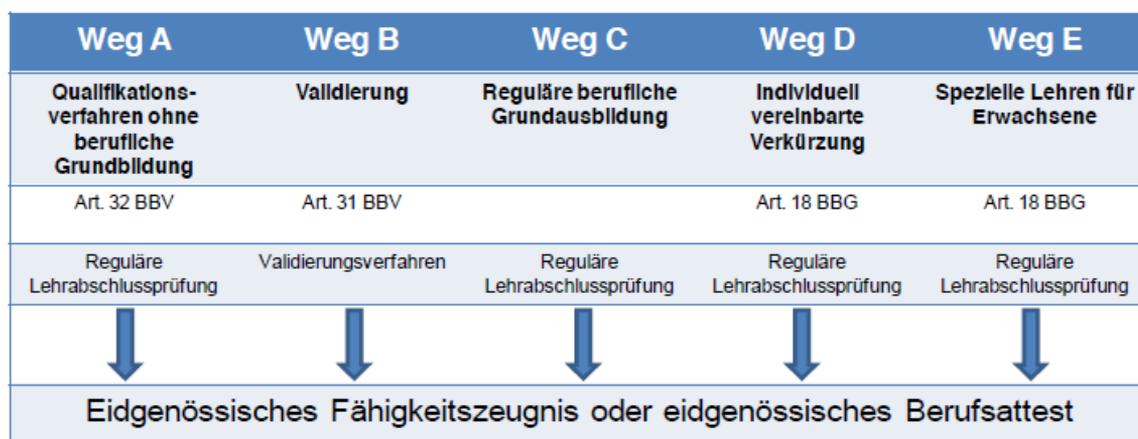


Abbildung 1: Übersicht über fünf Wege für Erwachsene (Quelle: Grafische Darstellung nach Wettstein/Neuhaus 2011, In: KEK-CDC Consultants 2011)

Die hier dargestellten Möglichkeiten des Erwerbs eines Berufsabschlusses zeigen, dass das System sich flexibel auf verschiedene Situationen und Bedürfnisse eingerichtet hat. Mit etwa 400.000 Erwachsenen (insgesamt in der Schweiz) zwischen 25-54 Jahren ohne nachobligatorischen Abschluss ist das Potenzial für Qualifizierung erheblich (SBFI 2014, 4). Daran gemessen ist die Zahl der Abschlüsse jedoch relativ bescheiden und im Zeitverlauf nur geringfügig steigend: So haben im Jahr 2014 lediglich 7643 Personen ab 25 Jahren einen Abschluss auf Sekundarstufe II erlangt, wovon zwei Drittel eine reguläre oder eine verkürzte berufliche Grundbildung absolviert haben; die für Erwachsene geschaffenen Wege – direkte

Zulassung zum Qualifikationsverfahren und Validierungsverfahren – werden deutlich weniger häufig und je nach Kanton und Beruf zu sehr unterschiedlichen Anteilen beschränkt (KEK-CDC Consultants 2015, 4).

Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) hat zu Jahresbeginn eine Studie ausgeschrieben «Berufsabschluss für Erwachsene: Einblick in die Bedürfnisse der Arbeitgeber», die mehr Aufschluss über den Bedarf und die Bedürfnisse der Wirtschaft in Bezug auf Berufsabschlüsse von Erwachsenen (Nachholbildung) geben soll. Sie wird aktuell vom Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) durchgeführt und beinhaltet eine Analyse von Sekundärdaten sowie eine Befragung von Bildungsverantwortlichen von Arbeitgeberverbänden und Personalverantwortlichen von Unternehmen ausgewählter Branchen (EHB 2016).

4 Ausgewählte Ausbildungsmaßnahmen für Flüchtlinge in der Schweiz

Um den oben genannten Herausforderungen für die Berufsbildung zu begegnen, werden auf kantonaler Ebene durch die KIP-Programme bereits eine Vielzahl von Maßnahmen initiiert. Diese sind vor allem dadurch gekennzeichnet, dass sie einen möglichst fließenden Übergang von der Vorlehre oder ähnlichen einführenden Programmen in eine reguläre Berufsausbildung unterstützen und nach einem erfolgreichen Berufsbildungsabschluss möglichst zeitnah eine bezahlte Anstellung gefunden wird. Bisher sind diese Maßnahmen stark fragmentiert und weitere Forschungsergebnisse könnten mehr Aufschluss über ihren Erfolg geben. Im Folgenden werden einige bereits existierende Maßnahmen exemplarisch vorgestellt.

1. Integrationsvorlehre

Das Staatssekretariat für Migration SEM entwickelt gegenwärtig eine „Integrationsvorlehre“, ein duales Ausbildungsmodell, welches die sprachlichen, kulturellen, personellen sowie praktischen Kompetenzen der Absolvierenden in einem geeigneten Berufsfeld entwickeln soll. Das Programm richtet sich nicht nur an Flüchtlinge, sondern auch an andere Arbeitslose. Der ein Jahr dauernde Kurs soll schweizweit geregelt und anerkannt sein und einen erleichterten Zugang zu einer beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) oder mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) ermöglichen. Zudem sollen Validierungsverfahren und Akkreditierungsverfahren gut qualifizierten Migrantinnen und Migranten den Einstieg in die Berufswelt ermöglichen.

Mit diesem Pilotprogramm reagiert der Bundesrat auf die gestiegene Anzahl von anerkannten FL und VA, die längerfristig in der Schweiz verbleiben. Für die Aufnahme in das Programm werden das entsprechende Potenzial, Motivation und Beharrlichkeit in einem Abklärungsverfahren geprüft. Es sollen vorerst bis zu 1000 FL und VA pro Jahr teilnehmen. In einem zweiten Schritt ist denkbar, dass auch weitere Personengruppen innerhalb oder außerhalb der Sozialhilfe am Programm teilnehmen können.

2. Berufliche Lehrgänge mit Zertifikaten unterhalb der eidgenössisch anerkannten beruflichen Grundbildungen

In mehreren Kantonen werden bereits berufliche Lehrgänge für FL und VA angeboten, insbesondere in den Bereichen Gastronomie sowie Holz und Bau. Sie bieten ein Zertifikat, aber keinen anerkannten Abschluss einer beruflichen Grundbildung. Dazu gehören beispielsweise die seit 10 Jahren bestehenden RIESCO-Lehrgänge in der Gastronomie, die berufsspezifisch fachliche, sprachliche sowie integrative Komponenten und Soft-Skills fördern und eine Erfolgsquote von 80 Prozent aufweisen (Hotel Gastro Union 2016).

Andere Branchen bieten ähnliche Lehrgänge an. Im einjährigen Pilotlehrgang „Perspektive Bau“ des schweizerischen Baumeisterverbandes, den 13 Flüchtlinge Ende August 2014 begannen, werden insgesamt 226 Ausbildungstage inkl. Praktikum auf der Baustelle durchgeführt. Ziel war es, dass die Absolventinnen und Absolventen danach nahtlos in eine dreijährige Lehre als Maurer/-in (EFZ) oder in eine zweijährige Lehre als Baupraktiker/-in (EBA) übertreten können. Nun sind 11 Absolventinnen und Absolventen in der zweijährigen Lehre. Der Erfolg ist noch ungewiss, da erhebliche Wissenslücken bestehen (Grossmann 2016). Seit Sommer 2015 werden an der Technischen Fachschule Bern 22 FL und VA in einem Pilotprojekt in den Bereichen Holz (mit dem Schreinermeisterverband) und Bau (mit dem Baumeisterverband) ausgebildet. Das Modell entspricht dem dualen Ansatz von Vorlehren, weil die Auszubildenden an drei Wochentagen im Praktikumsbetrieb und an zwei Tagen in der Berufsschule ausgebildet werden. Zudem bietet der Baumeisterverband 30 Tage überbetriebliche Kurse an. Ziel des Ausbildungsjahres ist der Beginn einer regulären Lehre im Anschluss oder eine Arbeit als Hilfskraft auf dem Bau. Im Gesundheitsbereich hat das Schweizerische Rote Kreuz (SRK) für 2016-2018 einen Leistungsvertrag mit dem SEM abgeschlossen. Im Pilotprojekt SESAM werden Migrantinnen und Migranten unterstützt, damit sie den Lehrgang für Pflegehelfer (PH) des SRK als Einstieg in eine Tätigkeit in der Grundpflege (Alters- oder Pflegeheim, Spitex, Privathaushalte) absolvieren können. Die Unterstützungsmaßnahmen im Projekt umfassen eine Eignungsabklärung mit Spracheinstufung, Förderung der Sprache, der Lerntechnik und der Grundvoraussetzungen fürs Lernen, Tutoring/Mentoring/ Tandems sowie die Begleitung bei der Bewerbung (z. T. bis Stellenantritt). Im Projekt wird eine national koordinierte, aber regional basierte Entwicklung verfolgt. Insgesamt gingen bisher zehn Gesuche von Kantonen aus allen Sprachregionen ein (Scholer/Joray 2016).

3. Ausbildung mit Eidgenössischem Berufsattest

Der unter Punkt 2 an der Technischen Fachschule Bern beschriebene Lehrgang „EBA Holz“ hat den Anschluss für den Beruf Schreinerpraktiker/-in mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) bereits vordefiniert. Nach dem Lehrgang steht ein Jahr Praktikum mit einem Tag Berufsfachschule auf dem Programm. Das letzte Quartal dient zur Vorbereitung auf das Qualifikationsverfahren. In einem ersten Durchlauf wurden 22 Flüchtlinge im Kanton Bern in den Lehrgang aufgenommen. Der Großteil stammt aus Eritrea, weitere aus Nigeria, der Türkei und Afghanistan (Technische Fachschule Bern 2016).

Generell bieten die regulären zweijährigen beruflichen Grundbildungen mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) Jugendlichen und jungen Erwachsenen (bis 24 Jahre) gute Chancen, einen ersten Berufsabschluss auf Sekundarstufe II zu erlangen. Längsschnitt-Evaluationen über die ersten dieser Ausbildungen (im Detailhandel und der Gastronomie) haben gezeigt, dass sie ein

relativ hohes Inklusionspotenzial in den Arbeitsmarkt und in die weitere Ausbildung haben (Kammermann/Scharnhorst/Balzer 2015). Seit der Inkraftsetzung des neuen BBG in 2004 wurden über 50 solche Ausbildungen geschaffen. Sie haben ein eigenständiges Profil, führen zu einem vollwertigen Beruf und bieten Anschlussmöglichkeiten, indem Absolventinnen und Absolventen eines EBA eine verkürzte EFZ-Lehre absolvieren können. Sofern eine Lehrstelle gefunden werden kann und die sprachlichen Voraussetzungen für die Teilnahme am Berufsschulunterricht gegeben sind, bieten diese Ausbildungen für junge Migrantinnen und Migranten gute Chancen auf Inklusion in den Arbeitsmarkt.

4. Berufsbildung für spätimmigrierte Jugendliche und niedrigqualifizierte Ausländerinnen und Ausländer im Kanton Graubünden

Im Kantonalen Integrationsprogramm (KIP) zur Integrationsförderung im Kanton Graubünden ist die Verbesserung des Zugangs zu einer Berufsbildung für spätimmigrierte Jugendliche und niedrigqualifizierte erwachsene Ausländerinnen und Ausländer eine der Maßnahmen für die Jahre 2014-2017. Der Kanton Graubünden wendet ein innovatives und im Vergleich zu anderen Kantonen erfolgreicherer Modell der Arbeitsintegration für FL und VA an. Zentral ist eine strategische (Steuerung und Koordination der Integrationsangebote) und operative (Umsetzung) Ansprechstelle mit Handlungs- und Finanzkompetenz. Weiter wird die Organisation und Koordination von Angeboten auf die spezifischen Bedürfnisse und Voraussetzungen der Zielgruppe ausgerichtet (Sprachangebote, Praxisassessment etc.). Den Kern bildet ein dreiwöchiges Assessment, in dem die FL und VA in verschiedenen Tätigkeitsfeldern (Gastronomie, Holz- oder Metallbearbeitung, Unterhalt) arbeiten, um ihre fachlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen abzuklären und eine gemeinsame Integrationsstrategie zu definieren. Es geht also um eine individuelle Erhebung des Integrationsbedarfs mit Abklärung der Sprachkenntnisse sowie der schulischen und beruflichen Kompetenzen und Erfahrungen. Auch die Vermittlungsfähigkeit resp. allfällige Hindernisse werden abgeklärt. Im Rahmen eines Case Managements werden individuelle Zuweisungen zu den entsprechenden Integrationsangeboten gemacht. Die Förderung der beruflichen Integration erfolgt nach dem Modell „supported employment“ mit Hilfe von Job Coaches (d. h. aktive Vermittlung mittels direktem Einstieg in den Arbeitsmarkt „first place then train“). Es werden eine aktive Unterstützung und Begleitung sowie regelmäßige Standortgespräche im Rahmen des Spracherwerbs und der beruflichen Integration durch entsprechende Fachpersonen angeboten. Die Schnittstellen werden aktiv bearbeitet und die Zusammenarbeit der verschiedenen Stellen (Sozialämter, regionale Arbeitslosenversicherung, Gemeinden, etc.) mit regelmäßigen Erfahrungs- und Austauschtreffen gefördert. Zu Beginn der Arbeitsmarktintegration kommt auch ein Teillohnmodell zum Tragen (daneben finanzielle Unterstützung durch Sozialhilfe), um die Vermittlungsfähigkeit zu erhöhen. Der Grundsatz ist „Qualifizierung vor Beschäftigung“, indem den individuellen Fähigkeiten/Potenzialen bzw. Wünschen entsprechend langfristige Lösungen mit entsprechenden Perspektiven erarbeitet werden (Handlungsplan mit Maßnahmen, Qualifizierung etc.), in Zusammenarbeit mit dem ersten Arbeitsmarkt (Ganter 2016; KEK-CDC Consultants 2014).

5. Formation Professionnelle pour Jeunes Adultes (FORJAD)

Im Kanton Waadt wurde nach einer längeren Pilotphase 2010 FORJAD eingeführt. Das Programm richtet sich vor allem an 18 bis 25-jährige Personen ohne Abschluss auf Sekundarstufe II, die von der Sozialhilfe unterstützt werden. Es umfasst das Erstellen einer Sozialbilanz durch die regionalen Sozialzentren, die Vorbereitung auf die Berufsbildung im Rahmen einer „Sozialen Integrationsmaßnahme“ und die Vermittlung in ein ausbildendes Unternehmen. Dies bildet die Voraussetzung für eine berufliche Grundbildung in einer Berufslehre oder einer Vollzeit-Berufsschule und soll schließlich zur Integration in die Arbeitswelt führen. Vorgesehen ist auch eine Betreuung nach Berufsbildungsabschluss und Vermittlung in den Arbeitsmarkt (ARITIAS 2007).

6. proBIP DUAL in Schlieren im Kanton Zürich

Das Programm proBIP DUAL mit drei Modulen ermöglicht 20- bis 25-jährigen Erwachsenen das Nachholen einer eidgenössischen Berufsausbildung. Im ersten Modul stehen schulische und „berufsberaterische“ Abklärungen sowie die Förderung der Persönlichkeit im Vordergrund. Es folgt ein dreimonatiger Einsatz im Betrieb, begleitet von zwei abendlichen Bildungseinheiten pro Woche. Dann beginnt die Berufsbildung, während der die Teilnehmenden weiterhin gecoacht werden (Wettstein/Neuhaus 2011).

7. Job Plus FUTURA

JOB PLUS FUTURA ist ein Qualifikationsprogramm des Laufbahnzentrums der Stadt Zürich, das jungen Erwachsenen zwischen 16 und 25 Jahren ohne Lehr- bzw. Arbeitsstelle die Möglichkeit bietet, erste oder erneute Erfahrungen in der Arbeitswelt zu sammeln. Ergänzend zur praktischen Arbeit in einem Praktikumsbetrieb besuchen die Teilnehmenden die Schule für Förderkurse (SFK) in Zürich. Ziel ist die Vermittlung eines Ausbildungsplatzes in einem Betrieb. Die vermittelten Personen werden auch während der Lehre gecoacht (Stadt Zürich 2016).

8. Pilotprojekt Nachholbildung

Ziel des Projektes ist die Vereinfachung von Anerkennungsverfahren für bereits erworbene Qualifikationen bei Flüchtlingen, um eine schnellere Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen (KEK-CDC Consultants 2011, 2015). Das hat das SEM dazu veranlasst in einem Pilotprojekt die Potenziale, welche Flüchtlinge mitbringen, zu „messen“ und vorhandene Qualifikationen und Diplome allenfalls anzuerkennen, um eine adäquate Berufsintegration gemäß Ressourcen und Potenzialen der Betroffenen zu erreichen. Es soll in dem Projekt also darum gehen, Hürden, Schwierigkeiten, Chancen zu erkennen – in Anbetracht der vorhandenen Möglichkeiten und Strukturen in der Schweiz. Insgesamt werden neun Verfahren der Anerkennung und Berufsintegration getestet.

Der Pilotversuch ist auf eine Dauer von fünf Jahren angelegt und wird von verschiedenen Organisationen in insgesamt acht Kantonen durchgeführt. Die Personen, die über diese fünf Jahre begleitet werden, haben unterschiedlichste Hintergründe: Es handelt sich dabei um Personen mit Tertiärabschluss, mit Sekundärabschluss, Personen mit Berufserfahrung, aber auch solche ohne Erfahrung und Abschluss. Geachtet wurde u. a. auch auf eine adäquate Vertre-

tung der Geschlechter und unterschiedliche Herkunft. Insgesamt 61 Personen beider Geschlechter, unterschiedlicher Herkunft und mit unterschiedlichem Bildungshintergrund sind an dem Projekt beteiligt, sie werden über die ganze Projektdauer von fünf Jahren durch Fach- oder Bezugspersonen eng begleitet.

5 Ausblick und Diskussion

Die umfangreichen Flüchtlingsströme in Deutschland und ein Anstieg der Asylanträge in der Schweiz und in Österreich machen eine intensive Beschäftigung mit dem Thema der Integration in Ausbildung, Beruf und Erwerb unabdinglich. Neben strukturellen Voraussetzungen, die sich in institutioneller Betreuung, Coaching oder Mentoring, der Bereitstellung von finanziellen Mitteln oder der Anerkennungsverfahren niederschlagen, ist in diesem Zusammenhang auch die Notwendigkeit der auf die Bedürfnisse der neuen Zielgruppe abgestimmten Lehrerbildung zu nennen. Auch anderes zusätzliches Begleitpersonal, beispielsweise Coaches, wird benötigt und müsste entsprechend geschult werden. Die neue Vielfalt an Auszubildenden, welche in manchen Regionen so neu nicht mehr ist, erfordert Schulungen auf dem Gebiet der inklusiven Bildung sowie eine methodisch-didaktische Abstimmung der Schulmaterialien und der Lehrpläne in den Berufsausbildungseinrichtungen. Mit dieser Perspektive hat beispielsweise die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit verschiedene Module (CAS, kombinierbar für einen MAS) für „Supported Employment“ geschaffen, unter anderem auch zwei Module mit dem Schwerpunkt Berufsbildung und Arbeitsmarktintegration

(www.hslu.ch/arbeitsintegration).

Noch immer liegt die Beteiligung der Flüchtlinge bzw. der Personen mit Migrationshintergrund aus Aus- und Weiterbildung hinter den Erwartungen zurück und zusätzliche Anstrengungen sind erforderlich, damit Integration gelingen kann. Verschiedene Faktoren sind ausschlaggebend, damit Bildungsangebote als erwachsenengerecht beurteilt werden können. Dazu gehören die flexible zeitliche Gestaltung und das selbständige und eigenverantwortliche Lernen, die Abstimmung der Lehr- und Lerninhalte auf zielgruppenspezifische Bedürfnisse (z. B. Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger, Migrantinnen und Migranten). Derzeit unterscheiden sich in der Schweiz die Grundbildungsangebote für Erwachsene je nach Kanton, Branche oder Beruf stark. Die Angebotsvielfalt gründet teilweise auf unterschiedlichen wirtschaftlichen und regionalen Anforderungen von Branchen und Berufen sowie auf zielgruppenspezifischen Bedürfnissen. So sind beispielsweise Validierungsverfahren in 20 Berufen möglich, werden aber nicht in allen Kantonen durchgeführt. Einige Branchen bieten Grundausbildungen an, die in Form von Modulen absolviert werden können. Die größten Hürden für die Anbietenden von Ausbildungen für Migrantinnen und Migranten liegen im eingeschränkten medialen und persönlichen Erreichbarkeit der Zielgruppen. Diese benötigen wiederum unkomplizierten Zugang zu Information sowie Beratung und Motivation in der Einstiegsphase und später zur Existenzsicherung.

Da die Zahl der jugendlichen und jungen erwachsenen Auszubildenden kontinuierlich abnimmt, kommt der Erwachsenenbildung und -qualifizierung zunehmend Bedeutung zu. Hier sind nicht nur die Bildungsinstitutionen gefragt, um entsprechende Angebote zu schaf-

fen, sondern auch die Arbeitgebenden, um auch dieser Zielgruppe die arbeitspraktischen Erfahrungen zu ermöglichen.

Für die Berufsbildungsforschung eröffnen sich in diesem Zusammenhang viele neue Themenfelder. Dazu gehören unter anderem Wirksamkeitsstudien zu angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen, Lebensverlaufsstudien zu beruflichen Übergängen, anwendungsbezogene Forschung hinsichtlich smarterer ICT Lösungen, die das flexible Lernen der Flüchtlinge fördern oder auch Curriculum-Studien, die sich der methodischen und didaktischen Ausgestaltung von Inhalten und Vermittlung in Hinblick auf multikulturelle Voraussetzungen und soziale Integrationsanforderungen von Ausbildung konzentrieren. Die Ursachen für die Vernachlässigung offensichtlicher Qualifikationsreserven bei Flüchtlingen erfordern ebenfalls weitere Untersuchungen.

Literatur

ARITIAS (2007): FORJAD: l'insertion des jeunes adultes à l'aide sociale par la formation professionnelle. Online:

http://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/organisation/dfj/dgep/etablissemments/COFOP/fichiers_pdf/Dossier_aout_2007.pdf (30.3.2016).

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012): Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf. Bielefeld.

Bundesamt für Migration (BFM) (2014): Integrationsförderung des Bundes und ihre Auswirkungen in den Kantonen. Jahresbericht 2013. BFM, Abteilung Integration. Online: <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/publiservice/berichte/integration.html> (31.03.2016).

Bylinski, U. (2015): Wege zur inklusiven Berufsbildung. In: BWP, 2, 10-14.

Dt. UNESCO-Kommission (2009): Inklusion: Leitlinien für die Bildungspolitik. Paris.

EHB (2016): Berufsabschluss für Erwachsene: Bedürfnisse der Arbeitgebenden. Online: <http://www.ehb-schweiz.ch/de/forschungundentwicklung/schwerpunkte/Seiten/projektetails.aspx?entityid=120> (9.5.2016)

El-Mafaalani, A. (2011): Ungleiches ungleich behandeln! Inklusion bedeutet Umdenken. In: BWP, 2, 39-42.

Enggruber, R./Gei, J./Ulrich, J.G. (2014): Zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Realisierungschancen inklusiver Berufsausbildung aus Sicht von Berufsbildungsexperten. In: BWP, 4, 40-43.

Frühauf, T. (2012): Von der Integration zur Inklusion - ein Überblick. In: Hinz, A./Körner, U. I./Niehoff, U. (Hrsg.): Von der Integration zur Inklusion. Grundlagen – Perspektiven – Praxis. Marburg, 11-32.

Ganter, P. (2016, März): Panel „Integrationsförderung im Kanton Graubünden“ an der Tagung der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) „Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene: Schritt für Schritt in den Arbeitsmarkt“, Biel, 17. März 2016. Online: <http://skos.ch/veranstaltungen/aktuell/nationale-tagung-biel/presentationen/> (31.03.2016).

Gattiker, M. (2016, März): Aktuelle Aspekte der Schweizerischen Flüchtlings- und Integrationspolitik. Vortrag an der Tagung der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) „Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene: Schritt für Schritt in den Arbeitsmarkt“, Biel, 17. März 2016. Online: <http://skos.ch/veranstaltungen/aktuell/nationale-tagung-biel/presentationen/> (31.03.2016).

Grossmann, J.-P. (2016, März): Panel „Deutsch auf der Baustelle“ an der Tagung der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) „Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene: Schritt für Schritt in den Arbeitsmarkt“, Biel, 17. März 2016. Online: <http://skos.ch/veranstaltungen/aktuell/nationale-tagung-biel/presentationen/> (31.03.2016).

Hormel, U. (2016): Berufliche Bildung in der Migrationsgesellschaft. In: Bohlinger, S./Fischer, A. (Hrsg.): Lehrbuch Europäische Berufsbildungspolitik. Grundlagen, Herausforderungen und Perspektiven. Bielefeld, 279-296.

Hotel Gastro Union (2016): RIESCO-Lehrgang Gastronomie für anerkannte Flüchtlinge. Online: http://www.hotelgastro.ch/standard.cfm?ID_n=216&unter=136&haupt=230&language=1 (30.3.2016).

Kammermann, M./Scharnhorst, U./Balzer, L. (2015): Die zweijährigen beruflichen Grundbildungen in der Schweiz: Welches Inklusionspotenzial haben sie? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 44, H. 2, 15-19.

Kehrli, K. (2016, März): Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene «Facts & Figures». Vortrag an der Tagung der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) „Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene: Schritt für Schritt in den Arbeitsmarkt“, Biel, 17. März 2016. Online: <http://skos.ch/veranstaltungen/aktuell/nationale-tagung-biel/presentationen/> (31.03.2016).

KEK-CDC Consultants (2015): Zwischenbericht 2015 Pilotprojekt „Potenziale nutzen – Nachholbildung“. Staatssekretariat für Migration SEM, Sektion Entwicklung Integration. Bern.

KEK-CDC Consultants (2014): Berufsbildung für spätmigrierte Jugendliche und niedrigqualifizierte Ausländerinnen und Ausländer im Kanton Graubünden. Analyse der Situation und des Verbesserungsbedarfs. Zürich.

KEK-CDC Consultants (2011): Vorstudie „Potenziale nutzen – Pilotprojekt Nachholbildung“. Schlussbericht. Bundesamt für Migration BFM, Abteilung Integration. Bern.

KEK-CDC Consultants/B.S.S (2014): Studie Erwerbsbeteiligung von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Bundesamt für Migration BFM, Abteilung Integration. Bern.

Kiuppis, F. (2014): Heterogene Inklusivität, inklusive Heterogenität. Bedeutungswandel imaginierter pädagogischer Konzepte im Kontext internationaler Organisationen. Münster.

Liebig, T./Kohls, S./Krause, K. (2012): The labour market integration of immigrants and their children in Switzerland. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 128, Directorate for Employment, Labour and Social Affairs, OECD Publishing.

Lindmeier, C./Lütje-Klose, B. (2015): Inklusion als Querschnittsaufgabe in der Erziehungswissenschaft. In: Erziehungswissenschaft, 26, 7-16.

Mittler, P. (2005): The global context of inclusive education – the role of the United Nations. In: Mitchell, D. (Hrsg.): Contextualizing inclusive education. Evaluating old and new perspectives. London, 22-36.

Prenzel, A. (1993): Pädagogik der Vielfalt: Verschiedenheit und Gleichberechtigung in interkultureller, feministischer und integrativer Pädagogik. Wiesbaden.

Reiser, H./Deppe-Wolfinger, H./Prenzel, A. (1990): Integrative Pädagogik in der Grundschule. Bilanz und Perspektiven der Integration behinderter Kinder in der Bundesrepublik 1976-1988. München.

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI). (2014, Juni). Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene. Bestehende Angebote und Empfehlungen für die Weiterentwicklung. Bern: SBFI.

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

Schneider, J./Yemane, R./Weinmann, M. (2014): Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven. Berlin. Online: <https://www.stiftung-mercator.de/de/publikation/diskriminierung-am-ausbildungsmarkt/> (31.03.2016).

Scholer, M./Joray, C. (2016, März): Pilotprojekt SESAM Unterstützungsmassnahmen für PH SRK. Panel „Pilotprojekt SESAM. Unterstützungsmassnahmen für PH SRK“ an der Tagung der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) „Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene: Schritt für Schritt in den Arbeitsmarkt“, Biel, 17. März 2016. Online: <http://skos.ch/veranstaltungen/aktuell/nationale-tagung-biel/presentationen/> (31.03.2016).

SDBB (2015): Merkblatt 205. Migration. Online: www.mb.berufsbildung.ch (31.3.2016).

Slee, R. (2001): Social justice and the changing directions in educational research: The case of inclusive education. In: International Journal of Inclusive Education, 5, H. 2/3, 167-177.

Sliwka, A. (2012): Soziale Ungleichheit – Diversity – Inklusion. In: Bockhorst, H./Reinwand, V.-I./Zacharias, W. (Hrsg.): Handbuch kulturelle Bildung. München, 269-273.

Staatssekretariat für Migration (SEM) (2016): Asylstatistik 2015. Bern. Online: <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/aktuell/news/2016/2016-01-28.html> (31.03.2016).

Stadt Zürich (2016). Laufbahnzentrum – Job Plus. Online: https://www.stadt-zuerich.ch/sd/de/index/laufbahnzentrum/fuer-jugendliche/zwischenloesungen/job_plus.html (30.3.2016).

Technische Fachschule Bern (2016): Bildung für Bau- und Holzberufe. Online: <http://www.tfbern.ch/berufsbildung/angebot-fur-fluechtlinge-und-vorlaeufig-aufgenommene/> (30.3.2016).

UNESCO (2005): Guidelines for inclusion. Ensuring access to education for all. Paris.

Werning, R./Lütje-Klose, B. (2012): Einführung in die Pädagogik bei Lernbeeinträchtigungen. München.

Wettstein, E./Neuhaus, H. (2011): Ungelernte erhalten eine zweite Chance. Zürich. Online: http://www.valida.ch/fileadmin/twwc/redakteur/pdf/ZweiteChance_B802.pdf (30.3.2016).

Dieser Beitrag wurde dem *bwp@*-Format: **BERICHTE & REFLEXIONEN** zugeordnet.

Zitieren dieses Beitrages

Barabasch, A./Scharnorst, U./Leumann, S. (2016): Flüchtlingsintegration in den Arbeitsmarkt – Das Beispiel Schweiz. In: *bwp@* Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 30, 1-17. Online: http://www.bwpat.de/ausgabe30/barabasch_etal_bwpat30.pdf (24-06-2016).

Die Autorinnen



ANTJE BARABASCH, Ph.D.

EHB IFFP IUFPF

Aktuelle Kontexte der Berufsbildung

Kirchlindachstr. 79, CH-3052 Zollikofen

Antje.Barabasch@ehb-schweiz.ch

www.ehb-schweiz.ch



Dr. URSULA SCHARNHORST

EHB IFFP IUFPF

Lehren und Lernen in der Berufsbildung

Kirchlindachstr. 79, CH-3052 Zollikofen

Ursula.Scharnhorst@ehb-schweiz.ch

www.ehb-schweiz.ch



SERAINA LEUMANN

EHB IFFP IUFPF

Aktuelle Kontexte der Berufsbildung

Kirchlindachstr. 79, CH-3052 Zollikofen

Seraina.Leumann@ehb-schweiz.ch

www.ehb-schweiz.ch