

Integration durch Bildung

**Recherchen zur Grund- und Weiterbildung
von Ausländerinnen und Ausländern**

Autor: Charles Landert

im Auftrag des MIGROS Kulturprozent, Life & Work

Zürich, 14. Februar 2004

Inhalt

Vorwort des Auftraggebers	5
1. Einleitung	7
2. Durchführung	9
3. Ergebnisteil A: Erwachsene AusländerInnen	10
3.1 Einleitung	10
3.1.1 Statistische Kennzahlen Migration	10
3.1.2 Kennzahlen zu Weiterbildung und MigrantInnen	11
3.1.3 Weiterbildungsmotivation	12
3.1.4 Weiterbildungshindernisse	12
3.2 Akteure im Bereich Weiterbildung und MigrantInnen	14
3.2.1 Bund	14
3.2.1.1 Bundesprogramme	14
3.2.1.2 Bedeutendste Akteurin: EKA	14
3.2.2 Kantone	16
3.2.3 Gemeinden	17
3.2.4 Andere: Verbände, Institutionen, private Akteure	18
3.2.4.1 MIGROS Kulturprozent	18
3.2.4.2 SVEB	19
3.2.4.3 SVB	21
3.2.4.4 ECAP	22
3.2.4.5 ENAIP	23
3.2.4.5 Andere private Akteure	23
3.3 Weiterbildung in den Betrieben	24
3.3.1 Übersicht	24
3.3.2 Nutzungsfrequenzen und Inhalte	25
3.4 Zusammenfassung und Diskussion	26
4. Ergebnisteil B: (Ausländische) Jugendliche	29
4.1 Einleitung	29
4.2 Die Notwendigkeit unterschiedlicher Interventionsebenen bzw. -wege	31
4.3 Lösungen	33

4.3.1	Vorbemerkungen	33
4.3.2	Berufsbildung (Lehrstellenbeschlüsse 1 und 2; neues Berufsbildungsgesetz)	33
4.3.3	Beispiele von Angeboten an der Nahtstelle Schule/Arbeitswelt für Jugendliche..	35
4.3.3.1	«Log in», Ausländerfrauen in Männerdomänen (SKGB).....	36
4.3.3.2	Projekte «glattwägs», «Nahtstelle» und «Scala»	37
4.3.3.3	Trainieren für den Beruf: Fussballsport und berufliche Integration.....	38
4.3.3.4	Modulare Berufsausbildung und Coaching: «transit» und «transit plus»	38
4.3.3.5	Time out: «Absichtsvolle Desintegration» an der Schule Riedtli in Zürich	39
4.3.3.6	Bildung, Arbeit und Coaching der Stiftung «lotse», Basel	40
4.3.3.7	Incluso, ein Mentoringprojekt von Migrantinnen für Migrantinnen	40
4.3.3.8	Remotivierende Massnahmen des EAM der Stadt Zürich	41
4.3.3.9	Coaching im sozialen Netz	42
4.3.4	Andere Angebote	44
4.3.4.1	Integras, Multiplikatoren bei der präventiven Erziehungs- und Informationsarbeit.....	44
4.3.4.2	Abgebrochenes Projekt « <i>info.mobil</i> » der GGG Basel	45
4.3.5	Massnahmen in Gemeinden und Regionen	45
4.4	Zusammenfassung und Diskussion	47
5.	Synthese	52
6.	Forum «Integration durch Bildung» - ein Vorschlag	55
6.1	Trägerschaft des Forums.....	55
6.2	Mitglieder/Nutzergruppen	55
6.3	Aufgaben und Ziele, Forumsthemen	55
6.4	Vorgehen und Elemente eines Zeitplans	57
Anhang	59
A1:	Verzeichnis benützter Literatur und Dokumente.....	59
A2:	Liste der kontaktierten Personen	62
A3:	Hearing vom 4. März 2004 zum Bericht "Integration durch Bildung"	63

Vorwort des Auftraggebers

Das Kulturprozent der Migros hat den vorliegenden Bericht in Auftrag gegeben. Dahinter steht der Wille, einen Beitrag an die Integration von Migrantinnen und Migranten in der Schweiz zu leisten. Integration bezeichnet hier die Befähigung zur erfolgreichen Bewältigung des Lebensalltags in der Schweiz. Bildung – so die Grundannahme – spielt da eine wesentliche Rolle.

Dass die Frage der Integration die Migros seit langem beschäftigt, vermag angesichts der kulturellen Vielfalt ihrer Mitarbeitenden und Kunden wenig zu erstaunen. So sind die verschiedenen Institutionen des Kulturprozents und damit auch die Klubschulen schon seit vielen Jahren im Bereich der Integration von Migrantinnen und Migranten engagiert.

Die konkreten Beweggründe, die nun hier vorliegende Recherche zur Grund- und Weiterbildung von Ausländerinnen und Ausländern in Auftrag zu geben, waren zweifach. Sie klingen bereits im Untertitel der Studie an: Es geht darum, sowohl die Grundbildung als Einstieg junger Migrantinnen und Migranten in die berufliche Arbeitswelt als auch die Weiterbildung als Weg zur wirtschaftlichen und kulturellen Integration in den Focus zu nehmen.

In der aktuellen Debatte um Integration taucht die Frage der Grund- und Weiterbildung immer wieder auf. Der vorliegende Bericht soll bestehende strukturelle und massnahmenbezogene Ansätze ohne Anspruch auf Vollständigkeit in einer Übersicht darstellen und so eine Grundlage für weitergehende differenzierende Überlegungen und konkretisierende Schritte liefern.

Dem Auftraggeber geht es nicht lediglich um ein wissenschaftliches Interesse. Vielmehr will das Kulturprozent dazu beitragen, die Akteure im Feld der Bildung mit Migrantinnen und Migranten zu unterstützen und die Vernetzung dieser Akteure zu fördern. So haben Gespräche im Vorfeld der Studie mit Vertretern der Eidgenössischen Ausländerkommission EKA und des Schweizerischen Verbands für Weiterbildung SVEB ein besonderes Interesse an einer diesbezüglichen Initiative gezeigt. Der vorliegende Bericht nimmt denn die in diesen Gesprächen entwickelte Idee eines Forums auf und führt sie weiter.

Gemeinsames Ziel der Akteure in diesem Bildungs- und Integrationsfeld müsste sein, Rahmenbedingungen zu verbessern und das Bewusstsein zu fördern, dass Bildung ein Schlüsselfaktor in der kulturellen und wirtschaftlichen Integration von Migrantinnen und Migranten ist. Dieses Bewusstsein ist bei Bildungskonsumenten wie auch bei Bildungsanbietern zu verstärken.

Es bleibt, dem Autor der Studie, Charles Landert von Landert Farago > Partner, für seine Arbeit zu danken, die keine leichte war. Es galt zwei verschiedene Zugangswege zum Thema «Bildung durch Integration» miteinander zu verknüpfen und durch den weitgehend schlecht dokumentierten Dschungel einer vielfältigen Bildungslandschaft hindurch zu einer Gesamtsicht zu finden.

Dass der Bericht eine lebhaftige Diskussion auslöst und dazu verhilft, dass die Akteure im Feld näher zusammenrücken, liegt durchaus im Sinne des Auftraggebers.

Migros-Genossenschafts-Bund
Kulturprozent / Life & Work

Heinz Altorfer, Cornelia Hürzeler, Luzia Kurmann

1. Einleitung

Die MIGROS-Betriebe zeichnen sich durch hohe bis sehr hohe Anteile an ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus. In der Unternehmenspolitik hat die Integration der AusländerInnen dem entsprechend auch einen hohen Stellenwert. So fördert das MIGROS-Kulturprozent – besonders über die Klubschulen – die landessprachliche Kompetenz von MigrantInnen. Und es initiiert und unterstützt Projekte in anderen Integrationsbereichen, etwa spezifische Angebote für MigrantInnen vor der Pensionierung, Video über Integrationsmassnahmen im Betrieb, Unterstützung von Projekten im Übergang von Schule zum Erwerbsleben u.a. In dieser Doppelrolle – Ausübende einer «Mission» nach innen sowie Zusammenarbeit mit migros-externen ProjektpartnerInnen – betrachtet das Kulturprozent Integration im grösseren Zusammenhang, vor allem als mögliches Resultat von gezielten *Weiterbildungsmassnahmen*.

Die Kenntnis der Landessprache ist neben der Erwerbstätigkeit, der Orientierungsfähigkeit im Aufnahmeland und dem Aufenthaltsstatus ein Schlüsselfaktor für die Integration der Migrantinnen und Migranten. Weiterbildung kann demnach auf drei Ebenen einen die Integration begünstigenden Einfluss ausüben:

- Sprachkompetenz: Sichere Verständigung im Alltag und Beruf
- Wissen über das Funktionieren des Aufnahmelandes und seiner Institutionen
- Berufliche Kompetenz: Erhalt und Ausbau der Erwerbsfähigkeit

Vor dem Umstand, dass Weiterbildung von AusländerInnen nicht nur absolut wenig, sondern auch in geringerem Masse genutzt wird als von SchweizerInnen, stellen sich verschiedene Fragen:

- Inwiefern kann Weiterbildung von AusländerInnen (betrieblich, ausserbetrieblich) einen Beitrag zu deren Integration leisten?
- Welche Hindernisse stehen einer Nutzung der Weiterbildung durch Ausländerinnen und Ausländer im Wege?
- Wie kann der Zugang zu Weiterbildung gefördert werden? Welche formellen und informellen Weiterbildungsformen und welche Weiterbildungskontexte bieten sich bevorzugt für AusländerInnen an?
- Welche Weiterbildungsgegenstände sind prioritär zu fördern?
- Welche Akteure sind geeignet, Weiterbildung von AusländerInnen zu fördern?

Neben solchen Fragen sollten unsere Recherchen auch Aspekte der Jugendintegration fokussieren. Die Verbindung zum Ausgangsthema – Ausländerintegration – ergibt sich aufgrund der sehr ähnlich gelagerten Probleme von schweizerischen und ausländischen Jugendlichen an der Nahtstelle zwischen Schule und Beruf. Besonderen Integrationsschwierigkeiten und –erschwernissen sehen sich Jugendliche gegenüber – zunächst unabhängig vom sprachlichen Hintergrund der Familie –, die über eine beschränkte

Bildung verfügen. Das Risiko einer Desintegration (sozial, beruflich) ist daher eher in der Bildung begründet und erst in zweiter Linie im sprachlich-kulturellen Hintergrund. Die erkennbare Zugehörigkeit zur Gruppe der AusländerInnen verdeckt allzu oft die Realität einer unterdurchschnittlichen Bildung.

Ziel des Mandats war also ein Doppelpes:

- Antworten auf die Fragen zur Weiterbildung von AusländerInnen zu finden und insbesondere die Möglichkeiten und Grenzen eines zu gründenden Forums Weiterbildung und Ausländer zu eruieren – einer Plattform für Diskurs und Initiativen.
- Die Integration der Jugendlichen allgemein und insbesondere in die Erwerbswelt zu thematisieren mit dem besonderen Augenmerk auf die Aspekte Bildung, Nachholbildung und Weiterbildung.

Die beiden Fragestellungen mit einer verbindenden Klammer zu versehen war nicht einfach beziehungsweise ist nicht vollkommen gelungen. Da beim Thema Weiterbildung und Ausländer sowohl ein Grossteil der Schweizer als auch der ausländischen Jugendlichen durch das Raster fallen – Weiterbildung wird nach erfolgter Ausbildung im Sekundar- oder Tertiärbereich genutzt und schliesst demnach das jüngste Segment der Jugendlichen aus – werden wir im Folgenden auch von den Wortpaaren Integration und Bildung oder Integration und Weiterbildung Gebrauch machen.

2. Durchführung

Die vorliegende Arbeit beruht auf der Auswertung verschiedener Daten. Genutzt wurden:

- Literatur- und Dokumentenanalyse
- Internetrecherche
- Qualitative persönliche und telefonische Gespräche mit Schlüsselpersonen

Die *Datenerhebung und -analyse* fokussierten die Zusammenhänge *Weiterbildung von AusländerInnen* und *Integration von Jugendlichen*. (Weiter-)Bildung wurde dabei als ein Ansatz verstanden, der die Integration – die über Sprache, kulturelles Orientierungswissen, Erwerbstätigkeit und Nachbarschaft sowie Einbürgerung erfolgt – unterstützt bzw. unverzichtbarer Teil zu deren Erreichung ist.

Bei der Sichtung des Materials und in den Gesprächen hatten wir allgemein den Eindruck, dass der aktuelle Zeitpunkt für eine Initiative im Bereich sowohl zu früh als auch gerade richtig sei: Zu früh, weil etliche soeben Fahrt gewinnende Projekte in Bezug auf die Ergebnisse noch schwer einschätzbar sind, weil einzelne Blumen erst am Aufgehen sind. Gerade richtig, weil alle Chancen vorhanden sind, den Gang der Dinge positiv zu beeinflussen, vor allem wenn es gelingt, im lokalen Raum Akteure mit «ins Boot» zu nehmen.

3. Ergebnisteil A: Erwachsene AusländerInnen

3.1 Einleitung

3.1.1 Statistische Kennzahlen Migration

20% der 7.3 Mio. EinwohnerInnen der Schweiz sind AusländerInnen. Deren Anteil an der Gesamtbevölkerung wächst seit Jahren, einerseits infolge der höheren Geburtenrate bei den Ausländerinnen sowie infolge des positiven Wanderungssaldos, der keinen annähernd entsprechenden Ausgleich durch Einbürgerungen erfährt. In den letzten 40 Jahren hat die ausländische Population der Schweiz ein neues Profil erhalten. Machten 1960 die aus den fünf Nachbarstaaten Immigrierten noch 87% der Ausländerpopulation aus, so waren es im Jahr 2000 nurmehr 36% (BFS 2002: 27ff.). Insbesondere die italienischen Staatsangehörigen nahmen zahlenmässig stark ab (auf 21%, gegenüber 59% im Jahr 1960), in den 90er-Jahren vor allem durch Rückkehr ins Heimatland, aber auch durch Einbürgerungen. Demgegenüber stieg die Gruppe der ImmigrantInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien so sehr an, dass diese innerhalb von zehn Jahren das grösste Segment (2000: 24%) bildeten. Ein weiteres Phänomen ist die innert 30 Jahren erfolgte Verdoppelung der Bevölkerung aus neuen Emigrationsregionen wie Karibik-Raum, Brasilien, Sub-Sahara-Zone sowie Mittel- und Osteuropa.

Von den rund 4 Mio. Erwerbstätigen in der Schweiz sind 22% AusländerInnen (gegenüber 15% bei den nicht Erwerbstätigen). Überdurchschnittlich ist der Ausländeranteil unter den Erwerbstätigen bei den 20-39jährigen (26%), bei den *Vollzeiterwerbstätigen* (31%) sowie bei den Berufsgruppen *Hilfsarbeitskräfte* (36%), *Anlagen- und Maschinenbediener* (36%) und *Handwerks- und verwandte Berufe* (29%).

AusländerInnen sind überdurchschnittlich häufig von Erwerbslosigkeit betroffen: 2002 waren es 5.4% (Ausländer) und 6.1% (Ausländerinnen) gegenüber lediglich 2% bei den Schweizern bzw. 2.3% bei den Schweizerinnen (alle Zahlen SAKE 2003: 7ff). Das Risiko der Erwerbslosigkeit trifft also besonders stark die Ausländerbevölkerung und hier besonders die Frauen.

Untersuchungen über die Migrationsbevölkerung fokussieren zum einen die Lage der jungen Migrantinnen an der Schnittstelle zwischen Schule und Erwerbseintritt sowie die Verschiebung bei den Herkunftsländern seit den 90er-Jahren des letzten Jahrhunderts (Schwerpunkt bei den südosteuropäischen Ländern, davon insbesondere Jugoslawien mit der Provinz Kosovo). Seltener, etwa in den Prospektivstudien des Bundesamts für Statistik oder von Höpflinger, wird auf eine weitere Gruppe aufmerksam gemacht, die stark am Wachsen ist: ältere, vor zwei Generationen eingewanderte Frauen, die in besonderem Masse dem Armutrisiko ausgesetzt sind. Damit soll die Berechtigung einer besonderen Aufmerksamkeit für die jüngste Generation und die erwerbstätige Bevölkerung nicht angezweifelt, aber relativiert werden. Unter dem Blickwinkel der Weiterbildung hat nicht nur die Arbeitsintegration und soziale Integration von jungen MigrantInnen zu interessieren, sondern auch die objektive Situation und die Bewältigungsstrategien der älteren MigrantInnen.

3.1.2 Kennzahlen zu Weiterbildung und MigrantInnen

Die Schweiz gehört zur Gruppe der europäischen Ländern mit einer mittleren Beteiligungsquote in der Weiterbildung (38%). Die Beteiligungsquote der ausländischen Bevölkerung liegt dabei gemäss SAKE-Auswertung 1996¹ bei 31% gegenüber 39% bei den SchweizerInnen. Die Unterschiede in den Teilnahmefrequenzen bewegen sich im Bereich von 25-30% (zugunsten der SchweizerInnen). Sie sind im Bereich der allgemeinen Weiterbildung praktisch gleich gross wie in der betrieblichen (beruflichen) Weiterbildung.

Im europäischen Vergleich ergeben sich grosse Unterschiede der Weiterbildungsnutzung zwischen den Staaten der EU. Der Blick auf internationale vergleichende Untersuchungen (z.B. OECD 1996) zeigt bei der erwerbstätigen Bevölkerung ein grosses Gefälle zwischen nord- und westeuropäischen beziehungsweise mediterranen Ländern.

Nutzungsunterschiede stehen unter anderem in einem Zusammenhang mit dem Herkunftsland, der sozio-ökonomischen Zugehörigkeit und der Lesefertigkeit. Die ab den Siebziger Jahren des letzten Jahrhunderts wirksame Bildungsexpansion hat auch im Bereich der Weiterbildung die Schere zwischen Bildungsaktiven und Bildungsfernen geöffnet. Bei der italienischsprachigen ausländischen Bevölkerung wurde die Differenz zur Schweizer Bevölkerung vor allem im Laufe der letzten 30 Jahre deutlich reduziert; aber auch bei diesem Bevölkerungssegment ist der Anteil der Personen mit tiefer Bildung immer noch mehr als doppelt so hoch wie bei den SchweizerInnen (Suter 2000: 27).

Der erreichte Bildungs- und Berufsstand entscheidet über die Fortsetzung von schulischer und beruflicher Bildungstätigkeit, dies weist auch Lauenstein (Lauenstein 2001: 86) in einer Separatauswertung des Schweizerischen Haushaltspanels nach. Vor allem die gesellschaftliche Elite profitiert von formeller Weiterbildung (BFS 1997: 55); Personen ohne nachobligatorische Ausbildung gehören zu den seltensten NutzerInnen. Dramatisch sind die Zahlen für MigrantInnen aus südosteuropäischen Ländern (ebda.: 47). Am ähnlichsten sind sich die ausländische und schweizerische Population in der Nutzung von audiovisuellen Angeboten (Radio, TV). Weiterbildung über Tonband oder Videocassetten pflegen AusländerInnen – wohl wegen des grossen Anteils an Sprachkursen – sogar etwas häufiger als die SchweizerInnen. Gegenüber den häufigsten Nutzungsformen (Fachliteratur, Vorträge und Tagungen) spielen die genannten Formen allerdings eine untergeordnete Rolle. Beim computergestützten Lernen (E-Learning) öffnet sich eine neue Kluft, da die Durchsetzung der Haushalte mit Internetanschluss mit dem Bildungsniveau steigt: Nutzten etwa 2001 fast 70% der Personen mit Universitätsabschluss das Internet, waren es bei den unteren Bildungsschichten weniger als 20% (ECAP 2002: 7).

Sehr vernachlässigt werden Nachholbildungen, nicht zuletzt auch bei arbeitsmarktlichen Massnahmen, was sich vor allem für die Situation der AusländerInnen als Hauptbetroffene nachteilig auswirkt.

¹ Mit Blick auf die für März 2003 versprochene Auswertung der SAKE 2003 (Weiterbildungsmodul mit erhöhter Stichprobe) wurden die Zahlen von 1996 benutzt. In der Endfassung des Berichts werden die Zahlen für 2002 benutzt. Die Differenzen zu 1996 dürften mit Blick auf die Ergebnisse des Jahres 2000 gering sein und keine grundsätzlich neuen Befunde ergeben.

Während vordergründig Überlastung, Zeitmangel, ungünstige Kursdaten, Kurskosten als Grund für eine Nichtteilnahme angeführt werden, dürfte es tatsächlich das allgemeine Desinteresse an Weiterbildung sein: Fast zwei Drittel der in der SAKE Befragten (häufig als «Bildungsferne» bezeichnet) nannten dieses als Hintergrund einer Nichtteilnahme an Weiterbildung. Demnach gilt es nach der Darstellung der *Weiterbildungsmotivation* das Augenmerk vor allem auf die *Weiterbildungshindernisse* zu werfen.

3.1.3 Weiterbildungsmotivation

Eine im Rahmen des NFP 43 durchgeführte qualitative Untersuchung zeigte eine grosse Übereinstimmung von Mitarbeitenden und Arbeitgebern in Bezug auf die *Gründe von Unternehmen und Mitarbeitenden*, in Weiterbildung zu investieren. Zuerst stehen eine höhere Effizienz der Mitarbeitenden, das Aufrechterhalten des Kompetenzniveaus sowie eine höhere Flexibilität der Mitarbeitenden (Hanhart; Schulz et al. 2002). Weiter spielen spezifische Ziele eine Rolle, wie etwa bessere Kenntnis der neuen Informationstechnologien, der Produkte und Maschinen und der verschiedenen Abteilungen des Unternehmens, besseres Arbeitsklima, mehr Kompetenzen für firmeninterne und –externe Kommunikation und ein positives Image für das Unternehmen.

3.1.4 Weiterbildungshindernisse

Schräder-Naef (1997) zeigt in ihrer biografisch angelegten Untersuchung zur Situation der Erwachsenenbildung auf, welche Faktoren gegen eine Nutzung der Weiterbildung sprechen. Allgemein sind die Zugangshemmnisse umso bedeutsamer, je grösser die schulischen Defizite sind. Die ausländische Bevölkerung hat auf Ebene des Nachholens von Bildungsabschlüssen tendenziell am meisten Mühe, Erwerbstätigkeit, Existenzsicherung, Familie und Aus-/Weiterbildung zu vereinbaren. Bildungsferne Schichten verfügen auch häufiger über Einstellungen, die gute Schulleistungen nicht unterstützen oder lange Ausbildungszeiten nicht befürworten. Die Weiterbildungsbereitschaft wird behindert durch

- negative Schulerfahrungen (eine Folge sind Lernblockaden)
- Ausschluss aus Finanzierungsmodus im Betrieb
- schwierige Rahmenbedingungen, z.B. Doppelbelastungen
- Nicht-Erwerbstätigkeit (und dadurch geförderte Isolation und Ausschluss von Ressourcen).

In der Untersuchung von Schröder-Naef werden aber auch zufriedene Erwerbstätige beschrieben, die keinen Grund erkennen, die Mühen der Weiterbildung auf sich zu nehmen. Empfohlen werden der Abbau von Hindernissen sowie die Sicherstellung von Angeboten, die den Bedürfnissen und den Lebenssituationen der Erwachsenen Rechnung tragen. Zu den für Betriebe geeigneten Möglichkeiten zählen die *kompensatorischen Massnahmen*, die eine Nachholbildung oder Weiterbildung erlauben, die ihren Bedürfnissen entspricht:

- Nachholen von Basisqualifikationen während der Arbeitszeit
- Schaffen von Zweitwegausbildungen mit günstigen Rahmenbedingungen
- Vorbereitung auf den Wiedereinstieg für ausländische Frauen

- Anerkennung der bisherigen Lebenserfahrungen

Die integrierende Kraft von Bildung wird durch die Rahmenbedingungen im sozialen Umfeld der Lernenden mitbestimmt.

Hemmnisse zur Nutzung der betrieblichen Weiterbildung gehen gemäss Hanhart Schulz et al. (2002)² nicht nur von den Mitarbeitenden aus. Auch die Unternehmungen bzw. Arbeitgeber stellen sich bisweilen gegen die Weiterbildung, so wenn

- die Kompetenzen der Mitarbeitenden den Bedürfnissen des Unternehmens entsprechen
- sich Schwierigkeiten zeigen, eine(n) Mitarbeitende(n) in Weiterbildung zu ersetzen
- Zeitmangel herrscht
- in Maschinen statt Weiterbildung investiert werden will
- schon ausgebildete Personen auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sind

Aus Sicht der Mitarbeitenden ergeben sich vor allem drei Nachteile durch Weiterbildung:

- Die in Folge von Weiterbildungsabsenzen sich häufende Arbeit
- die schwierige Vereinbarkeit von Privatleben und Weiterbildung und, in geringerem Masse
- der entstehende Druck (als Folge der höheren Erwartungen).

Der zweite Punkt dürfte besonders für AusländerInnen im Tieflohnbereich wirksam sein. Sie haben insgesamt höhere Arbeitspensen inne, was mit dem Umstand kollidiert, dass über ein Drittel der beruflichen Weiterbildung ausserhalb der Arbeitszeit konsumiert wird (BFS 1997: 28). Neben biografischen Hintergründen sind demnach auch Rahmenbedingungen des Arbeitgebers (Ansetzung der beruflichen Weiterbildung) und an der Schnittstelle von Arbeit und Freizeit wirksam.

1999 hat die Eidgenössische Ausländerkommission EKA die Arbeitswelt als zentralen Integrationsbereich beschrieben und deshalb Firmen und Sozialpartnerverbände zu den Hauptakteuren gezählt. Nachdem 1981 anlässlich der Vorlage zum neuen Ausländergesetz ein erster Anlauf gescheitert war, die Firmen zur Mitfinanzierung der Integrationsförderung zu verpflichten, setzt man heute auf Freiwilligkeit und Anreize (z.B. im Rahmen des Lehrstellenbeschlusses 2). Der im Rahmen des internationalen Lesefertigkeits-Surveys (1994-98) durchgeführte Vergleich mit 5 anderen OECD-Ländern zeigt für die Schweiz eine ungünstige Position in Bezug auf die *Unternehmensbeiträge an Weiterbildungsmassnahmen*. Während die Erwerbstätigen in der Schweiz praktisch die Hälfte der Weiterbildungskosten finanzieren, beteiligen sich die Erwerbstätigen in Grossbritannien lediglich mit 11% (Finnland 16%; Dänemark 18%; Norwegen 22%) der Weiterbildungskosten. In Bezug auf den Finanzierungsanteil öffnet sich die Schere noch deutlicher bei Personen, die nicht am Arbeitsmarkt teilhaben (OECD 2003: 51 und 233).

Den Aussagen des Lesefertigkeits-Surveys stehen die Ergebnisse von Fallstudien zur beruflichen Weiterbildung in 23 Unternehmen gegenüber, wonach die Weiterbildungskosten der

² Der Schlussbericht über die im Rahmen des NFP 43 *Bildung und Beschäftigung* durchgeführten Untersuchung erscheint im ersten Halbjahr 2004.

Befragten meistens vollständig vom Unternehmen finanziert wurden. Aus den Interviews geht auch hervor, dass oft die Mitarbeitenden die Initiative zu einer Weiterbildung ergreifen.

3.2 Akteure im Bereich Weiterbildung und MigrantInnen

Die Verwendung des Wortpaares *Weiterbildung von AusländerInnen* ist weniger geläufig als *Integration von AusländerInnen*. Integration ist der Oberbegriff, der die verschiedenen Wege (Weiterbildung worunter insbesondere Spracherwerb, Partizipation an lokalen Aktivitäten usw.) subsumiert. Dementsprechend muss die Einschätzung der Weiterbildungssituation für AusländerInnen oft über eine Einschätzung der Integrationsbemühungen erfolgen: Aufgrund der Integrationspolitik einzelner Akteure müssen also die Chancen und Rahmenbedingungen für Weiterbildungsmassnahmen bewertet werden. Aus diesem Grund ist eine saubere Trennung der beiden Begriffe Integration und Weiterbildung nicht ganz leicht.

Integration ist eine Querschnittaufgabe aller drei Ebenen der staatlichen Ordnung, die auch in einem hohen Masse das Engagement Privater (NGO) verlangt. Aus den Angaben der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung zu schliessen, sind auf Ebene der Weiterbildung für AusländerInnen allgemein wenig öffentliche Gelder im Spiel. 1996 wurden 91% der beruflich orientierten Kurse und 90% der allgemein orientierten Kurse durch die Teilnehmer und die Arbeitgeber bezahlt. Dies bedeutet, dass für Arbeitnehmer, die nicht beim Staat beschäftigt sind, kaum Mittel aus öffentlichen Quellen zufließen (BFS 1996: 48). Aebi (1995: 193) zeigt, dass die öffentlichen Mittel an die Anbieter verteilt werden (Objektfinanzierung) und nicht an die TeilnehmerInnen. Schliesslich zeigt die SAKE 1996 auf, dass in den öffentlichen Schulen nur 16% aller beruflichen Weiterbildungen angeboten werden.

3.2.1 Bund

3.2.1.1 Bundesprogramme

Obwohl die Notwendigkeit von besonderen Anstrengungen zur Aus- und Weiterbildung speziell der Ausländerpopulation allgemein erkannt ist, wurde bislang keine (Weiter-)Bildungsoffensive für diese Zielgruppe konzipiert und realisiert. Aktivitäten im Bereich Bildung und Weiterbildung für die ausländische Bevölkerung wurden vom Bund allein über verschiedene Impulsprogramme gefördert, die nicht direkt die Integration der Ausländerinnen und Ausländer, sondern *vorab andere, zum Teil sehr spezifische Ziele* fokussierten. Hierzu gehören namentlich die Finanzhilfen (gemäss GIG) des Eidgenössischen Büros für Gleichstellung,³ Programme des Bundesamts für Gesundheit BAG (Migration und Sucht, Migration und Aids) und letztlich auch die Lehrstellenbeschlüsse LSB 1 und LSB 2.

3.2.1.2 Bedeutendste Akteurin: EKA

Die Revision des Bundesgesetzes über Aufenthalt und Niederlassung der Ausländer (ANAG) von 1998 ermöglichte mit Artikel 25a die Integrationsförderung durch den Bund

³ Von den Finanzhilfen haben zahlreiche Projekte mit migrationsspezifischen Fragestellungen profitiert. Gemessen am Total der unterstützten Projekte haben Massnahmen für Frauen in prekären Verhältnissen allerdings einen relativ bescheidenen Stellenwert.

beziehungsweise die Eidgenössische Kommission für Ausländerfragen (EKA) mit einem Volumen von 10 Mio. Franken pro Jahr im Rahmen von drei- (neu: vier-)jährigen Schwerpunktprogrammen mit jeweils definierten Schwerpunkten. Dieses Förderprogramm bildet (im Rahmen von einzelnen Projekten) oft Schnittmengen mit dem Bereich Weiterbildung.

Im Vordergrund der ersten, mittlerweile ausgelaufenen Beitragsperiode (2001-2003) stand der Erwerb der Landessprache. Ein beträchtlicher Teil der Fördermittel kam diesem Bereich zugute (z.B. 2002: 3.7 Mio. Franken, entsprechend 37% der insgesamt ausgerichteten Beiträge). Im Schwerpunktprogramm 2001-2003 wurden insgesamt ca. 135 Projekte (ohne Folgeprojekte) im Bereich sprachliche Kommunikation gefördert. Knapp 60 Projekte waren dem Bereich Fort- und Weiterbildung von Schlüsselpersonen zuzuordnen. Und 105 Projekte widmeten sich dem Thema Partizipationsförderung. Die Schwerpunkte des Programms 2004-2007 sind:

- Verständigung fördern
- Institutionen öffnen
- Zusammenleben erleichtern
- Kompetenzzentren entwickeln
- Innovation und Qualitätssicherung

Keiner dieser Themenbereiche kann befriedigend ohne Kenntnisse und Fertigkeiten der Erwachsenenbildung bearbeitet werden. Dies macht das Schwerpunktprogramm 2004-2007 der EKA grundsätzlich zu einem interessanten Gefäss, um die Möglichkeiten und Grenzen von Weiterbildungsaktivitäten der Zielgruppe AusländerInnen weiter auszuloten.

Allerdings ist klar, dass sich die EKA eng in den Grenzen des – ordnungspolitisch definierten – Handlungsspielraumes der öffentlichen Hand bewegen muss. Auf die Zivilgesellschaft ausgerichtet, sieht sich die EKA ausserstande, unternehmerische Initiative (zum Beispiel im Bereich *Weiterbildung* oder *Managing diversity*) mit finanziellen Mitteln zu unterstützen. Die Abgrenzung würde „*sehr schnell schwierig werden*“. Trotz dieser Aussage hält es ihr Vizepräsident für sehr wichtig, dass die Unternehmen Schritte zur Integration von Ausländerinnen und Ausländern tun. 2003 war für die EKA «Integration in die Arbeitswelt» das Thema. Im Rahmen dieses Schwerpunktes wurden auch Kontakte mit der Wirtschaft gepflegt.

Es sind demnach die öffentliche Hand, vorab Kommunen, sowie regierungsunabhängige Organisationen (NGO), die in den Genuss von Projektbeiträgen gemäss Integrationsartikel des Ausländergesetzes kommen. Kennzeichnend für die Programme der EKA ist u.a., dass sie dank einer sehr guten regionalen Verteilung Impulse in allen Landesteilen auslösen. Dies ist auch der Grund, weshalb wir heute über einen sehr guten Überblick über die zahlreichen Akteure und Initiativen im Integrationsbereich verfügen und Veränderungen verfolgen können. Anzumerken ist auch, dass durch die verlangte finanzielle Beteiligung von Dritten die Nachhaltigkeit des Mitteleinsatzes gefördert wird.

Eine Beteiligung an einem Forum *Integration durch Bildung* können sich die Gesprächspartner der EKA vorstellen, und zwar auf den beiden Ebenen Leitung/Organisation – hier müssten Präsidium und Vizepräsidium der EKA in die Überlegungen einbezogen werden – sowie Unterstützung von Projekten. Die Mitfinanzierung einer Basisstruktur des Forums dürfte ausser

Betracht fallen. Und Projekte müssten einer Rubrik des jeweils laufenden Programms zugeordnet werden können. Aktuell (Programm 2004-2007) könnte dies beispielsweise für die Bereiche *Institutionen öffnen* sowie *Innovation und Qualitätssicherung* der Fall sein. Generell müssten es Projekte sein, die die Integrationsarbeit weiter bringen. Die EKA ist im gegebenen Fall offen, eine Projektidee zu diskutieren und den Prozess zur Erarbeitung eines sinnvollen Projektes zu unterstützen.

Das Sekretariat der EKA verfügt nicht nur über eine sehr gute Übersicht über die AkteurInnen und die Projekte im Bereich der Aus- und Weiterbildung, sondern auch in Bezug auf Projekte, die von anderen Stellen finanziert werden (z.B. Fachstelle für Rassismusbekämpfung).

3.2.2 Kantone

Mit wenigen Ausnahmen, etwa Tessin oder Bern, verfügen die Kantone nicht über Rahmengesetze für Weiterbildung und Erwachsenenbildung. Dies ist ein wesentlicher Grund dafür, dass sich Weiterbildung wesentlich auf den (vom Arbeitgeber und privat finanzierten) betrieblichen Bereich und (z.T. marginalisierte) Erwerbsfähige ohne Arbeitsstelle (Eingliederungsmassnahmen) beschränkt. Die Kantone verfügen über verschiedenste bescheidene Möglichkeiten, Weiterbildungsmassnahmen für Ausländerinnen und Ausländer zu realisieren oder wenigstens zu unterstützen:

- Als Träger der Schulen der Sekundarstufe II können sie Angebote auch für den Erwachsenenbildungsbereich realisieren, was tatsächlich auch geschieht (z.B. Informatikkurse oder Sprachkurse an den Berufsschulen).
- Die Berufsbildungsämter können Massnahmen ergreifen, die der besseren schulischen und beruflichen Integration von MigrantInnen förderlich sind. Die Berufsinformationszentren BIZ können Bedürfnisse manifest werden lassen bzw. Nachfrage auslösen, indem sie Beratung entsprechend gestalten.
- Für die RAV gilt Gleiches. Je nachdem, in welcher Richtung sich die Beratung bewegt, werden von den Ratsuchenden Weiterbildungsmassnahmen abgerufen. Und mit der Gestaltung der bzw. der Einflussnahme auf die ALV-finanzierten Beschäftigungsprogramme, Motivationssemester oder Weiterbildungen bestimmen sie direkt über die Höhe der Zugangsschwelle für MigrantInnen.
- Mit Erwachsenenbildungsgesetzen und mit Leistungsaufträgen insbesondere an Pädagogische Hochschulen *könnten* sie die Rahmenbedingungen schaffen für einen besseren und ausgewogeneren Zugang zu den Bildungsangeboten des Weiterbildungssektors.⁴
- Im Rahmen der Umsetzung von Integrationsleitbildern (z.B. über die Integrationsfachstellen) können sie die bestehenden Aktivitäten mit beeinflussen, durch koordinierende Unterstützung effizienter und wirksamer gestalten oder Weiterbildung durch gezielte eigene Initiativen fördern (z.B. Konzeption von Pilotprojekten, Suche nach geeigneten

⁴ Vgl. dazu Schweizerische Konferenz der Erziehungsdirektoren EDK 1999, insbesondere S. 36ff. (IKEB- Strategiepapier «Erwachsenenbildung»).

Trägerschaften). Beispielsweise wurden mit Budget 2003 vom Zürcher Kantonsrat Projektbeiträge in der Höhe von 0.7 Mio. Franken beschlossen.⁵

Da die meisten Kantone noch nicht über sehr lange Erfahrung mit systematisch angelegten Integrationsmassnahmen verfügen⁶, fällt eine Beurteilung deren Stellenwertes noch schwer. Erkenntnisse darüber, welche Wirkungen mit den vorhandenen, relativ bescheidenen Mitteln erzeugt werden können, dürften erst in den kommenden Jahren anfallen.

Zwei Tendenzen zeichnen sich aber bereits heute ab. Die eine – das Fehlen kantonaler Erwachsenenbildungspolitiken und damit von öffentlichen Mitteln für die Weiterbildung – wurde eingangs dieses Abschnitts erwähnt. Dieser Umstand ist dafür verantwortlich, dass neu auftauchende Aufgaben und Arbeitsfelder der Erwachsenenbildung nicht einfach von gut ausgebauten Strukturen aufgenommen werden können. Die andere: Integrationsbemühungen werden zunächst innerhalb von bestehenden Strukturen umgesetzt. Angesichts der finanziellen Situation der Kantone erscheint es nicht opportun, um eine Integrationsfachstelle herum eigene, neue Projekte zu kreieren. Es wird also vor allem einmal mit den schon vorhandenen Ressourcen gearbeitet (finanzielle Mittel, Institutionen, Personal, Know how, Netzwerk).

3.2.3 Gemeinden

Die praktische Durchführung der Fördermassnahmen zur Integration von MigrantInnen erfolgt vor allem im *kommunalen und* (je nach Einzugsgebiet) *regionalen* Rahmen. Integration als langfristiges gesellschaftspolitisches Thema wurde in Schweizer Städten zwar erst vor kurzer Zeit aufgegriffen. Die grösseren Städte Basel, Bern, Zürich, Winterthur haben schon einige Vorarbeit geleistet, andere (z.B. St. Gallen, Thun, Rorschach, Olten) folgten oder haben die Arbeit aufgenommen (z.B. Wil SG).

Es kann davon ausgegangen werden, dass in einigen der Gemeinden mit einem Integrationsleitbild in den nächsten Jahren neue, verschieden ausgerichtete Aktivitäten erfolgen werden. Von diesen dürften Impulse auf andere Gemeinden und längerfristig wohl auch auf die Kantone ausgehen. Für einen aussagekräftigen Überblick über die diversen Massnahmen ist es noch zu früh. Wir gehen davon aus, dass in etwa in einem Jahr besser beurteilt werden kann, wie wirksam und absehbar dauerhaft die einzelnen Aktivitäten tatsächlich sind und wie sehr sie auch Weiterbildungsaspekte beinhalten. Unter anderem wird sich zeigen, wie sehr die Gemeinden und Kantone bereit sind, für mit EKA-Geldern finanzierte Initiativen eine Fortführung oder gar den Ausbau zu gewährleisten.

Dass Integrationsarbeit erst in jüngerer Zeit konzeptionell gefasst und mit ersten Strukturkomponenten versehen wird, bedeutet nicht, dass in den Städten und Gemeinden nicht viele einzelne, die Integration von AusländerInnen fördernde Projekte realisiert worden wären. Tatsächlich finden sich hier einige finanzierende Stellen, Trägerschaften und Mitwirkende: Neben den bekannten, landesweit vertretenen und seit jeher mit Ausländerfragen befassten

⁵ Um ein Bild von der Aufteilung der Mittel zu vermitteln: 240'000 Franken gingen an Gemeinden, knapp 100'000 Franken an gemischte Trägerschaften und 340'000 Franken an private Vereinigungen.

⁶ Der Kanton Zürich beispielsweise verfügt erst seit dem 1. Juli 2003 über eine kantonale Beauftragte für Integrationsfragen.

Akteuren wie ECAP, ENAIP und Gewerkschaften sind Gemeinden selber, kommunale private Institutionen und Vereine, Ausländerorganisationen, Gemeinschaftszentren, Schulen, Fach- und Beratungsstellen sowie zahlreiche einzelne Einwohnerinitiativen aktiv. Eher Zurückhaltung üben die Volkshochschulen, die sich zumeist an das schweizerische Publikum richten, dabei vielerorts eigentlich geeignet wären, das Thema Integration und Weiterbildung aufzunehmen, insbesondere auf der Folie demokratischer Lernansätze und -formen.

Die Massnahmen der Gemeinden haben sich bislang auf Information, gesellige Anlässe, Schule, interne Weiterbildung in der Verwaltung (z.B. Sozialdienst, Polizei, allgemein Verbesserung der Vermittlungskompetenz von öffentlich Angestellten) konzentriert. Obwohl schon zahlreiche Integrationsleitbilder vorliegen, verfügen die Städte und Gemeinden wie die Kantone selten über ausgereifte strategische Vorstellungen *allgemein im Bereich Weiterbildung und Erwachsenenbildung*. Dies dürfte damit im Zusammenhang stehen, dass Weiterbildung als Sache der Arbeitgeber betrachtet wird und die Bildungspolitik bei den Kantonen und beim Bund angesiedelt ist. Die Gemeinden sind Vollzugsorgan (Volksschule). Über diesen Auftrag hinausgehende Aktivitäten (so auch die Erwachsenenbildung) stellen die Ausnahme dar. Weiterbildung im kommunalen Bereich ist demnach unüblich oder in geringem Masse vorhanden, z.B. Subventionierung von Volkshochschulen. Relativ neu sind Engagements von Gemeinden im Bereich Sprachunterricht, wo – nicht zuletzt kofinanziert von der EKA – Projekte entwickelt wurden, um auch bildungsferne Zielgruppen zu vermehrter Nutzung von (Weiter-) Bildungsangeboten zu motivieren.

Basel bildet mit seinem kantonalen «*Leitbild und Handlungskonzept des Regierungsrates zur Integrationspolitik des Kantons Basel-Stadt*» die Ausnahme mit weit gehenden Überlegungen zu Massnahmen im Bereich Berufs- und Erwachsenenbildung. Vorgeschlagen wird eine Fach- und Informationsstelle für Integrationsbildung, die auch verstanden wird als „*Innovationszentrum, in dem neue Projekte und Methoden initiiert und weiterentwickelt werden.*“ Unter den kleineren Städten werden Rorschach (etwa mit der expliziten Erwähnung von zu gründenden FemmesTischen) oder Olten (mit verschiedenen Massnahmen im Rahmen des Projekts «In Olten gemeinsam») am konkretesten. Wiewohl es mit Blick auf viele im Gange befindliche Initiativen für Integrationsleitbilder und erst anlaufende Umsetzung noch etwas früh für ein Urteil ist, kann doch auf der Ebene der Gemeinden ein eher geringer Stellenwert von langfristigen Aktivitäten im Weiterbildungsbereich festgestellt werden.

3.2.4 Andere: Verbände, Institutionen, private Akteure

3.2.4.1 MIGROS Kulturprozent

Die Geschichte und Erfahrung der MIGROS, die Nähe zur Welt der Unternehmen und die zunehmenden Engagements im Bereich Migration/Integration prädestinieren das MIGROS Kulturprozent zu einem idealen Akteur, wenn es darum geht, Integration durch Weiterbildungsmassnahmen zu konzipieren und umzusetzen. 1941 formulierte Gottlieb Duttweiler die Idee, aus Ressourcen der MIGROS Kulturgüter zu vermitteln und die Volksbildung zu unterstützen. 1957 wurde das *MIGROS Kulturprozent* in den Statuten der MIGROS verankert. Seither werden ½% (Genossenschaften) bzw. 1% (MIGROS Genossenschaftsbund MGB) des Detailhandels-

Umsatzes für Kultur und Bildung im weiteren Sinne eingesetzt. Im Jahr 2002 machten die Aufwendungen der Genossenschaften und des MGB hierfür insgesamt über 120 Mio. Franken aus. Praktisch einzigartig ist, dass das Kulturprozent nicht nur materielle Ressourcen in Projekte und Koproduktionen einfließen lässt, sondern auch über ein profundes und sehr breit angelegtes Know how verfügt. So leistete und leistet die Koordinationsstelle der Klubschulen wichtige Beiträge zum europäischen Sprachenportfolio. Migration und Integration sind Inhalte von Projekten, so der Fotoromanzo *Nostalgia* zur Vorbereitung von MigrantInnen auf die Pensionierung, *conTAKT '03* mit interkulturellen Begegnungen oder der *conTAKT-Geschichtenwettbewerb*, der sich an Personen mit Migrationshintergrund richtet.

Mit den *Klubschulen*, die 46% des Aufwandes des Kulturprozents umfassen, verfügt die MIGROS über das grösste Netz von Einrichtungen der Erwachsenenbildung in der Schweiz. Die Nutzung des Angebots durch AusländerInnen ist überdurchschnittlich gross (insbesondere Sprach- und Informatikkurse). Im Sprachkurs *Club Conversation* erfolgt eine vertiefte Auseinandersetzung mit der Kultur und den aktuellen Themen des Ursprungslandes der gelernten Sprache. Der dem Sprachunterricht zugestandene hohe Stellenwert und die Nähe zur Migration führten das Klubschulprogramm nicht zwangsläufig zum Thema Integration. Die *Grobstrategie der Klubschule Migros* von 2003 enthält aber klare indirekte und direkte Aussagen, dass Migration ein Thema sein soll. Im *Mission statement* heisst es u.a.:

„Wir leisten mit unseren Aktivitäten einen Beitrag
- zur Verbesserung der individuellen Bildungschancen
- zur Förderung der beruflichen Weiterbildung
- zur Verbesserung der zwischenmenschlichen Verständigung
- zur Integration der ausländischen Bevölkerung.“

Ein für die Klubschulen zu treffender bedeutsamer Entscheid bezieht sich auf die Abkoppelung oder Integration von interkultureller Kompetenz von „reinem Sprachunterricht“ in den Sprachkursen (mit Auswirkung auf die Kaderweiterbildung, die Lehrmittel und nicht zuletzt auf Fragen der Beratung/des Marketings).

3.2.4.2 SVEB

Im SVEB, der schweizerischen Dachorganisation der Erwachsenenbildungsinstitutionen sind über 400 Organisationen und Einzelpersonen zusammengefasst. Der SVEB ist an einer wichtigen Schaltstelle positioniert, nimmt er doch am runden Tisch mit sechs Bundesämtern und den Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern teil, an dem Fragen des Themenkreises Migration und Bildung bearbeitet werden. Dass das vorrangige Gesprächsthema die wenig qualifizierten Personen auf dem Arbeitsmarkt darstellt (fallen durch alle Raster, haben bildungspolitisch keine Heimat), hat mit der spezifischen Situation in der Schweiz zu tun und weniger mit dem Thema Migration: Die Integration ins Erwerbsleben stellt sich demnach für wenig qualifizierte SchweizerInnen gleich wie für die MigrantInnen. Und selbst die Sprache ist letztlich ein kulturell übergreifendes Problem (vgl. z.B. verminderte Lesefertigkeit bei den Auszubildenden mit deutscher Muttersprache). Zugespitzt formuliert: Wenn bekannt ist, wie leistungsschwache Schweizer (Adoleszente) ins Erwerbsleben integriert werden, ist auch weitgehend bekannt, wie dies für die jüngste Migrantengeneration bewerkstelligt werden kann.

Dem SVEB ist sehr wohl bewusst, dass AusländerInnen (ob wenig qualifiziert oder ohne Anerkennung ihrer in der Heimat erworbenen Zertifikate) beim Zugang zu Bildungsangeboten auf zusätzliche Erschwernisse stossen. Es sind deshalb auch besondere Anstrengungen nötig um diesen Zugang zu erschliessen, dies trotz Ähnlichkeiten insbesondere mit dem bildungsfernen Teil der Schweizer Bevölkerung. Ein Grund ist dabei, dass innerhalb der Ausländergemeinschaften Lernen und Bildung kein prioritäres Thema zu sein scheint. Anlässlich des *Literacy days* wurde vom SVEB versucht, Ausländerinnen und Ausländer zum Mitmachen zu bewegen – mit Erfolg. Trotz minimaler Vorbereitungszeit gelang es, in mehreren Events MigrantInnen zum Mitmachen zu bewegen.

Es wird auf dysfunktionale Massnahmen aufmerksam gemacht, etwa im Bereich der höheren Fachbildung. Die offiziellen Abschlüsse werden entwertet, allein weil niemand weiss, welchen Stellenwert diese haben. Die Forderung nach Äquivalenzprüfungen wird überhört und erfährt momentan noch kaum Akzeptanz.

Folgende Problembereiche zu lösen scheint dem SVEB prioritär:

- Förderung der Ausländerorganisationen in der Kompetenz, ihre Mitglieder für Weiterbildung zu sensibilisieren.
- Angst und Hemmschwellen der ausländischen Bevölkerung gegenüber Bildung und Weiterbildung überwinden helfen: Im Entwicklungsplan SVEB 2001-2005 ist die Förderung der Nachholbildung enthalten. Wenig qualifizierten Personen soll der Einstieg in die Weiterbildung ermöglicht werden.
- Spezifische Bildungsförderung (vgl. z.B. Didaktik) für nicht erwerbstätige Mütter sowie bildungsferne und einkommensschwache Zugewanderte.
- Entwicklung von Weiterbildungsmodulen, die sich spezifisch an ausländische Jugendliche richten.
- Aus- und Weiterbildung für ausländische WeiterbildnerInnen (interkulturelles Assessment)
- Bezeichnung einer Anlaufstelle beim Bund, die das Dossier Weiterbildung für AusländerInnen bearbeitet.
- Beratung von AusländerInnen im Weiterbildungsbereich; Ausbau der Rahmenbedingungen (z.B. Finanzierungshilfen, Kinderbetreuung).
- Finanzierung von Weiterbildung für AusländerInnen (Gutscheine).
- Anerkennung von ausländischen Abschlüssen und informellem Lernen und Erleichterung des Zuganges zu Angeboten der formalen Weiterbildung⁷.

Auf der Ebene des Vorgehens betont der SVEB die Bedeutung der *Prioritätensetzung*. Angesichts des Umfangs des Problems könne es nicht um die Realisierung von einzelnen kleinen Projekten gehen, sondern sei die Konzentration auf einige strategische Hauptlinien

⁷ *Qualification+*, ein Angebot des Kantons Genf, bietet seit 1999 die Bewertung und Zertifizierung der Berufserfahrung von Personen an, welche über keinen offiziell anerkannten Abschluss verfügen. In Weiterbildungsmodulen werden individuelle Qualifikationen gefestigt und weiter entwickelt. Im Verein *Valida* sollen die Voraussetzungen geschaffen werden, um Kompetenzen zu anerkennen, unabhängig davon, wo sie erworben wurden.

wesentlich. Schliesslich wird auch noch eine gesamtschweizerische Sensibilisierungskampagne vorgeschlagen (z.B. Lernfestival), mit der die Aufmerksamkeit der Bevölkerung auf die Bedeutung des Lernens hingewiesen wird und in der die Ausländer speziell thematisiert werden.

Aktuell ist die SVEB in diverse Projekte involviert, die einen Bezug zur Weiterbildung und Integration von AusländerInnen haben: Neben diversen Projekten, die sich an alle Erwachsenen richten und dennoch für AusländerInnen speziell nützlich sein können (*Competence, Transfine, Learner's voice*) gibt es weitere, die sich an Personen richten, die mit AusländerInnen zu tun haben (Sozialarbeit, Polizei, Verwaltung, Migrantenorganisationen) sowie solche, die sich direkt an AusländerInnen richten (z.B. *Basic Skills*: Soziale Integration durch Lernen) sowie solche im Bereiche der Bildungspolitik.

3.2.4.3 SVB

Der Schweizerische Verband für Berufsberatung SVB ist die Dachorganisation der Berufs- und LaufbahnberaterInnen (Freiberufliche, kantonale BerufsberaterInnen, Organisationen der Arbeitswelt; Ausländerorganisationen sind nicht im SVB, der Verband ist aber offen für Sachfragen und Dienstleistungen in diesem Bereich der Berufsberatung). Neben der Verbandstätigkeit stellt der SVB die Information und Dokumentation sicher, programmiert Aus- und Weiterbildung und unterhält auch eine Stelle für Forschung und Entwicklung.

AusländerInnen nehmen insofern eine gewisse Sonderstellung ein, als sie die Berufsberatung nicht so sehr in Anspruch nehmen. Während italienisch- und spanischsprachige Jugendliche und (junge) Erwachsene eher zur Klientel zählen und den Berufswahlprozess in der Schweiz nachvollziehen können, orientieren sich die Mitglieder der jüngeren Einwanderergenerationen an anderen Vorstellungen und Kriterien. Neben den kulturspezifischen Rollenvorstellungen haben allgemeine Stereotype von männlichen und weiblichen Berufen eine Bedeutung. Kommen Beratungen von MigrantInnen aus diesen Ländern zu Stande, zeigen sich zum einen oft kumuliert Schwierigkeiten in der Beratung: weibliches Geschlecht, unterdurchschnittliche Leistung und fremdsprachige Herkunft, aber auch „*eine latente Ausländerfeindlichkeit der KMU*“ mit den Problemen *Rollenbild, Sprachbarrieren, Überschätzung der Möglichkeiten* und *Gefühl der Zurückweisung*. Andererseits gehören diese KlientInnen zu den treuesten, wenn sich eine Vertrauenssituation eingestellt hat und sozialverträgliche Lösungen erarbeitet werden konnten. Auf längere Sicht weisen diese Beratungen eher grössere Erfolge aus.

Im Bereich Weiterbildung werden die AusländerInnen als schneller zufrieden wahrgenommen. Das geringere Interesse steht in einem Zusammenhang mit dem Selbstbewusstsein und der Selbstwahrnehmung in der Erwerbswelt, wobei dieser in sehr vielen Fällen die Erfahrung zu Grunde liegt, eine Anstrengung werde nicht oder ungenügend honoriert. (An dieser Stelle wird denn auch angefügt, Weiterbildung für AusländerInnen müsse auch Weiterbildung der Vorgesetzten einschliessen.) Andererseits: Wer den Einstieg ins Weiterbildungsangebot einmal gefunden hat, „*will es wissen*“.

Der SVB anerkennt zwar, dass seinerseits noch zu wenig Anstrengung unternommen wurde, um für ausländische Erwachsene Laufbahnkurse zu entwickeln. Gleichzeitig wird aber auch

betont, dass Integration in die Erwerbswelt und in die Gesellschaft letztlich eine Herausforderung für die AusländerInnen *und* SchweizerInnen bedeute. Insofern sei jede Abgrenzung und das Festhalten an der Schweizer Identität letztlich bedingt erfolgsträchtig. Integrationsprozesse müssten das Selbstbewusstsein beider beteiligten Seiten fördern.

3.2.4.4 ECAP

Die Anfangs der Siebzigerjahre gegründete Stiftung ECAP stellt in sechs Kantonen mit sieben Regionalstellen ein Weiterbildungsangebot für MigrantInnen bereit. Das Programm der EDUQUA-zertifizierten Stiftung richtet sich insbesondere auch an bildungsungewohnte Personen. Schwerpunkte sind Intensiv-Kurse in Deutsch, berufsbezogene Deutschkurse, Alphabetisierungskurse (auf Deutsch), spezifische Projekte, Informatikkurse für Frauen, Kurse für ausländische Wiedereinsteigerinnen (Standortbestimmung), Informationstage. Richtete sich das Angebot ursprünglich vor allem an italienischsprachige MigrantInnen, partizipieren heute Menschen aus 150 Nationen am Programm der ECAP.

Alle ECAP-Regionalstellen zusammen setzen pro Jahr gegen 10 Mio. Franken um (2001: 15'000 TeilnehmerInnen in 650 Kursen). Die Hälfte der Kosten werden via Kursgelder erwirtschaftet. Weitere wichtige Geldgeber sind das seco, die RAV, AWA/KIGA u.a. öffentliche Stellen (über ein Viertel der Kosten) sowie der italienische Staat (Arbeits- und Aussenministerium: 4-5%). Mit dem realisierten Volumen befindet sich die ECAP im Bereich Erwachsenenbildung an dritter Stelle in der Schweiz.

Im Gegensatz zur Zeit vor wenigen Jahren werden heute viel häufiger *projektbezogene Angebote* entwickelt. Dies bedeutet mehr Arbeit, Unsicherheit und oft auch hohe Einführungskosten. Die ECAP gehört allgemein zu den erfolgreichen Gesuchstellern (z.B. beim seco, den RAV, der EKA). Ziel ist es jeweils, ein Projekt strukturell zu verankern, so dass es nachhaltig geführt werden kann. Die ECAP hat grosse Erfahrung in der formalen Gestaltung von Weiterbildungskursen für ausländische Arbeitskräfte, z.B. bedürfnisgerechte Tageskurse für Schicht Arbeitende. Sie achtet besonders auf eine nutzernehe Organisation des Angebots. Gleichzeitig nimmt sie diesbezüglich Schwächen anderer Anbieter wahr, die eine leichte Zugänglichkeit zu Weiterbildung oft verunmöglichen: keine Förderung der Motivation durch Aufzeigen des Nutzens, suboptimale Rahmenbedingungen u.a. Positive Effekte werden in der (aktuellen) ökonomischen Krise insofern erkannt, als die Stellenlosen eher ihre Lücken erkennen (z.B. Sprache, Informatik). Zwar ist es schwierig, nach entsprechender Einsicht in die eigenen Unzulänglichkeiten schnell greifende Massnahmen zu bezeichnen. Denn das Stigma *Ausländer* ist weiterhin wirksam. Negative Zuschreibungen erhalten insbesondere junge ausländische Erwerbstätige selbst von den eigenen Eltern. Und durchbrechen AusländerInnen einmal das Schema «AusländerIn = erfolglos», erleben sie nicht selten Neid.

Schwerpunkte von Weiterbildungsinvestitionen werden vor allem an der Nahtstelle von Schule und Beruf gesehen, bei nicht erwerbstätigen Frauen sowie für Massnahmen innerhalb der Arbeitszeit – auch zusammen mit den Arbeitgebern. Weiter ist das Problem der Anerkennung ausländischer Diplome anzugehen (auch innerhalb von Unternehmen) um viele heute brachliegende Ressourcen zu nutzen. Schliesslich ist die gezielte Suche nach ausländischen MitarbeiterInnen zu verstärken (z.B. mittels Assessments), die sich für Führungsaufgaben

eigenen. Alle genannten Massnahmen wirken nicht nur individuell fördernd auf die einzelne Person, sondern beeinflussen direkt und indirekt auch den Integrationsprozess.

3.2.4.5 ENAIP

Die ENAIP ist wie die ECAP eine von der italienischen Arbeiterbewegung in der Schweiz (Associazione cristiana dei lavoratori italiani ACLI) gegründete gemeinnützige Organisation mit dem Ziel, die Berufs- und Weiterbildung von MigrantInnen zu fördern. Die ENAIP arbeitet mit den schweizerischen christlichen Gewerkschaften (travail.suisse) zusammen. Neben den Sprach- und Fachkursen laufen besondere Anstrengungen zur Unterstützung von Jugendlichen ohne Lehrstelle, ausländische ArbeitnehmerInnen mit Behinderung, Erwerbslose und Frauen. Die ENAIP arbeitet in mehreren Projekten mit der ECAP zusammen; wie letztere bezieht auch sie Mittel vom italienischen Arbeits- und Aussenministerium.

3.2.4.5 Andere private Akteure

Die im Zuge der Migrationsbewegungen und der Ausländerpolitik der Neunzigerjahre allgemein gewachsene Sensibilisierung für die Situation der AusländerInnen hat insbesondere in den letzten paar Jahren eine Fülle von privaten Initiativen hervorgebracht. Die genauere Betrachtung zeigt zum einen, dass ein sehr grosser Anteil dieser Aktivitäten einerseits durch kommunale Mittel, andererseits durch Kofinanzierung der EKA zustande gekommen ist. Weiter wird deutlich, dass in diesem Bereich in hohem Masse freiwillig oder ehrenamtlich und semiprofessionell gearbeitet wird. Damit werden sehr vielfältige Ressourcen und unterschiedlichste Erfahrungshintergründe – häufig von Frauen, die sich teilzeitlich engagieren – und nicht zuletzt innovatives Potenzial erschlossen: So kann beobachtet werden, dass – wahrscheinlich gerade hervorgerufen durch ein hohes persönliches Engagement der Beteiligten – die Projekte sich neuen und wenig verbreiteten Formen von Lernen zuwenden (*Lernen im Park, FemmesTisch u.a.*) und auch gezielt auf Segmente der Migrationsbevölkerung zugehen, die bislang bei der Planung von Massnahmen noch zu wenig mitbedacht wurden, so vor allem (junge) Frauen, Angehörige nicht-christlicher Kulturen, Bildungsferne. Mithin sind dies wesentlich diejenigen Bevölkerungsanteile, die einen eher geringen Integrationsgrad aufweisen und eine Herausforderung darstellen in Bezug auf die Motivation, aus dem Mikrobereich Familie herauszutreten und an gemeinschaftlichen Aktivitäten zu partizipieren.

In den meisten Fällen werden bei Initiativen diesen Formats die Dimensionen Spracherwerb, Orientierungswissen und Gemeinschaftserlebnis gemischt bzw. wird zunächst einmal darauf abgezielt, dass die Beteiligten zu Erfolgserlebnissen kommen, sich erneut beteiligen und allenfalls Personen aus dem persönlichen Umfeld mitbringen. Hier haben sich in Einzelfällen bereits interessante Allianzen gebildet zwischen Ausländerorganisationen, ErwachsenenbildnerInnen und lokalen Behörden.

3.3 Weiterbildung in den Betrieben

3.3.1 Übersicht

Eine Übersicht zu erstellen über die Investitionen in betriebliche Weiterbildungsangebote für ausländische Erwerbstätige fällt schwer. Obwohl die KMU (Betriebe mit bis 249 Beschäftigten) 99.7% aller Unternehmungen ausmachen und 70% der Erwerbstätigen beschäftigen, gibt es keinen landesweiten Überblick über die Weiterbildungsmaßnahmen in diesen Unternehmen. Diese Lücke soll jetzt geschlossen werden mit dem KTI-Projekt von Gonon und Schläfli.⁸ Ausgehend von der Hypothese, dass weder organisierte Weiterbildung noch Lernen am Arbeitsplatz allein ausreichen, um in den Betrieben die notwendigen Qualifikationen zu sichern, wird die Verknüpfung von betrieblicher Weiterbildung, informellem Lernen und Lernen in nichtbetrieblichen Weiterbildungsinstitutionen ins Zentrum des Interesses gerückt.

Wichtig ist die Feststellung, dass vor allem Grossbetriebe systematisch in Weiterbildungsmaßnahmen investieren (BFS 1997). Fast die Hälfte aller Arbeitskräfte sind indessen in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten tätig, welche deutlich weniger häufig Weiterbildung nutzen. Die Gründe für diese Differenz – ökonomische, arbeitsorganisatorische, Sensibilisierungsgrad des Arbeitgebers, Führungsstruktur – sind bekannt.

Darüber, wie sehr in Unternehmen spezifische Massnahmen zur Integration von AusländerInnen laufen, kann nur spekuliert werden. Recherchen etwa im Bereich betriebliche Weiterbildung/Spracherwerb zeigen, dass man nur zufällig an Daten herankommt, somit ein systematischer Überblick nicht einmal annäherungsweise möglich wird.

Erste Ergebnisse der noch laufenden Untersuchung von Hanhart und Schulz (2002) weisen darauf hin, dass die Initiative für Weiterbildung häufig von den ArbeitnehmerInnen und weniger vom Arbeitgeber ausgehen. Geprüft wird in diesem Mitte 2004 abgeschlossenen Projekt, ob die ersten Belege verallgemeinert werden können, wonach die Arbeitgeber relativ grosszügig bereit sind, Weiterbildungswünsche von anfragenden Mitarbeiterinnen auch mit Zeit und Geld zu unterstützen.

An zwei unterschiedlichen Beispielen kann gezeigt werden, dass vorausschauende Weiterbildungskonzepte lohnend sind. Konfrontiert mit Problemen mit fremdsprachigen Mitarbeitenden in den Bereichen *Arbeitssicherheit*, *Arbeitskleidung*, *Pünktlichkeit* u.a. zeigte sich *Scintilla*, eine auf Elektrowerkzeuge spezialisierte BOSCH-Tochter mit Standort in Solothurn sehr innovativ. Die Firma setzte nicht lediglich auf Spracherwerb, sondern förderte mit Erfolg die interkulturelle Kompetenz im Betrieb. Demgegenüber bildete *Die Post* in ihren Verteilzentren sprachhomogene Gruppen ausländischer MitarbeiterInnen mit zweisprachigen Vorgesetzten. Die heute erlebten Schwierigkeiten, der deutschen Sprache nicht mächtige Mitarbeitende angesichts der Redimensionierung der Verteilzentren auf andere Arbeitsplätze umzuteilen, sind eine logische Folge der betriebseigenen Weiterbildungspolitik.

⁸ Kooperationspotenziale zwischen kleinen und mittelständischen Betrieben und Bildungsinstitutionen in der Weiterbildung. KTI-Projekt 5298.1 BFS. Zwischenbericht über Periode vom 1.9.01 - 31.8.02.

Unsere Hypothese ist, dass über Investitionen in die *betriebliche Weiterbildung* insbesondere von AusländerInnen nach kurz- und allenfalls mittelfristigen ökonomischen Kriterien entschieden wird.⁹ Ohne zusätzliche Anreize von aussen bleiben deshalb die Aufwendungen der Unternehmungen in mittel- und langfristig wirksame Weiterbildung bescheiden. Dies bedeutet allerdings nicht, dass in den kleinen und mittleren Unternehmen keine innerbetriebliche *informelle Weiterbildung* stattfindet, vor allem wenn das Arbeitsklima das Lernen in der Gruppe fördert und erleichtert.

In den Betrieben überproportional gefördert werden gut ausgebildete und gut verdienende MitarbeiterInnen. Weiter stehen der Dienstleistungssektor, technische und Büroberufe besonders gut da (BFS 1997: 29ff.).

Die tieferen Weiterbildungsfrequenzen der bildungsfernen Schichten dürfen nicht eindimensional als Desinteresse oder auf mangelnden Ressourcen begründet gedeutet werden. So musste bei den Vorbereitungen auf das neue Berufsbildungsgesetz erkannt werden, dass relativ wenig Weiterbildungsangebote für das unterste Bildungssegment bereit stehen. Und dementsprechend bleibt abzuwarten, wie sehr die Branchenverbände bereit sein werden, die wesentlich auch auf fremdsprachige Jugendliche und junge Erwachsene zugeschnittene berufliche Grundausbildung mit Attest-Abschluss mit Weiterbildungsangeboten zu versehen: Wo kein Angebot ist, fällt es grundsätzlich schwer, Weiterbildung zu konsumieren. Und wo die Nachfrage aus unterschiedlichen Gründen nicht manifest wird, ist für die AnbieterInnen von adäquaten Angeboten ein zu geringer Druck, um von entsprechende Weiterbildungen zu kreieren.

3.3.2 Nutzungsfrequenzen und Inhalte

Die amtliche Statistik (z.B. Mikrozensus Weiterbildung, SAKE) hat die Weiterbildungsnutzung wenig detailliert erhoben, so dass heute über die Nutzungsunterschiede zwischen AusländerInnen und SchweizerInnen, zumindest soweit sie die Inhalte betreffen, relativ wenig gesagt werden kann. Die Angaben zur betrieblichen Weiterbildung widerspiegeln eine grosse inhaltliche Heterogenität und subsumieren neben den klassischen Formen der Weiterbildung (arbeitsplatzbezogene Weiterbildung in Kurs- oder Seminarform) auch Mischformen (z.B. Betriebsausflug mit Besichtigung), Mitwirkung in Qualitäts- oder Gesundheitszirkeln, Teilnahme an Information über Arbeitssicherheit u.a.m.

Aufgrund verschiedener, oben bereits thematisierter Sachverhalte ist die Beteiligung der AusländerInnen insgesamt (31% vs. 39%), aber auch in der beruflichen Weiterbildung tiefer (20%) als diejenige der SchweizerInnen (26%). Dabei ergeben sich *keine* Frequenzunterschiede in Bezug auf die nicht-berufliche Weiterbildung in der Romandie und in der italienischen Schweiz. Möglicherweise ergeben sich aus diesem Befund Hinweise, wie Teilnahmehemmnisse in der Deutschschweiz abgebaut werden könnten.

Bezogen auf einzelne *Weiterbildungsgegenstände* ergeben sich folgende Unterschiede:

⁹ Dass beispielsweise im Zeitraum zwischen 1996 und 1999 die Bedeutung längerer Kurse abgenommen hat (BFS 2001), könnte diese Vermutung stützen.

Tabelle 1: Teilnahmequoten von SchweizerInnen und AusländerInnen nach Weiterbildungsgegenstand

Weiterbildungsgegenstand	SchweizerInnen	AusländerInnen	Differenz
Sprachen	8%	9%	+1%
Informatik	10%	6%	-4%
Kaderkurs	5%	4%	-1%
Kunsth Handwerk/Kultur	6%	4%	-2%
Gesundheit/Medizin	5%	3%	-2%

Ausser bei Sprachkursen ist die Beteiligung der AusländerInnen in Bezug auf alle Weiterbildungsgegenstände tiefer als diejenige der SchweizerInnen (BFS 1997: 72). Mit gewisser Vorsicht können die Daten als Beleg für eine mit dem erwartbaren Nutzen wachsende Weiterbildungsmotivation gedeutet werden.

3.4 Zusammenfassung und Diskussion

Die Probleme, die sich bei der Planung von kohärenten Weiterbildungsmassnahmen für AusländerInnen aufbauen, sind vielfältiger Natur. Noch vor der Komplexität der Aufgabenstellung, die durch die grosse *Heterogenität der Zielgruppe* bedingt ist, muss eine *geringe Systematisierung* der beruflichen Weiterbildung sowie der Erwachsenenbildung allgemein beklagt werden. Insgesamt bewegt sich die Schweiz im Bereich der betrieblichen Weiterbildung sowie der Erwachsenenbildung lediglich im Mittelfeld der OECD-Staaten. Das Ausmass und die Art der genutzten *betrieblichen Weiterbildung* hängt in hohem Masse von einer förderlichen Haltung der Unternehmensleitung ab; dabei geht es nicht nur um finanzielle Unterstützung, sondern um zeitliche Zugeständnisse. Die meiste betriebliche Weiterbildung findet während der Arbeitszeit statt.

Zu einem Grossteil in kleinen und mittleren Unternehmungen tätig, nutzen AusländerInnen und Ausländer die Weiterbildung noch zurückhaltender als die SchweizerInnen im gleichen Betrieb. Neben individuell unterschiedlichen Hemmnissen stehen einer intensiveren Nutzung von Weiterbildung allgemein deren Finanzierung, die verfügbare Zeit, der erwartbare Nutzen sowie die fehlenden Angebote im Wege.

Die Rahmenbedingungen des quartären Bildungsbereichs (Erwachsenenbildung) sind nur in einigen wenigen Kantonen geregelt. Dies hat aber nicht dazu geführt, dass hier bereits bedeutende finanzielle Mittel in die Erwachsenenbildung fliessen würden. (Beispiele, etwa im Kanton Solothurn, zeigen, dass sogar bereits vorgesehene Kredite wieder auf Null zurückgesetzt werden.) Und es heisst insbesondere nicht, dass es unter dem Titel von Erwachsenenbildungsgesetzen einfacher wäre, die Folgefinanzierung von (innovativen) Projekten sicherzustellen.

Das Engagement des Staates zur Weiterbildung von AusländerInnen erfolgt in der Regel aus ordnungspolitischen Gründen erst nach dem Ausscheiden einer erwerbsfähigen Person aus dem Arbeitsprozess. Das System sieht keine Möglichkeiten vor, früher und damit

prophylaktisch einzugreifen, und so werden Weiterbildungsaufwendungen mit dem Ziel einer Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt praktisch ausschliesslich aus der Arbeitslosenversicherung finanziert. Ebenso wenig werden Integrationsmassnahmen für AusländerInnen als Massnahmen zur (Re-)Integration in das Erwerbsleben oder als prophylaktische Massnahme gegen einen allfälligen Arbeitsplatzverlust eingesetzt.

Dass nicht allein das Kriterium *Heimatland/Ursprungskultur* für den Zugang zu Weiterbildungsmassnahmen bedeutsam ist, sondern auch das Geschlecht und die Bildungsnähe oder –ferne, führt oft zur Meinung, SchweizerInnen und AusländerInnen benötigten gleichermassen und gleich gartete Unterstützung: Wenn den bildungsfernen Schichten der Zutritt zum Arbeitsmarkt erleichtert werde, so die These, wären auch die Probleme der AusländerInnen gelöst. Wenngleich dieser Sichtweise einiges abzugewinnen ist, darf sie nicht zur Vernachlässigung von spezifischen Weiterbildungs- oder Integrationsmodulen für AusländerInnen führen. Gleiches gilt für *geschlechtsspezifische Formen* der Unterstützung. Frauen und Männer können zwar einiges in gemischten Gruppen lernen. Dies macht aber geschlechtsspezifisch konzipierte Weiterbildungsmodule nicht überflüssig.

Aufgrund einer Teilrevision des Ausländergesetzes können heute Projekte zur Weiterbildung von AusländerInnen finanziert werden, die explizit dem Ziel der Integration verhaftet sind. Die von der EKA finanzierten Integrationsmassnahmen bilden eine zwar erst punktuelle, allerdings inhaltlich interessante Ergänzung zu anderen für MigrantInnen bereit gestellten Weiterbildungsangeboten. Eine Gefahr ist, dass die (ebenso vom Bund mitfinanzierten) Integrationsfachstellen oder –delegierten sich auf die Organisation und Durchführung von mehr oder weniger losen Projekten beschränken (müssen) und erst selten Angebote auch in stabilen Strukturen bereitgestellt werden können. Die Chance, dass solches dennoch bald geschehe, stehen grundsätzlich aber nicht schlecht: Mit der Auflage der Kofinanzierung bindet die EKA die Projektnehmer finanziell ein, so dass die nach der Förderphase eines Projektes erwartbare Finanzierungslücke nicht unüberwindbar erscheinen dürfte.

Mit Blick darauf, dass arbeitsmarktliche Massnahmen einerseits und Integrationsmassnahmen andererseits parallel realisiert werden, liegt der Gedanke an eine Vernetzung dieser Aktivitäten nahe, eventuell unter Einbezug von Freizeiteinrichtungen und Beratungsstellen. Wesentlich ist, dass die Kompetenzen von Weiterbildungsfachleuten nicht nur für singuläre Aktionen und Angebote (Kurse, Aktionstage, Festivals usw.) abgerufen werden, sondern auch für deren kontinuierliche Auswertung, Vernetzung und Weiterentwicklung. Einmal mehr erschwert die Finanzierungsstruktur der Erwachsenenbildung den Professionalisierungsprozess.

Aktuell befinden wir uns in einem interessanten und anforderungsreichen, unseres Erachtens aber auch fruchtbaren Stadium der Integrationspolitik. Die Anzahl und Vielfalt der lokalen Initiativen, ausgelöst zunächst durch Fördermittel des Bundes und einzelner Kantone lassen mancherorts Hoffnung auf das Entstehen einer lebendigen und innovativen «Integrationszene» entstehen, die Chancen hat, auch künftig auf Gemeindeebene unterstützt zu werden. Weiterbildung ist dabei unverzichtbar - Motor für die Herausbildung von Know how und Quelle zugleich. So betrachtet, wird die Nutzung von Weiterbildung durch AusländerInnen

mit grosser Wahrscheinlichkeit als Folge der lokalen, nicht unternehmerischen Initiativen zunehmen.

Dass sich die Unternehmen nur zögerlich bereit finden werden, eine spezifische Weiterbildung für ihre ausländischen MitarbeiterInnen zu konzipieren, ist nachvollziehbar, vor allem in Zeiten ökonomischer Stagnation: Nutzen und Effekte von Bildung und Weiterbildung werden in Sonntagsreden zwar gepriesen, sind aber nicht einfach zu belegen, weshalb die Präferenz für Investitionen in der Folge auf andere Unternehmensbereiche verlagert wird. Allerdings muss festgestellt werden, dass die Unternehmen bislang auch wenig Offerten vorliegen hatten für schlanke, auf Wirksamkeit erprobte und im Alltag des Unternehmens integrierbare Weiterbildungsmodule. Positive Erfahrungen einzelner Betriebe sowie andere Anliegen, die in die Unternehmen transportiert werden wollen, wie etwa *betriebliche Gesundheitsförderung*, *neue Arbeitszeitmodelle*, *Vereinbarkeit von Familie und Beruf* u.a. liegen bereits vor. Aus diesen Erfahrungen sollten auch Schlüsse für Aktivitäten im Bereich Weiterbildung und Ausländer gezogen werden.

4. Ergebnisteil B: (Ausländische) Jugendliche

4.1 Einleitung

Jugend wird heute kaum mehr als zeitlich begrenzbar Vorbereitung auf berufliche und sozio-kulturelle Mündigkeit aufgefasst. Typisch «jugendliche» Verhaltensformen wie demonstrative Ablösung, Selbstsuche oder experimentelle und expressive Selbstinszenierungen haben sich in das mittlere und späte Kindesalter (11-14jährige) vorverschoben. Und der verzögerte Eintritt in das Beschäftigungssystem hat zur Folge, dass die vollständige materielle Eigenständigkeit erst mit 22-25 Jahren (Postadoleszenz) oder später erreicht wird, nicht selten hinausgezögert durch ihre erwerbstätigen Söhne und Töchter umsorgenden Eltern.

Die Entwicklung zum Erwachsensein mit seinen Implikationen wird durch eine Gesellschaft begünstigt, die den Jugendlichen Aufnahmebereitschaft signalisiert, gleichzeitig aber bereit ist, typischen Ausdrucksformen der Adoleszenz Verständnis entgegenzubringen. In den Phasen wirtschaftlicher Stagnation mit erschwertem Zugang zu Ausbildung und Arbeitsmarkt wird dies von Jugendlichen anders erlebt, vor allem von den leistungsschwachen und verhaltensauffälligen unter ihnen. Die Arbeitswelt, die die neuen Arbeitskräfte optimalerweise einsaugt und in der Regel grosse Integrationsleistungen erbringt, steht selber unter Druck und zeigt sich tendenziell fordernder als in Phasen wirtschaftlicher Prosperität. Für die Jugendlichen vergrössert sich die Kluft (Statusinkonsistenz) zwischen sozio-kultureller Mündigkeit und ökonomischer Autonomie, was wiederum ungünstige Folgen für den sozialen Integrationsprozess hat. Der für die Moderne typische Aufbau von multiplen Identitäten bzw. die Pluralisierung von Lebensmustern erfordert von den Jugendlichen erhöhte Selbständigkeit, Mobilität und Anpassungsfähigkeit.

Beim Erwerb von Ich-Identität stellen sich *fremdsprachigen Jugendlichen* vergleichsweise mehr Hindernisse in den Weg als einheimischen gleicher sozialer Schichtzugehörigkeit. Dies liegt unter anderem darin begründet, dass sie beim Aufbau ihrer sozialen Handlungskompetenzen mit einer Vielzahl teils einander widersprechender sozio-kultureller Anpassungsforderungen konfrontiert werden – seitens der Herkunftskultur (Familie, Verwandtschaft) und seitens des Einwanderungslandes (Nachbarschaft, Schule, Institutionen). Orientierungs- und Entscheidungsprobleme resultieren auch aus der Unsicherheit bezüglich einer Rückkehr ins Mutterland oder der definitiven Niederlassung im Immigrationsland. Im täglichen Leben erfahrene Formen von latentem und offenem Rassismus sowie Fremdenfeindlichkeit tragen zu einem Selbstbild bei, das durch Zweifel an Chancen geprägt ist. Eine adäquate Infrastruktur (Versammlungsräume, religiöse Treffpunkte) und Personal (z.B. Geistlichkeit, Animatorinnen) für die Pflege der familiären Kultur als Stärkung der Identitätsbildung ist nicht immer gewährleistet. Auch die resultierenden negativen Selbstzuschreibungen sowie die bei den Eltern und im Kollegenkreis bisweilen verbreiteten Stereotype von Ausländerkarrieren (z.B. negative Wahrnehmung beruflichen Erfolges) erschweren einen geordneten Übergang von der Adoleszenz in das Erwachsenenalter und von der Ausbildungsphase ins Erwerbsleben. Demgegenüber werden die Ressourcen der fremdsprachigen Jugendlichen (Mehrsprachigkeit,

Internationalität, Multikulturalität) sowie die von ihnen erbrachte hohe Leistung, Herkunftskultur und Kultur des Aufnahmelandes zu integrieren und etwa als MediatorInnen zwischen Elternhaus und öffentlichen Institutionen zu vermitteln, zumeist weder erkannt noch anerkannt.

Bei vielen Einwandererfamilien kann ein erfolgreicher Integrationsprozess beobachtet werden. Allerdings kommt er oft unter hohen Kosten zu Stande und dauert unter Umständen 3-4 Generationen. Die oben beschriebenen Rahmenbedingungen rufen aber auch wenig günstige, den Integrationsprozess behindernde Reaktionen und Anpassungsleistungen hervor, so etwa

- *Überanpassung* an eine vermeintlich existierende homogene Kultur des Aufnahmelandes: Betonung von Eigenschaften wie Fleiss, Ordnungsliebe, Sauberkeit und Zurückhaltung mit dem Risiko von bekannten psychosomatischen Erkrankungen.
- *Rückzug* auf Herkunftskultur und Betonung deren hervorragendster Kennzeichen und Rollenstereotypen.
- *Aggression/Gewaltbereitschaft und Autoaggression/Sucht* (allerdings als nicht zwingend ausländer-spezifische, sondern eher jugendspezifische Verhaltensweisen)
- *Isolation/Abgrenzung* sowohl gegenüber der eigenen als auch der fremden Kultur
- *Konsumismus* als Überkompensation angesichts der wachsenden Teilnahmechancen im Konsum- und Freizeitbereich.

Um den wachsenden Qualifizierungsanforderungen gerecht zu werden, fehlt das unterstützende soziale Umfeld (vgl. häufige Bildungsferne der Herkunftsfamilie). Angesichts des unzureichenden Lehrstellen- sowie Arbeitsangebotes und eines verengten Arbeitsmarktes gelingt es den fremdsprachigen Jugendlichen zunehmend weniger, den Vorstellungen von einem biographischen Normalverlauf (Schulabschluss-Berufswahl-Erwerbstätigkeit) zu entsprechen.

Es sollen hier keinesfalls erschöpfende Listen von *ressourcenbezogenen Integrationshemmnissen* angeführt werden. Die einen sind sowieso selbstverständlich, so die rechtlich-politischen Einschränkungen (Aufenthalts- und Arbeitsbewilligungen, erzwungene politische Abstinenz) oder die Stigmatisierungen aufgrund biologischer Merkmale und dergleichen. Im Vordergrund stehen generell soziale Mechanismen der Ausgrenzung und Verhinderung von Aufstiegschancen, die mit sozio-kulturellen Ressourcen (Wissen, Prestige, Macht) und weniger mit Einkommen oder Besitz der jungen Ausländerinnen und Ausländer zu tun haben. Im Rahmen der gesamthaft verfügbaren Kompetenzen sind insbesondere Sprachen, religiöse Praktiken, der Bildungshintergrund und die beruflichen Qualifikationen der Elterngeneration hervorzuheben. Gerade in der für das Individuum schwierigen Phase der Jugend fallen die «natürlichen» Autoritäten (Eltern, Lehrer, Verwandte) als Orientierungshilfen weitgehend aus und neue (Lehrmeister, Arbeitskollegen) hatten noch keine Gelegenheit, sich zu etablieren. Zwar vermögen Gleichaltrige als bedeutsamste Bezugsgruppe mit ihren Leitbildern und Ideologien dieses Teilvakuum stückweise auszufüllen. Auch Identifikationsfiguren (z.B. religiöse Führer oder fundamentalistische Gruppen, (Medien)Stars) können an deren Stelle treten. Erschwerende Umstände ergeben sich allerdings, wenn sich Gleichaltrigengruppen in Drogenszenen bewegen und Gewalt sowie kriminelles Verhalten ihren Umgang bestimmen.

Zwar bildet die *nachschulische Jugendphase* den Schwerpunkt dieses Abschnittes. In der Regel wird aber der Wunsch nach sozialem Aufstieg von den Eltern auf die Kinder bereits während der Schulzeit übertragen – mit Implikationen für den weiteren beruflichen und sozialen Werdegang (Überanpassung, Überforderung, Preisgabe der Herkunftskultur, s. oben). Etwas eingeschränkt gelten diese Erwartungen für die weiblichen Jugendlichen, die aus einem Elternhaus bzw. aus Kulturen stammen, welche an einem traditionellem Frauenbild und entsprechender Rollenteilung festhalten. Die Funktionalisierung von jungen Ausländerinnen als teilzeitiger Mutterersatz, die darüber hinaus stets mit Einschränkungen bei der Freizeitznutzung einhergeht, hat ihr Pendant in den männlichen Altersgenossen. Sie werden früh als Mitversorger in Dienst genommen, womit Einkommen der beruflichen Qualifizierung übergeordnet wird.

Eine zentrale biografische Phase für (ausländische) Jugendliche ist der auf die obligatorische Volksschulzeit folgende Eintritt in die Ausbildung und das Erwerbsleben und damit die Erfahrung der sich ergebenden Erfolgsmomente oder Problemsituationen. Zu den letzteren gehört das Risiko der Arbeitslosigkeit bzw. des fehlenden Ausbildungsplatzes. Gemäss dem Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) lag Ende 2002 die Arbeitslosenquote der Jugendlichen im Alter von 15-24 Jahren bei 4.7% (2001: 3.0%; Quote 2003 insgesamt: 4.1%). Hinter solchen Prozentwerten stehen über 26'000 Jugendliche und junge Erwachsene. Und es sind nicht alle, denn darüber hinaus befinden sich weitere eine Stelle Suchende in Zwischenlösungen, und andere geben sich notgedrungen mit einer provisorischen Anstellung zufrieden.

Schaut man genauer hin, so finden sich überdurchschnittlich viele *junge AusländerInnen* in *Zwischenlösungen* (Niederberger 2002: 306; Gertsch, Gerlings, Modetta 1999) oder sie verrichten – ähnlich ihren Eltern – Arbeiten im Tieflohnbereich, was als Dauerlösung nicht zu empfehlen ist. Eine Diskriminierung von Ausländern gegenüber Schweizern kann allerdings – *bei gleicher sozialer Herkunft*, wenn es um die Stellensuche geht – kaum festgestellt werden (Bolzmann, Fibbi, Vial 2003).

4.2 Die Notwendigkeit unterschiedlicher Interventionsebenen bzw. -wege

In liberalen Wirtschaftsverfassungen verbietet sich eine umfassende staatliche Lenkung zentraler ökonomischer Prozesse. Unbestritten ist jedoch das *staats- und ordnungspolitische Mandat*, wonach nachhaltige Rahmenbedingungen zu schaffen sind für eine vollständige Integration der arbeitsfähigen Bevölkerung in den Arbeitsmarkt und die Gewährleistung von menschenwürdigen Lebensbedingungen. Übertragen auf die Situation von fremdsprachigen Jugendlichen steht damit deren umfassende Integration in die Aufnahmegesellschaft als Forderung im Raum.

In der Schweiz hat sich eine Reihe von Initiativen, Projekten und Institutionen von öffentlicher wie auch privater Seite herausgebildet, *um der Desintegration vorzubeugen*. Die individuum-, beziehungs- und umweltzentrierten Interventionen bezwecken in der Regel die Verhinderung oder Behebung von Beeinträchtigungen bzw. Schädigungen im Leistungs- und Sozialbereich von fremdsprachigen Jugendlichen. Sicher wollen sie darüber hinaus auch

Störungen verhindern, die sich negativ auf das Zusammenleben in der Gesellschaft auswirken könnten. Grob betrachtet, lassen sich Interventionen auf folgenden Ebenen verorten:

- Verbesserung der Sprachkompetenz als relativ isolierte Massnahme
- Vermittlung der kulturellen und sozialen Gegebenheiten des Aufnahmelandes
- ausländerpezifische Jugendarbeit (Gewaltprävention, Rollenidentität u.a.)
- Vorbereitung auf Erwerbswelt oder Berufsausbildung (Brückenangebote)
- Berufsbildung
- Arbeitsmarktliche Massnahmen

Die Interventionsebenen sind nicht ganz trennscharf; sie widerspiegeln aber im Wesentlichen die verschiedenen Schwerpunkte von einzelnen Massnahmen.

Während der obligatorischen Schulzeit laufen planmässige Integrationsmassnahmen praktisch nur in der Schule. So liegt es weitgehend an den Lehrpersonen und an spezialisierten, in der Schule arbeitenden Fachkräften, sich praktisch mit der Integration von fremdspachigen AusländerInnen zu befassen.

Nach Abschluss des Schulobligatoriums erhöht sich die Zahl der Akteure. Einen Auftrag gegenüber jugendlichen AusländerInnen erkennen Integrationsbeauftragte und öffentliche Institutionen (Berufsberatung, Berufsschule u.a.), Vereine, kommunale und kirchliche Jugendarbeit und ad hoc entstandene private Initiativen, die zum Teil von der öffentlichen Hand oder im Rahmen von Integrationsmassnahmen unterstützt werden: Sprachkurse, Nachholkurse, Erstellen von Orientierungshilfen, Quartierinitiativen¹⁰, Selbsthilfegruppen usw. Dabei ist sowohl isoliertes wie auch vernetztes Arbeiten beobachtbar.

Allgemein liegt ein Hauptschwerpunkt auf der Vermittlung von personalen, sozialen und professionellen Kompetenzen. Diese Prioritätensetzung beruht auf einer von Anbietern wie auch Nachfragern gemeinsam geteilten Ansicht: Bildungsinvestitionen sollen auf der zentralen *Integrationsachse Arbeit* den Berufsstatus aufwerten (Bolzmann et al. 2003: 95). Soziale Mobilität wird als eine zentrale Bedingung für erfolgreiche Integration angesehen. Bei der folgenden *Darstellung einzelner Angebote* (Abschnitt 4.3) sollen dennoch weitere Aspekte und Leitideen von Integration nicht völlig ausgeblendet werden. Die Aufzählung soll in einem nicht abschliessenden Sinn verdeutlichen, welche Gesichtspunkte ebenfalls in Betracht gezogen werden (sollen):

- Soziale Mitgliedschaft (auf lokaler bis nationaler Ebene)
- Gleichberechtigung
- Chancengleichheit über die arbeitsmässige Integration hinaus
- Anerkennung der anderen Kultur von Ausländern (Volf; Bauböck 2001).

¹⁰ Zumindest für den grossstädtischen Raum wird die Zweckdienlichkeit von quartierbezogenen Jugendfreizeitmassnahmen in Frage gestellt und auf die Tatsache hingewiesen, dass sich MigrantInnen (wohl wie SchweizerInnen auch) quartierübergreifend organisieren (Mahnig et al. 2000).

Die Darstellung konkreter Projekte und Einrichtungen folgt in ihrer Struktur der Schlüsselfrage: Wer integriert wen mit welchen Mitteln, nach welcher Massgabe wohin und mit welchem Erfolg?¹¹ Am Beispiel einiger erfolgreicher und weniger erfolgreicher Modelle sollen die Möglichkeiten und Grenzen gezielter Interventionen bei der Integration von ausländischen Jugendlichen aufgezeigt werden (s. 4.3.2).

4.3 Lösungen

4.3.1 Vorbemerkungen

Bei den Lehrabbrüchen sind die fremdsprachigen Jugendlichen zwar anteilmässig wesentlich stärker beteiligt als die SchweizerInnen. Dieser ungünstige Befund darf nicht dazu führen, über die beträchtlichen Integrationsleistungen der LehrmeisterInnen und ArbeitskollegInnen von ausländischen Jugendlichen hinwegzusehen.¹² Gleiches gilt für die Berufsschulen, die – beispielsweise mit dem Rahmencurriculum – integrationsförderliche Bedingungen geschaffen haben. Nicht selten scheinen heute sensibilisierte Berufsschullehrpersonen wichtige AnsprechpartnerInnen für die Fremdsprachigen zu sein. Der Blick auf die Weiterbildungsprogramme des Schweizerischen Instituts für Berufspädagogik sowie der Kantone zeigt, dass die fremdsprachigen Jugendlichen und ihre Problemlagen immer wieder Gegenstand von Weiterbildungsveranstaltungen sind.

4.3.2 Berufsbildung (Lehrstellenbeschlüsse 1 und 2; neues Berufsbildungsgesetz)

Trotz des Einsatzes der Lehrbetriebe und Berufsschulen ist die Integration lange nicht aller ausländischer Jugendlichen in den Arbeitsmarkt gesichert. Im Zuge der andauernden Rezession in den Neunziger Jahren wurden Bundesprogramme entworfen mit dem Ziel, die beruflichen Startbedingungen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu verbessern (Lehrstellenbeschlüsse 1 und 2). Zu den Projekten des Lehrstellenbeschlusses 1 gehört das mittlerweile als Kompetenzzentrum für Gleichstellung in der Berufsbildung gestaltete Programm 16+ mit verschiedenen Projekten im *Bereich Berufswahl, Lehrstellennachweis, Brückenangebote* und *Berufsbildung* zunächst für die Zielgruppen Mädchen/junge Frauen (z.B. *LENA-Girl*, der Lehrstellennachweis für bislang weitgehend jungen Männern vorbehaltenen Berufe) aber auch – spezifischer – für Migrantinnen, so *BipPepina* oder *Log In* (s. 4.3.3.1). Das Programm wird getragen von der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten und verfügt über eine eigene Geschäftsstelle.

Im 1999 gestarteten *Lehrstellenbeschluss 2* (LSB 2) standen 100 Mio. Franken für Projekte zur Verfügung, die den Zugang zu Lehrstellen verbessern helfen. Einbezogen in das vom Bundesamt für Bildung und Technologie umgesetzte Aktionsprogramm wurden die Akteure

¹¹ Diese Fragestellung war leitend für ein Forschungsprojekt, welches Merz-Benz und Vogel (2002) unter dem Titel «Ausländerintegration und Gemeinschaftsbewusstsein in der Schweiz» (unveröff.) bearbeiteten. Darin werden Vernehmlassungen zu Integrationsleitbildern aus Deutschschweizer Städten einer detaillierten Inhaltsanalyse nach besagtem Muster unterzogen.

¹² Beachtlich ist insbesondere der Beitrag der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU; 90% haben weniger als 10 Beschäftigte).

aller drei staatlichen Ebenen (Bund, Kantone, Gemeinden) sowie private Trägerschaften. An der Finanzierung waren in der Regel die Kantone zu gleichen Teilen mit beteiligt, so dass ein ansehnliches Programmvolumen resultierte.

Die Ausschreibung sah keine speziellen Projekte für ausländische Jugendliche vor. Von rund 450 bewilligten Projekten können heute aber 21 kantonale und 5 Bundesprojekte ausgemacht werden, die sich spezifisch mit (Weiter)Bildung für die ausländischen Jugendlichen befassen. Mit Blick auf deren besondere Schwierigkeiten eine Lehrstelle zu erhalten und zu behalten, scheint diese Zahl zwar niedrig, aber auch symptomatisch für den Ansatz, von Bildungsinvestitionen müssten Schweizer und ausländische Jugendliche in gleichem Masse profitieren.

In der Deutschschweiz waren 6 Kantone mit total 21 Projekten beteiligt, vor allem die Kantone ZH (9) und BE (7). Im Kanton AG erhielten 2 Projekte Mittel des BBT und in den Kantonen BL, BS und GR je eines.¹³ Ausgehend von der These, dass bereits etablierte Akteure mit grösserer Wahrscheinlichkeit ein Projekt zugesprochen erhielten, ergibt sich aus der Projektliste auch ein allgemeiner Überblick auf die Situation in den Kantonen sowie die institutionelle Landschaft.

Tabelle 2: Ausländerspezifische Projekte im Lehrstellenabschluss 2

Bereich Berufswahl (-vorbereitung)

Kanton/Trägerschaft	Kurztitel, Ziel bzw. Inhalt
ZH Verein NOSOTRAS	Laufbahnberatung für junge Migrantinnen
BE Bernische Berufsberatung	Veranstaltung für ausländische Eltern
BE privat	Fremdsprachige Eltern an Messe
BE Bernische Berufsberatung	Info-Handbuch für ausländische jugendliche Ratsuchende
ZH Verein NOSOTRAS	Radiosendungen von jungen Migrantinnen
ZH Berufsberatung des Kantons ZH	Integration jugendlicher MigrantInnen durch MultiplikatorInnen
ZH Berufsberatung des Kantons ZH	Integration für jugendliche MigrantInnen und ihre Eltern
BE Privat	Mentoring für junge Migrantinnen
ZH Caritas	Mentoring für junge Migrantinnen
BL FGFM ¹⁴	Patinnen für Migrantinnen
BS FGFM	Patinnen für Migrantinnen
CH EKA	Schulung von ausländischen Schlüsselpersonen
CH SKGB ¹⁵	16+, Sensibilisierung von Eltern und Jugendlichen für Vorbereitungs-jahr
ZH Privat	Fussball und berufliche Integration
BE Christlicher Friedensdienst	Vorbilder für Migrantinnen

Brückenangebote

AG ECAP	Berufsintegration Frauen
AG ECAP	Berufsintegration
ZH Schweizerisches Arbeiterhilfswerk	Abklärung zur Verbesserung der Sprachkompetenz
BE Päd. Institut der Universität Bern	Brückenangebot für Frauen
ZH Stadt Zürich	Vorbereitungsjahr für begabte MigrantInnen (junge Erwachsene)

¹³ Ausgelöst durch die Programmausschreibung, legte die Hälfte dieser Projekte einen zusätzlichen Fokus auf den Aspekt Chancengleichheit.

¹⁴ Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern.

¹⁵ Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten.

Bereich Attestausbildung und Lehre

CH	SGAB ¹⁶	Interkulturelle Kompetenz für Auszubildende
CH	SBV	Validation des Acquis Maçons. Lehrabschlussprüfung für Migranten
CH	Kantone	TREE, Forschungsprojekt
BE	Schule	Ausbildungsplätze für Fremdsprachige
GR	Berufsschule	Deutschförderung Allgemeinbildender Unterricht
ZH	Kanton/LIK	Deutschförderung in der Lehre, Sprachenportfolio

Die von den ausländerspezifischen Projekten aufgegriffenen Problemstellungen reichen weit. Werden die Projekte *phasenspezifisch* analysiert, fällt auf, dass der Einstieg (*Berufswahl und Brückenangebote*) ein zentrales Thema, die *Berufsausbildungsphase* hingegen relativ schwach vertreten ist. (Im Gesamtprogramm des LSB 2 sind die Proportionen ausgeglichener.)

- Bei der *ersten Phase*, der *Berufswahl*, ist die Häufung der Projekte mit einem *indirekten Ansatz* bemerkenswert: Die Intervention zielt nicht auf die Jugendlichen, sondern auf Begleitung durch MentorInnen, Eltern und Bezugspersonen. Zum einen soll das elterliche Umfeld für das schweizerische Bildungswesen sensibilisiert werden; zum anderen werden schweizerische Bezugspersonen in einem Patensystem gewonnen um den Bezug zur schweizerischen Berufsbildung zu erleichtern.
- Jugendliche selber stehen dann in den verschiedenen *Brückenangeboten*, der *zweiten Phase*, im Zentrum.
- Bei der *dritten Phase* (eigentliche Berufsbildung) fällt die Heterogenität auf, wobei wiederum stark mit den Bezugspersonen der Jugendlichen gearbeitet wird (Coaches, Lehrpersonen).

Auch die Aktivitäten zur Verbesserung der Ausbildungsmöglichkeiten für Jugendliche mit Teilleistungsschwächen (Programmteil b) können zum Bereich gezählt werden, in dem ausländische Jugendliche zumindest implizit von Integrationsbemühungen profitieren können. Hierzu zählen alle Pilotprojekte im Bereich der *Attestausbildung*, die ab 2004 mit neuem Berufsbildungsgesetz möglich werden. Das Erlangen eines Attests und die Möglichkeit, mit Weiterbildungsmodulen das Eidgenössische Fähigkeitszeugnis zu erlangen, führt insofern aus der Sackgasse der bisherigen Anlehre hinaus, als die erworbenen Qualifikationen präzise genannt werden, was wiederum die Verständigung über das Kompetenzprofil erleichtert. Laut Ansicht des Leiters der im Rahmen des LSB 2 entwickelten Ausbildungsmodelle stellt die berufliche Grundausbildung mit Attest (wie bisher auch die Anlehre) für viele (fremdsprachige) Jugendliche oft die erste Gelegenheit dar, Anerkennung und individuelle Wertschätzung zu erfahren.

4.3.3 Beispiele von Angeboten an der Nahtstelle Schule/Arbeitswelt für Jugendliche

An der Nahtstelle von obligatorischer Volksschule und dem Einstieg ins Berufsleben setzt die Mehrzahl der *Integrationsprojekte für ausländische Jugendliche* an. Immer enthalten diese Projekte auch bildungs- und/oder berufspraktische Elemente zur Verbesserung der Qualifikationen der Jugendlichen. Das aktuelle Spektrum reicht von Interventionen, die noch

¹⁶ Schweizerische Gesellschaft für angewandte Berufsbildung.

während der obligatorischen Schulzeit einsetzen, bis zu den eigens für Migrantinnen bis 25 Jahre geschaffenen Lancierungskursen in technisch-wissenschaftlichen Berufsfeldern.

Die beiden Lehrstellenbeschlüsse des Bundes haben zur Vielfalt und Verbreitung einer Vielzahl diversifizierter *Brückenangebote* beigetragen, in denen ausländische Jugendliche meist überproportional vertreten sind. Obwohl diese Zwischenlösungen eher als Ausnahme denn als Regel im Bildungsangebot für Jugendliche ohne Lehrstelle gedacht waren, hat sich die Kapazität in den letzten Jahren sprunghaft vergrössert (vgl. z.B. Niederberger 2003). Dies zeigt allerdings nicht nur, dass der Einstieg in die berufliche Ausbildung für ausländische Jugendliche zunehmend schwerer fällt, sondern auch, dass die eher zögerlich funktionierenden Jugendlichen ein Auffangbecken nutzen, um noch nicht in die Berufslehre einsteigen zu müssen.

Aufgrund des zu knappen Lehrstellenangebotes und der grossen Konkurrenz durch leistungsstärkere KollegInnen verweilen grosse Teile der ausländischen Jugendlichen für ein weiteres 10. Schuljahr, Berufswahljahr oder Werkjahr in der Institution Schule oder versuchen es mit einer Vorlehre. Eine erste Evaluation, ausgearbeitet an der Koordinationsstelle für Weiterbildung an der Universität von Bern brachte zu Tage, „*dass die verschiedenen Zwischenjahre in etwa alle dieselben Inhalte und Themen bearbeiten und einzig die betrieblichen bzw. praktischen Anteile am Curriculum je nach Form deutlich variieren*“ (S. 43). Ausser für den Fall der Vorlehre wird darin die Ferne zu den möglichen praktischen Berufsfeldern von den Absolventen der Brückenangebote moniert und damit das Unvermögen zur beruflichen Orientierung. Eine verbesserte Profilgebung und damit Unterscheidbarkeit würde den Orientierungs- und Entscheidungsprozess der Jugendlichen erleichtern und auch den Bildungs- und Platzierungserfolg anheben.

4.3.3.1 «Log in», Ausländerfrauen in Männerdomänen (SKGB)

Das auf Initiative der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungbeauftragten (SKGB) geschaffene Angebot für jüngere, unlängst zugezogene Migrantinnen der Region Basel besteht in einem Vorbereitungsjahr auf eine 3- oder 4-jährige Lehre in technischen, naturwissenschaftlichen oder informationstechnologischen Berufen. Über zahlreiche Medien wurden geeignete Personen erreicht, die nach dem Besuch einer Informationsveranstaltung und umfangreichen Selbstauskünften und -einschätzungen sowie sorgfältigen Assessments in den Jahreskurs aufgenommen werden konnten. Dieser bot nebst Einführungen in die praktischen und theoretischen Grundlagen von Informatik und Naturwissenschaften auch individuelle Bildungsmodule (Mathematik, Deutsch, Englisch) und ausreichend Zeit für die individuelle Begleitung und Unterstützung bei der Lehrstellensuche. Zudem wurde eine Nachbetreuung für die Phase des ersten Lehrjahres ins Auge gefasst. Institutionell wurde das Projekt der Schule für Brückenangebote angegliedert.

Bis auf eine Ausnahme (allein erziehende Mutter) gelang es allen Absolventinnen dieser Kleinklasse eine Lehrstelle im anvisierten Bereich anzutreten oder eine weiterführende Ausbildung (mit dem Ziel Hochschulabschluss resp. Matura) in Angriff zu nehmen (www.log-in-plus.ch). Schwierigkeiten zeigten sich teils bei der Auswahl geeigneter, nicht diskriminierender Lehrmittel, bei der Abfederung emotional belasteter Lernsettings und teilweise bei der

Ausbildung und Gewährleistung eines sozial tragfähigen Netzes in der Verwandt- und Bekanntschaft.

4.3.3.2 Projekte «glattwägs», «Nahtstelle» und «Scala»

Die befristeten kurzen Arbeitseinsätze für Jugendliche und junge Erwachsene, welche das «glattwägs» im Schulkreis Glattal Zürich seit bald 20 Jahren im Countersystem anbietet, sind als Überbrückungshilfe und Erwerbsmöglichkeit bis zu einem Einstieg in das Berufsleben oder in eine Ausbildung gedacht. Eine formelle Anmeldung (ca. 120 pro Jahr) mit Auskünften bezüglich Arbeitsfähigkeiten ist als einzige Schwelle zu überwinden. Jugendliche lernen in solcher Beschäftigung diverse Berufsfelder kennen und steigern ihre soziale Kompetenz, indem sie Verantwortung selbst tragen und die eigene Leistungsfähigkeit und –bereitschaft ausloten. Beziehungs- und Beratungsangebote bleiben auf dieser Stufe auf das Notwendigste beschränkt. Der Erfolg bei der Arbeitsvermittlung hängt wesentlich nachfrageseitig von der Zahl geeigneter Aufträge von Privaten sowie öffentlichen Stellen ab.

Ergänzend und auch als Aufbauschnitt gedacht bietet die «Nahtstelle» so früh als möglich (als schulische Prävention) ein individuelles Begleitungssetting (Beratung und Coaching) für SchulabgängerInnen mit und ohne regulären Abschluss, die noch keine Anschlusslösung nach der Volksschule gefunden haben. Das in sozialer Arbeit und Sozialpädagogik geschulte Team vermittelt dabei zwischen den Berufsbildungsinstitutionen, potentiellen Lehrmeistern und auch staatlichen Stellen (Jugendsekretariate, RAV, Jugendanwaltschaft usw.) sowie den Berufszielen und –wünschen des Jugendlichen.¹⁷ Mit Abschluss eines Lehrvertrages endet i.d.R. das Engagement der Nahtstelle für den Jugendlichen.

«Scala», das jüngste Kind, setzt breiter an und bietet „die Möglichkeit einer pädagogisch begleiteten Begegnung mit der Berufswelt“, dank der Nutzung des Angebotes von «glattwägs», und beinhaltet weniger eine klare Berufseingliederung als vielmehr eine Berufsorientierung/-findung in Begleitung und Beratungsgesprächen (Case Management). Als drittes Element tritt ein auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmtes Bildungsprogramm – nur teilweise im Sinn von Nachholbildung – hinzu. Trotz der mehrheitlich schwer vermittelbaren Klientel (fehlende Selbstsicherheit, geringes Durchhaltevermögen, Sprachschwierigkeiten, Beziehungsstörungen, Lerndefizite, psychische Störungen) fällt die Erfolgsquote dennoch günstig aus. Unter anderem liegt dies daran, dass eine tragfähige Tagesstruktur geschaffen wird und wenig Kosten beim Betrieb anfallen, der ein Praktikum oder eine Anlehre gewährt. Durch das individuelle Coaching übersteht oder umgeht der Jugendliche einen Teil der (abgesenkten) Bewerbungshürden. Etwaige schlechte Ergebnisse der Aufnahmeprüfung werden gemildert durch Aufzeigen bisher verdeckter Qualitäten der Jugendlichen. Aufgrund der kurzen Laufzeit des Projektes lassen sich kaum konkrete Hinweise zu dessen Wirkungen geben. Schwierigkeiten bestehen auch hier bei der gezielten Suche nach geeigneten Praktikumsstellen sowohl was den Inhalt der Arbeit als auch die Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern anbelangt.

¹⁷ Mit dem Ziel einer vollständigen und effizienten Informationsbeschaffung zur Auswahl geeigneter Angebote für die direkt angesprochene Klientel verfolgen ‚Nahtstelle‘ Informationsstelle des Zürcher Sozialwesens ein Projekt zur Schaffung einer On-line-Datenbank für die diversen, professionellen Nutzergruppen (vgl. Projekte AJA und BeStaJA).

Die Arbeit wird nebst der zeitintensiven Suche nach Sponsoren und Möglichkeiten für Kurzeinsätze für die arbeitslosen Jugendlichen erschwert durch die unübersichtliche Lage im Bereich von Brückenangeboten und weiteren Jugend- und Arbeitsprojekten, die sich an schwer zu integrierende Jugendliche richten. Die bisherigen Bemühung zur konzertierten Informationsaufbereitung und –aktualisierung unter professionellen Anbietern haben noch nicht die erwünschten Erfolge gebracht.

4.3.3.3 Trainieren für den Beruf: Fussballsport und berufliche Integration

Als Vernetzung von Schule, Arbeit und Sport gedacht wurde 2001 in Uster mit 14 ausländischen und schweizerischen Schulabgängern auf Stellensuche ein Projekt gestartet mit dem direkten Ziel der Förderung der Leistungs- und Sozialkompetenz in Ausübung einer positiv besetzten Mannschaftssportart. Ausgehend von der individuellen Lebenslage, den Zielvorstellungen und bisherigen Bewerbungsbemühungen wurden die Jugendlichen von einer sozial-pädagogisch und fussballerisch geschulten Persönlichkeit angeleitet, im Umfeld des FC Uster eine geeignete Lehrstelle ausfindig zu machen und sich zu bewerben. Unter tatkräftiger Mitarbeit auch der Jugendtrainer konnte für alle Beteiligten eine Anschlusslösung gefunden werden (v. a. Lehrstelle, Basislehrjahr Informatik, teils noch Berufswahlschule). Auch Sanktionen (z.B. keine Einladung zum Trainingslager) für allzu untätiges Verhalten bei der Stellensuche gelangten zum Einsatz. Das Projekt konnte in den Folgejahren weiter geführt werden, mit der Ergänzung, dass Junioren in den Berufswahlschulen ohne Lehrstellenaussicht zusätzlich in die Gruppe aufgenommen werden konnten.

4.3.3.4 Modulare Berufsausbildung und Coaching: «transit» und «transit plus»

Die Koordinationsstelle für Arbeitsprojekte (KAP) in Winterthur führt nebst Integrationsprojekten an der Berufs- und Fortbildungsschule für erst kürzlich zugezogene MigrantInnen spezielle Angebote, die noch stärker auf die direkte Integration in die Arbeitswelt abzielen.

Das seit 1995 laufende Projekt «*transit*», welches Jugendlichen einen Tag Unterricht, Begleitung bei der Stellensuche und praktische Arbeit in eigenen Werkstätten als Übergangslösung anbietet, ist unter die Rubrik Motivationssemester einzuordnen, wird also mit ALV-Geldern finanziert. Dabei dienen die handwerklichen Tätigkeiten in den Werkstätten im Umgang mit Holz, Metall und Textilien vorwiegend der Förderung von Basiskompetenzen. Ziel des Motivationssemesters ist primär die Selbstverortung und Zielfindung in Bezug auf die künftige Berufswahl. Bis zu 80% der TeilnehmerInnen sind ausländischer Abstammung, oftmals mit tiefen Bildungsabschlüssen wie Oberschule, Sonderschulen (Integrationsklassen etc.), Bildungslücken beim Mittelstufenstoff, ungenügenden Sprachfertigkeiten und mangelhaften Kenntnissen des schweizerischen Berufsbildungssystems. Zudem fehlt es ihnen an Selbständigkeit und überzeugendem Auftreten, was ihre Chancen bei der Stellenbewerbung nochmals schmälert. Die Chancen für eine Kompensation durch erfahrene Verwandte oder Bekannte ist klein; die Vermittlungsmöglichkeit über Vereinsmitgliedschaften ebenso.

Dieses Modell wurde inzwischen zu einem Projekt «*transit plus*» aufgestockt. Als solches bietet es ein Basislehrjahr und zielt auf eine (An-)Lehre mit verstärktem Coaching. Das zweite Jahr umfasst die Ausbildung in einem der Anlehre entsprechenden Betrieb samt

Berufsschulunterricht (1 Tag pro Woche). In dieser Zeit wird durch Lehrkräfte des ersten Basisjahres sowie im Lehrbetrieb je ein individuelles Coaching sicher gestellt. Während das Basislehrjahr die Schlüsselqualifikationen erarbeiten half, wozu auch Durchhaltevermögen und die Anwendung von guten Arbeits- und Lerntechniken zu zählen sind, zielte das zweite Ausbildungsjahr auf die Erarbeitung von Fachkenntnissen, um mit der regulären Abschlussprüfung für Anlehren abschliessen zu können. Ergebnisse zu Erfolgsfaktoren und die weitere Laufbahnkarriere liegen noch wenige vor, da die Prüfungen in nächster Zeit abgelegt werden. Mit Abbrüchen in der Höhe von einem Viertel der Teilnehmer muss gerechnet werden. Die Qualität des Coachings wird von den Hauptbetroffenen als hoch eingeschätzt; in Zukunft sollte nach Ansicht der Koordinationsstelle der Aufwand hierfür von den Betrieben mitgetragen werden. Eine Nachbetreuung ist nicht vorgesehen.

4.3.3.5 Time out: «Absichtsvolle Desintegration» an der Schule Riedtli in Zürich

Aus Interviews mit initiativen Oberstufenlehrkräften der Sekundarschule B+C wird deutlich, dass die Institution Schule in Bereichen interkulturellen Lernens und Lehrens Defizite aufweist. Konkret mangelt es den Pädagogen an Grundlagenkenntnissen und didaktischen Konzepten für die Erfahrungsgewinnung mit Blick auf Lehre und Berufswelt. Auf Seiten der ausländischen Jugendlichen werden Defizite ausgemacht sowohl bei den kognitiven Kompetenzen (u.a. ungenügende mündliche und schriftliche Ausdrucksmöglichkeiten in Hochdeutsch) als auch bei den von angehenden Lehrlingen erwarteten sozialen Fähigkeiten. In der Folge erreichen etliche der Abgänger ein Bildungsniveau, welches sie weniger für eine mehrjährige Berufslehre als für eine Vor- oder Anlehre befähigt. Verschärft durch die fehlende familiäre Unterstützung bis hin zur Verwahrlosung werden vorwiegend männliche Jugendliche, oftmals bestärkt von ihrem Freundeskreis, auffällig und stören den regulären Schulunterricht. In besonders drastischen Fällen wird diesen Jugendlichen ein *time out* von rund 5 Wochen gewährt. Mit Unterstützung des EAM der Stadt Zürich wird diesen Jugendlichen unter enger Führung von Erwachsenen und Lehrlingen eines handwerklichen Gewerbes ein fester Tages- und Wochenablauf organisiert, der ihnen die Möglichkeit gibt, im Kontakt mit der Arbeits- und Berufswelt konkrete Erfahrungen zu sammeln. Konfrontiert mit klaren Leistungsanforderungen, Erwartungen in Bezug auf Pünktlichkeit, Einhalten beruflicher Standards, Sitten und Bräuchen gewinnen die Jungen erste Orientierungen, die ihnen weder Schule noch Berufsberater noch familiäre Vorbilder mitzugeben imstande sind.

Aus der Pilotphase wurde ersichtlich, dass die Motivation zur Lehrstellensuche – statt ziellosem Jobben ohne gelernten Beruf – steigt. Noch ist infolge administrativer Aufwände und unübersichtlicher Betreuungs- und Beratungsverhältnisse aus dem Umfeld des Jugendlichen eine Beurteilung der Wirksamkeit der seit 2000 laufenden Massnahme verfrüht. Weitere Erfahrungen werden hinzu kommen, da der Schulkreis Limmattal zusammen mit dem EAM der Stadt Zürich unter dem Titel «*Back to School*» ein analoges Angebot bereit hält. Die Lehrkräfte sehen eine Chance zur Verbesserung in einer verstärkten Kooperation mit anderen Nahtstellenprojekten und wünschen sich insbesondere den vermehrten Einbezug der jeweiligen Elternschaft, was seinerseits einen Ausbau der qualifizierenden Kurse für eben diese ausländische Elternschaft bedingen würde.

Nach Auffassung der Oberstufenlehrer bekunden die angehenden Lehrlinge wegen ihrer Leseschwäche in der Berufsschule noch mehr Schwierigkeiten als auf der Oberstufe, zumal auch geeignete Arbeitstechniken wenig entwickelt sind und die Vielzahl verschiedener Lehrkräfte die Jugendlichen vor weitere soziale Probleme stellt. Ihrer Ansicht nach sind Massnahmen wie modularer Aufbau der Lehre, Weiterbildung der Lehrer in beruflichen Angelegenheiten, Interkulturalität und vermehrte Inpflichtnahme grosser Unternehmen am ehesten geeignet, bei den bezeichneten Schwierigkeiten Abhilfe zu schaffen.

4.3.3.6 Bildung, Arbeit und Coaching der Stiftung «lotse», Basel

Aus der Stiftung «Arbeitslosenrappen» hervorgegangen, fördert die Stiftung «lotse» die berufliche und persönliche Integration von jugendlichen Arbeitslosen in der Region Basel. Sie betreibt und entwickelt Schulungs- und Beschäftigungsprojekte für fremdsprachige arbeitslose Jugendliche und junge Erwachsene mit Wohnsitz in der Region. Gemäss eigenen Angaben stammen in der Periode 1997-2003 drei Viertel der Anfragen von Angehörigen aus der Türkei (183), Ländern des ehemaligen Jugoslawien (121) und Kosova (34), Italien (52), Spanien (16), Albanien (10) und Sri Lanka (23). Als wichtigste Vermittler traten das Arbeitsamt, die Berufsberatungen und Infostellen wie auch Schule, Verwandte und Bekannte in Erscheinung. Im Angebot erscheinen das einjährige Arbeits- und Bildungsprogramm (2 Tage Schule, 3 Tage Beschäftigung in Gewerbe, Industrie und Dienstleistungsbetrieben, möglichst im direkten Zusammenhang mit dem Berufswunsch der Jugendlichen sowie ein Coaching, mit dem Ziel der Verhinderung von Lehrabbrüchen und Prävention von Arbeitslosigkeit. Letzteres umfasst Nachhilfestunden, Prüfungsvorbereitung, Kommunikationstrainings, Vermittlung von Weiterbildungsangeboten / Ausbildungsfinanzierung wie auch Mediation und Beratung in privaten Angelegenheiten, in der Berufsschule oder am Arbeitsplatz. Überdies ist ein Teil speziell auf die LehrmeisterInnen zugeschnitten: Beratung in Fragen der Kulturvermittlung, des Konfliktmanagements und bei schulischen Unzulänglichkeiten der Auszubildenden.

Von den total 547 Anfragen wurden 224 Personen zu Tests und Gesprächen eingeladen. Daraus resultierten 126 Kursteilnehmer, die in Gruppen verschiedener Lernstärken eingeteilt wurden; inzwischen haben 86 den Kurs abgeschlossen und 12 sind vorzeitig ausgetreten. Als wichtig erachtet die Stiftung die verbesserte Vernetzung und Kooperation unter den verschiedenen Migrantenorganisationen und den Institutionen, die sich mit der Integrationsförderung befassen.

4.3.3.7 Incluso, ein Mentoringprojekt von Migrantinnen für Migrantinnen

An der Berner Informationsstelle für Ausländerfragen wurde ein Mentoring-Projekt lanciert, das die Betreuung einer ausländischen Jugendlichen in ihrem letzten Schuljahr durch eine in der Berufswelt integrierte Ausländerin vorsieht. Zweck dieser Paarbildung ist auf Seiten der Jugendlichen die Betreuung / Beratung in Bewerbungsfragen sowie die Kontaktvermittlung, auf Seiten der MentorInnen eine Ausbildung in der Mentorenarbeit sowie konkrete und allgemeine Einblicke in die Thematik Migration, Berufsbildung und Gleichstellung. Während sich Mentees bald in gewünschter Zahl fanden (der Kurs umfasste letztlich 25 Tandems), gestaltete sich die Suche nach geeigneten Mentorinnen besonders aufwändig (persönliche Kontakte,

Schneeballprinzip, Anschreiben und Ansprechen von Frauenorganisationen und –netzwerken, Tagespresse, Rundfunk). In den Tandems und für die Zusammenarbeit mit dem Projektteam einigte man sich auf feste Bestandteile des Settings (Modalitäten, Treffs, Austauschplattform, Rahmenveranstaltungen, Infoabende für Lehrkräfte etc.). Es zeigte sich bald, dass die Zweierteams recht häufig Kontakt aufnahmen und diese Beziehung beiderseits sehr geschätzt wird, d.h. die Sozialkompetenz auf beiden Seiten eine Steigerung erfuhr. Ein positives Echo kam auch von den dadurch entlasteten Lehrkräften sowie aufgrund der Öffentlichkeitsarbeit der informierten Berufsschulen und -verbände. Für später war eine Kontaktnahme mit verwandten Projekten geplant. Das Projekt hat wiederholt eine Neuauflage erfahren; inzwischen ist ein gleich gelagertes Projekt in Zürich (Caritas) erfolgreich angelaufen.

4.3.3.8 Remotivierende Massnahmen des EAM der Stadt Zürich

Vermeiden weiterer Randständigkeit oder positiv ausgedrückt mittel- bis langfristige Integration in die Arbeitswelt und ins soziale Umfeld, mittels Arbeit, Beschäftigung und Bildung stellen strategische Leitziele des Ergänzenden Arbeitsmarktes der Stadt Zürich (EAM) dar. Nebst Sozialhilfeempfänger und ALV-Berechtigten zählen zunehmend bildungsschwache Schulabgänger ohne Lehrstellenaussicht zur betreuten Klientel. Aus diesem Umstand haben insbesondere grössere Gemeinwesen die Konsequenzen gezogen und bieten adressatenspezifische, niederschwelligere Varianten als die gängige Berufslehre an, wie etwa die Motivationssemester, das Basisjahr, als ein Grundmodul im Sinne einer einjährigen Vorlehre, nebst Integrationskursen für neu zugezogene (jugendliche) Ausländer und Auslandschweizer.

Integrationskurse werden seit 1980 angeboten und finanziell unterstützt von der KAAZ (neu Fachstelle für Integration) und der EKA. Sie legen mit Bedacht den Schwerpunkt auf den Spracherwerb, allgemeine Bildung und in zweiter Linie auf die Berufswahlvorbereitung (Bewerben, Gespräche führen, Platz suchen etc.). Dementsprechend sollte ihr Erfolg nicht nur am Anteil in den Arbeitsmarkt integrierter Teilnehmer (Vermittlungsquote) gemessen werden. Die Organisation ist mit derjenigen einer Sonder-E-Klasse zu vergleichen, der Kurs dauert als Vollzeitschule ein Jahr. Eine Zusammenarbeit wurde mit der Berufsschule für Haushalt und Lebensgestaltung eingegangen. Da in der Regel keine Niveaunklassen gebildet werden, ist die Klasse recht heterogen aufgebaut, was hohe Anforderungen an das Lehrpersonal stellt. Aufgrund früherer Erfahrungen hat man die Curricula niveaumässig bescheidener halten müssen und die Lehrer speziell weitergebildet in interkultureller Arbeit. Abbruchgründe waren die Rückreise ins Herkunftsland oder eine Familiengründung.

Im Anschluss an einen erfolgreich absolvierten Integrationskurs werden von den ausländischen Jugendlichen weiterführende Kurse wie Motivationssemester in ausgesuchten Berufsfeldern («Gastro», «Elektro», «Verkauf») u. ä. besucht, zumal sie häufig über keinen anerkannten Schulabschluss aus ihrer ursprünglichen Heimat verfügen. Während Lernmotivation und Beteiligung im Fall von Integrationskursen eher überdurchschnittlich ausfallen, stellt der Besuch eines Motivationssemesters für die anderen Beteiligten bloss die 2. Wahl dar. Eigentlicher Wunsch der 2. und 3. Generation ausländischer Jugendlicher ist häufig der direkte Beginn einer Lehre. Motivationssemester bestehen aus einem Praktikumsplatz in dem von ihnen bestimmten

Berufsfeld (Hotel, Spital, Restaurant, Heim im Fall von «Gastro») und wöchentlich einer ein- oder zweitägigen Vorbereitung auf die Berufsschule. Das *Coaching* wird als integraler Bestandteil aller Angebote von den meisten Jugendlichen sehr geschätzt. Zum einen festigt es die Tragfähigkeit der Beziehung zum Arbeitgeber, wobei diesem keine Mehrkosten anfallen. Und zum andern hebt es das Selbstwertgefühl und Prestige bei den Jugendlichen. Die praktische Tätigkeit scheint den grössten Anteil der Attraktivität auszumachen, obgleich bei der Beschaffung von Praktikumsplätzen noch erhebliche Engpässe bestehen. Demgegenüber wird die Aufholarbeit bei der formalen Bildung in externen Bildungsanstalten weniger geschätzt. Die Chancen für ein vollwertige Lehrstelle im Anschluss an das Motivationssemester fallen eher gering aus, zumal auch für Teilnehmer von Motivationssemestern punkto Aufnahmetests bei den Unternehmen keine Ausnahmen gemacht werden; häufiger resultiert eine Anlehre oder eine Anstellung im Rahmen ungelerner Arbeiten.

Im Rahmen einer Diplomarbeit an der HSSAZ fand eine Evaluation des Motivationssemester «*junior power*» statt.¹⁸ Die Befragungsergebnisse zeichnen ein Bild, wonach die Mehrheit der Teilnehmer ihre eigenen kognitiven und sozialen Kompetenzen überschätzt hatten und ihre Erwartungen an erreichbare Berufsziele herunterschrauben mussten. Immerhin brachte das Semester – nebst einer Aufwertung der formalen Bildung bei mehr als 80% der Beteiligten – für gut zwei Drittel die Gelegenheit zu einer weiterführenden Beschäftigung, abgestuft nach Integrationsgrad in einer Lehre, Anlehre oder über den direkten Einstieg in den Arbeitsmarkt (30% der Befragten). Mehrheitlich wünschen die Jugendlichen eine Nachbetreuung, die auch Themen wie Geld, Arbeit und Familie mit einschliesst.

Der EAM in Zürich bietet seit kurzem wie die Vorläufer-Kantone Basel und Bern spezielle Kurse für erst kürzlich zugezogene junge Migrantinnen und neuerdings auch Migranten an, die aufgrund ihres gehobeneren Leistungsniveaus und eines technisch-naturwissenschaftlichen Berufswunsches mittels spezieller Betreuung und Schulung auf die Berufe vorbereitet werden können (vgl. 4.3.3.1).

4.3.3.9 Coaching im sozialen Netz

Aus dem Bereich von Non-Profit-Organisationen soll das Beispiel des «Verein JoB» (in Zürich-Oerlikon) vorgestellt werden. Die Palette umfasst erstens ein mehrgliedriges Berufsintegrationsprogramm für stellenlose SchulabgängerInnen mit den Elementen Berufsfindung, Beschäftigung in der Privatwirtschaft (4 Tage pro Woche), persönliche Betreuung und individuelle Schulung (1 Tag pro Woche) sowie zweitens ein ambitiöses, 3-stufiges Coachingmodell (Auszubildende, LehrmeisterInnen und BerufsschullehrerInnen). Das im Rahmen des Lehrstellenbeschlusses geförderte Projekt strebt das Absolvieren einer praxisbezogenen Ausbildung von SchulabgängerInnen ohne Aussicht auf ein erfolgreiches Bestehen einer drei- oder vierjährigen Berufslehre an. Die sozialpädagogisch unterstützte Begleitung und Betreuung soll idealerweise die gesamte Lebenssituation der gecoachten Jugendlichen umfassen, wobei der Schwerpunkt schon bei der Vernetzung und Kooperation zwischen den drei Hauptbeteiligten (Jugendlicher, Unternehmen, Berufsschule) angesetzt

¹⁸ Eine Zusammenfassung findet sich auf der Homepage des EAM Zürich unter der Rubrik «*aktuell*».

werden muss. Immerhin gelang es in der überwiegenden Zahl der Fälle den Jugendlichen eine Lehre oder Anlehre zu beginnen oder während der Laufzeit des Projektes noch zu beenden. Über das Instrument individueller Kostengutsprachen konnte das Platzangebot weiter ausgebaut werden.

Das Modell wurde in Teilen extern (HSSAZ) evaluiert, wobei die Qualitätskriterien Kooperation, individuelle Betreuung, Kontinuität und ganzheitliche Förderung im Vordergrund standen. Auch wenn das Mass der Kooperation allgemein als gut und von der Zielsetzung her übereinstimmend eingestuft wurde, kamen z.T. Unverträglichkeiten zum Vorschein. Diese rührten daher, dass die Coachingbemühungen des Verein JoB als Konkurrenz zur eigenen Rollenauffassung des Berufsschullehrers angesehen wurden und entsprechend ambivalente Reaktionen erfuhren. Individuelle Betreuung meint, dass neben Fragen der Lerntechnik auch solche des persönlichen Umfeldes Platz finden. Kontinuierlich ein und dieselbe Ansprechperson (Coach) als Verantwortliche kontaktieren zu können, hatte für alle Beteiligten über die Jahre Erleichterungen gebracht. Als kritisch erwies sich die Bildung eines Vertrauensverhältnisses zwischen Coach und Auszubildendem in jenen Fällen, wo das Coachingarrangement (gerichtlich) verordnet wurde. Durch das erweiterte Gruppencoaching wird vermehrt der gruppenspezifischen aber auch der finanziellen Seite der Massnahme Beachtung geschenkt.

Ein starkes Engagement bei der Beratung, Begleitung, im Coaching und gegebenenfalls als Supervision kommt von der Evangelisch-reformierten Landeskirche und der Römisch-katholischen Zentralkommission des Kantons Zürich, welche eigene Dienststellen für Arbeitslose geschaffen haben, zum Beispiel die Kirchliche Dienststelle für Arbeitslose, DfA, in Winterthur oder mit stärkerer Betonung auf der praktischen und gruppenspezifischen Ebene das ökumenische Gemeinschaftswerk der Kirchlichen Anlauf- und Beratungsstelle für Lehrlingsfragen, *kabel*, mit Anlaufstellen in Zürich, Winterthur und Uster.

Die untersuchten Angebote geben zusammen Beispiele für Interventionen in drei unterscheidbaren Phasen: *Oberstufe der Volksschule*, *Berufsvorbereitung (Brückenangebote)* und *Ausbildung/Berufsbildung*. Damit schliesst das Spektrum die Altersgruppe von 15 bis gegen 25 Jahre ein. Nicht fremdsprachige Jugendliche fallen nur im Ausnahmefall – bei sehr spezifisch konzipierten Projekten – als Zielgruppe des Angebots ausser Betracht. Zumindest alle Trägerschaften mit grösseren Teilnehmerzahlen verfügen über Angebote für Schweizer wie auch fremdsprachige (ausländische) Jugendliche. Bei den Projekten lässt sich die historische Entwicklung der Angebote an der Nahtstelle Schule/Arbeitswelt von der isolierten Massnahme (z.B. Schule,

Tabelle 3: Übersicht über ausgewählte Angebote zur Förderung der beruflichen Integration

Phase	Angebot	Vom Projekt erbrachte/vermittelte Leistung			Aufnahmebedingung	
		Schule/Unterricht	Arbeit/Berufspraxis	Coaching	Frau	Fremdsprachigkeit
Ob	time out		×			

	Incluso			×	×	×
Berufsvorbereitung	Log in	×		×	×	×
	glattwägs/Nahtstelle/Scala	×	×	×		
	Trainieren für den Beruf	×		×		
	transit	×	×	×		
	transit plus	×	×	×		
	lotse	×	×			×
	Integrationskurse EAM	×				×
	Motivationssemester EAM	×	×			×
	JoB Zürich	×	×			
Ausbildung	lotse coaching			×		×
	JoB Zürich			×		

Praktikum, Sprachkurs) zum integralen Angebot ablesen. Wo eine Intervention nur einen Ausschnitt bietet, stehen (zumeist unter gleichem Dach oder im Netzwerk) komplementäre oder Anschlussangebote bereit.

Als praktisch unabdingbar scheint sich das *Coaching* herauszustellen. Beispiele liegen für alle Phasen vor. Selbst Auszubildende (und ihre Ausbilder) können noch ein Coaching abrufen um Schwierigkeiten zu bewältigen (und im Extremfall einen Lehrabbruch zu verhindern). Damit wird faktisch ein Interventionskonzept postuliert, das bis zur absehbar mittelfristigen Arbeitsintegration reicht; In solcherart integralen Angeboten zur Integration wird den Jugendlichen und jungen Erwachsenen Begleitung und Unterstützung faktisch erst versagt, wenn sie *nicht mehr in einem Ausbildungsverhältnis stehen* und über einen Arbeitsvertrag verfügen.

Im Folgenden werden noch zwei weitere Beispiele dargestellt, die an der Schnittstelle Schule/Ausbildung angesiedelt sind. Das eine sensibilisiert mit Hilfe von MultiplikatorInnen die fremdsprachigen Eltern und ihre Kinder für Fragen der Berufswahl und Ausbildung, die Intervention ist demnach nur indirekt auf die Jugendlichen ausgerichtet. Das andere Projekt wurde abgebrochen, nachdem es sein Ziel – Jugendliche auf der Strasse auf Supportangebote hinzuweisen – nicht hatte erreichen können.

4.3.4 Andere Angebote

4.3.4.1 Integras, Multiplikatoren bei der präventiven Erziehungs- und Informationsarbeit

Als konkrete Umsetzung eines Bundesprojektes aus dem LSB 1 hat das Ausbildungsforum und die Berufsberatung des Bezirks Dietikon einen Stab von ethnisch verschiedenen Teams aufgebaut, welche bei Informationsveranstaltungen zu Fragen des Bildungs- und Berufssystems eingesetzt werden können und dabei die Inhalte für ihre Landsleute (Türken,

Bosnier, Albaner, Kroaten und Serben) aufbereiten und über eigene Erfahrungen beim Einstieg in die Sekundarstufe II berichten. Zu den fünf Informationsveranstaltungen, die sich an die ausländischen Schüler der 8. und 9. Klasse richten, erschienen 237 Personen (40% Frauen, 1/3 Jugendliche); die Teams haben sich auch für das Folgejahr vollumfänglich zur Verfügung gestellt. Das Kontaktnetz wird weiter ausgebaut, insbesondere zu den diversen aktiven Ausländerorganisationen.

4.3.4.2 Abgebrochenes Projekt «info.mobil» der GGG Basel

Die Grundidee des Projekts info.mobil war es, an den Treffpunkten von ausländischen Jugendlichen, die sich weder in einer Ausbildung befinden noch einer geregelten Beschäftigung nachgehen, Informationsmaterial über die Möglichkeiten der Ausbildung abzugeben und so auch mit dieser sehr mobilen Gruppe in Kontakt zu kommen. Obwohl die ProjektleiterInnen engagiert das Gespräch suchten und Beratungen anboten, zeigte sich bald, dass das Angebot der Komplexität der Aufgabe zu wenig entsprach. Einerseits fanden sich zu wenig Berater mit den notwendigen Kenntnissen in den jeweiligen Muttersprachen der Klientel oder es zeigte sich, dass die Eltern stärker mit einzubeziehen wären. Andere Angebote kamen hinzu von dritten Anbietern und der Vorstand der GGG beschloss, das Projekt einzustellen.

4.3.5 Massnahmen in Gemeinden und Regionen

In den Gemeinden und der Region können vor allem im Rahmen von Integrationsleitbildern entwickelte öffentliche Aktivitäten (Begegnungsprojekte, Sprachkurse, interkulturelle Mediation u.a.), Ad hoc-Gruppen und neu auch durch grössere Programme (vor allem vom Bund) kofinanzierte Projekte ausgemacht werden, dies neben den schon länger in diesem Bereich aktiven Kirchen, den Jugendabteilungen von Sportvereinen und anderen Akteuren. Die im ersten Programm der EKA realisierten Projekte (2001-2003) brachten eine inhaltliche Erweiterung der Integrationsmassnahmen, insbesondere im Bereich Strukturbildung. Allerdings waren es nicht in besonderem Masse die ausländischen Jugendlichen, die dadurch profitierten, sondern zunächst eher Erwachsene.

Zu den Integrationsbemühungen der öffentlichen Hand im kommunalen Raum ist namentlich die Jugendarbeit zu zählen. Sowohl in der Treffpunktarbeit als auch in der aufsuchenden (mobilen) Jugendarbeit gehört die Aufmerksamkeit meist Jugendlichen, deren soziale Integration beeinträchtigt ist. Die faktisch oft beobachtbare Separation von Schweizer und ausländischen Jugendlichen ist mit Blick auf das häufige, dominante Auftreten einzelner Subgruppen von Jugendlichen zwar nachvollziehbar, aber problematisch. Zugespitzt formuliert, wird das Zusammenleben von schweizerischen und ausländischen Jugendlichen faktisch vor allem dort erprobt, wo es unvermeidbar wird (Ausbildung, Arbeitsplatz); der Freizeitbereich bleibt sehr häufig ausgeklammert.¹⁹ Über das Potenzial der *Sportvereine* zur Integration von fremdsprachigen Jugendlichen und allfällige bewusst angewandte spezielle Führungsansätze ist wenig bekannt. Allerdings gibt es verschiedene Anzeichen dafür (z.B. Vorstoss im

¹⁹ Vgl. dazu auch die ältere aber immer noch aktuelle Untersuchung von Zeugin et al. zu den Jugendkulturen in der Schweiz (1988; nicht publiziert).

Baselbieter Landtag), dass dieser Ansatz als chancenreich eingeschätzt wird und künftig verstärkt ins Auge gefasst werden will.

Keine systematische Untersuchungen liegen darüber vor, wie und in welchem Ausmass öffentliche Jugendarbeit Einfluss auf die Situation der einzelnen NutzerInnen der Angebote auszuüben vermag. Unsere Internetrecherchen vermitteln den Eindruck einer relativ homogenen Praxis: Treffpunktbetrieb (in der Regel mit abendlichen Öffnungszeiten), spezifische Angebote für Teilgruppen der Jugend, Projekte²⁰, stark fluktuierende Besucherzahlen. Aus den Berichterstattungen ist auch *wechselnder Erfolg* ablesbar. Einer der Hauptgründe dafür dürfte in der zumeist offenkundig zu Tage tretenden knappen Personalkapazität und – vielleicht eine Folge davon – in ungenügender Vernetzung zu finden sein. Dass *Bildung und Erwerbsarbeit* explizit als wichtige Vehikel des Integrationsprozesses verstanden werden, geht so explizit aus keinem der kommunalen Konzepte für Jugendarbeit hervor.

Das Beispiel *Baden (Kanton AG)* scheint eine der Ausnahmen darzustellen: Mit der Jugendkulturbeiz «*Merkker*» wird ein breites Spektrum *jugendkultureller Aktivitäten* ermöglicht. Die aufsuchende Jugendarbeit «*KombiNation*» richtet sich vor allem an schlecht integrierte SchweizerInnen und AusländerInnen. Das Projekt «*KombiNation im Brisgi*» öffnet Jugendlichen den Zugang zum Internet, verfügt über einen Raum für Sprachunterricht und Aufgabenhilfe und macht Informationsmittel zugänglich. Es ist vernetzt mit dem *Verein für billiges Wohnen* und erhält für die Kursleitungen Unterstützung von der *ECAP Aargau*. Interkulturelle Konflikte werden mit dem *Netzwerk Kulturvermittlung*, einem multinationalen Netz von KulturvermittlerInnen angegangen, die an der Hochschule für soziale Arbeit in Luzern weitergebildet werden. Im Unterschied zu vielen anderen Städten vergleichbarer Grösse wird offenbar daran gearbeitet, vorhandenes Know how sowie andere Ressourcen zu vernetzen und die Bedürfnisse der jungen Generation, insbesondere die manifesten Problemlagen aufzugreifen und vernetzt zu lösen.

Unseres Wissens gibt es keine systematische Untersuchung darüber, wie sehr die *kommunalen Angebote für Jugendliche* (Jugendtreff, aufsuchende Jugendarbeit, Jugendcafé) explizit auch auf einem integrationsspezifischem Ansatz aufbauen und weiter, inwiefern sie als Teil einer weit reichenden Integrationspolitik verstanden und gehandhabt werden. Dass eine der Forderungen der Bieler Tagung der EKJ 2002 *Strukturen in der Jugendarbeit überdenken* lautete, kann aber als Hinweis darauf verstanden werden, dass von der Fachwelt grundsätzliche konzeptionelle Verschiebungen und Innovationen als notwendig erachtet werden.²¹

²⁰ Damit sind sowohl selbst konzipierte wie von anderen Akteuren übernommene Projekte (z.B. «Stationen einer Flucht» der Caritas oder «Rock gegen Rechts») gemeint.

²¹ Im der vom Beratungsbüro *Akronym* verfassten Zusammenstellung der Meilensteine der Jugendpolitik werden die praktisch an Ort tretenden Bemühungen für die Etablierung einer den Namen verdienenden eidgenössischen Jugendpolitik manifest (www.jugendpolitik.ch). Die aktuellen Forderungen waren die Forderungen der 70er- und 80er-Jahre des letzten Jahrhunderts.

4.4 Zusammenfassung und Diskussion

Ausländertypische Eigenheiten an der Nahtstelle Schule/Erwerbswelt

Während die schulische Sozialisation für Schweizer Kinder und Jugendliche nach weitgehend homogenen Mustern verläuft und wenig Intervention erfordert, zeigt sich die Integration der Gruppe ausländischer Jugendlicher vielgestaltiger. Das Spektrum dieser Population reicht von den jugendlichen Nachkommen aus heimgekehrten Auslandschweizer Familien bis zu adoleszenten Mitgliedern kürzlich nachgezogener Familien aus kriegsbetroffenen Ländern mit nur rudimentären Grundschulkenntnissen und kriegsbedingten Traumatisierungen. Ohne eine wirksame Unterstützung der Verwandtschaft sind diese Jugendlichen weitgehend auf sich selbst gestellt, ohne Perspektiven für das berufliche Fortkommen, dafür oftmals ohne oder mit unrealistischen Vorstellungen vom schweizerischen Berufsbildungssystem und den konkreten Möglichkeiten für die berufliche Eingliederung. Sie entbehren überdurchschnittlich häufig der Mindestanforderungen für das erfolgreiche Erlernen eines Berufes. Sprachliche Hürden, geschlechtsspezifische Sonderstellung junger Frauen, einseitige soziale Einbindung und Unsicherheiten in Bezug auf den künftigen Aufenthaltsort tun ein Übriges, die vorhandenen Integrationsangebote und –massnahmen des (Berufs-)Bildungsbereichs in weite Ferne zu rücken.

In der Rückschau der nunmehr über 10jährigen intensivierten Auseinandersetzung mit der Berufseinführung von fremdsprachigen AusländerInnen und bildungsfernen SchweizerInnen haben sich nicht zuletzt im Rahmen der beiden Lehrstellenbeschlüsse 1 und 2 zahlreiche Erkenntnisse bezüglich der Erfolgsbedingungen von Integration ergeben.

Ein gelingender Eintritt ins Berufsleben und damit verbundene Autonomie sind das Ziel der meisten Angebote in den hier dargestellten Bereichen. Folgerichtig wird angenommen, dass ein Auf- und Ausbau der im Wirtschaftsleben verlangten Kompetenzen die beste Gewähr für eine erfolgreiche Integration darstellt. Die zugehörigen Massnahmen im kognitiven und sozialen Bereich umfassen sprachliche Ausdrucksfähigkeiten und mathematisch-technische wie auch allgemeinbildende Grundkenntnisse (politisches System, Kultur des Einwanderungslandes) ebenso wie persönlichkeits- und gruppenbezogene Fertigkeiten, begonnen bei der oft zitierten Pünktlichkeit, über Anstand und gegenseitige Achtung, Leistungsbereitschaft, Anpassung, Frustrationstoleranz bis zur Fähigkeit, im Team zu arbeiten.

Indirekt integrierende Wirkung haben die arbeitsmarktlichen Massnahmen für Jugendliche und junge Erwachsene (z.B. Brückenangebote, Motivationssemester) sowie viele Projekte der beiden Lehrstellenbeschlüsse des Bundes. Diese Beispiele zeigen zum einen eine allgemeine Sensibilisierung gegenüber Fragen der Integration von AusländerInnen. Parallel dazu haben sich auch das interkulturelle Wissen und die entsprechenden praktischen Fertigkeiten der ModeratorInnen von Bildungsangeboten verbessert. Solche Projekte sind begrifflich der Grundausbildung zuzuordnen, da sie oft zunächst den Erwerb von grundlegendem Wissen sowie entsprechender Fertigkeiten beinhalten.

Im aktuellen Zeitpunkt fliessen am meisten mit dem Weiterbildungszweck versehene Mittel aus Quellen der Arbeitslosenversicherung (arbeitsmarktliche Massnahmen), worunter beträchtliche

Anteile für die Gruppe der 16-25jährigen und damit auch in hohem Masse an ausländische Jugendliche. Eine zweite Ressource, die allerdings am Versiegen ist, sind die Lehrstellenbeschlüsse des Bundes. Hier zeichnet sich ab, dass zahlreiche Projekte in die Normalität übergeführt und mit kantonalen Mitteln fortgesetzt werden. Darüber hinaus ist eine Bündelung und Konzentration des Angebots zu beobachten, dem die oft unüberschaubare Vielfalt Platz machen muss. Mitte 2004 werden die Ergebnisse von drei Evaluationen vorliegen, die die Gruppe Bildungsferne sowie MigrantInnen fokussieren sowie die Erfahrungen mit der beruflichen Grundausbildung mit Attest (als neue Form der Berufsbildung) darlegen. Die Ausrichtung dieser Massnahmen – arbeitsmarktliche Massnahmen bei Jugendlichen und Lehrstellenbeschlüsse – betonen allgemein die Bedeutung der *individuell zugeschnittenen Unterstützung der Jugendlichen (Coaching)* und die Notwendigkeit der *Begleitung über die Programmdauer hinaus*. Die Erfahrung, dass der Vermittlung in einen Ausbildungsplatz allein noch nicht genügt, setzt sich in der Fachwelt durch. Dementsprechend sind hohe Vermittlungsquoten aus Brückenangeboten letztlich nur unter dem Vorbehalt der später günstigen Entwicklung des Ausbildungsverhältnisses als Erfolg zu verbuchen und Evaluationen von Verläufen zu fördern.

Noch relativ selten wird das Elternhaus in die Betrachtung integriert, sei es wegen der Verständigungsschwierigkeiten, sei es mangels deren Verständnis für die berufsspezifischen Anliegen oder aus blosser Desinteresse von elterlicher Seite. Das Problem ist jedoch erkannt und wird unter anderem mit dem Einsatz von (ausländischen) KulturvermittlerInnen sowie dem Einbezug von Ausländervereinen angegangen. Eine stärkere Berücksichtigung und Abstimmung findet mit Institutionen und Behörden statt, die sich explizit mit der Jugendarbeit, der Berufsinformation, beruflichen Vorbereitung und Ausbildung befassen. In seltenen Fällen wird auch auf das soziale Umfeld der Jugendlichen abgestellt (z.B. Vereinsmitgliedschaft und Multiplikatorwirkungen dort tätiger Vorbilder). In jedem Fall bleibt die auf Einkommenserwerb gerichtete Zielsetzung prioritär. Die Bedeutung anderer Dimensionen von Integration (Freizeit, Rollenkonflikte, Spannungsfeld Familie und Kulturen, Religion) laufen allenfalls im Schlepptau Ersterer.

Problembereiche

Gesellen sich beim einzelnen Jugendlichen zu schulischen Schwächen noch sozialintegrative Komplikationen wie gewalttätiges oder kriminelles Handeln, Drogensucht, physische Versehrtheit usw., erweist sich eine baldige Integration in den Arbeitsmarkt als kaum realisierbar. Tages- und Wochenstrukturen zerfallen und die wachsende Isolation und Marginalisierung machen den Jugendlichen allmählich zum Sozialhilfebezüger. Einzelnen Jugendlichen konnte es bislang gelingen, sich mit gezielter (Des-)Information durch die Instanzen und Ämter zu bewegen. Die als Folge der partiellen Betrachtungsweise möglichen Lücken und Informationsdefizite des sozialen Netzwerkes (fehlende oder nicht greifende Kontakte zu anderen Betreuern und Sozialisationsinstanzen) werden mehr und mehr identifiziert.

Ein zweites Problemfeld ist die noch sehr bescheidene Verbreitung von spezifischen Projekten für jugendliche Migrantinnen (zweite und dritte Generation, wobei Angehörige der zweiten

Generation infolge später Immigration faktisch Ersteinwanderer sind). Zwar sind einige Anstösse im Rahmen der Lehrstellenbeschlüsse 1 und 2 erfolgt, so von der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten. Eine kritische Überprüfung der Produkte (z.B. Internetangebote) zeigt, dass die (nicht nur sprachliche) Adaptation der Unterstützungsangebote für junge Frauen, die sich im Berufswahlprozess oder in der Berufsbildung befinden, noch aussteht.

Ansatzpunkte für Unternehmen und andere Akteure

Unternehmen zögern insbesondere in Zeiten rezessiven Wirtschaftsganges in der Berufsbildung Aufwand zu leisten, der anderweitig nicht aufgefangen oder kompensiert werden kann. Auf institutioneller Ebene werden die Initiativen zahlreicher, die Lehrlingsverantwortlichen grösserer Unternehmen, Ausbilder in KMU und Vertreter der Berufsschulen auf der Ebene bezirksweiser Ausbildungsforen zusammenzubringen (z.B. Kanton ZH). Diese präventive, frühe und stärkere Kontaktnahme mit den Unternehmen und Betrieben soll helfen, die Erwartungen an die Lehrlinge und Anlehre-Kandidaten realistischer auszugestalten. LehrlingsausbilderInnen in den Betrieben, vor allem auch in den kleinsten unter den KMU, stossen bei grösseren Einwanderungswellen aus entfernten Regionen und Kulturen bald an persönliche Grenzen. Fehlt dann – neben der Familie – noch die Unterstützung von Seiten der Berufsschulen, wird die Notbremse gezogen, d.h. werden im äussersten Falle gar keine (ausländische) Jugendliche mehr ausgebildet.

Die ausgehend vom neuen Berufsbildungsgesetz zu erwartenden Innovationen (z.B. zweijährige Grundausbildung mit Attest) wecken berechnete Hoffnungen, dass sich die Möglichkeiten der jugendlichen BewerberInnen einerseits und die Bedürfnisse der Ausbildungsbetriebe zumindest in gewissen Branchen künftig besser decken werden. Die in diesem Ausbildungsmodell vorgesehene engere Zusammenarbeit von AusbilderInnen, Berufsschullehrpersonen und Auszubildenden bestätigen die Bedeutung des Coaching-Ansatzes, der sich in verschiedenen LSB 2-Projekten als Erfolgsfaktor herausgestellt hat.

Anforderungen an neue (weiter führende) Projekte

Noch einmal soll auf die herausragende Stellung der Schule zurückgeblendet werden, wenn es darum geht, das Prinzip der Chancengleichheit bei der Arbeits- und Stellensuche auf die gesamte Schülerschaft anzuwenden. Dies fordert allerdings auch eine permanente Rückmeldung des Berufsbildungs-, Weiter- und Fortbildungssystems sowie des Arbeitsmarktes, was nachgefragte Schlüsselqualifikationen angeht und in welchem Masse diese eingelöst oder befördert werden können. Ob bestehende Curricula, die Aus- und Weiterbildung des Lehrpersonals auf der Oberstufe und das berufsbezogene Mandat inhaltlich und zeitlich ausreichend sind, ist sehr fraglich beziehungsweise bedarf sicher einer ständigen kritischen Überprüfung und Neuausrichtung. So wie VertreterInnen von Betrieben und Nahtstellenanbieter in die Schulen gehen, sollten auch Lehrpersonen in die Betriebe und die Arbeitswelt Einblick nehmen. Ein besonderes Problem stellen junge Lehrpersonen auf der Sekundarstufe I dar, denen Ortskenntnisse sowie der Zugang zum lokalen Netzwerk der Gewerbetreibenden und zu den Industriebetrieben fehlen und dementsprechend noch wenig dazu beitragen können, schwer vermittelbaren Schulabgängern praktische Unterstützung zu geben.

Mit der Revision des Berufsbildungsgesetzes wurde ein Angebotstyp geschaffen, der sich als zukunftssträftig herausbilden könnte: die berufliche Grundausbildung mit Attest. Dieses Gefäss bietet sowohl für die leistungsschwachen, bildungsfernen und fähigen, verhaltensauffälligen Jugendlichen als auch die ins Auge gefassten Branchen sehr gute Möglichkeiten. Kurz zusammengefasst geht es mit dem neuen Angebot darum, die Ausbildung in mehreren Schritten zu machen, die jeweils mit einem Attest über die erlangten Fähigkeiten abschliessen. Die Lernziele sind formuliert und entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes ausgestaltet. Die Betriebe, die jemanden mit einem Attest einstellen, wissen also genau, welches die Leistungen sind, die ein Kandidat oder eine Kandidatin minimal erfüllen. Mit der Anlehre war dies anders, indem die Jugendlichen das lernten, wozu sie fähig waren, teilweise unabhängig von den Anforderungen des Arbeitsplatzes. Dies machte sie auf die Dauer immobil, war doch nicht klar, welches das Standard-Kompetenzprofil eines Absolventen einer Anlehre war. Der Vorteil der berufspraktischen Bildung besteht darin, dass ein Anschluss an das Eidgenössische Fähigkeitszeugnis dank einem Weiterbildungsangebot offen bleibt.

Staatliche oder staatlich unterstützte Angebote haben mit den letzten beiden Lehrstellenbeschlüssen eine Ausdehnung und Breite der Integrationsmassnahmen sowie eine Fülle von Erkenntnissen gebracht, auf denen künftig aufgebaut werden kann.

Wiederholt hat sich gezeigt, dass Integrationserfolge dann von Dauer sind, wenn die Lebenslage der ausländischen Jugendlichen im Ganzen angeschaut und darauf abgestimmte Massnahmenpakete geschnürt und beharrlich verfolgt werden. Nebst einem langen Atem bedingt diese Anforderung eine Abstimmung der Interventionen und Ausbildungsangebote mit sämtlichen betroffenen Akteuren und ein wirkungsvolles Controlling.

Alle Ergebnisse von Brückenangeboten, Berufseinführungsveranstaltungen, Motivationssemestern oder –jahren verweisen auf die Notwendigkeit des Vorhandenseins von folgenden Elementen:

- *Einbezug des Elternhauses und von ausländischen MediatorInnen:* Die familienseitige Umwelt muss an der Integrationsarbeit beteiligt werden und soll am sichtbaren Erfolg teilhaben können. Als wirksam für die Integration von ausländischen Jugendlichen scheint sich auch die gezielte und verstärkte Einbindung von Ausländerorganisationen erweisen, welche die Integration und insbesondere die Arbeitswelt als Teil ihres Auftrages festgeschrieben haben. Als Beispiel für intensivierete Bemühungen intermediärer Organisation soll auf die jüngsten Bemühungen des Flüchtlings- und Inlanddienstes Aargau/Solothurn des Hilfswerks der evangelischen Kirchen der Schweiz (HEKS) mit dem Integrationsprojekt «HEKS-Verein» hingewiesen werden. Das erklärte Ziel dieses Förderprogrammes besteht darin, auf Vereinsebene die Schweizer und Ausländer in kultureller Hinsicht näher zu bringen (NZZ Nr. 183 vom 11. August 2002: 9).
- *Individualisierung* eines Teils der Vorbereitung auf die berufliche Ausbildung bzw. der beruflichen Ausbildung durch Coaching der Jugendlichen und des Lehrbetriebs bzw. Praktikumsbetriebs.
- *Festhalten an individuellen Supportmassnahmen wie Coaching* usw. bis sich eine gelungene Eingliederung abzeichnet. Der Abbruch einer funktionierenden Begleitung zur Unzeit (zu

früh) dürfte in sehr vielen Fällen praktisch einen Rückfall an den Anfang des Integrationsprozesses bedeuten und ist deshalb höchst ineffizient. Ebenfalls günstig wirkt sich personelle Konstanz in der Betreuung aus und die Tatsache, dass eine Ansprechperson sich für die gelingende Integration in die Erwerbswelt verantwortlich fühlt (und gewissermassen die Fallführung übernimmt).

- *Mischung von Massnahmen schulischer Bildung und von Praxis:* Gewährleistung praktischer Erfahrungen für die Jugendlichen, so dass das Ziel des Lernens vorstellbar und Lernen als sinnvoll wahrgenommen wird. Die Publizität erfolgreicher Integration dank Betriebspraktika sollte zusätzliche Unternehmen motivieren, auch selber einen Integrationsbeitrag zu leisten durch zur Verfügungstellen eines Praktikumsplatzes.
- *Integration von wichtigen Themen* wie Geld, Familie, Arbeit in die Integrationsbemühungen.
- *Intensiver Einsatz des Programmes* bei der Suche nach Lehrstellen und Praktikumsplätzen, etwa durch MentorInnen/PatInnen, Ausnützen von Beziehungen, Einbringen von persönlichen Kontakten und Netzwerken der MentorInnen.

Es versteht sich von selbst, dass die integralen Ansätze einerseits und die multiplizierbaren Modelle andererseits individuell, sozialpolitisch und volkswirtschaftlich am meisten Gewinn abwerfen:

- Integrale Ansätze, weil die Ausklammerung eines Lebensbereiches aus den Integrationsbemühungen in der Regel die Ausklammerung eines Problembereiches und dessen Perpetuierung in der Zukunft bedeutet.
- Multiplizierbare Modelle, weil es nicht darum gehen kann, exotische Integrationssettings mit kaum auf andere Kontexte übertragbaren Wirkungsmodellen zu kreieren. Vielmehr geht es um die Beschreibung einiger bewährter Muster der Integration, die eine grosse Gelingenswahrscheinlichkeit aufweisen.

5. Synthese

Ausgangspunkt der Recherche waren die Stichworte *AusländerInnen*, *Weiterbildung*, *Jugend* und *Integration*. Die von uns vorgebrachten Bedenken, alle Begriffe unter ein Dach bringen zu können, haben sich zwar nicht ganz verflüchtigt. Sie sind aber der Zuversicht gewichen, die in unserer Darstellung aufgeworfenen Fragestellungen seien integrierbar. Ausschlaggebend ist, unter welchem Gesichtspunkt dieses Ziel angegangen wird. Nachdem sich zunächst die Themenkreise *Weiterbildung von AusländerInnen* und *Integration der Jugend* in gewisser Distanz zueinander befanden, glauben wir mit dem Leitthema *Integration durch Bildung* die fehlende Verbindung gefunden zu haben. *Als zentrale Frage stellt sich demnach heraus, wie unsere Gesellschaft mit schlecht integrierten Teilgruppen umgehen will und inwiefern sie sich dabei der (Weiter-)Bildung bedienen soll.*

1. Das Beispiel der Schweizer *und* ausländischen Jugendlichen mit Schwierigkeiten bei der beruflichen Eingliederung gibt wertvolle Hinweise auf den Bildungsbegriff und zeigt die wesentlichen Aspekte der *Bildung für AusländerInnen*. Vor der Aneignung von fachlichem Wissen, das der späteren Berufsausübung dient, kommen *Spracherwerb*, *soziales Lernen* und *institutionelles Wissen* zur Schweizer Gesellschaft. Die Erfahrung, in der Gesellschaft (Einwanderungsland, Erwachsenenwelt) willkommen zu sein und die Aussicht, dass sich Lernen lohnt, schaffen grundsätzliche Lernbereitschaft und motivieren zu persönlichen Investitionen in die Bildung.
2. Die Voraussetzungen der Lernbereitschaft liegen im sozialen Verbund und in der Vernetzung, gründen demnach nicht zuletzt in einer stark beteiligten Zivilgesellschaft und deren Ressourcen. Bedingung ist, dass Einigkeit darüber herrscht, was unter Qualität von Lernsettings zu verstehen ist. Dies erfordert konsequenterweise eine deutliche Aufwertung des zumeist von Frauen geleisteten freiwilligen und ehrenamtlichen sowie des semiprofessionellen Engagements. *Aufwertung bedeutet Wertschätzung und – um der Überforderung der Akteure vorzubeugen – konkrete Unterstützung.*
3. Wie die Lehrstellenbeschlüsse des Bundes und die Integrationsförderungsmaßnahmen der EKA, aber auch Initiativen privater Akteure (z.B. Lernfestival) zeigen, können innovative Lernsettings stimuliert und bisher unbeachtete, meist private Initiativen gebührend bekannt gemacht werden. Zu lernen ist, dass die Ansätze des informellen Lernens im sozialen Kontext den Zugang zu späterem formellen Lernen (z.B. Nachholbildung) öffnen, was ein grösseres finanzielles Engagement der öffentlichen Hand zur Förderung des informellen Lernens nahelegt.
4. Die bisweilen beobachtbare Konzentration der Bildungsbemühungen bei bildungsnahen Frauen muss angesichts der prekären Situation zahlreicher (junger) ausländischer Frauen hinterfragt werden. Dementsprechend ist eine Ausweitung des Fokus mit dem Ziel einer Vermehrung von Projekten für diese Zielgruppe zu prüfen.

5. Wer sozial integriert ist, vermag eher seinen Beitrag zum Gedeihen der Gesellschaft zu leisten. Die im Bereich der Aus- und Weiterbildung wirksamen Ausschlussmechanismen – gleich ob im betrieblichen Rahmen oder in der Freizeit – müssen eliminiert werden. Mit Blick auf die enormen Leistungen der Arbeitswelt zur Integration von AusländerInnen und Jugendlichen ist die Zurückhaltung von öffentlichen Geldgebern (Bund, Kantone, Kommunen) bei der Förderung von entsprechenden unternehmerischen Initiativen zu hinterfragen. Ziel muss eine gemeinsame Strategie von Arbeitgebern und öffentlicher Hand sein, die nicht von fragwürdiger ordnungspolitischer Argumentation behindert wird.
6. Um die Anbieter zur Bereitstellung von bedürfnis- und situationsgerechten Bildungs- und Weiterbildungsangeboten zu motivieren, d.h. um den gegenwärtigen Problemstellungen im Bereich der Bildung (als universales Integrationsinstrument) innovative Antworten zu geben, muss der Einfluss auf die Gestaltung der Modi von (Weiter-)Bildung seitens der NutzerInnen erhöht werden. So müssen insbesondere die ausländerspezifischen, mit Bildung und Erziehung verbundenen Vorstellungen in den Angeboten aufgenommen und thematisiert werden. Ein Weg dahin führt über den Wechsel von der Objekt- auf die Subjektfinanzierung, beispielsweise durch Weiterbildungsgutscheine.
7. Wann, wo und was muss gelernt werden um die Voraussetzungen für individuelle und kollektive Entwicklungen zu schaffen? Wo müssen Bildungsmittel bereit gestellt werden, um den sozialen Zusammenhalt der Gesellschaft zu gewährleisten? Die im internationalen Vergleich durchschnittliche Nutzung von Weiterbildung von Erwachsenen, die in den Weiterbildungsmustern gespiegelten sozialen Disparitäten und die grosse Zahl der jugendlichen Arbeitslosen zeigen die Schwerpunkte und gleichzeitig auch, in welchen Bereichen sich ein Zusammenschluss von Weiterbildungsfachkräften und –lobbyisten engagieren muss: in der von der Oberstufe der Volksschule bis in die ersten Lehrjahre reichenden Phase, bei den ausländischen Frauen, bei den schlecht qualifizierten AusländerInnen allgemein und schliesslich auch bei den unter ihrem Wert eingestuften AusländerInnen (Nachholbildung, Einladung zur Kaderausbildung, Validierung von vorhandenen Abschlüssen).
8. Die im Bericht dargestellten Bildungsangebote für Jugendliche vor dem und im Berufsbildungsalter weisen auf Lücken bezüglich der Vernetzung der Lebensbereiche (z.B. Ausbildung/Freizeit) und Probleme bei der Gestaltung von Übergängen hin (z.B. Schule/Berufsbildung) hin. Investitionen sind nicht nur für eine optimale Information an solchen Schnittstellen nötig (vgl. etwa die begrenzte Ausländertauglichkeit von auf dem Web aufgebauten Informationen), sondern mehr noch für die Herausbildung von Triagekompetenz und Coachingfunktionen. Offen ist die Frage, wer die Moderation übernehmen soll.
9. Obwohl die Volksschule nicht Teil der Recherche sein konnte, verweisen zahlreiche vorgefundene Problempunkte im Bereich Integration und (Weiter-)Bildung auf die Volksschule und die Notwendigkeit, sich über Standards an der Schnittstelle zur Sekundarstufe II zu einigen, insbesondere über die Zielsetzungen (wohl auch: individuellen Zielsetzungen) in den letzten beiden obligatorischen Schuljahren.

Mehr und mehr zeichnet sich *Integration* als umfassendes Oberziel ab, das mit den Instrumenten der (Weiter-)Bildung erreicht werden will. Die angeschnittenen Aspekte dieses Themas sind derart vielfältig, dass sie zunächst nur von einer kleinen heterogenen, aber zielbewussten Gruppe bearbeitet d.h. bewertet und gewichtet werden können. Als Ergebnis müssen eine Landkarte der Probleme und Aufgaben, die sinnvollen (bereits vorliegenden und zu entwickelnden) Lösungsvorschläge bzw. Massnahmen sowie eine Auflistung der einzubeziehenden Akteure herauschauen.

Die Chance der Verknüpfung von *Integration und Bildung* liegt in der Erarbeitung einer Gesamtschau und in der schrittweisen Zusammenführung der verzettelten Massnahmen und Akteure, welche im Moment zu sehr auf sich selber bezogen agieren. Das Risiko besteht darin, solche Integrationsarbeit nicht leisten zu können, weil sie zu ehrgeizig ausgelegt ist und – pessimistisch betrachtet – in einem föderalistischen Staat vielleicht gar nicht ein realistisches Ziel darstellen darf.

Wir nehmen den Anstoss der Auftraggeberin zur Gründung eines Forums im folgenden letzten Abschnitt auf und meinen, dass das minimale Ziel eines solchen Unterfangens wenigstens in der Stimulation und Unterstützung für zukunftsgerichtete Strukturen und Aktivitäten auf kommunaler Ebene liegen sollte. Dass es zuvorderst die Städte und Gemeinden mit vorwärts schauenden, auf eigenen Kräften aufbauenden AkteurInnen sind, die als Schrittmacher funktionieren, ist selbstverständlich.

6. Forum «Integration durch Bildung» - ein Vorschlag²²

6.1 Trägerschaft des Forums

In die *Trägerschaft* des Forums *Integration durch Bildung* sollen diejenigen Akteure eingebunden werden, die sich angemessen über Kompetenzen in den Bereichen *Migration, Bildung und Integration* ausweisen können, über ein hohes Mass an Unabhängigkeit verfügen, Ressourcen (finanzielle Mittel und/oder Know how) bereitstellen können und wollen und einen Teil der Vernetzungsarbeit des Forums übernehmen können.

Die Trägerschaft soll sich auf eine überschaubare Gruppe von Akteuren beschränken mit dem Ziel, grösstmögliche Handlungsfähigkeit zu bewahren.

6.2 Mitglieder/Nutzergruppen

Zu den potenziellen Mitgliedern gehören alle Einzelpersonen, Institutionen und VertreterInnen von Projekten, die sich mit Bildung, Weiterbildung von AusländerInnen, betrieblicher Weiterbildung, Erwachsenenbildung, Integration von AusländerInnen, kleinräumiger Bildungsarbeit, Ausländerorganisationen, Jugend usw. befassen. Insbesondere soll die Partizipation von Fachleuten und Ehrenamtlichen angestrebt werden, die eine pädagogische Funktion in der Erwachsenenbildung für AusländerInnen sowie im Umfeld der Berufsbildung innehaben (SprachlehrerInnen, ModeratorInnen, MediatorInnen und MultiplikatorInnen). Namentlich ist eine Beteiligung folgender Akteure anzustreben:

- Lokale Trägerschaften von Weiterbildung
- Integrationsbeauftragte, -fachstellen
- Vereine im Umfeld von Integrationsmassnahmen
- Berufs- und LaufbahnberaterInnen
- KMU (Ebene Geschäftsleitung, Personalverantwortliche)
- PraxisforscherInnen

6.3 Aufgaben und Ziele, Forumsthemen

Als Anlaufstelle und Plattform für alle Akteure, die in ihrer beruflichen Funktion mit der Weiterbildung von AusländerInnen sowie mit der beruflichen Integration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen befasst sind, müsste das Forum *Integration durch Bildung* folgende Aufgaben und Ziele verfolgen:

- Allgemeine Sensibilisierung für das Thema Integration durch (Weiter-)Bildung.

²² Arbeitstitel. Es muss sich noch zeigen, welche Breite der Thematik ein Forum abdecken kann oder sinnvollerweise abdecken sollte.

- Angehen der Thematik *Integration durch Bildung* unter bildungspolitischen Gesichtspunkten.
- Dokumentation und Verbreitung von Know how: Theorie, Praxiswissen, good practice, Praxisreflexion, Forschungsergebnisse.
- Aufgreifen von Ideen, Unterstützung und Förderung (Propagieren) von laufenden, insbesondere innovativen Initiativen, fachlicher Austausch.
- Förderung und Unterstützung von kommunalen Netzwerken.
- Weiterbildung/Wissensdiffusion.
- Vermittlung von Fachleuten.
- Ermitteln von innovativen Akteuren aus Unternehmungen (insbesondere aus Branchen mit hohen Ausländeranteilen in der Belegschaft), die als Multiplikatoren funktionieren können.
- Dialog zwischen Akteuren der Personalabteilungen, auf interkulturelle Vermittlung spezialisierten WeiterbildnerInnen und Integrationsbeauftragten: Zusammenbringen von betrieblicher Logik und öffentlichen Anliegen.

Am Anfang der Forumsaktivitäten wird das Erarbeiten von strategischen Zielsetzungen stehen sowie die Planung der Aktivitäten der ersten drei Jahre. Wir gehen davon aus, dass es innerhalb dieser Frist gelingen muss, das Forum bei allen Angehörigen der Zielgruppe als Referenzpunkt für Fragen der Weiterbildung von AusländerInnen bekanntzumachen. Zwar ist es schwierig, die Zusammensetzung von Foren bis ins Letzte zu beeinflussen. Dennoch sollten geeignete Vorkehrungen diskutiert werden, mit denen vor allem diejenigen Personen angezogen werden, die

- eine Nähe zu praktischen Fragen haben und diese zu reflektieren bereit/fähig sind
- eine Nähe zu den Zielgruppen im Bereich Berufsbildung, Weiterbildung von AusländerInnen haben, also mit diesen zu kommunizieren gewohnt sind und schliesslich, mittelfristig,
- auch einen Zugang zu finanzierenden Stellen haben.

Eine grosse Herausforderung wird darin bestehen, die verschiedenen Unternehmenskulturen der Beteiligten (Wirtschaftsunternehmen, Weiterbildungspraxis, öffentliche Verwaltung, Vereine/Projektgruppen) zu integrieren. So kann die Atmosphäre für einen fruchtbaren, ergebnisreichen Dialog generiert werden.

Das Thema *Integration durch Bildung* soll nicht auf die Weiterbildung ausländischer Personen eingeschränkt, sondern ergänzt werden durch den Jugendbereich.

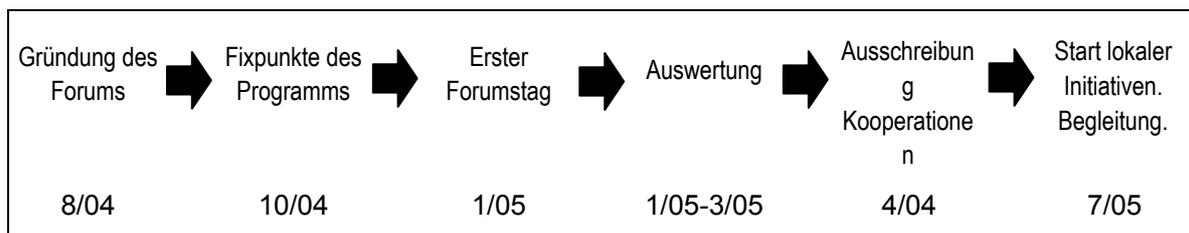
Zu behandelnde Gegenstände sind:

- a) Inventar der Integrationsthemen bzw. -wege (Relevanz für das Forum, Priorisierung)
- b) Bezeichnen spezifischer Zielgruppen (z.B. erwerbstätige Frauen, nicht erwerbstätige Frauen, Arbeitnehmer im mittleren Lebensabschnitt ohne landessprachliche Kenntnisse, Jugendliche usw.)
- c) Vernetzung der Lebenswelten von Jugendlichen
- d) Zugang zur betrieblichen Weiterbildung, Abbau von Lernhemmnissen
- e) Nachholbildung, Nachqualifizierung

- f) Validierung ausländischer Zertifikate
- g) Anerkennung/Verwertung ausserberuflicher Erfahrungen
- h) Zugang zur ausserbetrieblichen Weiterbildung, Verbesserung der Rahmenbedingungen für den Besuch von Weiterbildung
- i) Vernetzung von betrieblicher und ausserbetrieblicher Weiterbildung

6.4 Vorgehen und Elemente eines Zeitplans

Der Ablauf kann wie folgt aussehen:



Zunächst wird die Forums-Trägerschaft gemeinsam die Zielsetzungen, das Programm, das Vorgehen und den möglichen Zeitplan festlegen. Diese Fixpunkte des Programms werden an einem ersten Forumstag den Forumsmitgliedern (s. 6.2) kommuniziert und die Reaktionen ausgewertet. Eine erste praktische Umsetzung erfolgt in Zusammenarbeit mit 6-10 Kooperationspartnern (lokale Initiativen). Diese stellen das Laboratorium dar, in dem die Chancen und Grenzen lokaler Initiativen und Vernetzung von Weiterbildungsaktivitäten für AusländerInnen ausgelotet werden.

Das Forum funktioniert von Beginn als Innovationsmotor, Motivator, Coach, Drehscheibe für Informationen. Die Impulse kommen einerseits aus eigenen Recherchen, fachlichen Kontakten und Forschung und andererseits aus seitens der lokalen Initiativen, die im Forum einen Ort und Ansprechpartner haben, um ihre lokalen Aktivitäten zu begutachten, diskutieren und in ein grösseres Netzwerk zu integrieren.

Anmerkung zu den lokalen Initiativen (Kooperationspartner)

Bei den *Gemeinden*, die heute die Integrationspolitik formell wesentlich umsetzen, ist häufig eine eingeschränkte Perspektive feststellbar: Massnahmen für MigrantInnen brechen meist nach dem obligatorischen Bereich der Schule ab; allenfalls gibt es Aktivitäten auch im Altersbereich oder im Nachobligatorium der Volksschule (Jugendarbeit, Sprachkurse, Integrationskurse usw.). Hier soll eine Ausweitung der Integrationsaktivitäten auf weitere Zielgruppen (v.a. Erwachsene) erfolgen. Zur Belebung und Ausdehnung der Aktivitäten tragen unter anderem die Integrationsprogramme der EKA bei.

Der Weg, *die Unternehmen* in Bildungsprojekte einzubinden, dürfte kaum über offiziell eingerichtete Kanäle (Branchenverbände, Meinungsführer auf höchster Ebene) erfolgen, sondern eher kleinräumig, lokal und basierend auf der persönlichen gegenseitigen Wertschätzung der Beteiligten. Sind die Voraussetzungen zu solchem Vorgehen erfüllt, kann sowohl *top down* als auch *bottom up* vorgegangen werden.

Die grosse Herausforderung ist nun, wie sich die lokalen, mit öffentlichen Mitteln finanzierten Integrationsmassnahmen mit Weiterbildungscharakter oder –elementen in die Betriebe ausdehnen und mit diesen vernetzen können, welche Formen und Inhalte sie annehmen sollen und wie sie finanziert werden.

Tatsächlich engagiert sich für das Thema *Weiterbildung von MigrantInnen* in den Unternehmen noch keine Lobby. Die Anbieter von Massnahmen sowie die finanzierenden Stellen bewegen sich allgemein im Bereich Weiterbildung von MigrantInnen. Der Zugang zu den Unternehmen ist noch ungeklärt, wenn auch Erfahrungen mit anderen Themen weiterhelfen können (s. oben). Hier kann das Forum *Integration durch Bildung* eine bedeutsame Rolle spielen: Strategische Hilfestellung, Vermittlung von Know how, evtl. auch Wege aufzeigen, wie der Zugang zu den Unternehmungen leichter fällt.

Folgender Vorgehensweg ist denkbar um das Vorhaben *Integration durch Bildung* dezentral (lokale Initiativen) umzusetzen:

1. Am Anfang stehen die Bestandesaufnahme (a) betriebliche und ausserbetriebliche Weiterbildungsaktivitäten für AusländerInnen; b) Integrationswege für Jugendliche: Projekte, Akteure/Zielgruppen, Ideen, Geldgeber usw.) im vorgesehenen Aktionskreis (Kontext) sowie der Diskurs über die Erfolg versprechenden Optionen.
2. Im zweiten Schritt werden die möglichen Verknüpfungen zwischen ausserbetrieblichen Integrationsaktivitäten und Aktivitäten am Arbeitsplatz eruiert. In dieser Phase werden für Unternehmen vorstellbare und Nutzen bringende Massnahmen bezeichnet und evaluiert.
3. Nach erfolgreicher Suche von Schlüsselpersonen aus Unternehmungen werden mit diesen die Bedürfnisse, Möglichkeiten und Grenzen des Betriebes und der Mitarbeitenden bezeichnet sowie die Erwartungen an externe Akteure (z.B. Integrationsfachstelle, Kirchen, andere lokale Akteure) konkretisiert.
4. Eingrenzen der Möglichkeiten auf sinnvolle, d.h. für die ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen nützliche Massnahmen, gefolgt vom Studium der Machbarkeit und Finanzierbarkeit und der Nutzenabwägung.
5. Planung und Durchführung (Konkretisierung). Diese Schritte sollen vorzugsweise in einem überschaubaren Rahmen erfolgen, der im übrigen leicht auf andere Kontexte übertragen werden kann. Dies bedingt Versuchsanlagen, in denen *bodennah* agiert wird, die also mit Ressourcen auskommen müssen, die langfristig und mit hoher Wahrscheinlichkeit auch anderswo erschlossen werden können.

Mit besonderer Sorgfalt ist auf die übernommenen Positionen und Funktionen der verschiedenen Akteure zu achten. Grundsätzlich geht es darum, dass alle Beteiligten ihre Erfahrungen einbringen und dabei selber, vermittels der Kooperation und des Austauschs mit anderen (Vernetzung) den eigenen Zielsetzungen näher kommen können.

Anhang

A1: Verzeichnis benützter Literatur und Dokumente

- Aebi, Doris (1995). Weiterbildung zwischen Markt und Staat. Chur und Zürich: Rüegger
- Auernheimer, Georg (1988). Der sogenannte Kulturkonflikt. Orientierungsprobleme ausländischer Jugendlicher. Frankfurt/Main New York: Campus.
- Bolzmann, Claudio; Fibbi, Rosita; Vial, Marie (2003). Secondas – Secondos: le processus d'intégration des jeunes adultes issus de la migration espagnole et italienne en Suisse. Zürich: Seismo.
- Bourdieu, Pierre (1982). Die feinen Unterschiede. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre (1985). Sozialer Raum und Klassen. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Buchmann, Marlis und Sacchi, Stefan (1999). Weiterbildung und Beschäftigungschancen. Chur und Zürich: Rüegger.
- Bundesamt für Statistik (1997). Weiterbildung in der Schweiz. Bern: BFS.
- Bundesamt für Statistik (2001). Weiterbildung in der Schweiz. Eine Auswertung der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 1996-2000. Neuchâtel: BFS.
- Bundesamt für Statistik (2002). Räumliche und strukturelle Bevölkerungsdynamik der Schweiz 1990-2000. Neuchâtel: BFS.
- Bundesamt für Statistik (2003). SAKE 2002 in Kürze. Neuchâtel: BFS.
- Eidgenössische Ausländerkommission EKA (1999). Die Integration der Migrantinnen und Migranten in der Schweiz. Fakten, Handlungsbereich, Postulate. Bern: EKA.
- Eidg. Koordinationskommission für Familienfragen EKFF (2002). Familie und Migration. Bern: BSV.
- Eidgenössische Kommission für Jugendfragen EKJ (2003). Integrationspolitik: jugendgerecht? Bericht zur Bieler Tagung der EKJ vom 21./22. November. Bern: EKJ.
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (1999). Quantitative Evaluation der ersten Vergabeperiode 1996-1998. Bern: EBG.
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (2000). Evaluation der Ergebnisse und Wirkungen der 1999 abgeschlossenen Projekte. Bern: EBG.
- Gertsch, Marianne; Gerlings, Alexander; Modetta, Caterina (1999). Der Lehrstellenbeschluss: Evaluation: Studie über Brückenangebote. Bern: KWB, Universität Bern.
- Gonon, Philippe; Schläfli, André (2002). Kooperationspotenziale zwischen kleinen und mittelständischen Betrieben und Bildungsinstitutionen in der Weiterbildung. KTI-Projekt 5298.1 BFS. Zwischenbericht über Periode vom 1.9.01 - 31.8.02.
- Hählen, Klaus; Marti, Daniel; Meyer, Carole; Suter, Alice (1998): Leere ohne Lehre? Lebensbewältigung und subjektive Deutungsmuster lehrstellenloser Schulabgängerinnen. Bern: Edition Soziothek.
- Hanhart, Siegfried; Schulz, H.-R. et al. (2002). Zusammenfassung von in 23 Unternehmen durchgeführten Interviews (Fallstudien). www.unige.ch/fapse/pnr43.

- Juhász, Anne und Mey, Eva (2003). «Desintegration» oder «gelungene Integration» der Zweiten Generation? Zürich: Swiss Journal of Sociology, 29 (1): 115-139.
- Karrer, Dieter (2000). Die Last des Unterschieds: Biographie, Lebensführung und Habitus von Arbeitern und Angestellten im Vergleich. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Klubschule Migros (2003). Grobstrategie Klubschule.
- Lauenstein, H. (2001). Schulische und berufliche Aus- und Weiterbildung. (K)Eine Frage nationaler Herkunft und aktueller Staatsangehörigkeit? Lizentiatsarbeit. Zürich: Soziologisches Institut.
- Mahnig, Hans und Niederberger, Josef Martin (2000). Die Integration der ausländischen Bevölkerung in Gemeinschaftszentren. Forschungsbericht 16. Neuchâtel: SFM.
- Merz-Benz, Peter-Ulrich und Vogel, Christian (2002). «Ausländerintegration und Gemeinschaftsbewusstsein in der Schweiz». Universität Zürich. Unveröffentlichtes Manuskript.
- Meyer, Thomas (2003). TREE-Projekt. Bern: SNF.
- Neckel, Sighard (1991). Status und Scham: zur symbolischen Reproduktion sozialer Ungleichheit. Frankfurt/Main: Campus.
- Niederberger, Josef Martin; Achermann, Christin (2003). Brückenangebote: Anerkennung, Struktur und Funktion. Die Rolle von Geschlecht und Nationalität. Neuchâtel: FSM.
- Niederberger, Josef Martin (2002). Ausländerinnen und SchweizerInnen in Zwischenlösungen. (www.kwb.unibe.ch/nfp43/doku/306-310.pdf).
- OCED (2003). Beyond Rhetoric: Adult Learning Policies and Practices. Paris: OCED.
- OECD/Zentrum für Forschung und Innovation im Bildungswesen CERI (1996). Indikatoren für Bildungssysteme, Bildung auf einen Blick. Paris: OCED.
- Otto, Hans-Uwe und Thiersch, Hans Hg. (2001). Handbuch der Sozialarbeit/Sozialpädagogik. Neuwied: Luchterhand.
- Schelsky, Helmut (1957). Die skeptische Generation. Eine Soziologie der deutschen Jugend. Düsseldorf.
- Schläfli, André und Gonon, Philipp (1999). Weiterbildung in der Schweiz. Frankfurt/M: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung.
- Schröder-Naef, Regula (1997). Warum Erwachsene (nicht) lernen. Chur/Zürich: Rüegger.
- Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren EDK (2000). Ausbildung und Integration von fremdsprachigen Jugendlichen auf der Sekundarstufe II. Bern: EDK.
- Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren EDK (1999). Erwachsenenbildung in den Kantonen. Bern: EDK.
- Stiftung ECAP (2002). Jahresbericht 2001. Zürich: ECAP.
- Suter, Christian, Hg. (2000). Sozialbericht 2000. Zürich: Seismo.
- Terra cognita Nummern 1, 2 und 3/2003. Bern: EKA.
- Volf Patrik und Bauböck, Rainer (2001). Wege zur Integration. Was man gegen Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit tun kann. Klagenfurt: Drawa.
- Wittensöldner, Monika und Bärlocher, Helen (2003). Evaluation des Motivationssemesters *junior power*. Diplomarbeit HSSAZ (TSA 1998-2002).

Zeugin, Peter; Gros, Dominique; Landert, Charles; Panchaud, Christine; Hüttner, Eveline (1988).
Jugendkultur in der Schweiz. Unveröffentlichtes Manuskript.

A2: Liste der kontaktierten Personen

Altorfer, Heinz, Migros Kulturprozent, Life&Work, Zürich
Bach Dagmar; Sozialdepartement/Ergänzender Arbeitsmarkt, Zürich
Ferrero Ornella; kabel Zürcher Oberland, Uster.
Hürzeler, Cornelia, Migros Kulturprozent, Life&Work, Zürich
Indermühle Annina; Geschäftsstelle Incluso, Bern
Jahreiss Fiammetta; Stiftung ECAP, Zürich
Knutti Peter, Sekretär der Deutschschweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz, Luzern
Kraut Irene; Schulleiterin Sonderklassen D, Schulhaus Riedtli, Zürich
Kurmman, Luzia, Migros Kulturprozent, Life&Work, Zürich
Lischer Rolf; BFS Schul- und Berufsbildung, Neuchâtel
Makosch Mike, Koordinationsstelle der Klubschulen, Zürich
Marty Res; Geschäftsführer SVB, Zürich
Meier Christof; EKA, Bern
Merz Niklaus; Zentralsekretär GGG, Basel
Oehler Patrick; InTeam, Basel
Pfeiffer Véronique; Oberstufenlehrerin, Präsidentin DfA, Zürich
Rusca Susanna; Geschäftsleiterin Glattwägs-Nahtstelle-Scala, Zürich
Schelldorfer Karin; Transit/Transit Plus, Koordinationsstelle für Arbeitsprojekte, Winterthur
Schläfli André; sveb, Zürich
Schmid Walter, Vizepräsident EKA, Bern
Trempp Johanna, FiF Fachstelle für Integrationsfragen, Zürich
Willi André; Verein JoB
Wohlwend Erich; Transit/Transit Plus, Koordinationsstelle für Arbeitsprojekte, Winterthur
Wolfer Martin; Projekt Glattwägs-Nahtstelle-Scala, Leiter Nahtstelle, Zürich

A3: Hearing vom 4. März 2004 zum Bericht "Integration durch Bildung"

Protokoll

09.00 – 12.30 Uhr am Sitz der Direktion Kulturelles und Soziales Migros-Genossenschafts-Bund,
Habsburgstr. 9, 8037 Zürich

Teilnehmer:

Autor des Berichts:	Charles Landert
Weitere Teilnehmer/innen:	
Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz	Peter Knutti
Eidgenössische Ausländerkommission EKA	Christof Meier
Fachstelle für Interkulturelle Fragen der Stadt Zürich	Isabel Bartal
Kantonale Integrationsstelle des Kantons Basel-Stadt	Thomas Kessler
Lehrstellenprojekt 16+	Helgard Christen
MGB-Koordinationsstelle der Klubschulen, Abteilung	Mike Makosch
MGB-Koordinationsstelle der Klubschulen, Abteilung	Clément Zürn
MGB Life & Work	Cornelia Hürzeler
MGB Life & Work	Luzia Kurmann
MGB Life & Work (Moderation)	Heinz Altorfer
Personal- und Organisationsentwicklung	Ruedi Winkler
Schweiz. Verband für Weiterbildung SVEB	André Schläfli
Schweiz. Verband für Weiterbildung SVEB	Ruth Jermann
Stiftung/Fondazione ECAP	Guglielmo Bozzolini
Stiftung/Fondazione ECAP	Fiammetta Jahreiss
Protokoll:	Carl Rohrer

1. Einleitung, Vorstellungsrunde

H. Altorfer stellt kurz die Zielsetzung des Kulturprozents und des vorliegenden Projekts vor. Ein grosser Teil des Kulturprozents wird in der Direktion Kulturelles und Soziales des MGB eingesetzt. Eine Abteilung hiervon ist Life & Work. Sie befasst sich mit sozialen und gesellschaftlichen Themen: mit der Zivilgesellschaft, mit Fragen der Arbeitswelt, der Integration, mit Gender-, Jugend- und Altersfragen usw. Life & Work versteht sich als Vernetzer, Impulsgeber in der Sozial-, Kultur- und auch in der Bildungslandschaft. Bezüglich letzterer ist die Koordinationsstelle der Klubschulen innerhalb des MGB Seniorpartner und sie war auch von Anfang an in dieses Projekt mit einbezogen. Zwei Fachbereiche von Life & Work sind besonders angesprochen: "Arbeit und Wandel" und "Migranten, Interkultur". Der erste hat vor allem mit dem Teil B des Berichts (über den Berufseintritt der Jugendlichen) zu tun, der zweite vor allem mit Teil A (über erwachsene Ausländer).

Das Ziel des Berichts ist es, etwas in Bewegung zu setzen. Darum erfolgt über die Bestandesaufnahme hinaus der Vorschlag zur Gründung eines Forums 'Integration durch Bildung'.

Der Bericht Landert soll nach dem Hearing nicht neu redigiert, sondern nur durch das vorliegende Protokoll ergänzt werden.

Vorstellungsrunde:

H. Altorfer leitet Life & Work; er ist zudem Vizepräsident der SSAB (Schweiz. Stiftung für audiovisuelle Bildungsangebote) und Mitglied der Nationalen Schweiz. UNESCO-Kommission, Sektion Bildung und Gesellschaft.

C. Landert führt mit drei Kollegen ein Forschungsbüro, das Mandate zu den Themen Schule, Bildung, Gesellschaft, Sozialwesen u.a. übernimmt.

H. Christen leitet das Lehrstellenprojekt 16+, das vom Büro für Gleichstellung getragen wird und das Migrantinnen beim Einstieg in die Berufswelt unterstützt.

C. Hürzeler betreut bei Life & Work den erwähnten Bereich 'Arbeit und Wandel', wo die Integration von jungen fremdsprachigen Personen ein Schwerpunkt ist.

C. Meier ist für die EKA tätig. Diese hat eine doppelte Funktion. Einerseits hat sie einen politischen und informationsbezogenen Auftrag in Ausländerfragen, andererseits ist sie für die operative Umsetzung des Integrationskredites zuständig. Für das Beitragsjahr 2004 stehen

14 Millionen Franken zu Verfügung. C. Meier ist Koordinator.

P. Knutti ist Geschäftsführer der Deutschschweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz DBK, die besonders bei der Einführung der Attest-Ausbildung ins neue Berufsbildungsgesetz stark engagiert war. Zuvor leitete er eine Berufsschule und noch vorher den Bereich Freizeit in der Koordinationsstelle der Klubschulen (KOST).

M. Makosch leitet dort den Bereich Sprachen. In bezug auf das vorliegende Projekt geht es ihm darum, die Zugänglichkeit der Sprachkurse für Migranten zu steigern und die Hemmschwellen abzubauen.

C. Zürn ist Mitarbeiter von Makosch. Er war Mitautor des Strategiepapiers der Klubschulen zum Bereich Sprachen, das unter anderem empfiehlt, sich mehr um Migranten zu kümmern.

G. Bozzolini ist Geschäftsleiter der Stiftung ECAP, ursprünglich eine gewerkschaftliche Einrichtung und seit den 1980er Jahren eine selbständige Stiftung.

F. Jahreiss, selbst Immigrantin aus Italien, leitet die Zweigstelle Zürich der ECAP. Mit dem Ziel der beruflichen und politischen Integration macht sie Angebote für Bildung und Berufsbildung.

R. Jermann organisierte als Mitarbeiterin des SVEB das Lernfestival 2002 und ist jetzt bereits an der Vorbereitung des nächsten Festivals 2005. Diese breite Motivationskampagne richtet sich insbesondere an bildungsferne Kreise.

A. Schläfli hat als Direktor des SVEB v.a. mit Bildungspolitik zu tun. Der SVEB ist Schnittstelle vieler öffentlicher und privater Partner. Er betreut auch Projekte, z.B. mit Bezug zum heutigen Thema ein solches zur Ausbildung von Sprachmittler/innen und interkulturellen Vermittler/innen und ein weiteres über die Evaluation von Sprachkompetenzen (in Zusammenarbeit mit der KOST und der Fachhochschule Winterthur).

R. Winkler ist Inhaber eines Büros für Personal- und Organisationsentwicklung. Er ist vom heutigen Thema vor allem betroffen als Präsident des Schweiz. Arbeiterhilfswerks und der Aufsichtskommission für die Erwachsenenbildung Zürich sowie als Mitglied des Vereins für die Anerkennung nicht-formell erworbener Kompetenzen.

I. Bartal, selbst Immigrantin aus Portugal, ist verantwortlich für den Bereich Projektmanagement und –beratung Integrationsförderung bei der Fachstelle für interkulturelle Fragen der Stadt Zürich.

C. Rohrer ist selbständiger Fachjournalist und Rechercheur im Bereich Erwachsenenbildung/Weiterbildung, daneben Fachreferent der SVEB-Bibliothek im

Informationszentrum der Pädagogischen Hochschule Zürich, letzteres aufgrund seiner langjährigen Mitarbeit beim SVEB.

T. Kessler ist Delegierter für Migrations- und Integrationsfragen des Kantons Basel-Stadt, Leiter kantonale Integrationsstelle und Anlaufstelle rassistischer Diskriminierung.

L. Kurmann ist bei Life & Work für Migration und Integration zuständig.

2. Kommentar von C. Landert zu seinem Bericht

Eine Schwierigkeit war die Abgrenzung; eigentlich hätte die Oberstufe der Volksschule, d.h. auf schweizerischer Ebene die EDK, auch einbezogen werden müssen. Folgende Punkte werden von Landert hervorgehoben:

- Integration wird als umfassender Vorgang mit sozialer, kultureller und beruflicher Komponente verstanden. Das Ziel der Erwerbsfähigkeit allein genügt nicht, weil es z.B. im Fall von Arbeitslosigkeit noch andere Stützen braucht. Wissen über die Gesellschaft ist also eine Vorstufe zur beruflichen Integration oder es muss nachgeholt werden.
- Integration funktioniert am besten, wenn sie sozial eingebettet ist, in Familie, Quartier, Gemeinde. Also nicht nur Institutionen der Weiterbildung sind erforderlich, sondern auch informelle Netzwerke, etwa für die Anwendung der Sprachkenntnisse. Dies ist von vielen Akteuren in den letzten 20 Jahren erkannt worden; vor allem Frauen haben sich hier vorwiegend ehrenamtlich eingesetzt.
- Ein zentraler Tatbestand ist die Bildungsungerechtigkeit bezüglich grosser Teilgruppen (namentlich der Frauen). Die verschiedenen Barrieren müssen mit verschiedenen Zugängen überwunden werden: über die Sprache, zeitliche Verfügbarkeit, örtliche und thematische Nähe. Bei der Gestaltung der Kurse bestimmt viel zu oft die Anbieter-Perspektive. Die Reichweite der Weiterbildung ist zu erhöhen. Ein Weg hierzu wären Bildungsgutscheine, die in mehrjährigen Pilotversuchen erprobt werden müssten.
- Spezielles Augenmerk verdienen die Oberstufe der Volksschule, die Frauen, schlecht Qualifizierte sowie Leute, die unter ihrem Wert eingestuft werden (und deren Potenzial sichtbar gemacht werden sollte).
- Statt punktuelle Projekte zu fördern, sollten wir Schnittstellen erkennen, Netzwerke schaffen, gesamthaft denken.

3. Gesamthafte Stellungnahmen zum Bericht

C. Meier sieht im Bericht und auch im Vorschlag eines Forums einen nationalen Charakter. Wenn das zutrifft, müssten die Westschweiz und des Tessins einbezogen werden, etwa mit Beispielen. Man könnte auch noch zwei, drei weitere Lücken erwähnen. Insgesamt erhält man aber einen guten Ueberblick über die wesentlichen Fragen; der Bericht ist eine wertvolle Grundlage.

R. Winkler lobt den breiten Ansatz des Berichts. Er vermisst aber etwas die Nähe zu den Zielgruppen. Welche Schwellen gibt es für sie objektiv und subjektiv? Was sagen sie dazu? Und wie verhält sich dies zu den effektiven Möglichkeiten? Bei der Wahl der Interviewpartner hat sich der Drall des Bildungswesens zu den gut Ausgebildeten durchgesetzt.

Auf die Frage des Moderators, ob er eine Hypothese zu den Zielgruppe habe, verweist Winkler auf die Studie von R. Schröder über die Erwachsenen, die Real- und Sekundarschulabschlüsse nachholten. Was da zum Vorschein gekommen ist, ist happig, wir bauen unabsichtlich Barrieren. Aber die Studie hat niemanden gross gekümmert. Die Ergebnisse gelten wohl auch für die Migranten.

I. Bartal lobt die geschaffene Uebersicht. Sie findet aber den Spannungsbogen zwischen den Teilen A und B etwas zu gross. Wir haben generell die Tendenz, die Migranten als Einheit zu sehen und damit die einzelnen Subgruppen in ihrer Vielgestaltigkeit zu übersehen. Die Fachstelle hat selbst bei gewissen Migranten nachgefragt, warum Deutschkurse für sie nicht oberste Priorität haben, und es stellte sich heraus, dass Integration kein Teil ihres Lebensentwurfs ist. "Erwachsene AusländerInnen" ist also ein zu grosser Topf, man müsste differenzieren nach Lebensphase, Bildungsstand und Herkunft ('kulturellem Rucksack').

A. Schläfli beurteilt den Bericht als umfassend, gut geschrieben und informativ. Es gibt wenig zu bemängeln; eher als Ergänzung könnte man Entwicklungen erwähnen, die seit der Abfassung passiert sind. Auffällig ist, dass die Teile A und B nicht analog ausgestaltet sind: zu den Angeboten für Jugendliche werden viele konkrete Beispiele gegeben, bezüglich Erwachsener hingegen nicht (man könnte etwa das SVEB-Projekt "Learners' Voice" erwähnen). Das Bindeglied zwischen den Teilen ist immerhin das Konzept 'Ausländer/in'. Hier gibt es drei Kernpunkte:

- Die Sprachschulung in ihrem Bezug zum Arbeitsplatz. Beim SVEB musste man oft ausländischen Teilnehmenden von Einsatzprogrammen elementare Techniken des Sprachenlernens zeigen.
- Die Standortbestimmung: die Leute haben oft kein Feeling für das, was sie können, die eigenen Fähigkeiten werden nicht erkannt.
- Die Anerkennung ausländischer Abschlüsse könnte die Integration am Arbeitsplatz klar unterstützen.

Mehr Aufschluss hätte man auch erwarten können bezüglich der Rollendifferenzierung zwischen den verschiedenen Institutionen. Was soll etwa das geplante Forum können, was die andern nicht machen? Bezüglich der Bildung Erwachsener gibt es sogar Unklarheiten zwischen einzelnen Bundesämtern. Wo gibt es Defizite bei bestimmten Institutionen? Welches ist die Rolle der Ausländerorganisationen? Haben sie nur eine politische Funktion bezüglich des Herkunftslandes oder auch eine Integrationsfunktion?

Man kann darüber hinaus prinzipiell die Frage nach den wünschbaren Strukturen stellen. Wir haben die Tendenz, für jedes Problem eine neue Dachstruktur zu schaffen (EduQua, Valida, SSAB usw.) Welches ist die weitere Rolle der EKA? Soll sie sich um das postulierte Forum kümmern, oder wer sonst?

H. Altorfer verweist für letztere Frage auf Teil 5.

G. Bozzolini findet den Bericht sehr gut, ebenso die Wahl der Themen und das Engagement des Migros-Kulturprozents. Die Problematik liegt anderswo: wir spüren, dass die Sparpolitik der öffentlichen Hand unseren Spielraum einschränkt. Umso mehr ist zu begrüßen, dass Private sich hier engagieren.

P. Knutti bezeichnet den Bericht ebenfalls als gut. Zu begrüßen ist etwa der Akzent auf der Anerkennung informell erworbener Kompetenzen. Ergänzend müsste man auf die Besonderheiten des schweizerischen Bildungssystems eingehen; Berufsverbände und Betriebe haben eine gesetzlich definierte Verantwortung. Zweitens könnte man ausführlicher auf den Freizeitbereich als Schauplatz der Integration eingehen.

Bezüglich Forum müsste man zunächst klarer gewisse Zielvorstellungen formulieren und dann von den realen Defiziten her feststellen, wo man konkret etwas verbessern könnte.

M. Makosch kann sich in der positiven Gesamtbeurteilung des Berichts den vorangehenden Voten anschliessen. Ihm fehlt das Eingehen auf die kulturelle und interkulturelle Kompetenz; diese kommt nicht automatisch mit der Sprache. Ein weiterer zu ergänzender Punkt ist die Anerkennung informell erworbener Sprachkompetenzen; es wird zu wenig herausgestellt, dass viele Ausländer/innen fast zu 50% bilingues sind.

G. Bozzolini möchte im Anschluss an Knutti doch auf einen Widerspruch hinweisen: die "Organisationen der Arbeitswelt" sind zwar im neuen Berufsbildungsgesetz genannt, aber in der Praxis fehlen die Arbeitgeber weitgehend bei der Aufgabe der Integration. De facto sind die Gewerkschaften die grössten Ausländerorganisationen der Schweiz. Dazu kommen paritätische, insbesondere für Weiterbildung zuständige Institutionen, z.B. im Baugewerbe.

T. Kessler möchte dem Bericht das Recht auf Lücken zugestehen. Ergänzend könnte man darauf hinweisen, dass die Behörden vielerorts Beachtliches leisten. Entscheidend sind die Aussagen der Synthese des Berichts über das Setting (Pt. 2, 7 und 9). Man sollte auch die vorhandenen Potenziale nutzen, etwa durch Pflege der jeweiligen Muttersprache. Familienplanung und -begleitung sind wichtig. Lücken bestehen vor allem im Vorschulbereich, anderes ist in guten Händen. Wir müssten vielleicht noch politischer diskutieren, einen klaren Gegenakzent gegen gewisse politische Entwicklungen setzen, die Anlass zu Sorge geben.

H. Altorfer möchte nur in einem Punkt etwas klären: die Beschränkung auf die Deutschschweiz beruht auf einem pragmatischen Ansatz des Auftraggebers.

C. Landert fügt bei, dass die Darstellung dieser einen Sprachregion kompliziert genug war; der Einbezug der Suisse romande und des Tessins hätte den Aufwand stark erhöht.

4. Bemerkungen zu Einzelaspekten

T. Kessler unterstreicht die Zielrichtung der Chancengleichheit in Pt. 5 der Synthese, die den Staat in Pflicht nimmt. Noch sind die Bildungschancen de facto etwa proportional zur Zahl der Bücher im Elternhaus. Die Forderung der Geschlechtergleichstellung ist in der Schweiz immer noch fast exotisch.

Das gilt auch bezüglich Einrichtungen der Kleinkindbetreuung; schon im Alter von einem bis vier Jahren muss gefördert werden. Schon beim Eintritt in den Kindergarten sind Kinder aus bildungsfernem Milieu mehrfach handicapiert, insbesondere vom dauernden Fernsehkonsum: Zähne verfault, ganz kleines Vokabular, sensomotorisch ungeschickt infolge mangelnder Bewegung. Das betrifft übrigens auch Schweizer Kinder aus dieser Schicht.

G. Bozzolini setzt ein Fragezeichen zur Formulierung "die enormen Leistungen der Arbeitswelt" (Synthese, Pt. 5). Die Betriebe könnten mehr machen für die Integration. Die Arbeitgeber nehmen ihre Verantwortung nicht genügend wahr.

Pt. 7 der Synthese stellt richtigerweise die Frage nach den Prioritäten, nach der Fokussierung. Unter den besonders erwähnten Gruppen fehlen aber die Migranten der ersten Generation, die heute 45-55 Jahre alt sind und z.T. in Berufen ohne Zukunft arbeiten. In ihre Ursprungsländer können oder wollen sie nicht zurückkehren. Sollen wir sie Sozialfälle werden lassen?

Helfen vielleicht Bildungsgutscheine? *Bozzolini* ist skeptisch, denn es sind vor allem die Bildungsgewohnten, die eine Wahl des Bildungsanbieters gemäss ihren Interessen treffen können. Wichtiger wäre eine Diskussion über den Bildungsurlaub im Sinne des Vorstosses von Nationalrat P. Rechsteiner; denn ein wichtiges Bildungshindernis sind die langen Arbeitszeiten. Aber auch die Kurskosten und die fehlende Motivation spielen eine Rolle.

A. Schläfli, der die Broschüre "Nachfrageorientierte Bildungsfinanzierung" (SKBF, 2002) mit herausgegeben hat, beurteilt die Bildungsgutscheine nicht generell so wie *Bozzolini*; sie können nützlich sein, aber es braucht Beratung und Hilfe bei der Standortbestimmung. Und es braucht auch mindestens mittelfristige Pilotversuche, sonst reagiert der Markt falsch. In Oesterreich z.B. sieht man bei längerer Versuchsdauer auch andere Effekte, so dass sogar Gewerkschaften dort Gutscheine anbieten.

R. Winkler würde statt der Prioritäten – die für jeden anders sind – lieber die Frage nach der Verantwortung ins Zentrum stellen. Wer ist wofür verantwortlich? Das Individuum? Der Arbeitgeber? Die Gewerkschaften? Der Staat? Im Bericht steht hierzu wenig. Es braucht eine gemeinsame Vorstellung der verschiedenen Akteure zu den beiden Hauptteilen des Berichts.

C. Meier schliesst hier an mit der Frage: Wo sind welche Akteure? Machen sie ihren Job, etwa die Berufsberatung, die Verbände? – Es geht zentral um institutionelle Oeffnung, sowohl untereinander wie gegenüber den Zielgruppen. Wir müssen bestimmte Angebote besser erreichbar machen. – Dabei ist zu unterscheiden zwischen Weiterbildung, während z.B. vier Stunden pro Woche, und Tagesstrukturen für Jugendliche. Letzteres ist sehr teuer, da kann die EKA nicht mit finanzieren. Aber diese intensive Dimension ist vielleicht wichtig für das Weiterdenken.

I. Bartal würde in Pt. 4 der Synthese bildungsnahe und -ferne Frauen nicht so scharf gegeneinander ausspielen.

H. Christen geht noch weiter: diese Einteilung ist relativ, eine junge Frau, die ein passendes Lernangebot gefunden hat, kommt ganz schnell von bildungsfern zu bildungsnah!

H. Altorfer stellt die Zwischenfrage, ob wir den Fokus auf den Zielgruppen der Teile A und B beibehalten oder alle Lebensphasen mit einbeziehen wollen.

P. Knutti unterstreicht nochmals die Bedeutung des Berufsabschlusses: für die erste Generation von Immigranten ist er neu, aber schon deren Kinder kommen damit zurande; das hat sogar noch bei den ex-jugoslawischen Jugendlichen der 90er-Jahre funktioniert. Die EDK setzt darum einen Schwerpunkt auf den Uebergang Volksschule-Beruf.

Die mit dem neuen BBG eingeführte Attest-Stufe bietet noch zusätzliche Integrationschancen für wenig Qualifizierte, z.B. im Gesundheitsbereich. Leute, die bereits im Arbeitsprozess integriert sind, können diese Stufe schaffen.

C. Meier antwortet auf Altorfers Frage mit 'sowohl als auch': diese zwei Akzente sind richtig, aber auch der Bogen, der alle Lebensphasen und Gruppen verbindet, ist wichtig. Das ist fast eine

Ueberforderung. Die Lösung ist eine Doppelstrategie, welche diese beiden Aufgaben auf verschiedene Akteure verteilt: für die Bearbeitung gewisser Fragen sind spezifische Organisationen sinnvoll; den offiziellen Stellen kommt die Rolle zu, den Ueberblick zu schaffen.

R. Winkler würde den beruflichen Bereich ins Zentrum stellen. Wieviel Integration ist nötig und gut? Man kann auch zu viel integrieren. Es gibt auch Leute, die sich ohne Sprachkenntnisse durchschlagen. Das Beispiel der verwahten Schweizer Kinder (siehe Kesslers 'Karies-Indikator') zeigt andererseits, dass sprachliche Integration nicht ein Allheilmittel ist.

A. Schläfli findet den grossen Bogen interessant; angesichts knapper Mittel befürwortet der SVEB aber die Konzentration auf einen Fokus, z.B. informelles Lernen (Beispiele FemmesTische, 'Lernen im Park' in Basel usw.) Hier ist eine Vielfalt von Initiativen gut; bei formeller Bildung, z.B. Modulen der Berufsbildung oder Sprachzertifikaten, sollte dagegen die Entwicklung eher zentralistischer vor sich gehen. – Welcher von den Sozialpartnern zu wenig an Bildung interessiert ist – in manchen Fällen gewinnt man den Eindruck, es seien eher die Gewerkschaften – müssen diese untereinander ausmachen und selbst Lösungen finden.

T. Kessler geht aus von der Frage: Wo ist ein starker Input nötig? Integrierte Nachholbildung usw. gibt es schon, das funktioniert. Nötig ist aber die Förderung der Gleichstellung, z.B. indirekt durch einen Kinderhort wie bei Roche in Basel. Umweltfaktoren entscheiden darüber, ob organisiertes Lernen ermöglicht oder verhindert wird. Kurz, nicht nur sprachliche Integration, sondern soziale Integration insgesamt ist wichtig.

Bozzolini meint zur obigen Frage von Altorfer, dass über Weiterbildung der Erwachsenen und über den Berufseintritt der Jugendlichen zwei getrennte Diskussionen zu führen sind. Denn überall im Bildungsbereich, wo man beides kombiniert, werden die Erwachsenen benachteiligt, wird die Weiterbildung marginalisiert. So sagt etwa das neue Berufsbildungsgesetz sehr viel mehr über die Grundausbildung als über die Weiterbildung.

5. Zur Frage einer Struktur für die Weiterarbeit

H. Altorfer betont einleitend, dass nicht hier und heute über die Gründung oder Ablehnung des im Bericht vorgeschlagenen Forums entschieden wird. In einem ersten Schritt geht es darum, welche Akteure in einem Netzwerk weiter zusammenarbeiten möchten. Erst in einem zweiten Schritt werden diese dann über die Modalitäten und die Struktur der Zusammenarbeit entscheiden.

C. Landert erläutert den Vorschlag eines Forums 'Integration durch Bildung'. Diese Idee ist von Seiten des Auftraggebers gekommen. Sie ist ein Impuls, der zur weiteren Zusammenarbeit motivieren soll. Damit gäben die Beteiligten ein deutliches Signal an die Gesellschaft, dass die Integration in bedeutendem Umfang von Bildung bzw. Weiterbildung abhängt. Die Idee eines Forums beruht auf der Ueberzeugung, dass der Erfolg der Integrationsbemühungen nicht nur von den konkreten Massnahmen und den daran Beteiligten abhängt, sondern auch davon, dass diese zusammen eine Lobby bilden.

Diese Konzeption hat auch Konsequenzen für die Rolle des Berichterstatters. Es war nicht seine Rolle, die politische Zuspitzung zu formulieren, die manche Voten des Hearings vermisst haben. Politische Anliegen vorbringen kann das Forum viel besser, denn es wird durch Vernetzung dazu beitragen, die Lebenswelt der Migranten zu organisieren und zu unterstützen. In drei, vier Jahren sollten erste Ergebnisse sichtbar werden.

Landerts eigene Erfahrungen zeigten ihm, dass bloss politische Forderungen nach Neuerungen in der Schweiz meistens auf Ablehnung stossen. Man muss vielmehr zunächst bestehende Ansätze vernetzen, vorzugsweise auf der Basis von Stadtquartieren. Da gibt es Vereine, Kurse, betriebliche Weiterbildung, Jugendarbeit, kirchliche Initiativen, Brückenangebote, Lehrstellen usw. Dieses Geflecht an sechs bis zehn Orten näher anzuschauen wäre ein Programmpunkt des Forums. In einem nächsten Schritt braucht es jemanden, der solches signalisiert.

H. Altorfer stellt nochmals die Frage, die der Forumsidee zugrundeliegt: Was fehlt in der Schweiz auf übergeordneter Ebene? Wer wäre dort Player? Grosse Organisationen, Gemeinden?

R. Winkler: Was fehlt, ist eine glaubwürdige Stimme, die gegensätzliche Interessen bündelt und nach aussen Lobbying machen kann. Eine zweite Funktion der Vernetzung müsste

Erfahrungsaustausch sein (aber nicht gegenseitige 'Bekehrung' zum eigenen Arbeitskonzept).
Drittens kann ein Forum gelungene Projekte einer Organisation glaubwürdiger herausstellen, als es diese selbst tun kann.

A. Schläfli nimmt an, dass das M-Kulturprozent allenfalls auch direkt Gemeinden unterstützen könnte, die etwas Nützliches für die Integration tun. Eine politische Funktion einer Vernetzungsstruktur sieht Schläfli weniger, da hier das M-Kulturprozent wohl nicht mitmachen würde.

Der SVEB könnte einen Beitrag leisten zum zentralen Thema des informellen Lernens. Zu diesem Thema gehört auch die Anerkennung früherer Lernerfahrungen. Es gibt auch informelles, unbewusstes didaktisch-methodisches Wissen bei den Lernenden, bei dem sich die Frage stellt, wie man das fruchtbar machen kann.

P. Knutti betrachtet den Vorschlag von A. Schläfli (Thema informelles Lernen) als eine mögliche Variante. Eine andere wäre ein Modellprojekt in einem konkreten Bereich, z.B. eine Struktur für Freiwillige, zu deren Weiterbildung und Unterstützung. Die Migros Klubschulen könnten eine wichtige Rolle spielen, ausserdem die Migros insgesamt als grosse Arbeitgeberin. Vielleicht könnte in diesem Rahmen etwas Modellhaftes entstehen.

C. Meier sieht als wichtigste Schwerpunkte nicht einzelne Aktivitäten, sondern die Schaffung und Verbreitung eines Ueberblicks sowie die Wahrnehmung von Aussenkontakten. Es fehlt eine Stelle, bei der man anfragen kann, wer macht was im Bereich X. Viele Akteure haben zwar eine nationale Perspektive; aber niemand ist in der Lage, die Uebersicht zu behalten. Die EKA? Sie wäre überfordert, denn wir müssten in 20 thematischen Bereichen diesen Ueberblick gewinnen. Wir brauchen eine Wissens-Plattform.

M. Makosch: Das Nahziel einer Auslegeordnung bedeutet nicht, dass wir uns auf die Gewinnung eines Ueberblicks beschränken. Es heisst auch nicht, dass wir versuchen, die Vielfalt zu kanalisieren. Drei Leitideen könnten uns weiterbringen:

- Die Vernetzung wäre auszuweiten auf die Westschweiz und das Tessin.
- Die EKA muss, soweit ihr das möglich ist, eine Uebersicht schaffen und diese verbreiten.

– Wir müssen die Akteure zusammenbringen, aber deren Vielfalt respektieren.

T. Kessler ist skeptisch gegenüber der Idee, noch ein Element mehr in die Landschaft zu setzen; das vergrössert nur die Unübersichtlichkeit und das Palaver.

Was wir eher brauchen, ist eine Art 'Avenir Suisse' (eine Mischung von Think Tank und Interessenvertretung) auf unserem Gebiet. Bei allem Gerede gibt es Tabus, kritische Punkte, die nicht genannt werden. Die Fachleute wissen, was zu tun wäre, aber das Problem ist das (langsame) Tempo des politischen Prozesses.

G. Bozzolini sieht als Ziel eines Netzwerks, den Kreis der Beteiligten zu erweitern, z.B. in Richtung Arbeitgeber. Bei Treffen zum Thema Lehrstellen fehlen jeweils die Firmen mit den meisten Lehrstellen. Wenn die dabei wären, wäre eine andere Qualität der Diskussion erreicht.

H. Altorfer stellt fest, dass die Vorstellungen von der Vernetzungsstruktur weit auseinander liegen. Es gibt aber gemeinsame Nenner: einerseits will niemand eine Superstruktur, die alles macht, andererseits gibt es aber ein gezieltes Interesse daran, über die einzelnen Institutionen hinaus einen 'Umbau' zu haben.

Altorfer legt zwei Grundsatz-Optionen zur Stellungnahme vor:

1. Wir bilden ein informelles Netz, das auf Abruf für bestimmte Fragestellungen und Ideen in Aktion tritt, so dass bilaterale Kontakte zur gegenseitigen Nutzung besonderer Kompetenzen entstünden.
2. Wir machen einen Zwischenschritt in Richtung nationale Uebersicht, ohne die gewachsene Vielfalt zu tangieren.

R. Winkler ist dafür, im Sinne der zweiten Option die Vorschläge 'Avenir suisse' (Kessler) und 'Plattform' (C. Meier) nochmals genauer anzuschauen. Eine dritte Option wäre die von Bozzolini skizzierte Oeffnung auf neue Gruppen (u.a. Arbeitgeber) hin.

C. Meier sieht die Plattform (nicht unbedingt eine solche im Internet) als Mittel zum Zweck, die Organisationen zu öffnen, neue Fragestellungen in die gegebenen Positionen hineinzubringen. Es braucht ein gemeinsames Ziel, eine Vision hinter der Struktur. Das informelle Netz ist keine Option, da es heute schon etwa so läuft.

H. Christen plädiert für informelle Netze. Wenn etwa mehrere kantonale Migrations-Kommissionen zusammenarbeiten, bringt das schon etwas.

C. Meier wendet ein, dass dies nur funktioniert in einem engen thematischen Bereich.

I. Bartal bestätigt dies, informelle Netze genügen nur bei gleichem Interesse, wenn z.B. Integrationsdelegierte unter ihresgleichen sind. Es ginge aber darum, auch Akteure zusammenzubringen, die in verschiedener Art tätig sind. Dafür braucht es ein gemeinsames Ziel, z.B. den Aufbau einer politischen Lobbyarbeit oder der Austausch von Strategien. Dieses Ziel muss im voraus definiert werden.

A. Schläfli erinnert daran, dass es für den Bereich Weiterbildung bereits das 'Forum Weiterbildung' auf nationaler Ebene gibt. Dort hat der SVEB sich stark engagiert und auch Ziele vorgegeben. – Primär von Interesse ist also: wer will und kann im Bereich Integration Auftraggeber sein, wer engagiert sich finanziell? Damit gibt er denn Ball an *C. Landert* und *H. Altorfer* zurück.

C. Meier erinnert daran, dass es Grundlagen-Arbeiten, Theorie, Studien gibt, auf die sich Forderungen abstützen lassen. Was fehlt, ist die legitimierende Stelle. Eine solche könnte vielleicht diese nationale Organisation sein.

C. Landert skizziert nochmals seine Idee der Multiplikation von lokalen Modellen von guter Praxis. Es gibt zu viele Zäune in der Schweiz, auf offiziellem Weg geht es im Föderalismus zu langsam.

H. Altorfer: Das Kulturprozent ist freier und schneller als eine politische Behörde. Es kann seine Funktion selbst definieren im Rahmen der Erwartungen. Altorfer schlägt folgende Schritte vor:

- Wir warten das Protokoll dieses Hearings ab und erwägen nochmals das Gesagte.
- Wir diskutieren intern, wie wir uns weiter engagieren wollen.
- Wir erarbeiten dann zwei, drei konkrete Optionen und geben sie in Vernehmlassung (oder machen sie zum Thema eines weiteren Treffens).
- Allenfalls können wir noch Partner aus der Romandie oder aus dem Tessin einbeziehen.
- Im Falle, dass keine Option allgemein interessiert, könnten Projekte bilateral oder in kleineren Kooperationsnetzen weiter verfolgt werden.

C. Meier ergänzt, dass eventuell, je nach Themenformulierung, der Integrationskredit in Anspruch genommen werden könnte.

H. Altorfer: Auch das Kulturprozent könnte helfen, eine Struktur auf die Beine zu stellen, sofern die Inhalte genügend Partner motivieren.