



Leitartikel

Und es kamen Menschen

Macht es noch Sinn, von Personen mit Migrationshintergrund zu sprechen? Das Wort ist ein Schwamm, der einen Ozean schluckt. Unter ihn fallen Personen, die nach langer Flucht in die Schweiz finden – zuletzt auch noch den Drohnen, Helikoptern und Wärmekameras entkommen, die die Schweizer Grenzen absuchen mit dem Ziel, sie beim illegalen Grenzübertritt zu ertappen und abzuweisen. Unter den Begriff fallen aber auch Jugendliche, deren Eltern in Italien geboren wurden, jedoch schon als Kinder in die Schweiz migrierten und hier zur Schule gingen. 35 Prozent der ständigen Wohnbevölkerung ab 15 Jahren gelten als Personen mit Migrationshintergrund, 37 Prozent besitzen den Schweizer Pass. Vielleicht sollte man mal die Begriffe klären, damit in den Köpfen nicht ständig Überschwemmungsgänge wachsen.

«Migration und Integration» ist ein schwieriger Titel, denn die Perspektiven und Sorgen der Betroffenen, ihre Potenziale und Einschränkungen, kulturellen und persönlichen Identitäten sind weit gestreut. Klar aber ist: Die Schweiz war während vieler Jahrzehnte ein Auswanderungsland, ein Land, das wirtschaftlich rückständig war und Glück hatte, dass sich Leute wie Alfred Escher im Ausland das Wissen holten. Nun ist sie ein Einwanderungsland geworden, und wieder sollte die Schweiz dankbar sein. Unseren Wohlstand schulden wir auch den Fremden, die ihrerseits froh sind, bei uns Arbeit zu finden. Daran dass das Land zersiedelt ist oder Stress herrscht, können sie nichts ändern; für politische Weichenstellungen fehlen den meisten die politischen Rechte.

Aber wir scheinen nicht oft dankbar zu sein. Der Ausländerdiskurs ist gehässig und egoistisch, und so manche behördliche Massnahme ist

ein Abbild davon. Dass ausgerechnet die Einwanderungs-Initiative der SVP die aktuellen Überlegungen zu einer besseren Integration von migrierten Personen angestossen hat, ist eine bittere Pointe. Dennoch ist das Anliegen richtig: Heute sind Eingewanderte aus Staaten, die nicht der Europäischen Union oder der Europäischen Freihandelszone angehören, drei- bis viermal häufiger von Dequalifikation betroffen als Schweizer/innen. Sie finden keine Arbeit oder gehen einer Arbeit nach, die weder ihrem Ausbildungsstand noch ihren Qualifikationen entspricht.

Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen haben einen schlechten Zugang zu Sprachkursen, weil ihr Aufenthaltsstatus es nicht zulässt, weil man fordert, dass sie arbeiten statt lernen oder weil für die Kinder keine Betreuung da ist. Die restriktive Bewilligung von Praktika nimmt ihnen zudem die Möglichkeit, das Gelernte im Kontakt mit der Bevölkerung zu üben.

Integration bleibt eine Aufgabe, und es gibt auch Ermutigendes. Vorbildlich sind etwa die von der Hirschmann-Stiftung finanzierten Projekte an Berufsfachschulen. In ihrem Rahmen haben seit 2008 rund 45 000 Jugendliche aus über 50 Berufsfachschulen an 200 Integrationsprojekten teilgenommen. Bis 2016/17 können Schulen bei der Stiftung um Unterstützung solcher Projekte weiterhin nachfragen. Danach ist aber vielleicht Schluss. Die weitere Finanzierung ist, trotz intensiver Suche, noch nicht sichergestellt.

— Daniel Fleischmann —

Arbeitsintegration

Flüchtlinge rascher integrieren

Im Januar dieses Jahres bekräftigten Wirtschaft und Staat die Absicht, vermehrt Arbeitskräfte im Inland zu rekrutieren und auch die zahlreichen Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen zu berücksichtigen. Die Hürden sind allerdings zahlreich.

Von Daniel Fleischmann, PANORAMA-Redaktor

— Die Schweiz macht eine recht gute Figur bei der Integration von Personen mit Migrationshintergrund. Obwohl der Anteil dieser Gruppe an der Gesamtbevölkerung über 15 Jahre mit 35 Prozent so hoch ist wie in keinem OECD-Land, ist auch die Quote der Erwerbstätigen nirgends so gut. Zwei Gründe geben den Ausschlag: Eine prosperierende Wirtschaft und die selektive Zuwanderungspolitik. Von den nach 2002 in die Schweiz gelangten Personen besitzen 58 Prozent einen tertiären Bildungsabschluss und nur 14 Prozent keine nachobligatorische Schulbildung.

Weniger gut kommt die Schweiz mit jenen Personen zurecht, die aus humanitären Gründen eingereist sind. Zu dieser Gruppe der «vorläufig aufgenommenen Personen» und «anerkannten Flüchtlinge» zählen derzeit rund 23 000 Personen im

erwerbsfähigen Alter. Eine Studie der OECD von 2010 stellte fest, dass deren Erwerbsbeteiligung (international und mit früher verglichen) bescheiden sei. Zum gleichen Schluss kam vor Kurzem eine gemeinsame Arbeitsgruppe des Verbandes Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden (VSAA) und der Vereinigung der kantonalen Migrationsämter (VKM). In ihrem Bericht «Arbeitsmarktintegration von vorläufig Aufgenommenen und anerkannten Flüchtlingen» ist die Rede von einer «sehr tiefen» Erwerbsbeteiligung und «sehr hohen sozialen Folgekosten». Im Durchschnitt der ersten fünf Jahre arbeiten rund 15 bis 20 Prozent der Flüchtlinge; ihre Sozialhilfeabhängigkeit liegt bei rund 90 Prozent. Bei den vorläufig Aufgenommenen sind im Mittel der ersten sieben Jahre rund 35 bis 40 Prozent der Personen

erwerbstätig, die Sozialhilfequote liegt bei 70 bis 80 Prozent. Zehn Jahre nach dem Asylgesuch sind dann rund 50 Prozent der anerkannten Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen erwerbstätig.

Was Arbeit verhindert

Es sind viele Hürden, die die Betroffenen auf dem Weg in den Arbeitsmarkt überwinden müssen.

Persönliche Voraussetzungen: Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene haben zwar eine starke Erwerbsorientierung; sie möchten arbeiten und unabhängig sein, wie ein Bericht des UNHCR zeigt. Die meisten der in die Schweiz geflüchteten Personen verfügen aber – im Unterschied zu anderen migrierten Personen – nur über beschränkte Kenntnisse einer Landessprache. Sie verfügen in den wenigsten Fällen

Integration ist eine staatliche Aufgabe

Anerkannte Flüchtlinge (Ausweis B) sind Personen, deren Flüchtlingseigenschaft anerkannt wird und die in der Schweiz Asyl erhalten. Vorläufig aufgenommene Flüchtlinge (ohne Asyl) sowie vorläufig aufgenommene Personen (ohne Flüchtlingseigenschaft) erhalten den Ausweis F. Alle diese Personen haben freien Zugang zum Arbeitsmarkt ihres Wohnkantons und können in allen Wirtschaftszweigen arbeiten oder eine berufliche Bildung in Angriff nehmen. Dafür benötigen sie aber eine Bewilligung vom kantonalen Migrationsamt, das die Lohn- und Arbeitsbedingungen prüft.

Den Ausweis N erhalten Personen, die im Asylverfahren stehen. Sie dürfen während der ersten drei Monate keinem Erwerb nachgehen. Bei einem negativen Entscheid kann der Kanton

die Erwerbstätigkeit für weitere drei Monate verbieten. Danach kann den Asylsuchenden unter bestimmten Umständen eine unselbstständige Erwerbstätigkeit erlaubt werden. Gemäss Ausländergesetz ist die Integrationsförderung eine staatliche Aufgabe. Der Bund überweist pro anerkannten Flüchtling und pro vorläufig aufgenommene Person eine Integrationspauschale von 6000 Franken an die Kantone. Finanziert werden hauptsächlich Massnahmen zum Erwerb einer Landessprache sowie zur Förderung der beruflichen Integration.

Der Bund übernimmt in der Anfangsphase (fünf Jahre bei anerkannten Flüchtlingen bzw. sieben Jahre bei vorläufig Aufgenommenen) mit einer «Globalpauschale» auch die Kosten der

Sozialhilfe in den Kantonen. Diese wird seit April 2013 so ausgerichtet, dass diejenigen Kantone finanziell besser fahren, welche eine höhere Erwerbsbeteiligung dieser Personengruppe aufweisen.

Für die anerkannten Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen sind Asyl- oder Flüchtlingskoordinatoren zuständig, die meist in den kantonalen Sozialdepartementen angesiedelt sind. Seit 2014 setzen die Kantone flächendeckend Integrationsmassnahmen mit den gleichen Zielen um. Sie werden in vierjährigen kantonalen Integrationsprogrammen festgeschrieben. In die Integrationsförderung sind zahlreiche Akteure eingebunden. Damit können Kompetenzen optimal genutzt werden; zugleich entsteht ein hoher Bedarf an Koordination.

über soziale Netzwerke oder praktische Erfahrungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Zudem wird die im Heimatland gemachte Arbeitserfahrung nur selten anerkannt, weil keine Zertifikate vorgewiesen werden können oder weil diese nicht den geforderten Kriterien entsprechen. Die Fluchterfahrung und gesundheitliche Probleme sind weitere Erschwernisse.

Bewilligungen: Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene haben zwar grundsätzlich Zugang zum Arbeitsmarkt, aber sie benötigen dafür eine Bewilligung. Diese Hürde – zum Schutz der Betroffenen eingerichtet – behindert die Integration. Sie verunsichert Arbeitgeber, denen es oft an Wissen über Bewilligungsverfahren und behördliche Ansprechpartner fehlt.

Frühzeitige Sprachkurse und rasche Standortbestimmungen existieren in vielen Kantonen nicht.

Zudem ist die Bewilligung in vielen Kantonen gebührenpflichtig und verunmöglicht aufgrund der Prozessdauer die Stellensuche über Temporärbüros. Schliesslich ist die Arbeitssuche von vorläufig Aufgenommenen durch ein faktisches Verbot erschwert, in einen anderen Kanton umzu ziehen.

Praktika: Um Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten, braucht es die Möglichkeit, Erfahrungen möglichst im ersten Arbeitsmarkt zu machen. Praktika aber unterliegen sozialpartnerschaftlich abgesprochenen Richtlinien, damit Missbräuche verhindert und Ziele erreicht werden können (Lohn, Dauer, Begleitung der Arbeitgebenden und Absolvierenden). Tatsächlich werden sie häufig zu restriktiv bewilligt.

Regelstrukturen: Die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen wird von zahlreichen Akteuren der Regelstrukturen wie Schulen, Berufsbildungsinstitutionen, Betrieben oder Institutionen des Gesundheitswesens sowie weiteren Partnern wahrgenommen. Sie erfordert intensive Koordination

und eine gute Triage. Tatsächlich aber haben vorläufig Aufgenommene und anerkannte Flüchtlinge nicht uneingeschränkten Zugang zu den Regelstrukturen und deren Angebot. Häufig kritisiert werden auch Qualität und Zugänglichkeit der Sprachkurse und Qualifizierungsangebote. Die einmalige Integrationspauschale, welche der Bund den Kantonen ausrichtet, ist in den Augen vieler Fachleute zudem meist zu knapp.

Zeitpunkt: Die Behandlung von Asylsuchen dauert gemäss eines Berichts des Staatssekretariats für Migration aus dem Jahr 2011 300 bis 400 Kalendertage. Sie streichen meist ungenutzt – auch bei Personen, bei welchen eine hohe Bleibechance besteht. Frühzeitige Sprachkurse und rasche Standortbestimmungen existieren in vielen Kantonen nicht oder sind ungenügend.

Die Behörden haben in jüngerer Zeit verschiedene Initiativen zur Verbesserung der Situation lanciert. Zu erwähnen sind etwa das Programm «Potenziale Nutzen – Nachholbildung» des Staatssekretariates für Migration (siehe Artikel Seite 7) oder der Integrationsdialog «Arbeiten – Chancen geben, Chancen nutzen» der Tripartiten Agglomerationskonferenz. Im Rahmen einer Zwischenbilanz zu diesem Dialog wurden Ende Januar verschiedene Massnahmen neu lanciert oder fortgeführt. Neben allgemeinen Zielen wie «Sensibilisierung» oder «vermehrte Information» gehören dazu die Weiterarbeit am «fide-Sprachnachweis» oder am Projekt «Deutsch auf der Baustelle», Kurse von Verbänden wie Hotel & Gastro formation (Riesco) oder Rotes Kreuz (Pflegehelfer/in) oder neue Projekte, etwa mit swisstaffing, dem Verband der Temporärbranche. Am wichtigsten aber ist die Absicht, dass das Staatssekretariat für Migration und die Kantone die Analysen und Vorschläge der Arbeitsgruppe des VSAA/VKM prüfen und gegebenenfalls 2015 mit der Umsetzung von Massnahmen beginnen wollen. –

www.vsaa.ch

DREI FRAGEN

an Patricia Ganter, kantonale Integrationsdelegierte Graubünden



«Zahlreiche Instanzen»

Wie geht man in den Kantonen mit vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen um?

Diese Gruppe ist bezüglich Herkunft, Bildung und Arbeit sehr heterogen – für die berufliche Integration eine Herausforderung! In den Kantonen sind dafür zahlreiche Instanzen zuständig, und sie verwenden die unterschiedlichsten Instrumente. In Bezug auf den Spracherwerb oder die Arbeitsmarktintegration fehlen verbindliche Grundlagen.

Ich höre, dass die Deutschkurse oft inadäquat seien.

Um in einem Sprachkurs zu reüssieren, bedarf es der Lernvoraussetzungen. Sind sie nicht vorhanden, müssen in vorgelagerten Kursen Hören, Verstehen und Aussprache sensibilisiert werden. Dies betrifft Personen, die bildungsungewohnt sind, aber auch Ältere, die ihr Leben ohne Schrift gemeistert haben.

Wie haben Sie in Ihrem Kanton die Zuständigkeiten geregelt?

Unsere Fachstelle Integration ist sowohl für die strategische Ebene – die Steuerung und Koordination der Integrationsangebote – als auch für die operative Fallführung zuständig und verfügt über entsprechende Finanzkompetenzen (Integrationspauschale). Die Fachstelle ist für den Prozessverlauf, die Abklärung, die Zuweisung und Begleitung sowie für die Koordination von zielgruppen-gerechten Angeboten verantwortlich. Eine fallführende Stelle im Bereich Sprachförderung sowie Jobcoachs suchen individuelle Lösungen. dfl

«Potenziale nutzen – Nachholbildung»

Diako K., Rekik A., Gyatso S.

In einem Pilotprojekt prüft das Staatssekretariat für Migration, ob rasches und intensives Coaching die Integration fördert. Fabienne Zanol ist eine der Coachs und berichtet über Schwierigkeiten und Erfolge.

Von Daniel Fleischmann, PANORAMA-Redaktor

– Die gelernte Juristin Fabienne Zanol begleitet seit knapp zwei Jahren 23 ausgewählte Personen bei ihrer Suche nach einer beruflichen Zukunft. Die Stiftung Arbeitsgestaltung, für die sie arbeitet, ist Teil des Projekts «Potenziale nutzen – Nachholbildung», das im Auftrag des Staatssekretariats für Migration an drei Standorten (Ostschweiz, Zürich, GE/VD) durchgeführt wird. Es soll bis 2018 zeigen, ob ein rascheres und intensiveres Coaching die Chancen auf eine berufliche Integration steigern. Inhalte sind:

- Bewusstmachen der hohen Bedeutung von Bildung in der schweizerischen Gesellschaft und Entwickeln einer Integrationsstrategie im angestammten Berufsfeld;
- Coaching bei der (Lehr-)Stellensuche und Vermitteln von Anerkennungsverfahren für ausländische Diplome, qualifizierenden Praktika oder Kursen;
- Beratung in Ausbildungs- und Finanzierungsfragen und Betreuung während Praktikumseinsätzen, Aus- und Weiterbildungen;

Das Bündner Modell

Der Kanton Graubünden wendet ein innovatives Modell der Arbeitsintegration an. Einen Kern bildet ein dreiwöchiges Assessment, in dem die Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen in verschiedenen Tätigkeitsfeldern (Gastronomie, Holz- oder Metallbearbeitung, Unterhalt) zum Einsatz kommen. Das Verfahren dient der Abklärung der fachlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen und mündet in eine gemeinsame Integrationsstrategie. Teillohnmodell, eine liberale Arbeitsmarktpolitik, auf die Flüchtlinge zugeschnittene Sprachkurse oder eine grosszügige Handhabung von Praktika sind weitere Elemente des Bündner Modells.

Die Erfahrungen, die Fabienne Zanol bisher machte, sind unterschiedlich. Eine Erfolgsgeschichte ist die von Diako K., der in seinem Heimatland ein Architekturstudium angefangen hatte. Dank der Vermittlung von Fabienne Zanol fand er eine Praktikumsstelle in einem Architekturbüro und bewarb sich dann erfolgreich an der Hochschule für Technik und Wirtschaft in Chur. «Diako ist jung und flexibel. Er spricht bereits sehr gut Deutsch und hatte das Glück, Chefs zu finden, die Zeit und Fachwissen investierten», beschreibt Fabienne Zanol die Gründe für den Erfolg. Gut auf dem Weg sind auch zwei Handwerker, ein Gipser und ein Schuhmacher, die wieder in ihrem angestammten Berufsfeld arbeiten. Nun werden Wege gesucht, ihre beruflichen Qualifikationen mit einem anerkannten Berufsabschluss auszuweisen. Auch Rekik A. hat eine Ausbildung in Aussicht. Für eine Berufslehre hat die gelernte Kindergärtnerin und Mutter eines kleinen Sohnes zwar keine Ressourcen; sie kann aber die sechsmonatige SRK-Ausbildung zur Pflegehelferin in Angriff nehmen. «Leider gibt es viel zu wenige solcher niederschweligen Ausbildungen», sagt Fabienne Zanol.

Es gibt viel zu wenige niederschwellige Ausbildungen.

Schwerer hat es Gyatso S., der in seinem Heimatland Laborant gelernt hatte. Seine Suche nach einer Lehrstelle in der Ostschweiz verlief erfolglos, und nach Basel umziehen darf er nicht. Auch Daya R. scheiterte an formalen Hürden: Die ge-

lernte Hebamme aus Sri Lanka hätte in einem Altersheim ein Pflegepraktikum absolvieren können. Aber der Kanton verlangte eine Anstellungsgarantie, die das Heim nicht erteilen konnte, und die weitere Lehrstellensuche verlief trotz sehr guter Rückmeldungen bei den Schnupperlehren bisher erfolglos. Auch die akademisch gebildete Buchhalterin Sitina M. aus Eritrea muss noch einmal vorne anfangen. Die ehemalige Rektorenkonferenz CRUS sprach für das 4-jährige Studium keine Anerkennungsempfehlung aus, weil die Studienordnung der Universität im Heimatland nicht dem Bologna-System entspricht.

Internationale Standards fehlen
Für Fabienne Zanol ist es zu früh, eine Bilanz ihrer Arbeit zu ziehen. Klar aber sei: Die Integration ist im Einzelfall anspruchsvoll, obwohl die 23 Personen im Projekt als besonders qualifiziert ausgesucht worden sind. Einige haben aufgrund ihrer langen Flucht nicht die Kraft, gleich neue Projekte in Angriff zu nehmen, bei anderen stellen sich organisatorische Hürden, bei Dritten ist der Qualifikationsnachweis nicht möglich. Ohne internationale Standards lässt sich nur schwer überprüfen, was zum Beispiel Sitina M. in ihrem Studium zur Buchhalterin gelernt hat. Kennt sie das schweizerische Steuerrecht, das Sozialversicherungswesen unseres Landes, die Zollformalitäten, die Methoden der Rechnungslegung? Hier wären, wie das UNHCR anregt, Initiativen zur Anerkennung von Kenntnissen und Kompetenzen am Arbeitsplatz nötig. Gelegenheit dazu könnten Freiwilligenarbeit, Berufspraktika oder eine Lehre bieten. –

* Alle Namen sind erfunden.

Wissen schafft Kompetenz

**Wir machen Sie fit für Ihre Laufbahn
im Gesundheitswesen.**

Das Departement Gesundheit der ZHAW ist das grösste Schweizer Bildungs- und Forschungszentrum für

- Ergotherapie
- Hebammen
- Pflege
- Physiotherapie
- Gesundheitswissenschaften

Informieren Sie sich über unsere

- **Bachelorstudiengänge (BSc)**
Drei- bis vierjährige Ausbildungsgänge für Personen mit Matura (Gymnasium, Berufs- oder Fachmatura)
- **Masterstudiengänge (MSc)**
Weiterführende Ausbildungsangebote für diplomierte Berufspersonen
- **Weiterbildungen**
Berufsbegleitende und praxisorientierte Weiterbildungsangebote für diplomierte Berufspersonen

www.zhaw.ch/gesundheit



Zürcher Fachhochschule

- Nicht promoviert?
- Maturvorbereitung abgebrochen?
- BMS, HMS oder IMS absolviert und jetzt das Ziel Uni/ETH?

Mehr Infos unter
www.agora-kolleg.ch
oder Tel. 043 343 96 34



AGORA

Matura in 18 Monaten

AGORA - Kolleg, Letzigraben 176, 8047 Zürich



Ausbildungsziel: Kommunikations-Profi

BA Kommunikation mit den Vertiefungen

- Journalismus
- Organisationskommunikation

BA Angewandte Sprachen mit den Vertiefungen

- Mehrsprachige Kommunikation
- Multimodale Kommunikation
- Technikkommunikation

MA Angewandte Linguistik mit den Vertiefungen

- Fachübersetzen
- Konferenzdolmetschen
- Organisationskommunikation

Informationen zu den Studiengängen finden Sie unter:
www.zhaw.ch/linguistik/studium

ZHAW, Departement Angewandte Linguistik, Theaterstrasse 15c
8401 Winterthur, Tel. +41 58 934 60 60, info.linguistik@zhaw.ch

Zürcher Fachhochschule

Hochqualifizierte Stellensuchende

**Wenn ein Uni-Abschluss
nichts mehr wert ist**

Die berufliche Integration von gut ausgebildeten Personen mit Migrationshintergrund verläuft häufig harzig. In Zürich stellen daher Mentorinnen und Mentoren ihr Netzwerk zur Verfügung.

Von Thomas Kenner, Journalist

– Sie sind bestens ausgebildet und haben trotzdem Mühe, eine geeignete Stelle zu finden: Zugewanderte Arbeitssuchende mit tertiärem Bildungsabschluss, aber auch Auslandschweizer/innen, die in ihre Heimat zurückkehren. Eine Studie des soziologischen Institutes der Universität Basel zeigt, dass ausländische Akademiker/innen im Schnitt zwei- bis dreimal so stark von Arbeitslosigkeit betroffen sind wie Schweizer/innen. Besonders betroffen sind Angehörige von Drittstaaten (Staaten ausserhalb EU/EFTA). Die Zürcher Organisation «Platform Networking for Jobs» kennt die paradoxe Situation von qualifizierten Stellensuchenden – gut ausgebildet und doch arbeitslos – und unterstützt sie seit zehn Jahren bei ihren Bemühungen.

Die Gründe für die schwierige Stellensuche von gut ausgebildeten Zugewanderten sind neben der Nichtanerkennung von Bildungsabschlüssen und der oftmals ungenügenden Kenntnisse des Schweizer Arbeitsmarkts vor allem das Fehlen beruflicher Netzwerke. Personalfachleute sprechen davon, dass 70 bis 80 Prozent aller «Job Opportunities» über persönliche und lokale Netzwerke entstehen. Über 70 Prozent der Schweizer Unternehmen verwenden das Beziehungsnetz ihrer Mitarbeitenden für die Personalrekrutierung. Zu diesem Netz haben Zugewanderte aber meist keinen Zugang.

Fehlendes Netzwerk kompensieren

Um die Chancen von zugewanderten Akademikern auf dem Schweizer Arbeitsmarkt zu erhöhen, setzt «Platform Networking for Jobs» voll und ganz auf das Vernetzen der Stellensuchenden. Rund 200 Mentorinnen und Mentoren aus den verschiedensten Branchen stellen den Zugewanderten ihre Erfahrung und ihr Netz-

werk zur Verfügung. Mit Erfolg: Rund 65 Prozent der Programmteilnehmenden finden eine Arbeit oder ein Praktikum.

Das Angebot umfasst persönliche Beratung, Coaching, Mentoring, Assessments, Sprachkurse und Weiterbildungen. Zusätzlich zu den Mentorinnen und Mentoren verfügt «Platform Networking for Jobs» über einen Pool von Unternehmen, die Stellen, Praktikumsstellen und Integrationsprogramme anbieten. Zudem sind die Programmverantwortlichen in Kontakt mit der Stadt und dem Kanton Zürich. So werden bestehende Angebote genutzt und die Dienstleistungen der verschiedenen Organisationen koordiniert.

Auch die Mentoren ziehen einen Gewinn aus ihrem Engagement: Im Gegenzug für ihre Freiwilligenarbeit bilden sie sich im Bereich Coaching und interkulturelle Kommunikation weiter. –

www.networking-for-jobs.ch



Nune Arakelyan, Ökonomin, arbeitet heute als Securities Specialist bei einer Schweizer Bank.

Zum Beispiel Nune Arakelyan

Nune Arakelyan, 27 Jahre alt, aus Armenien, ist im September 2011 der Liebe wegen in die Schweiz gekommen. Nach ihrer Heirat mit einem Schweizer lernte sie intensiv Deutsch. Schon bald hat sie sich in der Schweiz gut integriert gefühlt. In Armenien hatte sie Ökonomie mit Schwerpunkt Management studiert und bei der Bank HSBC gearbeitet. Als sie im Oktober 2012 bei «Platform Networking for Jobs» einstieg, hatte sie in der Schweiz bereits seit einem halben Jahr eine Stelle gesucht – ohne Erfolg. Bei «Platform Networking for Jobs» nahm sie an diversen Workshops teil und ergänzte ihre Bewer-

bungsunterlagen. Seit Dezember 2012 arbeitet Nune Arakelyan mit einer Mentorin zusammen. Bereits Mitte Januar 2013 konnte sie eine Stelle bei einer führenden Schweizer Bank als Securities Specialist antreten. Ihre Mentorin hatte ihr die wichtige Information zur vakanten Stelle vermittelt und mit ihr das Interview vorbereitet. Die Stelle war zwar befristet, bot aber eine ausgezeichnete Möglichkeit, Arbeitserfahrung zu sammeln und das Netzwerk zu erweitern. Und siehe da: Die befristete Anstellung von Nune Arakelyan wurde in eine Festanstellung umgewandelt.

Lernende aus anderen Kulturen

Darf ein Moslem Schweinefleisch aufbereiten?

Wir sehen die Dinge nicht so, wie sie sind, sondern wie wir sind. Wir sind von kulturellen Konventionen geprägt, und der Umgang mit anderen Kulturen kann zu Konflikten führen. Was muss man also beachten, wenn man mit Lernenden aus anderen Kulturen zu tun hat?

Von Daniel Fleischmann, PANORAMA-Redaktor

– Nehmen wir an, er heisst Feyyaz, der Wohltätige. Im Sommer beginnt der junge Türke die Lehre als Fachmann Betreuung, seinem Arbeitgeber hatte sein Interesse an der Arbeit gefallen und dass er gut Deutsch spricht. Aber wie wird der Muslim damit umgehen, dass er im Rahmen seiner Spitz-Tätigkeit entblösste weibliche Körper sieht, Menüs mit Schweinefleisch aufbereiten oder während des Ramadan arbeiten muss?

Sibylle Ganz-Koehlin beschäftigt sich beruflich mit Fragen dieser Art. Sie arbeitet als interkulturelle Trainerin und kennt sich mit den Missverständnissen aus, die entstehen, wenn sich Menschen aus ver-

Integration ist ein gegenseitiger Prozess.

schiedenen Kulturen begegnen. Die Fragen zu Feyyaz wurden ihr an einer Weiterbildung der OdA Gesundheit Bern gestellt. «Man kann sie nicht pauschal beantworten», antwortete sie damals, «denn wie die Kulturen, so sind auch Menschen sehr verschieden.» Der Arbeitgeber von Feyyaz tut darum gut daran, sich möglichst früh – am besten vor Vertragsunterzeichnung – mit dem Lernenden über mögliche Konfliktsituationen zu unterhalten und Regeln festzulegen.

Kein Karrierebewusstsein

Wie unterschiedlich Kulturen sind, weiss jeder, der in China aneckte, weil er den Teller leer ass, um auf der folgenden Reise ins Schwäbische fürs Gegenteil finstere Blicke zu ernten. Im Dickicht solcher Unwägbarkeiten hilft nur transkulturelles Wissen. Es setzt das Bewusstsein voraus, dass auch wir in einer Kultur mit Normen,

Konventionen oder Werten leben, die nicht universell sind. In den Kursen von Sibylle Ganz-Koehlin bildet diese Selbstreflexion einen ersten Schritt. Wer darf wen wo berühren? Bildungsverantwortliche sagen, dass ihnen manche Jugendliche aus dem ehemaligen Jugoslawien zu nahe kommen. Sagt man überall «Gesundheit!», wenn man niest? Oder wie erlebt es die Migrantin aus Sri Lanka, wenn der Vorgesetzte ihr das Du anbietet?

Auch Werte sind nicht überall die gleichen. Bildung zum Beispiel hat in anderen Kulturen einen geringeren Stellenwert als in der Schweiz, wie eine andere Ausbilderin erfuhrt: «Ich begleite junge Frauen mit Migrationshintergrund. Viele von ihnen bewältigen die Ausbildung zur Fachfrau Gesundheit hervorragend und sind in meinen Betrieben sehr beliebt. Aber bei der Vorbereitung für eine Ausbildung im Tertiärbereich wird die Familienplanung plötzlich dominant. Manche verzichten auch auf Weiterbildung, weil sie ganze Familiensysteme finanziell unterstützen.» Eine Deutung dieses Wertekonfliktes fin-

det sich in Modellen, die Kulturen über verschiedene Dimensionen beschreiben – Machtdistanz, Unsicherheitsvermeidung oder Maskulinität zum Beispiel. Oder Individualismus. Diese Dimension erklärt, warum Frauen aus kollektiv orientierten Kulturen, in denen Gruppe viel wichtiger ist als das Fortkommen der Einzelnen, keine Karriere-Entscheidungen fällen können, ohne die aktuellen Bedürfnisse der Familie zu bedenken.

Mut haben, Grenzen aufzeigen

Wer also mit jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund arbeitet, tut gut daran, abweichendes Verhalten nicht gleich als Ungehorsam zu sehen, sondern mit kulturellen Prägungen zu rechnen. Wie weit aber soll man sie akzeptieren? «Genau das ist Verhandlungssache», sagt Sibylle Ganz-Koehlin. «Integration ist ein gegenseitiger Prozess. Nicht verhandelbar sind Gesetze, gegenseitige Achtung und Toleranz. Integration setzt auch einen entsprechenden Willen der Ausländer voraus; umgekehrt erfordert sie von den Schweizerinnen Offen-



Die Ausbildung von Migrantinnen und Migranten braucht manchmal viel Zeit und Gespür.

heit und die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel.» Diese Fähigkeit hatte jene Damenschneiderin, die ein halbes Jahr lang brauchte, bis ihre Lernende verstand, warum sie pünktlich zur Arbeit erscheinen soll. Es lohnte sich für beide. Manche Situationen erfordern auch Gespür. Als ihre KV-Lernende, die Ramadan hielt, mehrmals umgekippt war, rief eine Ausbilderin die Eltern an: Ihre Tochter sei krank. Der Anruf war goldrichtig: Kranke dürfen vom Ramadan dispensiert werden. Vielleicht hätte auch jener Lehrer subtiler vorgehen sollen, der einen Lernenden einer Berufsschulklasse aus dem Tram wies, weil er zu laut war. Umgehend erhielt er einen Anruf des Vaters, der sich nicht etwa darüber beklagte, dass sein Sohn gemassregelt wurde, sondern dass das vor der Klasse geschah.

«Kulturellen Konflikten stehen kulturelle Chancen gegenüber», sagt Sibylle Ganz-Koehlin schliesslich. «Lernende aus dem Ausland bringen neue Perspektiven in einen Betrieb, können Horizonte öffnen – ganz abgesehen davon, dass viele Firmen mit Kunden oder Patientinnen aus anderen Kulturen zu tun haben. Mit Lernenden aus anderen Ländern können wir lernen, dass wir die Dinge nicht so sehen, wie sie sind, sondern wie wir sind.» Wer das weiss, werde sich darum bemühen,

- seine Werte erleb- und fassbar zu machen,
- pro-aktiv und transparent zu kommunizieren,
- klare, beobachtbare und messbare Ziele zu setzen,
- den Mut zu haben, Grenzen aufzuzeigen und konsequent zu sein.

Das ist kein einfaches Programm, das weiss auch eine weitere Kursteilnehmerin von Sibylle Ganz-Koehlin. Sie notierte: «In schwierigen Ausbildungssituationen verstehen manche Lernende Defizitbeschreibungen nicht, vor allem wenn es um Haltungen oder das soziale Lernen im Team geht. Im Vergleich zu jungen Erwachsenen aus der Schweiz brauche ich viel mehr Gespräche, um mich verständlich zu machen.» –

www.trainingthetrainers.ch

Diskriminierung

Das vergessene Phänomen

Tests mit fiktiven Bewerbungen zeigen, dass bestimmte Secondos weniger Chancen auf eine Lehrstelle haben.

Von Stefan Krucker, Chefredaktor PANORAMA

– 2003 hatten es Türken oder Albaner auf Stellensuche nicht einfach, selbst wenn sie Inhaber einer C-Bewilligung waren. In Konkurrenz mit einem jungen Schweizer, der dieselbe Schulbank gedrückt und dieselbe Lehre erfolgreich absolviert hatte, hatten eingewanderte Kandidaten weniger Chancen, eine Arbeitsstelle zu finden. In der Deutschschweiz wurden 59 Prozent der Albaner und 30 Prozent der Türken diskriminiert. Zu diesem Schluss kam eine Untersuchung von Rosita Fibbi, Bülent Kaya und Etienne Piguet. Das Forscherteam wandte die sogenannte semiexperimentelle Methode an: Es antwortete mit fiktiven Bewerbungen auf reale Stellenangebote und verglich die Antworten der Betriebe an Ausländer/innen und Schweizer/innen.

In den darauffolgenden Jahren entstanden Projekte, die bereits die Lehrlingsselektion fairer machen wollten: Travail Suisse und KV Schweiz lancierten die Websites www.zukunftstattherkunft.ch mit Informationen und Arbeitsmitteln für Betriebe. KV Schweiz testete in Zürich mit der Plattform www.we-are-ready.ch die anonymisierte Lehrstellenbewerbung. Beide Websites sind noch aufgeschaltet, werden aber kaum noch gepflegt. Die neusten datierten Einträge stammen aus dem Jahr 2008.

Aktuelle Studien weisen allerdings darauf hin, dass das Phänomen – trotz des viel zitierten Fachkräftemangels – nicht einfach verschwunden ist: Gemäss dem nationalen Lehrstellenbarometer mussten Schweizer/innen bis zu einer Lehrvertragsunterzeichnung im Jahr 2012 durchschnittlich 11 Bewerbungen schreiben. Ausländer/innen waren erst nach 28 Bewerbungen am Ziel. Und eine Studie von Andrés Guarín und Emmanuel Rousseaux (siehe Seite 15) kommt zum Schluss, dass Migranten aus dem Balkan auch in der

zweiten Einwanderergeneration ein höheres Risiko haben, keine oder nur eine nicht qualifizierte Stelle zu finden. Bei gleichem Alter, Geschlecht und Bildungsniveau wohlverstanden.

Kleine Unternehmen anfälliger

Mit der semiexperimentellen Methode wurde in der Schweiz in den letzten Jahren nicht mehr geforscht. Anders in Deutschland. Der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration hat 2014 jeweils zwei Bewerbungen von männlichen Schülern mit deutscher Staatsangehörigkeit an 1794 Unternehmen verschickt. Die beiden Bewerber hatten die gleichen Eigenschaften und Qualifikationen; der einzige Unterschied war, dass einer von ihnen einen türkischen Namen hatte und der andere einen deutschen.

Jugendliche mit einem türkischen Namen wurden seltener zum Vorstellungsgespräch eingeladen als Bewerber mit einem deutschen Namen und erhielten auch häufiger eine direkte Absage. In Zahlen: Um eine Einladung zum Vorstellungsgespräch zu erhalten, musste ein Kandidat mit einem deutschen Namen durchschnittlich fünf Bewerbungen schreiben, ein Bewerber mit einem türkischen Namen hingegen sieben. Einen wichtigen Einfluss hatte die Unternehmensgrösse: Die Diskriminierungsrate war bei kleinen Unternehmen mit weniger als sechs Mitarbeitenden deutlich höher als bei mittleren und grossen Unternehmen. Die Gründe für die Benachteiligung liegen gemäss den Autoren in unbewussten Assoziationen, stereotypen Zuschreibungen oder der Bevorzugung der eigenen Bezugsgruppe. In einfachen Worten ausgedrückt heisst das: Einige Chefs merken nicht, dass sie diskriminieren. Andere halten die Diskriminierung für angebracht. –

corix TOGETHER – einzigartige Software für Anbieter von Sozial- und Integrationsmassnahmen

corix TOGETHER – die einzigartige Softwarelösung für Anbieter von Sozial- und Integrationsmassnahmen. Sie deckt alle Kernprozesse ab und macht damit die schwer wartbaren Excel-Lösungen überflüssig.



Mit **corix TOGETHER** sinken Ihre administrativen Aufwände, gleichzeitig erhöhen Sie aber die Kontrolle über die gesamten Arbeitsabläufe. Mit enthalten in dieser robusten Mehrplatzanwendung ist ein effizientes Dokumentmanagement, und eine anpassbare Workflow-Engine.

Der Einsatz von **corix TOGETHER** bedeutet einen Schritt in die Zukunft mit innovativen und praxiserprobten Softwarelösungen, die sich an Sie, Ihre Mitarbeitenden und Ihre Arbeitsabläufe anpasst. Informieren Sie sich gleich, wie Sie **corix TOGETHER** für Ihr Unternehmen einsetzen können.

www.corix-together.ch

corix TOGETHER bietet Ihnen unter anderem:

- Vollständige elektronische Dossierführung für Ihre Klienten;
- Übersichtliche und ausführlicher Klientenhistorie;
- Zeitgleichen Zugang für Ihre Mitarbeitenden auf alle berechtigten Daten;
- Ausführliche Statistiken für Behörden und Geschäftsleitung;
- Jederzeit aktuelles Kontingenten- und Ressourcenmanagement;
- Elegant gestaltete Pendenzenführung für Ihre Klienten und Mitarbeitende;
- integrierte Präsenz- und Zeiterfassung für Mitarbeitende und Klienten;
- Automatische Abrechnungen und Berichte.



Sven Albrecht
Leiter Marketing und
Produktmanager
corix TOGETHER

corix AG
Hauptstrasse 24 | 4562 Biberist
Ihr Ansprechpartner:
Sven Albrecht | sven.albrecht@corix.ch
Telefon 032 671 20 57

Berufs- und Laufbahnberatung

«Wenn du motiviert bist, helfen dir die Menschen»

Migrantinnen und Migranten sind in ihrer Berufswahl eingeschränkt. In der Beratung brauchen sie viel Verständnis, aber auch klare Worte, sagt die Berufsberaterin Emine Braun-Varli.

Interview: Anna Zbinden Lüthi

PANORAMA: Was ist anders als bei Schweizerinnen, wenn Migrantinnen einen Beruf wählen?

Emine Braun-Varli: Man muss unterscheiden zwischen Jugendlichen, die in der Schweiz aufgewachsen sind und hier die Volksschule besucht haben, und Jugendlichen, die ihre Schulzeit überwiegend im Ausland absolviert haben. Die Erstgenannten tendieren dazu, Berufe zu ergreifen, die wenig oder keinen körperlichen Einsatz verlangen, wie beispielsweise das KV oder medizinische Praxisassistentin. Wenn die fachlichen Qualifikationen stimmen, spielt nach meiner Erfahrung die Herkunft keine Rolle.

Werden Jugendliche mit ausländischen Namen nicht diskriminiert?

Nein – wer die Ausrede mit dem Namen bringt, kennt die heutige Wirtschaftswelt nicht. In den Unternehmen arbeiten heute auch Migranten in qualifizierten Positionen. Oft sind sie diejenigen, die Personal anstellen oder Teams leiten. Mit ihnen spreche ich, wenn ich helfe, eine Schnupperlehre oder ein Praktikum zu suchen. Die Wirtschaft sucht unabhängig vom Namen Mitarbeitende, die sich adäquat verhalten können und bereit sind, Leistung zu erbringen.

Wie ist die Situation für Jugendliche, die später in die Schweiz gekommen sind?

Die zu einem späteren Zeitpunkt migrierten Jugendlichen stellen sich vor, aus der gesamten Palette der Berufe einen ihnen zusagenden Beruf auswählen zu können. Sie bringen jedoch die schulischen und sprachlichen Voraussetzungen häufig nicht mit. Das schränkt sie in ihrer Wahl ein. Trotzdem versuche ich gemeinsam mit den Jugendlichen, einen ihnen zusagenden Beruf zu finden.

Was ist Ihr Beratungskonzept in diesen Fällen?

Basis für das Gelingen ist eine emotionale Nähe, die sich durch echtes Interesse und Empathie an den Ratsuchenden entwickelt. Ich zeige ihnen, dass ich mich auf sie freue und arbeite mit einer Mischung aus Humor und Seriosität. Ich nehme mir eineinhalb Stunden Zeit, das Berufsbildungssystem zu erklären und zeige ihnen beispielsweise auf, warum das KV mit ungenügenden Noten nicht gelingen kann. Gleichwohl mache ich die Erfahrung, dass die Jugendlichen erst einmal an ihrem ursprünglichen Berufswunsch festhalten. Dann erkläre ich ihnen, welche schulischen und persönlichen Voraussetzungen die Unternehmen verlangen. Es ist unterstützend, wenn ich mit konkreten Beispielen erlebnisnah arbeite, mit Symbolen visualisiere und eine einfache und klare Sprache wähle. Danach zeige ich den Jugendlichen Wege auf, die sie in die Nähe ihres Berufsziels bringen.

Wie beraten Sie Personen, die als Erwachsene in die Schweiz gekommen sind?

Es besteht ein Ungleichgewicht: Die Ratsuchenden können kaum Deutsch, haben keine Ausbildung und sitzen einer Person gegenüber, die eine gute Stelle hat. Daher muss ich zuerst eine gemeinsame Augenhöhe schaffen, ihnen das Gefühl geben, dass sie herzlich willkommen sind und wahrgenommen werden. Spätmigrierte Menschen haben grosse Sprachprobleme und meist Diplome sowie Arbeitserfahrungen, die hier nicht anerkannt sind. Mit dem Bild eines Rucksacks sowie klarer und einfacher Sprache kann man mit ihnen herausfinden, welche Erfahrungen sie gesammelt haben, die sie jetzt nutzen können. Sie entscheiden, ob ein ganz neuer



Emine Braun-Varli hat sich auf die Berufsintegration von Migranten spezialisiert.

Rucksack geschultert wird oder ob wir auf dem bisherigen Arbeitsleben aufbauen.

Sie selbst sind mit 23 Jahren in die Schweiz geflüchtet und haben eine erfolgreiche berufliche Karriere gemacht. Was hat Ihnen geholfen?

Als Flüchtling erhielt ich während drei Jahren einen Berater, der mich begleitet hat. Während der Berufsorientierung wurde ich von einer Kursleiterin sehr gefördert, sie half mir, dass ich eine Lehrstelle erhielt, und eine weitere Frau hat mich beispielsweise an ihr Weihnachtsfest eingeladen, als ich ganz alleine war. Dieses Fest und die Entdeckung, dass auch in der Schweiz manchmal aus einem gemeinsamen Teller gegessen wird – es gab Fondue – liess mich Gemeinsamkeiten zwischen den Kulturen finden. Es braucht Menschen, die zum richtigen Zeitpunkt für dich da sind. Wenn du motiviert bist, sind die Menschen bereit, dir zu helfen. –

Emine Braun-Varli ist dipl. Berufs- und Laufbahnberaterin und arbeitet im Laufbahnzentrum Zürich sowie in ihrer eigenen Firma (www.berufsgang.ch).

Lehrstellenvermittlung

Ein ganz normaler Junge

Arbnor Kelmendi sucht eine Lehrstelle als Informatiker. Sarah Descombes hilft ihm im Rahmen von Match-Prof dabei. Warum ist das nötig? Und wie geht die Beraterin vor?

Von Stefan Krucker, Chefredaktor PANORAMA

– SC Ittigen gegen SV Kaufdorf, 61. Minute: Arbnor Kelmendi schießt sein letztes Tor der Saison. Ittigen gewinnt mit 4:1. Der Torschütze drückt seine Ellbogen gegen den Oberkörper, ballt seine Hände zu Fäusten, hebt sie leicht an und ruft: «Yeahh!» Arbnor ist 15-jährig, wohnt in Ittigen bei Bern und besucht die neunte Klasse der Sekundarschule. In der Freizeit spielt er Fussball, hört Rap, trifft sich mit Kollegen.

Heute fragt ihn Sarah Descombes, Beraterin: «Was haben Sie bis jetzt schon für die Lehrstellensuche gemacht?» Die beiden sitzen bei der Pro Lehrstelle AG Bern am Besprechungstisch. Die KMU befindet sich in einer 4-Zimmer-Wohnung in der Nähe der Innenstadt. Die Räume sind einfach, aber freundlich eingerichtet. Die Beraterin spricht ruhig, interessiert und faktenorientiert mit dem Jugendlichen.

«Ich habe ungefähr 30 Bewerbungen verschickt, fast alle für Informatik, Systemtechnik», antwortet Arbnor. Er spricht akzentfrei Schweizerdeutsch, wenn auch

etwas stockend. Wie ein ganz normaler 15-jähriger Junge, dem die richtigen Worte nicht immer einfallen.

28 Absagen hat er schon erhalten. In den Briefen stehe immer das Gleiche: Sie hätten einen besseren Bewerber gefunden. Immerhin an einem Ort hat er schnuppern gehen können, und eine andere Firma hat ihn zu einem Eignungstest eingeladen.

Arbnor will immer noch Informatiker werden, denn in der Schnupperlehre hat ihm das Herumschrauben an den Computern grossen Spass gemacht. Auch Automobilmechaniker könne er sich vorstellen. Und als weitere Alternative nennt er den Detailhandelsfachmann.

Konkrete Tipps

Sarah Descombes wechselt mit ihrem Schützling an den PC. Sie öffnet die Word-Dateien und bespricht mit Arbnor mögliche Verbesserungen im Motivations schreiben und im Lebenslauf. Sie gibt ihm konkrete Tipps, belässt die Verantwortung aber jederzeit bei ihm. «Es geht um Ihre Zukunft!», sagt sie schon mal zu ihren Jugendlichen und erklärt: «Wir können niemanden vermitteln, der nicht will. Wenn ein Jugendlicher nicht in der Schnupperlehre auftaucht, können wir nicht für ihn hingehen.»

Bei Arbnor hat sie keine Angst. Er sei motiviert, zuverlässig und engagiert. Er schreibe sofort zurück, wenn sie ihm eine E-Mail sende. Und er lerne schnell: Ihre Tipps könne er sofort umsetzen. Er besucht zudem das höhere Schulniveau, hat gute Noten und der Multicheck sei auch ganz in Ordnung.

Arbnor Kelmendi ist in der Schweiz geboren. Seine Eltern stammen aus Albanien. Die Mutter arbeitet als Raumpflegerin, der Vater als Lagerist. Beide können Arbnor bei den Bewerbungen nicht gross

helfen. Auch sein Lehrer sei sich nicht sicher, ob er betreffend Bewerbungen noch auf dem aktuellen Stand sei, und habe ihn daher in das Projekt «Match-Prof BE» (siehe Kasten) angemeldet.

Sarah Descombes klickt auf «Speichern unter». Die Bewerbungsunterlagen haben nun eine gute Qualität, und die nächsten Schritte sind mit Arbnor abgesprochen. Die Beraterin begleitet ihren Kunden zur Tür. Erstaunt stellt sie fest, dass dieser trotz winterlicher Temperatur

Match-Prof

Das SBFJ finanziert unter dem Titel «Match-Prof» Projekte, die Jugendliche und junge Erwachsene in die Berufsbildung und damit in den Arbeitsmarkt integrieren. Die Zahl der offenen Lehrstellen und der Personen in Zwischenlösungen soll markant gesenkt werden, indem das Matching zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Lehrstellenmarkt verbessert wird. Von sechs eingegebenen Projekten wurde bisher eines bewilligt: Match-Prof BE. Der Kanton Bern setzt dabei auf Jugendliche mit Migrationshintergrund. Er hat die drei Vermittlungsinstitutionen Pro Lehrstelle AG, Berner Stellennetz Integra und Fondation gad Stiftung beauftragt, bis zu 60 Jugendliche der ersten und zweiten Einwanderergeneration in die berufliche Grundbildung zu vermitteln. Die Jugendlichen müssen die folgenden Kriterien erfüllen: Kein Fall für das «Case Management Berufsbildung», fehlende Unterstützung durch das Umfeld, gute Sprachkenntnisse, durch die Berufsberatung abgeklärter Berufswunsch, Schnupperlehrberichte und Bewerbungsdossier vorhanden.

ren keine Jacke bei sich hat. Wie ein ganz normaler, verträumter, «unverwundbarer» Junge eben. Frau Descombes wünscht ihm eine gute Woche.

Klinken putzen

Danach beginnt ihre Arbeit als «Klinkenputzerin», wie sie es ausdrückt. Sarah Descombes erstellt ein PDF-Dokument des Dossiers von Arbnor und schickt es an zehn ausgewählte Lehrbetriebe aus dem Netzwerk ihres Arbeitgebers. Nach ein paar Tagen fragt sie nach, erklärt, gibt ergänzende Informationen. Wenn sie erfolgreich ist, fädelt sie ein erstes Treffen oder eine Schnupperlehre ein.

Nun stösst ihr Chef Lucas Landolt zu uns. Er schneidet in kurzer Zeit eine Vielzahl von Themen an. Früher arbeitete er in der Informatikbranche, und vor einigen Jahren hat er Pro Lehrstelle gegründet. Landolt sagt: «Wir sind die Fürsprecher von Jugendlichen, bei denen das Potenzial noch brachliegt.»

Es gebe zwei Schlüssel zu einem Fall: Einer sei das Dossier, da müsse man immer ansetzen. Der zweite sei, dass sich die Jugendlichen alleine nicht so gut verkaufen könnten. Seine Firma hingegen könne eine Referenz abgeben gegenüber dem Betrieb: «Wir bewirtschaften um die 800 Betriebe aktiv. Wenn wir zu den sogenannten Türwächtern einen guten Draht haben, dann kann einer schnuppern gehen und wird bei guten Leistungen eingestellt. Das wäre ohne unsere persönlichen Beziehungen nicht möglich.»

Der Kanton bezahlt die Pro Lehrstelle AG nach Aufwand, das Kostendach liegt bei 2500 Franken pro Fall. Landolt betont: «Ein zehntes Schuljahr ist viel teurer, und es ist auch nicht garantiert, dass der Jugendliche danach eine Lehrstelle findet.» –

www.matchprof.ch
www.ers.be.ch/matchprof
www.prolehrstelle.ch

Arbeitsmarktstudie

Die zweite Generation hat es leichter

Kinder von Migrantinnen und Migranten finden leichter eine Stelle als ihre Eltern. Es gibt aber Unterschiede, die von der Herkunft und vom Bildungsniveau des Vaters abhängen.

Von Andrés Guarín und Emmanuel Rousseaux, Doktoranden an den Universitäten Lausanne und Genf

– Bisherige Studien kommen zum Schluss, dass die berufliche Integration für Menschen mit Migrationshintergrund schwieriger, unsicherer und zum Teil auf weniger Tätigkeitsbereiche beschränkt ist als bei der einheimischen Schweizer Bevölkerung. Unsere Beobachtungen zeigen, dass das Risiko einer nicht erfolgreichen oder unsicheren beruflichen Integration für die meisten Migrantinnen und Migranten der zweiten Generation sinkt.

Im Rahmen des Nationalen Forschungsschwerpunkts LIVES haben wir die Situationen von migrierten Personen, ihren Kindern und Schweizerinnen und Schweizern verglichen. Untersucht wurden dabei die Kriterien Arbeitsmarktstatus (erwerbstätig oder erwerbslos) und sozioprofessionelle Stellung (tief, mittel, hoch). Dabei stellte sich heraus, dass die berufliche Situation der zweiten Migrantengeneration besser ist als diejenige ihrer Eltern.

Unterschiede zwischen Nationen

Das Risiko, arbeitslos zu werden oder in einer wenig qualifizierten Stelle zu arbeiten, variiert jedoch erheblich je nach Herkunft der Eltern: Migrantinnen und Migranten europäischer Herkunft (ohne Spanien, Italien und Portugal) und ihre Kinder haben die gleich hohen Chancen, eine Arbeitsstelle zu finden, wie Schweizerinnen und Schweizer. Für Personen aus Spanien, Italien und Portugal ist es schwieriger, eine Arbeit zu finden. Doch in der zweiten Generation schwindet diese Schwierigkeit tendenziell. Für Personen aus dem Balkan und der Türkei hingegen ist sowohl in der ersten als auch in der zweiten Generation das Risiko einer Arbeitslosigkeit höher als für Schweizerinnen und Schweizer.

Migrantinnen und Migranten der ersten Generation aus dem Balkan, der Türkei

oder Portugal sind von einer deutlichen Ungleichheit bei der sozioprofessionellen Stellung betroffen. Sie besetzen mit dreimal höherer Wahrscheinlichkeit eine tiefqualifizierte Stelle als gebürtige Schweizer Staatsangehörige. Bei den Migrierten der zweiten Generation zeigt sich über alle Herkunftsländer hinweg ein deutlicher Unterschied gegenüber gebürtigen Schweizer Jugendlichen beim Zugang zu hochqualifizierten Stellen. Dieser Unterschied wird aber kleiner, wenn die folgenden Variablen kontrolliert werden: Alter, Geschlecht, Bildungsniveau der Jugendlichen und der Eltern. Für Migrantinnen und Migranten aus dem Balkan und der Türkei hingegen ist sowohl in der ersten als auch in der zweiten Generation das Risiko einer Arbeitslosigkeit höher als für Schweizer/innen. Die Analyse zeigt zudem, dass das Bildungsniveau des Vaters einen wesentlichen Einfluss auf das Risiko der Kinder hat, in eine unsichere Arbeitsmarktsituation zu geraten. Dieser Einfluss ist besonders gross, wenn die Kinder selber ein tiefes Bildungsniveau haben. –

Übergang in die höhere Bildung

Trotz Benachteiligungen im Schulsystem scheint es für die zweite Migrantengeneration beim Übergang zur höheren Bildung keine Nachteile zu geben. Bei Analysen, die den sozioökonomischen Hintergrund und die Schulleistungen kontrollieren, wurde für männliche Migranten der zweiten Generation aus dem ehemaligen Jugoslawien, Kosovo, der Türkei oder Portugal sogar eine grössere Übergangswahrscheinlichkeit in die höhere Bildung festgestellt. *ir*



Hat trotz guten Schulleistungen schon 28 Absagen kassiert: Arbnor Kelmendi.