

---

**Zwischenbericht 2015**

**Pilotprojekt „Potenziale  
nutzen – Nachholbildung“**

**27.10.2015**

---

Im Auftrag von:

Staatssekretariat für Migration  
Sektion Entwicklung Integration

Valérie Wirth-Würgler

Autor:

Claudio Spadarotto  
[spadarotto@kek.ch](mailto:spadarotto@kek.ch)

Interviews:

Stefan von Bergen  
Christian Zeier

## INHALTSVERZEICHNIS

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS .....	2
1. AUSGANGSLAGE UND ZIELSETZUNG .....	3
<b>1.1 Ausgangslage .....</b>	<b>3</b>
<b>1.2 Kontext: Mobilisierung und Ausschöpfung des inländischen Potenzials .....</b>	<b>3</b>
<b>1.3 Aufbau Zwischenbericht.....</b>	<b>5</b>
2. VORSTUDIE POTENZIALE NUTZEN – NACHHOLBILDUNG (2011): VORGEHEN .....	7
<b>2.1 Beobachtungen und Schlussfolgerungen (2011).....</b>	<b>7</b>
2.1.1 Politische Ebene .....	7
2.1.2 Datenlage .....	7
2.1.3 Information.....	8
2.1.4 Fehlende Brücken und unterstützende Massnahmen.....	8
<b>2.2 Eckpunkte des Modellvorhabens .....</b>	<b>8</b>
2.2.1 Zielsetzungen .....	8
2.2.2 Zielgruppen und Fallgruppen.....	9
2.2.3 Projekt in zwei Phasen .....	9
3. PHASE 2 - UMSETZUNG .....	13
<b>3.1 Falltypen und –verläufe: Interviews mit Programmteilnehmenden .....</b>	<b>13</b>
<b>3.2 Porträt 1 – Herr D., Palästinenser, Jahrgang 1983, vorläufig Aufgenommener .....</b>	<b>14</b>
Thematische Hotspots und lessons learned .....	16
<b>3.3 Porträt 2 – Frau A., Türkei, Jahrgang 1985, anerkannter Flüchtling .....</b>	<b>19</b>
Thematische Hotspots und lessons learned .....	21
<b>3.4 Porträt 3 – Frau B., Russland, Jahrgang 1980, anerkannter Flüchtling.....</b>	<b>23</b>
Thematische Hotspots und lessons learned .....	25
<b>3.5 Porträt 4 – Herr C., Eritreer, Jahrgang 1974, anerkannter Flüchtling.....</b>	<b>27</b>
Thematische Hotspots und lessons learned .....	29
<b>3.6 Porträt 5 – Herr E., Eritrea, Jahrgang 1982, anerkannter Flüchtling .....</b>	<b>32</b>
Thematische Hotspots und lessons learned .....	34
<b>3.7 Porträt 6 – Frau F., Sri Lanka, Jahrgang 1984, anerkannter Flüchtling .....</b>	<b>36</b>
Thematische Hotspots und lessons learned .....	38

4.	ERSTE ZWISCHENERGEBNISSE PER JUNI 2015 .....	41
<b>4.1</b>	<b>Quantitative Aspekte – ab Projektbeginn bis Juni 2015.....</b>	<b>41</b>
4.1.1	Nutzung der Verfahren der Regelstruktur und Arbeitsmarktintegration .....	41
4.1.2	Austritte aus dem Pilotprojekt Phase 2: Oktober 2014 – Juni 2015.....	43
<b>4.2</b>	<b>Qualitative Aspekte: Zentrale Themenbereiche und Herausforderungen .....</b>	<b>44</b>
4.2.1	Themenfeld 1: Informationen zum Berufsabschluss und zur Nachholbildung für Erwachsene .	44
4.2.2	Themenfeld 2: Ermitteln und Erkennen von Kompetenzen und Potenzialen.....	45
4.2.3	Themenfeld 3: Erwerb der Landessprache .....	46
4.2.4	Themenfeld 4: Arbeitsmarktzugang .....	48
5.	ANHANG .....	50
<b>5.1</b>	<b>Interviews .....</b>	<b>50</b>
5.1.1	Programmteilnehmende .....	50
5.1.2	Coaches.....	50
5.1.3	Regelstruktur .....	50
5.1.4	Interviews und Porträts.....	50
<b>5.2</b>	<b>Andere Datenquellen / Literatur .....</b>	<b>51</b>
<b>5.3</b>	<b>Informationen zum Berufsabschluss für Erwachsene .....</b>	<b>52</b>
5.3.1	Berufliche Grundbildung mit Lehrvertrag.....	52
5.3.2	Verkürzte berufliche Grundbildung.....	52
5.3.3	Abschlussprüfung für Erwachsene (BBV Art. 32).....	52
5.3.4	Validierung von Bildungsleistungen .....	54
5.3.5	Berufsabschluss nachholen – vier Wege ein Ziel.....	55

## Abkürzungsverzeichnis

---

AOZ	Asyl-Organisation Zürich
AuG	Ausländergesetz
BBV	Verordnung über die Berufsbildung
BFS	Bundesamt für Statistik
CRUS	Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten (ab 1.1.2015 → swissuniversities)
EBA	Eidgenössisches Berufsattest
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
EPER	Entraide Protestante Suisse (dt. → HEKS)
EFTA	Europäische Freihandelsassoziation
EU	Europäische Union
FaBe	Fachfrau / Fachmann Betreuung
FKI	Fachkräfteinitiative
FL	Anerkannte Flüchtlinge (Ausweis B)
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
HEKS	Hilfswerk der evangelischen Kirchen Schweiz (frz. → EPER)
IPA / VPA	Individuelle praktische Arbeit / Vorgegebene praktische Arbeit
KOF	Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich
LAP	Lehrabschlussprüfung
OdA	Organisationen der Arbeitswelt
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
SAG	Stiftung Arbeitsgestaltung
SBBK	Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz
SBFI (BBT)	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (bis 31.12.2013: BBT)
SDBB	Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung   Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
SEM (BFM)	Staatssekretariat für Migration (bis 31.12.2014: BFM)
SKOS	Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe
swissuni- universities	Rektorenkonferenz der schweizerischen Hochschulen
TAK	Tripartite Agglomerationskonferenz
ük	Überbetriebliche Kurse
UNHCR	Hochkommissariat der Vereinten Nationen für Flüchtlinge
VA	Vorläufig aufgenommene Personen (Ausweis F)
VdA	Validation des acquis (Validierung von Bildungsleistungen)
WBF (EVD)	Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (bis 31.12.2012: EVD)
ZEMIS	Zentrales Migrationsinformationssystem

# 1. Ausgangslage und Zielsetzung

---

Die vergleichsweise geringe Erwerbsbeteiligung und die im Allgemeinen als prekär und volatil zu beurteilende Arbeitsmarktintegration von FL und VA sind seit vielen Jahren Gegenstand von politischen Diskussionen und öffentlich geführten, kontroversen Debatten. Der beanstandete Sachverhalt kann – je nach Messmethode mit unterschiedlichen Ergebnissen für die VA und FL – sowohl anhand der Daten der quartalsweisen Bestandesmessungen zur Erwerbstätigkeit dieser Bevölkerungsgruppen, als auch gestützt auf Verlaufsbeobachtungen, welche die Erwerbsbeteiligung in Abhängigkeit von der Aufenthaltsdauer in der Schweiz untersuchen, belegt werden<sup>1</sup>.

## 1.1 Ausgangslage

Wie die Praxis seit Langem weiss, gilt der vorstehende Befund grundsätzlich auch für gut qualifizierte FL und VA: Obschon diese häufig über ausländische Diplome und Abschlüsse und/oder über langjährige Berufserfahrung im Herkunftsland verfügen, weisen sie in der Schweiz meist keine ihrem Ausbildungsniveau und/oder ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeit adäquate Arbeitsmarktintegration auf. Dies ist irritierend, weil die Schweiz einerseits eine im internationalen Vergleich tiefe – und für gut qualifizierte Personen besonders tiefe – Erwerbslosenquote aufweist und andererseits, weil Schweizer Unternehmen ihren Fachkräftebedarf gezielt und in den letzten Jahren zunehmend über die Personenfreizügigkeit mit der EU/EFTA abdecken.

Um den Ursachen für die insgesamt unbefriedigende Erwerbsbeteiligung und Positionierung von gut qualifizierten FL und VA auf dem Schweizer Arbeitsmarkt näher zu ergründen und Verbesserungsmöglichkeiten zu erkennen, hat das BFM das Modellvorhaben „Potenziale nutzen – Nachholbildung“ (2013 – 2018) lanciert; dieses basiert auf den Ergebnissen einer Vorstudie (Spadarotto, 2011) und wurde im Mai 2012 ausgeschrieben.

## 1.2 Kontext: Mobilisierung und Ausschöpfung des inländischen Potenzials

Im Herbst 2011 hat das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung, WBF die sogenannte Fachkräfteinitiative, FKI lanciert (WBF, 2011). Diese soll den Fachkräftemangel, der sich aufgrund der demografischen Entwicklung und des technologischen Wandels in einzelnen Branchen und Berufen bereits zeigt oder ankündigt – und sich ab ca. 2020 noch verstärken wird (BFS, 2010) –, primär durch die Mobilisierung und Ausschöpfung der in der Schweiz vorhandenen Potenziale mildern helfen.

Nach langen Jahren der Lehrstellenknappheit und Engpässe am Übergang 1 von der Volksschule in die Sekundarstufe II, in denen sich die Berufsbildung mit zahlreichen und erfolgrei-

---

<sup>1</sup> *Bestandesmessung*: Anteil der zum Messzeitpunkt erwerbstätigen FL resp. VA an der Gesamtheit aller erwerbsfähigen FL resp. VA gemäss ZEMIS-Daten; *Verlaufsbeobachtung*: vgl. Spadarotto, C. & Morlok, M. et al. (2014).

chen gesetzlichen, inhaltlichen und organisatorischen Innovationen um die durch Jugend- respektive Ausbildungslosigkeit bedrohten und betroffenen Zielgruppen befasst hat, richtet sich der Systemfokus nun allmählich auf den auf breiterer Front sich abzeichnenden Fachkräftemangel und somit auf Erwachsene ohne berufliche Grundbildung als Potenzial aus: Mit ca. 400'000 Erwachsenen zwischen 25-54 Jahren<sup>2</sup> ohne nachobligatorischen Abschluss ist dieses Potenzial erheblich (SBFI 2014, S. 4).

Daran gemessen ist die Zahl der Abschlüsse jedoch relativ bescheiden und im Zeitverlauf nur geringfügig steigend: So haben im Jahr 2014 lediglich 7643 Personen ab 25 Jahren einen Abschluss auf Sekundarstufe II erlangt, wovon zwei Drittel eine reguläre oder eine verkürzte berufliche Grundbildung absolviert haben; die für Erwachsene geschaffenen Wege – direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren<sup>3</sup> und Validierungsverfahren – werden deutlich weniger häufig und je nach Kanton und Beruf zu sehr unterschiedlichen Anteilen beschriften (Wettstein 2015, S. 3). Es ist offensichtlich, dass die Berufsbildung auf Sekundarstufe II noch nicht „fit“ für eine Ausschöpfung des Potenzials von Erwachsenen ohne Berufsabschluss ist:

So stellt auch das SBFI in seinem Bericht (2014) fest, dass es auf konzeptioneller Ebene noch an Angeboten fehlt, die sich weit stärker als heute an den Lebenslagen, dem Bedarf und den Bedürfnissen der verschiedenen Zielgruppen orientieren. Im Bereich der Finanzierung schlägt das SBFI den Kantonen vor, „die Einhaltung der bestehenden Finanzierungsgrundsätze in der Berufsbildung zu überprüfen mit dem Ziel, dass Information, Beratung, Schul- und Verfahrenskosten für einen ersten Berufsabschluss auch bei Erwachsenen von der öffentlichen Hand getragen werden und dass auch Ausbildungsbeiträge zur Deckung der Lebenshaltungskosten gewährt werden“ (2014, S. 5).

Aufgrund der Annahme der Volksinitiative „gegen Masseneinwanderung“, welche den Fachkräftemangel weiter zu verschärfen droht, haben die FKI des Bundes und dadurch auch die Bestrebungen, Berufsabschlüsse von Erwachsenen ohne berufliche Grundbildung in breitem Ausmass zu fördern, stark an Bedeutung und politischem Gewicht gewonnen. So hat der Bundesrat die FKI im Juni 2014 als eine der wichtigsten Begleitmassnahmen für die Umsetzung des neuen Artikels 121a der Bundesverfassung deklariert und im Juni 2015 haben Bund und Kantone im Rahmen der erweiterten „Fachkräfteinitiative plus“ (WBF, 2015) vier zusätzlich Massnahmen beschlossen, wovon zwei insbesondere auch für die Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen (FL) und vorläufig aufgenommenen Personen (VA) von grosser Bedeutung sind:

- Schwerpunkt 3: Arbeitsmarkt- und Bildungsmassnahmen zur Nach-, Um- und Höherqualifizierung und zur Sicherung der tiefen Arbeitslosigkeit
  - 3.4: Verbesserung der Rahmenbedingungen für den Berufsabschluss und den Berufswechsel von Erwachsenen
- Schwerpunkt 4: Erhöhung der Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen
  - 4.1: Abbau rechtlicher Hürden

<sup>2</sup> In der Altersgruppe der 25-64 Jährigen verfügen im Jahr 2013 615'000 Personen über keinen Abschluss einer beruflichen Grundbildung (Wettstein, E. & Maurer, M. [2014], S. 4).

<sup>3</sup> Bei dieser für Erwachsene mit mindestens fünf Jahren Praxiserfahrung vorbehaltenen Form handelt es sich nicht um eine Neuerung, sondern um eine bereits im Jahr 1930 geschaffene Möglichkeit.

→ 4.2: Rahmenbedingungen für die Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen verbessern (Information, Bewilligungsverfahren, Qualifikationen)

→ 4.3: Prüfauftrag zur Verstärkung der Integration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen (Begleitmassnahme des BR vom 11.2.2015)

Das Modellvorhaben „Potenziale nutzen – Nachholbildung“ ist vom Bundesamt für Migration BFM praktisch zeitgleich mit der im Jahr 2011 lancierten FKI initiiert worden; es gelangte im Mai 2012 zur Ausschreibung und wird seit Sommer 2013 mit einer Laufzeit von fünf Jahren umgesetzt.

Wie der Berichterstattung nachfolgend entnommen werden kann, sind die Absichten, Zielsetzungen und insbesondere auch die zu meisternden Herausforderungen des Modellvorhabens kongruent mit den vorstehend skizzierten Ambitionen und Zielsetzungen der FKI und insbesondere der „FKI plus“: Erwerbsfähige FL und VA werden heute – richtiger- und vernünftigerweise – als Teil des inländischen Fachkräftepotenzials verstanden, das zur Milderung des sich anbahnenden Fachkräftemangels beitragen und dazu entsprechend befähigt werden soll.

Durch diese Einbindung von „Potenziale nutzen – Nachholbildung“ in die gesellschaftspolitisch bedeutsame FKI / FKI plus kann das Modellvorhaben resp. können und sollen FL und VA einen Beitrag zum Erfolg der FKI leisten, denn: Die Personengruppe der vorläufig Aufgenommenen und anerkannten Flüchtlinge ist eine statistische „Durchgangsgruppe“. Für den Zeitraum der ersten fünf bzw. sieben Jahre nach Einreise liegen umfassendere Daten vor. Mit der Bezeichnung „Durchgangsgruppe“ soll zum Ausdruck gebracht werden, dass statistisch ihr Bestand in den vergangenen Jahren numerisch in etwa stabil bei rund 30'000 Personen geblieben ist (rund 20'000 VA inkl. vorläufig aufgenommene Flüchtlinge und rund 10'000 Flüchtlinge mit B-Ausweis). Die Zusammensetzung hat sich aber jährlich relativ stark geändert. Jährlich werden rund 5'000 bis 8'000 Personen neu zu dieser Gruppe gezählt während ähnlich viele Personen statistisch aus ihr austreten. Seit dem Jahr 2014 liegt nun die Zahl der Eintritte (=Asylgewährungen, vorläufige Aufnahmen) rund doppelt so hoch: 2014 erhielten über 15'000 asylsuchende Personen einen Entscheid zur vorläufigen Aufnahme (VA) bzw. zur Asylgewährung (FL).

### 1.3 Aufbau Zwischenbericht

Mit dem vorliegenden Zwischenbericht 2015 wird eine erste Berichterstattung zum Modellvorhaben „Potenziale nutzen – Nachholbildung“ vorgenommen. Angesichts der noch kurzen Umsetzungsphase des Modellvorhabens und des Umstandes, dass auf Nachhaltigkeit angelegte Integrationsprozesse Zeit benötigen, können zum aktuellen Zeitpunkt lediglich erste Zwischenergebnisse präsentiert werden.

Aus diesem Grunde lassen wir – neben der Berichterstattung über die Ausgangslage und Eckpunkte des Vorhabens in **Kapitel 2** – die Projektteilnehmenden als Hauptakteurinnen und -akteure des Geschehens in **Kapitel 3** massgeblich zu Wort kommen: Stefan von Bergen und Christian Zeier – zwei erfahrene Journalisten – haben mit sechs Teilnehmerinnen und Teilnehmern Interviews geführt und deren Erfahrungen und Beobachtungen beim Versuch, im schweizerischen Arbeitsmarkt Fuss zu fassen, zu Porträts verdichtet.

In **Kapitel 4** werden die wichtigsten quantitativen Eckdaten präsentiert und erste Erkenntnisse aus den Erfahrungen in der Umsetzungsphase bis zum Zeitpunkt der Datenerhebung im Juni 2015 zusammengefasst. Weitere qualitative Aspekte sind in die Kommentare der externen Projektbegleitung zu den einzelnen Porträts (Thematische Hotspots und lessons learned) eingeflossen; diesen liegen Beobachtungen und Einschätzungen weiterer Interviewpartnerinnen und -partner (Coachs, Vertreterinnen und Vertreter Regelstruktur) zugrunde.



## 2. Vorstudie Potenziale nutzen – Nachholbildung (2011): Vorgehen

---

Mit der Vorstudie zum geplanten Modellvorhaben sollte sichergestellt werden, dass dieses möglichst passgenau auf die Erfahrungen der verschiedenen Akteure und ihrer Zielgruppen mit denjenigen Verfahren der Regelstruktur aufgesetzt werden kann, die für die Anerkennung und „Verwertbarkeit“ von im Ausland erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen zur Verfügung stehen.

Im Rahmen einer desk-study und von Interviews mit Vertretungen der relevanten Anerkennungs- und Zulassungsstellen sowie Integrationsakteuren im Migrationsbereich wurde deshalb geprüft, wie die Verfahren,

- bei diejenigen Akteuren, die sich mit der Arbeitsintegration von VA und FL professionell befassen, bekannt sind und für die kurz- oder mittelfristige Verbesserung der Arbeitsmarktchancen Betroffener genutzt werden;
- auf die Voraussetzungen der VA und FL abgestimmt sind resp. welche Rahmenbedingungen und Anforderungen sich für die Zielerreichung als förderlich oder eher als hinderlich erweisen;
- sich bereits auf die speziellen Situationen der VA und FL eingestellt haben oder dies in absehbarer Zukunft zu tun gedenken.

### 2.1 Beobachtungen und Schlussfolgerungen (2011)

Aus der Analyse der Verfahren und den Stellungnahmen der Akteure wurden in der Ende 2011 abgeschlossenen Vorstudie die wichtigsten Beobachtungen und Schlussfolgerungen wie folgt vier Themenbereichen zugeordnet:

#### 2.1.1 Politische Ebene

- Die geforderte raschmögliche Arbeitsmarktintegration von FL und VA setzt u.a. ausreichende Sprachkenntnisse, Kenntnisse des schweizerischen Arbeitsmarktes und Bildungssystems sowie Berufspraxis voraus. Aus politischen Gründen – insbesondere um „Pull-Effekte zu vermeiden – sollen resp. können diese Voraussetzungen jedoch nicht bereits während des Asylverfahrens im erforderlichen Ausmass geschaffen oder verbessert werden: Zwischen der Asylpolitik und der Integrationspolitik besteht ein Zielkonflikt.
- Der Begriff der „vorläufigen Aufnahme“ behindert die Arbeitsmarktintegration der Betroffenen und widerspricht einer langfristigen und nachhaltigen Integration, weil bei den Betrieben der Begriff und die Arbeitsmöglichkeiten der VA nicht oder nicht ausreichend bekannt sind.

#### 2.1.2 Datenlage

- Die schlechte Datenlage zu den Berufsbiographien der FL und VA führt zu ungenügenden Zielgruppenkenntnissen; es besteht die Gefahr, dass Chancen verpasst, inadäquate Laufbahnentscheide getroffen und zu tiefe Integrationsziele gesetzt und verfolgt werden.
- Die schlechte Datenlage und die defensive Informationspolitik der Regelstrukturen sind mitverantwortlich für die noch mangelhafte Sensibilität des Integrationssystems bezüglich des Nutzens einer Anerkennung von im Herkunftsland erworbenen Diplomen/Ausweisen und Kompetenzen.

### 2.1.3 Information

- Die bestehenden Verfahren im Bereich der Berufsbildung und der Hochschulen sind bei den Akteuren des Integrationsbereiches und der Sozialhilfe nur ungenügend bekannt.
- Die für eine adäquate Arbeitsmarktintegration von FL und VA relevanten Informationen sind über zahlreiche Informationsquellen verteilt und nicht bedarfsgerecht aufbereitet.
- Die für entsprechende Verfahren zuständigen Behörden und Instanzen „promoten“ ihre Verfahren nicht proaktiv und verstehen diese noch nicht als Bestandteil der Massnahmen zur Integrationsförderung und zum Schutz vor Diskriminierung (AuG, Art. 54).

### 2.1.4 Fehlende Brücken und unterstützende Massnahmen

- Die Betroffenen können die Verfahren ohne fachkundige Beratung und kontinuierliche Begleitung (Coaching) nicht nutzen. Die Verfahren selber können für die FL und VA und deren spezifische Probleme keinen bedarfsgerechten Support zur Verfügung stellen.
- Der Wechsel der Zuständigkeit während der Integrationsphase (Kanton → Gemeinde) kann zu Störungen und Brüchen des oft komplexen, individuellen Integrationsprozesses führen. Diese beeinträchtigen die adäquate Arbeitsmarktintegration.
- FL und VA, die
  - zwar über Diplome und Ausweise verfügen, diese jedoch nicht beibringen können oder
  - die über keine formalen Abschlüsse verfügen, jedoch durch die Art und den Umfang ihrer beruflichen Tätigkeiten im Herkunftsland als „gut qualifiziert“ einzustufen sind, haben im Rahmen der Verfahren (Ausnahme: Validierung von Bildungsleistungen) keine Möglichkeiten, ihre Qualifikationen und Kompetenzen nachzuweisen.

## 2.2 Eckpunkte des Modellvorhabens

### 2.2.1 Zielsetzungen

Gestützt auf diese Beobachtungen und Schlussfolgerungen wurden für das Modellvorhaben die folgenden Zielsetzungen festgelegt:

- Im Ausland erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen sowie langjährige Berufspraxis sollen in der Schweiz anerkannt werden und verwertbar sein, so dass „gut qualifizierte“ FL und VA eine ihrem Ausbildungsniveau und/oder ihrer beruflichen Tätigkeit im Herkunftsland angemessene Berufstätigkeit / Funktion ausüben können: Ziel ist eine, die Potenziale der FL und VA nutzende, möglichst adäquate Arbeitsmarktintegration.
- Coaching: Durch die fachkundige Beratung soll einerseits der Zugang zu den bestehenden Verfahren ermöglicht oder erleichtert werden; andererseits soll die individuelle und kontinuierliche Begleitung die Nutzung der bestehenden Verfahren gewährleisten.<sup>4</sup>
- Die Eignung der Verfahren für die Zielgruppen soll in der Praxis beobachtet und es sollen Rückschlüsse auf einen allfälligen Handlungsbedarf gezogen werden.

---

<sup>4</sup> Über das Modellvorhaben werden ausschliesslich die Kosten für das Coaching finanziert. Die Finanzierung von Ausgleichsmassnahmen o.ä. muss über die Integrationspauschale oder aus andern Quellen erfolgen.

## 2.2.2 Zielgruppen und Fallgruppen

Ausgehend von den in der Vorstudie diskutierten Verfahren zur Anerkennung von Qualifikationen, Kompetenzen und Berufspraxis und/oder deren Anrechnung im Rahmen eines Zulassungs- oder Qualifikationsverfahrens, werden die Projektteilnehmenden einer von vier Zielgruppen zugeteilt. Wer einer der vier Zielgruppen angehört, gilt im Sinne des Modellvorhabens als „gut qualifiziert“:

Zielgruppe 1:	Personen mit einem berufsbildenden Abschluss auf Sekundarstufe II
Zielgruppe 2:	Personen mit einem Fachhochschulabschluss (Fachhochschuldiplom)
Zielgruppe 3:	Personen mit einem Universitätsabschluss (universitäres Diplom)
Zielgruppe 4:	Personen ohne formalen Abschluss, die aber aufgrund der Art und des Umfangs ihrer beruflichen Tätigkeiten im Herkunftsland über arbeitsmarktrelevante Kompetenzen verfügen

Als Instrumente für die Realisierung einer adäquaten Arbeitsmarktintegration im Sinne des Modellvorhabens werden die in der Vorstudie diskutierten Anerkennungsverfahren und Erwachsenen offenstehenden Wege zum Abschluss einer beruflichen Grundbildung in neun Fallgruppen<sup>5</sup> gegliedert; diese können den Zielgruppen wie folgt zugeordnet werden:

Zielgruppe	Fallgruppe /(-pauschale)
1	1. Anerkennung ausländischer Berufsdiplome (Sek. II) ohne Ausgleichsmassnahme; Niveaubestätigung
1	2. Anerkennung ausländischer Berufsdiplome (Sek. II) mit Ausgleichsmassnahme
2	3. Anerkennung ausländischer Fachhochschuldiplome
3	4. Anerkennungsempfehlung für ausländische Hochschuldiplome (universitär)
Je nach Situation	5. Reguläre berufliche Grundbildung (mit Lehrvertrag)
	6. Verkürzte berufliche Grundbildung (mit Lehrvertrag)
	7. Qualifikationsverfahren für Erwachsene Art. 32 BBV (ohne Lehrvertrag)
	8. Validierung von Bildungsleistungen: Phasen 1-5 plus ergänzende Bildung
4	9. Adäquate Arbeitsmarktintegration von Personen ohne Abschluss

## 2.2.3 Projekt in zwei Phasen

Breiter angelegte Erhebungen der (Aus-)Bildungs- und Berufsbiographien von FL und VA werden weder im Rahmen des Asylverfahrens noch bei der Zuweisung an die Kantone vorgenommen. Es besteht somit Unklarheit über die Grösse und Zusammensetzung der im Sinne des Modellvorhabens als „gut qualifiziert“ zu beurteilenden Zielgruppe.

### Phase 1: Datenerhebung und Projektaufbau (November 2012 – September 2014)

- Screening: In einem *ersten Schritt* wurden bei 423 der insgesamt 756 Personen im erwerbsfähigen Alter, deren Asylgesuch zwischen Januar und Juni 2012 entschieden wurde, Angaben zur (Aus-)Bildungs- und Berufsbiographie erhoben. Die Screenings wurden durch sechs Organisationen in den Kantonen AI, AG, AR, BE, GE, GL, GR, JU, NE, SG, SH, TG, VD und ZH durchgeführt und im Februar 2013 abgeschlossen.

<sup>5</sup> In der Ausschreibung werden diese Kategorien als „Fallpauschalen (FP)“ deklariert; je nach Vorgehen wird von unterschiedlichen, durchschnittlichen Kosten für das Coaching der Teilnehmenden ausgegangen.

- Stichprobe 1: Aufgrund dieser Screenings wurde *in einem zweiten Schritt* gemäss den Vorschlägen der sechs Organisationen und nach Vorgabe des BFM eine ausgewogen zusammengesetzte, erste Stichprobe mit 102 Personen für die Projektumsetzung gebildet.
- Stichprobe 2: *In einem dritten Schritt* reichten sechs an den Screenings beteiligte Organisationen im März 2013 eine Offerte für die zweite Phase ein. Aufgrund der auf 56 Personen zu reduzierenden Stichprobe für Phase 2 erhielten im September 2013 drei Organisationen mit Projektteilnehmenden aus acht Kantonen den Zuschlag; es sind dies:
  - Asyl-Organisation Zürich, AOZ (Kt. ZH)
  - Entraide Protestante Suisse, EPER/HEKS (Kt. GE, VD)
  - Stiftung Arbeitsgestaltung, SAG (Kt. GL, GR, SG, SH, TG)
- Konsolidierung: In einem *vierten Schritt* wurden ab Oktober 2013 die für Phase 2 ausgewählten Personen durch die federführenden Institutionen zu Eintrittsgesprächen eingeladen. Die Begleitung der Teilnehmenden sowie die Erfassung der Daten durch die Coaches im Monitoring Instrument wurden zu diesem Zeitpunkt aufgenommen. Aufgrund der seit den Screenings verstrichenen Zeit war rund ein Drittel der ausgewählten FL / VA nicht mehr verfügbar oder schied aus verschiedenen Gründen (nicht dem Profil entsprechend [missverständliche Angaben im Screening-Gespräch], Stellenantritt, gesundheitliche und familiäre Probleme, andere Integrationsmassnahme bereits eingeleitet, keine Motivation mehr) in den ersten Wochen und Monaten aus dem Projekt aus. Es zeigte sich somit, dass die Lebenslagen der Zielgruppe sehr unterschiedlich sind und insbesondere einem raschen Wandel unterliegen können.
- Die hohe Fluktuation in Phase 1 hatte zur Folge, dass sich die für die Stichprobe 1 festgelegte Zusammensetzung veränderte und die Anzahl Teilnehmender nicht mehr gross genug war; dadurch waren die Zielsetzung des Pilotprojektes in Frage gestellt. Aus diesem Grunde mussten die drei Organisationen die nicht eingetretenen resp. frühzeitig ausgetretenen Projektteilnehmenden bis Ende September 2014 durch geeignete Personen ersetzen.

### **Phase 2: Umsetzung (ab Oktober 2014)**

Seit Oktober 2014 ist die Aufbauphase abgeschlossen. Die zu diesem Zeitpunkt am Projekt teilnehmenden 56 Personen bilden die Gruppe, deren Prozess der beruflichen Integration bis zum Ende der Umsetzungsphase im Dezember 2018 resp. bis zum Austritt aus dem Projekt beobachtet wird.

Die 56 Personen der definitiven Pilotgruppe werden nachfolgend anhand der folgenden Merkmale beschrieben:

### Aufenthaltsdauer bis zum Asylentscheid nach Status

- Bei über der Hälfte der 56 Teilnehmenden wurde der Asylentscheid spätestens 1 Jahr nach Einreise in die Schweiz getroffen.
- Status:
  - Anerkannte Flüchtlinge FL resp. BFlü (Ausweis B): 44 Personen (79%)
  - Vorläufig aufgenommenen Personen VA (Ausweis F): 6 Personen (11%)
  - Flüchtlinge mit vorläufiger Aufnahme FFlü (Ausweis F): 6 Personen (11%)

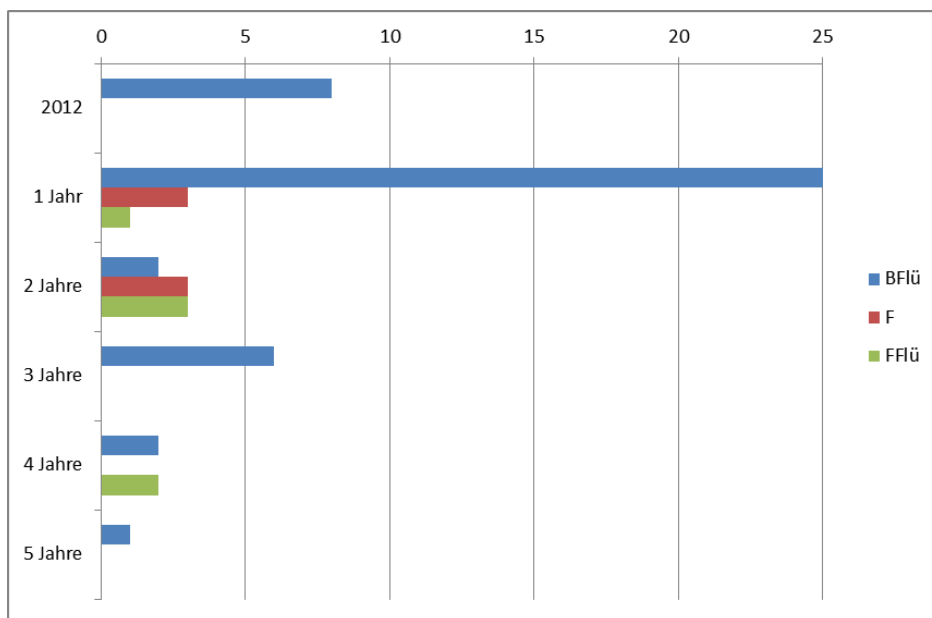


Abbildung 1: Aufenthaltsdauer bis zum Asylentscheid nach Status

### Herkunftsland

- Die Teilnehmenden am Modellvorhaben „Potenziale nutzen – Nachholbildung“ stammen aus 14 Ländern, davon über die Hälfte aus Eritrea und Syrien (54%).
- Die übrigen 26 Teilnehmenden (46%) stammen aus 12 Nationen.

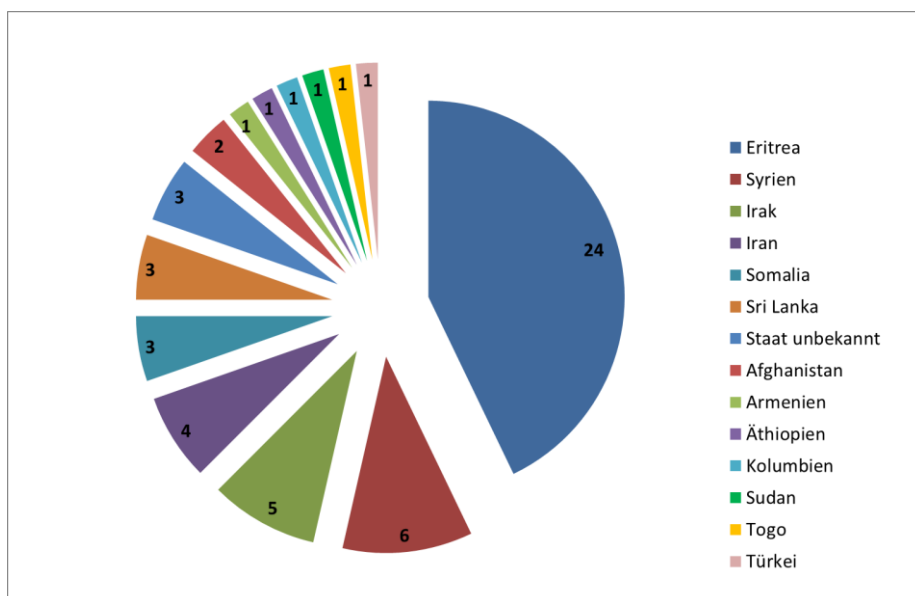


Abbildung 2: Herkunftsland

### Zusammensetzung der Zielgruppen nach Geschlecht und Status

- Die insgesamt 56 Programmteilnehmenden ab Oktober 2014 setzen sich aus 35 Männern und 21 Frauen zusammen.
- Knapp 43% gehören der Zielgruppe 4 an (total: 24 Personen; weiblich: 7 / männlich: 17), gefolgt von der Zielgruppe 3 mit gut 30% (total: 17; w: 8 / m: 9), der Zielgruppe 1 mit 16% (total: 9; w: 3 / m: 6) und der Zielgruppe 2 mit knapp 11% (total: 6; w: 3 / m: 3).

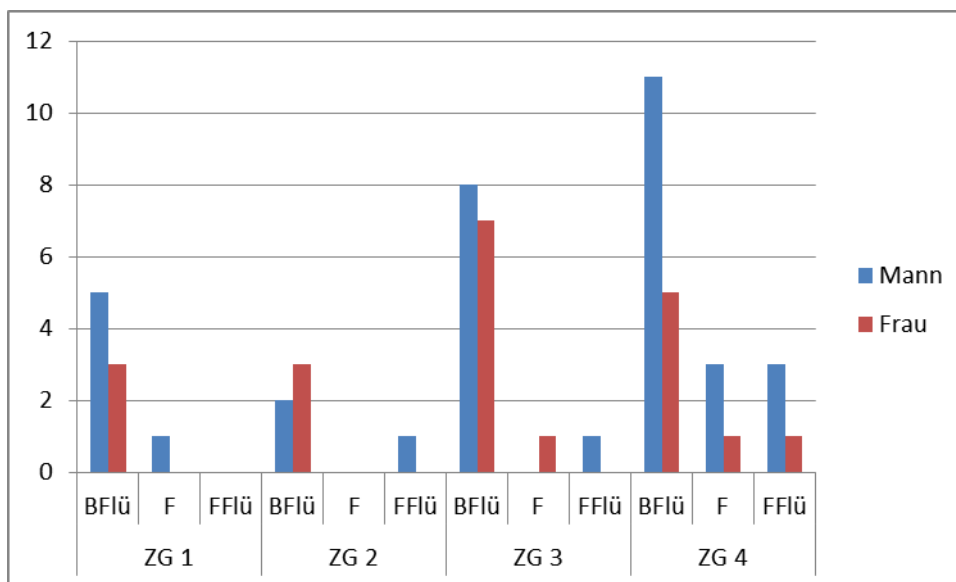


Abbildung 3: Zielgruppen nach Geschlecht und Status

### Sprachkenntnisse der Zielgruppen zum Zeitpunkt des Screenings

- In Übereinstimmung mit der durchschnittlich kurzen Aufenthaltsdauer seit Einreise verfügen zum Zeitpunkt der Screenings – d.h. nach Entscheid des Asylgesuches – knapp 40% über keine Kenntnisse der jeweiligen Landessprache.
- Es ist zu beachten, die Einschätzung des Sprachstands nicht mittels Sprachstanderhebung, sondern aufgrund der Beobachtungen anlässlich des Screening-Gesprächs erfolgte.

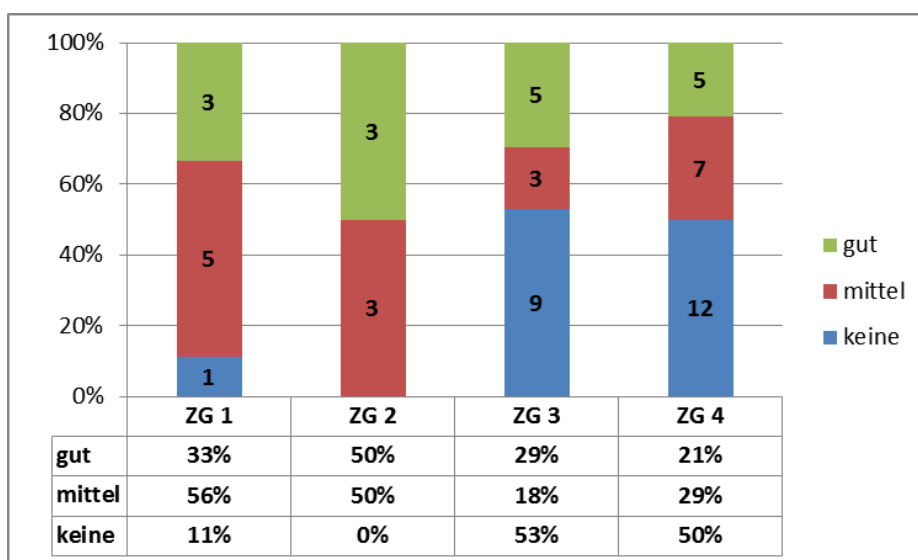


Abbildung 4: Einschätzung der Sprachkenntnisse zum Zeitpunkt des Screenings

## **3. Phase 2 - Umsetzung**

---

Wie bereits in Kapitel 1.3 erläutert, können nach lediglich neun Monaten Projektdauer noch keine fundierten oder gar abschliessenden Schlussfolgerungen aus dem Projektverlauf abgeleitet werden. Im Zentrum des Zwischenberichts 2015 zum Modellvorhaben „Potenziale nutzen – Nachholbildung“ stehen deshalb sechs Porträts, die aufgrund von Interviews mit ausgewählten Programmteilnehmenden erstellt wurden. Anhand dieser Porträts können erste Erfahrungen und vorläufige Erkenntnisse im Sinne von Zwischenergebnissen präsentiert und zur Diskussion gestellt werden.

### **3.1 Falltypen und –verläufe: Interviews mit Programmteilnehmenden**

Die Auswahl der Interviewpartnerinnen und Interviewpartner erfolgte im Bestreben, möglichst unterschiedliche Ausgangslagen und Zielsetzungen einzufangen und an diesen Beispielen typische Konstellationen und Herausforderungen im Zusammenhang mit der Arbeitsmarktintegration von gut qualifizierten FL und VA exemplarisch und stellvertretend darzustellen.

Die Interviews mit den ausgewählten Programmteilnehmenden wurden von den beiden erfahrenen Journalisten Stefan von Bergen und Christian Zeier geführt, welche auch die Porträts erstellt haben.

### **3.2 Porträt 1 – Herr D., Palästinenser, Jahrgang 1983, vorläufig Aufgenommener**

**„Ich folge einfach den Regeln der Schweiz und des Coop-Filialleiters. Aber es ist hart, hier eine Sprache zu lernen und Arbeit zu finden.“**

*Der Palästinenser aus Gaza hat die Matura gemacht und ohne Berufsabschluss in einem Supermarkt gearbeitet. In der Schweiz macht er eine erste, wichtige Erfahrung: Ohne Sprachkenntnisse und Diplom keine Arbeit. Dank seinem Coach kam er zu einem Stage bei Coop. Der Weg zur Anerkennung als Detailhandelsfachmann ist noch weit.*

Er steht im besten arbeitsfähigen Alter. Nach seiner Ankunft in der Schweiz 2011 ist der 32-Jährige aber untätig am Warten. Endlos lange. Zuerst habe er in einer Asylunterkunft auf den Asylentscheid gewartet, erzählt er dem Dolmetscher auf Arabisch. Dann habe die Suche nach einem Stage in einer Coop-Filiale ein gutes Jahr gedauert. Herr D. fasst seine damalige Lage in einem Satz zusammen, den er ohne Hilfe des Dolmetschers auf Französisch sagt: „Sans travail, ce n'est pas une vie“ - ohne Arbeit, das ist kein Leben. Die sechs Wörter enthalten sein ganzes Dilemma: Für kompliziertere Sätze ist sein Französisch zu wenig gut. Ohne Kenntnisse einer Schweizer Landessprache aber bekommt er keinen Job. Und ohne Diplom verschafft ihm seine mehrjährige Berufserfahrung im Detailhandel nicht Zugang zum hiesigen Arbeitsmarkt. Sprache, Stelle, Diplom: Das eine bedingt das andere. Alle drei setzen Herrn D. enge Leitplanken, an die er immer wieder anstösst.

Im Interview erzählt Herr D., dass er aus einer 12-köpfigen Palästinenser-Familie in Gaza stammt. Als einziges Familienmitglied kann er die überbevölkerte, abgeriegelte Stadt am Mittelmeer verlassen. Denn ein Raketenangriff im Krieg mit Israel hat ihm 2008 ein Bein weggerissen. Seither trägt er eine Prothese. „Sie behindert mich nicht, ich kann normal arbeiten wie alle anderen. Ich habe einen starken Lebenswillen“, beteuert er. In Gaza absolviert er sechs Jahre Primar- und drei Jahre Sekundarschule. Nach drei Jahren Gymnasium macht er eine Matura literarischer Ausrichtung. Für ein Studium an der Universität aber hätten seiner Familie die Mittel gefehlt, erzählt er. Der Vater sei krank, die Familie brauche Geld, jedes Familienmitglied müsse seinen Beitrag leisten.

So beginnt Herr D. 1997, nach der Matura, mit der Arbeit in einem Supermarkt in Gaza. Erst räumt er die Ware in die Gestelle, mit zunehmender Erfahrung sitzt er an der Kasse, verhandelt mit den Lieferanten und bezahlt diese. Wenn der Patron abwesend gewesen sei, habe er auch dessen Aufgaben übernommen, sagt er. Eine Lehre hat er keine absolviert, er lernt „on the job“. Rechnen habe man ihm ja in der Schule beigebracht. Und Führen, wenn der Chef weg ist? Kein Problem, jeder habe im Laden seine bestimmte Aufgabe.

Im Büro des Sozialamts sagt man ihm eines Tages, er solle sich bei HEKS melden. „Es war meine grosse Chance“, sagt Herr D. Es ist sein Ausweg aus der Untätigkeit. Und sein erster Schritt in die komplizierte Schweizer Berufswelt mit ihren Anforderungen, Ausbildungen, Abschlüssen. Er habe zuerst gedacht, HEKS biete Leuten mit körperlichem Handicap in einem Atelier einen Job an, sagt er. „Ich war dann überrascht, dass ich selber eine Stelle suchen musste.“ Es ist die erste



von noch vielen Überraschungen in der Schweizer Arbeitswelt. Bei HEKS begegnet Herr D. seiner Beraterin, die als Coach im Projekt tätig ist. Sie wird zu seiner Lebensversicherung in Berufsfragen.

Sie erklärt ihm, dass es da einen neuen Berufsweg für Erwachsene<sup>6</sup> gebe, auf dem er seine Erfahrung im Supermarkt von Gaza nachträglich in eine Anerkennung als Detailhandelsfachmann überführen könne. Dazu müsse er aber eine Landessprache lernen. Und mindestens ein Jahr Schweizer Berufserfahrung sammeln. Sie setzt mit Herrn D. eine Bewerbung für ein Stage auf. Sie verteilt diese an Unternehmen, fragt dort immer wieder nach. Bis es endlich klappt bei Coop. Ohne Coach hätte er das nie geschafft, sagt er. „Sie hat einen Superjob gemacht“. Bis er bei Coop anfangen kann, besucht er Französischkurse. Und seit anfangs 2014 hat er dank der Vermittlung durch Bekannte einen Job in einem arabischen Restaurant, zwei Stunden pro Tag. Das gibt ihm erstmals ein kleines Auskommen. Er spricht dort Arabisch. „Für das Französisch wäre ein Schweizer Restaurant besser gewesen“, weiss Herr D. Keines habe ihn anstellen wollen.

Im Februar 2015 beginnt er ein sechsmonatiges Praktikum bei Coop. Es läuft gut. „Nach drei Tagen sagten sie mir, es sei, wie wenn ich schon seit zehn Jahren bei Coop wäre“, erzählt er stolz. Er arbeitet im Lager, räumt wieder Gestelle ein. An die Kasse lässt man ihn wegen dem mangelhaften Französisch noch nicht. Dank seiner Erfahrung aus Gaza habe er kein Problem, sagt Herr D. Er folge einfach den Regeln des Filialleiters. Gibt es keine Unterschiede zwischen der Arbeit in Gaza und jener in der Schweiz? Doch, sagt er, hier in der Schweiz gebe es Pausen, eine geregelte Arbeitszeit. In Gaza habe er 13 Stunden durchgearbeitet, der Patron habe ihn „wie ein Kind“ behandelt, die Belegschaft des Ladens sei eine Art Familie gewesen, die ihn völlig verinnahmt habe. Hier in der Schweiz aber gebe es neben der Arbeitszeit auch Freizeit. Das ist neu für Herrn D.

Was macht er mit dieser ungewohnten Freiheit? Er ruhe sich nach dem Stage in der Coop aus in seiner kleinen Wohnung, in der er allein lebe. Dann gehe er zur Arbeit ins arabische Restaurant, am Wochenende treffe er Freunde und seine Freundin. Nein, einsam fühle er sich nicht. Wenn er auf seinen Werdegang zurückblickt, ist er dann zufrieden? Oder enttäuscht über die Zwangspausen? Über die Tatsache, dass hier seine Berufserfahrung vorerst nichts zählt und er als Stagiaire von vorn anfängt? Herr D. antwortet, als habe er die Frage nicht richtig verstanden: „Ich bin jetzt hier und folge den Regeln und Gesetzen der Schweiz. Allah, mein Gott, hat mir Kraft und einen starken Willen gegeben, ich lasse die Arme nicht sinken.“ Und bei Problemen mit der Arbeit frage er seinen Coach.

Herr D. sieht seinen Coach alle zwei Wochen. Oder auch öfter, wenn er Dokumente ausfüllen soll, die er nicht versteht. Dann alarmiere er sie per WhatsApp. Stört es ihn, von ihr abhängig zu sein? „Ich möchte mir schon selber helfen“, sagt er, „aber mein Coach hat viele Erfahrung, sie verfolgt meinen Weg, sie bespricht mit mir meine Möglichkeiten.“ Dass ihn eine Frau coacht, stört den Muslim nicht. Er sei ein offener, flexibler Mensch. Und seine Beraterin sei eine Respektperson, gebildet, freundlich. Streit? Nein, das habe er noch nie mit ihr gehabt.

---

<sup>6</sup> Validierung von Bildungsleistungen

Derzeit verfolgt Herr D. ein Zwischenziel, das er ohne Coach erreichen kann: Er beschafft sich beim Patron des Supermarkts in Gaza die Arbeitsbestätigung, die für seine Schweizer Anerkennung als Detailhandelsfachmann erforderlich ist. Aber immer wieder gibt es Probleme. Wegen der Arbeit im Restaurant verpasst er den Französischkurs, den ihm das Sozialamt bezahlen würde. Aber ohne den Job im Restaurant könnte er in die Arbeitslosigkeit abrutschen, was wiederum ein Stage verunmöglichen könnte. Wegen einem Spitalaufenthalt verstreicht die Anmeldefrist für den nächsten Sprachkurs. Die Sprache bleibt sein Haupthindernis. Er weiss selber, was helfen würde: Mehr Kontakt mit Französischsprechenden, was er noch scheut. Und intensivere Sprachkurse, die das Sozialamt aber nicht bezahlt. „Eine Sprache lernen, ist hart“, sagt Herr D. zum Dolmetscher. Englisch wäre ihm lieber als Französisch.

„Die Arbeit ist die Arbeit, alles andere kommt danach“, setzt Herr D. Prioritäten. Aber die Sorgen um die Familie in Gaza sind immer präsent. Er telefoniert oft nach Hause. Von seinem Restaurantlohn spare er sich ein wenig Geld vom Mund ab und schicke es nach Hause. 1000 Franken erhält er im Monat vom Sozialamt, das ihm zudem die Wohnung und die Krankenkasse bezahlt. Die Familie in Gaza, die vom Sohn Unterstützung erwartet, versteht nicht, dass 1000 Franken in der Schweiz wenig Geld sind.

Was macht er nach dem Ende des Stages bei Coop Ende Juli? Er werde mit seinem Coach schauen, ob er noch ein weiteres Stage mache, oder ob ihm die Erfahrung von Coop schon zu einer Stelle mit Arbeitsvertrag ver helfe. Er brauche noch mehr Berufserfahrung. Und Sprachtraining. Aber was genau komme, wisse er nicht. In der Zukunft sei nichts sicher, sagt er schicksals ergeben. Inshallah.

Auf die erneute Frage nach dem Verlauf seines Berufsleben, antwortet Herr D. dann doch: „Es ist eine gute Konstruktion“. Ist er zufrieden mit dem Detailhandel, oder hätte es da einen Traum beruf gegeben? Er wehrt die Frage vorerst ab. „Ich bin hier, um irgendeine Arbeit zu machen und mich zu integrieren“, sagt er pflichtschuldig. „Wer zu grosse Träume hat, ermüdet sich nur“, fügt er pragmatisch an. Träume seien eher etwas für die Schweizer, denn die Umsetzung eines Traums erfordere Geld, und die Schweizer hätten Geld.

Dann löst er sich von seinem Pragmatismus und gesteht, dass er nach der Matura gerne Krankenpfleger geworden wäre. Die Familie in Gaza habe aber dafür kein Geld gehabt. Wo sieht er sich in 10 Jahren? Sein Gesicht hellt sich auf. „Hier in der Schweiz, mit einem guten Job und einer Familie.“ Dann landet er wieder in der Realität. Zuhause sage man, dass ein Mann spätestens mit 25 verheiratet sein müsse, sonst sei es vorbei. Er sei schon 32. Aber hier in der Schweiz eine Familie gründen mit so wenig Geld und ohne Diplom, das gehe leider noch nicht.

### **Thematische Hotspots und lessons learned**

#### ***Kommentare der externen Projektbegleitung (KEK-CDC) zu Porträt 1:***

- a. *Das Potenzial des der Zielgruppe 4 zugeordneten Teilnehmers ist in seinem Mittelschulabschluss und seiner neunjährigen Berufspraxis im Detailhandel zu sehen. Der Teilnehmende strebt in der Schweiz kein Universitätsstudium an – die in Gaza abgelegte Matura würde jedoch als Vorbildungsausweis auch nicht den Anforderungen für die Zulassung an eine*

Universität genügen<sup>7</sup>. Der Mittelschulabschluss ist jedoch Ausdruck einer breiten Allgemeinbildung und Lerngewohntheit und somit grundsätzlich dienstbar für eine Nachqualifizierung auf Niveau Sekundarstufe II. Wesentlich wichtiger für die zu realisierende adäquate Arbeitsmarktintegration ist die langjährige Berufspraxis, über die Herr D. verfügt und die ihn zum potentiellen Kandidaten für einen Abschluss als Detailhandelsfachmann EFZ macht.

b. Hierzu stehen grundsätzlich die bekannten „Vier Wege“<sup>8</sup> zur Auswahl, wobei im Falle von Herrn D. verschiedene Hürden im Wege stehen:

- Für eine reguläre (Weg 1) resp. verkürzte berufliche Grundbildung (Weg 2) ist ein Lehrvertrag mit einem Lehrbetrieb Voraussetzung. Sondierungen in dieser Richtung haben jedoch ergeben, dass Herr D. mit seinen 32 Jahren keine Chancen auf dem Lehrstellenmarkt hat: In dieser Branche liegt – obschon das Berufsbildungsgesetz keine entsprechenden Begrenzungen kennt – die „inoffizielle“ Alterslimite für eine duale, berufliche Grundbildung bei ca. 25 Jahren.
- Ein zusätzliches Handicap bei der Suche nach einer Lehrstelle sind die noch unzureichenden Sprachkenntnisse, die für einen Beruf, in dem Kundenkontakte zentral sind, besonders ins Gewicht fallen. Die Erfüllung minimaler sprachlicher Anforderungen stellt hierbei eine Zugangsvoraussetzung für den Eintritt in eine berufliche Grundbildung dar; noch gibt es keine Möglichkeiten für Fremdsprachige, die für die (konkrete) Berufsausübung geforderten fachlichen und sprachlichen Kompetenzen im Rahmen der Ausbildung zu erwerben: Wer eine berufliche Grundbildung absolvieren will, muss das „Sprach-Nadelöhr“ bewältigen und steht häufig vor dieser Pforte „im Stau“. Mit dieser unbefriedigenden Situation befasst sich aus internationaler Sicht auch die OECD in ihrem „Internationalen Migrationsausblick 2014. Sonderthema: Kompetenzen von Migranten für wirtschaftlichen Erfolg mobilisieren“: Anstelle der üblichen Ausrichtung „auf den für eine langfristige Aufenthaltsberechtigung bzw. eine Einbürgerung erforderlichen Standardsprachtest“ (OECD [2014], S. 94) – mit nur „begrenzten Effekte(n) auf die Arbeitsmarktintegration“ (ebd., S.92) – wird die berufsspezifische Sprachförderung befürwortet und mit entsprechenden Beispielen aus Kanada und Australien untermauert<sup>9</sup>.
- Es bleiben noch die beiden Wege 3 (Zulassung zum Qualifikationsverfahren) und 4 (Validierung von Bildungsleistungen). Für beide Wege sind ausführliche und detaillierte Nachweise zur Berufspraxis im Herkunftsland (Arbeitszeugnisse) und der Nachweis von in der Schweiz erworbener Berufspraxis unabdingbar. Herr D. hat sich zusammen mit seinem Coach entschieden, den vierten Weg der Validierung seiner berufsrelevanten Kompetenzen zu beschreiten und ist gegenwärtig daran, die erforderlichen Nachweisdokumente aus Gaza zu beschaffen. Weit schwieriger ist es jedoch, die in der Schweiz geforderte Berufspraxis überhaupt zu erlangen, bevor sie nachgewiesen werden kann. Es öffnet sich ein Teufelskreis, dem wir auch in andern Interviews begegnen werden und der für zahlreiche weitere Teilnehmende am Modellvorhaben „Potenziale nutzen – Nachholbildung“ eine grosse Hürde darstellt: Ohne die

<sup>7</sup> Vgl.: <http://www.swissuniversities.ch/de/services/zulassung-zur-universitaet/auslaendische-ausweise/>

<sup>8</sup> Vgl. Anhang, Kapitel 5.3 / 5.3.5

<sup>9</sup> Entsprechende Ansätze gibt es auch in der Schweiz: So etwa der im Rahmen des Integrationsdialoges der Tripartiten Agglomerationskonferenz TAK geförderte Ansatz „Sprachförderung am Arbeitsplatz“

*für Arbeitgeber plausibel nachweisbare fachliche Eignung und/oder sprachliche Mindestkompetenz sind die Chancen auf eine Festanstellung und häufig sogar auf eine Praktikumsstelle gering. Es fehlen somit Arbeits- und Praktikumsstellen als Lernorte für den berufsspezifischen Spracherwerb und für die nachzuweisende Berufspraxis als Voraussetzung für das Validierungsverfahren<sup>10</sup>; dadurch besteht die Gefahr, dass eine der grossen Stärken der Wege 3 und 4 – die Verwertbarkeit der im Herkunftsland erworbenen Berufspraxis – am Nachweis der in der Schweiz zu erwerbenden Berufspraxis scheitert.*

- c. *Im Interview mit Herrn D. zeigt sich noch ein weiterer „Hotspot“: Er ist der einzige VA unter den Interviewpartnerinnen und –partnern und muss grundsätzlich mit der Wegweisung rechnen, sobald die Gründe für die vorläufige Aufnahme entfallen. Aus zahlreichen Untersuchungen<sup>11</sup> ist bekannt, dass die mit dem F-Ausweis verbundene geringe Sicherheit und fehlende Perspektive des Aufenthalts im Einwanderungsland einen ungünstigen „Inkorporationsmodus“ (Bader, D. & Fibbi, R. [2012], S. 16f) begründen und den Aufbau eines „Migrationsprojektes“, das auf einen langfristigen Verbleib im Aufnahmeland ausgerichtet ist, behindern oder verunmöglichen.*

*Wer – wie vermutlich Herr D. – sich nicht auf den Verbleib in der Schweiz festlegen kann, tut sich – wie das Interview zeigt – zusätzlich schwer mit dem Spracherwerb, verkehrt in der Freizeit primär in der eigenen „community“ und stagniert auch in seiner sozialen Integration. Auch hier öffnet sich ein Teufelskreis: Die Integration in den Arbeitsmarkt hätte deutliche „Spillover-Effekte“ (OECD [2014], S. 36) im Sinne positiver Auswirkungen auf die Sprachkenntnisse zur Folge, welche wiederum den Kontakt mit der Zivilbevölkerung erleichtern und somit die soziale Integration befördern würde. In diesem Sinne ist die Weigerung des Sozialdienstes, intensivere Sprachkurse zu finanzieren, zu bedauern.*

- d. *Zu bedenken ist im Falle von Herrn D. weiter, dass der Prozess der Validierung von Bildungsleistungen eh schon von längerer Dauer ist und – durch den nur stockend und mit grossem Aufwand in Gang kommenden Erwerb von Berufspraxis – noch verlängert wird. Sein mittel- oder allenfalls gar längerfristig angelegtes Projekt ist latent durch die unsichere, vorläufige Aufnahme bedroht, was wiederum der Motivation für und der Zuversicht in das Gelingen des eingeschlagenen Weges abträglich sein kann resp. – vermutlich – ist. In diesem Sinne kann seine Aussage „wer zu grosse Träume hat, ermüdet sich nur“ verstanden werden. Zu diesen Träumen gehört auch die Familiengründung, die er einerseits altershalber und andererseits mangels „Geld und Diplom“ zu verpassen befürchtet. Was sich hier als Verstrickung unglücklicher Umstände präsentiert, könnte sich aber auch als eine grosse, motivierende Energie erweisen: Wirtschaftliche Selbständigkeit als Voraussetzung für privates Glück hängen stark von der Erreichung der beruflichen Ziele ab.*
- e. *Den Blick auf diese Zusammenhänge zu richten, ist die grosse Herausforderung, vor welcher der Coach von Herrn D. steht; so gesehen, ist die Gleichsetzung „Coach = Lebensversicherung“ durchaus eine angemessene, wenn auch nicht zu trivialisierende Sichtweise.*

<sup>10</sup> Dasselbe gilt übrigens auch für Weg 3 – Zulassung zum Qualifikationsverfahren gemäss Art. 32 BBV – für das ebenfalls die in der Schweiz erworbene Berufspraxis nachzuweisen ist; es gelten hierfür je nach Beruf und je nach Einschätzung der für die Bewilligung zuständigen Amtsstelle resp. Person unterschiedliche Vorgaben. Dies hat extrem hohe Anforderungen an Beratende und Coaches zur Folge, welche – im Falle von Weg 3 – Dutzende von berufsspezifischen Regelungen kennen müssen. Für FL und VA jedenfalls ist eine selbständige Orientierung in diesem Bereich völlig ausgeschlossen.

<sup>11</sup> Vgl. Benelli, N. & Mey, E. et al. (2014); Spadarotto, C. & Morlok, M. et al. (2014)

### 3.3 Porträt 2 – Frau A., Türkei, Jahrgang 1985, anerkannter Flüchtling

**„Wir sagen immer: Das ist unser Ziel, das wollen wir erreichen. Aber ich weiss schon: Eigentlich ist es mein Ziel und wir arbeiten zusammen daraufhin.“**

*Mit dem Diplom als Fremdenführerin in der Tasche, aber ohne Arbeitserfahrung ist Frau A. in die Schweiz geflüchtet. Die Anerkennung ihrer Ausbildung ist gescheitert, nun versucht die 30-Jährige den Quereinstieg in die Tourismus-Branche per Bürofachdiplom.*

Tourismus, Fremdenführerin, Museen – wenn Frau A. über ihr Fachgebiet nachdenkt, fühlt sie sich gut. Die Realität jedoch ist eine andere. Seit fünf Jahren lebt die junge Kurdin in der Schweiz, seit fünf Jahren ist sie von der Sozialhilfe abhängig. „Ich liebe meinen Beruf, aber ich habe viele Probleme“, sagt sie. „Deshalb mussten wir schauen: Welchen Weg könnte ich sonst noch gehen?“

Als Frau A. 2009 in die Schweiz kommt, ist die junge Kurdin auf der Flucht vor der Repression des türkischen Staates. Sie hat sich politisch engagiert, sich exponiert. Die damals 24-Jährige lässt ihre Familie zurück, ihre Freunde – und ihre soeben abgeschlossene Berufsbildung. In der Türkei hatte sie das Gymnasium besucht, dann eine Ausbildung zur Fremdenführerin an der Universität begonnen und diese mit einer grossen Tour durch das ganze Land, einem praktischen Ausbildungsteil, abgeschlossen.

Bereits während der Ausbildung hat Frau A. ein bisschen Deutsch, Französisch und vor allem Englisch gelernt. In der Schweiz besucht sie während sieben Monaten einen Deutschkurs, zwei Tage pro Woche, dann auch einen Konversationskurs. Als sie nach über zwei Jahren als Flüchtling anerkannt wird, zieht sie vom Land in die Stadt, besucht einen Intensivsprachkurs und absolviert erfolgreich das Sprachdiplom B1. „Die Arbeitssuche ist in dieser Zeit zu kurz gekommen“, sagt sie zu den ersten Jahren in der Schweiz. Sie hat sich ausschliesslich auf das Lernen der Sprache konzentriert, unterbrochen durch mehrmonatige Pausen, die sie aus gesundheitlichen Gründen einlegen musste. Als Frau A. Anfang 2014 ins Programm „Potenziale nutzen“ aufgenommen wird, bringt sie null Berufserfahrung mit, ist von einer Anstellung weit entfernt.

Beim ersten Treffen mit ihrem Coach erklärt die junge Kurdin ihren Hintergrund und ihre Ziele. Noch ist sie fest entschlossen, als Fremdenführerin zu arbeiten. Der erste Schritt, die Anmeldung zum Deutschkurs B2, klappt noch problemlos. Doch dann tauchen die Schwierigkeiten auf. Das Diplom aus ihrer Heimat lässt sich nicht so leicht beschaffen - weil ihre Verwandten weit vom Schulort entfernt wohnen, weil ihr Vater eine Vollmacht braucht, wird es August 2014, bis eine übersetzte Version des Dokumentes vorliegt. Dann erst wird klar, dass ihr Diplom nicht auf die Bezeichnung Touristikfachfrau ausgestellt ist, sondern auf Fremdenführerin – eine Ausbildung, die so in der Schweiz nicht existiert. Der Coach klärt ab, ob eine Anerkennung dennoch machbar ist, doch die konsultierten Experten raten ab. „Das war schon ein Problem für mich“, erinnert sich Frau A. „Ich habe studiert, habe die Ausbildung abgeschlossen und dann wird das einfach nicht akzeptiert.“ Sie bangt in diesem Moment um ihre Zukunft, überlegt sich, ob sie noch einmal studieren oder doch möglichst schnell eine Arbeit suchen soll. Sie ist jetzt fast dreissig. „Ich wollte nicht mehr von der Sozialhilfe abhängig sein. Ich wollte auch mal Geld verdienen.“

Damit Frau A. erste Arbeitserfahrung sammeln kann, suchen sie und ihr Coach eine Stelle im Rahmen eines Beschäftigungsprogramms. Mit Erfolg: Das Landesmuseum stellt sie im Besucherdienst ein, zuerst drei halbe Tage pro Woche, dann später auf eigenen Wunsch zu 50 Prozent. Dieser Einstieg, dieser erste Kontakt mit der Berufswelt erweist sich als äusserst wertvoll. Zwar hat Frau A. in den ersten paar Wochen grosse Schwierigkeiten, versteht die Kollegen manchmal nicht, wird überwältigt von den neuen Wörtern, oft auf Schweizerdeutsch. Doch sie schafft den Einstieg. „In den ersten Wochen hatte ich wirklich Angst etwas falsches zu machen oder zu sagen“, sagt sie. „Aber zum Glück war ich nicht alleine. Meine Kollegen haben mir immer wieder geholfen.“ So gewinnt sie an Selbstvertrauen, kommt in Kontakt mit Schweizern und gilt heute im Museum als zuverlässige und selbstständige Mitarbeiterin. Ihr Arbeitseinsatz wurde verlängert, doch sie verdient ergänzend zu den Sozialleistungen nach SKOS nur 300 Franken im Monat. Frau A. weiss: „Ich habe viel gelernt im Museum, aber das ist nicht genug für das Leben.“

So wendet sich die junge Frau auf Empfehlung der Sozialberatung an das Laufbahnzentrum, lässt sich dort im Rahmen einer berufsdiagnostischen Abklärung beraten. Schnell wird hier klar, dass im Bereich Fremdenführerin kaum realistische Arbeitsmöglichkeiten bestehen. Stadtführer etwa gilt lediglich als Nebenverdienst, zudem sind sehr gute Deutschkenntnisse notwendig. Es braucht also Alternativen. Frau A. bekommt Informationen zu Berufen und Ausbildungen im Tourismus, absolviert einen Leistungs- und Interessentest, schneidet mit durchschnittlichen Ergebnissen ab. „Die Laufbahnberatung hat mir sehr geholfen“, sagt die junge Frau im Rückblick. Ihr Coach habe eben auch nicht alle Informationen, da mache es durchaus Sinn, zusätzliche Hilfe zu holen. So zeigt sich, dass keine Aus- oder Weiterbildungen im Tourismusbereich möglich sind, ohne zumindest das Bürofachdiplom abgeschlossen zu haben. Frau A. hat wieder ein Ziel.

Zusammen mit ihrem Coach klärt sie an der HSO Wirtschaftsschule ab, ob sie dort den einjährigen Lehrgang zum Bürofachdiplom VSH absolvieren könne. Sie wird zum Eignungstest zugelassen und besteht. „Eigentlich war das einfach für mich“, sagt sie und lacht. „Aber die letzte Frage habe ich falsch verstanden und komplett falsch beantwortet.“ Gereicht hat es trotzdem. Auch den Prüfungsvorbereitungskurs zum Sprachkurs Niveau B2 hat sie mittlerweile besucht und den Test absolviert – Mitte Juli 2015 sollten die Resultate vorliegen.

Mit Stolz in der Stimme erklärt Frau A., welche Module sie an der Wirtschaftsschule besuchen muss und in welchem Zeitraum sie abschliessen möchte. „Danach könnte ich die Handelsschule machen“, sagt sie. „Aber jetzt muss ich mich erstmal auf die Gegenwart konzentrieren.“ Denn noch ist nicht klar, ob ihr Plan auch aufgeht. Darauf angesprochen, wer denn über ihren Ausbildungsweg entscheide, erwähnt die junge Frau erst ihren Coach, betont, dass sie ein Team seien, aber dann wird sie nachdenklich. „Das letzte Wort hat die Sozialhilfe“, sagt sie. „Es braucht ja nicht nur den Willen für die Ausbildung, es braucht auch das Geld.“ So wartet Frau A. nun darauf, ob ihre Sozialberaterin grünes Licht gibt, ob sie den Neustart in der Schweiz bewilligt bekommt. Grundsätzlich habe sie ein gutes Gefühl, sagt die Kurdin. Die Beraterin habe sie nie unter Druck gesetzt und habe stets versucht, ihr die gewünschten Sprachkurse zu ermöglichen. „Sie hat mich unterstützt, sie vertraut mir und versteht meine Ziele“, sagt Frau A. „Das ist sehr wichtig für mich.“

Ebenfalls wichtig sei ihr, dass die Zusammenarbeit zwischen Sozialberaterin, Coach und der Verantwortlichen für den Arbeitseinsatz gut funktioniere. „Ich habe Glück, die arbeiten super zusammen“, sagt sie und hebt dann ihren Coach besonders hervor: „Sie ist nicht nur meine Chefin, sondern auch mein Freund, meine Kollegin“, sagt Frau A. „Wir sagen immer: Das ist unser Ziel, das wollen wir erreichen. Aber ich weiss schon, eigentlich ist es mein Ziel und wir arbeiten zusammen daraufhin.“

Nach wie vor möchte Frau A. später einmal in einem Museum arbeiten, am liebsten als Führerin. Sie kann sich nun aber auch vorstellen, einen zweiten Job im Büro, als Verkäuferin oder in einem Reisebüro zu suchen. Weil sie dazu neben dem Bürofachdiplom auch Arbeitserfahrung braucht, klärt sie nun ab, ob es in der Administration des Landesmuseums eine Praktikumsstelle gibt. Dass sie bislang nie eine Arbeit gesucht hat, bei der keine Ausbildung vorausgesetzt wird, erklärt die junge Frau mit mangelndem Interesse. „Ich möchte mit Menschen Kontakt haben, über Tourismus sprechen, ihnen etwas erzählen. Das bin ich, ich passe zu diesem Beruf.“ Man solle sie bitte nicht missverstehen, sagt sie noch, es brauche überall Arbeiter, an der Kasse im Spital oder sonst wo. „Aber letztlich muss jeder seinen eigenen Weg gehen.“ Einen Weg, das habe sie in den vergangenen Jahren gelernt, der oft als Welle daherkomme: „Manchmal geht es aufwärts und manchmal abwärts. Im Moment bin ich froh, dass es eher besser ist.“

### Thematische Hotspots und lessons learned

#### **Kommentare der externen Projektbegleitung (KEK-CDC) zu Porträt 2:**

- a. *Frau A. gehört aufgrund ihres 2-jährigen Universitätsstudiums als „Fremdenführerin“ zur Zielgruppe 3. Mit Ausnahme einer „grossen Tour durch das ganze Land“ als praktischem Ausbildungs- und zugleich Abschlusssteils ihres Studiums verfügt sie über keinerlei Berufspraxis oder übrige Arbeitsmarkterfahrung.*
- b. *Frau A. ist zu Recht stolz auf ihren in der Türkei erworbenen Tertiärabschluss und verfügt über eine ausgeprägte Berufsidentität: Andern Menschen in kulturellen Fragen etwas mitgeben zu können ist zentral für ihr persönliches und berufliches Selbstverständnis: „Das bin ich, ich passe zu diesem Beruf“. Entsprechend ist Frau A. in der Schweiz auf diese Tätigkeit fixiert: Es geht dabei sowohl um Status („ich habe studiert, habe die Ausbildung abgeschlossen...“) als auch um den fachlichen Kern der beruflichen Tätigkeit.*
- c. *Die Nicht-Anerkennung ihres Uni-Diploms in der Schweiz und die – aufgrund vertiefter Abklärungen durch den Coach von Fachleuten bekräftigte Aussichtslosigkeit eines Anerkennungsversuchs – vernichten das gesamte formale, berufliche Potenzial der Teilnehmerin auf einen Schlag. In der Fachliteratur wird dieser Vorgang als „Löschung“ bezeichnet: „In der Schweiz werden ausserdem ihre Kompetenzen und Erfahrungen, die sie sich im Rahmen einer Ausbildung und/oder Erwerbstätigkeit an Diplomen, Qualifikationen, Fertigkeiten und Wissen angeeignet hatten, im Sinne einer Nichtbeachtung und/oder Nichtanerkennung gelöscht“ (Benelli, N. & Mey, E. et al. [2014], S. 30).*
- d. *Die Frage, ob Frau A. in der Schweiz ein Studium als Touristikfachfrau aufnehmen oder „möglichst schnell eine Arbeit suchen soll“ um die Abhängigkeit von der Sozialhilfe beenden zu können, ist eine Schlüsselfrage. Die Beantwortung dieser Frage ohne jegliche Berufspraxis und in völliger Unkenntnis der Verhältnisse auf dem Schweizer Arbeitsmarkt ist für Frau A. unmöglich – und riskant: „Möglichst schnell eine Arbeit suchen“ hat in aller Regel*

eine Arbeitsmarktintegration zur Folge, die „von ständigen Unterbrechungen und dem permanenten Wechsel zwischen (prekärer) Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Integrationsmassnahmen, häufig in Kombination mit einem andauernden Sozialhilfebezug, gekennzeichnet“ ist (ebd., S. 35).

- e. *Es ist vermutlich entscheidend, dass Frau A. an diesem Scheideweg auf die fachkundige Beratung ihres Coachs abstellen kann, die über den „Umweg“ einer Weiterbildung im kaufmännischen Bereich (Bürofachdiplom und Sprachniveau B2) einen Quereinstieg in die Touristikbranche als Fernziel vorschlagen kann. Diese Strategie bedeutet zwar sowohl einen statusmässigen Abstieg als auch einen Branchenwechsel und strapaziert die Flexibilität von Frau A. maximal. Das Bürofachdiplom eröffnet jedoch auch den Zugang zu einem Berufsfeld, in welchem Frau A. – mit dem anschliessenden Übertritt in eine Handelsschule – ihr intellektuelles Potenzial nutzen und somit durchaus zumindest ihr Ziel der wirtschaftlichen Selbständigkeit erreichen könnte.*
- f. *Das Beispiel zeigt u.a., dass auch in scheinbar ausweglosen Situationen Lösungen gefunden resp. zumindest anvisiert werden können, wenn Arbeitsmarkt und Berufsbildungssystem auch für nicht einschlägig qualifizierte Erwachsene niederschwellige Einstiegsberufe mit attraktiven Entwicklungsmöglichkeiten bereithalten und den Zielgruppen bekannt gemacht werden. Als entscheidend hat sich die Deblockierung der Situation durch die Erarbeitung einer – zumindest potentiell attraktiven – Perspektive erwiesen.*
- g. *Die mehrmonatigen, gesundheitsbedingten Unterbrüche im Spracherwerb lassen die Vermutung aufkommen, dass Frau A. möglicherweise traumatisierende Erfahrungen zu verarbeiten hat. Da sie bis heute entsprechende Hilfsangebote nicht in Anspruch nehmen will resp. kann, stellt sich auch die Frage, ob – anstelle der ohne „weitergehende“ Ziele besuchten Sprachkurse – die Aufnahme einer sinnstiftenden Weiterbildung mit sozialen Kontakten im Schul- und Arbeitsalltag allenfalls auch therapeutische Effekte mit sich bringen könnte. Entsprechende Beobachtungen während der Arbeitseinsätze im Landesmuseum geben entsprechenden Hoffnungen Raum.*



### 3.4 Porträt 3 – Frau B., Russland, Jahrgang 1980, anerkannter Flüchtling

**„Ich fürchtete mich davor, für immer einfache Arbeiten zu machen. Dabei habe ich ja eine Ausbildung. Ich kann etwas anderes.“**

*Wegen mangelnder Deutschkenntnisse wird Frau B.'s Diplom in Psychologie und Pädagogik nicht anerkannt. Immerhin: Die Russin erhält eine direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren als Fachfrau Betreuung.*

Beruflich lief alles wie geschmiert. Frau B. hat in der russischen Republik Dagestan eine Ausbildung zur Grundschullehrerin gemacht, Psychologie und Pädagogik studiert, dann zwei Jahre als Lehrerin und Psychologin gearbeitet und zuletzt sechs Jahre mit Waisenkindern in einem Sozialzentrum. „Die Arbeit hat mir gefallen, alles war stabil“, sagt die heute 34-Jährige. Doch dann kam der Bruch.

Im Jahr 2009 verlässt Frau B. zusammen mit ihrer Mutter und ihrer Schwester fluchtartig ihr Heimatland. „Wir hatten Problem mit der Politik und der Regierung“, sagt sie. In der Schweiz finden sie Zuflucht, Sicherheit, nach zwei Jahren werden sie als Flüchtlinge anerkannt. Möglichst bald möchte die junge Frau nun wieder anfangen zu arbeiten. „Natürlich wusste ich, dass ich nicht auf dem Niveau weitermachen kann, wo ich zu Hause aufgehört habe“, sagt sie. „Alles war neu in der Schweiz, ich hatte kein Diplom, habe die Sprache nicht beherrscht - das war schon sehr schwierig.“ Sie spricht mit Leuten, die ihr sagen, sie habe keine Chance in der Schweiz einen gelernten Beruf auszuüben. Andere erzählen ihr das genaue Gegenteil. „Ich wusste nicht, was stimmt. Ich hatte keine Ahnung, was möglich ist“, sagt Frau B. „Aber ich bin Optimistin. Ich habe daran geglaubt, dass ich etwas machen kann, das mit meinem Beruf zusammenhängt.“

Weil sie bei ihrer Arbeit in Russland stets viel kommuniziert hat, merkt sie schnell, dass ihre Integration in der Schweiz nur über die Sprache funktionieren kann. „Plötzlich konnte ich nicht mehr mit meinem Umfeld sprechen, mein Mund war zu“, erinnert sich die junge Frau. Also beschliesst sie, so schnell wie möglich Deutsch zu lernen. Noch in der Zeit im Durchgangszentrum besucht Frau B. einmal in der Woche einen Deutschkurs, die Kadenz aber ist tief, die Resultate sind gering. Dann zieht die Familie in ein anderes Dorf und Frau B. kann einen Intensivkurs besuchen. Erfolgreich absolviert sie die Prüfungen zu den Sprachniveaus A1 und A2. Weiter aber will sie die Sozialhilfe nicht unterstützen. „Ich ging zur Sozialberaterin und fragte, ob ich den Kurs zum Niveau B1 machen kann“, erzählt die Russin. „Aber die sagte nein, immer wieder nein. Ich bräuchte den Kurs nicht, ich könne ja Putzen gehen.“ Als Frau B. nach dem Gespräch nach Hause kommt, muss sie weinen. Nicht die ungelerten Tätigkeiten als solche machen ihr Angst, nicht das Putzen oder Servieren – sondern die fehlende Perspektive. „Ich fürchtete mich davor, für immer einfache Arbeiten zu machen“, sagt sie. „Dabei habe ich ja eine Ausbildung. Ich kann etwas anderes.“

Im September 2011 bekommt Frau B. eine Tochter - ihr Partner, ein Russe aus Dagestan, lebt in einem anderen Teil der Schweiz. Beruflich hingegen verbessern sich ihre Aussichten erst, als die Familie in die Nachbargemeinde umzieht. Die dortige Sozialberaterin interessiert sich für ihre Ausbildung, für ihre Ziele – plötzlich fühlt sich Frau B. ernst genommen, hat nicht mehr Angst vor

den Besprechungen. Sie verstehe ja, dass die Sozialhilfe nicht jedes Anliegen bewilligen könne, nicht Geld aus dem Fenster werfe, so die Russin. „Aber man muss den Leuten doch auch eine Perspektive bieten. Das ist sehr wichtig für die Motivation.“ So ist es auch die Sozialberaterin, die Frau B. die Teilnahme am Projekt „Potenziale nutzen“ vorschlägt. Im Juni trifft sie sich erstmals mit dem Job-Coach, legt ihr dar, wie sie ausgebildet wurde und wo sie gearbeitet hat. Innerhalb eines Monats wird eine Standortbestimmung erstellt, das Sammeln der Dokumente beginnt. Erstes Ziel: Anerkennung der Ausbildung.

Eine Schwester, die noch in der Republik Dagestan lebt, hilft der Russin bei der Beschaffung der Diplome und Arbeitszeugnisse – „Wäre sie nicht gewesen, ich weiss nicht, wie ich das gemacht hätte“, sagt Frau B. Im September dann werden die übersetzten und beglaubigten Dokumente an die Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten geschickt, dann weiter an die EDK, die für die Anerkennung ausländischer Lehrdiplome zuständig ist. „Die Antwort habe ich schon erwartet“, sagt Frau B. im Rückblick. „Das Problem war natürlich die Sprache. Damit mein Diplom anerkannt worden wäre, hätte ich ein C2-Niveau vorweisen müssen.“ Weiter weist die EDK auf die Option hin, dass die Antragstellerin, würde sie eine Festanstellung finden, während zwei Jahren auf das Deutschniveau hinarbeiten könnte. „Aber eine Festanstellung zu bekommen, das hing natürlich wieder von meinen Diplomen ab“, sagt Frau B. Der erste Weg ist gescheitert.

Dass die Russin mittlerweile ein Vertrauensverhältnis zu ihrem Coach aufgebaut hat, ist nun besonders wichtig. „Sie hat nicht gegen meinen Wunsch gehandelt und mir immer wieder aufgezeigt, welche Möglichkeiten bestehen“, erinnert sich Frau B. Deshalb zeigt sie sich offen, als ihre Betreuerin vorschlägt, einen Umweg zu gehen. Als erstes suchen die beiden gemeinsam eine praktische Einsatzmöglichkeit für die junge Frau, sie schreiben Bewerbungen und werden innerhalb dreier Monate in einem Mutter-Kind-Haus fündig. Dort kann Frau B. einen Einsatz als ehrenamtliche Kinderbetreuerin absolvieren, erste Erfahrungen im Schweizer Arbeitsmarkt sammeln - und vor allem: ihr Deutsch verbessern.

Die ersten Wochen sind sehr schwierig für die Russin, die grosse Mühe mit dem Schweizerdeutsch bekundet. „Am ersten Tag dachte ich, das werde ich nie verstehen. Ich ging nach Hause und war verzweifelt“, sagt sie. Doch die praktische Arbeit in vertrautem Umfeld hilft ihr auch, wieder Selbstvertrauen aufzubauen. „Es brauchte Zeit, ich hatte Angst, aber es war sehr gut, dass ich endlich wieder arbeiten konnte“, sagt Frau B. „Das schlimmste in einem neuen Land ist, wenn man gar nichts tun kann, nur warten.“

Am Ende ihres Einsatzes hat sie ihre Deutschkenntnisse verbessert und sich das Vertrauen der Chefin erarbeitet. Und: sie hat gemerkt, dass die Arbeit in der Schweiz nicht so anders ist als in der Heimat – dass sie hier durchaus einen gelernten Beruf ausüben kann. Zusammen mit ihrem Coach entscheidet Frau B., ihre Ziele neu auszurichten und einen Umweg zu gehen. Um den Berufseinstieg zu schaffen, stellt die Russin bei der Bildungsdirektion des Kantons ein Gesuch um direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren als Fachfrau Betreuung (FaBe). Sie wird vorgeladen, legt dem Berufsinспекtor Nachholbildung ihr Diplom und ihre Zeugnisse vor – und hat Erfolg. Mit dem positiven Entscheid stehen ihr nach Artikel 32 der Berufsbildungsverordnung die Türen zum Qualifikationsverfahren offen. Statt einer kompletten Lehre muss sie lediglich einmal

pro Woche in die Berufsschule, die Allgemeinbildung entfällt, wenn sie den Sprachkurs B2 erfolgreich abschliesst, ganz. Nach zwei Jahren dann kann sie die Prüfung absolvieren und so das eidgenössische Fähigkeitszeugnis FaBe erreichen. Einzige Voraussetzung ist, dass sie spätestens sechs Monate vor Abschluss eine Praktikums- oder Festanstellung hat, wo der praktische Teil der Prüfung stattfinden kann.

Im August nun soll die Schule beginnen, parallel dazu besucht Frau B. den Sprachkurs B2 und sucht ein Praktikum in einer Kita. Noch immer sei es nicht einfach eine Stelle zu finden, sagt sie – mehrmals sei sie alleine aufgrund ihrer mangelnden Schweizerdeutschkenntnisse abgelehnt worden. „Vielleicht gehe ich vorerst auch freiwillig Arbeiten und verbessere so mein Schweizerdeutsch“, überlegt sich die Russin. „Auf keinen Fall will ich einfach warten und nichts tun.“

Alles in allem hat Frau B. nun das Gefühl, dass sie auf dem richtigen Weg ist. „Der Coach ist dabei sehr wichtig für mich“, sagt sie. Hätte sie nicht am Programm teilnehmen können, wäre sie vielleicht heute noch nicht weiter als vor zwei Jahren. „Ich wusste nicht was machen“, so die Russin. „Vielleicht würde ich heute als Verkäuferin arbeiten.“ So aber bekomme sie die Chance, ihre Ausbildung und ihre Fähigkeiten einzubringen. Wer mit der Frau spricht, merkt, dass mit der FaBe-Ausbildung kaum Schluss sein wird. Auch sie sagt: „Wenn ich die Prüfung schaffe, das Zeugnis bekomme, dann würde ich gerne eine Weiterbildung machen.“ Dass sie sich in naher Zukunft nicht nur um die Deutschkurse, das Kind und die Familie kümmern muss, sondern auch noch um Schule und Stelle, davor hat Frau B. Respekt aber keine Angst. „Ich muss jetzt halt ein paar Jahre Gas geben“, sagt sie pragmatisch. „Ich muss einfach. Für die Zukunft.“

### Thematische Hotspots und lessons learned

#### **Kommentare der externen Projektbegleitung (KEK-CDC) zu Porträt 3:**

- a. *Frau B. ist aufgrund ihres Uni-Diploms – wie Frau A. (Porträt 2) – ebenfalls der Zielgruppe 3 zuzuordnen. Zusätzlich zum Abschluss auf Tertiärstufe und im Gegensatz zu Frau A. verfügt sie jedoch über eine mehrjährige Berufspraxis im Bildungs- und Sozialbereich. Zu ihrem Potenzial resp. ihren Ressourcen zählt – ebenfalls zusätzlich – eine realistische und nüchterne Einschätzung des Wertes, den ihre im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt haben: Sie ist gefasst auf die Nicht-Anerkennung ihres Diplomes und scheint diesen Entscheid weder als „Löschung“ ihrer beruflichen Identität noch als Reduktion ihrer Person auf den Flüchtlingsstatus ihrer Person zu interpretieren<sup>12</sup>. Sie verbietet sich – wie dies im ersten Porträt zum Ausdruck gelangt – auch nicht von einem erfüllten Berufsleben zu träumen. Im Gegenteil: Sie ist „Optimistin“ und hat daran geglaubt, „dass ich etwas machen kann, das mit meinem Beruf zusammenhängt“.*
- b. *Diese Zielstrebigkeit zeigt sich – im Wissen um die Schlüsselstellung der Sprache in ihrem Berufsfeld – bereits in ihren Bemühungen um die Deutsche Sprache:*
  - *Ihre Aussagen zum Sprachkursangebot im Durchgangszentrum zeigen, dass selbst lerngewohnte, motivierte und ganz offensichtlich sprachbegabte Personen keine befriedigenden Fortschritte machen, wenn pro Woche lediglich zwei Lektionen Sprachunterricht besucht werden können.*

<sup>12</sup> Benelli + Mey et al. (2014) formulieren aufgrund ihrer biografischen Interviews mit 69 FL und VA die Hypothese, dass „nicht die Art der Ausbildung (...) für die Ab- oder Entwertung ausschlaggebend zu sein (scheint), sondern der Flüchtlingsstatus der Person“ (S. 31).

- *Ihre Erfahrung mit der restriktiven Bewilligungspraxis der ersten Sozialberatung für Sprachkurse ab Stufe B zeigt, dass „Löschung“ nicht ausschliesslich durch die Aberkennung von erworbenen Qualifikationen erfolgt: als ebenso bedrohlich und verletzend kann die Verweigerung von Möglichkeiten erlebt werden, das eigene Potenzial realisieren zu können und trotz Potenzial auf beruflich tiefem Niveau fixiert zu werden (Putzen).*
- c. *Dabei geht es nicht darum, ungelernten, statusärmeren oder andersartigen Tätigkeiten a priori aus dem Weg zu gehen. Wie bereits das zweite Porträt gezeigt hat, können als Abstieg erlebte Phasen durchaus akzeptiert werden, wenn sie funktional sind, d.h. wenn sie neue Perspektiven eröffnen und die Entfaltung des eigenen Potenzials mittelfristig ermöglichen. Es ist letztendlich diese Zielorientierung des Integrationsgeschehens, mit der die Kooperation der Betroffenen auch in schwierigeren Phasen erhalten werden kann und die – so der einhellige Wunsch der Coachs von „Potenziale nutzen...“ – von den Akteuren der Regelstruktur noch vermehrt gewünscht wird.*
- d. *Wie das Beispiel von Frau B. zeigt, setzt die geforderte Zielorientierung der Akteure eine entsprechende Haltung voraus, die mit „Augenmass“ umschrieben werden kann: Auch wenn Frau B. zum Zeitpunkt der Gesuchseinreichung für die Zulassung zum Qualifikationsverfahren FaBe nach Artikel 32 der Berufsbildungsverordnung noch nicht alle Anforderungen erfüllt (Sprachniveau B2) und nicht alle Nachweise der Berufspraxis im Herkunftsland in der formell absolut korrekten Form vorliegen, werden klare Auflagen vorgegeben und die Bewilligung inklusive Dispensation vom allgemeinbildenden Unterricht wird erteilt. Dadurch werden formelle Blockaden für die Inangriffnahme des Weges zur Abschlussprüfung beseitigt und Frau B. wird die Verantwortung für das Gelingen des Vorhabens übergeben. Es handelt sich hierbei um eine positive Form der „Zu-Mutung“ (Fördern durch Fordern), die seitens der bewilligenden Behörde auch auf der „Ein-Schätzung“ des Potenzials und dem Vertrauen in dessen Entfaltung beruht. Die Bewährungsprobe erfolgt – bei plausiblen, jedoch nicht mathematisch-exakt berechenbaren Prognosen – nicht am Eingang des Prozesses, sondern anlässlich der Überprüfung der zu erreichenden Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten am Ende des Prozesses. Das ist der Sinn und Zweck von Prüfungen.*
- e. *Zum Abschluss der Kommentierung dieses Porträts – und mit den sowohl erfreulichen als auch plausiblen Prognosen für das Ergebnis der Abschlussprüfung vor Augen – sei an dieser Stelle nochmals an die Verweigerung der Kostenübernahme für weitere Sprachkurse auf dem B-Niveau erinnert: Als „Putzfrau“ mit einem ab 2015 nach GAV vorgeschriebenen Minimallohn pro Stunde zwischen CHF 18.50 (Unterhaltsreinigerin I) und maximal CHF 26.50 (Spezialreinigerin III)<sup>13</sup> ist davon auszugehen, dass Frau B. kein Einkommen erzielen würde, das für den Unterhalt ihrer Familie ausreichend wäre. Ohne an dieser Stelle eine Budgetberechnung nach SKOS-Richtlinien erstellen zu wollen, erscheint die auf Jahre hinaus zu entrichtende wirtschaftliche Unterstützung der Familie B. im Vergleich mit der einmalige – und in finanzieller Hinsicht vernachlässigbaren – Investition in eine erfolgversprechende Berufslaufbahn als exorbitant und unsinnig.*

<sup>13</sup> GAV (2011), Anhänge 5 und 6

### 3.5 Porträt 4 – Herr C., Eritreer, Jahrgang 1974, anerkannter Flüchtling

**„Ich dachte, es sei leicht, in der Schweiz eine Arbeit zu finden. Jetzt muss ich die komplizierten Regeln der Schweizer Ausbildung lernen.“**

*So könnte eine Erfolgsgeschichte beginnen: Der 41-jährige Flüchtling C. aus Eritrea erreicht im Französisch das Niveau B1 und kann dank seiner Berufserfahrung den Unterricht an der Berufsfachschule besuchen. Herr C. fällt zwar durch die Lehrabschlussprüfung als Baumaschinen-Mechaniker. Aber er nimmt einen zweiten Anlauf.*

C.'s Aufenthalt in der Schweiz beginnt mit lauter Irrtümern. „Ich dachte, es sei leicht, hier eine Arbeit zu finden“, erzählt der erfahrene Automechaniker aus Eritrea. Das ist sein erster Irrtum, seit seiner Ankunft hat er nicht arbeiten können. Herr C. glaubt, dass seine Schulabschlüsse auch in der Schweiz gelten, das ist sein zweiter Irrtum. Wegen der Sprache macht er sich keine grossen Sorgen, spricht er doch ein wenig Englisch, Italienisch und Arabisch. Das ist sein dritter Irrtum, denn dort, wo er gelandet ist, spricht man leider keine dieser Sprachen, sondern Französisch. Es sei überhaupt ein Irrtum, dass er in der Schweiz sei, sagt Herr C. Er habe eigentlich nach Italien gewollt und von dort vielleicht weiter zu seinem Bruder in Norwegen. Aber er strandet 2011 in einem Land, in dem er niemanden kennt und kein Wort versteht. Der heute 41-Jährige hat da schon das halbe Leben hinter sich - und steht doch wieder ganz am Anfang.

Aufgewachsen ist Herr C. mit drei Brüdern und drei Schwestern in Eritreas Hauptstadt Asmara. Der Vater ist Englisch-Dozent an der Universität. In Asmara absolviert Herr C. 10 Jahre Primar- und Sekundarschule. In Addis Abeba, der Kapitale von Äthiopien, zu dem Eritrea damals noch gehört, schliesst er nach drei Jahren die „Technical Secondary School“ als Automechaniker ab. Die Ausbildung ist theoretisch. Die Praxis habe er erst „on the job“ erlernt, nach seiner Rückkehr in das mittlerweile unabhängige Eritrea. Im zweijährigen Militärdienst flickt er in der Militärgarage Fahrzeuge. Dann arbeitet er in Asmara bei einer bekannten US-Firma, er lernt dort im firmeneigenen „Training Center“, wie man die Hydraulik grosser Baumaschinen repariert. Bei einer koreanischen Staudammfirma wirkt er anschliessend als Fahrzeugmechaniker. Herr C. hat 13 Jahre Berufserfahrung, als er die Heimat verlässt. Er gilt als Fachmann.

In der Schweiz, nimmt er an, geht es so weiter. Im Städtchen, wo er nun lebt, fragt er einen Garagier, ob er bei ihm arbeiten könne. Der winkt ab, er habe zu wenig Arbeit und Herr C. habe den nötigen Lehrabschluss nicht. Herr C. versteht die Welt nicht mehr, er hat doch ein Diplom und bei einem Branchenleader gearbeitet. „Warum kann ich nicht arbeiten?“, fragt er auf dem Sozialamt, das sein Leben finanziert. Er erfährt, dass die Schweiz seine Diplome nicht anerkennt und seine Berufserfahrung hier nicht viel zählt. Auch ein Stage erhält er nicht. Enttäuscht studiert Herr C. wenigstens die neusten Techniken der Automechaniker zuhause am Computer, in Youtube-Filmen. „Um nicht aus der Übung zu kommen“, sagt er.

Das Einzige was er tun kann, ist in Kursen Französisch lernen. Zuerst versteht er nur „bonjour“ und „merci“. Er habe zwar kein Talent dafür, aber er lerne gerne Sprachen. „Die Sprache ist ein Schlüssel für meine Zukunft, für den Kontakt mit den Kunden ist sie wichtig“, weiss Herr C. Er hört den Leuten zu, versteht sie immer besser. Die Aussprache bereitet ihm aber Mühe. Er schafft

den Französischabschluss auf dem für eine Mechanikerausbildung erforderlichen Niveau B1. Es ist das erste Erfolgserlebnis. Seine Stimmung hebt sich erst recht, als seine Frau und seine drei Kinder 2013 in die Schweiz nachreisen können.

Es kommt noch besser. Die Eignungen von Herr C. wurden in einem Gespräch gecheckt und er wurde an eine Beraterin und Coach im Projekt „Potenziale nutzen“ verwiesen. „Endlich erhielt ich eine Chance“, sagt er. Die Beraterin erklärt ihm, dass es Wege für einen erwachsenen Flüchtling mit Berufserfahrung gebe, nachträglich zu einem Schweizer Lehrabschluss zu kommen. „Ich verstehe das komplizierte Schweizer Bildungssystem immer noch nicht hundertprozentig“, sagt er. Aber wenn er etwas nicht kapiere, könne er seinen Coach per SMS oder Mail fragen. „Manchmal antwortet sie mitten in der Nacht“, sagt Herr C. mit einem Lächeln. Er treffe sie mindestens einmal im Monat. Ist sie wie eine Mutter? „Mehr als das“, sagt er, „ohne sie und ihre Unterstützung hätte ich letztes Jahr die Berufsschule abgebrochen.“

Es ist der Anfang einer Erfolgsgeschichte, wie sie für Flüchtlinge in der Schweiz bis jetzt nicht vorgesehen ist: Der 41-jährige Flüchtling aus Eritrea besucht ab August 2014 mit 17- bis 18-Jährigen, die seine Söhne sein könnten, die Berufsfachschule. Sein Coach hat für ihn einen kühnen Weg ausgehandelt. Er muss nicht mehrere Jahre darauf hinarbeiten, dass seine Berufserfahrung zu einer Schweizer Anerkennung führt. Weil sein Französisch gut genug ist, darf Herr C. mit Einwilligung des kantonalen Berufsbildungsamts das letzte von vier Lehrjahren in der Berufsschule absolvieren und mit der Lehrabschlussprüfung abschliessen. Er kann zwar nicht das Eidgenössische Fähigkeitszeugnis als Automechaniker anvisieren, aufgrund seiner Hydraulikkenntnisse – und weil er ausschliesslich Arbeitszeugnisse als Baumaschinen-Mechaniker vorweisen kann – aber dasjenige als Baumaschinen-Mechaniker.

Aus der Perspektive der Lehrer ist dieses Setting mit einem erwachsenen Afrikaner in der Berufsschule ein weiterer Irrtum. Herr C. vermutet, dass sich die Lehrer an seinem Französisch und am Umstand stören, dass da ein Flüchtling die ersten drei Lehrjahre überspringen kann. Er erklärt ihnen, er sei gelernter Automechaniker und präsentiert seine Diplome. Sein Coach führt vermittelnde Telefonate. Die Überbetrieblichen Kurse (ÜK), in denen die Praxis geübt wird, und der Intensivkurs in Französisch kommen sich zeitlich in die Quere. Der Kurs kostet zusätzliches Geld, welches das Sozialamt erst nicht zahlen will. Wieder sind die Verhandlungskünste des Coachs gefragt.

Leicht ist die Zeit in der Berufsschule nicht. Herr C. muss all die Fachausdrücke auf Französisch lernen. Anders als in der Heimat kann er sich nicht einfach auf das Mechanikerhandwerk konzentrieren. Die Schweizer Ausbildung verlangt breite Kenntnisse. In der Physik – oder in der Elektronik, die in den Jahren, in denen Herr C. nicht mehr gearbeitet hat, auch in der Baumaschinenindustrie grosse Fortschritte gemacht hat. Im ÜK muss er auch den Anstrich einer Karosserie lernen.

„Ich war letztes Jahr etwas im Stress“ gesteht er. Am Montag die Berufsschule. Dienstag, Mittwoch und Freitag der Französischkurs. Am Abend, wenn Herr C. Französisch lernen soll, brauchen die Kinder Hilfe bei den Schulaufgaben. Man darf ihre Arzttermine nicht verpassen. Weil auch seine Frau im Französischkurs ist, wird es manchmal eng. Fühlte er sich demoralisiert? „Nein, ich war in Form“, widerspricht er. Aber er habe aus seinen Irrtümern lernen müssen: „Das

Leben in der Schweiz ist nicht einfach und ruhig wie in Eritrea, es macht müde. Es ist kompliziert mit all den Regeln, wenn man Schulden hat, kommt gleich eine Rechnung.“ Dieses Jahr gehe es besser, seit seine Frau wieder mehr Zeit für die Kinder habe.

Ende Juni tritt Herr C. zur Lehrabschlussprüfung an – und schafft sie leider nicht. Er entschuldigt sich bei seinem Coach, dass er sie und seine anderen Helfer enttäuscht habe. Woran lag's, dass er durchfiel? „Halb an den Fachkenntnissen, halb am Französisch“, meint er. Und er würde halt schon Praxis in einem Lehrbetrieb, ein Stage brauchen. Aufgeben komme nicht in Frage. Mit seinem Coach will er ein Stage und Nachhilfestunden für einen zweiten Prüfungsanlauf einfädeln. Im Französisch machte er Pause. Nun würde das Niveau B2 anstehen, und das sei noch eine zu hohe Hürde.

Wenn Herr C. auf seine Berufslaufbahn zurückblickt, ist er enttäuscht, weil seine Erfahrung hier wenig zählt? „Wenn meine Freunde in mein Haus kommen, müssen sie sich an meine Hausregeln halten. So ist es auch in der Schweiz, man muss sich hier an die Gesetze halten“, sagt Herr C. Er habe wegen Problemen Eritrea verlassen und sei wegen dieser Probleme mit seiner Familie von der Schweiz aufgenommen und geschützt worden. Also müsse er nun die Realität in der Schweiz akzeptieren. „Ich liebe meinen Beruf, und es ist schade, dass ich nicht als Automechaniker arbeiten kann“, räumt er jetzt ein. „Aber ich würde hier irgendeine Arbeit machen, ich würde auch putzen.“ Herr C. klingt etwas traurig als er anfügt, dass er aufgehört habe, zuerst an sich zu denken. „Zuerst kommen die Kinder und ihre Zukunft.“

Seinen Optimismus hat er sich bewahrt. Es werde sich alles regeln, er werde irgendeine Arbeit finden und hoffentlich einmal in die Heimat zurückkehren. Auch den Glauben an eine Ausbildung hat Herr C. nicht verloren. Den jungen Eritreern, die in die Schweiz geflohen sind, rät er dringend, sich um Arbeit und Ausbildung zu bemühen. „Es gibt hier in der Schweiz zwei Leben. Das Leben der Arbeit und der Familie und das Leben mit Vergnügen und Partys.“ Es ist klar, zu welchem Leben er seinen jungen Landsleuten rät.

### **Thematische Hotspots und lessons learned**

#### ***Kommentare der externen Projektbegleitung (KEK-CDC) zu Porträt 4:***

- a. *Herr C. hat in Eritrea einen berufsbildenden Abschluss auf Sekundarstufe II erworben und gehört demzufolge zur Zielgruppe 1. Er kann 13 Jahre Berufspraxis im erlernten Beruf resp. im Berufsfeld sowie diverse Weiterbildungen in einem international renommierten Konzern nachweisen. Er gilt und versteht sich selber als Experte in mechanischen Belangen, wohingegen ihm diese Expertise als Grundlage für eine realistische Einschätzung seiner beruflichen Möglichkeiten in der Schweiz völlig fehlt.*
- b. *Dass Herr C. im angestammten Beruf oder im weiten Berufsfeld der mechanischen Berufe nicht Fuss fassen kann, erstaunt auf den ersten Blick. Auf den zweiten Blick wird klar, dass die technologische Entwicklung in der Automobilindustrie dazu geführt hat, dass derselbe Beruf in Eritrea und der Schweiz kaum noch Gemeinsamkeiten aufweist. Auch bei Herrn C. erfolgt die „Löschung“ seiner Qualifikationen im angestammten Beruf, was hier jedoch nicht weiter ausgeführt resp. wiederholt werden soll. Im Zusammenhang mit der Zulassung zum*

bereits in Porträt 3 erläuterten Qualifikationsverfahren nach Artikel 32 der Berufsbildungsverordnung ermöglicht der Weg von Herrn C. Einblicke in andere Aspekte der beruflichen Erstqualifizierung von Erwachsenen:

Die bisherigen Erfahrungen der Coachs von „Potenziale nutzen...“ zeigen, dass

- auf Stufe Facharbeit für in Drittstaaten erworbene Qualifikationen auf Sekundarstufe II meist keine Chance auf eine Gleichwertigkeitsanerkennung oder Niveaubestätigung besteht. Die für eine Anerkennung oder Bestätigung relevanten Merkmale sind in der Regel so unterschiedlich, dass auch gezielte und punktuelle Ausgleichsmassnahmen für eine „Nachbesserung“ der im Herkunftsland erworbenen Qualifikation nicht zielführend wären.
  - das SBFI bei der Prüfung entsprechender Gesuche resp. bei Vorabklärungen strenge Massstäbe anlegt und auf der Beibringung der verlangten Nachweise besteht<sup>14</sup>. Die Beschaffung dieser Nachweise ist jedoch häufig nicht möglich, wodurch entsprechende Initiativen sistiert werden müssen.
  - weder eine langjährige und spezifische Berufspraxis allein noch in Kombination mit einem in Drittstaaten ausgestellten Ausweis auf Sekundarstufe II die Chancen auf einen adäquaten Arbeitsmarktzugang erhöht. Gefragt seitens Arbeitgeber ist – wie das vierte Porträt anhand der Reaktion des Garagisten exemplarisch zeigt – in jedem Fall der Abschluss einer in der Schweiz bekannten und anerkannten, beruflichen Grundbildung.
  - in Drittstaaten ausgestellte Ausweise auf Sekundarstufe II und/oder eine langjährige und spezifische Berufspraxis den Zugang zu einer Aus- oder Weiterbildung erleichtern können.
- c. Das vierte Porträt zeigt weiter, dass der zwischen Coach und kantonalem Berufsbildungsamt ausgehandelte „kühne Weg“ zum Berufsabschluss mit EFZ für Erwachsene an den Berufsfachschulen noch nicht zum Alltag gehört. Die Coachs „Potenziale nutzen...“ sehen sich häufig mit der Aufgabe konfrontiert, Vertreterinnen und Vertreter der Regelstrukturen (Berufsbildung, Sozialhilfe) über Möglichkeiten der Erst- oder Nachqualifizierung zu informieren und diese für eine aktive und wohlwollende Beteiligung an einer Aufgabe zu gewinnen, die als Querschnitts- und verbundpartnerschaftlich definierte Aufgabe per se durch bereichsübergreifenden Kooperationen bestimmt wäre resp. ist.
- d. Als letzte Facette, die aufzugreifen das vierte Porträt einlädt, soll auf die komplexe und häufig noch unklar geregelte Situation im Bereich der Zuständigkeiten und der Finanzierung hingewiesen werden:
- Gemäss Auskunft des für Herrn C. zuständigen Berufsbildungsamtes kostet das Verfahren nach Artikel 32 CHF 550.-. Erst im Verlaufe der Umsetzung der Massnahme stellt sich heraus, dass für den Besuch des überbetrieblichen Kurses weitere Kosten (Kurskosten, Unterbringung, Reisespesen) in beträchtlichem Umfang anfallen. Da Herr C.

<sup>14</sup> Diese Feststellung trifft offenbar ebenso auf die Praxis der bei swissuniversities angesiedelten und für die Ausstellung von Anerkennungsempfehlungen für ausländische Universitätsdiplome zuständigen Swiss ENIC zu. Erfreulicherweise will sich swissuniversities gemäss Pressemitteilung vom 17.9.2015 „für einen angepassten Hochschulzugang für Flüchtlinge ein(setzen)“. Im Zentrum der Überlegungen stehen gemäss Mitteilung „das Abklärungsverfahren betreffend undokumentierte Kompetenzen“ sowie die Überprüfung der sehr strengen, „erforderliche(n) Sprachkenntnisse“ (C1). Was die „Problematik des ausländerrechtlichen Status und der allgemeinen Ermöglichung der Studierbarkeit“ anbelangt, sollen ebenfalls allfällige Handlungsoptionen geprüft werden.



*keinen Lehrbetrieb hat, der für diese Kosten aufkommt, muss der Coach die Finanzierung über die Sozialhilfe organisieren, welche die entsprechende Kostengutsprache nur nach einiger Überzeugungsarbeit und mit einer Rüge zum intransparenten Vorgehen gewährt.*

- *Eine weitere Hürde zeigt sich in der Sozialhilfe bei einer längerdauernden Integrationsmassnahme offenbar dann, wenn diese in den Übergang der Zuständigkeiten für FL ≤ 5 Jahre → FL > 5 Jahre fallen und die „übernehmende“ Behörde die von der „abgebenden“ Behörde mitinitiierte Massnahme nicht weiter finanzieren will.*
- *Eine letzte Hürde resp. „Unstimmigkeit“ hängt – jedenfalls in einem Pilotkanton – mit stipendienrechtlichen Regelungen zusammen: So wurde das Stipendengesuch eines Teilnehmenden von der zuständigen kantonalen Stelle mit dem Argument abgelehnt, er verfüge bereits über eine im Herkunftsland abgeschlossene berufliche Grundbildung. Kurz zuvor war das Gesuch desselben Teilnehmenden um Anerkennung seiner im Ausland erworbenen Qualifikation jedoch abgelehnt worden.*

### 3.6 Porträt 5 – Herr E., Eritrea, Jahrgang 1982, anerkannter Flüchtling

**„Ich wollte das Beste aus meiner Kompetenz machen. Wenn das nicht klappt, ok. Aber versuchen musste ich es.“**

*Herr E. arbeitete in Eritrea als Biomedizinischer Analytiker und suchte in der Schweiz eine Arbeit im Labor. Doch erst als der 34-Jährige seine Ansprüche reduziert und neue Möglichkeiten in Betracht zieht, findet er eine Lehrstelle.*

Wenn Herr E. an die vergangenen vier Jahre denkt, ist er dankbar – und unzufrieden. „So lange ohne Arbeit zu sein, tut keinem Menschen gut. Das ist eine Katastrophe fürs Gehirn“, sagt der Mann aus Eritrea. Doch jetzt soll sich alles ändern. Bald schon beginnt der 34-Jährige eine Lehre, ein zweites Leben in der Schweiz.

Als Herr E. im August 2011 in die Schweiz kommt, lässt er nicht nur Land und Familie zurück, sondern auch seine Leidenschaft und Profession. Sechs Jahre hat er zu diesem Zeitpunkt in kleineren Spitälern als Biomedizinischer Analytiker gearbeitet, zuvor hatte er die Secondary School und eine verkürzte, einjährige Ausbildung absolviert. Seine Arbeit gefällt ihm, doch der damals 29-Jährige will weg, flieht vor dem eritreischen Militärregime, den Repressionen, der dauernden Gefahr.

Nachdem die Schweiz Herrn E. als Flüchtling anerkannt hat, liegt seine erste Priorität beim Nachzug der Familie - die zweite bei der Suche nach Arbeit. „Die Leute haben mir gesagt, dass es für Ausländer schwierig ist, einen Job zu finden“, sagt er. „Aber kein Problem, ich bin Optimist.“ Er lernt Deutsch in einem Intensivkurs, zwei Stunden pro Tag, zu wenig nach seinem Geschmack. Er absolviert erfolgreich die Prüfung zum Sprachniveau B1 und macht sich dann ans Niveau B2. Aus Eigeninitiative schickt er bereits zu diesem Zeitpunkt erste Bewerbungen ab – erfolglos.

Anfang 2014 dann wird Herr E. ins Projekt „Potenziale nutzen“ eingeladen. Er trifft sich erstmals mit seinem Coach, beschreibt seine Lage und die Erwartungen. Schnell wird klar, dass die Anerkennung seines Diploms als Biomedizinischer Analytiker nicht möglich sein wird. „Das hatte ich erwartet“, sagt der Eritreer. „Die Dauer meiner Ausbildung war zu kurz.“

In einem zweiten Schritt wird die Zulassung zur Ausbildung als Biomedizinischer Analytiker HF geprüft. Laut Berufs- und Weiterbildungszentrum für Gesundheits- und Sozialberufe des Kantons kann der Eritreer grundsätzlich zugelassen werden, allerdings braucht es für die Anmeldung das Sprachdiplom C1. Herr E. hat dank seines grossen Engagements die tieferen Niveaus schnell abgeschlossen, doch bei der Prüfung B2 fällt er durch. Mit seinen vier Kindern und der Frau, die mittlerweile nachgekommen sind, ist er familiär stark eingebunden. Ohne sprachliche Praxis im Alltag, stösst er an seine Grenzen. „In so kurzer Zeit ist es sehr schwierig, C1 zu erreichen“, sagt er. Zusammen mit seiner Betreuerin beschliesst er, den Fokus auf die Lehrstellensuche zu legen. Ob Hochschulabschluss oder Grundausbildung macht für Herrn E. keinen grossen Unterschied. Viel wichtiger: Er will auf seinem angestammten Beruf, in einem Labor, arbeiten. Obschon ihm die Berufsberatung erklärt, dass Lehrstellen als Laborant EFZ in seinem sehr rar sind, obschon sie ihm eine andere Berufsgattung empfiehlt, macht er sich auf die Suche. „Ich wollte das Beste

aus meiner Kompetenz machen“, sagt der 34-Jährige. „Wenn das nicht klappt, ok. Aber versuchen musste ich es.“ Mit Hilfe des Coachs schreibt Herr E. Bewerbungen, sucht Schnuppereinsätze und Lehrstellen. Ein Unternehmen lädt ihn zum Schnuppern ein, will ihn aber wegen seiner mangelhaften Deutschkenntnisse nicht anstellen. Bei einem anderen Betrieb kann er das Bewerbungsverfahren absolvieren, doch beim Eignungstest schneidet er nicht gut genug ab. Beim Multicheck mit Fachrichtung Technik bekundet der Eritreer ebenfalls Mühe, zudem wird er bei vielen Lehrbetrieben aufgrund seines Alters kategorisch abgelehnt. „Es war eine sehr schwierige Zeit“, sagt Herr E. rückblickend. Am Ende steht die Enttäuschung - und die Erkenntnis, dass der Traum vom Laborberuf in der Schweiz wohl Traum bleiben wird.

Anfangs Oktober 2014 treffen sich der Coach und eine Vertreterin des Sozialamtes. Diese setzt eine zeitliche Limite für die weitere Lehrstellensuche: Bis im April 2015 muss ein Lehrvertrag vorliegen! Er selbst fühlt sich unter Druck gesetzt. „Ich habe Gas gegeben und Bewerbungen geschrieben. Und dann war plötzlich Schluss.“ Es habe geheissen: Bis im Frühling hast du eine Lehrstelle, sonst musst du selbst eine Arbeit suchen – notfalls auch ohne Ausbildung. „Aber ich habe vier Kinder“, sagt Herr E. Wenn ich jemals auf eigenen Füßen stehen will, muss ich eine Ausbildung machen.“ Also akzeptiert der Eritreer den Entscheid, reduziert seine Ansprüche und mobilisiert noch einmal all seine Kräfte. Zum zweiten Mal geht er zur Berufsberatung – jetzt ist er offen für alternative Berufsvorschläge.

Weil er sich für Mathematik und Chemie sowie für Maschinen interessiert, schlägt ihm die Berufsberatung Anlagenführer EFZ, Kunststoffverarbeitung EBA und Oberflächenpraktiker EBA vor - alles Bereiche, in denen Lehrlinge Mangelware sind. Herr E. antwortet: „Egal, ich muss einfach eine Stelle haben.“ Dann geht er nach Hause, holt im Internet zusätzliche Informationen zu den Berufen ein und beginnt, sich zu bewerben. Innert drei Tagen hat er sein Dossier zusammen und schickt es an seinen Coach zur Überarbeitung. Weil diese aber für einmal nicht sofort reagiert, reicht er die Dokumente ein und hofft. „Ich war nervös und wollte keine Zeit verlieren“, sagt der Übereifrige und lacht. „Jaja, und dann war ich endlich erfolgreich.“

Drei Unternehmen laden ihn zum Schnuppern ein, Herr E. macht einen positiven Eindruck, bei zwei Firmen schliesst er den Eignungstest erfolgreich ab. Innert Kürze erhält der Eritreer einen positiven Bescheid für eine Lehre als Oberflächenpraktiker, etwas später auch eine Bewerbungseinladung für die Lehre als Anlageführer. „Doch da hatte ich bereits bei der ersten Firma zugesagt“, erinnert sich der junge Mann und lacht wieder. „Leider konnte ich nicht beide nehmen.“ Im August nun wird Herr E. seine Lehre mit Berufsattest beginnen, bei guter Leistung könnte diese vom Betrieb in eine 3-jährige Lehre mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis umgewandelt werden. Als Übergang zur Lehre hat Herr E. ein Praktikum in einer Pneu-Garage und einen weiteren Sprachkurs absolviert. Das sei eine interessante Arbeit gewesen und habe ihm geholfen, sein Schweizerdeutsch zu verbessern. „Jetzt aber bin ich gespannt auf die Ausbildung, ich möchte wieder lernen.“ Dass auch sein ältester Sohn eine Lehrstelle gefunden hat, freut den Mann aus Eritrea ganz besonders. „Was ich gemacht habe, hat er nachgemacht“, sagt er. „Er wird Schreiner. Vielleicht können wir ja gemeinsam Allgemeinbildung lernen.“

Als freundlich, aufmerksam, offen und selbstständig haben ihn die Firmenvertreter erlebt - ganz stolz zeigt der Eritreer die schriftlichen Beurteilungen. Aber er weiss auch, dass es anders hätte

laufen können. „Meine Betreuerin hat mir sehr geholfen und die Frau von der Lehrstellenbörse der Berufsberatung hat extra in den Betrieben angerufen, um mich zu empfehlen“, sagt Herr E. „Vielleicht hätten sie mich sonst gar nicht eingeladen.“ Er sieht es so: „Meine Aufgabe war es, an die Türe zu klopfen. Aber da muss auch jemand sein, der aufmacht.“ Persönliche Empfehlungen schätzt er daher als sehr wichtig ein – ein grosses Problem für Flüchtlinge, die kaum jemanden kennen in der Schweiz.

Das mache es umso wertvoller, wenn Menschen in einem Projekt begleitet würden, wenn sie jemandem Fragen stellen könnten und die richtigen Informationen bekämen. Zwei oder drei Mal pro Monat hat er selbst mit seinem Coach gesprochen, dazwischen hin und wieder SMS oder Mails geschrieben. „Wenn etwas nicht klar ist, kann ich sie jederzeit fragen“, sagt er. Wo und wie macht man einen Eignungstest? Wo findet man eine Lehrstelle? Wie geht man am besten vor? Viele dieser Fragen habe er alleine nur schlecht beantworten können – und das, obschon er sich bereits vor dem Eintritt in das Pilotprojekt mit Bewerbungen auseinandergesetzt hatte.

Er selbst habe Glück gehabt, dass er am Pilotprojekt teilnehmen konnte, sagt Herr E. zum Schluss. Schliesslich gebe es viele arbeitslose Eritreer in der Schweiz; viele Männer und Frauen, die gerne arbeiten würden, aber nicht könnten. „Daran sind sie nicht alleine Schuld“, sagt er. Der Staat müsse denjenigen helfen, die mangels anerkanntem Diplom keine Arbeit fänden. „Schliesslich sind die nicht arbeitsscheu. Das sind gute Krankenschwestern oder Mechaniker“, so Herr E. „Auch ihnen sollte man helfen, ihr Potenzial zu nutzen.“

### Thematische Hotspots und lessons learned

#### **Kommentare der externen Projektbegleitung (KEK-CDC) zu Porträt 5:**

- a. *Auch Herr E. gehört aufgrund seiner in Eritrea absolvierten beruflichen Grundbildung zur Zielgruppe 1. Allerdings ist er – im Vergleich mit seinem Landsmann aus dem vierten Porträt – nicht im Automobil- sondern im Gesundheitsbereich tätig und trifft in der Schweiz somit auf eine völlig anders strukturierte Berufswelt. Auch er verfügt mit seiner während acht Jahren ausgeübten Berufstätigkeit über eine respektable und spezifische Berufspraxis.*
- b. *Anders als sein Landsmann, Herr C., erfüllt Herr E. – obschon die Gleichwertigkeitsanerkennung seines in Eritrea erworbenen Abschlusses erwartungsgemäss und aus offensichtlich formalen Gründen scheitert – die fachlichen Anforderungen für die Zulassung zum Studium als Biomedizinischer Analytiker HF. Was nun folgt, muss aus Sicht der Zielsetzung des Modellvorhaben „Potenziale nutzen – Nachholbildung“ als fatal bezeichnet werden: Herr E. scheitert an dem für die Zulassung zum Studiengang geforderten Sprachniveau C1. Die Differenz zum erreichten Sprachstand B1 ist zu gross, um innert nützlicher Frist abgearbeitet werden zu können. Er hat Familie mit vier Kindern und wird durch den Sozialdienst unter Druck gesetzt, innert nützlicher Frist eine Ausbildung aufzunehmen. In dieser Situation wäre es vermutlich hilfreich gewesen, wenn die Lebenshaltungskosten nicht in Form von Unterstützungsleistungen der Sozialhilfe, sondern – wie im Kanton Waadt modellhaft und erfolgreich praktiziert – in Form eines Stipendiums hätten finanziert werden können.*
- c. *Unter den gegebenen Umständen mag der durch den Sozialdienst ausgeübte Druck hilfreich gewesen sein: Er hat Herrn E. – nach erfolglosen aber nicht auslassbaren Versuchen, eine Lehrstelle als Laborant EFZ zu ergattern – dazu veranlasst, seine letzte Chance zu*

*packen und seine offensichtlich – auch im fortgeschrittenen Alter begründeten – unrealistischen Ambitionen im medizinisch-technischen Bereich zugunsten eines Wechsels in ein völlig neues Berufsfeld aufzugeben.*

- d. Es fällt auf, dass der Faktor Alter ausschliesslich in jenen Berufen explizit zum Stolperstein wird, in welchen die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen besonders gross ist.*
- e. Aus Sicht des Coaching stellt sich die Frage, wie mit voraussichtlich unrealistischen Ambitionen von Teilnehmenden umzugehen ist. Am Beispiel von Herrn E. kann exemplarisch gezeigt werden, dass Coachs im Rahmen von „Potenziale nutzen...“ ihre Teilnehmenden immer beim Versuch, eigene Zielsetzungen zu erreichen, unterstützen. Parallel dazu wird die Suche nach Alternativen vorangetrieben, um im Falle des Scheiterns einen neuen Input geben zu können. Im Falle von Herrn E. hat sich die Suche des Coachs auf diejenigen Berufe mit Lehrlingsmangel fokussiert, die eine Verbindung zu den Interessensgebieten von Herrn E. erkennen lassen. Auch dies ist – wenn auch auf tieferem Niveau als erstrebenswert – eine Form, vorhandene Potenziale anzusprechen und zu nutzen.*
- f. Wichtig ist jedenfalls, dass es nach dem Scheitern der ambitionierteren Ziele nicht zu einem Unterbruch oder gar drop out gekommen ist. Mit dem Antritt einer zweijährigen Attestausbildung ist fürs Erste der Zugang zum Berufsbildungssystem geglückt. Und dieses System zeichnet sich durch eine gut ausgebaute horizontale und vertikale Durchlässigkeit aus. Gut möglich also, dass Herr E. noch lange nicht am Ziel angekommen ist, sondern mit diesem Schritt vorerst mal auf das Startfeld vorgerückt ist.*

### 3.7 Porträt 6 – Frau F., Sri Lanka, Jahrgang 1984, anerkannter Flüchtling

**„Mein Mann fragt manchmal: Willst du denn immer weiterlernen? Aber für mich ist das kein Problem, ich lerne gerne.“**

*Die Tamilin F. ist ausgebildete Hebamme, doch ihr Diplom wird in der Schweiz nicht anerkannt. Um trotzdem im Pflegebereich arbeiten zu können, geht die 30-Jährige nun den Umweg über das Qualifikationsverfahren für Erwachsene.*

Seit vier Jahren verfolgt Frau F. ein Ziel: Sie möchte eine Anstellung in der Pflege finden - dort arbeiten, wo sie ausgebildet wurde. Wenn nicht als Hebamme, dann als Pflegefachfrau. Wenn nicht als Pflegefachfrau, dann als Fachfrau Gesundheit. Wenn nicht als Fachfrau Gesundheit, dann eben als Pflegehelferin. „Mir war klar, dass es nicht einfach wird, eine Arbeit zu finden“, sagt sie. „Aber das Ausbildungssystem in der Schweiz ist schon etwas komisch. Es wird sehr viel Wert auf Diplome und Allgemeinbildung gelegt.“

Es ist September 2011 als die Tamilin in die Schweiz kommt. Weil ihr Mann im Bürgerkriegsland Sri Lanka als Journalist arbeitet, weil er mit der Regierung in Konflikt gekommen ist, flieht die Familie mit ihrem Sohn nach Europa. Mitte 2012 werden die drei in der Schweiz als Flüchtlinge anerkannt und erhalten einen B-Ausweis. Noch während ihrer Zeit im Durchgangszentrum beginnt Frau F. Deutsch zu lernen – im Selbststudium mit einem Buch. An der Migros Clubschule dann besucht sie einen Sprachkurs auf Niveau B1 und besteht. Auch B2 schafft sie ohne grössere Probleme. Frau F. weiss, dass sie nicht so bald in ihre Heimat zurückkehren wird. Sie gewöhnt sich an den Gedanken, in der Schweiz eine neue Existenz aufzubauen. Sie will arbeiten.

Weil sie ausgebildete Hebamme ist und fünf Jahre in einem Universitätsspital im Norden Sri Lankas tätig war, möchte sie auch im Pflegebereich arbeiten. Sie weiss, dass der Einstieg nicht nahtlos funktionieren wird, dass sie eine Ausbildung machen muss. „Aber ich hatte damals keine Ahnung, wie ich in der Schweiz einen Beruf erlernen kann“, sagt die Tamilin. Das ändert sich, als sie im Herbst 2013 in das Programm „Potenziale nutzen“ aufgenommen wird.

Frau F. trifft sich ein erstes Mal mit ihrem Coach, spricht mit ihr über ihre Ausbildung im Heimatland und ihre Ziele in der Schweiz. Da sie über ein Diplom als Hebamme verfügt, klärt der Coach als erstes ab, ob sich der Abschluss über das Schweizerische Rote Kreuz (SRK) anerkennen lässt. Weil aber die Ausbildungsdauer in Sri Lanka deutlich kürzer ist als in der Schweiz und weil die Beschaffung einer schriftlichen Bestätigung im Heimatland scheitert, wird diese Option ausgeschlossen. Der Zugang zur Hebammenausbildung wäre theoretisch möglich, allerdings ist die Nachfrage sehr gross, Frau F. müsste das reguläre Eignungsverfahren absolvieren und den Nachweis des Sprachniveaus C1 vorbringen. Dieselben Voraussetzungen gelten für die Ausbildung zur Pflegefachfrau HF. In erster Linie wegen der fehlenden Sprachkenntnisse entscheiden Coach und Klientin im Gespräch, diesen Weg nicht weiterzuverfolgen. „Sie hat mir erklärt, dass wir Schritt für Schritt vorgehen müssen um meine Ziele zu erreichen“, erinnert sich Frau F. „Auch

wenn mal etwas nicht geklappt hat: Ihre Rückmeldungen waren fast immer positiv und ermutigend.“

So zeigt ihr der Coach die nächstbeste Option auf: Über eine Lehrstelle als Fachfrau Gesundheit EFZ könnte sie den Einstieg in die Pflege schaffen. Um die diversen Berufsfelder kennenzulernen, geht Frau F. in einem Kantonsspital, einem Alters- sowie einem Pflegeheim schnuppern. Erstmals lernt sie die Praxis der Schweizer Arbeitswelt kennen. „Es war nicht alles anders als in Sri Lanka“, sagt die ausgebildete Hebamme. „Vielleicht 70 Prozent der Arbeit kannte ich schon, 30 Prozent musste ich also neu lernen.“ Die grösste Schwierigkeit bereitet ihr die Sprache, im Altersheim vor allem das Schweizerdeutsch der älteren Personen. Frau F. ist niedergeschlagen. „Plötzlich hatte ich das Gefühl, dass es doch nichts wird mit der Pflege“, sagt sie. Erst der Kontakt mit dem Coach bringt die Sache wieder ins Lot. Wie so oft schreibt Frau F. ihrer Betreuerin ein E-Mail, erklärt ihr das Problem. „Sie hat mir erklärt, dass ich durchaus Schweizerdeutsch lernen könne. Sie gab mir Tipps, und forderte mich auf, Kontakt zu Schweizern zu suchen“, so die Tamilin. „Da ging der Stress etwas weg. Ich war wieder motiviert.“ Heute besucht sie regelmässig mit ihrem Sohn eine kirchliche Gruppe, versucht schweizerdeutsche Wörter aufzuschnappen, wo sie nur kann.

Eine Lehrstelle als Fachfrau Gesundheit findet Frau F. dennoch nicht. Viele Betriebe lehnen ab, weil sie nur Jugendliche oder junge Erwachsene akzeptieren. Zudem stellen die mangelnden Mundartkenntnisse und die fehlenden Referenzen in der Schweiz ein grosses Hindernis dar. Abhilfe schaffen würde hier ein Praktikum, welches Frau F. in einem Altersheim absolvieren könnte. Doch das Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons verweigert die Arbeitsbewilligung. Begründung: Der Arbeitgeber wolle nach dem Praktikum keine Anstellung garantieren.

So widmen sich Frau F. und ihr Coach der nächstbesten Option: dem Qualifikationsverfahren für Erwachsene nach Artikel 32 der Berufsbildungsverordnung. Nicht über eine Lehrstelle soll die Tamilin den Berufseinstieg schaffen, sondern direkt über die Lehrabschlussprüfung. Um sich auf das Qualifikationsverfahren vorzubereiten, bewirbt sich die Tamilin auf Stellen im Pflegebereich und besucht vorab den Lehrgang Pflegehelferin des Schweizerischen Roten Kreuzes. Im März 2016 könnte sie so erstmals ein national anerkanntes Zertifikat in den Händen halten. Nebenbei wird Frau F. den Jahreskurs allgemeinbildender Unterricht (ABU) besuchen, später auch Kurse an der Berufsschule. Ihre Sprachkenntnisse will sie, auf eigene Kosten, mit einem weiteren Kurs auf Niveau C1 verbessern. Zudem hat sie sich erfolgreich als Übersetzerin bei Verdi - interkulturelles Dolmetschen beworben.

Wenn alles klappt, wenn sie in Theorie und Praxis auf das geforderte Niveau kommt, absolviert Frau F. im Mai 2018 die Abschlussprüfung. Schafft sie diese, wäre sie Fachangestellte Gesundheit mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis. Endlich anerkannt.

„Das ist mein grosses Ziel“, sagt sie. Dafür will sie kämpfen. Dass sie mit Jahrgang 1984 nochmals vorne anfangen muss, dass sie bald mit Jüngeren in der Berufsschule sitzt, stört sie wenig. „Mein Mann fragt manchmal: Willst du denn immer weiterlernen?“, sagt die Tamilin und lacht. „Aber für mich ist das kein Problem, ich lerne gerne.“ Bei der Arbeitssuche gehe es ihr zu 50 Prozent darum, Geld zu verdienen und die Familie zu unterstützen. Die anderen 50 Prozent aber

seien genauso wichtig: „Ich möchte einen ausgebildeten Beruf ausüben, etwas, das mir entspricht.“ Dass diese Einstellung mit ihrem früheren Leben zu tun hat, verhehlt Frau F. nicht. „Die Menschen, die mich aus Sri Lanka kennen, wissen, dass ich Hebamme war. Ich habe einen gewissen Status“, sagt sie. Auf die Anerkennung ihrer Fähigkeiten zu verzichten und Hilfsarbeiten zu verrichten, sei für sie daher nicht in Frage gekommen.

Die Arbeit mit ihrem Coach hat Frau F. als angenehm empfunden. Über Monate hinweg haben sich die beiden regelmässig getroffen, über Telefon oder Mail konnte die Tamilin zudem Fragen stellen oder Informationen anfordern. Sie habe grosses Vertrauen in den Coach, sagt Frau F. „Und wir haben eine gute persönliche Beziehung. Das ist mir sehr wichtig.“ Sie schätze es enorm, dass sie von ihrer Betreuerin auch ganz konkrete Tipps erhalten habe – zum Beispiel, dass man einem Gesprächspartner in der Schweiz in die Augen schaut und das Handy bei einem Bewerbungsgespräch am besten ausschaltet.

Geht es um die Planung weiterer Schritte, diskutieren die beiden die möglichen Optionen, bevor der Coach einen Vorschlag macht. „Sie gibt mir Tipps, setzt aber keinen Druck auf“, sagt Frau F. Zwar sei es möglich, sich anderweitig zu informieren, im Internet etwa oder bei anderen Stellen – was aber wirklich stimme und was für sie wichtig sei, das könne sie selbst nicht entscheiden. „Natürlich bin ich abhängig von meiner Betreuerin“, sagt die Tamilin daher – und scheint das in einem durchaus positiven Sinn zu verstehen.

Dass sie nun auf dem richtigen Weg ist, daran zweifelt die 30-Jährige nicht. Schritt für Schritt vorwärts, die Betreuerin habe ihr die Richtung vorgegeben. Aber was, wenn diese plötzlich nicht mehr da wäre? „Dann wäre mein Ziel kaputt“, sagt Frau F. Alleine wisse sie nicht, was der nächste Schritt sei. „Dann würde ich vielleicht zu Hause bleiben. Oder mir doch eine Putzarbeit suchen.“

### Thematische Hotspots und lessons learned

#### **Kommentare der externen Projektbegleitung (KEK-CDC) zu Porträt 6:**

- a. *Mit ihrer Ausbildung in Sri Lanka zur Hebamme verfügt Frau F. über einen Abschluss auf Stufe FH und gehört somit zur Zielgruppe 2 des Projekts. Zu ihrem Potenzial gehört eine mehrjährige Berufspraxis im erlernten Beruf als Hebamme und in leitender Stellung sowie das Wissen, dass sie in der Schweiz eine Ausbildung absolvieren muss, wenn sie weiterhin im Bereich der Pflege tätig sein will.*
- b. *Obschon sie sich in Rekordzeit zum Sprachniveau B2 vorarbeitet, scheitert sie für die Ausbildung in ihrem angestammten Beruf am geforderten Niveau C1, das sie aufgrund des grossen Andranges zur Ausbildung im Rahmen des regulären Eignungsverfahrens nachzuweisen hätte.*
- c. *Frau F. ist zwar bezüglich einer Tätigkeit im Pflegebereich nicht kompromissbereit. Auf welchem Ausbildungsniveau allerdings der Einstieg in den Beruf gelingt, ist für sie nicht von Belang, was in diesem Berufsfeld mit sehr unterschiedlichen Qualifikationsstufen zu einer grossen Anzahl von Optionen führt.*
- d. *Allerdings erweist sich die Bestimmung des richtigen Einstiegsniveaus als knifflig und für Menschen ohne vertiefte Kenntnis des Ausbildungssystems im Gesundheitsbereich als nicht überblickbar. Frau F. ist auf die sachkundige Beratung ihres Coachs angewiesen, der*



- sie ihr Vertrauen schenkt, weil sie die bestmögliche Lösung suchen hilft und im Falle des Scheiterns die nächstbeste Möglichkeit bereits auf dem Radar hat.
- e. *Wie in andern Porträts bereits angesprochen, scheitert Frau F auf Tertiärstufe an den hohen Anforderungen an die Sprachkompetenz und auf Niveau Sekundarstufe II erweist sich der Eintritt in eine duale Grundbildung aufgrund ihres Alters resp. der Knappheit der Ausbildungsplätze als unmöglich.*
  - f. *Nachdem auch noch administrative Hürden in Form der Verweigerung einer Arbeitsbewilligung für ein Praktikum in einem Nachbarkanton auftauchen und die Suche nach einem Praktikumsplatz auf das knappe Angebot im eigenen Kanton eingeschränkt wird, erfolgt ein Strategiewechsel: Wie in zahlreichen andern Fällen erweist sich das Qualifikationsverfahren nach Artikel 32 der Berufsbildungsverordnung letztendlich als einzige und letzte Möglichkeit, um innerhalb nützlicher Frist – d.h. in der Regel schnell – einen ersten Abschluss im Berufsbildungssystem realisieren zu können.*
  - g. *Was für viele Migrantinnen und Migranten aufgrund der Anforderungen im Sprachbereich ein Nadelöhr ist, erweist sich für Frau F. mit ihrem Sprachzertifikat B2 als unproblematische Einstiegsstufe in den Pflegebereich: Der SRK-Pflegehelferinnenkurs, der von den Kantonalverbänden angeboten wird, ermöglicht Frau F. bereits im März 2016 einen ersten Abschluss. Dieser ist zwar ausserhalb des Berufsbildungssystems positioniert, eröffnet ihr jedoch gute Chancen für eine Arbeitsstelle im Bereich der Pflege und Betreuung. Auf diesem Wege, so die Strategie, kann Frau F. die in der Schweiz zu absolvierende Berufspraxis als Voraussetzung für den Lehrabschluss als Fachfrau Gesundheit EFZ nach Art. 32 erwerben.*
  - h. *Aufgrund der grossen Nachfrage auch von Migrantinnen und Migranten nach einem Ausbildungsplatz im SRK-Pflegehelferinnenkurs haben SEM und SRK ein Pilotprojekt gestartet, das die Zugänglichkeit zu dieser Ausbildungsstufe verbessern soll. Dieses Pilotprojekt könnte durchaus Modellcharakter für andere Berufe / Berufsfelder haben, deren Einstiegs-hürden auch auf Stufe Attestausbildung für gewisse Zielgruppen noch zu hoch sind:*

*„Damit die Zielgruppe von FL und VA Chancen auf eine (sozio-)berufliche Integration in der Schweiz haben, sind nebst dem Abbau von Zutrittschürden auch (finanzielle und zeitliche) Investitionen unabdingbar. Dies kann nur gelingen bei Personen, welche Gelegenheit erhalten, die institutionellen Anforderungen und hiesigen Bedingungen im Arbeitsumfeld (in kleinen Schritten) kennen zu lernen und sich genügend Sprachkenntnisse aneignen können, um darin zu bestehen. Nebst Anerkennung von ausländischen Diplomen und Nachholbildung für den Einstieg in die Berufsbildung braucht es auch Brückenangebote in Form von niederschwelliger Nachholbildung für Erwachsene.*

*Der Lehrgang Pflegehelferin SRK (PH SRK) ist dafür einer der noch wenigen „offenen“ Wege und eignet sich auch für Personen mit wenig formaler Bildung, wenn sie auch Schlüsselkompetenzen, Menschenkenntnisse und Lebenserfahrung mitbringen oder aber auch für qualifizierte Personen mit Interesse an einem praxisnahen Einstieg in einen Gesundheitsberuf. Die Finanzierung von Sprachkursen bis Niveau B1/B2, sowie eine sorgfältige Begleitung in Form von Coaching / Mentoringangeboten vor, während und nach dem Lehrgang PH SRK sind wesentliche Erfolgsfaktoren, um Menschen die Integration in den Schweizer Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Diese Massnahmen könnten dazu beitragen, massive gesellschaftliche Folgekosten im Gesundheits- und Sozialwesen einzusparen sowie*

*Schlüsselpersonen auszubilden, die wir in der Betreuung, Begleitung und Pflege von Migrantinnen auch in Zukunft brauchen werden.*<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Ich danke Frau M. Scholer (SRK) für diese zusammenfassende Darlegung der mit dem Entwicklungsprojekt verbundenen Zielsetzungen.

## 4. Erste Zwischenergebnisse per Juni 2015

---

Wie bereits in Kapitel 1.3 erwähnt, können nach lediglich neun Monaten Projektdauer und angesichts des Zeitbedarfs, den berufliche Integrationsprozesse grundsätzlich von FL und VA im Besonderen erfordern, noch keine wirklich fundierten oder gar abschliessenden Schlussfolgerungen aus dem Projektverlauf gezogen werden: Es lässt sich noch nicht überblicken und beurteilen, inwiefern und welche im Herkunftsland erworbenen formalen Qualifikationen und/oder qualifizierten beruflichen Tätigkeiten eine adäquate Arbeitsmarktintegration in der Schweiz befördern und welche Angebote und Möglichkeiten der Regelstrukturen den Betroffenen auf diesem Wege dienlich sind.

Aus den Interviews mit den sechs Programmteilnehmenden werden jedoch – stellvertretend für die ganze Zielgruppe der im Sinne des Projektes „gut qualifizierten“ FL und VA – vier zentrale Themenfelder ersichtlich. Ebenso können erste Aussagen zu dem im Zentrum des Pilotprojektes stehenden Coaching im Sinne der fachkundigen Beratung und kontinuierlichen Begleitung gemacht werden.

Selbstverständlich gibt es weitere Themenfelder, welche im Zusammenhang mit der Arbeitsmarktintegration von Bedeutung sind. Im vorliegenden Zwischenbericht 2015 erfolgt jedoch bewusst eine Beschränkung auf die in den Kapiteln 4.2.1 – 4.2.4 ausgewählten. Zu einem späteren Zeitpunkt wird es aufgrund der längeren Laufzeit des Pilotprojektes möglich und sinnvoll sein, über Aspekte wie z.B. interinstitutionelle Zusammenarbeit, Finanzierung etc. vertieft zu berichten.

Vor der Erörterung und Zusammenfassung dieser wichtigsten, qualitativen Aspekte in Kapitel 4.2 werden in Kapitel 4.1 einige quantitative Eckdaten präsentiert.

### 4.1 Quantitative Aspekte – ab Projektbeginn bis Juni 2015

Die quantitativen Eckwerte

- illustrieren einerseits, welche der in der Vorstudie diskutierten Verfahren der Regelstruktur bis im Juni 2015 mit welchen vorläufigen Ergebnissen genutzt wurden, um möglichst rasch eine adäquate und nachhaltige Arbeitsmarktintegration der Zielgruppen anzubahnen respektive zu realisieren. Die Interpretation der Daten ist erst im weiteren Verlauf der Berichterstattung möglich, wenn Entwicklungen und Ergebnisse im Zeitverlauf beobachtet und verglichen werden können.
- geben andererseits Auskunft über die Abgänge aus dem Pilotprojekt zwischen Oktober 2014 und Juni 2015 und die Anschlusslösungen, soweit bekannt.

#### 4.1.1 Nutzung der Verfahren der Regelstruktur und Arbeitsmarktintegration

Es werden ab September 2013 (Beginn Phase 1 / Konsolidierung) alle Aktivitäten mit folgenden Zielsetzungen aufgeführt:

- Anerkennung eines im Herkunftsland erworbenen Ausweises auf Sekundarstufe II oder auf der Tertiärstufe;
- Zulassung zu einer Ausbildung auf Sekundarstufe II oder einem Studium auf Tertiärstufe
- Zulassung zu einem Qualifikationsverfahren auf Sekundarstufe II

Weiter werden aufgeführt:

- Arbeitspraktika ab zwei Monaten Dauer
- Festanstellung im 1. Arbeitsmarkt

<b>A. Sekundarstufe II</b>		
<b>Berufliche Grundbildung</b>		<b>4</b>
• <b>Berufliche Grundbildung, EFZ:</b> Abschluss Lehrvertrag / Ausbildung läuft:	1	
• <b>Berufliche Grundbildung, EBA:</b> Abschluss Lehrvertrag / Ausbildung läuft:	3	
<b>Zulassung zum Qualifikationsverfahren nach Art. 32 BBV</b>		<b>8</b>
• Positive Entscheide:	3	
• Negative Entscheide:	1	
• Vorbereitung läuft:	3	
• LAP bestanden:	--	
• LAP nicht bestanden:	1	
<b>Validation des acquis</b>		<b>2</b>
• Vorbereitung läuft:	1	
• Abbruch (Wechsel bachelor -> master):	1	
<b>Gleichwertigkeitsanerkennung berufliche Grundbildung</b>		<b>4</b>
• In Bearbeitung:	1	
• Ausgleichsmassnahme läuft:	1	
• Entscheid ausstehend:	1	
• Ablehnung:	1	
<b>Niveaubestätigung berufliche Grundbildung</b>		<b>7</b>
• Ausgestellt:	3	
• Fehlende Dokumente:	3	

<b>B. Tertiärstufe</b>		
<b>Anerkennung Uni-Diplom</b>		<b>---</b>
• Keine Gesuche:	---	
<b>Gleichwertigkeitsempfehlung Uni-Diplom (swissuniversities)</b>		<b>4</b>
• Ausgestellt:	2	
• Entscheid ausstehend:	1	
• Abgelehnt:	1	
<b>Gleichwertigkeitsempfehlung Fachhochschuldiplom (swissuniversities)</b>		<b>1</b>
• Fehlende Dokumente:	1	
<b>Anerkennung Fachhochschuldiplom</b>		<b>1</b>
• Ablehnung:	1	
<b>Zulassung zum Studium Universität</b>		<b>1</b>
• Zulassung / Studium läuft:	1	
<b>Zulassung zum Studium Fachhochschule</b>		<b>2</b>
• Zulassung / Studium läuft:	2	
<b>Zulassung zum Studium Höhere Fachschule</b>		<b>3</b>
• Zulassung:	1	
• Zulassung abgelehnt:	1	
• Studium abgebrochen:	1	

<b>C. Arbeitsmarktintegration</b>		
<b>Absolvierung von Praktika ab 2 Monaten Dauer</b>		<b>37</b>
<b>Festanstellungen im 1. Arbeitsmarkt</b>		<b>7</b>
• Festanstellung angetreten:	7	
• Davon Festanstellung zwischenzeitlich wieder verloren:	1	

#### 4.1.2 Austritte aus dem Pilotprojekt Phase 2: Oktober 2014 – Juni 2015

Seit Beginn der Umsetzungsphase im Oktober 2014 haben neun Teilnehmende das Pilotprojekt verlassen; Ende Juni 2015 nahmen somit noch 47 von ursprünglich 56 Personen am Pilotprojekt teil.

- Wie aus der nachfolgenden Tabelle ersichtlich ist, sind drei Austritte aufgrund eines Stellenantritts erfolgt, was in zwei Fällen die Ablösung von der Sozialhilfe zur Folge hatte. Trotz der grundsätzlich geglückten Arbeitsmarktintegration ist anzumerken, dass die Aufnahme der Erwerbstätigkeit jeweils nicht im ursprünglich als Ziel anvisierten Beruf erfolgt ist. Es hat sich in allen Fällen herausgestellt, dass der Wunsch der Betroffenen nach einer raschmöglichen, wirtschaftlichen Selbständigkeit stärker war als die Anbahnung der jeweils bestgeeigneten und nur mittel- oder längerfristig realisierbaren Lösung.

ZG	Austrittsgrund	Anschluss
1	- Kantonswechsel TN - Bedarf nach niederschwelligerer Betreuung mit Fokus auf psychische Stabilisierung	Kein Anschluss: - Anerkennungsverfahren an Dokumentenbeschaffung gescheitert - Kein Zugang zu SRK-PH mangels Sprachkenntnissen; kein niederschwelligeres Bildungsangebot für FL im Kanton GL - Kein Anschluss nach Praktikumseinsatz in der Hauswirtschaft eines Pflegeheims - Praktikum Pflege mangels Sprachkenntnissen nicht möglich.
3	Psychische Belastung, Instabilität	Begleitung durch Psychosozialen Dienst
3	Stellenantritt	- Vollzeitstelle, jedoch nicht im Zielbereich - Ablösung von der Sozialhilfe
3	Rückreise wegen Familienprobleme	
4	Stellenantritt	- Teilzeitstelle - Ablösung von der Sozialhilfe
4	Erste Priorität ist für den TN die semi-professionelle Sportausübung (Marathon) und die Familienbetreuung. Kontaktabbruch durch TN	Kein Anschluss
4	Zwischenziele erreicht. Kontaktabbruch durch TN	Festanstellung im Baugewerbe
4	TN hat kurz nach Projekteintritt alle Integrationsmassnahmen abgebrochen und ist seither unfindbar.	Keine Information
Keine Angaben: 1 Person		

**Legende:** ZG = Zielgruppe

- Eine weitere, zentrale Erkenntnis aus den bisherigen Abbrüchen ohne Anschlusslösung ist, dass der Umstand unterschätzt wird, dass die Voraussetzungen für eine Stabilisierung der Lebenssituation der FL oft erst mit Abschluss des Asylverfahrens geschaffen sind – und dies just zum Zeitpunkt, an dem die Integrationsmassnahmen einsetzen; häufig treten zu diesem Zeitpunkt Fragen rund um das Ehe- und Familienleben (Familiennachzug) aber auch den gewünschten Aufenthaltsort (Kantonswechsel) in den Vordergrund. Gerade der Familiennachzug kann jedoch auch ein grosses Konfliktpotenzial beinhalten, weil nach Jahren der fluchtbedingten Trennung nicht ohne weiteres an die ursprüngliche Beziehungsgestaltung angeknüpft werden kann. Dementsprechend ist – wie bei einigen der Projektteilnehmenden zu beobachten – die Lebenssituation auch rund 3 Jahren nach Erhalt des Asylentscheids noch nicht zufriedenstellend stabilisiert bzw. hat sich sogar verschlechtert, was unmittelbare Auswirkungen auf deren berufliche Integration hat (z.B. Motivationsprobleme; fehlende Fortschritte beim Spracherwerb). Bei andern Projektteilnehmenden hingegen zeigt sich, dass der

berufliche Integrationsprozess trotz teils sehr belastenden Situationen nicht entscheidend beeinträchtigt wird.

- Tendenziell lässt sich aufgrund der bisherigen Beobachtungen vermuten, dass verschiedene Projektteilnehmende – insbesondere die frühzeitig Austretenden in Phase 1 – offenbar nicht über ausreichend Ressourcen für beide Prozesse – Stabilisierung der Lebenslage und Anbahnung der beruflichen Integration – verfügten: Die berufliche Integration hat unter diesen Umständen nicht erste Priorität und/oder ist häufig eine zusätzliche Ursache von Frustrationen.

## 4.2 Qualitative Aspekte: Zentrale Themenbereiche und Herausforderungen

### 4.2.1 Themenfeld 1: Informationen zum Berufsabschluss und zur Nachholbildung für Erwachsene

- Aus den Interviews wird in eindrücklicher Form ersichtlich, wie anspruchsvoll und hürdenreich es selbst für bildungsgewohnte und gut qualifizierte FL und VA ist, sich über das komplexe Bildungssystem und „den“ Arbeitsmarkt in der Schweiz so zu informieren, dass der Wert der im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen eingeschätzt und zielführende Aktivitäten für deren Anschlussfähigkeit und Verwertbarkeit in der Schweiz ergriffen werden können.
- Zusätzlich zur erwähnten, generellen Orientierungsfähigkeit setzt die zielgerichtete und erfolgreiche Suche nach den im Einzelfall relevanten Informationen Kenntnisse über die Akteurslandschaft (wer informiert, wo, worüber?) und gute Sprachkenntnisse voraus; die Zielgruppen verfügen, wie auch aus den Interviews mit den Coaches und Vertretungen der Regelstruktur hervorgeht, nicht oder nur sehr eingeschränkt über Kenntnisse der Akteurslandschaft und – zumindest am Anfang des Suchprozesses – häufig noch nicht über die erforderlichen Sprachkompetenzen.
- Die bisherigen Erfahrungen sowie die Rückmeldungen aus den Interviews zeigen, dass die in grosser Zahl vorhandenen Informationen zur Anerkennung ausländischer Diplome und zur Nachholbildung für Erwachsene bezüglich Auffindbarkeit, Verständlichkeit und häufig auch Vollständigkeit selbst Fachleute aus den verschiedenen Bereichen der Regelstruktur häufig vor Probleme stellt. Die Coaches melden zurück, dass die Suche nach und die Bewertung der Relevanz und Zieldienlichkeit aufgefundener Informationen komplex und sehr zeitaufwändig ist.

Im Sinne eines vorläufigen Fazits kann festgehalten werden:

- Die Suche, Aufbereitung und Vermittlung relevanter Informationen in geeigneter Form ist eine anspruchsvolle Aufgabe der Coaches im Rahmen ihres Beratungsauftrages für die Zielgruppe der gut qualifizierten FL und VA, der über die blossen Informationsvermittlung hinausgeht. Es ist zudem eine grundlegende Aufgabe, weil nur mit umfassenden Kenntnissen und richtigen Informationen angemessene und realistische Ziele gesetzt und mithilfe geeigneter Massnahmen bearbeitet werden können.
- Die Auffindbarkeit und Vernetzung der vielfältigen Informationen sollte sowohl für die Betroffenen selber als auch für die Coaches und übrigen Akteure des Regelsystems verbessert wer-

den. Dazu gehören die zentrale sowie zielgruppen- und insbesondere bedarfsgerechte Aufbereitung der Informationen. Als gutes Beispiel bietet das Lotsenportal<sup>16</sup> für Wiedereinsteigende in Deutschland wertvolle Anregungen.

- Kenntnisse über das (Aus-)Bildungssystem und den Arbeitsmarkt wichtiger Herkunftsländer sind in der Schweiz sehr rar, was eine erste Einschätzung der Potenziale von FL und VA erschwert. Die Konjunkturforschungsstelle KOF der ETH Zürich hat jüngst eine neue Serie von „Factbooks“, welche die Bildungssysteme und insbesondere die arbeitsmarktorientierten Bildungswege unterschiedlicher Länder beschreiben, lanciert. Die Factbooks sollen primär die kulturellen, ökonomischen, politischen und sozialen Eigenheiten dieser Länder sichtbar machen. Es wäre wünschbar, dass die KOF in Zusammenarbeit mit dem SEM für ausgewählte Herkunftsländer entsprechende Factbooks mit detaillierten und ländervergleichenden Erläuterungen erarbeiten würde.

#### 4.2.2 Themenfeld 2: Ermitteln und Erkennen von Kompetenzen und Potenzialen

- Alle drei Organisationen, welche mit der fachkundigen Beratung und kontinuierlichen Begleitung der Programmteilnehmenden betraut sind, haben erkannt, dass die anlässlich des Screenings erhobenen Informationen zur (Aus-)Bildung und Berufspraxis sowie zu den Sprachkenntnissen nicht ausreichen, um eine seriöse Planung des Förder- und Unterstützungsprozesses erstellen zu können. Aus diesem Grunde wurde mit den Teilnehmenden eine eingehende Abklärung der Kompetenzen und Potenziale durchgeführt.
- Dabei hat sich herausgestellt, dass in den Screenings – u.a. neben sprachlich bedingten Verständigungsproblemen – häufig der „Wert“ eines ausländischen Abschlusses im Vergleich mit einem schweizerischen Abschluss nicht korrekt erkannt wurde und demzufolge falsche Zuordnungen zu den vier Zielgruppen und den damit verbundenen Integrationsstrategien vorgenommen wurden. Dies hängt u.a. damit zusammen, dass in der Schweiz kaum detaillierte und vergleichende Informationen zu den Bildungs- und Ausbildungssystemen in den Herkunftsländern der FL und VA greifbar sind.
- Ein weiteres, wichtiges Zwischenergebnis ist, dass die Anerkennung von ausländischen Diplomen und Ausweisen häufig an den sehr strikten formalen Auflagen (Beibringung von Dokumenten) der anerkennenden Behörden und Instanzen scheitern. Die stark dokumentengetriebene Ermittlung von Kompetenzen hat in diversen Fällen (vgl. Kp. 4.1.1) zum Abbruch des eingeschlagenen Weges geführt; dies kommt in der Statistik nur bedingt zum Ausdruck, weil die Coaches nach einer negativen Erfahrung diesen Weg in vergleichbaren Fällen gar nicht mehr beschrritten haben. Bemerkenswert in diesem Zusammenhang ist weiter, dass die Coaches diesen Weg als extrem zeitaufwändig erleben und – im Falle der Niveaubestätigung – die Verwertbarkeit der Bestätigung auf dem Arbeitsmarkt je nach Branche zwar unterschiedlich, tendenziell jedoch eher skeptisch beurteilen.
- Wie die Statistik in Kapitel 4.1.1 zeigt, wird der Weg der „Validation des acquis“ bis jetzt nur selten beschrritten. Dies hängt einerseits mit der immer noch sehr beschränkten Anzahl von Berufsabschlüssen, die auf diesem Weg angestrebt werden können, zusammen. Mindestens ebenso wichtig scheinen jedoch die für die Zielgruppe der FL und VA – zumindest zum aktu-

<sup>16</sup> [www.perspektive-wiedereinstieg.de](http://www.perspektive-wiedereinstieg.de)

ellen Zeitpunkt – zu hohen Anforderungen an die Sprachkompetenzen zu sein. Es wird interessant sein zu beobachten, ob mit den sich im Verlaufe der Programmteilnahme verbessernden Sprachkenntnissen vieler Teilnehmender dieser Weg vermehrt eingeschlagen wird.

Im Sinne eines vorläufigen Fazits kann festgehalten werden:

- Eine seriöse und umfassende Abklärung der Potenziale und Kompetenzen der Betroffenen als Ausgangspunkt für eine angemessene und realistische Planung der beruflichen Integration und als Voraussetzung für die Erschliessung der Potenziale ist wichtig. Es wäre sehr wünschbar, wenn entsprechende Abklärungen standardmässig und spätestens beim Eintreffen im Aufnahmekanton durchgeführt würden. Dies trifft grundsätzlich auf alle FL, jedoch ebenso auf jene VA zu, die voraussichtlich länger in der Schweiz bleiben werden. Das SEM hat anfangs 2015 eine Studie zur Entwicklung von Instrumenten zur Kompetenzerfassung und Potenzialabklärung bei vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen in Auftrag gegeben, so dass die Kantone diesbezüglich in absehbarer Zeit über wichtige Grundlagen verfügen werden.
- Die ausschliesslich dokumentenbasierten Anerkennungsverfahren im Berufsbildungs- und Hochschulbereich verunmöglichen die Ermittlung und Anerkennung von Kompetenzen, die – wie z.B. im Porträt 6 (Kp. 3.7) – zwar vorliegen, aus formalen Gründen jedoch nicht anerkannt werden können. Es wäre sehr begrüssenswert, wenn in diesem Bereich – wie auch bei der Validierung von Bildungsleistungen – praxisbezogene Überprüfungen in Form von sogenannten „mise en situation“ angeboten würden. Wünschbar wäre, dass dadurch zumindest Teilqualifikationen überprüft, anerkannt und z.B. an eine ergänzende Bildung angerechnet werden könnten.
- Wie in Kapitel 3.5.1 (Fussnote 14) erläutert, will sich swissuniversities für einen angepassten Hochschulzugang für Flüchtlinge einsetzen, wobei insbesondere das Abklärungsverfahren betreffend undokumentierte Kompetenzen überprüft werden soll. Es wäre zu begrüssen, wenn swissuniversities und das SBFI diesbezüglich eine gemeinsame Grundhaltung entwickeln und in der Praxis umsetzen würden.

#### 4.2.3 Themenfeld 3: Erwerb der Landessprache

- In allen Interviews mit den Teilnehmenden und den anschliessenden Kommentaren ist das Thema Spracherwerb bereits ausführlich behandelt worden; Sprache ist DAS Schlüsselthema schlechthin und auch für die berufliche Integration der Zielgruppen von überragender Bedeutung.
- Wie verschiedene Porträts und die Rückmeldungen aller befragten Akteure der Regelstruktur zeigen, spielen die Sprachkompetenzen insbesondere in allen Sozial- und Gesundheitsberufen (B2) sowie in allen universitären und ausseruniversitären Studiengängen (C1) eine zentrale Rolle. Gut qualifizierte FL und VA mit entsprechendem Hintergrund oder entsprechenden Aspirationen auf dem Arbeitsmarkt sind deshalb besonders gefährdet, das Ziel der adäquaten Arbeitsmarktintegration insbesondere auch aufgrund der hohen Anforderungen im Sprachbereich zu verfehlen.
- Die Interviews mit den Programmteilnehmenden haben eindrücklich aufgezeigt, wie unterschiedlich die Bereitschaft seitens Sozialhilfe, in die Sprachförderung gut qualifizierter FL und VA zu investieren, ist. Das mag im Einzelfall verständlich sein, dürfte sich jedoch häufig auch



als Bumerang erweisen. Dennoch darf nicht davon ausgegangen werden, dass die Bereitschaft der Sozialhilfe oder anderer Akteure, Sprachkurse sehr grosszügig zu finanzieren, für den erfolgreichen Spracherwerb der Zielgruppen hauptsächlich verantwortlich ist. Die Rückmeldungen der Coaches zum Thema Spracherwerb sind durchaus auch kritisch: So wurde in den Interviews verschiedentlich angemerkt, dass dieser Bereich mitunter auch ein Problem-bereich sei, weil der Erwerb der entsprechenden Kompetenzen häufig viel zu lange dauere und nicht erkennbar zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit – und insbesondere einer adäquaten – führe.

- Neben Gründen, die mit der Person der/des Sprachlernenden zusammenhängen können, werden von den Fachleuten immer wieder die – insbesondere in Kapitel 3.2.1 erläuterten – Überlegungen vorgebracht. Es sind dies:
  - Teufelskreis: Ohne die für Arbeitgeber plausibel nachweisbare fachliche Eignung und/oder sprachliche Mindestkompetenz sind die Chancen auf eine Festanstellung und häufig sogar auf eine Praktikumsstelle gering. Es fehlen somit Arbeits- und Praktikumsstellen als Lernorte für den berufsspezifischen Spracherwerb und für die nachzuweisende Berufspraxis als Voraussetzung für das Validierungsverfahren; dadurch besteht die Gefahr, dass eine der grossen Stärken der Wege 3 und 4 – die Verwertbarkeit der im Herkunftsland erworbenen Berufspraxis – am Nachweis der in der Schweiz zu erwerbenden Berufspraxis scheitert.
  - Sprach-Nadelöhr: Die Erfüllung minimaler sprachlicher Anforderungen stellt eine Zugangsvoraussetzung für den Eintritt in eine berufliche Grundbildung dar; noch gibt es keine Möglichkeiten für Fremdsprachige, die für die (konkrete) Berufsausübung geforderten fachlichen und sprachlichen Kompetenzen im Rahmen der Ausbildung zu erwerben: Wer eine berufliche Grundbildung absolvieren will, muss das „Sprach-Nadelöhr“ bewältigen und steht häufig vor dieser Pforte „im Stau“.
  - Kritik OECD: Die auf eine langfristige Aufenthaltsberechtigung bzw. eine Einbürgerung ausgerichteten Standardsprachtests haben nur einen begrenzten Effekt auf die Arbeitsmarktintegration; es fehlt noch häufig die Ausrichtung auf eine berufsspezifische Sprachförderung.
  - Zivilgesellschaft: Sprachkenntnisse werden nicht nur im Sprachkurs oder am Arbeitsplatz, sondern – wie etwa in Porträt 3 (Kp. 3.4) ersichtlich wird – auch in der Freizeit und im Austausch mit der einheimischen Bevölkerung erworben. Unter anderem mangelnde Sprachkenntnisse führen jedoch immer wieder zum Rückzug resp. zur Beschränkung des Soziallebens auf die eigene „community“, wodurch jegliche Möglichkeiten für die Anwendung des im Sprachkurs Erlernen entfallen.

Im Sinne eines vorläufigen Fazits kann festgehalten werden:

- Die Berufsbildung ist als System erst allmählich daran, sich auf den Bedarf von (gut qualifizierten) FL und VA auszurichten. Die Modularisierung oder Teilmodularisierung im Bereich der beruflichen Grundbildung, die Schaffung einer praxisnahen Überprüfung von nicht mit Dokumenten nachweisbaren Qualifikationen und die Schaffung von Möglichkeiten, die für eine konkrete Berufsausübung geforderten fachlichen und sprachlichen Kompetenzen im Rahmen der Ausbildung (und nicht gestaffelt) zu erwerben, sind grosse Herausforderungen, denen sich das Regelsystem Berufsbildung noch stärker widmen muss und wird.

- Berufsspezifische Sprachförderung und -kurse sind vergleichsweise noch selten. Die weitere Entwicklung wird massgeblich davon abhängen, in welchem Ausmass die Branchen selber oder in Kooperation mit Sprachkursanbietern vermehrt zielgruppenspezifische und bedarfsgerechte Angebote – auch am „Lernort Arbeitsplatz“ – entwickeln und anbieten werden.
- Das Freiwilligenkollektiv Riggi-Asyl mit 50 Beteiligten hat im laufenden Jahr für sein Engagement für Asylsuchende – u.a. im Bereich der Sprachförderung – den von avenirsocial vergebenen Sozialpreis erhalten. Denkbar wäre, dass aufgrund der notorischen Mittelknappheit vermehrt Ehrenamtliche als „Lernbegleiter“<sup>17</sup> qualifiziert und – in Kooperation mit den Professionellen und in geeigneten Settings – in die Förderung der Sprachkompetenzen von FL und VA einbezogen werden.

#### 4.2.4 Themenfeld 4: Arbeitsmarktzugang

- Die Porträts erlauben einen ausgezeichneten Blick auf den oftmals hürden- und anforderungsreichen Weg der Zielgruppen zur beruflichen Integration. Neben den bereits in den vorangehenden Themenfeldern angesprochenen Aspekten soll hier nochmals ein Zwischenergebnis erwähnt werden, das in seiner Deutlichkeit doch etwas überrascht: Es zeigt sich, dass im Herkunftsland erworbene – insbesondere berufliche – Qualifikationen nur sehr selten anerkannt werden und in diesem Sinne für eine adäquate Arbeitsmarktintegration verwertbar sind. Es zeigt sich aber auch, dass anspruchsvollere Qualifikationen eine gute Voraussetzung für die Zulassung zum Qualifikationsverfahren nach Artikel 32 sind.
- Als eher überraschende Hürde erweist sich in verschiedenen Berufen (z.B. Detailhandel, Gesundheit, Labor) das Alter der sich auf einen Ausbildungsplatz bewerbenden FL und VA. Wie anhand zweiter Porträts sichtbar geworden ist, spielen „inoffizielle Alterslimiten“ insbesondere in Berufen mit einem knappen Angebot an Ausbildungsplätzen eine offenbar wichtige Rolle. Dies ist insbesondere dann eine grosse Enttäuschung für die Betroffenen, wenn sie alle fachlichen und sprachlichen Voraussetzungen erfüllen. In diesen Fällen sind die Coaches besonders gefordert, die eine möglichst verwandte Lösung suchen und den Betroffenen als Alternative oder als Umweg zum ursprünglichen Ziel glaubhaft vorzuschlagen haben.
- Umwege sind häufig im Vergleich mit einer im Herkunftsland erworbenen Qualifikation oder ausgeübten Berufstätigkeit für die Betroffenen nicht attraktiv und stellen eine grosse Herausforderung an deren Flexibilität dar. In verschiedenen Porträts wird sichtbar, dass betroffene FL oder VA insbesondere dann kooperieren, wenn sie grosses Vertrauen in die Fachkompetenz und Redlichkeit des Coachs haben und der Umweg auch tatsächlich als solcher und nicht als „Ausfahrt in die Sackgasse“ verstanden wird.

Im Sinne eines vorläufigen Fazits kann festgehalten werden:

- Die Unterstützung bei der Suche von geeigneten Schnupper-, Praktika- und Ausbildungsplätzen sowie von befristeten und unbefristeten Arbeitsstellen ist die mit Abstand aufwändigste Aufgabe der Coaches.
- Wie das im Auftrag des SBFI geführte „Lehrstellenbarometer“ des Link-Instituts zeigt<sup>18</sup>, belief sich das hochgerechnete Gesamtangebot an Lehrstellen per 31. August 2015 auf 94'000

<sup>17</sup> Vgl. die Initiative des deutschen Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Titel „Bildung ist der Schlüssel“: <https://www.bmbf.de/presse/bildung-ist-der-schlüssel-1596.html>

<sup>18</sup> Vgl. <http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01587/01607/index.html?lang=de>

Stellen (2014: 94'500 Stellen); davon waren zu diesem Zeitpunkt 85'500 Stellen (2014: 94'500) vergeben. Trotz im Vergleich zum Vorjahr leicht sinkendem Angebot (- 500 Stellen), ist die Zahl der Ende August verfügbaren Stellen (8'500) um 500 Einheiten höher als im Vorjahr (8'000); die Branchen mit den meisten, nicht vergebenen Ausbildungsplätzen waren das „verarbeitende Gewerbe“ (16%), „Architektur und Baugewerbe“ (13%) und die „Technischen Berufe“ (13%).

Die nach wie vor hohe Ausbildungsbereitschaft der Betriebe sollte genutzt werden, bevor sich das Angebot weiter zurückbildet: Wünschbar wäre eine nationale, von Bund (SBFI, SEM), Kantonen (SBBK) und Arbeitgeberschaft gemeinsam initiierte und überregional koordinierte Offensive im Bereich der beruflichen Grundbildung sowie der Nachholbildung für Erwachsene bis 45 Jahre<sup>19</sup>; gerade gut qualifizierte FL und VA, die nicht oder nur mit grosser Mühe eine Praktikumsstelle oder einen Ausbildungsplatz finden, könnten von einer Ausbildungsinitiative mit innovativen, bedarfs- und zielgruppengerecht konzipierten Ausbildungsangeboten enorm profitieren.

- Die Auskundschaftung, Erarbeitung und Vereinbarung des bestgeeigneten Weges zu einer adäquaten Arbeitsmarktintegration im Sinne des Modellvorhabens „Potenziale nutzen“ ist für die Coaches häufig ein Drahtseilakt: Soll im ersten Schritt – mit dem Risiko, dass im Falle des Scheiterns wertvolle Zeit verloren gegangen ist – die „Maximallösung“ angestrebt werden? Oder soll von Beginn weg ein Umweg<sup>20</sup> vorgeschlagen werden, der sich zwar erfolgversprechend präsentiert, gleichzeitig jedoch i.d.R. längere Zeit in Anspruch nimmt und den Ansprüchen der Betroffenen allenfalls nicht genügt?
- Basis für das Gelingen des Drahtseilaktes ist eine auf Vertrauen und gegenseitigem Respekt basierende Beziehung zwischen FL/VA und Coach. Dazu gehört insbesondere auch, dass Coaches das know-how und Geschick für eine im Sinne des Fördern und Fordern ausbalancierte Beziehungsgestaltung und Prozessmoderation haben. Sie müssen – wie aus allen Porträts ersichtlich wird – eine hohe Präsenz und Verfügbarkeit garantieren und sich gleichzeitig längerfristig entbehrlich machen.

Es ist eindrücklich zu beobachten, in welchem hohem Ausmass dies den am Pilotprojekt beteiligten Coaches gelingt!

---

<sup>19</sup> Vgl. Spadarotto, C. (2015)

<sup>20</sup> Aus Sicht der Betroffenen kann – im Vergleich mit dem Direkteinstieg in eine unqualifizierte berufliche Tätigkeit – auch die Anbahnung oder Inangriffnahme einer beruflichen Grundbildung als „Umweg“ erscheinen.

## 5. Anhang

---

### 5.1 Interviews

#### 5.1.1 Programmteilnehmende

- Drei Teilnehmerinnen und drei Teilnehmer am Projekt „Potenziale nutzen – Nachholbildung“

#### 5.1.2 Coaches

- Pauli, Irène (Job Coach), Asyl-Organisation Zürich, AOZ
- Voser, Stephanie (Coach), Entraide Protestante Suisse, EPER
- Zannol, Fabienne (Coach), Stiftung Arbeitsgestaltung, SAG

#### 5.1.3 Regelstruktur

- Graf, Marco (Berufs-, Studien- und Laufbahnberater), Laufbahnzentrum der Stadt Zürich
- Scholer, Martine (Wissenschaftliche Mitarbeiterin), Schweizerisches Rotes Kreuz, Departement Gesundheit und Integration, Grundlagen und Entwicklung
- Senn, Kaspar (Berufsinspektor Nachholbildung), Bildungsdirektion des Kantons Zürich, Mittelschul- und Berufsbildungsamt, Abteilung Betriebliche Bildung, Nachholbildung

#### 5.1.4 Interviews und Porträts

- von Bergen, Stefan (Journalist)
- Zeier, Christian (Journalist)

## 5.2 Andere Datenquellen / Literatur

- Bader, Dina & Fibbi, Rosita (2012): Kinder mit Migrationshintergrund: ein grosses Potenzial. Studie des Swiss Forum for Migration an Population Studies im Auftrag der Kommission für Bildung und Migration (KBM) der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK), S. 16f.
- Benelli, N. & Mey, E. et al. (2014): Arbeitsmarktintegration vorläufig aufgenommener Personen und anerkannter Flüchtlinge in der Schweiz: die Sicht der Betroffenen. Schlussbericht zuhanden des Büros Schweiz und Liechtenstein des UNHCR, Genf
- BFS (2010): Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2010-2016
- EVD (2011): Fachkräfte für die Schweiz. Eine Initiative des Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartementes
- Link-Institut (2015): Lehrstellenbarometer August 2015 – Erste Ergebnisse
- OECD (2014): Internationaler Migrationsausblick 2014. Sonderthema Kompetenzen von Migranten für wirtschaftlichen Erfolg mobilisieren (gekürzte Ausgabe), OECD Publishing.
- Paritätische Kommission Reinigung (2011): Gesamtarbeitsvertrag für die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz
- SBFI (2014): Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene. Bestehende Angebote und Empfehlungen für die Weiterentwicklung
- Spadarotto, Claudio (2011): Potenziale Nutzen – Pilotprojekt Nachholbildung. Vorstudie im Auftrag des BFM, Schlussbericht vom 23.12.2011
- Spadarotto, Claudio & Morlok, Michael et al. (2014): Erwerbsbeteiligung von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Studie im Auftrag des Bundesamtes für Migration
- Spadarotto, Claudio (2015): Die Integration durch Erwerbsbeteiligung braucht bessere Rahmenbedingungen. Zeitschrift für Sozialhilfe, 02/15
- SRK (2014): Unterstützungsangebote für Pflegehelfer/-innen SRK in den Rotkreuz-Kantonalverbänden. Übersicht der Angebote, Good-Practice und Handlungsfelder für die Weiterentwicklung
- swissuniversities (2015): swissuniversities setzt sich für einen angepassten Hochschulzugang für Flüchtlinge ein. Pressemitteilung vom 17.9.2015
- TAK (2015): TAK-Integrationsdialog. „Arbeiten – Chancen geben, Chancen nutzen“. Dialogbeiträge der Wirtschaft. Download: <http://www.dialog-integration.ch/de/arbeiten> → Konkrete Dialogprojekte
- WBF (2015): Vereinbarung Bund und Kantone über die Fachkräfteinitiative und die bessere Mobilisierung des inländischen Arbeitskräftepotenzials in den Jahren 2015-2018 („Fachkräfteinitiative plus“)
- Wettstein, Emil & Maurer, Markus (2014): Berufsbildung für Erwachsene in der Schweiz – die Bedeutung informell erworbener Kompetenzen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, BWP 5 / 2014
- Wettstein, Emil (2015): Berufsabschluss für Erwachsene. Statistik der Abschlüsse

## 5.3 Informationen zum Berufsabschluss für Erwachsene<sup>21</sup>

### 5.3.1 Berufliche Grundbildung mit Lehrvertrag

Erwachsene können auch eine vollständige zwei-, drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung absolvieren. Zu diesem Zweck müssen sie einen Lehrbetrieb finden und einen Lehrvertrag abschliessen. Die Erwachsenen besuchen den regulären Unterricht an den Berufsfachschulen und müssen das Qualifikationsverfahren bestehen.

Für die Genehmigung der Lehrverträge sind die Berufsbildungsämter zuständig.

### 5.3.2 Verkürzte berufliche Grundbildung

Im Einvernehmen mit den Vertragsparteien kann die kantonale Behörde in Einzelfällen die berufliche Grundbildung verkürzen. Voraussetzung für eine Verkürzung ist, dass die lernende Person bereits über berufsspezifische Vorkenntnisse verfügt oder eine Ausbildung in einem anderen Beruf absolviert hat.

Der Berufsfachschule steht ein Antragsrecht für eine Verkürzung der beruflichen Grundbildung zu (BBV Art. 18). Die Verkürzung erfolgt in der Regel um ein bis zwei Jahre.

Im Gegensatz zu Nachholbildung und Validierung wird bei einer verkürzten beruflichen Grundbildung ein Lehrvertrag abgeschlossen. Teilweise ist eine Anstellung im Teilzeitverhältnis möglich, z.B. im Sozialbereich.

Die verkürzte berufliche Grundbildung wird mit dem herkömmlichen Qualifikationsverfahren abgeschlossen.

#### **Spezielle Ausbildungsgänge:**

In einzelnen Berufen werden spezielle Ausbildungsgänge für Erwachsene angeboten. Solche Verkürzungen sind an bestimmte Voraussetzungen gekoppelt. Oft handelt es sich zum Beispiel um eine Zweitlehre in einem ähnlichen Berufsgebiet.

Hier zwei Beispiele:

- Die Branche Polybau bietet verschiedene verkürzte Varianten an, so die 1-jährige Zusatzausbildung für Polybauer EFZ zum Spengler EFZ.
- Für Berufsumsteiger/innen (Berufsleute und Maturanden/Maturandinnen) bietet auch die Informatikbranche eine verkürzte Grundbildung als Informatiker/in EFZ an.

### 5.3.3 Abschlussprüfung für Erwachsene (BBV Art. 32)

Wer sich ausserhalb eines geregelten Bildungsganges Qualifikationen angeeignet hat, kann das herkömmliche Qualifikationsverfahren durchlaufen. Zulassungsbedingung ist eine mindestens fünfjährige berufliche Erfahrung.

Einzelne Berufe legen die Art der beruflichen Erfahrung detaillierter in den Bildungsverordnungen fest. Das SDBB sammelt die Angaben zu allen Berufen im Rahmen der Berufsliste für die Prüfungsleiterinnen und Prüfungsleiter der ganzen Schweiz.

---

<sup>21</sup> Die Ausführungen sind dem Portal zur Berufsbildung [berufsbildung.ch](http://berufsbildung.ch) entnommen. Umfassende Informationen zur Förderung der beruflichen Grundbildung für Erwachsene sind unter [ZweiteChance](#) zu finden

### **Vorbereitung auf das Qualifikationsverfahren**

Wer das Qualifikationsverfahren ohne berufliche Grundbildung absolvieren möchte, muss sich die berufskundlichen und allgemeinbildenden Kenntnisse des angestrebten Berufs aneignen. Es steht den Interessierten offen, auf welchem Weg sie sich vorbereiten:

- Besuch der Berufsfachschule gemeinsam mit den Lernenden: Der Unterricht findet tagsüber unter der Woche statt.
- Nachholbildung: Für einzelne Berufe, in denen viele Erwachsene den Berufsabschluss nachholen wollen, gibt es spezielle Bildungsangebote, die mehrheitlich abends oder an Samstagen stattfinden. Dies ermöglicht es, sich berufsbegleitend auf die Prüfungen vorzubereiten. Diese Nachholbildung ist berufsspezifisch in der Verordnung über die berufliche Grundbildung des jeweiligen Berufs geregelt.
- Selbststudium: Die Erwachsenen können sich auch ohne Schulbesuch anhand der Lehrmittel, die an den Berufsfachschulen verwendet werden, selbstständig auf das Qualifikationsverfahren vorbereiten. Diese Variante verlangt eine grosse Selbstdisziplin.

### **Allgemeinbildung**

Wenn die Allgemeinbildung bereits in einer früheren beruflichen Grundbildung erworben worden ist, kann der Kanton die Kandidierenden vom Qualifikationsverfahren für die Allgemeinbildung dispensieren.

### **Zulassung**

Die kantonalen Ämter für Berufsbildung sind für die Zulassung zum Qualifikationsverfahren gemäss Art. 32 BBV zuständig. Die interessierten Personen müssen einen Antrag an den Kanton stellen. Das Berufsbildungsamt prüft aufgrund der eingereichten Gesuchsunterlagen, ob die Zulassungsbedingungen erfüllt sind und entscheidet über die Zulassung und allfällige Dispensationen.

### **Merkblätter für Interessierte**

- [Qualifikationsverfahren für Erwachsene ohne berufliche Grundbildung \(Merkblatt 06\)](#)
- [Qualifikationsverfahren für Erwachsene: Kaufleute Basisbildung und Kaufleute erweiterte Grundbildung \(Merkblatt 06.1\)](#)

### **Qualifikationsverfahren QV**

#### **Berufslisten**

Die Berufsliste (sämtliche Berufe) dient als Informations- und Arbeitsinstrument für die Prüfungsleiterinnen und Prüfungsleiter in der ganzen Schweiz.

Sie bietet eine Übersicht über sämtliche Berufe mit Informationen zur Inkraftsetzung der Verordnung, Erhebung der Erfahrungsnoten, IPA/VPA und weiteren Angaben zum Qualifikationsverfahren.

- [Berufsliste \(sämtliche Berufe\), Stand 20. Mai 2015](#)

### 5.3.4 Validierung von Bildungsleistungen

Erwachsene mit mindestens fünfjähriger Berufserfahrung, wovon in der Regel drei Jahre (Regelung in der entsprechenden Bildungsverordnung) direkt im angestrebten Beruf nachgewiesen werden müssen, können ihre beruflichen Handlungskompetenzen in einem Validierungsdossier nachweisen und so einen formalen Abschluss erlangen.

Ermöglicht wird die Validierung von Bildungsleistungen durch Art. 30, 31 und 32 der Verordnung über die Berufsbildung BBV:

- Art. 30 BBV: Anforderungen an Qualifikationsverfahren, Absatz 2:  
"Die Feststellung einer Qualifikation im Hinblick auf einen Ausweis oder Titel erfolgt auf Grund von abschliessenden fachübergreifenden Prüfungsverfahren oder durch äquivalente Verfahren."
- Art. 31 BBV: Andere Qualifikationsverfahren, Absatz 1:  
"Als andere Qualifikationsverfahren gelten Verfahren, die in der Regel nicht in Bildungserlassen festgelegt, aber geeignet sind, die erforderlichen Qualifikationen festzustellen."
- Art. 32 BBV: Besondere Zulassungsvoraussetzungen:  
"Wurden Qualifikationen ausserhalb eines geregelten Bildungsganges erworben, so setzt die Zulassung zum Qualifikationsverfahren eine mindestens fünfjährige berufliche Erfahrung voraus."
- Von den fünf Jahren gemäss Art. 32 BBV wird in den jeweiligen Bildungsverordnungen ein Anteil festgelegt, vor auf dem angestrebten Beruf nachgewiesen werden muss.

Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI hat zum Thema "Validierung von Bildungsleistungen" einen Leitfaden für die berufliche Grundbildung und weitere Grundlagentexte für Kantone und Organisationen der Arbeitswelt entwickelt: Diese stehen auf der Webseite des SBFI zur Verfügung → [SBFI](#)

#### Zuständigkeiten und Aufgaben

Die Validierung von Bildungsleistungen ist eine Verbundaufgabe. Die Partner sind Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt (OdA) → [Weiter](#)

#### Validierungsverfahren in fünf Phasen

Das Verfahren zur Validierung von Bildungsleistungen hat fünf Phasen: Information und Beratung, Bilanzierung, Beurteilung, Validierung, Zertifizierung. Den Akteuren der Berufsbildung kommen dabei unterschiedliche Aufgaben zu → [Weiter](#)

#### Merkblatt für Interessierte

- [Merkblatt zur Validierung von Bildungsleistungen](#)

#### Dokumente interkantonale Zusammenarbeit zur Validierung von Bildungsleistungen

- [SBBK: Validierung von Bildungsleistungen: Richtlinien für die Kantone](#)
- [SBBK: Empfehlung für die interkantonale Abgeltung der Validierung von Bildungsleistungen](#)
- [Kantonale Eingangsportale: Ansprechpersonen](#)
- [Kantonale Validierungsverfahren pro Beruf](#)



## 5.3.5 Berufsabschluss nachholen – vier Wege ein Ziel

	<b>Weg 1</b> <b>... via berufliche Grundbildung</b>	<b>Weg 2</b> <b>... via verkürzte berufliche Grundbildung</b>	<b>Weg 3</b> <b>... via Zulassung zur Abschlussprüfung</b>	<b>Weg 4</b> <b>... via Validierung von Bildungsleistungen</b>
<b>Voraussetzungen</b>	Abgeschlossene obligatorische Schulzeit	Abgeschlossene obligatorische Schulzeit Bereits erbrachte Bildungsleistungen	5 Jahre Berufserfahrung Zum Teil Berufserfahrung im angestrebten Beruf erforderlich	5 Jahre Berufserfahrung Zum Teil Berufserfahrung im angestrebten Beruf erforderlich
<b>Dauer</b>	2 Jahre für EBA 3 oder 4 Jahre für EFZ	1 bis 2 Jahre kürzer als reguläre Lehrzeit	Direkte Zulassung zur Abschlussprüfung oder individuelle Dauer je nach Vorbildung und eigenen Bedürfnissen	Validierungsverfahren (Erstellen des Dossiers und die Validierung der Bildungsleistungen)
<b>Anstellung</b>	In der Regel Vollzeit Lehrvertrag in einem Lehrbetrieb	In der Regel Vollzeit Lehrvertrag in einem Lehrbetrieb	Berufsbegleitend	Berufsbegleitend
<b>Bildung</b>	<b>Betriebliche Bildung:</b> im Lehrbetrieb <b>Berufskunde und Allgemeinbildung:</b> in der Berufsfachschule <b>Überbetriebliche Kurse:</b> im Kurszentrum	<b>Betriebliche Bildung:</b> im Lehrbetrieb <b>Berufskunde und Allgemeinbildung:</b> in der Berufsfachschule <b>Überbetriebliche Kurse:</b> im Kurszentrum	<b>Betriebliche Bildung:</b> individuell nach Bedarf <b>Berufskunde und Allgemeinbildung:</b> nach Bedarf <b>Überbetriebliche Kurse:</b> nach Bedarf	Nachweis beruflicher Handlungskompetenzen in einem Dossier und im Beurteilungsgespräch
<b>Qualifikationsverfahren</b>	Qualifikationsverfahren gemäss Bildungsverordnung Zwei Wiederholungen des Qualifikationsverfahrens möglich	Qualifikationsverfahren gemäss Bildungsverordnung Zwei Wiederholungen des Qualifikationsverfahrens möglich	Qualifikationsverfahren gemäss Bildungsverordnung Zwei Wiederholungen des Qualifikationsverfahrens möglich	Beurteilung des Dossiers Beurteilungsgespräch Fehlende Kompetenzen müssen nachträglich erworben und belegt werden.

Quelle: <http://www.berufsbildung.ch/dyn/8728.aspx>