

Schlussbericht

«Potenziale nutzen- Nachholbildung»

Pilotprojekt 2013/14 - 2018

18.09.2019



Im Auftrag von:

Staatssekretariat für Migration
Sektion Entwicklung Integration

Stéphanie Zbinden
stephanie.zbinden@sem.admin.ch

Autor:

Claudio Spadarotto
spadarotto@kek-beratung.ch

Korrespondenz-Adresse:
Rothmettlen 19d, 3664 Burgistein
Tel.: +41 79 688 86 27

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	i
Tabellenverzeichnis	i
Abkürzungen	ii
1. Ausgangslage	1
1.1. Einleitung.....	1
1.2. Kontext	2
1.2.1 Demografische Entwicklung 2012 - 2018	2
1.2.2 Erwerbs- vs. Sozialhilfequoten: Unvollständige Einblicke in die Arbeitsmarktintegration	3
1.2.3 Qualifikation als Schlüssel für die Arbeitsmarktintegration	5
1.3. Eckpunkte des Pilotprojekts «Potenziale nutzen - Nachholbildung».....	7
1.3.1 Zielsetzungen.....	7
1.3.2 Personen, Zielgruppen und «Pisten» zur adäquaten Arbeitsmarktintegration	7
1.3.2.1 Herkunftsländer.....	8
1.3.2.2 Aufenthaltsdauer bis zum Asylentscheid und Status	8
1.3.2.3 Zielgruppen: Was sind «gut qualifizierte» FL und VA?	9
1.3.2.4 Zusammensetzung der Zielgruppen nach Geschlecht und Status.....	9
1.3.3 Verfahren und Wege zur adäquaten Arbeitsmarktintegration («Pisten»).....	9
2. Umsetzung des Pilotprojekts: Beobachtungen - Ergebnisse - Wirkungen	11
2.1. Projektverlauf	11
2.1.1 Bestand I und Verweildauer	11
2.1.2 Bestand II und Verweildauer der Zielgruppen pro Verlaufstyp.....	12
2.1.3 Projektabbrüche	12
2.1.4 Projektaustritte mit Anschlusslösung.....	12
2.1.5 Teilnehmende am Projektende mit/ohne Anschlusslösung.....	12
2.2. Projekterfolg und -nutzen	13
2.2.1 Arbeitsmarktintegration der Projektteilnehmenden: Erfolgsquoten.....	13
2.2.2 Angemessenheit der Arbeitsmarktintegration.....	13
2.2.3 Projektnutzen: Outcome und Impact	15
2.2.3.1 Fazit I: Outcome.....	16
2.2.3.2 Fazit II: Impact	16
2.3. Verfahren und Wege zur Arbeitsmarktintegration: Planung und Nutzung.....	17
2.3.1 Verfahren und Wege: Planung pro Zielgruppe bei Projekteintritt	17
2.3.2 Verfahren und Wege: Nutzung im Projektverlauf.....	17
2.4. Verfahren und Wege zur Arbeitsmarktintegration: Eignung für die Zielgruppen.....	18
2.4.1 Vorbemerkung.....	18
2.4.2 Berufsabschluss für Erwachsene - vier Wege, ein Ziel	18
2.4.2.1 Reguläre berufliche Grundbildung	18
2.4.2.2 Verkürzte berufliche Grundbildung	19
2.4.2.3 Direkte Zulassung zur Abschlussprüfung.....	19
2.4.2.4 Validierung von Bildungsleistungen	19
2.4.3 Gleichwertigkeitsanerkennungen und Niveaubestätigungen	19
2.4.3.1 Sekundarstufe II.....	19

2.4.3.2	Gleichwertigkeitsempfehlung UNI-Diplom und FH-Diplom (swissuniversities)	20
2.4.3.3	Anerkennung UNI-Diplom und FH-Diplom	20
2.5.	Einflüsse auf die Zielerreichung: Erfolgs- und Risikofaktoren der Teilnehmenden	20
2.5.1	Erfolgsfaktoren	21
2.5.2	Risikofaktoren.....	21
2.6.	Erfolgs- und Risikofaktoren in der Zusammenarbeit mit Akteuren.....	22
2.6.1	Erfolgsfaktoren	22
2.6.2	Risikofaktoren.....	23
3.	Schlussbetrachtungen.....	24
	Literaturverzeichnis	26
	Anhang I: Zwischenbericht 2015 - Fazits und Empfehlungen	27
4.1.	Themenfeld 1: Informationen zum Berufsabschluss und zur Nachholbildung für Erwachsene	27
4.2.	Themenfeld 2: Ermitteln und Erkennen von Kompetenzen und Potenzialen.....	27
4.3.	Themenfeld 3: Erwerb der Landessprache.....	28
4.4.	Themenfeld 4: Arbeitsmarktzugang.....	28
	Anhang II: Porträts aus dem Zwischenbericht 2015 mit update per 30.6.2018.....	29
5.1.	Porträt 1 – Herr D., Palästinenser, Jahrgang 1983, VA.....	29
	Update per 30. Juni 2018	31
5.2.	Porträt 2 – Frau A., Türkei, Jahrgang 1985, FL.....	31
	Update per 30. Juni 2018	33
5.3.	Porträt 3 – Frau B., Russland, Jahrgang 1980, FL.....	33
	Update per 30. Juni 2018	35
5.4.	Porträt 4 – Herr C., Eritreer, Jahrgang 1974, FL.....	35
	Update per 30. Juni 2018	37
5.5.	Porträt 5 – Herr E., Eritrea, Jahrgang 1982, FL	38
	Update per 30. Juni 2018	40
5.6.	Porträt 6 – Frau F., Sri Lanka, Jahrgang 1984, FL.....	40
	Update per 30. Juni 2018	42

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bestände der ständigen ausländischen Wohnbevölkerung, FL und VA, 2012 - 2018.....	2
Abbildung 2: Anteile der FL und VA an der ständigen ausländischen Wohnbevölkerung, 2012 - 2018.....	2
Abbildung 3: Herkunftsländer	8
Abbildung 4: Aufenthaltsdauer bis zum Asylentscheid und Status.....	8
Abbildung 5: Zusammensetzung der Zielgruppen nach Status und Geschlecht	9
Abbildung 6: Entwicklung der Teilnehmendenzahlen.....	11
Abbildung 7: Verweildauer im Projekt	11
Abbildung 8: Beurteilung der Arbeitsmarkt-Integration (Angemessenheit).....	14

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Erwerbsquoten der anerkannten Flüchtlinge (FL), 2012 - 2018.....	3
Tabelle 2: Erwerbsquoten der vorläufig aufgenommenen Personen (VA, vaFL), 2012 - 2018.....	3
Tabelle 3: Sozialhilfequote der anerkannten Flüchtlinge (FL) und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge (vaFL), 2012 - 2017	4
Tabelle 4: Sozialhilfequote der vorläufig aufgenommenen Ausländerinnen und Ausländer (VA), 2012 - 2017	4
Tabelle 5: Zuteilung der Projektteilnehmenden zu den vier Zielgruppen.....	9
Tabelle 6: «Pisten» zur adäquaten Arbeitsmarktintegration	10
Tabelle 7: Durchschnittliche Verweildauer nach Zielgruppe und Verlaufstyp in Monaten	12
Tabelle 8: Arbeitsmarktintegration und Ablösung von der Sozialhilfe.....	15
Tabelle 9: Bestimmung der Verfahren und Wege für die adäquate Arbeitsmarktintegration der Teilnehmenden (idée de manoeuvre).....	17
Tabelle 10: Verfahren und Wege: Nutzung im Projektverlauf	17
Tabelle 11: Berufsabschluss für Erwachsene - vier Wege, ein Ziel.....	18

Abkürzungen

AIG	Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer und über die Integration (Ausländer- und Integrationsgesetz, 442.20)
BBG	Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, 412.10)
BBV	Verordnung über die Berufsbildung (Berufsbildungsverordnung, 412.101)
BFS	Bundesamt für Statistik
BIZ	Berufsinformationszentrum
BP	Berufsprüfung (eidg. Fachausweis)
eAsyl	Sozialhilfestatistik im Asylbereich (bis 2015; ab 2016 SH-AsylStat)
EBA	Eidgenössisches Berufsattest (zweijährige berufliche Grundbildung)
EDI	Eidgenössisches Departement des Innern
EDK	Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung)
EVD	Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement
FaGe	Fachangestellte/r Gesundheit
FL	Anerkannte Flüchtlinge (Ausweis B, bis 5 Jahre)
HF	Höhere Fachschule
IV	Invalidenversicherung
KdK	Konferenz der Kantonsregierungen
KIP	Kantonale Integrationsprogramme
MEBEKO	Medizinalberufekommission
MedReg	Medizinalberuferegister
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
SAH	Schweizerisches Arbeiterhilfswerk
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (bis 2012: BBT)
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SEM	Staatssekretariat für Migration (bis 2014: BFM)
SH-AsylStat	Sozialhilfestatistik im Asylbereich (ab 2016; bis 2015: eAsyl)
SH-FlüStat	Sozialhilfestatistik im Flüchtlingsbereich
SKOS	Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe
SODK	Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren
SRK	Schweizerisches Rotes Kreuz
STATPOP	Statistik der Bevölkerung und Haushalte (BFS)
SVP	Schweizerische Volkspartei
VA	Vorläufig aufgenommene Ausländerinnen und Ausländer (Ausweis F, bis 7 Jahre)
vaFL	Anerkannte Flüchtlinge mit vorläufiger Aufnahme (Ausweis F, bis 7 Jahre)
VdA	validation des acquis (Validierung von Bildungsleistungen)
VDK	Konferenz Kantonaler Volkswirtschaftsdirektoren
WBF	Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung
ZEMIS	Zentrales Migrationsinformationssystem

1. Ausgangslage

1.1. Einleitung

Das Staatssekretariat für Migration SEM hat - gestützt auf eine entsprechende Vorstudie¹ - im Mai 2012 das Nationale Modellvorhaben «Potenziale nutzen - Nachholbildung» ausgeschrieben.

Die Phase 1 des Pilotprojekts (Projektaufbau) startete im März 2013 mit der Auswahl und Mandatierung der im Ausschreibungsverfahren ermittelten Projektpartner; diese führten ab Oktober 2013 mit 56 Personen, deren Asylgesuch im ersten Halbjahr 2012 entschieden worden war und die mittels Screening aus insgesamt 423 Personen für das Pilotprojekt ausgewählt worden waren, Eintrittsgespräche durch (Datenerfassung). Dabei stellte sich heraus, dass rund ein Drittel der Betroffenen zu diesem Zeitpunkt nicht mehr verfügbar war oder aus verschiedenen Gründen nicht oder nicht mehr zur Zielgruppe des Projektes gehörte. Der Ersatz der nicht ins Projekt Eingetretenen bzw. bereits in der Aufbauphase wieder aus dem Projekt Ausgeschiedenen konnte bis im September 2014 abgeschlossen werden.

In Phase 2 (Umsetzung) des bis Ende Juni 2018 befristeten Pilotprojektes nahmen somit 56 als «gut qualifizierte» Personen mit B- oder F-Ausweis², welche zwischen Oktober 2013 - Oktober 2014 ins Projekt eingetreten waren, teil.

Die drei folgenden Projektpartner betreuten Teilnehmende aus insgesamt acht Kantonen:

- Asyl-Organisation Zürich (AOZ): ZH
- Entraide Protestante Suisse, EPER/HEKS : GE, VD
- Stiftung Arbeitsgestaltung, SAG: GL, GR, SG, SH, TG

Im Oktober 2015 wurde ein erstes Fazit zum Projektgeschehen gezogen³. Aufgrund der noch kurzen Projektdauer wurden relevante Beobachtungen und Erfahrungen anhand von sechs ausführlichen Porträts, welche das Spektrum möglicher Fallkonstellationen und -verläufe in seiner Breite und Vielfalt exemplarisch widerspiegeln, dargestellt und erste «lessons learned» präsentiert. Die sechs Porträts finden sich in Kapitel 5 (Anhang II) dieses Schlussberichtes; sie sind ergänzt um ein Update für die Zeit zwischen März 2015 bis Projektende⁴.

Im vorliegenden Schlussbericht werden die Eckpunkte und Hauptergebnisse des im Juni 2018 abgeschlossenen Nationalen Modellvorhabens «Potenziale nutzen - Nachholbildung» zusammengefasst. In den Bericht eingeflossen sind Informationen und Erkenntnisse aus den folgenden Berichterstattungen und Projektaktivitäten:

- Projektmonitoring mit quartalsweiser Datenerfassung /-auswertung⁵
- Zwischenbericht vom 27.10.2015 (Projektstand: 31.3.2015)
- Bilaterale Workshops der Projektleitung mit den Projektpartnern 2015 - 2017
- Berichterstattungen der Projektpartner per 30.9.2016, 30.9.2017 und 30.6.2018
- Nachbefragungen der aus dem Projekt Ausgetretenen per 30.11.2017 und 30.6.2018
- Austausch- und Koordinationssitzungen der Projektleitung / Projektpartner mit ausgewählten Akteuren zu zentralen Fragestellungen und Anliegen:

¹ Spadarotto, Claudio; Wigger-Häusler, Fiona (2011)

² Anerkannte Flüchtlinge (FL, B-Ausweis), anerkannte Flüchtlinge mit vorläufiger Aufnahme (vaFL, F-Ausweis) und vorläufig aufgenommene Ausländerinnen und Ausländer (VA)

³ Spadarotto, Claudio (2015): Zwischenbericht vom 27. Oktober 2015 zum Projektstand per 30. März 2015

⁴ Die Fallverläufe der insgesamt 56 Projektteilnehmenden zeigen eine grosse Vielfalt von unterschiedlichsten Risiko-/Erfolgsfaktoren, auf die im Schlussbericht nur in aggregierter und zusammenfassender Form eingegangen werden kann. An Details Interessierten wird deshalb ergänzend die Lektüre des Zwischenberichts 2015, der detaillierte und fallstudienartige Porträts zu sechs Projektteilnehmenden enthält, empfohlen.

⁵ Ab September 2015 wurde ein neues Monitoring-Tool in Betrieb genommen. In den mit diesem Tool erfassten und den meisten Auswertungen zugrunde liegenden Daten sind von den ursprünglich 56 Teilnehmenden nur noch deren 44, die ab diesem Zeitpunkt noch aktiv am Projekt mitwirkten, enthalten.

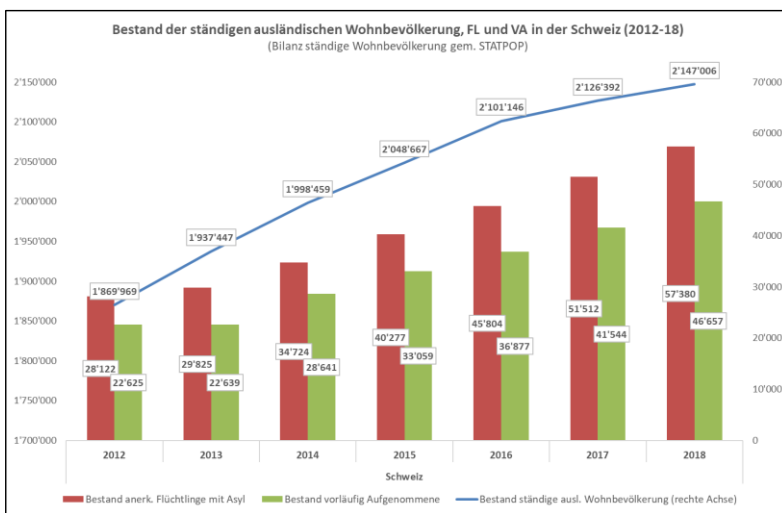
- 26.5.2016: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI (S. Giger)
- 1.12.2016: swissuniversities (E. Grob, V. Ribi)
- 29.5.2017: Schweizerisches Rotes Kreuz SRK (M. Riedwyl, M. Bieri)

1.2. Kontext

Die vergleichsweise tiefe Erwerbsbeteiligung und die im Allgemeinen als prekär und volatil beurteilte Arbeitsmarktintegration von FL und VA sind seit Jahren Gegenstand von politischen Diskussionen und von häufig kontrovers und emotional geführten, öffentlichen Debatten. Die nachfolgenden Informationen und Erwägungen zu drei ausgewählten Themenbereichen dienen der Einordnung des Pilotprojektes in einen grösseren Kontext und in einige der parallel zum Projekt ablaufenden Entwicklungen:

1.2.1 Demografische Entwicklung 2012 - 2018⁶

Wie Abbildung 1 zeigt, hat der Bestand der ausländischen Wohnbevölkerung im Beobachtungszeitraum um ca. 11.5% auf insgesamt 2'147'006 Personen zugenommen (in dieser Zahl sind

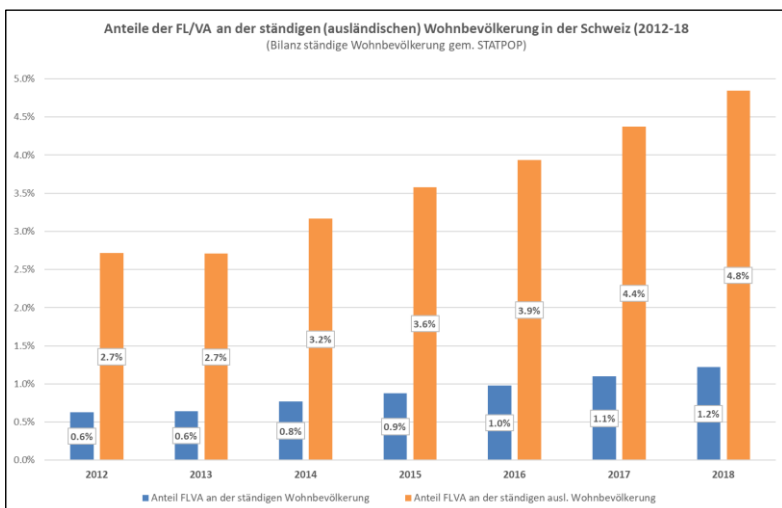


ca. 11.5% auf insgesamt 2'147'006 Personen zugenommen (in dieser Zahl sind seit 2010 ebenfalls Personen im Asylprozess mit einer Gesamtaufenthaltsdauer von mindestens 12 Monaten enthalten).

Im selben Zeitraum haben sich die Bestände der auf dem Asylweg Zugewanderten ca. verdoppelt und umfassen am Ende der Beobachtungsperiode 57'380 anerkannte Flüchtlinge mit Asyl bzw. 46'657 vorläufig aufgenommene Ausländerinnen und Ausländer.

Abbildung 1: Bestände der ständigen ausländischen Wohnbevölkerung, FL und VA, 2012 - 2018

Abbildung 2 zeigt die Anteile der beiden Zielgruppen an der ständigen Wohnbevölkerung insgesamt bzw.



an der ständigen ausländischen Wohnbevölkerung.

Ihr Anteil an der ständigen Wohnbevölkerung insgesamt hat sich seit 2012 verdoppelt und beläuft sich Ende 2018 auf 1.2%.

Ihr Anteil an der ständigen ausländischen Wohnbevölkerung hat sich seit 2012 um 80% erhöht und beläuft sich Ende 2018 auf 4.8%.

Abbildung 2: Anteile der FL und VA an der ständigen ausländischen Wohnbevölkerung, 2012 - 2018

⁶ Quelle: Die Bestandeszahlen zum Asylbereich stammen aus der Asylstatistik des SEM (ZEMIS) und gelten für Betroffene während der Dauer der Kostenerstattungspflicht durch den Bund, d.h. für Personen mit einer Aufenthaltsdauer bis 5 Jahre (FL) bzw. bis 7 Jahre (VA und vaFL). Die vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge (vaFL) sind in den Zahlen der vorläufig aufgenommenen Ausländerinnen und Ausländer (VA) enthalten; eigene Darstellung.

Bei den zur Diskussion stehenden Zielgruppen handelt es sich somit - sowohl in absoluten Zahlen als auch anteilmässig an der Wohnbevölkerung - um eine insgesamt sehr kleine bzw. marginale, jedoch äusserst heterogen zusammengesetzte Bevölkerungsgruppe von ca. 104'000 Personen aus über 120 Nationen, wovon gemäss Asylstatistik vom Dezember 2018 insgesamt lediglich 55'510 Personen im erwerbsfähigen Alter (16 - 65 Jahre) und hinsichtlich der anzustrebenden beruflichen Integration somit überhaupt relevant sind. Hinzu kommt, dass die berufliche Integration im föderalen System weitgehend dezentral in 26 Kantonen erfolgt, was die Mengengerüste «vor Ort» erheblich verkleinert⁷.

Diese Grundproblematik - kleine Bestände / grosse Heterogenität - ist für die mit bedarfsgerechten Massnahmen zu unterstützende Arbeitsmarktintegration der Betroffenen sowohl in konzeptioneller als auch in finanzieller Hinsicht eine grosse Herausforderung.

1.2.2 Erwerbs- vs. Sozialhilfequoten: Unvollständige Einblicke in die Arbeitsmarktintegration

Der Sachverhalt der ungenügenden Arbeitsmarktintegration der Zielgruppen wird häufig entweder anhand der Daten der quartalsweisen Bestandesmessungen zur Erwerbsbeteiligung dieser Bevölkerungsgruppen oder andererseits anhand der Sozialhilfestatistiken im Asyl- und Flüchtlingsbereich dargestellt und diskutiert. Je für sich genommen beleuchten die beiden Betrachtungsweisen jedoch lediglich Teilaspekte des komplexen Geschehens, was - wie die Jahr für Jahr in der gleichen Aufgeregtheit ablaufende Berichterstattung in den Medien aufzeigt - leider häufig zu Fehlinterpretationen der Daten und zu weiteren Missverständnissen bezüglich der Ursachen und der zu ergreifenden Massnahmen führen kann.

- Erwerbsquoten: Für die FL (Tab. 1) und die vaFL und VA (Tab. 2) lauten im Beobachtungszeitraum 2012 - 2018 die jeweils per Jahresende insgesamt bzw. die per Ende der Bundeszuständigkeit⁸ ermittelten Erwerbsquoten der erwerbsfähigen Personen im Alter von 18 - 65 Jahren wie folgt:

Jahr (per 31.12.)	Total anerkannte Flüchtlinge mit Ausweis B				Aufenthaltsdauer > 4 und <= 5 Jahre			
	Total	Erwerbsfähige Personen (18- bis 65- jährig)	Erwerbstätige Personen	Erwerbsquote unabhängig von Aufenthaltsdauer	Total	Erwerbsfähige Personen (18- bis 65- jährig)	Erwerbstätige Personen	Erwerbsquote im 5. Jahr nach Einreise
2018	37'721	24'084	7'457	31.0%	5'724	4'165	1'456	35.0%
2017	31'276	20'457	5'457	26.7%	2'877	1'771	561	31.7%
2016	25'140	16'699	4'005	24.0%	3'867	2'628	726	27.6%
2015	19'238	12'896	2'750	21.3%	3'408	2'580	744	28.8%
2014	13'138	8'729	1'702	19.5%	1'933	1'454	393	27.0%
2013	8'529	5'461	855	15.7%	1'212	902	286	31.7%
2012	9'682	6'430	1'343	20.9%	2'904	2'467	851	34.5%

Tabelle 1: Erwerbsquoten der anerkannten Flüchtlinge (FL), 2012 - 2018

Jahr (per 31.12.)	Total vorläufig Aufgenommene (inkl. vaFL)				Aufenthaltsdauer > 6 und <= 7 Jahre			
	Total	Erwerbsfähige Personen (18- bis 65- jährig)	Erwerbstätige Personen	Erwerbsquote unabhängig von Aufenthaltsdauer	Total	Erwerbsfähige Personen (18- bis 65- jährig)	Erwerbstätige Personen	Erwerbsquote im 7. Jahr nach Einreise
2018	46'657	31'426	11'598	36.9%	3'473	2'426	1'185	48.8%
2017	41'544	27'204	8'635	31.7%	2'644	1'793	834	46.5%
2016	36'877	23'729	7'198	30.3%	1'660	1'058	490	46.3%
2015	33'059	21'711	6'439	29.7%	1'777	1'126	546	48.5%
2014	28'641	18'767	5'994	31.9%	3'420	2'597	1'190	45.8%
2013	22'639	14'860	5'755	38.7%	1'618	1'054	471	44.7%
2012	22'625	14'905	5'761	38.7%	1'502	954	425	44.5%

Tabelle 2: Erwerbsquoten der vorläufig aufgenommenen Personen (VA, vaFL), 2012 - 2018

⁷ Ende 2018 zählten im Kanton AI lediglich 157 Personen zur Zielgruppe - im Kanton ZH 9'375 Personen. Insgesamt 17'235 Personen oder 31% der gesamten Zielgruppe von 55'510 Personen waren in den Kantonen Bern und Zürich wohnhaft; die restlichen 38'275 Personen (69%) verteilten sich auf die übrigen 24 Kantone.

⁸ vgl. Fussnote 7; eigene Darstellung.

- Sozialhilfequoten: Den Sozialhilfestatistiken zu den FL und vaFL (Tab. 3) bzw. zu den VA (Tab. 4) können, jeweils per Jahresende im Beobachtungszeitraum 2012 - 2017, die folgenden Zahlen entnommen werden⁹:

SH-FlüStat			
FL + vaFL mit Asyl (B) im erwerbsfähigen Alter; bis 5 / 7 Jahre Aufenthalt			
Jahr	CH	Streuung der kantonalen SH-Quoten	
		max.	min.
2017	86.6%	93.5%	72.1%
2016	86.1%	94.3%	75.7%
2015	84.2%	91.3%	65.7%
2014	83.5%	97.8%	63.9%
2013	85.9%	95.5%	68.3%
2012	90.3%	97.4%	74.7%

Tabelle 3: Sozialhilfequote der anerkannten Flüchtlinge (FL) und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge (vaFL), 2012 - 2017

SH-AsylStat / eAsyl			
VA (F) im erwerbsfähigen Alter; bis 7 Jahre Aufenthalt			
Jahr	CH	Streuung der kantonalen SH-Quoten	
		max.	min.
2017	88.5%	94.9	70.7
2016	83.7%	91.8	56.8
2015	81.8%	keine Angaben	
2014	77.2%		
2013	69.7%		
2012	72.1%		

Tabelle 4: Sozialhilfequote der vorläufig aufgenommenen Ausländerinnen und Ausländer (VA), 2012 - 2017

- Aus den Statistiken zu den Erwerbs- bzw. Sozialhilfequoten lassen sich verschiedene Aspekte, welche die Vielschichtigkeit und Komplexität der Arbeitsmarktintegration der Zielgruppen ausmachen und einfache Schlussfolgerungen aus den Zahlen verunmöglichen, erkennen oder ableiten:
 - Die Erwerbs- und Sozialhilfequoten sind nicht komplementär - die Addition der jeweiligen Jahrestotale ergibt in jedem Jahr mehr als 100%. Je nach Blickrichtung lässt sich somit sagen, dass einerseits ein deutlicher Anteil der Erwerbstätigen¹⁰ zusätzlich durch die Sozialhilfe finanziell unterstützt werden muss resp. andererseits, dass ein deutlicher Anteil der Sozialhilfebeziehenden erwerbstätig ist. Ob die Gründe hierfür im Einzelfall in einer Beschäftigung im Tieflohnbereich, in einer Teilzeitarbeit mit tiefem Beschäftigungsgrad (ev. zusätzlich im Niedriglohnbereich), in befristeten Arbeitsverhältnissen (saisonale oder Temporäranstellungen) oder darin zu suchen sind, dass ein Einkommen einfach nicht für den Lebensunterhalt eines Mehrpersonenhaushaltes (Anzahl Kinder) ausreicht, lässt sich allein aufgrund der Zahlen nicht beantworten. Aus den Quoten ebenfalls nicht ersichtlich ist die Höhe der wirtschaftlichen Sozialhilfe, die - ergänzend zum erzielten Einkommen - für die Deckung des Grundbedarfs im Einzelfall notwendig ist.
 - Die Quoten geben ebenfalls keine Auskunft über weitere, für die Erwerbsbeteiligung massgebliche Einflussfaktoren. Dazu gehören z.B. die Zusammensetzung der Zielgruppen hinsichtlich ihrer Altersverteilung, ihres Bildungs- und Ausbildungshintergrundes, ihrer Arbeitsmarkterfahrung oder ihres Gesundheitszustands sowie die konjunkturellen Gegebenheiten im Beobachtungszeitraum, welche den Quoten nicht hinterlegt sind.
 - Zu beachten ist weiterhin, dass die Zahl der Asylgesuche im Beobachtungszeitraum 2012 - 2018 stark zugenommen und insbesondere in den Jahren 2012 und 2015 Höchststände erreicht hat¹¹. In den für die Ermittlung der Erwerbsquoten analysierten Gesamtbeständen per Jahresende befanden sich jeweils zahlreiche und zunehmend mehr Personen mit einer erst kurzen Verweildauer und einer entsprechend noch geringen Erwerbsbeteiligung. Demgegenüber zeigen die in Abhängigkeit von der Aufenthaltsdauer ermittelten Zahlen, dass die

⁹ Die Daten der SH-FlüStat für FL ≤ 5 Jahre bzw. für vaFL ≤ 7 Jahre in der finanziellen Zuständigkeit des Bundes werden seit 2009 im Rahmen der allgemeinen Sozialhilfestatistik erhoben. Es ist zu beachten, dass - im Gegensatz zur Asylstatistik des SEM - in der Sozialhilfestatistik die vaFL nicht im Bestand der VA, sondern im Bestand der FL enthalten sind. Die Daten für die Sozialhilfebeziehenden im Asylbereich wurden bis 2015 in eingeschränktem Umfang mit der Stichprobenerhebung eAsyl ermittelt. Seit 2016 werden auch diese Daten nach der Methode der Schweizerischen Sozialhilfeempfängerstatistik erhoben (SH-AsylStat); diese ist jedoch erst im Aufbau begriffen, weshalb Umfang und Qualität der verfügbaren Daten noch bescheiden sind. Für das Jahr 2018 lagen zudem die Zahlen zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Schlussberichts noch nicht vor; eigene Darstellung.

¹⁰ Die Hinweise zur Streuung der kantonalen Sozialhilfequoten zeigen zudem, dass sich die Gegebenheiten in den Kanton stark unterscheiden.

¹¹ Asylgesuche **2012: 28'631**; 2013: 21'465; 2014: 23'765; **2015: 39'523**; 2016: 27'207; 2017: 18'088; 2018: 15'255.

Erwerbsquoten beider Zielgruppen mit zunehmender Verweildauer deutlich ansteigen. Längsschnitt-Untersuchungen zeigen, dass die Erwerbsbeteiligung der Zielgruppen sogar bis ca. 13 Jahre nach Einreise - und somit deutlich über die in der Asylstatistik des SEM beobachtete Dauer der finanziellen Bundeszuständigkeit hinaus - weiter ansteigen¹².

Trotz dieses erfreulichen Befundes muss jedoch festgehalten werden, dass diese Quoten deutlich tiefer liegen als die Quoten anderer Bevölkerungsgruppen, so insbesondere auch der ständigen ausländischen Wohnbevölkerung insgesamt.

- Aus dem Vergleich der Erwerbs- mit den Sozialhilfequoten ergibt sich, dass die Sozialhilfequoten keine oder nur sehr beschränkte Rückschlüsse auf die effektive Erwerbsbeteiligung der Zielgruppen erlauben. Der Vergleich zeigt aber klar, dass die Arbeitsmarktintegration häufig eben nicht zur Ablösung von der Sozialhilfe führt, sondern - je nach Lohnhöhe und Familienkonstellation - «lediglich» eine mehr oder weniger relevante Reduktion der wirtschaftlichen Unterstützung zur Folge hat¹³.

Wie zahlreiche Studien belegen, hängt die «Qualität» der Arbeitsmarktintegration (z.B. Lohnhöhe und Stabilität) massgeblich von der Qualifikation einer betroffenen Person ab, weshalb auch auf diesen für das Pilotprojekt wichtigen Kontextfaktor im nächsten Kapitel kurz eingegangen wird.

1.2.3 Qualifikation als Schlüssel für die Arbeitsmarktintegration

Bis in die 1980er- Jahre hatte der Bildungsstand einer Person keine Auswirkung auf das Risiko, arbeitslos zu werden: Gering- und Hochqualifizierte waren von Arbeitslosigkeit gleichermassen betroffen¹⁴. Seither hat sich die Situation radikal verändert: Seit Jahren gilt, dass ein Abschluss auf Sekundarstufe II der Türöffner zum Arbeitsmarkt und eine faktisch unabdingbare Voraussetzung für ein Leben in wirtschaftlicher Selbständigkeit und Unabhängigkeit ist. Diese Sichtweise ist durch unzählige Untersuchungen und Statistiken im Bildungs-, Arbeitslosen- und Sozialhilfebereich untermauert. Zu diesen Erkenntnissen zählt auch der statistisch einwandfrei belegte Fakt, dass Geringqualifizierte - d.h. Personen ohne nachobligatorischen Abschluss auf Sekundarstufe II - nicht nur das grösste Risiko tragen, von Arbeitslosigkeit oder Sozialhilfebezug betroffen zu sein: Geringqualifizierte weisen signifikant längere Bezugsdauern für Transferzahlung der Arbeitslosenversicherung oder der Sozialhilfe auf - die (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt dauert länger und unterliegt einem höheren Risiko, zu scheitern. Und: «Menschen mit geringen Qualifikationen sind in Zukunft eher noch stärker von Arbeitslosigkeit bedroht, weil Wissensanforderungen in fast allen Arbeitsmarktsegmenten kontinuierlich zunehmen. Nur eine gute Ausbildung sichert eine gute Beschäftigung»¹⁵.

Aufgeschreckt durch die grosse Anzahl ausbildungsloser junger Erwachsener mit Sozialhilfebezug hat die Schweizerische Erziehungsdirektorenkonferenz EDK zusammen mit Vertretern der Spitzenverbände und des Bundes bereits gegen Ende 2006 die «Leitlinien zur Optimierung der Nahtstelle obligatorische Schule - Sekundarstufe II» verabschiedet. Es wurden in der Folge zahlreiche Massnahmen initiiert mit dem erklärten Ziel, «bis ins Jahr 2015 unter den 25-jährigen Personen den Anteil der Absolventinnen und Absolventen mit einem Abschluss auf der Sekundarstufe II auf 95 Prozent zu steigern»¹⁶.

In der Folge kam es auf nationaler Ebene zu verschiedenen Bekräftigungen dieser bildungspolitischen Zielsetzung und zu deren - längst überfälligen - Ausweitung auf anerkannte Flüchtlinge und vorläufig

¹² Vgl. dazu: (1) Spadarotto, Claudio; Morlok, Michael (2014): Erwerbsbeteiligung von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Längsschnitt-Studie im Auftrag des Bundesamtes für Migration. (2) B,S,S. Basel hat zur Studie 2014 (Einreisekohorte 1997-2000) ein «Update 2017» mit aktualisierten Zahlen (Beobachtungszeitraum bis 14 Jahre nach Einreise) erstellt und zusätzlich für die nächstfolgende Einreisekohorte (2001-2004) die Quoten errechnet, vgl.: Staatssekretariat für Migration (2018): Zahlen und Fakten zur Integrationsagenda.

¹³ Diese Feststellung trifft im Grundsatz gemäss SKOS (2018) nicht nur auf FL und VA zu: «Mehr als einen Viertel aller Erwachsenen, die Sozialhilfe beziehen, sind trotz Erwerbstätigkeit auf Unterstützung angewiesen. Sie erzielen wegen eines sehr tiefen Lohnes oder eines kleinen Erwerbsspensums kein existenzsicherndes Einkommen».

¹⁴ Can, Ensar; Sheldon, George, 2017, S. 2

¹⁵ Zimmermann, Klaus F., 2013, S. 15

¹⁶ EDK, 2006, S. 1

aufgenommene Personen:

- Im Jahr 2011 legten das EDI, EVD und die EDK erstmals gemeinsame bildungspolitische Ziele für die Zukunft des Bildungsraums Schweiz fest. In dieser Erklärung wurde die bereits im Jahr 2006 verabschiedete Zielsetzung mit dem Hinweis bekräftigt, dass das Ziel bei den in der Schweiz geborenen Jugendlichen zwar weitgehend erreicht sei, wohingegen Handlungsbedarf bei Jugendlichen bestehe, welche das Schulsystem nicht vollständig in der Schweiz durchlaufen hätten¹⁷.
- Im Jahr 2015 schlossen das WBF und die KdK eine «Vereinbarung Bund und Kantone über die Fachkräfteinitiative und die bessere Mobilisierung des inländischen Arbeitskräftepotenzials in den Jahren 2015-2018 (Fachkräfteinitiative plus)» ab¹⁸. Als Reaktion auf die vom Volk angenommene «Masseneinwanderungsinitiative» der SVP wurde beschlossen, die bisherige Unterstützung der Fachkräfteinitiative (vgl. WBF, 2013) auf die Mobilisierung des Potenzials aller Arbeitskräfte auszuweiten. Im Rahmen dieser Ausweitung der Mobilisierungsbestrebungen wurde die «Erhöhung der Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen» erstmals explizit und auf übergeordneter Ebene erwähnt respektive als Zielsetzung von nationaler Bedeutung verankert¹⁹.
- Ende 2016 hat der Bundesrat in Ergänzung zu den KIP und im Rahmen der Begleitmassnahmen zur Umsetzung von Art. 121a BV beschlossen, ein Pilotprogramm zur Verstärkung der Integrationsmassnahmen für FL und VA zu lancieren. Dieses umfasst einerseits eine - wie von zahlreichen Akteuren seit Jahren gefordert - früh einsetzende Sprachförderung bereits für Asylsuchende und andererseits eine Integrationsvorlehre, die seit dem Schuljahr 2018/19 durch die kantonalen Berufsbildungsstellen umgesetzt wird.
- Die SKOS hat wiederholt und eindringlich auf die mangelhafte berufliche Integration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen sowie auf die damit einhergehenden gesellschaftlichen und insbesondere auch finanziellen Risiken hingewiesen. Sie hat ab 2016 in verschiedenen Publikationen Vorschläge zur Verbesserung der Situation zur Diskussion gestellt und u.a. eine umfassende Weiterbildungsoffensive für Sozialhilfebeziehende angeregt²⁰.
- Um anerkannte Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen rascher in die Arbeitswelt integrieren und dadurch auch deren Abhängigkeit von der Sozialhilfe reduzieren zu können, haben sich Bund und Kantone im März 2018 auf eine gemeinsame und ab Mai 2019 in Umsetzung begriffene Integrationsagenda geeinigt²¹. Eckpunkte sind u.a.
 - konkrete Wirkungsziele, die im Rahmen eines Monitorings überprüft werden;
 - ein auf sieben Jahre befristeter Integrationsprozess (Erstintegration), in dem die Zusammenarbeit der Akteure der spezifischen Integrationsförderung und der Regelstrukturen in den Kantonen verbindlich festgelegt wird;
 - die durchgehende - auf einer Potenzialabklärung und regelmässigen Standortbestimmungen basierende - Fallführung ab Einreise in den Kanton sowie
 - die Verdreifachung der Integrationspauschale auf neu CHF 18'000.- pro Person.

¹⁷ EVD, 2011, S. 2

¹⁸ WBF, 2015, S. 1f

¹⁹ Im Anhang zur Vereinbarung wurde das Anliegen neu als «Schwerpunkt 4» mit folgenden Massnahmen aufgenommen: (1) Abbau rechtlicher Hürden, (2) Rahmenbedingungen für die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen verbessern (Information, Bewilligungsverfahren, Qualifikationen), (3) Prüfauftrag zur Verstärkung der Integration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen (Begleitmassnahme des BR vom 11.2.2015).

²⁰ vgl. SKOS 2016, 2017 und 2018

²¹ Vgl. EJPD, 2018

1.3. Eckpunkte des Pilotprojekts «Potenziale nutzen - Nachholbildung»

Obwohl «gut qualifizierte» - oder als gut qualifiziert erachtete - FL und VA häufig über ausländische Diplome und Abschlüsse und/oder über eine langjährige Berufserfahrung im Herkunftsland verfügen, üben sie in der Schweiz meist keine ihrem Ausbildungsniveau und/oder ihrer beruflichen Tätigkeit im Herkunftsland adäquate Erwerbstätigkeit aus.

1.3.1 Zielsetzungen

Ausgehend von den in der Vorstudie (2011) diskutierten, bestehenden Verfahren zur Anerkennung von Qualifikationen, Kompetenzen und Berufspraxis bzw. deren Anrechnung im Rahmen eines Zulassungs- oder Qualifikationsverfahrens zielte das Pilotprojekt darauf ab, Ursachen für die insgesamt unbefriedigende Erwerbsbeteiligung und Positionierung von «gut qualifizierten» FL und VA auf dem Schweizer Arbeitsmarkt näher zu ergründen und Hinweise für Verbesserungsmöglichkeiten zu geben:

- **Übergeordnetes Ziel** ist eine, die Potenziale der Projektteilnehmenden nutzende, möglichst adäquate Arbeitsmarktintegration, so dass «gut qualifizierte» FL und VA in der Schweiz eine ihrem Ausbildungsniveau und/oder ihrer beruflichen Tätigkeit im Herkunftsland angemessene Berufstätigkeit / Funktion ausüben können. Im Ausland erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen sowie langjährige Berufspraxis sollen in der Schweiz anerkannt werden und verwertbar sein.
- Als **Kernelement des Pilotprojekts** wird ein intensives und bedarfsgerechtes Coaching installiert. Dieses soll einerseits durch fachkundige Beratung den Zugang zu den bestehenden Verfahren und Wegen ermöglichen oder erleichtern; andererseits soll durch die individuelle und kontinuierliche Begleitung die Nutzung der bestehenden Verfahren gewährleistet werden²².
- Die **Eignung der Verfahren und Wege für die Zielgruppen** soll in der Praxis beobachtet und es sollen Erkenntnisse über einen allfälligen Handlungsbedarf gewonnen werden.

1.3.2 Personen, Zielgruppen und «Pisten» zur adäquaten Arbeitsmarktintegration

Nachfolgend werden die 56 Projektteilnehmenden bezüglich Herkunft, Aufenthaltsdauer in der Schweiz bis zum Asylentscheid und Status (Ausweis) beschrieben.

Zudem wird deren Zuordnung – aufgeschlüsselt nach Status und Geschlecht – zu einer der vier Zielgruppen, welche aus unterschiedlichen Gründen als «gut qualifiziert» angenommen wurden, dargestellt.

²² Über das Modellvorhaben werden ausschliesslich die Kosten für das Coaching finanziert. Ausgleichsmassnahmen etc. müssen über die Integrationspauschale oder aus andern Quellen finanziert werden.

1.3.2.1 Herkunftsländer

- 28 Projektteilnehmende (50%) stammen aus Eritrea.
- Die restlichen 26 Personen stammen aus 14 Herkunftsländern; von 2 Personen ist das Herkunftsland unbekannt:

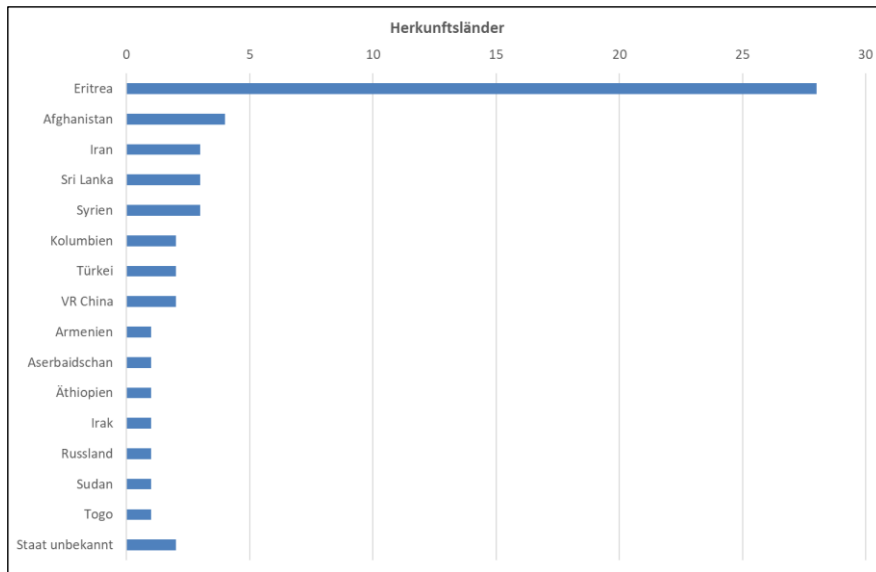


Abbildung 3: Herkunftsländer

1.3.2.2 Aufenthaltsdauer bis zum Asylentscheid und Status

- Bei über 80% der Teilnehmenden wurde der Asylentscheid (per 30.6.2012) bis 1 Jahr nach Einreise in die Schweiz gefällt, was für die Verhältnisse im Jahr 2012 eine sehr kurze Dauer ist. Zum Zeitpunkt des Eintritts in das Pilotprojekt - frühestens im Oktober 2013 - waren diese Personen somit max. 27 Monate in der Schweiz:

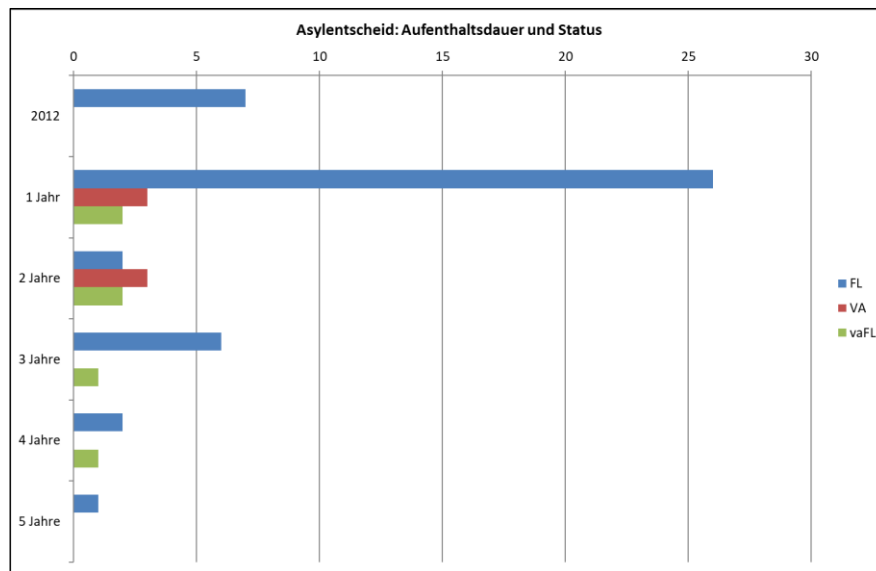


Abbildung 4: Aufenthaltsdauer bis zum Asylentscheid und Status

- Status:
 - Anerkannte Flüchtlinge (FL, Ausweis B): 44 Personen (78%)
 - Anerkannte Flüchtlinge mit vorläufiger Aufnahme (vaFL, Ausweis F): 6 Personen (11%)
 - Vorläufig aufgenommene Ausländer/-innen (VA, Ausweis F): 6 Personen (11%)

1.3.2.3 Zielgruppen: Was sind «gut qualifizierte» FL und VA?

Als «gut qualifiziert» im Sinne des Pilotprojektes galten Personen, die einer der vier nachfolgend genannten Zielgruppen (ZG) zugeordnet werden konnten. Gestützt auf die in den Screenings und Erstgesprächen erhobenen Informationen (vgl. Kp. 1.1) wurden die insgesamt 56 Projektteilnehmenden den folgenden Zielgruppen zugeordnet:

Zielgruppen		Teilnehmende	
		Anzahl	%
ZG 1:	Personen mit einem berufsbildendenden Abschluss auf Sekundarstufe II	9	16%
ZG 2:	Personen mit einem Fachhochschulabschluss (Fachhochschuldiplom)	6	11%
ZG 3:	Personen mit einem Universitätsabschluss (universitäres Diplom)	17	30%
ZG 4:	Personen ohne formalen Abschluss, die aber aufgrund der Art und des Umfangs ihrer beruflichen Tätigkeiten im Herkunftsland über arbeitsmarktrelevante Kompetenzen verfügen	24	43%
Total		56	100%

Tabelle 5: Zuteilung der Projektteilnehmenden zu den vier Zielgruppen

1.3.2.4 Zusammensetzung der Zielgruppen nach Geschlecht und Status

- Die insgesamt 56 Programmteilnehmenden setzten sich aus 35 Männern (62%) und 21 Frauen (38%) zusammen.
- Knapp 43% gehörten 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):

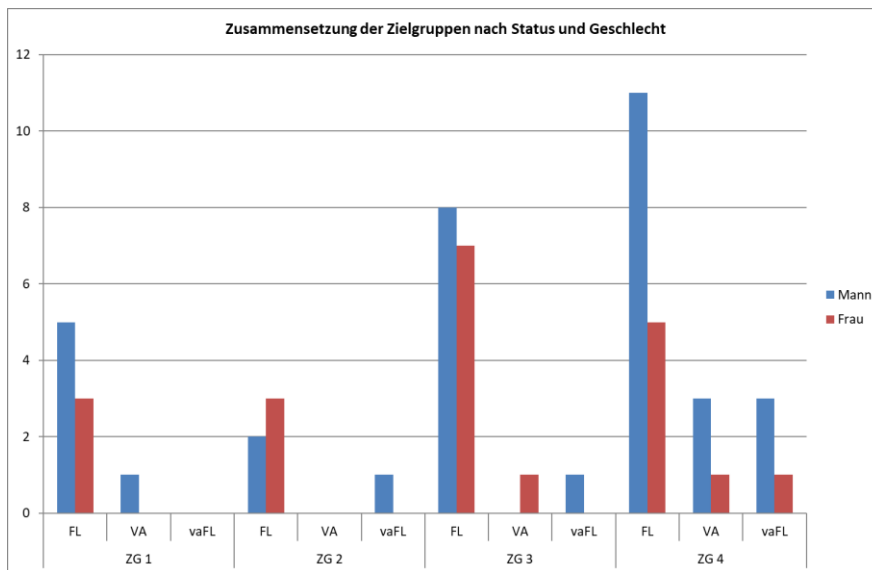


Abbildung 5: Zusammensetzung der Zielgruppen nach Status und Geschlecht

1.3.3 Verfahren und Wege zur adäquaten Arbeitsmarktintegration («Pisten»)

Im Rahmen der Vorstudie (2011) wurden vier bestehende Verfahren für die Anerkennung von Ausweisen und Diplomen auf Sekundarstufe II und Tertiärstufe sowie vier bestehende Wege, auf denen Erwachsene den Abschluss einer beruflichen Grundbildung erlangen können, eruiert und beschrieben.

Es wurde davon ausgegangen, dass für jede Zielgruppe mindestens eine dieser «Pisten» für die anzustrebende, adäquate Arbeitsmarktintegration prädestiniert ist und deshalb in der Fallführung wegleitend sein sollte oder könnte:

Anerkennung von Diplomen und Ausweisen
1. Anerkennung ausl. Berufsdiplome (Sek.II) ohne Ausgleichsmassnahme; Niveaubestätigung
2. Anerkennung ausl. Berufsdiplome (Sek.II) mit Ausgleichsmassnahme
3. Anerkennung ausl. Fachhochschuldiplome
4. Anerkennungsempfehlung für ausl. Hochschuldiplome (universitär)
Berufsabschluss für Erwachsene - die «4 Wege»
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
Weitere Möglichkeiten für eine...
9. ... adäquate Arbeitsmarktintegration von Personen ohne Abschluss (z.B. Anrechnung von Berufspraxis)

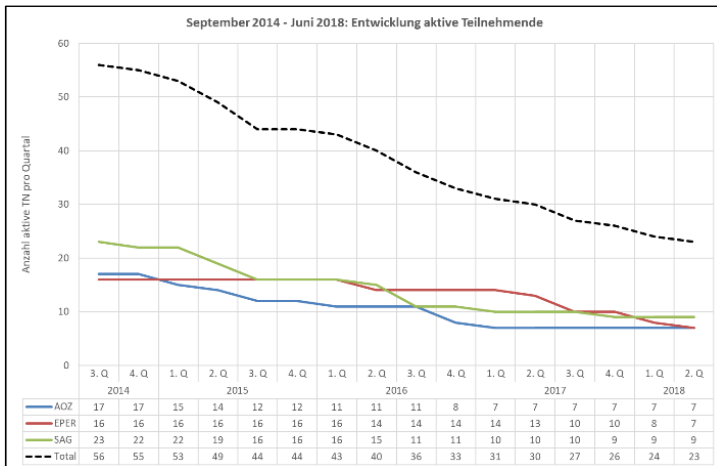
Tabelle 6: «Pisten» zur adäquaten Arbeitsmarktintegration

2. Umsetzung des Pilotprojekts: Beobachtungen - Ergebnisse - Wirkungen

In Kapitel 2 werden die wichtigsten Beobachtungen, Ergebnisse und Wirkungen im Zusammenhang mit der Umsetzung des Pilotprojektes dargestellt und erläutert.

2.1. Projektverlauf

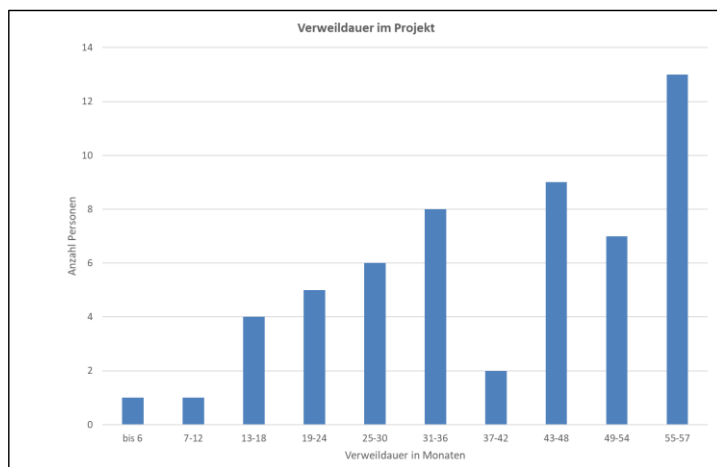
2.1.1 Bestand I und Verweildauer



- Von den **56 Personen**, die bis spätestens im September 2014 ins Pilotprojekt eingetreten sind,

 - haben 34 Personen (61%) das Projekt zwischen August 2014 und April 2018 - und somit vor Abschluss des Pilotprojektes im Juni 2018 - verlassen (Kp. 2.1.3 und 2.1.4);
 - waren bei Projektabschluss im Juni 2018 noch 22 Personen (39%) mit unterschiedlichsten Anschlusslösungen als «aktiv» registriert (Kp. 2.1.5).

Abbildung 6: Entwicklung der Teilnehmendenzahlen



- Die unterschiedliche Entwicklung der Teilnehmendenzahlen bei den drei Projektpartnern (AOZ, EPER, SAG) hängt in erster Linie mit der unterschiedlichen Anzahl Teilnehmende pro Zielgruppe zusammen.

Abbildung 7: Verweildauer im Projekt

- Die durchschnittliche Verweildauer der Teilnehmenden in den drei Verlaufstypen betrug für

 - **alle TN:** **39 Monate**
 - TN, welche das Projekt ohne Anschlusslösung abgebrochen haben (Kp. 2.1.2): **30 Monate**
 - TN welche das Projekt mit Anschlusslösung verlassen haben (Kp. 2.1.3): **31 Monate**
 - TN, welche bis Ende Juni 2018 am Projekt teilgenommen und dieses mit oder ohne Anschlusslösung verlassen haben (2.1.4): **52 Monate**

2.1.2 Bestand II und Verweildauer der Zielgruppen pro Verlaufstyp

Die nachfolgende Berichterstattung basiert auf der **Grundgesamtheit von neu 51 Projektteilnehmenden**: Fünf Personen, welche im Projektverlauf den Kanton gewechselt haben (3) oder aus der Schweiz ausgereist sind (2), werden - da es sich hierbei um projektexterne Abbruch- oder Austrittsgründe handelt - vom Total der ursprünglich 56 Projektteilnehmenden in Abzug gebracht.

- Die bereinigte Aufschlüsselung der durchschnittlichen Verweildauer zeigt für die vier Zielgruppen und die drei Verlaufstypen somit die folgenden Ergebnisse:

Durchschnittliche Verweildauer nach Zielgruppe und Verlaufstyp in Monaten						
Verlaufstyp	Anz. TN	Ø Monate pro Zielgruppe				Ø
		ZG 1	ZG 2	ZG 3	ZG 4	
1. Abbruch ohne Anschlusslösung, davon	20	36	29	16	32	30
a) Kantonswechsel / Abreise aus der Schweiz	5	19	32	6	30	21
b) Abbruch ohne Anschlusslösung	15	52	28	21	33	32
2. Austritt mit Anschlusslösung	14	37	18	33	29	31
3. Teilnahme bis Projektende mit/ohne Anschlusslösung	22	57	46	49	56	52
a) mit Anschlusslösung	17	56	57	49	56	52
b) ohne Anschlusslösung	5	57	46	47	58	53
Alle Teilnehmenden	56	41	35	40	38	39

Tabelle 7: Durchschnittliche Verweildauer nach Zielgruppe und Verlaufstyp in Monaten

2.1.3 Projektabbrüche

15 Personen (29%) haben das Projekt zwischen November 2014 und April 2018 ohne Anschlusslösung und aus einem der folgenden Gründe abgebrochen:

- Gesundheitliche Gründe (v.a. psychische Problematiken): 5 Personen
- Schwangerschaft, Kinderbetreuung: 5 Personen
- Probleme beim Spracherwerb; unrealistische Vorstellungen zur Arbeitswelt: 3 Personen
- Fehlende Unterstützung durch Sozialdienst (Verständnis, Finanzierung): 2 Personen

Bei ca. 1/3 der Betroffenen hat eine Kombination von mehreren Gründen zum Projektabbruch und zur (vorübergehenden) Aufgabe des Berufsprojektes geführt.

2.1.4 Projektaustritte mit Anschlusslösung

14 Personen (28%) sind zwischen August 2014 und August 2017 mit folgenden Anschlusslösungen aus dem Projekt ausgetreten:

- Festanstellung: 10 Personen
- Eintritt in eine berufliche Grundbildung (Coaching nur als «Bereitschaft»): 2 Personen
- Eintritt in eine Vorlehre (nach vorgängigem, 18-monatigem Unterbruch): 1 Person
- Qualifizierung im Gesundheitsbereich (Fallübergabe an kantonale Stelle): 1 Person

2.1.5 Teilnehmende am Projektende mit/ohne Anschlusslösung

- 22 Personen (43%)** waren bei Projektabschluss Ende Juni 2018 mit den folgenden Anschlusslösungen noch als «aktiv» registriert:
 - Festanstellung** ab Juni/Juli 2018: 11 Personen
 - Eintritt od. Fortsetzung Studium** an Uni, FH, HF ab Aug./Sept. 2018: 5 Personen
 - Ohne Anschlusslösung im ersten Arbeitsmarkt:** 5 Personen
→ Übergabe an Regelstruktur (RAV) oder Eintritt in eine andere Massnahme (inkl. 1 Person die sich nach erfolgreichem EBA-Anschluss infolge Schwangerschaft vom Arbeitsmarkt zurückgezogen hat).

- Für 4 der 11 Personen mit einer Festanstellung nach Projektende wurden bereits weiterführende Massnahmen angebahnt oder eingeleitet:
 - Erwerb eines EFZ via Validierung von Bildungsleistungen oder via die Direkte Zulassung zur Abschlussprüfung gemäss BBV Art. 32 3 Personen
 - Dossiereinreichung bei der MEBEKO für die Aufnahme als Assistenzarzt ins eidg. Medizinalberuferegister (MedReg) 1 Person

2.2. Projekterfolg und -nutzen

2.2.1 Arbeitsmarktintegration der Projektteilnehmenden: Erfolgsquoten

- **31 Personen (61%)** konnten **erfolgreich in den Arbeitsmarkt bzw. in eine berufliche Grundbildung integriert** werden. Die Erfolgsquoten der Zielgruppen lauten somit:
 - **ZG 1: 57%** (4 von 7 TN)
 - **ZG 2: 40%** (2 von 5 TN)
 - **ZG 3: 81%** (13 von 16 TN)
 - **ZG 4: 52%** (12 von 23 TN)
- **20 Personen (39%)** konnten bis zum Projektende im Juni 2018 **nicht in den Arbeitsmarkt integriert** werden.

2.2.2 Angemessenheit der Arbeitsmarktintegration

Eine qualitative Bewertung der Arbeitsmarktintegration ist ein schwieriges Unterfangen, u.a. weil es hierzu keine allgemeingültigen Kriterien gibt. In den politischen und öffentlichen Diskussionen werden unterschiedliche Standpunkte vertreten, wonach z.B. die Arbeitsmarktintegration

- in erster Linie möglichst rasch zu erfolgen habe bzw. dass die Dauer der Erwerbslosigkeit möglichst kurz sein solle;
- mit einem existenzsichernden Einkommen einhergehen müsse bzw. einen Sozialhilfebezug vermeiden oder beenden solle;
- mit Blick auf die anzustrebende Nachhaltigkeit erst im Anschluss an eine berufliche Grundbildung bzw. als Mindestanforderung an eine Qualifizierung mit Branchenzertifikat erfolgen solle.

Für das Pilotprojekt hatte, wie bereits der Titel «Potenziale nutzen - Nachholbildung» zum Ausdruck bringt, das Gebot der in erster Linie raschmöglichen Arbeitsmarktintegration keine Gültigkeit. Diese galt für die Zielgruppe der «gut qualifizierten» FL und VA dann als angemessen, wenn die Betroffenen eine ihrem Ausbildungsniveau und/oder ihrer beruflichen Tätigkeit im Herkunftsland angemessene Berufstätigkeit ausüben oder eine entsprechende Funktion wahrnehmen können.

Die Ausübung einer bestimmten Berufstätigkeit bzw. die Wahrnehmung einer bestimmten Funktion sind jedoch mit Voraussetzungen und Anforderungen verbunden, die zwischen dem jeweiligen Herkunftsland (Kp. 1.3.2.1) und der Schweiz i.d.R. nicht deckungsgleich oder häufig sogar nicht vergleichbar sind. Aufgabe des Projektes war es deshalb, die Anschlussfähigkeit und Verwertbarkeit der im Herkunftsland erworbenen «Potenziale» mittels Anerkennung oder Anrechnung von Qualifikationen und Berufspraxis bzw. mittels ergänzender, nachholender (Aus)Bildung möglichst zu gewährleisten, so dass eine angemessene Erwerbstätigkeit realisiert werden kann.

Bei der Beurteilung der Angemessenheit der durch die Teilnahme am Pilotprojekt «Potenziale nutzen - Nachholbildung» ermöglichten Arbeitsmarktintegration handelt es sich somit um einen Ermessensentscheid, den die Coachs mit Blick auf die im Herkunftsland und/oder in der Schweiz erworbenen Qualifikationen, Kompetenzen, Fähigkeiten und Erfahrungen einer Person einerseits und deren im Integrationsalltag sich erweisenden, effektiven Relevanz für den Zugang zum Arbeitsmarkt oder zum (Aus)Bildungsbereich in der Schweiz andererseits vorzunehmen hatten.

Die Coachs haben die Angemessenheit der Arbeitsmarktintegration der vier Zielgruppen wie folgt beurteilt:

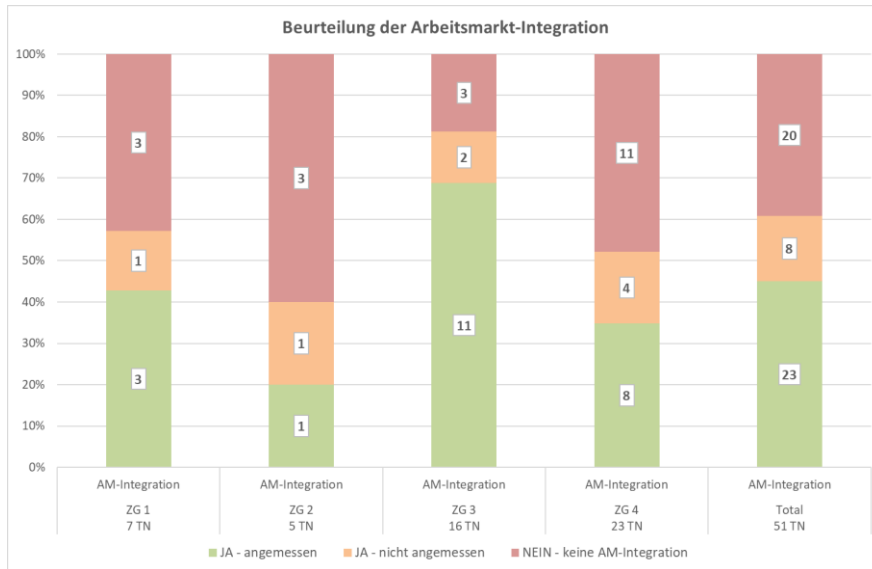


Abbildung 8: Beurteilung der Arbeitsmarkt-Integration (Angemessenheit)

- Insgesamt wurde für 23 Personen (45%), die Anschlusslösung, mit der die Betroffenen das Pilotprojekt verlassen konnten, als «angemessen» im vorstehenden Sinne beurteilt. 8 weitere Personen (16%) konnten sich zwar in den Arbeitsmarkt integrieren; aus Sicht des jeweiligen Coachs wäre jedoch eine dem Potenzial und dessen potenzieller Verwertbarkeit optimalere Arbeitsmarktintegration grundsätzlich möglich gewesen.

Die Gründe, weshalb Potenziale nicht vollumfänglich realisiert wurden, sind vielfältig und hängen mit verschiedensten Gegebenheiten zusammen, so z.B.:

Eine Person

- hat ein für das Berufsprojekt wichtiges Zwischenziel erreicht und zieht es vor, auf diesem «Level» ein Stellenangebot anzunehmen;
- möchte ein Härtefallgesuch einreichen oder die Familie nachziehen und kann mit einer Arbeitstätigkeit, die zwar nicht ihr ganzes Potenzial herausfordert, jedoch die rasche Ablösung von der Sozialhilfe ermöglicht, die Anforderungen für ein Härtefallgesuch oder den Familiennachzug erfüllen. Das Berufsprojekt tritt gegenüber dem «Migrationsprojekt»²³ - allenfalls bloss vorübergehend - in den Hintergrund;
- ist mit ihrem Berufsprojekt zwar auf Zielkurs - der Sozialdienst ist jedoch nicht bereit, die Ausbildungskosten für die nächsten Qualifikationsschritte zu übernehmen und/oder die Kosten für den Lebensunterhalt weiterhin zu berappen;
- findet keinen Arbeitgeber, der für den in der Schweiz nachzuweisenden Erwerb von einschlägiger Berufspraxis einen Praktikumsplatz oder eine Arbeitsstelle mit existenzsicherndem Einkommen anbietet²⁴;
- ist mit ihrem Berufsprojekt zwar auf Zielkurs, scheitert jedoch (vorderhand noch) an den hohen Sprachanforderungen (B2 und höher), die insbesondere in bestimmten Berufen des Pflege- oder Betreuungsbereichs oder grundsätzlich für Ausbildungen/Studien auf Tertiärstufe vorausgesetzt werden.
- etc.

²³ Vgl. Bader, Dina; Fibbi, Rosita (2012), S. 16 f.

²⁴ Dies kann insbesondere bei den beiden Wegen, die ohne Lehrvertrag zum Berufsabschluss für Erwachsene führen, d.h. der Direktzulassung zur Lehrabschlussprüfung gem. BBV Artikel 32 oder der Validierung von Bildungsleistungen der Fall sein.

- Abbildung 8 zeigt zudem grosse Unterschiede zwischen den vier Zielgruppen. Angesichts der kleinen Mengengerüste in den Zielgruppen 1 und 2 ist bei der Interpretation der Ergebnisse Vorsicht geboten. Gestützt auf die Analyse der einzelnen Fallverläufe können jedoch die folgenden Erklärungen abgegeben werden:
 - Zielgruppe 1: Teilnehmende aus Eritrea machen 50% aller Projektteilnehmenden aus und stellen auch in dieser Zielgruppe die überwiegende Mehrheit der Teilnehmenden (7 von 9 aller ins Projekt Aufgenommenen). Bei den als «berufliche Grundbildung» gemeldeten Ausbildungen handelt es sich entweder um 1-jährige Kurzausbildungen oder um Ausbildungen (z.B. Automechaniker, Hilfskrankenschwester, Goldschmied), welche einem Vergleich mit - auf den ersten Blick - entsprechenden Grundbildungen auf Stufe EBA und erst Recht auf Stufe EFZ in keiner Art und Weise standhalten. Es erstaunt deshalb nicht, dass lediglich 3 von 7 Ausbildungen zu einer angemessenen Arbeitsmarktintegration geführt haben.
 - Zielgruppe 2: In den Herkunftsländern der Teilnehmenden absolvierte Ausbildungen auf der ausseruniversitären Tertiärstufe (FH) bauen nicht auf einem berufs- oder allgemeinbildenden Abschluss der Sekundarstufe II auf, der schweizerischen Standards entspricht, sind häufig von deutlich kürzerer Dauer (1.5 / 2 Jahre) oder sind in der Schweiz auf einer andern Stufe positioniert (Uni, HF). Eine Diplomanerkennung oder Niveaubestätigung ist aus diesen Gründen ausgeschlossen. Kommt hinzu, dass detaillierte und beglaubigte Nachweise zu den Ausbildungsinhalten häufig nicht beigebracht werden konnten, was eine Anrechnungen von Bildungsleistungen an entsprechende Studiengänge in der Schweiz verunmöglicht. Die in der Schweiz boomenden Studiengänge FH scheinen in zahlreichen Drittstaaten keine - oder keine klare - Entsprechung zu haben, weshalb eine angemessene - im Sinne von vergleichbar - Arbeitsmarktintegration dieser Zielgruppe vor grossen Herausforderungen und langen Wegen zum Ziel steht.
 - Zielgruppe 3: Mit einer Arbeitsmarkt-Integrationsquote von gut 80% - wovon 70% von den Coachs als angemessen beurteilt wurden - hatten Betroffene mit einem Abschluss auf der universitären Tertiärstufe die besten Chancen, eine ihrem Potenzial angemessene Erwerbsarbeit antreten zu können oder - wenn auch meist mit gigantischem Aufwand verbunden - ein Studium auf Stufe Bachelor oder gar Master in Angriff nehmen oder vervollständigen zu können. Wenn sich der Weg auf universitärer Stufe - meist aus formalen oder sprachlichen Gründen - nicht fortsetzen liess, konnten Betroffene - dank ihrer Bildungsgewohntheit - häufig eine ihren Interessen und Potenzialen entsprechende, anspruchsvolle Erwerbstätigkeit aufnehmen.
 - Zielgruppe 4: Mit einer Arbeitsmarkt-Integrationsquote von 52% und der mit Abstand grössten Anzahl Personen ohne Anschlusslösung - wovon 9 von 11 Betroffenen klassische «Drop-outs» aus den in Kapitel 2.1.3 genannten Gründen sind - weist die Zielgruppe 4 das zweit schlechteste Rendement auf. Es hat sich gezeigt, dass Arbeitsmarkterfahrungen im Herkunftsland i.d.R. nur dann ein Potenzial darstellen, wenn sie grosse inhaltliche Überschneidungen oder Ähnlichkeiten im Bereich der Anforderungen mit verwandten Tätigkeiten auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt aufweisen.

2.2.3 Projektnutzen: Outcome und Impact

- Abbildung 8 zeigt, zu welchen Anteilen pro Zielgruppe das Potenzial der Teilnehmenden bei der Arbeitsmarktintegration genutzt werden konnte (angemessen; nicht angemessen; keine AM-Integration)
- Basierend auf den beiden Nachbefragungen bei den vor Projektende aus dem Pilotprojekt ausgetretenen Teilnehmenden, wird in Tabelle 8 der Fokus - unabhängig von der durch die Coachs beurteilten Angemessenheit der Potenzialnutzung - auf die finanziellen Folgen der Arbeitsmarktintegration gelegt:

	ZG 1 7 TN		ZG 2 5 TN		ZG 3 16 TN		ZG 4 23 TN		Total 51 TN	
	AM-Integr.	Ablösung SH	AM-Integr.	Ablösung SH	AM-Integr.	Ablösung SH	AM-Integr.	Ablösung SH	AM-Integr.	Ablösung SH
JA - angemessen	3		1		11	8	8	5	23	13
JA - nicht angemessen	1	1	1	1	2	2	4	2	8	6
Total	4	1	2	1	13	10	12	7	31	19

Tabelle 8: Arbeitsmarktintegration und Ablösung von der Sozialhilfe

- Zielgruppe 1:
 - 1 Person mit einer dem Potenzial nicht angemessenen AM-Integration konnte sich von der Sozialhilfe ablösen.
Höhe des monatlichen Nettoeinkommens: unbekannt.
- Zielgruppe 2:
 - 1 Person mit einer dem Potenzial nicht angemessenen AM-Integration konnte sich von der Sozialhilfe ablösen.
Höhe des monatlichen Nettoeinkommens: unbekannt.
- Zielgruppe 3:
 - 8 Personen mit einer dem Potenzial angemessenen AM-Integration konnten sich von der Sozialhilfe ablösen.
Höhe des monatlichen Nettoeinkommens von 3 Personen: CHF 11'400.-
Höhe des monatlichen Nettoeinkommens von 5 Personen: unbekannt.
 - 2 Personen mit einer dem Potenzial nicht angemessenen AM-Integration konnten sich von der Sozialhilfe ablösen.
Höhe des monatlichen Nettoeinkommens von 2 Personen: CHF 8'800.-
- Zielgruppe 4
 - 5 Personen mit einer dem Potenzial angemessenen AM-Integration konnten sich von der Sozialhilfe ablösen.
Höhe des monatlichen Nettoeinkommens von 2 Personen: CHF 7'600.-
Höhe des monatlichen Nettoeinkommens von 3 Personen: unbekannt.
 - 2 Personen mit einer dem Potenzial nicht angemessenen AM-Integration konnten sich von der Sozialhilfe ablösen.
Höhe des monatlichen Nettoeinkommens von 1 Person: CHF 3'500.-
Höhe des monatlichen Nettoeinkommens von 1 Person: unbekannt.

2.2.3.1 Fazit I: Outcome

- 31 Personen konnten mit der Unterstützung von «Potenziale nutzen...» eine unbefristete Arbeitsstelle antreten; neben ihrer beruflichen Integration fördert die Erwerbstätigkeit ihre soziale Integration und verbessert ihre Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.
- 19 Personen können ihren Lebensunterhalt neu aus eigenen Kräften finanzieren und ihr Leben selbstbestimmt und eigenverantwortlich führen; sie erfüllen die Integrationserfordernisse gemäss Art. 58 Abs. 1 AIG.

2.2.3.2 Fazit II: Impact

- 19 Personen konnten sich durch die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit von der Sozialhilfe ablösen
 - 8 Personen erzielen gemeinsam ein monatliches Nettoeinkommen im Betrag von CHF 31'300.-
 - 11 Personen erzielen gemeinsam ein monatliches Nettoeinkommen in unbekannter Höhe.
 - Die jährlichen Einsparungen der öffentlichen Hand belaufen sich geschätzt auf ca. CHF 750'000.-. Es entsteht ein zusätzlicher volkswirtschaftlicher Nutzen durch Steuereinnahmen und Konsumausgaben.
- 12 weitere Personen werden ergänzend und in unbekannter Höhe durch die Sozialhilfe unterstützt; die Kosten sind in der Höhe des unbekanntes Nettoeinkommens reduziert.

2.3. Verfahren und Wege zur Arbeitsmarktintegration: Planung und Nutzung

2.3.1 Verfahren und Wege: Planung pro Zielgruppe bei Projekteintritt

Aus Tabelle 9 ist ersichtlich, wie viele Projektteilnehmende pro Zielgruppe beim Projekteintritt - im Sinne einer Arbeitshypothese (idée de manoeuvre) - welcher «Piste» zugeordnet wurden²⁵.

«Pisten» zur adäquaten Arbeitsmarktintegration: Verfahren und Wege	ZG 1 9 TN	ZG 2 6 TN	ZG 3 17 TN	ZG 4 24 TN	Total 56 TN
1. Anerkennung ausl. Berufsdiplome (Sek.II) ohne Ausgl.massnahme; Niveaubestätigung	2		1		3
2. Anerkennung ausl. Berufsdiplome (Sek.II) mit Ausgl.massnahme	1	3	1		5
3. Anerkennung ausl. Fachhochschuldiplome		3	2		5
4. Anerkennungsempfehlung für ausl. Hochschuldiplome (universitär)			9		9
5. Reguläre berufliche Grundbildung (mit Lehrvertrag)	1		1	8	10
6. Verkürzte berufliche Grundbildung (mit Lehrvertrag)				3	3
7. Qualifikationsverfahren für Erwachsene Art. 32 BBV (ohne Lehrvertrag)	3		1	4	8
8. Validierung von Bildungsleistungen: Phasen 1-5 plus ergänzende Bildung	1			2	3
9. Anderweitige, adäquate Arbeitsmarktintegration von Personen ohne Abschluss	2		5	9	16
Total	10	6	20	26	62

Tabelle 9: Bestimmung der Verfahren und Wege für die adäquate Arbeitsmarktintegration der Teilnehmenden (idée de manoeuvre)

2.3.2 Verfahren und Wege: Nutzung im Projektverlauf

Tabelle 10 zeigt, welche Verfahren und Wege wie oft und mit welchen Ergebnissen in der Projektumsetzung gewählt wurden. Die Ergebnisse sind dem Monitoring-Tool, das erst ab September 2015 für die Dokumentation der Fallführung genutzt werden konnte, entnommen. Aus Ressourcengründen konnten die Datenbank nicht rückwirkend bis zum Projektbeginn nacherfasst werden. Die ausgewiesenen Zahlen zeigen somit - ohne Gewähr für Vollständigkeit - die ungefähren Grössenordnungen auf.

Um das Bild abzurunden, werden diese quantitativen Angaben in Kapitel 2.4 ergänzt mit den qualitativen Einschätzungen der Projektpartner zur Eignung der einzelnen Verfahren und Wege.

A. Sekundarstufe II		B. Tertiärstufe	
Berufliche Grundbildung	5	Anerkennung Uni-Diplom	1
• Berufliche Grundbildung, EFZ:		• Ablehnung:	1
Abschluss Lehrvertrag	2	Gleichwertigkeitsempfehlung Uni-Diplom (swissuniversities)	8
Ausbildung läuft:	2	• Ausgestellt:	6
• Berufliche Grundbildung, EBA:		• Abgelehnt:	2
Abschluss Lehrvertrag	3	Zulassung zum Studium Universität	3
LAP bestanden:	3	• Zulassung genehmigt:	3
Zulassung zum Qualifikationsverfahren nach Art. 32 BBV	8	• Studium läuft:	3
• Positive Entscheide:	5	Anerkennung Fachhochschuldiplom	2
• Negative Entscheide:	1	• Ablehnung, Diplom nicht anerkannt, fehlende Dokumente:	2
• Vorbereitung für Antrag läuft:	2	Gleichwertigkeitsempfehlung Fachhochschuldiplom (swissuniversities)	1
• Vorbereitung auf LAP läuft:	4	• Ablehnung, fehlende Dokumente:	1
• LAP nicht bestanden, Wiederholung geplant:	1	Zulassung zum Studium Fachhochschule	3
Validation des acquis	2	• Zulassung genehmigt:	3
• Vorbereitung läuft:	1	• Studium läuft:	2
• Abbruch (Wechsel bachelor -> master):	1	Zulassung zum Studium Höhere Fachschule	2
Gleichwertigkeitsanerkennung berufliche Grundbildung	6	• Zulassung genehmigt:	1
• Ausgleichsmassnahme läuft:	2	• Zulassung abgelehnt:	1
• Abgelehnt / Fehlende Dokumente:	4	• Studium abgebrochen:	1
Niveaubestätigung berufliche Grundbildung	6		
• Ausgestellt:	3		
• Abgelehnt, fehlende Dokumente:	3		
C. Arbeitsmarktintegration			
Absolvierung von Praktika ab 2 Monaten Dauer	37		
Branchenzertifizierungen	15		
Festanstellungen im 1. Arbeitsmarkt	21		
• Festanstellung angetreten:	21		
• Davon: Übertritt in berufliche Grundbildung	1		

Tabelle 10: Verfahren und Wege: Nutzung im Projektverlauf

²⁵ Dieselbe Person konnte mehreren «Pisten» zugeordnet werden.

2.4. Verfahren und Wege zur Arbeitsmarktintegration: Eignung für die Zielgruppen

Nachfolgend wird aus Sicht der Coachs erläutert, als wie geeignet sich die insgesamt acht Verfahren und Wege im Rahmen der Projektumsetzung für die bedarfsgerechte Förderung von «gut qualifizierten» FL und VA erwiesen haben²⁶.

2.4.1 Vorbemerkung

Die Situationen und Ausgangslagen der einzelnen TN sind enorm unterschiedlich und verlangen individuelle Lösungen sowie Lösungswege. Aus diesem Grunde ist es - gestützt auf die Erfahrungen aus der Umsetzungsphase - schwierig, die Eignung der verschiedenen Verfahren und Wege pauschal zu bewerten, denn: Was bei einer Person nicht funktioniert, kann bei einer anderen Person mit demselben Bildungshintergrund und Abschluss sehr wohl zielführend sein und bestens funktionieren. Dies erfordert Offenheit für die Situation und Anliegen der TN, Kreativität bei der Lösungsfindung und teilweise Unnachgiebigkeit bei der Umsetzung der Lösungswege

2.4.2 Berufsabschluss für Erwachsene - vier Wege, ein Ziel

Das per 1. Januar 2004 in Kraft gesetzte Berufsbildungsgesetz sieht für die Erlangung eines Berufsabschlusses durch Erwachsene vier Wege vor.

	Zwei Wege ohne Lehrvertrag		Zwei Wege mit Lehrvertrag	
	direkte Zulassung zur Abschlussprüfung	Validierung von Bildungsleistungen	verkürzte berufliche Grundbildung	reguläre berufliche Grundbildung
Voraussetzung	5 Jahre Berufserfahrung, davon einen Teil im angestrebten Beruf	5 Jahre Berufserfahrung, davon einen Teil im angestrebten Beruf	abgeschlossene obligatorische Schule oder gleichwertige Qualifikation, bereits erbrachte Bildungsleistungen	abgeschlossene obligatorische Schule oder gleichwertige Qualifikation
Dauer	je nach Vorbildung und gewählter Vorbereitungsart	individuell	1 bis 2 Jahre kürzer als reguläre berufliche Grundbildung	2 Jahre für EBA 3 oder 4 Jahre für EFZ
Modus	berufsbegleitend	berufsbegleitend	in der Regel Vollzeit	in der Regel Vollzeit
Bildung	<ul style="list-style-type: none"> - betriebliche Bildung: nach Bedarf - Berufskunde und Allgemeinbildung: nach Bedarf - Überbetriebliche Kurse: nach Bedarf 	Nachweis beruflicher Handlungskompetenzen in einem Dossier	<ul style="list-style-type: none"> - betriebliche Bildung: im Lehrbetrieb - Berufskunde und Allgemeinbildung: in der Berufsfachschule - Überbetriebliche Kurse: im Kurszentrum 	<ul style="list-style-type: none"> - betriebliche Bildung: im Lehrbetrieb - Berufskunde und Allgemeinbildung: in der Berufsfachschule - Überbetriebliche Kurse: im Kurszentrum
Qualifikationsverfahren	Qualifikationsverfahren gemäss Bildungsverordnung	Beurteilung des Dossiers Beurteilungsgespräch	Qualifikationsverfahren gemäss Bildungsverordnung	Qualifikationsverfahren gemäss Bildungsverordnung

Tabelle 11: Berufsabschluss für Erwachsene - vier Wege, ein Ziel

2.4.2.1 Reguläre berufliche Grundbildung

Obschon die TN teilweise Vorwissen und Qualifikationen im angestrebten Beruf mitbringen, unterscheiden sich die Berufsbilder in der Schweiz meistens von jenen im Herkunftsland. Zudem weisen die TN oft sprachliche wie auch schulische Defizite auf, weshalb der Direkteinstieg in eine berufliche Grundbildung häufig nicht möglich ist. Aus diesem Grunde wird die ab Schuljahr 2018/19 - und somit leider erst nach Abschluss des Pilotprojekts - erstmals angebotene Integrationsvorlehre (INVOL) als Brücke(nangebot) zur beruflichen Grundbildung begrüsst. Allerdings wird darauf hingewiesen, dass häufig ein noch niederschwelligeres Angebot im Bereich der spezifischen Integrationsförderung erforderlich wäre, um die für die Integrationsvorlehre erforderlichen Sprachkenntnisse aufzubauen. Es besteht diesbezüglich die Erwartung, dass die seit

²⁶ Abschlussberichte AOZ, EPER und SAG zum Pilotprojekt per 30.6.2018

Mai 2019 in Umsetzung begriffene Integrationsagenda Schweiz in allen Kantonen dazu führt, dass entsprechende, standardisierte Zubringerangebote zum Brückenangebot INVOL (und zu andern Angeboten an der Nahtstelle I) aufgebaut und in ausreichender Anzahl zur Verfügung gestellt werden²⁷.

Die reguläre berufliche Grundbildung wird durchaus als «Königsweg» für FL und VA beurteilt, der im Arbeitsmarkt bekannt und anerkannt ist und häufig schneller zum Ziel führt, als langwierige und vorderhand noch komplizierte, hochindividualisierte Qualifizierungs- oder Anerkennungswege, deren Status im Arbeitsmarkt sich in Einzelfällen auch als ungenügend erwiesen hat. Es hat sich im Projektverlauf deshalb in mehreren Fällen gezeigt, dass der Weg über die reguläre berufliche Grundbildung eine nachhaltige Integration ermöglicht, wobei sich der Einstieg ins Berufsbildungssystem über eine Lehre auf Stufe EBA häufig als ambitioniertes, aber dennoch als realistische und umsetzbare Unterfangen anbietet.

2.4.2.2 Verkürzte berufliche Grundbildung

Dieser Weg wurde im Rahmen des Pilotprojektes nie gewählt, weshalb hierzu keine Einschätzung abgegeben werden kann.

2.4.2.3 Direkte Zulassung zur Abschlussprüfung

Qualifizierungsverfahren zur Erlangung eines Abschlusses auf Sekundarstufe II setzen ein hohes Mass an Sprach- und Fachkenntnissen voraus. In vielen Fällen ist das Erlangen eines Berufsabschlusses mittels regulärer beruflicher Grundbildung der einfachere und von den Beteiligten bevorzugte Weg. In zwei Fällen konnten jedoch TN mit grossem Vorwissen und hoher Lernbereitschaft und –fähigkeit ein Qualifikationsverfahren zum EFZ FaBe mit zweijähriger Vorbereitung (Schulbesuch und Praktikum) erfolgreich absolvieren. In einem andern Fall hat eine Person auf der Basis eines UNI-Diplomes als Architekturassistent das Qualifikationsverfahren zum Hochbauzeichner mit zweijähriger Vorbereitung (Schulbesuch und Praktikum) erfolgreich absolviert. Die Erfahrungen zeigen, dass dieser Weg ein hohes Mass an Abklärungen und Koordination mit den zuständigen Stellen des Mittelschul- und Berufsbildungsamtes voraussetzt und dass die genehmigende Stelle ihre Vorgaben und Auflagen mit ausgeprägtem «Augenmass» und dem nötigen Vertrauen in die lernende Person festlegen muss. Diese muss sich nicht primär am Eingang des Prozesses, sondern anlässlich der Überprüfung der bis zur Abschlussprüfung zu erlangenden Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten bewähren. Dies ist der Sinn und Zweck dieses Weges.

2.4.2.4 Validierung von Bildungsleistungen

Es werden längst nicht für jeden Beruf Validierungsverfahren angeboten. Für Personen mit «typischen» Berufen aus Drittstaaten, wie z.B. Elektriker, Coiffeur oder Schneider kann dieser Weg nicht gewählt werden. Die Erfahrungen im Pilotprojekt zeigen, dass sich für Personen der Zielgruppen die Validierung von Bildungsleistungen zur Erlangung eines Abschlusses auf Sekundarstufe II oftmals als zu komplex und anforderungsreich erweisen. Sie setzen ein hohes Mass an Sprachkenntnissen und Reflexionsfähigkeit voraus, über die Betroffene - zumindest zu Beginn des Prozesses - noch nicht verfügen, obwohl sie im Arbeitsmarkt, so häufig die Einschätzung, «eigentlich» bestehen könnten.

2.4.3 Gleichwertigkeitsanerkennungen und Niveaubestätigungen

2.4.3.1 Sekundarstufe II

Aufgrund der Erfahrungen im Projekt stellt sich grundsätzlich die Frage, wie sinnvoll und zielführend Gleichwertigkeitsanerkennungen auf Sekundarstufe II sind, weil sich das Absolvieren einer beruflichen Grundbildung oder einer Ausbildung mit Branchenzertifikat wiederholt als der schnellere Weg erwiesen hat und weil diese Abschlüsse auf dem Schweizer Arbeitsmarkt einen verlässlichen Wert haben und allenfalls sogar kostengünstiger zu erlangen sind. So wurde bspw. in einem Fall eine Gleichwertigkeitsanerkennung für die Ausbildung als FaGe angestrebt, ein in der Schweiz reglementierter Beruf, für dessen Ausübung ein Ausweis vorausgesetzt wird. Die Prüfung zur Diplomanerkennung durch das SRK dauerte acht Monate.

²⁷ Vgl. hierzu auch die Empfehlung in Anhang I, Kapitel 4.3

Anschliessend musste die Person das Deutschzertifikat auf Niveau B2 vorweisen, bevor sie dann nach zwei Jahren das Berufsattest «Assistentin Gesundheit und Soziales» (EBA) ausgehändigt bekommen hat.

Was die Niveaubestätigung auf Sekundarstufe II anbelangt, so stellt sich die Frage nach deren Relevanz auf dem Arbeitsmarkt; in einem Falle jedoch verhalf diese Bestätigung einer Person zur Zulassung zu einem HF-Bildungsgang, was für die betroffene Person von sehr grossem Wert war; das Beispiel zeigt, dass - wie einleitend festgehalten - generalisierende Bewertungen am Ziel vorbeischiessen können.

2.4.3.2 Gleichwertigkeitsempfehlung UNI-Diplom und FH-Diplom (swissuniversities)

Zu Beginn des Pilotprojektes erwies sich der Bezug von swissuniversities (ehemals CRUS) zur Thematik noch als schwach und Ratsuchende wurden häufig lediglich auf die eigene Homepage verwiesen. Nach dem Vernetzungstreffen vom 1.12.2016 und herausgefordert durch die hohen Flüchtlingszahlen 2015/16 hat sich der Hochschulbereich sichtbar mit der Thematik befasst, das Informationsangebot deutlich verbessert und verschiedene Massnahmen im Zuständigkeitsbereich diskutiert und initiiert. Allerdings bleiben insbesondere Fragen betreffend Studienzulassung je nach Hochschule und/oder Studienfach sehr unterschiedlich geregelt, so dass betroffene Personen i.d.R. auf die sachkundige Begleitung durch einen Coach angewiesen sind.

In einem Fall konnte aufgrund einer fehlenden, adäquaten Ausbildung im CH-Bildungssystem (kombinierter Abschluss Pädagogik/Psychologie), keine Gleichwertigkeitsempfehlung für das ausländische Hochschuldiplom erreicht werden. In diversen weiteren Fällen scheiterte die Diplomanerkennung, weil die nötigen Dokumente nicht beschafft werden konnten, weil die Ausbildung zu kurz oder weil die Anerkennung eines Diploms aus einem bestimmten Jahr nicht möglich war. In einigen Fällen beanspruchte der Entscheid, dass eine Diplomanerkennung nicht möglich sei, weil verlangte Dokumente definitiv nicht beschafft werden konnten, nur wenig Ressourcen und Zeit. In anderen Fällen jedoch mussten zahlreiche Arbeitsstunden und häufig vergebliche Versuche, Dokumente aus dem Ausland zu beschaffen, investiert werden, was vereinzelt mehrere Monate dauerte. Die daraus zu ziehende Lehre lautet, dass eine versuchte Diplomanerkennung nicht anderweitige Massnahmen blockieren, sondern parallel zu allenfalls alternativen Wegen oder andern Aktivitäten erfolgen sollte.

Zudem stellt sich auch hier, wie bereits in Kapitel 2.4.3.1 die Frage, ob und inwiefern die Gleichwertigkeitsempfehlung vom Arbeitsmarkt akzeptiert wird. In den meisten Fällen stellte sich heraus, dass dieses Dokument als «supplement» bei der Praktikumssuche oder als Grundlage für eine Weiterbildung (z.B. CAS) dienen kann. In nichtreglementierten Berufen, bei denen das Praktikum ein fixer Bestandteil des Berufsweges ist (z.B. Architektur), entscheidet der Arbeitsmarkt über eine Anstellung.

2.4.3.3 Anerkennung UNI-Diplom und FH-Diplom

Es konnte in keinem Fall eine Anerkennung eines UNI-Diploms erwirkt werden. Eine Person konnte jedoch im Herbst 2018 aufgrund des Bachelorabschlusses das Studium auf Masterstufe aufnehmen und auf diesem Wege ein UNI-Diplom anstreben.

Aufgrund der hohen sprachlichen Anforderungen (C2) für das Lehrdiplom (reglementierter Beruf) konnte in zwei Fällen eine Anerkennung für das ausländische Hochschuldiplom nicht in angemessener Zeit angestrebt werden.

Es stellte sich grundsätzlich heraus, dass Personen, welche im Herkunftsland an einer Hochschule immatrikuliert waren, jedoch das Studium nicht abgeschlossen hatten, am ehesten eine Zulassung zum Studium erhalten und auf diesem Wege ein FH-Diplom erwerben können.

2.5. Einflüsse auf die Zielerreichung: Erfolgs- und Risikofaktoren der Teilnehmenden

Nachfolgend wird aus Sicht der Coachs erläutert, welche Erfolgs- und Risikofaktoren der Teilnehmenden Einfluss auf die Zielerreichung haben.

2.5.1 Erfolgsfaktoren

- Erfolg im Spracherwerb - der wichtigste Erfolgsfaktor! Ohne Fortschritte im Spracherwerb ist eine adäquate Integration in den Arbeitsmarkt nicht möglich. Der Erfolg im Spracherwerb bestimmt massgeblich, auf welcher Ebene der Berufseinstieg erfolgen kann: Im Minimum B1 (oder je nach Beruf auch B2/C1) für eine Berufslehre, C1 für den Zugang zu einer Universität oder Fachhochschule. Zudem hängt auch eine Diplomanerkennung in manchen Fällen von einem gewissen Sprachniveau ab. Dem Spracherwerb muss bis zur Einleitung eines Qualifizierungs- oder Anerkennungsverfahrens genügend Zeit eingeräumt werden. Je nach Vorkenntnissen, Anforderungen und Belastung der TN braucht es bis zu zwei Jahren, bis das geforderte Niveau erreicht ist.
- Flexibilität bezüglich Niveau des Berufseinstiegs und des Berufsfeldes: Die meisten Teilnehmenden mussten im Verlauf des Projekts ihr Berufsziel ändern. Sei es, dass ein tieferes Niveau gewählt werden musste (anstatt Zugang HF eine Lehre absolvieren / anstatt einen Berufsabschluss anstreben, direkte Aufnahme der Arbeit in einer Hilfstätigkeit) oder ein anderer Beruf gewählt werden musste. Diese «Degradierung» oder Aufgabe der bisherigen beruflichen Identität erfordert Flexibilität. Zudem zeigte sich oft, dass auch ein Berufseinstieg auf tieferem Niveau oder in einem anderen Bereich nicht ohne Anstrengung möglich ist. Auch für diese neuen Wege mussten die Teilnehmenden Energie und Motivation aufbringen.
- Fähigkeit, die eigene Situation auf dem Arbeitsmarkt realistisch einzuschätzen: Nur, wenn die Teilnehmenden die Situation auf dem Arbeitsmarkt verstanden und ihre Möglichkeiten realistisch einschätzen konnten, war eine effiziente Verfolgung eines adäquaten Zieles möglich.
- Kapazität, sich voll und ganz auf die Arbeitsintegration zu konzentrieren: Die Arbeitsintegration erforderte von den Teilnehmenden viel Energie und Motivation. Wer seine Energie für andere Themen benötigte (Gesundheit, Schwangerschaft, Familiennachzug, etc.), konnte sich häufig nicht gleichzeitig im nötigen Masse auf die Arbeitsintegration fokussieren.
- Emotionale Kapazität (Resilienz), um mit Rückschlägen umgehen zu können: Fast alle Teilnehmenden erlitten Rückschläge während dem Coaching (Stellenverlust, unzählige Absagen auf Bewerbungen, Ablehnung der Diplomanerkennung, Nichtbestehen von Deutschprüfungen, etc.). Damit mussten die Teilnehmenden umgehen können, um ihre Motivation aufrecht zu erhalten. Teilweise brauchte es viel Zeit, bis die Motivation für die Stellensuche oder die Festlegung eines neuen Ziels gefunden werden konnte.
- Anpassung an Schweizer Arbeitsnormen und Werte: Nur diejenigen Teilnehmenden, die sich der Schweizer Arbeitskultur anpassen konnten, konnten Anschlusslösungen an Praktika oder an befristete Verträge finden.

2.5.2 Risikofaktoren

- Instabile familiäre Situation: Teilnehmende, die sich noch um den Familiennachzug kümmerten und sich um Familienmitglieder im Ausland Sorgen machten, hatten kaum die nötige Energie für den Prozess der Arbeitsintegration. Ebenso konnte sich ein geglückter Familiennachzug negativ auf die Motivation der Teilnehmenden auswirken, wenn sich das Familienzusammenleben nicht so gestaltete, wie erhofft.
- Schwangerschaft / familiäre Betreuungspflichten: Bei einigen Teilnehmerinnen veränderte sich die Motivation für den Arbeitseinstieg durch eine Schwangerschaft, weswegen sie das Coaching beendeten. Zudem erfordert der Arbeitseinstieg eine hohe Flexibilität der Teilnehmenden bezüglich Arbeitszeiten und Arbeitsort was mit familiären Verpflichtungen manchmal nicht zu vereinbaren war. (Allerdings gab es auch Teilnehmende, die trotz familiärer Verpflichtungen die nötige Flexibilität aufbringen konnten.)
- Gesundheitliche Beschwerden: In einigen Fälle führten gesundheitliche Beschwerden zu einer Arbeitsunfähigkeit und damit zum Abbruch des Coachings. Diese gesundheitlichen Beschwerden traten erst im Verlauf des Projektes auf oder verschlimmerten sich während dem Projekt.

- Dokumente, die nicht beschafft werden können: Diplomanerkenntnisse scheitern oftmals daran, dass die nötigen Unterlagen nicht beschafft werden können. Teilweise werden sehr hohe Anforderungen gestellt, was alles eingereicht werden muss. Zum Beispiel benötigt eine Person für den Eintrag ins medizinische Register folgende Dokumente übersetzt und originalbeglaubigt: Ausbildungsdiplom, Diploma Supplement, welches belegt welche Fächer mit wie vielen Arbeitsstunden besucht wurden, eine Bestätigung, dass die Person im Heimatland mit diesem Diplom zur Ausübung des Berufes berechtigt ist, sowie Passkopie, Lebenslauf und Motivationsschreiben.
- Motivationsprobleme: Der Prozess der Arbeitsintegration erforderte von fast allen Teilnehmenden sehr viel Motivation und Durchhaltewillen. Wer dies nicht aufbringen konnte, scheiterte.
- Probleme beim Spracherwerb: Bei einigen Teilnehmenden blieb der Spracherwerb trotz Förderung auf sehr tiefem Niveau (A1/A2) stecken. Hier stellt sich die Frage nach anderen Sprachfördermöglichkeiten. Wichtig ist zu beachten, dass dies auch bei Personen der Fall sein konnte, die im Heimatland eine Berufsausbildung absolviert oder sogar studiert hatten. Zudem dauert der Spracherwerb für ein Niveau, das eine Berufsausbildung erlaubt auch bei Personen, die in Sprachkursen Erfolge erzielen, einige Jahre.
- Unterschiedliche Bildungssysteme und Voraussetzungen: Die TN sind in der Schweiz mit anderen Voraussetzungen zur Ausübung eines Berufes oder zur Aufnahme des Studiums konfrontiert, was für sie oft nicht nachvollziehbar ist. Um die berufliche Integration auf gleichem oder ähnlichem Niveau zu realisieren, bedarf es oft einer weiteren, teilweise aufwändigen Qualifizierung. Teilweise bleibt ihnen ein adäquater Berufseinstieg gänzlich verwehrt. Mit diesem Umstand müssen die TN einen Umgang erlernen und sich neue, attraktive Ziele setzen. Um die Gefahr einer Frustration und gar Resignation zu vermeiden, ist die Begleitung durch eine Fachperson zentral.
- Fehlende Anerkennung der vorliegenden Qualifikationen: Stellen für Fachpersonen werden meist an Kandidaten und Kandidatinnen vergeben, deren Qualifikation den Arbeitgebenden bekannt sind. Diplome aus den Herkunftsländer der Zielgruppen, Niveaubestätigungen oder Anerkennungsempfehlungen sind den Arbeitgebenden wenig bekannt und daher eher suspekt. Zudem gibt es im Schweizer Arbeitsmarkt nur selten stufenweise Einstiegsmöglichkeiten, bei denen die TN weiter unten in der Qualifikation einsteigen und sich hocharbeiten können. Der Arbeitsmarkteintritt erfolgt dann mehrheitlich über ein durch den Coach vermitteltes Praktikum.
- Kein klares berufliches Ziel: In einigen Fällen hatten Teilnehmende kein klares berufliches Ziel, sondern schwankten zwischen verschiedenen Berufsfeldern. Dies hemmte die Arbeitsintegration. Die Schwierigkeit im Coaching lag gerade darin, mit den Teilnehmenden ein klares Ziel zu definieren, konzentriert und motiviert darauf hin zu arbeiten, es aufzugeben, wenn es sich als nicht realistisch erwies und ein neues, klares Ziel zu definieren. Wenn es jedoch nicht möglich war, ein klares Ziel zu definieren, erwies sich das Coaching als sehr schwierig und drohte, im Kreis zu drehen.

2.6. Erfolgs- und Risikofaktoren in der Zusammenarbeit mit Akteuren

Nachfolgend wird aus Sicht der Coachs erläutert, welche Erfolgs- und Risikofaktoren in der Zusammenarbeit mit bzw. zwischen den Akteuren Einfluss auf die Zielerreichung haben.

2.6.1 Erfolgsfaktoren

- Vernetzung der Akteure: Die TN haben es mit unterschiedlichen Akteuren zu tun. Nebst der Sozialberatung sind oft weitere Stellen involviert wie z.B. Bildungsanbieter, Mentorinnen und Mentoren, medizinisches Fachpersonal, Laufbahnberatung, etc. Damit alle am selben Strick ziehen und die gleichen Zielsetzungen verfolgen, ist eine Koordination unabdingbar. Da die fallführenden Stellen oft mit mehr als 100 Dossier betraut sind, übernimmt der Coach diese Funktion im Sinne eines Case Managements.
- Case Management durch Job-Coach: Fallführende Stellen mit hoher Fallzahlbelastung haben die Unterstützung durch den Coach sehr geschätzt und ihnen die Aufgabe der beruflichen Integration übertragen. Von Seiten der Coaches erfordert dies eine hohe Kooperationsfähigkeit, Fachwissen, Informationsfluss und Verbindlichkeit.

- Bereitschaft der Sozialdienste: Involvierte Sozialdienste zeigen oft grosse Bereitschaft, den Weg der Nachholbildung, Ausgleichsmassnahmen oder von Branchenkurse finanziell zu unterstützen und während dieser Zeit auf ein Erwerbseinkommen oder gar eine Ablösung von der Sozialhilfe zu verzichten.
- Der Arbeitsmarkt: Der in der Arbeitswelt thematisierte „Fachkräftemangel“ sowie die Diskussion betreffend Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative ermöglichen vermehrt den Weg in eine Ausbildung auf Sekundarstufe 2, speziell dort, wo eine Ausbildung auf Stufe EBA angeboten wird und erleichtern generell den Einstieg in den Arbeitsmarkt. Der Arbeitsmarkt ist gegenüber Zertifikaten und Diplomen aus den Herkunftsländern der Zielgruppe eher skeptisch. Dasselbe gilt für Anerkennungen des SBFJ und von swissuniversities. Hier haben sich die Integrationswege über ein Praktikum oder eine zusätzliche, anerkannte Qualifizierung als hilfreich erwiesen. Zudem reagieren die Arbeitgebenden positiv auf die Unterstützung durch die Coachs (u.a. beim Einholen der Arbeitsbewilligungen).
- Arbeitsbewilligungen: Die Arbeitgebenden reagieren meist positiv auf das Angebot der Coachs, dass diese die Arbeitsbewilligungen im Auftrag der Firmen einholen.
- Qualifizierung: Es hat sich gezeigt, dass der Weg über Qualifizierung eine nachhaltige Integration ermöglicht. Dabei erweist sich der Berufsbildungsweg über eine Ausbildung auf Stufe EBA als realistisch und umsetzbar. Bei Personen, für die ein Lehrabschluss nicht in Frage kommt, bieten anerkannte Fachkurse mit Branchenzertifikat²⁸ wie z.B. „technischen Sterilisationsassistenten“ oder «Pflegehelfer SRK»²⁹ alternative und erfolgsversprechende Einstiegsmöglichkeiten in den Arbeitsmarkt. Das Schaffen von Kursangeboten, wie zum Beispiel der Kurs „Klassenassistenz mit Deutsch als Zweitsprache, welche das Bedürfnis des Arbeitsmarktes abdecken und dem Potential der Kandidaten und Kandidatinnen entspricht, erwiesen sich als hilfreich

2.6.2 Risikofaktoren

- Finanzierung von Ausgleichsmassnahmen: Tendenziell muss bei kleineren und unerfahrenen Gemeinden ein grösserer Effort für die Finanzierung von Ausgleichsmassnahmen geleistet oder allenfalls nach alternativen Finanzierungsmöglichkeiten gesucht werden. Zum Teil mussten Stipendien oder Stiftungsgelder beantragt werden. Oftmals sind jedoch nicht die «direkten» Kurskosten das Problem, sondern die Lebenshaltungskosten. Leistet hier die Sozialhilfe nicht über längere Zeit z.T. erhebliche Unterstützung, ist das Berufsprojekt gefährdet.
- Praktikumsbewilligungen: Das für die Arbeitsbewilligungen zuständige Amt für Wirtschaft und Arbeit stellt nur in Ausnahmefällen eine Bewilligung für Praktikumsverträge aus. Dies erfordert Interventionen von Seiten der Begleitpersonen, welche nicht immer das gewünschte Ziel erreichen. Es hat sich gezeigt, dass hier noch Handlungsbedarf bezüglich der Rechtsprechung besteht.
- Arbeitsbewilligungen: Für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit benötigen Arbeitgebende von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommen eine Arbeitsbewilligung. Gerade bei Personen mit Status F sind Arbeitgebende mit einer Anstellung zurückhaltend.

²⁸ Vgl. Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung I (2016): Der andere Berufseinstieg - Ideensammlung von kurzen Ausbildungen, die keinen Berufsabschluss voraussetzen.

²⁹ 2015 wurde das Pilotprojekt SESAM lanciert und vom SEM bis Ende 2018 finanziert. Im Rahmen von SESAM konnten verschiedene Unterstützungsangebote für Migrantinnen und Migranten erarbeitet werden. Diese ermöglichen vor allem FL und VA das Zertifikat Pflegehelfer/-in des Schweizerischen Roten Kreuzes (SRK) zu erwerben.

3. Schlussbetrachtungen

Nach Abschluss des Pilotprojektes Ende Juni 2018 kann rückblickend festgestellt werden, dass sich die zentralen Herausforderungen, Fragestellungen und thematischen Hotspots des Pilotprojektes bereits per Ende März 2015 relativ klar und umfassend herauskristallisiert hatten. Die entsprechenden Überlegungen und Empfehlungen sind im Zwischenbericht 2015 zu finden - sie haben auch aus heutiger Sicht Gültigkeit und sind im Anhang I (Kp. 4.1 - 4.4) nochmals aufgeführt.

Die Berichterstattung zum Nationalen Modellvorhaben «Potenziale nutzen - Nachholbildung» wird deshalb mit Hinweisen zu ausgewählten Aspekten und zu Entwicklungen, die parallel zum Pilotprojekt abgelaufen sind, abgeschlossen:

1. Gut qualifizierte FL und VA haben in der Schweiz praktisch keine Chance, ihre im Herkunftsland erworbenen Potenziale (Qualifikationen und Berufspraxis) mittels Anerkennung oder Anrechnung zu verwerten. Mit Blick auf eine dem Potenzial angemessene Erwerbstätigkeit gilt «gut qualifiziert» lediglich als Voraussetzung, um einen traditionellen Bildungsgang im Rahmen der formalisierten Bildung von Grund auf und möglichst schnell zu durchlaufen und erfolgreich abzuschliessen.
2. Gleichwertigkeitsanerkennungen - nur für reglementierte Berufe - und Niveaubestätigungen - nur für nicht reglementierte Berufe - basieren nach wie vor auf rigiden Vorgaben für die umfangreichen, einzureichenden Nachweise. Diese können von Geflüchteten häufig nicht beigebracht werden, was faktisch die «Löschung» ihrer beruflichen Qualifikation bedeutet.

Was im Berufsbildungsbereich auf Sekundarstufe II nicht möglich scheint, ist seit dem 10.4.2018 im Hochschulbereich offenbar möglich: Mit einer «Diplomerläuterung für Flüchtlinge mit unvollständigen Dokumenten» ermöglicht swissuniversities Betroffenen unter bestimmten Bedingungen die Einstufung eines im Ausland erworbenen Hochschulabschlusses. Das ist zwar keine «Gleichwertigkeitsanerkennung», aber doch mehr als eine Gesuchsablehnung aus formalen Gründen.

In Deutschland wurde am 6.12.2011 das «Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen» in Kraft gesetzt. Dieses regelt in § 14 Abs. 1 das zielführende Vorgehen wie folgt: «Kann die Antragstellerin oder der Antragsteller die für die Feststellung oder Bewertung der Gleichwertigkeit erforderlichen Nachweise (...) aus nicht selbst zu vertretenden Gründen nicht oder nur teilweise vorlegen oder ist die Vorlage entsprechender Unterlagen mit einem unangemessenen zeitlichen und sachlichen Aufwand verbunden, stellt die zuständige Stelle die für einen Vergleich mit der entsprechenden inländischen Berufsbildung massgeblichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Antragstellerin oder des Antragstellers durch sonstige geeignete Verfahren fest.»

3. Die bestehenden rechtlichen Rahmenbedingungen der Berufsbildung in der Schweiz würden es seit langer Zeit schon erlauben, das vorherrschende Denken in traditionellen Bildungsgängen im Rahmen formalisierter Bildung aufzubrechen und verstärkt zielgruppen- und bedarfsgerechte Angebote für Erwachsene zu konzipieren und umzusetzen. Entsprechende Hinweise und Vorschläge unterbreitete das WBF in seiner Situationsanalyse zur Fachkräfteinitiative bereits im Jahr 2013. Bezogen auf FL und VA hat sich seitens SBFI seither - mit Ausnahme der ab Schuljahr 2018/19 während vier Jahren pilotierten Integrationsvorlehre - nichts, oder jedenfalls nichts auf den ersten Blick Sichtbares ereignet.

Allerdings hat die SBBK am 26.10.2018 die «Interkantonale Vereinbarung über die Beiträge an die Ausbildungskosten in der beruflichen Grundbildung (Berufsfachschulvereinbarung, BFSV) - gültig ab Schuljahr 2018/19 - mit einer neuen Ziffer 3 ergänzt; wäre diese Ziffer bereits einige Jahre früher in Kraft getreten, wären den Coachs von «Potenziale nutzen...» wohl einige Finanzierungssorgen erspart geblieben. Der Passus lautet:

«Zahlungspflichtiger Kanton bei einer nicht formalisierten Bildung (ohne Lehrvertrag): Wird der Weg

zum Qualifikationsverfahren im Rahmen einer nicht 'formalisierten Bildung' gemäss Art. 17 Abs. 5 BBG bzw. ausserhalb eines geregelten Bildungsganges' gemäss Art. 32 BBV (= ohne Lehrvertrag) absolviert, gilt für die Angebote und Tarife gemäss Abschnitt 1 in diesem Anhang derjenige Kanton als zahlungspflichtig, in welchem die Kandidatin/der Kandidat seinen aktuellen zivilrechtlichen Wohnsitz hat. Stichtag ist er Tag der Zulassung zum Qualifikationsverfahren.»

In Fussnote 11 ist festgehalten: «'Nicht formalisierte Bildung' bzw. 'ausserhalb eines geregelten Bildungsganges' schliesst *per definitionem* die ergänzende Bildung bei der Validierung von Bildungsleistungen mit ein.»

Mit dieser neuen Regelung wird ein wichtiger Beitrag an die Finanzierung der direkten Bildungskosten für den Berufsabschluss für Erwachsene geleistet.

Noch viel wichtiger wäre allerdings die Klärung der Frage zur Finanzierung von indirekten Bildungskosten, denn: Erwachsene in einer beruflichen Grundbildung haben aufgrund ihrer Lebenssituation grössere Schwierigkeiten zur Finanzierung von indirekten Bildungskosten (Lohnausfall, niedriger Lehrlingslohn) als Jugendliche.

Genau dieses Problem ist Gegenstand eines der zahlreichen Projekte, die im Rahmen von «Berufsbildung 2030» von den Verbundpartnern bearbeitet werden sollen. Mit der Verabschiedung des Leitbilds 2018 ist die Initiative «Berufsbildung 2030» in die Implementierungsphase übergegangen. Es sind diverse Projekte, die für den Integrationsbereich - der allerdings nicht explizit erwähnt wird - von grösster Bedeutung sind, so zum Beispiel zu folgenden Stossrichtungen³⁰:

- Ausrichtung der Berufsbildung auf das lebenslange Lernen
 - Entwickeln von konkreten Modellen zur Anrechnung von formal und nicht-formal erworbenen Kompetenzen an die formalen Berufsbildungsangebote
 - Entwickeln von innovativen Praxiskonzepten für die Berufsbildung zur Integration benachteiligter Gruppen
- Flexibilisierung der Bildungsangebote
 - Modularisierung des Berufsfachschulunterrichts und nutzen der Module für berufsorientierte Weiterbildung
 - Flexible Modelle für Bildungsgänge für Erwachsene
 - Aufbau von bedürfnisgerechten und zielorientierten Angeboten
- Optimierung der Governance und Stärkung der Verbundpartnerschaft
 - Vereinfachen der Finanzflüsse und Verbesserung der Anreizstrukturen
 - Gewährleisten der Finanzierungssicherheit (privat und öffentlich)

4. In der Berufsbildung stehen in den nächsten Jahren zahlreiche, auch für den Integrationsbereich zentrale, Projekte und Entwicklungen an. Die Gefahr ist gross, diese «berufsbildungs-internen» Diskussionen und Informationen nicht zu den Integrationsfachleuten in den Kantonen gelangen.

Dem SEM wird deshalb die Einrichtung einer internen Fachstelle Berufsbildung empfohlen, welche die Entwicklung im Berufsbildungsbereich aufmerksam verfolgt, im Idealfall in den entsprechenden nationalen Gremien mitwirkt und den Integrationsbereich vertritt und für die Information und Schulung der Fachleute im Integrationsbereich die Federführung innehat.

³⁰ «Berufsbildung 2030» mit allen Unterlagen und Informationen ist zu finden unter: <https://berufsbildung2030.ch/de/projekte-2030>

Weitere Grundlagen sind das Handbuch Berufliche Grundbildung vom 28.9.2017, der Leitfaden Anrechnung von Bildungsleistungen in der beruflichen Grundbildung sowie weitere «mitgeltende» Dokumente, so u.a. die neue Leitvorlage Regelung des Qualifikationsverfahrens mit Validierung von Bildungsleistungen vom 1.4.2018 (Aufhebung des Leitfadens vom September 2010) oder die neue Leitvorlage Regelung anderer Qualifikationsverfahren vom 1.4.2018. Alle Unterlagen sind zu finden unter: <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/berufsbildungssteuerung-und-politik/projekte-und-initiativen/berufsabschluss-und-berufswechsel-fuer-erwachsene.html>

Literaturverzeichnis

<p>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)</p>
<p>BFS Bundesamt für Statistik (2010-2017): Daten (interaktive Tabellen) zum Thema Sozialhilfe 13.05 https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/daten.html?dyn_prodima=901046</p>
<p>BR Schweizerischer Bundesrat (2015): Begleitmassnahmen Artikel 121a BV: Verstärkung der Integrationsmassnahmen für Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene. Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats Tornare (14.3523) vom 19.6.2014: Integration von Migrantinnen und Migranten in den schweizerischen Arbeitsmarkt</p>
<p>Can, Ensar; Sheldon, George (2017): Die Entwicklung der Beschäftigungschancen von Geringqualifizierten in der Schweiz. Studie im Auftrag des Sozialdepartements Zürich (SD). Forschungsstelle für Arbeitsmarkt- und Industrieökonomik (FAI), Basel</p>
<p>EDK Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (2006): Leitlinien zur Optimierung der Nahtstelle obligatorische Schule - Sekundarstufe II</p>
<p>EJPD Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement (2018): Integrationsagenda Schweiz - Bericht der Koordinationsgruppe vom 1.3.2018 (in Verbindung mit WBF, KdK, EDK, SODK). Bern-Wabern</p>
<p>EVD Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement (2011): Chancen optimal nutzen - Erklärung 2011 zu den gemeinsamen bildungspolitischen Zielen für den Bildungsraum Schweiz (in Verbindung mit EDI und EDK)</p>
<p>SBFI Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (2017): Handbuch berufliche Grundbildung für Erwachsene. Bern</p>
<p>SDBB Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung I (2016): Der andere Berufseinstieg - Ideensammlung von kurzen Ausbildungen, die keinen Berufsabschluss voraussetzen</p>
<p>SEM Staatssekretariat für Migration (2018): Zahlen und Fakten zur Integrationsagenda - Faktenblatt (in Verbindung mit SBFI, KdK, EDK, SODK). Bern-Wabern</p>
<p>SKOS Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (2016): Berufliche Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen. SKOS-Factsheet, März 2016</p>
<p>SKOS Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (2017): Arbeit statt Sozialhilfe. Vorschläge der SKOS für eine bessere/nachhaltigere Integration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen in den Arbeitsmarkt. Bern</p>
<p>SKOS Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (2018): «Arbeit dank Bildung». Weiterbildungsoffensive für Bezügerinnen und Bezüger von Sozialhilfe (in Verbindung mit SVEB). Bern</p>
<p>Spadarotto, Claudio; Wigger-Häusler, Fiona (2011): «Potenziale nutzen - Pilotprojekt Nachholbildung» - Vorstudie, Schlussbericht. Im Auftrag des Bundesamtes für Migration. KEK-CDC, Zürich</p>
<p>Spadarotto, Claudio; Morlok, Michael (2014): Erwerbsbeteiligung von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Studie im Auftrag des Bundesamtes für Migration. KEK-CDC/B,S,S., Zürich/Basel</p>
<p>Spadarotto, Claudio (2015): Pilotprojekt «Potenziale nutzen - Nachholbildung» - Zwischenbericht 2015. Im Auftrag des Staatssekretariats für Migration. KEK-CDC, Zürich</p>
<p>WBF Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (2013): Fachkräfteinitiative - Situationsanalyse und Massnahmenbericht (in Verbindung mit VDK). Bern</p>
<p>WBF Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (2015): Vereinbarung Bund und Kantone über die Fachkräfteinitiative und die bessere Mobilisierung des inländischen Arbeitskräftepotenzials in den Jahren 2015-2018, Fachkräfteinitiative plus (in Verbindung mit KdK)</p>
<p>Zimmermann, Klaus F. (2013): Reflexionen zur Zukunft der Arbeit. IZA Standpunkte Nr. 56. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Bonn</p>

Anhang I: Zwischenbericht 2015 - Fazits und Empfehlungen

Die im Zwischenbericht 2015 festgehaltenen Fazits und Empfehlungen können - oder müssen - aus der Optik des Schlussberichts als korrekt und nach wie vor als aktuell bekräftigt werden, weshalb sie nachfolgend in gekürzter Fassung wiedergegeben werden:

4.1. Themenfeld 1: Informationen zum Berufsabschluss und zur Nachholbildung für Erwachsene

- 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.
- **Empfehlungen**
 - a. Die Auffindbarkeit und Vernetzung der vielfältigen Informationen sollten sowohl für die Betroffenen selber als auch für die Coaches und übrigen Akteure des Regelsystems verbessert werden. Dazu gehören die zentrale sowie zielgruppen- und insbesondere bedarfsgerechte Aufbereitung der Informationen. Als gutes Beispiel bietet das Lotsenportal³¹ für Wiedereinsteigende in Deutschland wertvolle Anregungen.
 - b. 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. Themenfeld 2: Ermitteln und Erkennen von Kompetenzen und Potenzialen

- 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.
- **Empfehlungen:**
 - a. 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.
 - b. Wie in Kapitel 3.5.1 (Fussnote 14) erläutert, will sich swissuniversities für einen angepassten Hochschulzugang für Flüchtlinge einsetzen, wobei insbesondere das Abklärungsverfahren betreffend

³¹ www.perspektive-wiedereinstieg.de

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.

4.3. Themenfeld 3: Erwerb der Landessprache

- 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.
- **Empfehlung:**
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.

4.4. Themenfeld 4: Arbeitsmarktzugang

- 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.
- **Empfehlung:**
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 Jahre³²; 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 Auskundshaftung, 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 Umweg³³ 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.

³² Vgl. Spadarotto, Claudio (2015)

³³ 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.

Anhang II: Porträts aus dem Zwischenbericht 2015 mit update per 30.6.2018

Die Porträts im Zwischenbericht 2015 wurden von den beiden Journalisten Stefan von Bergen und Christian Zeier verfasst.

Am Ende der jeweiligen Porträts ist ein kurzes Update zum weiteren Verlauf des Integrationsweges nach März 2015 angefügt.; dieses beruhen auf den Schlussberichten der drei Projektpartner des SEM.

5.1. Porträt 1 – Herr D., Palästinenser, Jahrgang 1983, VA

„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 Berufsbildungsweg für Erwachsene 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 vereinnahmt 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 Respektsperson, gebildet, freundlich. Streit? Nein, das habe er noch nie mit ihr gehabt.

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 schicksalsergeben. 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 Traumberuf 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.

Update per 30. Juni 2018

- Wechsel der Arbeitsstelle: Tätigkeit als Hilfskoch in einem französischen Restaurant und Erhöhung des Beschäftigungsgrades auf 100%. Herr D. ist einerseits von seiner Familie unter Druck und will deren finanzielle Unterstützung erhöhen. Andererseits plant er die Einreichung eines Härtefall-Gesuches, um den B-Ausweis zu erhalten und den Nachzug seiner Familie. Für beide Ziele muss er seinen Lebensunterhalt ohne Unterstützung durch die Sozialhilfe finanzieren können.
- Zulassung zum Verfahren «validation des acquis»: Die Anforderungen an die Berufspraxis für die Zulassung zum Verfahren (Detailhandelsfachmann) sind unterdessen dank der erfolgreichen Validierung seines Praktikums erfüllt. Seine Sprachkenntnisse sind jedoch immer noch unzureichend. Da der Sozialdienst keine Intensiv-Sprachkurse finanziert, muss die Finanzierung der wöchentlichen Sprach-Einzelkurse über Gesuche bei Stiftungen sichergestellt werden.
- Verschlechterung des Gesundheitszustandes: Sein Gesundheitszustand (Beinprothese) verschlechtert sich, vermutlich aufgrund der Überbelastung (Arbeitsstelle und Praktikum parallel).
- Berufliche Neuorientierung: Das Office pour l'orientation la formation professionnelle et continue (OFPC) des Kantons Genf stellt fest, dass der Gesundheitszustand von Herrn D. nicht mehr mit einer Tätigkeit im Detailhandel und/oder der Gastronomie vereinbar ist. Das OFPC empfiehlt eine berufliche Neuorientierung mit dem Ziel, in einer körperlich weniger belastenden Arbeitstätigkeit mit reduziertem Pensum Fuss zu fassen. Parallel dazu wird - gestützt auf ein ärztliches Gutachten - bei der IV ein Unterstützungsantrag eingereicht. Dieser wird jedoch mit der Begründung abgelehnt, dass der Gesundheitsschaden vor der Arbeitsaufnahme in der Schweiz eingetreten sei.
- Anmeldung beim RAV: Die gesundheitlichen Probleme zwingen Herrn D., sein Arbeitspensum auf 50% zu reduzieren.
- **Status bei Projektende (30.6.2018):** Herr D. ist beim RAV angemeldet, das ihn ab Juli 2018 in einem Programm zur beruflichen Neuorientierung unterstützt. Es ist offen, ob - falls die für die Zulassung zum Verfahren erforderlichen Sprachkenntnisse auch noch nachgewiesen werden könnten - das ursprüngliche Ziel (Detailhandelsfachmann EFZ via VdA) in diesem Rahmen weiterverfolgt wird.

5.2. Porträt 2 – Frau A., Türkei, Jahrgang 1985, FL

„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.“ Gerecht 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.“

Update per 30. Juni 2018

- Festanstellung und wirtschaftliche Selbständigkeit: Ab Oktober 2015 konnte Frau A. im Besucherdienst des Landesmuseums eine Anstellung im Stundenlohn (ca. 60%) antreten. Dank der positiven Erfahrungen wandelte der Arbeitgeber im Sommer 2017 das Arbeitsverhältnis in eine Festanstellung zu 70%. Seither ist Frau A. von der Sozialhilfe abgelöst.
- Erlangung Bürofachdiplom: Im Sommer 2017 hat Frau A. die Weiterbildung für die Erlangung des Bürofachdiploms erfolgreich abgeschlossen. Die Kosten für den Bildungsgang wurden von der Sozialhilfe und von Stiftungen übernommen.
Frau A. verfügt nun über eine weitere Qualifikation, welche ihr für die mittelfristig anvisierte Tätigkeit in der Tourismusbranche von Nutzen sein wird.
- Frau A. plant, im Januar 2019 die Handelsschule fortzusetzen und durch einen weiteren Abschluss ihre Chancen auf den Wunschberuf zu verbessern.
- **Status bei Projektende (30.6.2018):** Frau A. verfügt über eine Festanstellung in einem ihren Interessen und Möglichkeiten entsprechenden beruflichen Umfeld. Sie ist seit Sommer 2017 von der Sozialhilfe abgelöst und hat die Möglichkeit, sich berufsbegleitend weiter zu qualifizieren und sich dadurch ihrem Wunschberuf Schritt für Schritt weiter anzunähern.

5.3. Porträt 3 – Frau B., Russland, Jahrgang 1980, FL

„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 versteht 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 Schweizer-deutsch 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 Berufsinspektor 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 Schweizer-deutsch“, 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 Fa-Be-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.“

Update per 30. Juni 2018

- Frau B. hat im Sommer 2017 die Berufsschule sowie das jährige Praktikum in einer Kita erfolgreich absolviert und somit alle Auflagen für die Direktzulassung zum Qualifikationsverfahren nach Artikel 32 BBV erfüllt; im Sommer 2017 hat sie die Lehrabschlussprüfung als FaBe EFZ bestanden.
- Nachdem der Berufseinstieg geglückt ist, strebt Frau B. nun das nächste Ziel an: In Frage kommen die Weiterbildung zur Sozialpädagogin HF oder zur Migrationsfachfrau mit eidg. Fachausweis.
- Seit Mai 2018 arbeitet Frau B. in einem noch kleinen Teilzeitpensum als Klassenassistentin an einer Schule für Flüchtlingskinder. Diese Tätigkeit ermöglicht ihr, Erfahrungen im Migrationsbereich zu sammeln, und es besteht die Chance, zu einem späteren Zeitpunkt auch Betreuungsaufgaben übernehmen zu können.
- Mit Blick auf die allfällige Weiterbildung zur diplomierten Sozialpädagogin ist sie mittlerweile ebenfalls bestens gerüstet: Frau B. hat im Sprachbereich weiter Gas gegeben und verfügt über Sprachkenntnisse auf dem für den Besuch einer HF notwendigen Sprachniveau C1.
- **Status bei Projektende (30.6.2018):** Dank den vorstehend beschriebenen «Umwegen» hat Frau B. den Berufseinstieg in den von ihr anvisierten Bereich der sozialen Berufe geschafft und dadurch die Unterstützung durch die Sozialhilfe bereits deutlich reduzieren können. Noch ist sie beruflich jedoch nicht ihrem Potenzial entsprechend positioniert. In sprachlicher und berufspraktischer Hinsicht hat sie sich jedoch die Voraussetzungen erarbeitet, um - sobald ihre familiären Verpflichtungen dies erlauben werden - einen Abschluss auf Tertiärstufe B (HF oder BP) in Angriff zu nehmen und den Lebensunterhalt ihrer Familie dermaleinst aus eigener Kraft finanzieren zu können.

5.4. Porträt 4 – Herr C., Eritreer, Jahrgang 1974, FL

„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.

Update per 30. Juni 2018

- Nach einer Kaskade von Misserfolgen hat Herr C. seinen Optimismus eingebüsst: Der im Bundesgesetz und in Artikel 32 der Berufsbildungsverordnung vorgesehene Weg zum Qualifikationsverfahren genießt bei den für den anvisierten Abschluss zuständigen Akteuren seitens Branche, Kanton und Berufsfachschule offensichtlich keine hohe Priorität; zudem kommt es wiederholt zu kontraproduktiven Aktionen der zuständigen Personen an der Berufsfachschule, die offenbar erstmals mit einem Lernenden im Rahmen von Artikel 32 konfrontiert sind und grundlegendste Regeln dieses Weges nicht kennen. So gelingt es nicht, die für den Zugang zum Qualifikationsverfahren notwendigen Massnahmen in den Bereichen Sprache und insbesondere Fachausbildung zu organisieren bzw. zu finanzieren, so dass der eingeschlagene Weg im Juni 2016 abgebrochen werden muss.

- Ein neues Berufsprojekt als Lastwagenführer (Fahrausweis Kategorie C / C1), das auf den Erfahrungen und Ressourcen von Herrn C. aufbauen würde, scheitert vorderhand an der Weigerung des Sozialdienstes, die Kosten für den Kursbesuch zu übernehmen.
- **Status bei Projektende (30.6.2018):** Die Berufsintegration von Herrn C. ist nach über vierjährigen Bemühungen vollumfänglich und ohne wirklich gewichtige Gründe gescheitert. Verantwortlich dafür sind in erster Linie Mängel bei den für die berufliche Grundbildung zuständigen kantonalen Behörden und der zuständigen Berufsfachschule einerseits und eine äusserst unflexible Praxis der zuständigen Sozialbehörde andererseits. Herr C. wartete bei Projektende auf einen Platz in einer Integrationsmassnahme des SAH.
P.S.: In der Zwischenzeit hat der betreffende Kanton die Qualifikationsverfahren für Erwachsene offenbar reorganisiert und weiterentwickelt. Gut, für alle zukünftigen Lernenden - zu spät für Herrn C.

5.5. Porträt 5 – Herr E., Eritrea, Jahrgang 1982, FL

„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 Anlagenführer. „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.“

Update per 30. Juni 2018

- Ab August 2015 absolvierte Herr E. die berufliche Grundbildung als Oberflächenpraktiker EBA. Während der EBA-Ausbildung organisierte sich der vierfache Familienvater sehr selbstständig und benötigte kaum Unterstützung. Er holte die Fahrprüfung nach und erzielte in der Berufsschule hervorragende Noten.
- Die Überraschung war deshalb gross, dass er im Sommer 2017 die praktische Abschlussprüfung - trotz Vornote 6 in der Berufskunde und einem Notendurchschnitt von 5.5) - nicht bestand: Er hatte die Aufgaben falsch verstanden, was nicht an seinen Deutschkenntnissen, sondern an der mangelnden Erfahrung in der Absolvierung von Prüfungen einerseits und dem nicht genauen Lesen der Aufgabenstellungen gelegen hatte.
- Wegen der guten Vornoten und dem ausgezeichneten Arbeitsverhalten entschied der Lehrbetrieb, ihm dennoch die Möglichkeit zu geben, ab Sommer 2017 die EFZ-Ausbildung (!) in Angriff zu nehmen. Nach dem Nichtbestehen der EBA-Abschlussprüfung absolvierte Herr E. die EFZ-Lehre ohne Verkürzung.
- Im Rahmen des Coachings konnte die Finanzierungsfrage mit dem Sozialamt geklärt werden. Dieses entschied, Herrn E. weiter zu unterstützen, da er und seine Familie vom Lehrlingslohn nicht leben konnten.
- Herr E. startete gut in die EFZ-Ausbildung. Im Mai 2018 hat er die praktische EBA-Prüfung wiederholt und erfolgreich abgeschlossen.
- **Status bei Projektende (30.6.2018):** Herr E. hat den Berufseinstieg geschafft - zwar nicht im ursprünglich vorgesehenen Berufsfeld, jedoch in einem Beruf, der seinen Interessen und seinem Potenzial angemessen ist und aufgrund des Fachkräftemangels auch für Personen mit atypischen Lern- und Berufsbiographien offensteht. Herr E. absolvierte dank mutigen, unbürokratischen und weitsichtigen Entscheidungen des Berufsbildungsamtes, des Arbeitgebers und des Sozialamtes bei Projektende die berufliche Grundausbildung zum Oberflächenbeschichter EFZ.
Im Gegensatz zum Porträt 5 zeigt diese Erfolgsgeschichte eindrücklich, was möglich wird, wenn die involvierten Akteure am selben Strick ziehen und auch in schwierigen Phasen das anvisierte Ziel nicht aus den Augen verlieren.

5.6. Porträt 6 – Frau F., Sri Lanka, Jahrgang 1984, FL

„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 aufzuspinnen, 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 konnte 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 Taminin 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 Taminin 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.“

Update per 30. Juni 2018

Frau F. wird ihr vorstehendes Ziel erreichen - allerdings nicht über den anvisierten Direktzugang zum Qualifikationsverfahren, sondern über einen anderen Weg, nämlich:

- Im Sommer 2016 konnte Frau F. eine befristete Anstellung in einem Alters- & Pflegeheim antreten. Aufgrund ihrer guten Leistungen wurde ihr nach Ablauf der Anstellung ein unbefristeter Vertrag für 40-60% angeboten.
- Diese Anstellung ermöglichte es Frau F., sich zusammen mit dem Einkommen ihres Ehemannes von der Sozialhilfe abzulösen.
- Trotz der Erreichung dieses (wirtschaftlichen) Teilzieles hielt Frau F. an ihrem Berufsprojekt fest. Es zeigte sich jedoch, dass die für die Direktzulassung zum Qualifikationsverfahren zu erwerbende, dreijährige Berufspraxis aufgrund der Teilzeitanstellung deutlich mehr als drei Jahre in Anspruch nehmen würde. Gespräche mit der Vorgesetzten von Frau F. ergaben, dass im Betrieb zwar keine verkürzte Lehre absolviert werden könnte, jedoch zum ordentlichen Lehrlingslohn. Frau F. wollte einerseits nicht erneut auf die Unterstützung durch die Sozialhilfe angewiesen sein, andererseits hatte sie sich im Betrieb gut eingelebt und an der Arbeit grossen Gefallen gefunden. Was tun?
- In einem weiteren Gespräch erwähnte die Vorgesetzte die Möglichkeit, den Abschluss in einem andern Kanton über das Validierungsverfahren zu erlangen; da diese Möglichkeit im Wohnkanton nicht bestand, hatten weder das BIZ noch das Berufsbildungsamt auf diese Möglichkeit hingewiesen!
- Am Informationsanlass zum entsprechenden Validierungsverfahrens zeigte sich, dass die Arbeitserfahrung von Frau F. in Sri Lanka angerechnet werden könnte und der Erstellung des erforderlichen Anerkennungs dossiers nichts mehr im Wege steht.
- Die Registrierungskosten für das Validierungsverfahren wurden vom Wohnsitzkanton übernommen. Frau F. arbeitet vom Frühling bis Ende 2017 an ihrem Dossier. Im Frühling 2018 erhielt sie den Bescheid, dass sie noch sechs Module besuchen muss. Da die Module bei einem ausserkantonalen Bildungsanbieter zu absolvieren waren, musste eine weitere Hürde in Form von Ausbildungskosten in der Höhe von ca. CHF 6'000.- überwunden werden. Dank guter Kontakte des Coachs zu verschiedenen Stiftungen wurden die gesamten Modulkosten von zwei Stiftungen übernommen.
- **Status bei Projektende (30.6.2018):** Frau F. hätte drei Jahre Zeit gehabt, um die Module zu absolvieren. Angesichts der Möglichkeit, ihr Ziel auf diesem Wege innert nützlicher Frist und ohne erneute Sozialhilfeabhängigkeit zu erreichen, meldete sie sich für alle Module sofort an, so dass sie diese bis im Februar 2019 abschliessen und ihr Ziel FaGe EFZ voraussichtlich im Frühling 2019 erreichen wird!