

Integration und Arbeit



Handlungsfelder, Akteure und Ansatzpunkte
zur Besserstellung von Ausländerinnen und
Ausländern auf dem Schweizer Arbeitsmarkt

Materialien zur Integrationspolitik



2003 herausgegeben
von der Eidgenössischen
Ausländerkommission EKA



Autorin

Theres Egger,
Büro für arbeits- und
sozialpolitische Studien
BASS, Bern

Herausgeberin

Eidgenössische
Ausländerkommission EKA
Quellenweg 9
3003 Bern-Wabern
031 325 91 16
eka-cfe@imes.admin.ch
www.eka-cfe.ch

November 2003

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	5
1 Ausgangslage und Fragestellung	10
2 Ausländerinnen und Ausländer auf dem Arbeitsmarkt	11
2.1 Beschäftigung	11
2.2 Bildung und Weiterbildung	14
2.3 Sprache	17
2.4 Frauen und Jugendliche	17
2.4.1 Ausländische Frauen in Beruf und Bildung	17
2.4.2 Ausländische Jugendliche	18
2.5 Exkurs: Ausländergesetzgebung und Arbeitsmarkt	20
2.5.1 Regelungen im Rahmen der Personenfreizügigkeit	20
2.5.2 Regelungen im Rahmen des Ausländer- und Asylrechts	21
3 Zugang zum Arbeitsmarkt und berufliche Mobilität: Die Problemfelder	23
3.1 Ungleichstellung und Diskriminierung in der Arbeitswelt	23
3.2 Problemfelder «vor dem Arbeitsmarkt»	24
3.2.1 Sprache	26
3.2.2 Obligatorische Schulbildung	27
3.3 Problemfelder «im Grenzbereich zum Arbeitsmarkt»	27
3.3.1 Der Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben	27
3.3.1.1 Transitionen	28
3.3.1.2 Berufswahl und Berufsberatung	28
3.3.1.3 Zwischenlösungen und Brückenangebote	29
3.3.1.4 Allgemeinbildende Ausbildungsgänge der Sekundarstufe II	30
3.3.1.5 Berufsbildung und Lehrstellen	30
3.3.2 Der Übergang von der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit in die Berufstätigkeit	32
3.3.2.1 Stellenvermittlung	33
3.3.2.2 Bildungs- und Beschäftigungsprogramme	35
3.4 Problemfelder «auf dem Markt»	37
3.4.1 Anstellung	37
3.4.2 Beförderung	37
3.4.3 Kündigung	38
3.4.3.1 Berufliche Weiterbildung und Nachholbildung	38
4 Interventionsbereiche und Massnahmen	40
4.1 Integration fördern, Diskriminierung beseitigen	40
4.2 Jugendlichen den Einstieg erleichtern	40
4.2.1 Berufswahl und Berufsberatung	41
4.2.2 Zwischenlösungen und Brückenangebote	43
4.2.3 Allgemeinbildende Ausbildungsgänge der Sekundarstufe II	46
4.2.4 Berufsbildung und Lehrstellen	46
4.3 Qualifikationen fördern und die Stellensuche erleichtern	49
4.3.1 Sprachförderung	49
4.3.2 Berufliche Weiterbildung und Nachholbildung	50
4.3.3 Stellenvermittlung	51
4.3.4 Bildungs- und Beschäftigungsprogramme	51
4.4 Integration im Betrieb fördern	52
4.4.1 Rekrutierungs- und Anstellungsverfahren	52
4.4.2 Beförderung	52
4.4.3 Kündigung	53
4.5 Übergreifende Massnahmen	53
4.6 Instrumente zur Durchsetzung der Massnahmen	53
5 Den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern: Überblick und Ausblick	56
6 Abkürzungsverzeichnis	59
7 Literaturverzeichnis	60

Zusammenfassung

Der Auftrag

Die Eidgenössische Ausländerkommission (EKA) hat für 2003 das Thema «Integration in der Arbeitswelt» als Jahresthema bestimmt. An der Plenarsitzung der EKA vom 14./15. Mai 2003 wurde das Thema vertieft behandelt. Dabei stand primär die Erleichterung des Zugangs zum Arbeitsmarkt und die Frage der beruflichen Mobilität im Zentrum. Die Ergebnisse der Diskussion werden an der Jahrestagung der EKA im Herbst 2003 einer breiteren Öffentlichkeit vorgestellt. Im Hinblick auf das Jahresthema und die Plenarsitzung hat die EKA eine Studie in Auftrag gegeben, die einen Überblick über die in der Schweiz vorhandene Forschung und Literatur zu Problemlage und Handlungsmöglichkeiten geben soll. Weiter sollen Handlungsbereiche und Handlungsmöglichkeiten systematisch aufgezeigt und der weitere Forschungsbedarf dargelegt werden. Die Studie war Ausgangspunkt für die Diskussion des Jahresthemas an der Plenarsitzung. Mit diesem Bericht liegt sie nun in einer leicht überarbeiteten und ergänzten Form vor.

Das Ziel

Der vorliegende Bericht will eine Basis für die weitere Diskussion der umfassenden Thematik «Integration und Arbeit» schaffen. Um Wege der Integration aufzeigen zu können, ist es zunächst notwendig, die Faktoren, welche den Zugang zum Arbeitsmarkt und die berufliche Mobilität erschweren, systematisch zu beschreiben. Es ist sinnvoll, eingangs die Stellung von Ausländerinnen und Ausländern in der Arbeitswelt anhand von einigen ausgewählten statistischen Eckdaten zu dokumentieren (Kapitel 2). Aus einer problemorientierten Perspektive wird beschrieben, welche Benachteiligungen in den unterschiedlichen Problembereichen bestehen und welche Hürden bei der Integration überwunden werden müssen (Kapitel 3). Aus einer handlungsorientierten Perspektive werden Interventionsbereiche benannt und entlang dieser Bereiche in einer Auslegeordnung konkrete Handlungsmöglichkeiten und Massnahmen aufgezeigt (Kapitel 4). Als Basis für die weitere Diskussion werden schliesslich Interventionsbereiche, Akteure und Ansatzpunkte für die Besserstellung von Ausländerinnen und Ausländern auf dem Arbeitsmarkt zusammenfassend dargestellt (Kapitel 5).

Beschäftigung und Integration

Der Zugang zu Beschäftigung und die berufliche Mobilität sind wichtige Indikatoren für die strukturelle Integration der Ausländerinnen und Ausländer in der Schweiz. Ihre Integration in den Arbeitsmarkt ist einerseits abhängig von Faktoren der rechtlichen Integration (namentlich vom Aufenthaltsstatus) und der kulturellen Integration (insbesondere der Sprache). Umgekehrt wirkt die Einbindung in den Arbeitsmarkt wiederum positiv auf solche Faktoren zurück, beispielsweise durch die Möglichkeit, am Arbeitsplatz die Sprachkompetenz verbessern zu können.

Ungleichstellungen in der Arbeitswelt

Bei der Beschäftigung und der beruflichen Mobilität sind zahlreiche Ungleichstellungen zwischen Ausländerinnen und Ausländern und Schweizerinnen und Schweizern dokumentiert. Ungleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt können auf unterschiedlichen Qualifikationen, aber auch auf Vorurteilen und Diskriminierung beruhen. Es sind drei Problemfelder zu unterscheiden:

- Ungleichstellungen und Diskriminierungen **«VOR DEM ARBEITSMARKT»** führen dazu, dass Ausländerinnen und Ausländer mit ungleichen, ungünstigeren Voraussetzungen auf den Arbeitsmarkt kommen. Dies kann der Fall sein in Bezug auf die Sprache, die Schulbildung, den Aufenthaltsstatus etc.
- Ungleichstellungen und Diskriminierungen im **«GRENZBEREICH ZUM ARBEITSMARKT»** manifestieren sich einerseits beim Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben: bei der Berufswahl, Berufsberatung, Berufsbildung, in Zwischenlösungen und Lehrstellen. Andererseits bestehen sie beim Übergang von der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung und betreffen die Stellenvermittlung oder den Zugang zu Bildungs- und Beschäftigungsprogrammen.
- Schliesslich bestehen Ungleichstellungen und Diskriminierungen **«AUF DEM ARBEITSMARKT»**. Damit ist die begründete oder diskriminierende Ungleichbehandlung von ausländischen und einheimischen Arbeitskräften in allen Belangen der Beschäftigung angesprochen. Sie betrifft die Anstellung, Beförderung, Entlohnung und besteht in Bezug auf Arbeitsschutz, Beschäftigung und Kündigung. Auch

rassistische Belästigung oder Mobbing müssen als Formen von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt ernst genommen werden.

In den drei Problemfeldern sollen die Faktoren beleuchtet werden, die für den Zugang zu Beschäftigung und die berufliche Mobilität eine zentrale Rolle spielen. Die geltenden gesetzlichen Rahmenbedingungen, namentlich die Ausländer-, Berufsbildungs- und Arbeitslosenversicherungsgesetzgebung, sind in diesem Bericht nicht Gegenstand der vertieften Analyse.

Problemfelder «vor dem Arbeitsmarkt»

- **SPRACHE:** Die Sprache spielt bei Anstellungs- oder Beförderungsentscheiden eine wichtige Rolle. Grosse Bedeutung wird dabei vor allem den (mündlichen und schriftlichen) Kenntnissen der Ortssprache beimessen. Andere Aspekte der Sprachkompetenz, wie die Herkunftssprache oder das Beherrschen von weiteren Fremdsprachen, werden dabei oft vernachlässigt. Mangelnde Sprachkenntnisse stellen nicht nur bei der Anstellung und Beförderung, sondern in allen Bereichen der Arbeitswelt ein grosses Handicap dar.
- **SCHULBILDUNG:** Ausländische Kinder sind in Schulen mit Grundansprüchen (Realschule) übervertreten und werden auch immer häufiger sonderpädagogisch betreut, wie die Entwicklung seit 1980 zeigt. Bereits in der obligatorischen Schule werden Weichen gestellt, die für das weitere berufliche Fortkommen entscheidend sind.

Problemfelder «im Grenzbereich zum Arbeitsmarkt»

- **BERUFSWAHL UND BERUFSBERATUNG:** Der Berufswahlprozess ist für alle Jugendlichen, ungeachtet ihrer Nationalität, eine entscheidende Phase auf dem Weg in das Berufsleben. Die Eltern spielen darin eine wichtige Rolle. Oftmals können Eltern ausländischer Herkunft ihre Kinder aber nicht adäquat unterstützen, da sie das schweizerische Berufsbildungssystem und den Arbeitsmarkt zu wenig kennen oder ihnen auch der hohe Stellenwert der nachobligatorischen Ausbildung in der Schweiz nicht bewusst ist. Aber auch die Institutionen der Berufsberatung vermögen auf die Bedürfnisse von ausländischen Jugendlichen und ihren Eltern oft nicht in geeigneter Weise einzugehen. Dies, wenn beispielsweise Informationen nur in der Ortssprache vorliegen oder die Beratenden mit den spezifischen Problemen von neu zugezogenen Jugendlichen nicht vertraut sind.

- **ZWISCHENLÖSUNGEN UND BRÜCKENANGEBOTE:** Gerade ausländische Jugendliche wählen überdurchschnittlich häufig eine Zwischenlösung und treten nach der obligatorischen Schule nicht in eine Ausbildung der Sekundarstufe II ein. Grund dafür sind u.a. der wachsende demografische Druck und die Lehrstellenknappheit sowie die Notwendigkeit, schulische und sprachliche Lücken zu schliessen.
- **BERUFSBILDUNG UND LEHRSTELLEN:** Jugendliche ausländischer Herkunft haben grössere Schwierigkeiten, eine Lehrstelle zu finden, besuchen überdurchschnittlich häufig eine Anlehre und weisen spezifische Muster bezüglich der gewählten Berufsfelder auf. Dies liegt nicht nur an ihren pauschal betrachtet ungünstigeren Voraussetzungen, sondern auch an indirekt diskriminierenden Rekrutierungsverfahren und an Eignungstests, die insbesondere neu zugezogene Jugendliche benachteiligen. Auch Vorurteile seitens der Ausbildungsbetriebe führen dazu, dass ausländische Jugendliche trotz der erforderlichen Qualifikation die gewünschte Lehrstelle nicht erhalten. Selbstbeschränkendes Verhalten der Jugendlichen ist ein weiterer Stolperstein.
- **STELLENVERMITTLUNG:** Wenn staatliche oder private Arbeitsvermittlungsbüros von den Stellensuchenden Merkmale erfassen, die nicht stellenrelevant sind, oder bereit sind, auch Stellen zu vermitteln, die mit diskriminierenden Einschränkungen verbunden sind, verstossen sie gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz und verbauen den Betroffenen den Zugang zum Arbeitsmarkt.

Problemfelder «auf dem Arbeitsmarkt»

- **ANSTELLUNG:** Diskriminierung bei der Anstellung ist gravierend, denn sie verbaut den Zugang zur Beschäftigung. Bei der Anstellung kann es zu indirekten, häufig gar nicht bewussten Diskriminierungen kommen. Wenn beispielsweise ein Betrieb die Stellen nicht ausschreibt, sondern mit Angehörigen und Bekannten von Angestellten besetzt, kann dieses Verfahren den Angehörigen von Nationalitäten, die im Betrieb nicht vertreten sind, den Zugang zu diesem Betrieb erschweren. Diskriminierung lässt sich auch auf verschiedenen Stufen des Bewerbungsverfahrens dokumentieren. Am häufigsten kommt es bereits beim Erstkontakt zur Diskriminierung, wenn beispielsweise Stellensuchenden allein aufgrund ihres fremdländisch klingenden Namens mitgeteilt wird, die Stelle sei bereits vergeben. Im Bewerbungsgespräch können Vorurteile zum Ausschluss von Menschen führen, die als «anders» empfunden werden. Und auch bei der Bewerbung kann

selbstbeschränkendes Verhalten von Seiten der Ausländerinnen und Ausländer eine Rolle spielen.

- **BEFÖRDERUNG:** Arbeitskräfte ausländischer Herkunft können davon betroffen sein, dass sie zum vornherein von einer systematischen Laufbahnplanung ausgeschlossen sind. Dies kann damit zu tun haben, dass die Zukunftsperspektiven der Betroffenen wegen ihres ungeklärten Aufenthaltsstatus unsicher sind. Aber es sind auch andere Ausschlussmechanismen wirksam. Bei gleichen Qualifikationen haben Ausländerinnen und Ausländer geringere Chancen, eine höhere Position zu erreichen als schweizerische Arbeitskräfte, wie das Beispiel der Grenzgängerinnen und Grenzgänger zeigt. Wenn diese nach demselben Muster befördert würden, wie Schweizerinnen und Schweizer, müssten 36 Prozent von ihnen in Positionen mit leitenden Aufgaben tätig sein, es sind aber nur 29 Prozent.
- **WEITERBILDUNG, NACHHOLBILDUNG:** Mangelnde Information über Weiterbildungsmöglichkeiten und der Ausschluss von weiterführenden Bildungsangeboten begrenzen die Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung, der Beförderung und eines Stellenwechsels. Im Ausschluss von Weiterbildung kann sich direkte Diskriminierung durch den Arbeitgeber manifestieren. Es besteht auch das Problem, dass ausländische Abschlüsse nicht anerkannt sind, die für eine Weiterbildung nötig wären. Ebenfalls stellt die Finanzierung der Weiterbildung manchmal ein Problem dar.
- **KÜNDIGUNG:** Zwar sind Kündigungen aufgrund von persönlichen Merkmalen, die keinen Bezug zum Arbeitsverhältnis haben (z.B. die Hautfarbe) laut dem Schweizer Obligationenrecht klar missbräuchlich. Es besteht jedoch ein Graubereich, in dem es zu solchen Kündigungen kommt: wenn beispielsweise einem Verkäufer dunkler Hautfarbe erklärt wird, dass die Kundschaft ihn nicht akzeptiere oder eine Frau entlassen wird, weil sie gegen das Kopftuchverbot in der Betriebsordnung verstösst.

Handlungsperspektiven

Die aufgezeigten Benachteiligungen von Ausländerinnen und Ausländern im Zugang zum Arbeitsmarkt und bei der beruflichen Mobilität sind teilweise sachlich begründet und lassen sich auf die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen zurückführen. Zum Teil sind die Benachteiligungen Ausdruck der direkten und indirekten Diskriminierung dieser Arbeitskräfte vor dem Arbeitsmarkt, im Grenzbereich zum Arbeitsmarkt und in den Betrieben. Wenn Ausländerinnen und Ausländern der

Zugang zum Arbeitsmarkt und die berufliche Mobilität erleichtert werden soll, erfordert dies einerseits Massnahmen, welche Diskriminierung beseitigen und andererseits Massnahmen, welche die Voraussetzungen der benachteiligten Gruppen verbessern. Diese beiden Perspektiven stellen keine Alternativen dar, sondern bedingen bzw. ergänzen sich. Integration ist nicht möglich, solange diskriminierende Schranken bestehen. Allein die Beseitigung dieser Schranken führt jedoch nicht automatisch zur Integration. Vielmehr sind dazu positive Förderungsmassnahmen nötig, die bestehende Ungleichheiten beseitigen.

Interventionsbereiche

Aus einer handlungsorientierten Perspektive lassen sich drei Interventionsfelder beschreiben:

- Das erste liegt im Übergang von der schulischen in die berufliche Bildung und den Arbeitsmarkt.
- Das zweite setzt bei der Weiterbildung und Qualifikationsförderung und dem Ausstieg aus der Arbeitslosigkeit an.
- Das dritte betrifft die Integration im betrieblichen Alltag.

Im Folgenden wird entlang dieser Interventionsfelder eine Auslegeordnung von Massnahmen zur Erleichterung des Zugangs zur Arbeitswelt und der Verbesserung der beruflichen Mobilität vorgenommen.

Jugendlichen den Einstieg erleichtern

Jugendlichen ausländischer Herkunft den Einstieg in die Berufswelt zu erleichtern bedeutet, ihnen zielgruppengerechte Beratung und Unterstützung zukommen zu lassen und flexible Berufsbildungsangebote und Zwischenlösungen anzubieten.

Berufswahl und Berufsberatung

Eine nachobligatorische Ausbildung ist in wesentlichem Masse mitbestimmend für die weiteren Erfolgchancen auf dem Arbeitsmarkt. Dies bedeutet einerseits, dass die Jugendlichen und ihre Eltern für die Bedeutung einer Ausbildung auf Sekundarstufe II sensibilisiert werden müssen. Andererseits müssen ihnen die nötigen Informationen zum Bildungsangebot und den Bildungsmöglichkeiten in adäquater Form zur Verfügung stehen. Wichtig für die ausländischen Jugendlichen ist eine klare und realistische Laufbahnplanung, bei der sie Unterstützung benötigen. Insbesondere müssen Massnahmen ergriffen werden, um junge Migrantinnen, die oft mit einer doppelten Benachteiligung aufgrund der Herkunft und des Geschlechts zu kämpfen haben, in der Berufswahl und Berufsfindung zu unterstützen.

Massnahmen:

- Information, Beratung, Begleitung für ausländische Jugendliche
- Berufswahlprojekte für junge Migrantinnen
- Information, Beratung für ausländische Eltern

Zwischenlösungen und Brückenangebote

Brückenangebote richten sich an Jugendliche, die nach Abschluss der obligatorischen Schule nicht direkt in eine berufliche Ausbildung eintreten können. Es kann zwischen eher schulisch und eher praktisch ausgelegten Angeboten unterschieden werden. Zu unterscheiden sind ausserdem Angebote des öffentlichen Bildungssystems und Angebote im Rahmen der Arbeitslosenversicherung (Berufsintegrationsprogramme, Motivationssemester). Brückenangebote bestehen in einer grossen Vielfalt. Es fehlt dabei an Übersichtlichkeit, und die Koordination der Angebote sollte verbessert werden. Massnahmen:

- Integrationskurse
- Andere schulische Angebote (10. Schuljahre)
- Vorlehren
- Werkklassen, Werkjahre
- Motivationssemester, Berufsintegrationsprogramme

Allgemeinbildende Angebote der Sekundarstufe II

Um die Integration von begabten anderssprachigen Jugendlichen in die allgemeinbildenden Angebote der Sekundarstufe II zu erleichtern, müssen in den Mittelschulen und Diplommittelschulen entsprechende Massnahmen getroffen werden:

- Flexible Zulassungspraxis
- Förder- und Stützangebote

Berufsbildung und Lehrstellen

Die Neuregelung der Berufsbildung bringt auch für ausländische Jugendliche Verbesserungen. In diesem wichtigen Handlungsbereich sind jedoch zusätzliche Anstrengungen nötig. Massnahmen:

- Anlehren
- Begleitete Anlehren, Anlehre plus
- Erweiterte Berufslehren
- Ausbildungsplätze in Migrantenbetrieben
- Berufspraktika
- Übungsfirmen
- Austauschprogramme für Lehrlinge
- Qualifizierung von Schlüsselpersonen
- Selektionskriterien zur Lehrstellenbesetzung
- Rekrutierungsinitiativen

Individuelle Qualifikationen fördern, die Stellensuche erleichtern

Mit den Massnahmen in diesem Interventionsfeld werden zwei Ziele verfolgt: erstens das Ziel, die Voraussetzungen der Ausländerinnen und Ausländer auf dem Arbeitsmarkt durch die Förderung der individuellen Qualifikationen zu verbessern und zweitens das Ziel, die Arbeitslosigkeit zu verringern.

Sprachförderung

Qualifikationsförderung heisst zunächst Sprachförderung. Neben dem generellen Angebot von Sprachkursen für Fremdsprachige sollen gezielt Massnahmen zur Sprachförderung von Personen auf Stellensuche, in Ausbildung oder von berufstätigen Personen angeboten werden. Neben der Sprachförderung in der Ortssprache sind Massnahmen zu treffen, welche die Kompetenzen in der Erstsprache verbessern. Insbesondere soll auch die Mehrsprachigkeit als Wert gefördert werden. Massnahmen:

- Berufslehrbegleitende Sprachförderung
- Berufsbegleitende Sprachförderung
- Sprachkurse für Erwerbslose
- Sprachförderung in der Erstsprache
- Berücksichtigung der Fremdsprachigkeit bei Selektionsentscheiden

Weiterbildung und Nachholbildung

Qualifikationsorientierte Weiterbildung ist eine wichtige Massnahme zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Ausländerinnen und Ausländern. Diese lassen sich auch durch berufsorientierte Angebote, namentlich durch Nachholbildung, verbessern. Massnahmen:

- Qualifikationsorientierte Weiterbildung auf Betriebsebene
- Qualifikationsorientierte Weiterbildung ausserhalb der Betriebe
- Nachholbildung

Stellenvermittlung

Im Schlüsselbereich der Arbeitsvermittlung müssen Anstrengungen unternommen werden, um die Gleichbehandlung aller Stellensuchenden bei der Vermittlung zu garantieren. Massnahmen:

- Verhaltensrichtlinien zur Stellenvermittlung
- Zielgruppengerechte Informations- und Beratungsangebote

Bildungs- und Beschäftigungsprogramme

Bildungs- und Beschäftigungsprogramme im Rahmen der Arbeitslosenversicherung können für Arbeitssuchende ausländischer Herkunft mit positiven arbeitsmarktlichen Wirkungen verbunden sein. Für bildungsferne Ausländerinnen und Ausländer bietet sich insbesondere die Chance, fachliche und berufliche Grundqualifikationen zu erlangen. Massnahme:

- Qualifizierende Bildungs- und Beschäftigungsprogramme

Integration im Betrieb fördern

Integration findet im Betriebsalltag statt. Es liegt im Interesse der Betriebe, die Integration aktiv zu fördern und damit das Potenzial der Angestellten besser zu nutzen und Konflikte zu vermeiden. Eine wirkungsvolle betriebliche Chancengleichheitspolitik setzt beim Einstellungsverfahren an, reicht über die Beförderungspraxis hin zum Schutz vor missbräuchlicher Kündigung.

Rekrutierungs- und Anstellungsverfahren

Die Massnahmen zielen einerseits auf die Gewährleistung nichtdiskriminierender Verfahren, andererseits auf positive Massnahmen, welche die Benachteiligung bestimmter Gruppen von Arbeitskräften beheben:

- Anwerbungsinitiativen
- Erstellung von Stellenprofilen
- Richtlinien für die Rekrutierung und Selektion
- Adäquate Eignungstests
- Statistiken zur Einstellungspraxis

Beförderung

Auch bei der internen Stellenbesetzung müssen objektive Kriterien den Ausschlag für die Personalentscheide geben. Daneben soll die betriebsinterne Mobilität gezielt gefördert werden. Massnahmen:

- Richtlinien zur Beförderungspraxis
- Mentoringprogramme
- Statistiken zur Beförderungspraxis

Kündigung

Einerseits müssen Massnahmen getroffen werden, die Schutz vor missbräuchlicher Kündigung bieten, andererseits müssen irreguläre Arbeitsverhältnisse bekämpft werden, in denen für die Betroffenen kein Schutz vor Verlust der Arbeit besteht. Auf betrieblicher Ebene muss insbesondere bekannt gemacht werden, wann eine

Kündigung missbräuchlich ist und wie dagegen vorgegangen werden kann. Massnahme:

- Betriebsinterne Information zu Kündigung und Kündigungsschutz

Übergreifende Massnahmen

Über alle Interventionsfelder hinweg zieht sich die Notwendigkeit, die Massnahmen durch Information und Sensibilisierung zu begleiten, Schulung für die Schlüsselpersonen des jeweiligen Bereichs anzubieten sowie die gesetzlichen Rahmenbedingungen zu überprüfen.

Instrumente zur Förderung und Durchsetzung der Massnahmen

Verschiedene Instrumente können die Förderung und Durchsetzung der Integrations- und Nichtdiskriminierungsmassnahmen unterstützen:

- **VERHALTENS-CODICES**, die zur Förderung der Chancengleichheit und zu nichtdiskriminierendem Verhalten anleiten.
- **BETRIEBSVEREINBARUNGEN UND GAV**, in denen Grundsätze der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung festgeschrieben werden können.
- **ZERTIFIZIERUNG UND RATING**, welche für Betriebe Anreize schaffen, sich für Chancengleichheit einzusetzen.
- **«MANAGING DIVERSITY»**, eine Form des Personalmanagements, die Vielfalt als Chance versteht.

Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern: Ausblick

Um den erleichterten Zugang von Ausländerinnen und Ausländern zu fördern, müssen ihre Voraussetzungen verbessert und ungerechtfertigte Benachteiligungen verhindert werden. Im vorliegenden Bericht werden Interventionsbereiche aufgezeigt und es wird eine breite Auslegeordnung von Massnahmen vorgenommen, die in diese Richtung zielen. Diese Auslegeordnung ist nicht abschliessend. Um wirkungsvoll handeln zu können, wird es wichtig sein, die aufgezeigten Massnahmen weiter zu systematisieren und zu evaluieren. Auch müssen die verantwortlichen Akteure benannt und ihre Rolle weiter konkretisiert werden. Die vorliegende Bestandesaufnahme soll dazu dienen, die politische Diskussion zu versachlichen. Mit der nationalen Tagung «Integration durch Arbeit?» der Eidgenössischen Ausländerkommission vom 7. November 2003 soll eine konstruktive Diskussion angestossen werden.

1 Ausgangslage und Fragestellung

Die Eidgenössische Ausländerkommission (EKA) hat das Jahresthema 2003 dem Thema «Integration und Arbeitswelt» gewidmet. Das Thema wurde an der Plenarsitzung der EKA vom 14./15. Mai 2003 vertieft diskutiert. Im Zentrum stand der erleichterte Zugang zur Berufswelt und zum Arbeitsmarkt sowie die Verbesserung der beruflichen Mobilität. Im Hinblick auf das Jahresthema und als Diskussionsgrundlage für die Plenarsitzung hat die EKA eine Studie in Auftrag gegeben, die einen Überblick über die in der Schweiz vorhandene Forschung und Literatur zu Problemlage und Handlungsmöglichkeiten geben soll. Weiter sollen Handlungsbereiche und Handlungsmöglichkeiten systematisch aufgezeigt und der weitere Forschungsbedarf dargelegt werden. Die Studie diente an der Plenarsitzung der EKA als Ausgangspunkt für die Diskussion des Jahresthemas 2003. Mit diesem Bericht liegt die Studie nun in leicht überarbeiteter und ergänzter Form vor.

Bislang existiert für die Schweiz keine Untersuchung, welche (1) den Zugang von Ausländerinnen und Ausländern zur Arbeitswelt und ihre berufliche Mobilität in der ganzen Breite thematisiert, (2) die Problemfelder eingrenzt, (3) mögliche Massnahmen systematisch aufzeigt und diese (4) im Hinblick auf ihre Umsetzbarkeit bespricht sowie (5) eine Bestandesaufnahme und (6) eine Bewertung bestehender Massnahmen vornimmt. Mit dem vorliegenden Bericht soll ein erster Schritt zur Behebung dieser Lücke gemacht werden. Das Ziel des Berichts ist es, bestehende Problemfelder in Bezug auf den Zugang zum Arbeitsmarkt zu benennen und in Form einer «Auslegeordnung» eine systematische Übersicht über Interventionsbereiche, mögliche Massnahmen und potenzielle Akteure zu geben.

In *Kapitel 2* wird zunächst die Stellung der Ausländerinnen und Ausländer auf dem Schweizer Arbeitsmarkt anhand von ausgewählten statistischen Eckdaten beschrieben. *Kapitel 3* grenzt die Problemfelder ein. Es beschreibt die Hürden, die für Erwachsene und Jugendliche ausländischer Herkunft bestehen und die den Zugang zum Arbeitsmarkt und die berufliche Mobilität erschweren. In *Kapitel 4* werden konkrete Massnahmen vorgestellt, die den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern, die Verbesserung der Qualifikationen ermöglichen

und die Integration in den Betrieben fördern können. Im Sinne eines Überblicks und eines Ausblicks werden in *Kapitel 5* die Interventionsfelder, Akteure und Ansatzpunkte für die Besserstellung von Ausländerinnen und Ausländern auf dem Schweizer Arbeitsmarkt dargestellt.

2 Ausländerinnen und Ausländer auf dem Arbeitsmarkt

Der Arbeitsplatz ist ein wichtiger Ort der Integration von Ausländerinnen und Ausländern mit Wirkungen über die Grenzen des Arbeitslebens hinaus. Eine aktive Beteiligung am Arbeitsmarkt ist mitbestimmend für den sozialen Status und die finanziellen Möglichkeiten und bildet eine wichtige Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe auch an anderen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens, etwa punkto Wohnen, Freizeit oder Gesundheit. Die Beschäftigung ist wiederum stark abhängig von andern Faktoren der strukturellen Integration wie der Ausbildung und Weiterbildung, der kulturellen Integration (Sprache) und der rechtlichen Integration (Aufenthaltsstatus). Die Situation der Ausländerinnen und Ausländer betreffend die Beschäftigung und die Faktoren, welche diese beeinflussen, unterscheidet sich in vielen Belangen von jener der Schweizerinnen und Schweizer. Das Aufzeigen dieser Unterschiede ist ein erster wichtiger Schritt zur Bestimmung des Handlungsbedarfs und der Interventionsbereiche. In diesem Kapitel wird daher die Stellung von Ausländerinnen und Ausländern in Bezug auf Beschäftigung, Bildung und Sprache beschrieben. In einem kurzen Exkurs werden abschliessend die gesetzlichen Rahmenbedingungen vorgestellt, die durch das Ausländer- und Asylrecht und das Abkommen über den freien Personenverkehr bestehen.

Vorab ein Wort zur ausländischen Wohnbevölkerung in der Schweiz: Ende 2001 leben etwas mehr als 1.5 Millionen Ausländerinnen und Ausländer in unserem Land, dies entspricht rund einem Fünftel der Gesamtbevölkerung. Gemeint sind damit alle Personen, die nicht über die schweizerische Staatsbürgerschaft verfügen, ungeachtet dessen, ob sie in der Schweiz geboren wurden, wie lange sie bereits in unserem Land leben oder welches ihre Aufenthaltsperspektiven sind. Wollte man als «Ausländerin» oder «Ausländer» bezeichnen, wer nicht in der Schweiz geboren wurde, so sänke der Anteil auf 16 Prozent der Gesamtbevölkerung. Reduzierte man den Begriff auf Personen, die nicht mit einer zeitlich unbefristeten Bewilligung in der Schweiz leben, betrüge der Anteil noch 6 Prozent der Bevölkerung (vgl. Heiniger et al. 2002).

Der überwiegende Teil der 1.5 Mio. Ausländerinnen und Ausländer verfügt über eine dauerhafte oder längerfristige Aufenthaltsperspektive in der Schweiz. 7 von

10 Personen besitzen eine zeitlich unbegrenzte Niederlassungsbewilligung, 2 von 10 Personen verfügen über eine mindestens einjährige Aufenthaltsbewilligung. Verbleiben 3 Prozent, die als Saisonarbeitende oder Kurzaufenthalterinnen und Kurzaufenthalter in der Schweiz wohnen und 2 Prozent, die dem diplomatischen Dienst oder internationalen Organisationen angehören. 4 Prozent sind Ende 2001 dem Asylbereich zuzuordnen. Von den Niedergelassenen und Aufenthalterinnen und Aufenthaltern, die zusammen 91 Prozent der ausländischen Bevölkerung bilden, lebt mehr als die Hälfte seit ihrer Geburt oder seit mehr als 15 Jahren in der Schweiz.

An dieser Stelle wollen wir festhalten, dass statistische Daten immer eine Pauschalisierung darstellen. Auch wenn die Situation der Ausländerinnen und Ausländer nach bestimmten Gruppen differenziert betrachtet wird, so können doch auch diese Aussagen nicht generalisiert werden: DIE junge Migrantin oder DEN Erwerbstätigen aus Südeuropa gibt es nicht. Eine Annäherung an die Problembereiche ist mit solchen Pauschalisierungen möglich, die Ursachenforschung und insbesondere die Umsetzung von Massnahmen erfordert jedoch eine vertiefte Auseinandersetzung mit der jeweiligen Zielgruppe.

2.1 Beschäftigung

Mitte 2002 gehen 3.118 Millionen Schweizerinnen und Schweizer und 1.058 Millionen Ausländerinnen und Ausländer während mindestens sechs Stunden pro Woche einer Erwerbstätigkeit nach. Ein Viertel aller Erwerbstätigen in der Schweiz ist damit ausländischer Nationalität. Sie werden im Folgenden näher beschrieben, wobei auch auf die Unterschiede eingegangen wird, die zwischen Erwerbstätigen mit und solchen ohne Schweizer Pass bestehen (siehe *Tabelle 1*).

- **SOZIODEMOGRAFISCHE MERKMALE UND HERKUNFT:** 39 Prozent der ausländischen Erwerbstätigen sind Frauen, 61 Prozent sind Männer. Bei den schweizerischen Erwerbstätigen ist der Frauenanteil mit 46 Prozent bedeutend höher. Der Frauenanteil bei den ausländischen Arbeitskräften variiert stark nach aufenthaltsrechtlichem Status. Besonders schwach vertreten sind Frauen bei den erwerbstäti-

gen Asylsuchenden und den Saisonarbeitenden. Nicht nur finden sich unter den ausländischen Erwerbstätigen mehr Männer als unter den schweizerischen Erwerbstätigen, die ausländischen Arbeitskräfte sind im Durchschnitt auch jünger. 60 Prozent der erwerbstätigen Ausländerinnen und Ausländer sind jünger als 40 Jahre, von den schweizerischen sind es 47 Prozent.

- **AUFENTHALTSSTATUS:** Von den Ausländerinnen und Ausländern, die Mitte 2002 in der Schweiz tätig sind, besitzen die meisten eine dauerhafte Niederlassungsbewilligung (58 Prozent) oder eine mindestens einjährige Aufenthaltserlaubnis (19 Prozent). 16 Prozent pendeln über die Grenze in die Schweiz zur Arbeit, 4 Prozent sind als Saisonarbeiterinnen und Saisonarbeiter¹ tätig. Die übrigen Aufenthaltskategorien, darunter Asylsuchende und Kurzaufenthalterinnen und Kurzaufenthalter machen 4 Prozent der Erwerbstätigen aus.
- **TEILZEITARBEIT:** Teilzeitarbeit ist bei den ausländischen Arbeitskräften weniger verbreitet als bei den Schweizerinnen und Schweizern. Während 21 Prozent der ausländischen Erwerbstätigen Teilzeit arbeiten, beträgt dieser Anteil bei den schweizerischen Erwerbspersonen ein Drittel. Dieser Unterschied geht insbesondere auf die Frauen zurück: 60 Prozent der erwerbstätigen Schweizerinnen stehen in einem Teilzeitarbeitsverhältnis, bei den Ausländerinnen sind dies nur 41 Prozent. Die Teilzeit arbeitenden Ausländerinnen und Ausländer weisen im Jahresschnitt 2000 eine höhere Stundenzahl aus als die Schweizerinnen und Schweizer. Dies bedeutet, dass ausländische Arbeitskräfte, die Teilzeit arbeiten, einen höheren Beschäftigungsgrad aufweisen als Schweizerinnen und Schweizer in Teilzeitarbeitsverhältnissen.
- **ARBEITSVOLUMEN:** Gut ein Viertel (26 Prozent) aller in der Schweiz erbrachten Arbeitsstunden werden im Jahr 2001 von Ausländerinnen und Ausländern geleistet. Am tiefsten ist der Anteil am Arbeitsvolumen in der öffentlichen Verwaltung (5 Prozent), weit über dem Durchschnitt liegt er im zweiten Sektor (Baugewerbe: 37 Prozent, Industrie, Energie- und Wasserversorgung: 34 Prozent). Spitzenreiter im Dienstleistungssektor ist das Gastgewerbe; jede zweite Arbeitsstunde wird hier durch eine Arbeitskraft ausländischer Herkunft erbracht. Ebenfalls sehr hoch ist der Anteil ausländischer Arbeitsleistung in den privaten Haushalten (39 Prozent).
- **BERUFLICHE STELLUNG:** Hinsichtlich der beruflichen Stellung besteht eine starke Segregation zwischen ausländischen und schweizerischen Arbeitskräften. Grösser als die Unterschiede zwischen den beiden Bevölkerungsgruppen sind jedoch die Ungleichheiten zwischen Ausländerinnen und Ausländern selbst, wenn man einen Blick auf ihre Herkunft wirft. 43 Prozent der Arbeitskräfte aus nord- und westeuropäischen EU-Staaten sind als Führungskräfte oder in akademischen Berufen tätig. Deutlich tiefer liegt dieser Anteil bei den Arbeitskräften aus den südeuropäischen EU-Staaten (10 Prozent), bei Angehörigen von Nicht-EU-Staaten (12 Prozent), aber auch bei Schweizerinnen und Schweizern (23 Prozent). Umgekehrt sind 11 Prozent der Arbeitskräfte aus den EU-Staaten des Südens und aus den Nicht-EU-Staaten als Hilfsarbeitskräfte tätig. Bei den Personen aus Nord- und Westeuropa sind dies lediglich 3 Prozent, bei Schweizerinnen und Schweizern 4 Prozent.

¹ Seit dem Inkrafttreten des Bilateralen Abkommens über den Freien Personenverkehr zwischen der Schweiz und der EU am 1. Juni 2002 werden keine neuen Saisonbewilligungen mehr ausgestellt.

Tabelle 1: Charakterisierung der schweizerischen und ausländischen Erwerbstätigen

	<i>Erwerbstätige Schweizer/innen</i>	<i>Erwerbstätige Ausländer/innen</i>	<i>Erwerbstätige Total</i>
Geschlecht 2002 (ETS; Moresi 2003a)			
Männer	53.7%	61.2%	55.6%
Frauen	46.4%	38.8%	44.5%
Total	100.0%	100%	100%
Anteil an allen Erwerbstätigen	74.7%	25.3%	100%
Alter 2002 (ETS; Moresi 2003a)			
15–24 Jahre	13.8%	14.2%	13.9%
25–39 Jahre	33.4%	45.5%	36.5%
40–54 Jahre	35.4%	31.4%	34.4%
55–64 Jahre	14.5%	8.3%	12.9%
65 Jahre und älter	3.0%	0.7%	2.4%
Total	100%	100%	100%
Aufenthaltsstatus 2002 (ETS; Moresi 2003b)			
Niedergelassene (Permis C)		58.0%	
Jahresaufenthalter/innen (Permis B)		19.4%	
Saisonarbeiter/innen (Permis A)		2.4%	
Grenzgänger/innen (Permis G)		15.8%	
Kurzaufenthalter/innen (Permis L)		3.0%	
Übrige (Asylbereich, Schweizer Botschaften)		1.3%	
Total		100%	
Ausgeübte Berufe 2001 (SAKE; BFS 2002b)			
Führungskräfte	6.1%	3.6%	5.6%
Akademische Berufe	16.8%	14.6%	16.3%
Techniker/innen und gleichrangige Berufe	22.0%	14.3%	20.3%
Bürokräfte, Kaufmännische Angestellte	14.7%	10.3%	13.8%
Dienstleistungs- und Verkaufsberufe	11.9%	15.6%	12.7%
Fachkräfte in der Landwirtschaft	5.4%	1.6%	4.6%
Handwerks- und verwandte Berufe	13.6%	20.8%	15.1%
Anlagen- und Maschinenbediener/innen	3.9%	8.5%	4.9%
Hilfsarbeitskräfte	4.7%	10.2%	5.9%
Keine Angabe/Weiss nicht	0.8%	0.0%	0.7%
Total	100%	100%	100%
Jährliches Arbeitsvolumen 2001 (AVOL; Moresi 2003b)	74.0%	26.0%	100%
Prozentanteil des erbrachten Arbeitsvolumens nach Wirtschaftszweigen 2001			
Gastgewerbe	47.4%	52.6%	100%
Private Haushalte	60.7%	39.3%	100%
Baugewerbe	63.0%	37.0%	100%
Industrie; Energie- und Wasserversorgung	65.7%	34.3%	100%
Total	73.6%	26.4%	100%
Gesundheits- und Sozialwesen	74.6%	25.4%	100%
Sonstige Dienstleistungen	76.1%	23.9%	100%
Handel; Reparaturgewerbe	74.3%	25.7%	100%
Immobilien, Vermietung, Informatik, F&E	77.0%	23.0%	100%
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	81.1%	18.9%	100%
Kredit- und Versicherungsgewerbe	82.8%	17.2%	100%
Unterrichtswesen	86.4%	13.6%	100%
Land- und Forstwirtschaft	93.9%	6.1%	100%
Öffentliche Verwaltung	94.9%	5.1%	100%

Legende zu Quellen: ETS (Erwerbstätigenstatistik)/SAKE (Schweizerische Arbeitskräfteerhebung. Bei Angaben zu Ausländerinnen und Ausländern ist in der SAKE nur die ständige Wohnbevölkerung, d.h. ohne Saisoniers, Grenzgänger/innen, Kurzaufenthalter/innen und Asylsuchende erfasst.)/AVOL (Arbeitsvolumenstatistik).

Arbeitslosigkeit und Armut

Auch punkto Arbeitslosigkeit und Armut bestehen zwischen der ausländischen und einheimischen Bevölkerung grosse Unterschiede.

- **ARBEITSLOSIGKEIT:** Im Juli 2003 waren gemäss der Arbeitslosenstatistik des Staatssekretariats für Wirtschaft (seco) 58 275 Ausländerinnen und Ausländer als arbeitslos registriert. Dies entspricht einem Anteil von 41 Prozent an allen in der Schweiz eingeschriebenen Arbeitslosen. Die Arbeitslosenquote der ausländischen Erwerbsbevölkerung (6.5 Prozent) lag deutlich über jener der Schweizerinnen und Schweizer (2.7 Prozent). Dies liegt einerseits daran, dass Branchen, welche besonders von der Arbeitslosigkeit betroffen sind, hohe Ausländeranteile aufweisen. Andererseits verfügen ausländische Arbeitskräfte tendenziell über ein tieferes Bildungsniveau, was das Risiko der Arbeitslosigkeit zusätzlich erhöht. Ausländische Frauen sind von der Arbeitslosigkeit besonders betroffen.

Längerfristig betrachtet bestätigt sich, dass die Erwerbstätigkeit von Ausländerinnen und Ausländern stark vom Konjunkturgang abhängig ist (vgl. Bentz 2003). Beim Vergleich von Herkunft und Geschlecht schneiden die ausländischen Frauen am schlechtesten ab, sie sind bei konjunkturellen Abschwüngen am stärksten von Arbeitslosigkeit bedroht. Ausländerinnen stellen damit eine Risikogruppe mit grösserer Anfälligkeit für Arbeitslosigkeit dar.

- **ARMUT UND WORKING POOR:** Ausländerinnen und Ausländer sind auch bedeutend häufiger von Einkommensarmut betroffen als Schweizerinnen und Schweizer (Heiniger et al. 2002). Hohe Armutsquoten finden sich insbesondere bei Angehörigen von Nicht-EU-Staaten (16 Prozent gegenüber 10 Prozent im Bevölkerungsschnitt). Ausländerinnen und Ausländer sind bedeutend häufiger Working Poor, das heisst, ihr Haushalteinkommen liegt trotz Erwerbstätigkeit unter der Armutsgrenze. 2002 zählten 11 Prozent der ausländischen Bevölkerung zu den Working Poor, bei den Schweizerinnen und Schweizern waren es 5 Prozent (Crettaz 2003). Die schwierige Situation der Ausländerinnen und Ausländer ist auch hier wiederum zu einem grossen Teil auf den hohen Anteil von Personen ohne obligatorische Ausbildung zurückzuführen und auch auf ihre starke Vertretung in typischen Tieflohnbranchen wie dem Gastgewerbe, Verkauf und Detailhandel oder der Textilverarbeitung (vgl. Streuli/Bauer 2002).

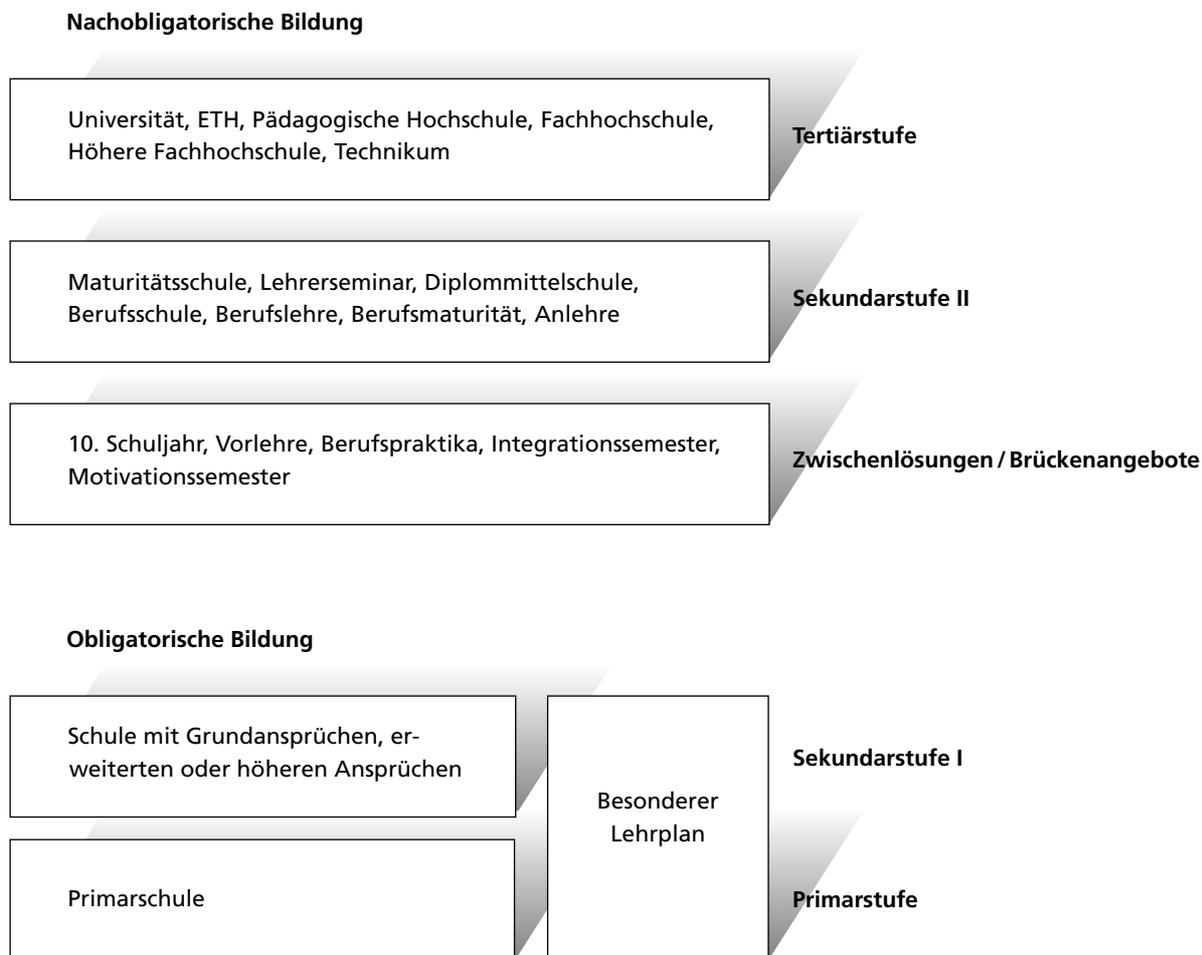
2.2 Bildung und Weiterbildung

Damit über die in diesem Bericht verwendeten Begriffe Klarheit besteht, vermittelt *Abbildung 1* einen vereinfachten Überblick über den Aufbau des schweizerischen Bildungssystems.

- **BILDUNGSSTAND:** Gut 8 von 10 Personen im Alter zwischen 25 und 64 Jahren verfügen in der Schweiz über einen nachobligatorischen Bildungsabschluss. Oder anders gedreht: 2 von 10 Personen haben nach der obligatorischen Schule keine weitere Ausbildung besucht. Bei den Ausländerinnen und Ausländern beträgt dieser Anteil 36 Prozent, bei den Personen schweizerischer Nationalität sind es mit 14 Prozent bedeutend weniger (vgl. *Tabelle 2*). Eine fehlende nachobligatorische Ausbildung birgt ein hohes Risiko, vom regulären Arbeitsmarkt ausgeschlossen zu sein oder im irregulären Arbeitsmarkt schlecht bezahlte und unsichere Arbeiten zu verrichten. Personen ohne obligatorische Bildung sind zudem mehr als alle andern arm oder armutsgefährdet, wie die Studien von Streuli/Bauer (2002, 2001) zu den Working Poor aufgezeigt haben.

Innerhalb der ausländischen Bevölkerung besteht wiederum ein starkes Bildungsgefälle nach Herkunft. Jede zweite Person, die aus einem Land Südeuropas in die Schweiz gekommen ist, hat keine nachobligatorische Ausbildung. Bei den Ausländerinnen und Ausländern aus den übrigen Staaten beträgt dieser Anteil 15 Prozent, ist also gleich tief wie bei den Schweizerinnen und Schweizern. Im Gegensatz zu den Schweizerinnen und Schweizern haben aber deutlich mehr dieser Ausländerinnen und Ausländer (44 Prozent) einen Bildungsabschluss auf Tertiärstufe. Bei den Personen aus Südeuropa ist es 1 von 10 Personen. Auch wenn ein starkes Bildungsgefälle zwischen diesen beiden Ausländergruppen besteht, ist doch wichtig zu sehen, dass der grösste Teil von beiden Gruppen (40 Prozent) über eine mittlere Bildung verfügt.

Abbildung 1: Das Bildungssystem in der Schweiz



Quelle: Eigene Darstellung

Tabelle 2: Bildungsstand der ständigen Wohnbevölkerung (25- bis 64-jährig) 2001

	Total	Schweizer/innen	Ausländer/innen	Südeuropa	übrige
Personen total	4 014 000	3 142 000	872 000	507 000	365 000
Bildungsstand					
keine nachobligatorische Bildung	19%	14%	36%	51%	15%
Sekundarstufe II	56%	60%	40%	40%	41%
Tertiärstufe	25%	26%	24%	9%	44%

Quelle: SAKE 2001, aus: Heiniger et al. 2002, 125.

Erläuterungen: Die Angaben beziehen sich auf die 25- bis 64-jährigen Personen. Diese Bevölkerungsgruppe hat in der Regel ihre erste Ausbildung abgeschlossen und steht dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Zu den Ländern Südeuropas zählen Italien, Spanien, Portugal, die Staaten des ehemaligen Jugoslawien, Griechenland und die Türkei.

Der Blick auf die Bildungsabschlüsse im Detail vermag den Sachverhalt, dass Ausländerinnen und Ausländer an den beiden Polen der Bildungsskala überdurchschnittlich vertreten sind, noch zu verdeutlichen. Sie haben zum einen überdurchschnittlich häufig die Primarschule besucht (10 Prozent gegenüber 1 Prozent), verfügen aber auch überdurchschnittlich häufig über einen Abschluss mit Doktorat (3 Prozent gegenüber 2 Prozent).

- **WEITERBILDUNG:** Die Weiterbildungsbeteiligung ist u.a. abhängig vom Bildungsstand und dem Arbeitsmarktstatus. Personen mit höherem Bildungsstand besuchen auch häufiger eine Weiterbildung, ebenso beteiligen sich Erwerbstätige häufiger an Weiterbildung als Erwerbslose. Dies bedeutet, dass Weiterbildung die bestehende Bildungsungleichheit verstärkt und dass Ausländerinnen und Ausländer pauschal davon stärker betroffen sind, da

Tabelle 3: Höchste abgeschlossene Ausbildung der ständigen Wohnbevölkerung (25- bis 64-jährig) 2002

	Schweizer/innen	Ausländer/innen
Höchste abgeschlossene Ausbildung		
Primarstufe oder keine Schule	1%	10%
Sekundarstufe I (obligatorische Schule)	12%	24%
Sekundarstufe II: Berufsbildung	52%	35%
Sekundarstufe II: Allgemeinbildung	9%	8%
Höhere Berufsbildung	10%	5%
Hochschule: Lizentiat, Diplom	14%	15%
Hochschule: Doktorat	2%	3%

Quelle: SAKE 2002, aus: Borkowsky 2003, 13.

Tabelle 4: Weiterbildungsbeteiligung der schweizerischen und ausländischen erwerbstätigen Bevölkerung

	Total	Schweizer/innen	Ausländer/innen
Teilnahme an Weiterbildungskursen 2000			
Beteiligungsquote Total	45.8%	49.2%	32.3%
Berufliche Kurse	37.7%	40.6%	26.2%
Allgemeine Kurse	11.6%	12.7%	6.9%
Teilnahme an beruflichen Kursen nach Themen 1999			
Informatik	11.6%	12.7%	7.2%
Sprachen	4.2%	4.3%	3.7%
Kaderkurse	3.7%	3.8%	3.1%
Gesundheit und Medizin	3.3%	3.4%	3.0%
Industrielle Produktion	2.9%	3.2%	1.6%
Persönlichkeitsbildung	2.9%	3.3%	1.6%
Teilnahme an betrieblich gestützter Weiterbildung 1999	28.3%	31.1%	17.3%

Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE, aus: Lischer 2001. Basis: Erwerbstätige (20-74 Jahre).

Berufliche Kurse: Kurse, die hauptsächlich aus beruflichen Gründen besucht werden

Betrieblich unterstützte Weiterbildung: Kurse, die ganz oder teilweise während der Arbeitszeit oder auf Kosten des Arbeitgebers besucht wurden oder die vom Betrieb veranstaltet wurden.

sie über einen geringeren Bildungsstand verfügen und öfter arbeitslos sind. Bezüglich der Weiterbildungsbeteiligung zeigen sich denn auch erhebliche Unterschiede zwischen der ausländischen und der schweizerischen erwerbstätigen Bevölkerung (siehe *Tabelle 4*). Während im Jahr 2000 knapp die Hälfte der schweizerischen Arbeitstätigen einen Weiterbildungskurs besuchte, war es von den ausländischen Erwerbstätigen gerade knapp ein Drittel. 17 Prozent der ausländischen Erwerbstätigen absolvierten 1999 eine Weiterbildung, die ganz oder teilweise während der Arbeitszeit oder auf Kosten des Arbeitgebers besucht wurde oder die vom Betrieb veranstaltet wurde. Von den schweizerischen Erwerbstätigen waren dies 31 Prozent.

2.3 Sprache

Die sprachliche Integration der Ausländerinnen und Ausländer hat sich in den 1990er Jahren deutlich verbessert. 62 Prozent der Ausländerinnen und Ausländer geben in der Volkszählung 2000 eine der Landessprachen als ihre Hauptsprache an, d.h. als die Sprache, in der sie denken und die sie am besten beherrschen (BFS 2002a). 1990 betrug dieser Anteil noch 57 Prozent.

Bei den Ausländerinnen und Ausländern, die *im Ausland* geboren sind, nennen zwischen 30 und 45 Prozent der Personen aus den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawien, aus Portugal, Spanien, der Türkei und den zentraleuropäischen Staaten eine Landessprache als ihre Hauptsprache. Bei den in Sri Lanka geborenen Personen ist es ein Viertel.

Anders sieht dies bei der zweiten Generation aus, den Ausländerinnen und Ausländern also, die *in der Schweiz* geboren wurden. Zwischen 70 und 80 Prozent der Personen aus Spanien, Tschechien und Ungarn nennen eine Landessprache als Hauptsprache. Bei Angehörigen der zweiten Generation aus Portugal, der Türkei und den Staaten des ehemaligen Jugoslawien sind es zwischen 60 und 65 Prozent. Vergleichsweise tief ist der Anteil wiederum bei den in der Schweiz geborenen Personen aus Sri Lanka. Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang, dass fast alle der in der Schweiz geborenen Ausländerinnen und Ausländer, die keine Landessprache sprechen, noch im Vorschulalter sind.

Auch von den 0.4 Millionen Schweizerinnen und Schweizern, die im Ausland geboren sind, spricht eine grosse Mehrheit, 84 Prozent, eine Landessprache. Schweizerinnen und Schweizer, welche keine Landes-

sprache sprechen, sind mehrheitlich aus dem Ausland zugezogene Ehepartnerinnen und -partner.

2.4 Frauen und Jugendliche

Der Situation der weiblichen ausländischen Erwerbsbevölkerung und der ausländischen Jugendlichen, die sich im Übergang zur Berufswelt befinden oder die bereits im Erwerbsleben stehen, gilt im Folgenden ein besonderes Augenmerk.

2.4.1 Ausländische Frauen in Beruf und Bildung

Die Nachteile der Herkunft und des Geschlechts im Erwerbsleben kumulieren sich bei den ausländischen Frauen. Diese Benachteiligung widerspiegelt sich in verschiedenen Bereichen von Beschäftigung und Bildung.

Erwerbstätigkeit

Knapp 4 von 10 der ausländischen Erwerbstätigen sind Frauen. Dieser Anteil variiert indes stark nach Aufenthaltsstatus (Heiniger et al. 2002). Bei den erwerbstätigen Asylsuchenden beträgt der Frauenanteil 27 Prozent, bei den Erwerbstätigen mit einer Saisonbewilligung knapp ein Viertel. Von den ausländischen Frauen, die 2001 einer Beschäftigung nachgehen, arbeiten 8 von 10 im tertiären Sektor. 4 von 10 arbeiten in einer Teilzeitanstellung. Damit unterscheiden sie sich stark von den ausländischen Männern, die bedeutend weniger häufig im tertiären Sektor beschäftigt sind und kaum Teilzeit arbeiten. Die Situation der ausländischen Frauen ist damit eher mit jener der Schweizer Frauen vergleichbar. Doch auch gegenüber den Schweizer Frauen bestehen Unterschiede, beispielsweise in der Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten. Solche Unterschiede zeigen sich auch bei den erwerbstätigen Frauen mit Kindern (vgl. Haug 1995). Im Vergleich zu den Schweizerinnen sind ausländische Mütter häufiger erwerbstätig und arbeiten häufiger Vollzeit, auch wenn die Kinder klein sind. Sie können ausserdem weniger von gleitenden und flexiblen Arbeitszeiten profitieren als Schweizerinnen. Eine deutliche Sprache sprechen die Daten der Volkszählung 1990²: Während insgesamt 12 Prozent aller in- und ausländischen Mütter Vollzeit arbeiteten, betrug dieser Anteil bei den portugiesischen Frauen 55 Prozent.

Arbeitslosigkeit

Die doppelte Benachteiligung aufgrund von Geschlecht und Herkunft spiegelt sich insbesondere bei der Arbeitslosigkeit: Frauen sind stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Männer (2.4 Prozent gegenüber 1.7 Prozent),

² Entsprechende Auswertungen der Volkszählung 2000 wurden noch nicht publiziert.

ausländische Arbeitskräfte stärker als schweizerische (4.1 Prozent gegenüber 1.4 Prozent). Die höchste Arbeitslosenquote findet sich mit 5.8 Prozent bei den ausländischen Frauen. Ausländische Frauen sind auch überdurchschnittlich häufig von der Aussteuerung betroffen (vgl. Aeppli/Hoffmann/Theiss 1998). Es besteht für sie ein höheres Risiko, arbeitslos zu werden und wenn sie es sind, bleiben sie es auch überdurchschnittlich lange. Dies trifft auf Frauen generell zu, sind sie aber Ausländerinnen, ist die Chance des Wiedereinstiegs in die Erwerbstätigkeit geringer als für arbeitslose Schweizerinnen.

Bildung

Gemessen an allen übrigen Kombinationen von Geschlecht und Herkunft verfügen ausländische Frauen generell über den niedrigsten Bildungsstand. Ein Blick auf den Bildungsstand der erwerbstätigen Ausländerinnen deckt indes grosse Unterschiede innerhalb der verschiedenen Gruppen von Ausländerinnen auf (Heiniger et al. 2002). Während lediglich 15 Prozent der Frauen aus den Staaten Nord- und Westeuropas über keine nachobligatorische Ausbildung verfügen, ist dies bei den Frauen aus den südeuropäischen Staaten für 6 von 10 der Fall.

Diese eben skizzierten Unterschiede verweisen darauf, dass die Realität ausländischer Frauen komplexer ist, als sie in der politischen und wissenschaftlichen Diskussion oft dargestellt wird. Dies hängt auch damit zusammen, dass immer noch ein Defizit besteht, was die Analyse der Vielfalt weiblicher Lebensformen von Ausländerinnen in der Schweiz betrifft. Das Projekt «Soziale Integration und Ausschluss von Immigrantinnen in der Schweiz»³ im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms NFP 51 will zur Schliessung dieser Lücke beitragen. In der Studie soll der Prozess von sozialer Integration und sozialem Ausschluss von zwei Gruppen von Migrantinnen untersucht werden, die sich bezüglich nationaler Herkunft, ethno-kultureller Charakteristiken und beruflicher Fähigkeiten unterscheiden. Die Fallstudien werden einerseits Frauen aus lateinamerikanischen Ländern, andererseits muslimische Frauen aus verschiedenen Ländern einschliessen. Die vorwiegend qualitativ ausgelegte Studie wird durch quantitative Analysen der Bevölkerungsstatistik ergänzt.

Die Merkmale, die zur Erklärung der unterschiedlichen Situation von in- und ausländischen Arbeitnehmenden herangezogen werden, eben etwa das Geschlecht, die nationale Herkunft, der soziale Status

können in komplexer Weise interagieren. Die Mechanismen dieser Interaktion sind bislang noch ungenügend erforscht. Dies trifft auch in Bezug auf die Mehrfachbenachteiligung von Frauen aus ethnischen Minderheiten zu. Soziologische oder ökonomische Studien zur Thematik beschränken sich oft auf die Analyse einzelner Merkmale. Damit kann das Phänomen der mehrfachen Benachteiligung in seiner Komplexität jedoch nicht erfasst werden und es fehlt dadurch an Hinweisen, wo Integrationsmassnahmen wirkungsvoll ansetzen können.

2.4.2 Ausländische Jugendliche

Wenn von ausländischen Jugendlichen die Rede ist, so muss man sich bewusst sein, dass auch sie keine homogene Gruppe bilden. Unter ihnen sind solche, die in ihrer Kindheit oder Jugend in die Schweiz zugezogen sind und andere, die in der Schweiz geboren wurden, d.h. Jugendliche der zweiten oder dritten Ausländergeneration. Zu unterscheiden ist auch der unterschiedliche Hintergrund nach «alten» und «neueren» Einwanderungsländern.

Zur zweiten Ausländergeneration im engeren Sinn gehören die Kinder von Ausländerinnen und Ausländern, die in der Schweiz geboren wurden und immer noch über eine fremde Staatsangehörigkeit verfügen, sei dies aus eigenem Entschluss oder aufgrund des schwierigen Zugangs zum Schweizer Bürgerrecht. Die Angehörigen der zweiten Ausländergeneration, die also das schweizerische Schul- und Bildungssystem durchlaufen haben, verfügen punkto Ausbildung und Berufsbildung über eine bessere Ausgangsposition als noch ihre Eltern, wie die Auswertung der Volkszählung 1990⁴ von Haug (1995) aufzeigt. Sie stehen den Schweizerinnen und Schweizern auch auf dem Arbeitsmarkt näher, als dies noch für die Generation ihrer Eltern zutrif. Diesen Befund bestätigt auch die Studie von Bolzman/Fibbi/Vial (2003a), die im Rahmen des NFP 39 die Integration von Angehörigen der zweiten Generation aus italienischen und spanischen Familien untersucht hat.⁵ Die zweite Generation wird in der Studie differenzierter erfasst als in der Volkszählung und bezieht sich generell auf Jugendliche mit Migrationshintergrund. Damit sind alle in der Schweiz geborenen Kinder von Ausländerinnen und Ausländern gemeint, unabhängig davon, ob sie eingebürgert sind oder nicht. Die Bildungswege dieser Jugendlichen unterscheiden sich kaum von jenen der schweizerischen Jugendlichen. Als Folge sind sie von der Segregation auf dem Arbeitsmarkt, im Gegensatz zu ihren Eltern, kaum mehr betroffen.

³ «Die soziale Integration und der Ausschluss von Immigrantinnen in der Schweiz», Projekt Nr. 69125, eingereicht von Yvonne Riaño (Universität Bern).

⁴ Entsprechende Auswertungen der Volkszählung 2000 wurden noch nicht publiziert.

⁵ Im Rahmen der Studie wurden in den Städten Genf und Basel rund 400 junge Erwachsene mit Migrationshintergrund (spanischer und italienischer Herkunft) im Alter zwischen 18 und 35 Jahren telefonisch befragt. Als Vergleichsgruppe wurden rund 200 junge gebürtige Schweizerinnen und Schweizer befragt. Im Gegensatz zu den Auswertungen der Volkszählung wurden bei der Studie sowohl eingebürgerte als auch nicht eingebürgerte Angehörige der zweiten Generation mit einbezogen.

Lediglich 2 Prozent der in der Studie von Bolzman/Fibbi/Vial befragten Jugendlichen der zweiten Generation sind ohne nachobligatorische Ausbildung, das sind weniger als bei den schweizerischen Jugendlichen (8 Prozent). Sie sind in der höheren Sekundarstufe gut vertreten (61 Prozent), haben einen guten Zugang zu tertiären Ausbildungsgängen (32 Prozent) und zu universitären Studien (22 Prozent). Auffallend ist der grosse Unterschied zwischen eingebürgerten und nichteingebürgerten Jugendlichen: Während von den eingebürgerten 41 Prozent über eine Tertiärbildung verfügen, sind es bei den Jugendlichen ohne Schweizer Pass 26 Prozent.⁶

Unterschiedliche Studien aus Europa stellten fest, dass die Einbindung der Angehörigen der zweiten Generation in den Arbeitsmarkt früher stattfindet als die der einheimischen Jugendlichen, dass sie stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind und sie Berufe ergreifen, die zwar qualifizierter sind als die der Eltern, aber weniger qualifiziert als die der einheimischen Jugendlichen. Diese Befunde wurden in der Untersuchung von Bolzman/Fibbi/Vial nicht bestätigt. Die grosse Mehrheit der Jugendlichen tritt, gleich wie die Einheimischen, zwischen 18 und 24 Jahren ins Berufsleben ein und die Arbeitslosigkeit betrifft sie in gleichem Masse wie ihre gleichaltrigen einheimischen Kollegen und Kolleginnen. Wie diese sind sie grossmehrheitlich in stabilen Arbeitsverhältnissen tätig, d.h. verfügen über einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Der einzig relevante Unterschied zeigt sich betreffend die Beschäftigung im öffentlichen Sektor: Rund ein Viertel der Angehörigen der zweiten Generation ist in diesem Bereich beschäftigt, wogegen es bei den einheimischen jungen Erwachsenen rund 40 Prozent sind.

Wenn aus diesen Resultaten Schlussfolgerungen gezogen werden, so ist zu berücksichtigen, dass sich die Studie auf etablierte Gruppen von Migrantinnen und Migranten bezieht und zudem in Städten durchgeführt wurde (Genf und Basel), die sich durch ein fortschrittliches und ausländerfreundliches Bildungssystem auszeichnen. Nicht für alle Jugendlichen ausländischer Herkunft ist die Integration gleichermassen eine Erfolgsgeschichte, wie verschiedene Studien nahe legen (u.a. Bolzman 1996; Hämmig 2001; BFS/EDK 2002).

Jugendliche aus den «neuen» Migrationsstaaten

Bei Jugendlichen aus «neuen» Migrationsstaaten verläuft der Integrationsprozess deutlich langsamer, wie

die folgenden Daten für das Jahr 2001 belegen (vgl. Lischer 2003): Nachdem sie die obligatorische Schulzeit abgeschlossen haben, besuchen rund drei Viertel aller 16- bis 20-Jährigen eine Ausbildung. Diese Beteiligungsquote auf der Sekundarschulstufe II ist jedoch nach Nationalität der Jugendlichen sehr unterschiedlich: Während die Quote bei Schweizer Jugendlichen bzw. Jugendlichen aus Italien oder Spanien bei 77 bzw. 76 Prozent liegt, beträgt sie bei den Jugendlichen der zweiten Einwanderungsbewegung aus Portugal, der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien 47 Prozent. Auch in Bezug auf die Art der Ausbildung hebt sich diese Gruppe deutlich von den schweizerischen Jugendlichen ab: 9 Prozent von ihnen besuchen eine An- oder Vorlehre. Bei den schweizerischen Jugendlichen sind es 2 Prozent. Auch die ersten Ergebnisse aus der Längsschnittuntersuchung TREE verdeutlichen, dass für Jugendliche aus den «neuen» Migrationsstaaten nach Schulaustritt ein höheres Risiko besteht, aus den Strukturen der nachobligatorischen Bildung herauszufallen bzw. sich dort nicht etablieren zu können (siehe dazu Abschnitt 3.3.1.1).

Junge Migrantinnen

Ein spezielles Augenmerk muss den jungen Migrantinnen gelten, von denen ein besonders hoher Anteil ohne nachobligatorische Bildung bleibt. Eine Auswertung zuhanden der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten hat aufgezeigt, dass gesamtschweizerisch 11 Prozent der 17- bis 24-Jährigen über keine nachobligatorische Ausbildung verfügt (vgl. Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt 2000). Bei den jungen Schweizern sind es 5 Prozent, bei den Schweizerinnen doppelt so viele (10 Prozent). Bei den jungen Ausländern liegt der Anteil bei 15 Prozent, er ist aber wiederum fast doppelt so hoch bei jungen Ausländerinnen, nämlich 28 Prozent⁷.

Im Sinne einer Bilanz lässt sich die Situation der jungen Ausländerinnen und Ausländer pauschal folgendermassen charakterisieren: Sie sind in den Schultypen der Allgemeinbildung unterdurchschnittlich vertreten, in der Berufsbildung überdurchschnittlich präsent und aufgrund der höheren Quote ohne nachobligatorische Bildung stärker mit sozialer Unsicherheit konfrontiert (vgl. EDK 2000). Dabei gibt es aber grosse Unterschiede zwischen den Jugendlichen aus etablierten Gruppen von Migranten und solchen aus den «neuen» Migrationsstaaten sowie zwischen Ausländerinnen und Ausländern.

⁶ Dieser Unterschied verweist darauf, dass innerhalb der zweiten Generation eine Spaltung zwischen Eingebürgerten und «Ausländer/innen» besteht (vgl. Bolzman/Fibbi/Vial 2003a). Eingebürgerte Angehörige der zweiten Generation stammen aus Familien mit höherem Bildungsgrad und sozioprofessionellem Status. Sie haben einen anderen sozialen Werdegang und eine andere kulturelle Identität als junge Erwachsene, die auf die Einbürgerung verzichten.

⁷ Aus der Quelle geht nicht hervor, auf welches Jahr sich die Angaben beziehen.

2.5 Exkurs: Ausländergesetzgebung und Arbeitsmarkt

Rund ein Viertel der Erwerbstätigen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt sind Ausländerinnen und Ausländer. Ihre Zulassung zum Arbeitsmarkt ist durch ein komplexes Regelwerk festgelegt, basierend auf dem Ausländer- und Asylrecht und dem bilateralen Abkommen zur Personenfreizügigkeit mit der EU.

Die Aufenthalts- und Arbeitsbedingungen von 55 Prozent der in der Schweiz wohnhaften ausländischen Bevölkerung werden durch das Freizügigkeitsabkommen geregelt, sie sind Angehörige von EU- und EFTA-Staaten. 31 Prozent der ausländischen Wohnbevölkerung stammen aus dem übrigen Europa, 14 Prozent aus den restlichen Staaten. Für sie gelten die Bestimmungen des Ausländer- bzw. Asylrechts.

2.5.1 Regelungen im Rahmen der Personenfreizügigkeit

Mit dem am 1. Juni 2002 in Kraft getretenen Freizügigkeitsabkommen (FAZ)⁸ gelten für Angehörige von EU-Staaten die gleichen Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen wie für Schweizer Bürgerinnen und Bürger und niedergelassene Ausländerinnen und Ausländer. Die Regelungen gelten auch für die Angehörigen der EFTA-Staaten Norwegen, Island und des Fürstentums Lichtenstein. Ebenfalls Anwendung finden diese Bestimmungen für Angehörige von Drittstaaten, die im Auftrag eines Unternehmens mit Sitz in der EU/EFTA in der Schweiz vorübergehend Dienstleistungen erbringen (entsandte Arbeitnehmende). Ergänzt wird das Freizügigkeitsrecht u.a. durch die gegenseitige Anerkennung von Berufsdiplomen und die Koordination der Sozialversicherungssysteme.

Bis zur vollständigen Verwirklichung des freien Personenverkehrs ist eine *Übergangsfrist* von zwölf Jahren vorgesehen (vgl. Integrationsbüro 2002). Für die Arbeitskräfte aus EU-/EFTA-Staaten dauert die Übergangsfrist fünf Jahre. In dieser Zeit bleibt der Zugang zum Arbeitsmarkt teilweise reglementiert. Nach sieben Jahren entscheidet die Schweiz über die Verlängerung des Abkommens. Bei positivem Entscheid tritt nach zwölf Jahren die volle Freizügigkeit in Kraft.

Stufenweise Einführung der Personenfreizügigkeit

- **INKRAFTTRETEN DES FREIZÜGIGKEITSABKOMMENS:** Für Angehörige aus EU-/EFTA-Staaten besteht grundsätzlich Rechtsanspruch auf Aufenthalt

und Erwerbstätigkeit in der Schweiz. In den ersten zwei Jahren wird den Inländern im Zugang zum Arbeitsmarkt weiterhin der Vorrang gewährt (Inländervorrang) und werden die Lohn- und Arbeitsbedingungen kontrolliert.

- **NACH ZWEI JAHREN:** Aufhebung des Inländervorrangs sowie der Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen. Weiterführung der flankierenden Massnahmen: Einführung von Schutzmassnahmen (minimale Arbeits- und Lohnbedingungen) zugunsten von ausländischen Arbeitskräften, die für ein ausländisches Unternehmen in der Schweiz Dienstleistungen erbringen; erleichterte Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Gesamtarbeitsverträgen bei missbräuchlichem Lohndumping in einer Branche; Möglichkeit der Festlegung von Mindestlöhnen in Bereichen ohne Gesamtarbeitsvertrag durch Bund und Kantone.
- **NACH FÜNF JAHREN:** Einführung des freien Personenverkehrs «auf Probe». Aufhebung der geltenden Kontingente für EU-/EFTA-Bürgerinnen und -Bürger in der Schweiz. Einführung einer einseitigen Schutzklausel für die Schweiz im Falle überdurchschnittlicher Zunahme der Einwanderung. Aufhebung der Grenzzonen für Grenzgänger.
- **NACH SIEBEN JAHREN:** Ablauf des Vertrags: Stillschweigende Weiterführung des Vertrags durch die EU und Verlängerung des Abkommens seitens der Schweiz über einen referendumsfähigen Bundesbeschluss.
- **NACH ZWÖLF JAHREN:** Im Falle einer Verlängerung des Abkommens nach sieben Jahren tritt nach zwölf Jahren für die Schweiz und die EU die volle Freizügigkeit in Kraft.

Welches sind die Auswirkungen des Freizügigkeitsabkommens für die Erwerbstätigen? Grundsätzlich gelten für die Angehörigen der EU-/EFTA-Staaten die gleichen Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen wie für Schweizerinnen und Schweizer und niedergelassene Ausländerinnen und Ausländer. Sie dürfen nach dem Prinzip der Inländerbehandlung nicht diskriminiert werden.

Regelungen betreffend die Erwerbstätigkeit

- **GEOGRAFISCHE UND BERUFLICHE MOBILITÄT:** Wohnort und Stelle können jederzeit gewechselt werden.

⁸ Abkommen zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft einerseits und der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten andererseits über die Freizügigkeit, abgeschlossen am 21. Juni 1999, in Kraft getreten am 1. Juni 2002.

- **RECHT ZUR SELBSTÄNDIGEN BERUFS-AUSÜBUNG:** Die selbständige Erwerbstätigkeit bedingt keine Niederlassungsbewilligung. Einschränkungen bestehen bei den gesetzlich reglementierten Berufen (s.u.).
- **GEGENSEITIGE DIPLOMANERKENNUNG:** Zur Ausübung eines in der Schweiz reglementierten Berufes ist der Nachweis eines anerkannten Diploms notwendig.
- **FAMILIENNACHZUG:** Der Familiennachzug für Erwerbstätige ist erlaubt, unabhängig von der Aufenthaltsdauer. Die Ehepartner und Kinder sind zur Erwerbstätigkeit in der Schweiz berechtigt.
- **AUFENTHALTSRECHT AUCH BEI NICHTERWERBSTÄTIGKEIT:** Das Recht auf Aufenthalt besteht auch bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit (Krankheit, Unfall) sowie bei unfreiwilliger Arbeitslosigkeit.
- **UNTERSTÜTZUNG BEI ARBEITSSUCHE UND STELLENVERMITTLUNG:** Stellensuchende benötigen in den ersten drei Monaten keine Aufenthaltsbewilligung. Falls die Arbeitssuche länger dauert, kann die Bewilligung zur Stellensuche bis zu einem Jahr verlängert werden, wenn Suchbemühungen nachgewiesen werden können. Es besteht Anspruch auf Vermittlungshilfe durch die kantonalen Arbeitsämter.

Der Aufenthalt von EU-/EFTA-Bürgerinnen und -Bürgern wird durch verschiedene Bewilligungen geregelt.

Aufenthaltsbewilligungen im Rahmen des FAZ

- **KURZAUFENTHALTSBEWILLIGUNG (BEWILLIGUNG L-EG):** Wird für Arbeitsverträge mit Dauer von weniger als einem Jahr erteilt. Die Gültigkeit richtet sich nach der Dauer des Arbeitsvertrags.
- **DAUERAUFENTHALTSBEWILLIGUNG (BEWILLIGUNG B-EG):** Wird für Arbeitsverträge mit Dauer von über einem Jahr erteilt. Ersetzt die Jahresaufenthalterbewilligung (Ausweis B) sowie die Kurzaufenthaltsbewilligung (Ausweis L) mit der Dauer von über zwölf Monaten. Die Gültigkeit beträgt fünf Jahre.

- **GRENZGÄNGERBEWILLIGUNG (BEWILLIGUNG G-EG):** Ersetzt die Grenzgängerbewilligung (Ausweis G). Es ist kein Voraufenthalt von sechs Monaten in der Grenzregion mehr nötig. Die Bewilligung bezieht sich auf alle EU-/EFTA-Staaten, nicht nur die Nachbarstaaten. Die tägliche Rückkehrpflicht wird zugunsten einer wöchentlichen Rückkehrpflicht aufgehoben. Neu ist die selbständige Tätigkeit möglich. Die Gültigkeit der Bewilligung wird von einem auf fünf Jahre verlängert.

Das Saisonier-Statut (Bewilligung A) wurde aufgehoben. Die Niederlassungsbewilligung (Bewilligung C) ist nicht Gegenstand des Personenfreizügigkeitsabkommens.

Mit dem Freizügigkeitsabkommen verbunden ist, wie oben aufgeführt, auch die Frage der *Diplomanerkennung*, die eine wichtige Rolle in Bezug auf den Zugang zum Arbeitsmarkt und die berufliche Mobilität von Ausländerinnen und Ausländern spielt.⁹ Mit dem Inkrafttreten der bilateralen Verträge beteiligt sich die Schweiz am System der EU zur gegenseitigen Anerkennung von Diplomen. Von den Vertragspartnern anerkannt werden Ausbildungsabschlüsse für diejenigen Berufe, die in den einzelnen Mitgliedstaaten reglementiert sind, d.h. für die ein staatlicher Befähigungsausweis nötig ist. Für die gegenseitige Anerkennung eines Diploms müssen Inhalt und Dauer der Ausbildung vergleichbar sein. Für bestimmte Berufe (medizinische, paramedizinische und akademische Berufe) bestehen in der EU Spezialrichtlinien, die sogenannten «sektoralen Richtlinien». Die entsprechenden Diplome werden automatisch anerkannt, d.h. erlauben den direkten Zugang zum Arbeitsmarkt.

Die Mehrheit der Berufe in der Schweiz ist jedoch nicht reglementiert, d.h. sie können ohne staatlich anerkannten Ausbildungsabschluss ausgeübt werden. Sie fallen nicht unter das Freizügigkeitsabkommen; ebenfalls nicht die Anerkennung von akademischen Abschlüssen im Hinblick auf die Zulassung zu Studien auf Tertiärstufe. Diese wird in zwischenstaatlichen Abkommen geregelt.

2.5.2 Regelungen im Rahmen des Ausländer- und Asylrechts

Für Personen, welche nicht unter das Abkommen über den freien Personenverkehr fallen, gelten im Zugang auf den schweizerischen Arbeitsmarkt die Bestimmungen des Ausländer- und Asylrechtes. Im März 2002 hat der Bundesrat die Botschaft¹⁰ für ein neues Auslän-

⁹ In der Diskussion um die berufliche Integration von Ausländerinnen und Ausländern wird häufig die fehlende Anerkennung ausländischer Diplome kritisiert. Mit dieser Kritik befasst sich Witzig-Marinho 2003.

¹⁰ Botschaft zum Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer vom 8. März 2002.

dergesetz (AuG) verabschiedet. Das neue Gesetz soll das geltende Bundesgesetz über Aufenthalt und Niederlassung der Ausländerinnen und Ausländer (ANAG) ablösen. Der Gesetzesentwurf¹¹ steht im Zeichen der Umsetzung der vom Bundesrat seit 1998 verfolgten Politik in Richtung eines dualen Zulassungssystems. Pfeiler dieses dualen Systems sind die volle Personenfreizügigkeit gegenüber Angehörigen von EU-/EFTA-Staaten einerseits und die beschränkte Zuwanderung von dringend benötigten und gut qualifizierten Arbeitskräften aus allen übrigen Staaten (Drittstaaten)¹². Das wichtigste Element des Gesetzesentwurfs ist die Regelung der Zulassung dieser Erwerbstätigen aus Drittstaaten. Das neue Ausländergesetz enthält zudem Regelungen bezüglich Familiennachzug und Integrationsförderung.

Im Folgenden sollen die wichtigsten Einschränkungen betreffend den Zugang zum Arbeitsmarkt und die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt der aktuell gültigen Ausländer- bzw. Asylgesetzgebung skizziert werden. Verschiedene neuere Studien, die den Einfluss von Aufenthaltsstatus auf Bildung und Indikatoren der Beschäftigung untersucht haben, nehmen Bezug auf diese Regelungen (u.a. diverse Untersuchungen im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms 39 «Migration und interkulturelle Beziehungen»).

Massgeblich sind die Bestimmungen des Ausländer- und Asylrechtes, einschliesslich der Verordnung über die Begrenzung der Zahl der Ausländer (BVO).¹³ Das Ausländerrecht und das Asylrecht gehen dabei von grundsätzlich anderen Prämissen aus. Im Gegensatz zum Ausländerrecht wird die Erwerbstätigkeit im Asylrecht nicht als Zweck des Aufenthaltes verstanden, sondern gegebenenfalls als Folge (vgl. Kuster/Cavelti 2003).

Aufenthaltsbewilligungen des Ausländer- und Asylrechts und arbeitsmarktlichen Einschränkungen

- **NIEDERGELASSENE (BEWILLIGUNG C):** Keine arbeitsmarktlichen Beschränkungen; keine Arbeitsbewilligung erforderlich.
- **JAHRESAUFENTHALTER/INNEN (BEWILLIGUNG B):** Faktisch unbefristete Bewilligung; Inländervorrang bei erstmaliger Einreise; kontingentiert.
- **SAISONARBEITER/INNEN (BEWILLIGUNG A):** Aufgehoben.

- **GRENZGÄNGER/INNEN (BEWILLIGUNG G):** Faktisch unbefristete Bewilligung; keine selbständige Erwerbstätigkeit; nicht kontingentiert.
- **KURZAUFENTHALTER/INNEN (BEWILLIGUNG L):** Befristet auf 12 Monate, maximale Verlängerung auf 24 Monate; kontingentiert.
- **ASYLSUCHENDE (N) UND VORLÄUFIG AUFGENOMMENE (F):** Erwerbstätigkeit unter Vorbehalt der Ablehnung des Asylgesuchs bzw. der Ausreise; Arbeitsverbot von Asylsuchenden von 3 bzw. 6 Monaten; Inländervorrang.

¹¹ Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer (AuG), Entwurf.

¹² In der Ausgabe 3/2003 von «terra cognita» äussern sich Expertinnen und Experten zur kontroversen Frage, welche Spezialistinnen und Spezialisten die Schweizer Wirtschaft in Zukunft benötigt.

¹³ Bundesgesetz vom 26. März 1931 über Aufenthalt und Niederlassung der Ausländer (ANAG); Verordnung des Bundesrates über die Begrenzung der Zahl der Ausländer vom 6. Oktober 1986; Asylgesetz vom 26. Juni 1998; Richtlinien für die Bewilligung der Erwerbstätigkeit von Asylbewerbern, Kreisschreiben BIGA/DFW vom 15. Dezember 1987.

3 Zugang zum Arbeitsmarkt und berufliche Mobilität: Die Problemfelder

Die Beschäftigungssituation ist ein wichtiger Indikator für den Grad der strukturellen Integration von Ausländerinnen und Ausländern. Wie einleitend dokumentiert wurde, bestehen punkto Beschäftigung zahlreiche Ungleichstellungen zu Ungunsten der Ausländerinnen und Ausländer. Diese Unterschiede sind zum einen Ausdruck der ungleichen Voraussetzungen, welche die ausländischen Arbeitskräfte auf den Arbeitsmarkt mitbringen, sie sind aber auch Folge von Diskriminierungen. Ungleichheiten und Diskriminierungen treten in verschiedenen Bereichen der Arbeitswelt zu Tage, «vor dem Arbeitsmarkt», im «Grenzbereich zum Arbeitsmarkt» und «auf dem Arbeitsmarkt». In diesem Kapitel soll zunächst der Unterschied zwischen Ungleichstellung und Diskriminierung geklärt werden (Kapitel 3.1). Weiter werden die drei Problemfelder, in denen Ungleichheiten und Diskriminierungen bestehen, überblicksartig dargestellt. Schliesslich sollen die Problemfelder «vor dem Arbeitsmarkt» (Kapitel 3.2), im «Grenzbereich zum Arbeitsmarkt» (Kapitel 3.3) und «auf dem Arbeitsmarkt» (Kapitel 3.4) näher beleuchtet werden. Bezogen auf diese Problemfelder wird aufgezeigt, wie sich die Ungleichheiten und Diskriminierungen äussern und welche Hindernisse bei der Integration überwunden werden müssen.

3.1 Ungleichstellung und Diskriminierung in der Arbeitswelt

Nicht für alle Gruppen von Arbeitskräften erfolgt die Integration in die Arbeitswelt gleichermassen erfolgreich. Ausdruck davon ist die ungleiche Stellung der einen Gruppe gegenüber anderen Gruppen auf dem Arbeitsmarkt. Dies trifft auf Ausländerinnen und Ausländer zu, aber auch auf andere Personenkreise, etwa Frauen, ältere Arbeitskräfte, behinderte Menschen.

Die Ungleichstellungen im Arbeitsmarkt können aus einer ökonomischen Sicht und in Anlehnung an die geschlechtliche Diskriminierung (Schubert 1993) gemeinhin auf Ungleichstellungen «vor dem Markt» und Diskriminierungen «auf dem Markt» zurückgeführt werden. Personen kommen bereits mit unterschiedlichen Voraussetzungen auf den Arbeitsmarkt. Aufgrund dieser unterschiedlichen Voraussetzungen werden die Personen auf dem Arbeitsmarkt auch unterschiedlich behandelt. Die

Ungleichstellung kann jedoch auch die Folge der Diskriminierung dieser Personen «auf dem Markt» sein. Dies ist der Fall, wenn Personen trotz gleicher Voraussetzungen ungleich behandelt werden.

Wenn die Integration von Ausländerinnen und Ausländern darauf abzielen soll, die Ungleichstellung von ausländischen und einheimischen Arbeitskräften zu beseitigen, geht es also darum, einerseits die Voraussetzungen dieser Arbeitskräfte zu verbessern und andererseits Diskriminierungen in der Arbeitswelt zu beseitigen. Im Hinblick auf eine Abgrenzung zwischen Integrationsmassnahmen und Nichtdiskriminierungsmassnahmen (siehe Kapitel 4.1) sollen diese beiden Perspektiven bei der Beschreibung der Problemfelder nicht vernachlässigt werden.

Die Bereiche «vor dem Markt» und «auf dem Markt» sind indes nicht ohne weiteres trennscharf. Es existiert ein Grenzbereich, in dem etwa die Berufsbildung anzusiedeln ist. Wir unterscheiden daher im vorliegenden Bericht Ungleichstellungen und Diskriminierungen «vor dem Arbeitsmarkt», «im Grenzbereich zum Arbeitsmarkt» und «auf dem Arbeitsmarkt» (*Abbildung 2*).

- **UNGLEICHSTELLUNGEN UND DISKRIMINIERUNGEN «VOR DEM MARKT».** Diese Ungleichstellungen und Diskriminierungen haben zur Folge, dass Ausländerinnen und Ausländer bzw. Schweizerinnen und Schweizer mit unterschiedlichen Voraussetzungen auf den Arbeitsmarkt kommen. Die Ausgangslage ist für Ausländerinnen und Ausländer in verschiedenen Bereichen eine andere als für Schweizerinnen und Schweizer. Dies betrifft unter anderem ihre Schulbildung, die Sprachkenntnisse oder auch den Aufenthaltsstatus. Solche Ungleichheiten «vor dem Markt» können mit Diskriminierung zu tun haben, müssen aber nicht. Wenn eine Gruppe von neu zugewanderten Ausländerinnen und Ausländer über einen durchschnittlich tieferen Ausbildungsstand verfügt, so kann dies nicht dem schweizerischen Bildungssystem als Diskriminierung angelastet werden. Wenn aber gleichwertige Abschlüsse und Diplome von der Schweiz nicht anerkannt werden, werden die betroffenen Personen diskriminiert.

- **UNGLEICHSTELLUNGEN UND DISKRIMINIERUNGEN «AUF DEM MARKT».** Damit ist die Ungleichbehandlung von ausländischen und einheimischen Arbeitskräften in allen Bereichen der Beschäftigung angesprochen. Diese Ungleichbehandlung betrifft die Anstellung, die Beförderung, den Lohn, den Zugang zu Weiterbildung, den Arbeitsschutz, weitere Aspekte der Beschäftigung (z.B. die Arbeitszuteilung) und die Kündigung. Die Diskriminierung von Ausländerinnen und Ausländern findet auch in rassistischer Belästigung oder Mobbing ihren Ausdruck.

Auch die Ungleichbehandlung «auf dem Markt» kann begründet oder diskriminierend sein. Wenn beispielsweise eine Gruppe von Ausländerinnen und Ausländern geringere Beförderungschancen hat, so kann dies objektive Gründe haben (z.B. ihre durchschnittlich geringere Berufserfahrung). Und wenn Arbeitgeber bestimmte ausländische Arbeitskräfte aufgrund deren unsicheren Aufenthaltsstatus bei der Beförderung ungleich behandeln, kann dies den Arbeitgebern nicht automatisch als Diskriminierung angelastet werden, sondern geht auf eine Diskriminierung zurück, die «vor dem Markt» geschieht. Wenn jedoch Arbeitgeber bestimmte ausländische Arbeitskräfte aufgrund deren Herkunft oder Hautfarbe von einer Beförderung ausschliessen, obwohl sie über die gleichen für die Ausübung einer Tätigkeit relevanten individuellen Voraussetzungen verfügen (Sprachkompetenz, Ausbildung, Berufserfahrung etc.), so handelt es sich um Diskriminierung.

- **UNGLEICHSTELLUNGEN UND DISKRIMINIERUNGEN IM «GRENZBEREICH ZUM MARKT»:** Die Bereiche «vor dem Markt» und «auf dem Markt» verfügen über eine Schnittstelle, die hier als «Grenzbereich zum Markt» bezeichnet werden soll. In dieser Schnittstelle liegen Bereiche wie Berufswahl, Berufsberatung, Berufsbildung, Zwischenlösungen, Lehrstellen, Beschäftigungsprogramme oder Stellenvermittlung.

Auch in diesen Bereichen kann zwischen Ungleichstellungen und Diskriminierungen unterschieden werden. Wenn eine Gruppe von ausländischen Jugendlichen Probleme hat, eine Lehrstelle zu finden, kann dies daran liegen, dass ihre Eltern die schweizerische Berufswelt weniger gut kennen als die Eltern der Schweizer Lehrstellensuchenden und sie daher ihre Kinder weniger unterstützen können. Den Lehrbetrieben kann dies nicht als Diskriminierung der ausländischen Jugendlichen ausgelegt werden. Ausländische Jugendliche werden bei der Lehrstellensuche aber auch diskriminiert, wenn bei der Vergabe von Lehrstellen qualifikationsunab-

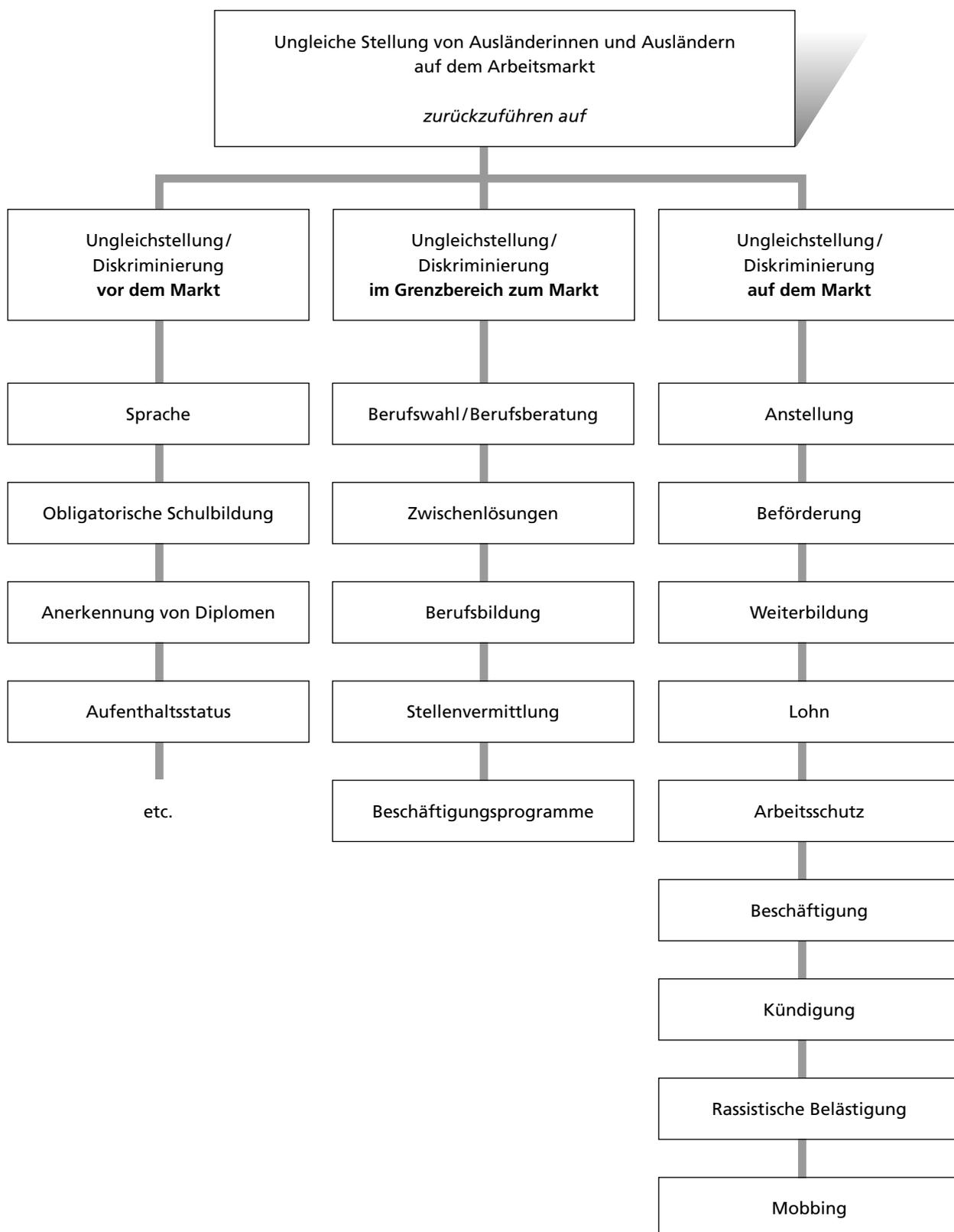
hängige Merkmale, wie etwa Hautfarbe oder Herkunft, eine Rolle spielen.

Im Folgenden werden wir näher auf die unterschiedlichen Bereiche eingehen, in denen Ungleichheiten und Diskriminierungen bestehen können. Im Hinblick auf mögliche Interventionsmöglichkeiten wird aufgezeigt, welche Hürden bei der Integration bestehen können und auf welche Probleme insbesondere ausländische Frauen, Jugendliche und wenig qualifizierte Arbeitskräfte stossen. Es geht dabei um die Bereiche, die den Zugang zum Arbeitsmarkt und die berufliche Mobilität betreffen und nicht um die Faktoren, welche die Beschäftigungsbedingungen der Arbeitskräfte ausländischer Herkunft beeinflussen. Die Problematik von Lohndiskriminierung, Arbeitsschutz, Beschäftigungsdiskriminierung, Kündigung, rassistischer Belästigung oder Mobbing wird in der Studie «Arbeitswelt ohne Diskriminierung – Massnahmen gegen rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz» ausführlich behandelt (Egger/ Bauer/Künzi 2003; siehe auch FRB 2003; Galizia 2003). Wir diskutieren in diesem Bericht ebenfalls nicht die gesetzlichen Rahmenbedingungen, die im Hinblick auf den Zugang zum Arbeitsmarkt und die berufliche Mobilität eine wichtige Rolle spielen, namentlich die Regelungen im Bereich der Ausländer-, Berufsbildungs- und Sozialversicherungsgesetzgebung.

3.2 Problemfelder «vor dem Arbeitsmarkt»

In der Arbeitswelt sind individuelle Qualifikationen wie Sprachkompetenz, Schulbildung oder Berufserfahrung ausschlaggebend für die Arbeitsmarktchancen. Solche Qualifikationen, man kann sie auch als Humankapital bezeichnen, können einerseits durch allgemeine und schulische Bildung (Sprache, obligatorische Schulbildung) «vor dem Arbeitsmarkt» erworben werden. Andererseits werden sie durch spezifische Bildung (nachobligatorische Bildung, Berufsausbildung, berufliche Weiterbildung etc.) im «Grenzbereich zum Arbeitsmarkt» erlangt (dazu Kapitel 3.3). Die in diesem Kapitel besprochenen Bereiche «Sprache» und «obligatorische Schulbildung» sind gewissermassen «ausserhalb» der Arbeitswelt angesiedelt. Sie spielen jedoch eine wichtige Rolle für den Zugang zum Arbeitsmarkt. So wirken sich beispielsweise Selektionsprozesse in der obligatorischen Schule auf den ganzen weiteren Bildungsweg aus. Auch die Arbeitswelt wirkt umgekehrt auf die Bereiche «ausserhalb» zurück. Etwa dann, wenn eine Erwerbstätigkeit zur Verbesserung der Sprachkompetenz beiträgt.

Abbildung 2: Faktoren und Bereiche der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt



Quelle: Eigene Darstellung

3.2.1 Sprache

Die Sprachkompetenz ist ein wichtiger Bestandteil des Humankapitals, der bei Anstellungs- oder Beförderungentscheiden eine wichtige Rolle spielt. In der Diskussion um die berufliche Integration von Ausländerinnen und Ausländern steht dabei zumeist die (mündliche oder schriftliche) Kompetenz in der Sprache des Aufnahmelandes zur Debatte. Andere Aspekte der Sprachkompetenz, wie die Herkunftssprache oder das Beherrschen von weiteren Fremdsprachen, werden dabei oft vernachlässigt.¹⁴

Grin/Rossiaud/Kaya (2003) haben im Rahmen des NFP 39 die Valorisierung der Immigration Sprache auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt untersucht und dabei die Faktoren Herkunftssprache, Sprache des Ankunftslandes und Fremdsprache mitberücksichtigt. Insbesondere haben sie analysiert, wie sich das Beherrschen bzw. der Gebrauch der Herkunftssprache am Arbeitsplatz auf das Einkommen auswirkt. Ein Ansatz also, der von der Hypothese ausgeht, dass die Herkunftssprache auf dem Schweizer Arbeitsmarkt nicht irrelevant bzw. gar ein Hindernis ist, sondern einen Wert darstellen kann. Die Untersuchung hat ergeben, dass zwischen der Sprachkompetenz in der Herkunftssprache sowie ihrem Gebrauch am Arbeitsplatz und dem durchschnittlichen Einkommen ein positiver Zusammenhang besteht.¹⁵ Zwischen der Herkunftssprache und der Höhe des Einkommens kann indes kein Zusammenhang mehr festgestellt werden, wenn andere Faktoren, die das Einkommen beeinflussen, namentlich Ausbildung und Berufserfahrung, mitberücksichtigt werden.

Aus der Befragung der italienischen und türkischen Arbeitnehmenden ist hervorgegangen, dass die Verwendung der Herkunftssprache am Arbeitsplatz als Bereicherung empfunden wird. Die Herkunftssprache ist die im Arbeitsleben am zweithäufigst gesprochene Sprache (54 Prozent bzw. 34 Prozent). Es liess sich feststellen, dass die Sprachkompetenz in der Herkunftssprache die Art der ausgeführten Aufgaben, das Profil des Arbeitsplatzes und die berufliche Laufbahn beeinflusst. Die Forscher ziehen daraus den Schluss, dass Sprachen einen Marktwert für bestimmte Nischen haben. Diese Annahme müsste künftig statistisch untermauert werden. Insbesondere wird auch zu untersuchen sein, welches die Vor- und Nachteile verschiedener Ansätze im Umgang mit sprachlicher und kultureller Vielfalt sind. Die Autoren unter-

scheiden zwischen einem «integrationistischen» Ansatz (Erlernen der Sprache des Aufnahmelandes und Valorisierung der Herkunftssprache), einem «assimilationistischen» Ansatz (Erlernen der Sprache des Aufnahmelandes und Verlernen der Herkunftssprache) und einem «multikulturalistischen» Ansatz (Bewahrung der Herkunftssprache, aber kein Erlernen der Sprache des Herkunftslandes).

Wenn von einem «integrationistischen» Ansatz ausgegangen wird, muss danach gefragt werden, welche Hürden beim Spracherwerb bestehen und welche Schranken die Valorisierung der Herkunftssprache erschweren. Die Frage, welche Faktoren generell den Erwerb der Sprache beeinflussen, soll und kann in diesem Rahmen nicht ausführlicher behandelt werden. Wichtiger sind in unserem Zusammenhang die Hürden, die im Zugang zu Sprachförderungsmassnahmen für ausländische Erwerbspersonen vorhanden sind. Hürden, die beispielsweise für Arbeitslose ausländischer Herkunft mit geringen Kenntnissen der Ortssprache bestehen. Diese Personen haben, mit gewissen Einschränkungen (siehe Kapitel 3.3.2), Zugang zu arbeitsmarktlichen Massnahmen im Rahmen der Arbeitslosenversicherung, darunter auch zu Sprachkursen. Der Spracherwerb kann von der Arbeitslosenversicherung jedoch nur auf niedrigem Niveau und nur für eine beschränkte Zeit finanziert werden, da das Erlernen der Sprache gemäss der Rechtsprechung des Eidgenössischen Versicherungsgerichts (EVG) Teil der Grundausbildung und demnach nicht Sache der Arbeitslosenversicherung ist (vgl. seco 2000). Aber auch bei erwerbstätigen Personen ausländischer Herkunft bestehen Hürden im Zugang zu Sprachförderungsmassnahmen. Insbesondere bei Personen in tief qualifizierten Anstellungen mit geringer Schulbildung ist die Bereitschaft seitens der Arbeitgeber gering, in sprachliche Weiterbildung zu investieren.

Die Sprachkenntnisse in der Herkunftssprache können auf dem Arbeitsmarkt nur dann «wertbringend» umgesetzt werden, wenn diese Fähigkeiten von den Unternehmen und Ausbildungsbetrieben als Qualifikation wahrgenommen werden. Einerseits fehlt es den Unternehmen am Bewusstsein, dass die Mehrsprachigkeit der Belegschaft einen Wert darstellt und sich beispielsweise positiv auf die Kundenbeziehungen auswirken kann. Andererseits besteht das Problem, dass die Sprachkenntnisse und insbesondere die Sprachkompetenzen von Mitarbeitenden nicht dokumentiert sind.

¹⁴ Dies ist jedoch nicht immer so, wie das Beispiel der ausländischen Spezialisten und Spezialistinnen zeigt, welche von der Wirtschaft nachgefragt und erwünscht sind, sich aber sprachlich nicht integrieren (vgl. Berset et al. 2000). Am Beispiel der Sprache lässt sich zeigen, dass die Kriterien «Erwünschbarkeit und Akzeptanz» und «Integration» in einer globalisierten Wirtschaft nicht immer überein stimmen (vgl. Haug 2002).

¹⁵ In die Untersuchung miteinbezogen wurden erwerbstätige Personen italienischer und türkischer Herkunft im Alter zwischen 18 und 62/65 Jahren in den Kantonen Genf, Waadt und Neuenburg.

3.2.2 Obligatorische Schulbildung

Der Übergang von der Primarschule zur Sekundarstufe I stellt einen eigentlichen Schlüsselbereich im Bildungssystem dar. Es findet erstmals eine Selektion statt, die für die weitere Bildungs- und Berufsentwicklung entscheidend ist. Die Wahrscheinlichkeit, diese erste Selektion zu bestehen, ist pauschal betrachtet für ausländische Kinder tiefer als für Schweizer Kinder. Seit 1980 ist eine kontinuierlich ansteigende Übervertretung ausländischer Schülerinnen und Schüler in Schulen mit Grundansprüchen («Realschule») festzustellen (vgl. Lischer 1997). Umgekehrt sinkt der Anteil ausländischer Schülerinnen und Schüler in Schulen mit erweiterten Ansprüchen. Dies hat zur Folge, dass ihnen auch der Zugang zu den allgemeinbildenden Schulen der Sekundarstufe II (Maturitätsschule, Diplommittelschule etc.) in zunehmendem Mass verschlossen bleibt.

Ausländische Kinder werden während der obligatorischen Schulzeit auch immer häufiger sonderpädagogisch betreut (vgl. Lischer 1997). Angesprochen sind damit zum einen die Einführungsklassen für anderssprachige Kinder, deren Angebot ausgehend von den 1980er Jahren stark ausgebaut worden ist. Gemeint ist aber auch der sonderpädagogische Unterricht, der auf Kinder mit Lern- und Verhaltensschwierigkeiten ausgerichtet ist. In diesen Angeboten ist der Anteil der ausländischen Kinder zwischen 1980 und 1995 überproportional von 4 Prozent auf 8 Prozent angestiegen, während der Anteil der Schweizer Kinder stabil bei 2.5 Prozent liegt.

Die Frage, weshalb ausländische Kinder eher zu den Verliererinnen und Verlierern im obligatorischen Schulsystem gehören, wird durchaus kontrovers diskutiert. Es dürfte allgemein anerkannt sein, dass es keine monokausalen Erklärungen hierzu gibt. Vielmehr stehen verschiedene Faktoren in komplexen Wechselwirkungen zueinander, so die soziale Herkunft (Schichtzugehörigkeit), die kulturelle Herkunft (Sprache) sowie die ökonomischen Möglichkeiten der Betroffenen.

3.3 Problemfelder «im Grenzbereich zum Arbeitsmarkt»

Im Grenzbereich zum Arbeitsmarkt sind zwei Aspekte zu unterscheiden: Es geht erstens um den Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben und zweitens um den Übergang von der (Langzeit-) Arbeitslosigkeit in die Berufstätigkeit.

3.3.1 Der Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben

Jugendliche ohne nachobligatorische Ausbildung stellen eine Risikogruppe bezüglich der Chancen auf dem Arbeitsmarkt dar. Der Vergleich von ausländischen und schweizerischen Jugendlichen zeigt aber gerade, dass die Bildungsbeteiligung bei den Ausländerinnen und Ausländern auf der Sekundarstufe II generell niedriger ist und dass diese in den weniger anspruchsvollen Ausbildungsgängen übervertreten sind. Die Gründe hierfür sind komplex und können nicht auf einzelne Erklärungsansätze reduziert werden. Herzog et al. (2003, 30) fassen die unterschiedlichen in die Diskussion eingebrachten Ursachen für die unterschiedlichen Bildungschancen auf den verschiedenen Stufen des schweizerischen Bildungssystems folgendermassen zusammen:

- Merkmale der biographischen Situation, wie Zeitpunkt der Zuwanderung, Probleme der Identitätsfindung oder «doppelte Sprachlosigkeit».
- Eigenschaften des familialen Umfelds, namentlich die mangelnde soziale Integration der Eltern, ihre schulische Distanz, die Unkenntnis des Bildungs- und Berufssystems.
- Besonderheiten des Herkunftsmilieus, insbesondere kulturelle oder soziale Besonderheiten.
- Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und fehlende Unterstützung durch die Institutionen.
- Das Schulsystem und insbesondere sein «Monolingualismus» (vgl. Müller 2001), seine Selektionskriterien sowie Erwartungen und Zuschreibungen der Lehrpersonen.

Im Folgenden soll zunächst der Übergangsprozess von der Erstausbildung zur Berufsbildung als solches angesprochen werden. Danach werden die Berufswahl, Zwischenlösungen und Brückenangebote sowie die Berufsbildung unter die Lupe genommen.

An dieser Stelle verweisen wir auf den Expertenbericht der EDK im Auftrag der Kommission für Berufsbildung der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK), der im vorliegenden Bericht an verschiedenen Stellen zitiert wird (EDK 2000). Der Bericht untersucht Möglichkeiten, ausländischen Jugendlichen einen besseren Zugang zu anspruchsvolleren Ausbildungsgängen zu gewähren. Im Expertenbericht wird die mögliche Gestaltung des Berufsbildungssystems zum besseren Einbezug der Bedürfnisse anderssprachlicher Jugendlicher besprochen, werden Massnahmen diskutiert und Informations- und Bildungsstrategien zuhanden der Berufsbildungsinstitutionen und der ausländischen Gemeinschaften erarbeitet. Insbesondere trägt der Bericht auch dazu bei, den Dialog zwischen der Berufs-

welt und der Schulwelt zu fördern, der nötig ist, um die Erwartungen der Wirtschaft und die Leistungen der Schulen aufeinander abzustimmen.

3.3.1.1 Transitionen

In der zweiten Hälfte der 1990er Jahre haben sich verschiedene OECD-Staaten, darunter die Schweiz, im Rahmen einer breiten Untersuchung mit den Übergängen zwischen Erstausbildung und Erwerbsleben (Transitionen) befasst. Die Studien und der Länderbericht zur Situation in der Schweiz (Galley/Meyer 1998) haben wichtige Grundlagen zum Verständnis dieser Übergangsprozesse in die Arbeitswelt geschaffen, gleichzeitig aber auch aufgezeigt, dass zur vertieften Analyse dieser Prozesse die Datengrundlage weitgehend fehlt und weitere Forschung notwendig ist. Diesem Bedürfnis trägt unter anderem das Nationale Forschungsprogramm NFP 43 «Bildung und Beschäftigung» mit verschiedenen Projekten Rechnung.

Mit dem Transitionsprozess¹⁶ als solches befasst sich das Projekt «TREE» (Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben) des Bernischen Amtes für Bildungsforschung (vgl. Meyer/Stalder/Amos/Donati 2001; Meyer 2003). In einer Längsschnittuntersuchung wird darin der Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben vertieft untersucht. Die Studie ist als Anschlussprojekt der PISA-Studie 2000 konzipiert. Ausgangspopulation für die Analyse sind die Jugendlichen, die an der PISA-Studie 2000 beteiligt waren und im selben Jahr aus der Schule entlassen wurden. Die Längsschnittuntersuchung umfasst insgesamt drei Nachbefragungen (2001, 2002, 2003). Besondere Aufmerksamkeit kommt den Jugendlichen mit «kritischen» Ausbildungsverläufen zu. Ihre Bildungsverläufe werden detailliert nachgezeichnet und die Betroffenen zu Begleitumständen, Beweggründen und Auswirkungen von Ausbildungsverzicht, -abbruch oder -wechsel befragt.

Die Ergebnisse aus den ersten zwei Nachbefragungen bestätigen einmal mehr, dass sich die nachobligatorische Ausbildung zur Norm entwickelt hat: Rund 95 Prozent aller Jugendlichen absolvieren ein bzw. zwei Jahre nach Schulaustritt eine Ausbildung auf Sekundarstufe II (vgl. Meyer 2003). Dabei sind grosse Unterschiede je nach Migrationshintergrund der Jugendlichen zu beobachten. Wie auch die Studie von Bolzman/Fibbi/Vial (2003) ergeben hat, unterscheiden sich die Jugendlichen der «alten» Einwanderungsländer in ihrem Ausbildungsverhalten nicht relevant von einheimischen Jugendlichen. Jugendliche aus Ländern des Balkans, der Türkei und Portugal hin-

gegen sind die in allgemeinbildenden Ausbildungsgängen deutlich untervertreten. Dies gilt jedoch für Jugendliche mit eher tiefer sozialer Stellung generell, also auch für einheimische. Bei den Jugendlichen aus den «neuen» Einwanderungsländern zeigt sich die Überlagerung von Migrationshintergrund und sozialer Herkunft besonders deutlich. Vor dem Hintergrund der überdurchschnittlichen Bedeutung, welche die soziale Herkunft für den Bildungsverlauf in der Schweiz hat, schreibt Meyer (2003) die Benachteiligung dieser Jugendlichen nicht in erster Linie ethnischen, sprachlichen oder kulturellen Differenzen zu, sondern ihrem durchschnittlich tiefen sozialen Status. Für Jugendliche aus Slowenien, Serbien und Montenegro, Bosnien-Herzegowina, Mazedonien, Kroatien, Albanien, der Türkei und Portugal zeigt sich zudem zwei Jahre nach Schulaustritt ein doppelt so hohes Risiko eines «Dropouts»: Während 5 Prozent aller Jugendlichen nicht (mehr) in einer nachobligatorischen Ausbildung sind, sind es bei den Jugendlichen aus «neuen» Einwanderungsländern 13 Prozent, weitere 8 Prozent von ihnen sind noch in Zwischenlösungen. Dementsprechend verfügen sie in der Folge auch über deutlich schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Mit der prekären Übergangsphase zwischen Schulabschluss und Berufsbeginn befasst sich auch das Projekt «Integrations- und Ausschlussprozesse bei Jugendlichen in Ausbildungsgruppen»¹⁷ im Rahmen des NFP 51 «Integration und Ausschluss». Untersucht werden die identitätskonstruierenden Aushandlungs- und Gruppenbildungsprozesse dieser Jugendlichen, wobei die Prozesse vor allem im Hinblick auf den Faktor der Überschneidung von geschlechtsspezifischen sowie sozial- und national-kulturellen Zugehörigkeiten der Gruppen analysiert werden. Die Untersuchung geht dabei von der Hypothese aus, dass im Bündel der Zugehörigkeiten der Adoleszenten die Kategorie des «Ethnischen» zugunsten eines Kriteriums, das als «Normalität» zu definieren sein wird, in den Hintergrund tritt.

3.3.1.2 Berufswahl und Berufsberatung

Verschiedene Untersuchungen verweisen darauf, dass ausländische Jugendliche andere Strategien der Berufswahl haben als schweizerische (vgl. EDK 2000). Während bei schweizerischen Jugendlichen Schnupperlehren und der Rückgriff auf Eltern und Bekannte eine grössere Rolle spielen, wenden sich ausländische Jugendliche eher an berufliche Informations- und Beratungsstellen. Eine Studie über Jugendliche portugiesischer Herkunft zeigt, dass sich ausländische Jugendliche zwar in gleichem Masse mit ihren El-

¹⁶ Gemäss der Definition der OECD beginnt der Transitionsprozess in dem Alter, in dem erstmals weniger als drei Viertel der Personen des jeweiligen Alters eine Ausbildung besuchen, ohne erwerbstätig zu sein. Er endet in dem Alter, in dem erstmals weniger als die Hälfte erwerbstätig sind, ohne eine Ausbildung zu besuchen. In der Schweiz erfolgt dieser Übergang grösstenteils im Alter zwischen 16 und 21 Jahren (Galley/Meyer 1998).

¹⁷ «Integrations- und Ausschlussprozesse bei Jugendlichen in Ausbildungsgruppen». Projekt Nr. 69227, eingereicht von Johanna Rolshoven (Universität Zürich).

tern über die Berufswahl unterhalten, doch scheint die Unterstützung weniger hilfreich zu sein: Schweizer Eltern haben häufiger eine Lehrstelle für ihre Kinder gefunden als ausländische Eltern (40 Prozent gegenüber 30 Prozent). In der Untersuchung kam auch zum Ausdruck, dass 43 Prozent der Schweizer Eltern Kontakt mit Unternehmen aufgenommen haben, wogegen es bei den ausländischen Eltern 20 Prozent waren. Diese Zahlen verweisen auf eine wichtige Hürde für ausländische Jugendliche bei der Berufswahl und Berufsfindung: die mangelnde Kenntnis und Erfahrung von ihnen und ihren Eltern mit dem Schweizer Arbeitsmarkt und dem dualen Berufsbildungssystem. Erschwerend wirkt hier, wenn das Informations- und Beratungsangebot der Schulen und Berufsberatungsinstitutionen nicht zielgruppengerecht ist, d.h. wenn es die sprachlichen und kulturellen Voraussetzungen ausländischer Jugendlicher und ihrer Eltern nicht berücksichtigt.

Der Berufswahlprozess und das Berufswahlverhalten von schweizerischen und ausländischen Jugendlichen wird zur Zeit auch in einer Studie des Pädagogischen Instituts der Universität Bern im Rahmen des NFP 43 erforscht (vgl. Herzog/Neuenschwander/Wannack 2001, 2003). Die Studie fragt danach, wie sich Jugendliche über die Möglichkeit der beruflichen Bildung informieren, wie schulische Ausgangsbedingungen den Berufswahlprozess beeinflussen und über welche Ressourcen individueller und sozialer Art die Jugendlichen verfügen, um den Berufswahlprozess zu optimieren. Erste Ergebnisse haben zunächst gezeigt, dass sich der Berufswahlprozess als solches nicht zwischen Jugendlichen verschiedener Nationalität oder zwischen den Geschlechtern unterscheidet (vgl. Herzog/Neuenschwander/Wannack 2003). Alle durchlaufen sie einen Prozess in sechs Phasen: (1) Diffuse Berufsorientierung, (2) Konkretisierung des Berufswunsches, (3) Suche eines Ausbildungsplatzes, (4) Konsolidierung des Berufswunsches, (5) Berufsbildung oder weiterführende Schule, (6) Eintritt ins Erwerbsleben. Es hat sich aber gezeigt, dass Jugendliche ausländischer Staatsangehörigkeit zu Beginn des neunten Schuljahrs im Berufswahlprozess weniger weit fortgeschritten sind als die schweizerischen Jugendlichen. Die nähere Analyse hat ergeben, dass die Nationalität nur einen indirekten Einfluss auf dieses Resultat hat. Vielmehr lassen sich die Unterschiede mit dem besuchten Schultyp, der Nutzung von Lehrstelleninseraten und Internet sowie vor allem mit den absolvierten Schnupperlehren erklären. Die Forschenden aus Bern bilanzieren daraus, dass für ausländische Jugendliche Strategien zur Verfügung stehen, die ihnen erlauben, strukturell bedingte Benachteiligungen ihrer Bildungschancen teilweise auszugleichen.

3.3.1.3 Zwischenlösungen und Brückenangebote

Seit Anfang der 1990er Jahre ist festzustellen, dass immer mehr Jugendliche nicht in eine Ausbildung auf

Sekundarstufe II übertreten, sondern eine Zwischenlösung wählen. Verschiedene Gründe werden in der Literatur hierfür angefügt: das gestiegene Bedürfnis nach Freiräumen zur Berufswahl, der demografische Druck im Zusammenhang mit einem stagnierenden Angebot bei den allgemeinbildenden Schulen und einem Rückgang bei den Lehrstellen sowie die Notwendigkeit, Lücken im Schulwissen zu füllen (vgl. Galley/Meyer 1998). Gertsch/Gerlings/Modetta (1999) zeigten in der umfassenden Evaluation des Lehrstellenbeschlusses II, dass rund 11 Prozent der Absolventen und Absolventinnen eines zusätzlichen Schuljahres unmittelbar vor Schulabschluss keine Anschlusslösungen sahen. Darunter befinden sich überdurchschnittlich viele Frauen und Schülerinnen und Schüler ausländischer Herkunft. Die Studie «Ausländer und Schweizer in Zwischenlösungen» im Rahmen des NFP 43 analysiert die einzelnen Faktoren genauer, von denen vermutet werden kann, dass sie die Chancen der beruflichen Integration beeinflussen (vgl. Niederberger 2001, 2003). Als chancenbestimmende Faktoren werden in erster Linie die Intensität sowie die eingeschlagene Strategie der Lehrstellensuche, das Ausmass und die Art der Unterstützung durch die Familie und das elterliche Anspruchsniveau einbezogen. Bei Ausländerinnen und Ausländern kommen zusätzlich die erworbene sprachliche Kompetenz bei den Befragten selbst sowie bei deren Eltern hinzu. Die Auswertung einer Befragung von Absolventinnen und Absolventen von Brückenangeboten in elf Kantonen zeigt, dass es Unterschiede nach Nationalität und Geschlecht in der Suchintensität bei den Befragten gibt und beim Ausmass der Unterstützung durch Familien und andere Helfer. Unterschiedliches Suchverhalten hat jedoch keine statistisch signifikante Auswirkung auf das Vorhandensein oder Fehlen einer Anschlusslösung. Wesentliches Ergebnis der Analyse ist, dass ausländische Frauen signifikant weniger häufig eine Anschlusslösung gefunden haben und wenn doch, dann sind es auffallend häufig anspruchlose Lehrgänge (1–2 Lehrjahre), während bei den Männern die Nationalität keinen Unterschied ausmacht. Dies gilt auch, wenn man Absolventen mit gleichen Volksschulabschlüssen vergleicht, und selbst dann, wenn nur ausländische Schülerinnen und Schüler mit gänzlich schweizerischem Schulhintergrund einbezogen werden. Fragt man nach dem letzten Schulabschluss der Absolventen von Zwischenjahren, so muss festgestellt werden, dass ausländische Schülerinnen häufiger als die ausländischen Schüler oder ihre Schweizer Kolleginnen und Kollegen die Real- und seltener die Sekundarschule besucht haben. Der Autor der Studie schliesst daraus, dass die Diskriminierung der ausländischen Schülerinnen eher daran liegen könnte, dass ausländische Familien eine traditionellere Rollenvorstellung der Frau haben als Schweizer Familien, und weniger dem schweizerischen Schulsystems anzulasten ist.

Tabelle 5: Ausbildungssituation der an einer Lehrstelle interessierten Jugendlichen am 31. August 2002

	Schweizer/ innen	CH-Männer	CH-Frauen	Ausländer/ innen	Ausl. Männer	Ausl. Frauen
Lehre	80%	83%	77%	64%	63%	65%
Maturitäts- oder allg. bild. Schule	5%	4%	6%	7%	7%	8%
10. Schuljahr	4%	3%	4%	5%	5%	4%
andere Zwischenlösung	8%	7%	9%	15%	14%	15%
weiss nicht	3%	3%	4%	9%	11%	7%

Quelle: Lehrstellenbarometer 2002, BBT (2002)

3.3.1.4 Allgemeinbildende Ausbildungsgänge der Sekundarstufe II

Gerade für neu zugezogene ausländische Jugendliche mit mangelnden Kenntnissen der Ortssprache ist der Übertritt in Mittelschulen und Gymnasien oft verbaut. Dies aufgrund der Selektions- und Anforderungskriterien, unter denen die Sprachkompetenz eine grosse Rolle spielt.

3.3.1.5 Berufsbildung und Lehrstellen

Wie der Lehrstellenbarometer 2002 des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie belegt (BBT 2002), erhalten ausländische Jugendliche deutlich seltener eine Zusage für eine Lehrstelle. Während 80 Prozent der im Frühjahr 2002 an einer Lehrstelle interessierten Schweizer Jugendlichen im August 2002 eine Lehre in Angriff nahmen, traf dies nur auf 64 Prozent der interessierten ausländischen Jugendlichen zu (Tabelle 5). Dies wirkt sich auch auf die Zufriedenheit der Jugendlichen aus. Während 64 Prozent aller befragten Schweizer Jugendlichen mit der von ihnen gefundenen Lösung «sehr zufrieden» waren, war dies weniger als die Hälfte der ausländischen Jugendlichen (45 Prozent).

Die Gründe für den ungleichen Zugang zu Lehrstellen sind vielfältig. Die Ungleichheiten können einerseits auf die pauschal betrachtet ungünstigeren schulischen Voraussetzungen der ausländischen Jugendlichen zurückgeführt werden. Es gibt jedoch empirische Hinweise dafür, dass die formalen Bildungsqualifikationen (Schultyp und Zeugnisnoten) die schulische Leistungsfähigkeit von Schülerinnen und Schülern ausländischer Herkunft nicht adäquat abbilden. Insbesondere scheint die formale Bildungsqualifikation von Schülerinnen und

Schülern ausländischer Herkunft im Verhältnis zu ihrer effektiven Leistungsfähigkeit im Durchschnitt tiefer zu liegen als bei den Schülerinnen und Schülern schweizerischer Herkunft (vgl. Haeblerlin/Kronig/Imdorf 2001). Dies kann die geringeren Beschäftigungsmöglichkeiten ausländischer Schulabgänger und Schulabgängerinnen zusätzlich schmälern, zudem aber auch die beruflichen Aspirationen der Jugendlichen im Berufsfindungsprozess dämpfen. Ein Projekt des Heilpädagogischen Instituts der Universität Freiburg befasst sich näher mit dieser Problematik (Haeblerlin/Kronig/Imdorf 2001). Die Untersuchung geht der Frage nach, wie die Chancen auf einen Ausbildungsplatz durch die Faktoren nationale Herkunft, Geschlecht und Bildungsabschluss bestimmt werden. Mit Hilfe eines Konzeptes der (positiven und negativen) schulischen Fehleinschätzung werden dabei in einem ersten Schritt die formalen Bildungsqualifikationen auf ihre Zuverlässigkeit hin überprüft. In einem zweiten Schritt wird bei einer Stichprobe von rund 500 Jugendlichen untersucht, ob sich – bei vergleichbarer inhaltlicher Qualifikation – herkunftsspezifische und geschlechtsspezifische Unterschiede bezüglich der erfolgreichen Lehrstellensuche beobachten lassen. Ferner wird überprüft, ob sich eine unterschiedliche formale Bildungsqualifikation – bei vergleichbarer inhaltlicher Qualifikation – auf die Berufswünsche und auf das Berufswahlverfahren von Jugendlichen auswirkt und ob sich dabei systematische Unterschiede zwischen ethnischen Minoritäten und Majoritäten sowie zwischen den Geschlechtern ergeben.¹⁸

Das Projekt «Lehrlingsselektion KMU» des Heilpädagogischen Instituts der Universität Freiburg hat u.a. die Benachteiligungen zugewanderter Schulabgänger und Schulabgängerinnen zum Thema und will deren Ursachen aus der Sicht der Lehrbetriebe untersuchen. Das

¹⁸ Resultate werden im Rahmen des Forums Bildung und Beschäftigung des NFP 43 im Dezember 2003 der Öffentlichkeit vorgestellt.

Projekt im Rahmen des NFP 51 «Integration und Ausschluss» startet im Dezember 2003,¹⁹ entsprechende Schlussresultate sind frühestens 2006 zu erwarten.

Beim Zugang zu Lehrstellen kann es zu weiteren direkten und indirekten Diskriminierungen kommen. So können bestimmte *Rekrutierungsverfahren* in Ausbildungsbetrieben indirekt diskriminierend wirken. Es ist häufig der Fall, dass Jugendliche aus der Familie oder aus dem Bekanntenkreis von Angestellten aus dem Betrieb als Lehrlinge angestellt werden. In einem Unternehmen beispielsweise, in dem vorwiegend Schweizerinnen und Schweizer oder vorwiegend Italienerinnen und Italiener beschäftigt sind, führt eine solche Rekrutierungspraxis dazu, dass Jugendlichen anderer Nationalitäten, z.B. solchen aus der Türkei, der Zugang zu diesem Lehrbetrieb erschwert wird. Andererseits muss gesagt werden, dass eine solche Rekrutierungspraxis für viele ausländische Jugendliche gerade auch eine Chance darstellt: Sie erhalten dank persönlicher Beziehungen Zugang zu diesem Betrieb. In jedem Fall sollen die Betriebe die Folgen solcher Rekrutierungspraxis im je spezifischen Kontext ihres Betriebs kritisch hinterfragen.

Als Stolperstein können sich auch die *Eignungstests* erweisen, die bei der Vergabe von Lehrstellen angewandt werden. Solche Eignungstests, seien es standardisierte oder betriebseigene, werden in zahlreichen Berufen und Betrieben eingesetzt. In der Regel ist das Schulwissen – insbesondere Mathematik und Sprachen – ein wichtiger Bestandteil dieser Tests. Besonders für Jugendliche, welche die obligatorische Schule nicht oder nur teilweise in der Schweiz absolviert haben, können solche Eignungstests eine grosse Hürde darstellen. Mangelnde Sprachkenntnisse können dabei zu einer doppelten Benachteiligung führen. Einerseits direkt im Hinblick auf die Bewertung der Sprachkompetenz, andererseits auch indirekt in der Beurteilung weiterer Fähigkeiten. So setzen häufig Mathematikaufgaben sehr gute Kenntnisse der Sprache voraus, in der sie abgefasst sind. Insbesondere aber prüfen die Tests vielfach vorhandenes Wissen und nicht das Lernpotenzial der Bewerbenden.

Aber nicht nur die Eignungstests sondern auch Vorurteile, die im Betrieb bestehen, führen dazu, dass ausländische Jugendliche grössere Schwierigkeiten bei der Lehrstellensuche haben. Ihr Handicap ist die Hautfarbe, die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe oder allein der fremdländisch klingende Name. Wenn in einem Betrieb klare *Richtlinien über die relevanten Qualifikationen* fehlen, die bei der Anstellung der Auszubildenden anzuwenden sind, besteht Raum für Vorurteile.

Im Weiteren bestehen in Betrieben auch *Tabubereiche*, in die bestimmte Gruppen von Jugendlichen von vornherein keinen Zugang erhalten. Diese Erfahrung machen zum Beispiel dunkelhäutige Jugendliche, die sich für eine Verkaufslehre bewerben.

Bezüglich der *gewählten Berufsfelder* bestehen grosse Unterschiede zwischen den Lehrlingen unterschiedlicher Nationalitäten (vgl. EDK 2000). Imdorf spricht in diesem Zusammenhang von «herkunftstypischen Berufen» (Imdorf 2001, 264). Die Gründe für diese herkunftsspezifische Berufsfindung sind künftig näher zu untersuchen. Es stellt sich die Frage, ob diese Unterschiede eher auf die Präferenzen und die traditionellen Vorstellungen der Jugendlichen zurück gehen oder ob sie in einem segmentierten Berufsbildungsmarkt liegen, der Ausbildungsplätze nach den Kriterien Schulerfolg, Nationalität und Geschlecht zuweist.

Überdurchschnittlich viele ausländische Jugendliche wählen die Berufsbildungsform der *Anlehre*, die Ende der 1970er Jahre für vornehmlich praktisch begabte Jugendliche eingeführt wurde. Die Anlehre in ihrer bisherigen Form ist das niederschwelligste Angebot auf der Sekundarstufe II und verspricht wenig Erfolg im Hinblick auf berufliche Aufstiegs- und Weiterbildungschancen. Während bisherige Erklärungen für das Schulversagen von Migrantinnen und Migranten hauptsächlich von der Analyse statistischer Daten oder von der Einstellung der Familien der Jugendlichen ausgingen, untersucht eine Studie im Rahmen des NFP 43 «Bildung und Beschäftigung» (Stieger 2001, 2003) die starke Vertretung ausländischer Jugendlicher in einer Anlehre nun aus einer anderen Perspektive. Die Untersuchung will die unterschiedlichen Perspektiven der Adoleszenten selber beschreiben: Aufgrund welcher Kriterien erfolgt die Wahl der Berufsausbildung und wie wird diese von den jeweiligen Akteuren gedeutet? Denn sollten nicht ausschliesslich fehlende Ressourcen im kognitiven Bereich die Berufsbildungschancen bestimmen, sondern ebenso die besonderen Probleme der Adoleszenz, der Migration oder der Geschlechterzugehörigkeit, müssen diese spezifischen Ursachen erkannt werden, wenn adäquate Bildungsangebote für junge Migrantinnen und Migranten entwickelt werden sollen. Aus einer ersten Darstellung der Resultate geht etwa hervor, dass der Besuch einer Anlehre, obwohl er im Hinblick auf die weiteren beruflichen Perspektiven problematisch ist, aus der Sicht der Befragten auch positiv gewertet wird, also bedeutend ambivalenter beurteilt wird (vgl. Stieger 2003). Die Sichtweisen der Adoleszenten und die daraus entwickelten Strategien sind auch unter den sozial benachteiligten «auslän-

¹⁹ «Lehrlingsselektion in kleinen und mittleren Betrieben – Integration und Ausschluss beim Übergang von der Schule in die Berufslehre». Projekt Nr. 69088, eingereicht von Urs Häberlin (Universität Freiburg).

dischen» Jugendlichen unterschiedlich. Die Differenzen weisen deutlich darauf hin, dass die bestehende Klassifizierung aufgrund nationalstaatlicher Zugehörigkeit hinterfragt werden muss.

Ausländische Jugendliche sind schliesslich auch *am Ausbildungsplatz* mit Schwierigkeiten und Diskriminierung konfrontiert, wie das Beispiel von B.K. aus Kosovo illustriert. Der 19-Jährige, der seit neun Jahren in der Schweiz lebt, wurde arbeitslos, weil er seine Lehre als Metallbauschlosser abbrach.

«Die Arbeit gefiel mir sehr. Dort waren aber Skinheads angestellt, da dachte ich, lieber aufhören, als Probleme bekommen. Danach habe ich keine Lehrstelle mehr gefunden.» (Stergiou 2000, 40)

Das Beispiel illustriert, dass eine erfolgreiche Integration von ausländischen Jugendlichen (und Erwachsenen) auch von Massnahmen begleitet werden muss, die rassistische Übergriffe verhindern und ein Klima schaffen, in dem auch antizipierte Diskriminierung oder antizipierter Rassismus nicht aufkommt.

3.3.2 Der Übergang von der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit in die Berufstätigkeit

Wenn es um den Übergang von der Arbeitslosigkeit in die Erwerbstätigkeit geht, sind insbesondere die Bereiche angesprochen, in denen die aktive Arbeitsmarktpolitik der Arbeitslosenversicherung (ALV) ansetzt: bei der Arbeitsvermittlung, der Ausbildung, Weiterbildung und Umschulung sowie der vorübergehenden Beschäftigung. Wer Leistungen der Arbeitslosenversicherung geltend machen will, muss bereit sein, sich an einer arbeitsmarktlichen Massnahme zu beteiligen.²⁰ Die in Artikel 59 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) aufgeführten Voraussetzungen für die Beteiligung an den Massnahmen gelten grundsätzlich für alle Versicherten, unabhängig von ihrer Nationalität. Bei Versicherten ausländischer Herkunft können sich indes Einschränkungen aufgrund der Art der Aufenthaltsbewilligung ergeben (vgl. seco 2000). Da nicht alle Bewilligungen zu einer uneingeschränkten Ausübung einer Erwerbstätigkeit in allen Branchen berechtigen, wird auch die Teilnahme an arbeitsmarktlichen Massnahmen entsprechend eingeschränkt. Für Personen mit einer Jahresaufenthaltsbewilligung stehen beispielsweise die Programme zur Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit nicht offen, da

eine B-Bewilligung in der Regel nicht zur Ausübung einer selbständigen Erwerbstätigkeit berechtigt. Entsprechende Einschränkungen ergeben sich auch für Personen aus dem Asylbereich. Asylsuchende, die bereits eine unselbständige Erwerbstätigkeit ausgeübt haben, gelten grundsätzlich in den ihnen offen stehenden Bereichen als vermittlungsfähig und können an den arbeitsmarktlichen Massnahmen teilnehmen.

Weitere Einschränkungen ergeben sich aus der Rechtsprechung des Eidgenössischen Versicherungsgerichts (EVG), wonach die Grundausbildung und berufliche Besserstellung nicht Sache der Arbeitslosenversicherung ist. Dies betrifft insbesondere Versicherte ausländischer Herkunft, deren Asylgesuch gutgeheissen wurde. Sie können keinen Anspruch auf eine Wiedereingliederung in den in ihrem Heimatland ursprünglich erlernten Beruf erheben. Weiter bestehen für Versicherte ausländischer Herkunft Einschränkungen in Bezug auf die Teilnahme an Sprachkursen. Gemäss der Rechtsprechung des EVG darf die Arbeitslosenversicherung den Erwerb der Sprache im jeweiligen Sprachraum nur auf niedrigem Niveau und für eine begrenzte Dauer finanzieren.

An dieser Stelle sei kurz die Frage der *selbständigen Erwerbstätigkeit* von Migrantinnen und Migranten angesprochen. Im Zuge des Strukturwandels der Arbeitswelt und des hohen Anteils an arbeitslosen Personen ausländischer Herkunft wird vermehrt postuliert, dass die Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit und die damit verbundene Schaffung neuer Arbeitsplätze einen wichtigen Beitrag zur Integration leisten kann. Es ist indes auch zu bedenken, dass die Gründung eines Unternehmens mit negativen Wirkungen in Bezug auf die Integration der Personen und ihr Umfeld verbunden sein kann, ist doch der Schritt in die Selbständigkeit auch immer mit ökonomischen Risiken verbunden. In der Schweiz ist wenig bekannt über die Unternehmen von Personen ausländischer Herkunft und die Rolle, die sie für die Integration von Migranten und Migrantinnen und ihre Gemeinschaften spielen. Diese Forschungslücke soll durch eine Studie im Rahmen des NFP 51 «Integration und Ausschluss» geschlossen werden.²¹ Darin soll untersucht werden, inwiefern Unternehmen, die von Personen ausländischer Herkunft gegründet werden, Integrations- bzw. Ausschlussprozesse von Migranten und Migrantinnen fördern oder behindern. Erstens sollen die Gründe, die zur Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit führen, analysiert werden. Denn es stellt sich die Frage,

²⁰ Vgl. Bundesgesetz vom 25. Juni 1982 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz, AVIG). Das AVIG wurde 1995 einer grundlegenden Revision unterzogen. Zwei Kernpunkte des 1996 in Kraft getretenen revidierten Gesetzes sind die Intensivierung des Einsatzes von arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) und die Einrichtung von Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV). Das AVIG wurde 2002 erneut einer Revision unterzogen, die per 1. Juli 2003 wirksam wurde.

²¹ «Der Weg zur Integration? Die Rolle der selbständigen Erwerbstätigkeit von Migrantinnen und Migranten in der Schweiz». Projekt Nr. 69098, eingereicht von Christian Suter (ETH Zürich/Universität Neuenburg) unter Mitarbeit von Renate Schubert (ETH Zürich), Anne Juhasz (Universität Neuenburg/Zürich) und Raphaela Hettlage (ETH Zürich).

ob Ausschlussmechanismen (ökonomische, institutionelle) dazu führen oder ob es sich dabei um einen Ausdruck sozialer Integration handelt. Zweitens sollen die Folgen untersucht werden, die sich aus der Unternehmensgründung für die Betroffenen und ihr Umfeld ergeben. Dabei ist von Interesse, ob sich aus der Unternehmensgründung Integrationsprozesse ergeben können und wie diese verlaufen. Von der Studie sind Erkenntnisse zu erwarten, die auch im Hinblick auf die Programme zur Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit im Rahmen des AVIG zu berücksichtigen sein werden.

Neben der Arbeitslosenversicherung verfolgt auch die *Sozialhilfe* das Ziel der beruflichen und sozialen Integration. Das Sozialhilfesystem der Schweiz befindet sich zur Zeit in einem Umbruch. Künftig soll der Integrationsauftrag der Sozialhilfe effizienter erfüllt werden und die knapper werdenden Mittel sollen verstärkt den in beruflich und sozialer Hinsicht integrationswilligen und integrationsfähigen Personen zukommen. Die Segmentierung in integrierbare und nichtintegrierbare Sozialhilfeempfängerinnen und -empfänger wird aktuell in einer Studie im Rahmen des NFP 51 untersucht.²² Von der Studie kann erwartet werden, dass sie den Nachweis von Segmentierungspraktiken in der Sozialhilfe erbringt und ihre Auswirkungen auf die betroffenen Klientinnen und Klienten aufzeigt. Es wird interessant sein, die Resultate im Hinblick auf die Bedeutung der Faktoren Nationalität und Herkunft näher zu beleuchten. Der Schlussbericht ist im Frühjahr 2006 zu erwarten.

Aus dem NFP 51 ist eine weitere Studie²³ zu erwarten, die gewisse Hinweise zur Bedeutung der Faktoren Nationalität und Herkunft in Bezug auf die Chancen einer nachhaltigen Integration in die Arbeitswelt geben kann. Die Studie an der Universität Bern untersucht u.a. die individuellen Auswirkungen prekärer Erwerbsarbeit auf Personen, die im Grenzbereich zwischen Integration und Ausschluss stehen, das heisst, die immer wieder Leistungen der Arbeitslosenversicherung beziehen, nicht aber ausgesteuert werden, da sie ausreichend erwerbstätig sind, um die Rahmenfrist für den Leistungsbezug zu erneuern.

Die Leistungsfähigkeit des Systems der sozialen Sicherheit hinsichtlich der Integration von Ausländerinnen und Ausländern wird in einer Studie²⁴ des Büro BASS im Rahmen des NFP 51 untersucht. Besondere Aufmerksamkeit gilt dabei den Sozialversicherungszweigen, die ne-

ben passiven Massnahmen (z.B. Geldzahlungen) auch aktive Massnahmen (z.B. Beratungen, Umschulungen etc.) einsetzen, wie dies bei der Arbeitslosenversicherung (ALV) oder der Invalidenversicherung (IV) der Fall ist und die zur (Re-)Integration ins Erwerbsleben beitragen sollen. In der Studie wird u.a. danach gefragt, wie Ausländerinnen und Ausländern der Zugang zu den Sozialversicherungen gewährt wird und inwiefern sie durch die Regelungen im Sozialversicherungsbereich indirekt diskriminiert werden und dadurch die integrative Funktion der Sozialversicherungen beeinträchtigt wird. Analysiert wird auch, welche Erwartungen Ausländerinnen und Ausländer an die Sozialversicherungen haben und ob sie aus ihrer Sicht integrativ wirken.

Im Folgenden gehen wir auf die Probleme und Chancen ein, die für Arbeitssuchende ausländischer Herkunft bei der Vermittlung von Arbeit und bezüglich der Bildungs- und Beschäftigungsprogramme im Rahmen des AVIG bestehen können.

3.3.2.1 Stellenvermittlung

Bei der Stellenvermittlung handelt es sich um einen sensiblen Bereich im Übergang zum Arbeitsmarkt. Wenn staatliche oder private Stellenvermittlungsbüros, zum Teil auf Druck der Arbeitgeber, von den Stellensuchenden Merkmale erfassen, die nicht stellenrelevant sind, bewirkt dies eine Diskriminierung im Zugang zum Arbeitsmarkt (vgl. Egger/Bauer/Künzi 2003). Folgende zwei Beispiele dokumentieren die Problematik:

Arbeitgeber bekunden gegenüber dem Arbeitsamt, dass sie keine Leute aus der Türkei oder dem ehemaligen Jugoslawien als Stellenbewerber wünschen. Dieses übernimmt die Ausgrenzung und kennzeichnet auf seiner Liste der offenen Stellen jene Ausschreibungen, die mit dieser Auflage verbunden sind (Angst 2001, 58).

Ein regionales Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) der Stadt Zürich schreibt eine Stelle im Gastgewerbe aus. Dies mit dem Hinweis, dass eine Weitervermittlung von Stellensuchenden aus dem Balkan diesmal leider nicht möglich ist (Sambuc 2001, 9).

Im Rahmen der Evaluation des Vollzugs des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) unter der Federführung des Staatssekretariats für Wirtschaft (seco) wurde auch die Qualität der Regionalen Arbeitsvermittlungs-

²² «Sozialhilfe in der Schweiz: Integration und Ausschluss durch Segmentierung von Klienten und Klientinnen». Projekt Nr. 69197, eingereicht durch Ueli Mäder (Universität Freiburg).

²³ «Neue Formen gesellschaftlicher Arbeitsteilung in der Schweiz? Eine soziologische Studie zur Beziehung zwischen sozialer Identität und dem Wandel in der Arbeitswelt». Projekt Nr. 69076, eingereicht von Chantal Magnin (Universität Bern).

²⁴ «Die Möglichkeiten der Sozialen Sicherheit bei der Integration von Ausländerinnen und Ausländern». Projekt Nr. 69220, eingereicht durch Stefan Spycher (Büro BASS).

Tabelle 6: Qualitative Umfrage der EKA bei Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV)

	Ja	Nein	Antworten total
Integrations- und Sprachkurse*			
Angebot von speziellen Integrations- oder Sprachkursen	10	0	10
Werden diese Angebote als genügend erachtet?	7	3	10
Zielgruppenspezifische Berufsberatung			
Spezielle Merkblätter für Ausländer/innen	4	6	10
Spezialisierung des Beratungspersonals auf bestimmte Migrantengruppen	3	7	10
Arbeit mit Mediatoren/Mediatorinnen	3	7	10
Weitere Angebote im Bereich Berufsberatung		Organisation von BIZ-Tag	
Massnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung			
Sensibilisierung der RAV-Mitarbeitenden	9	1	10
Spezielle Verhaltensrichtlinien («Codes of Practice»)	3	7	10
Einschätzung des Angebots generell**			
Werden die Angebote insgesamt als genügend erachtet?	4	6	10

Quelle: Sekretariat EKA

Basis: Zufällig ausgewählte RAV in den Kantonen AI, BE, BS, FR, GE, GL, GR, SO, VS und ZH.

* Kommentare: Angeboten werden v.a. Sprachkurse (inkl. Alphabetisierungskurse). Meist werden dabei auch praktische Dinge aus dem Alltag vermittelt (z.B. Bahntickets lösen). Die RAV bieten nicht alle selbst Kurse an, vermitteln aber Kursplätze bei privaten Anbietern. Als ungenügend wird das Angebot im niederschweligen Bereich bewertet.

** Kommentare: Bei Angeboten für Leute mit wenig Deutschkenntnissen wird Handlungsbedarf gesehen. Mehr Geld sollte für ÜbersetzerInnen zur Verfügung gestellt werden. Andere PartnerInnen (Gewerkschaften, Unternehmen) sollten aktiver werden. Grundsätzlich sollten mehr Stellen geschaffen werden.

zentren (RAV) untersucht. Aus den Studien ergeben sich vereinzelt Hinweise zur Situation von Stellensuchenden ausländischer Herkunft im Kontakt mit den RAV. Die Untersuchung von Hunold (1998) zeigt deskriptiv Unterschiede zwischen in- und ausländischen Stellensuchenden auf, was die Nutzung und Beurteilung des Beratungsangebotes der RAV betrifft. So nehmen registrierte Arbeitssuchende ausländischer Herkunft häufiger Beratungsgespräche in Anspruch als Schweizer Arbeitslose. Dies kann jedoch damit erklärt werden, dass Personen mit geringerer Qualifikation und Bildung generell eine intensivere Betreuung benötigen. Die Befragung von Stellensuchenden ergab weiter, dass die Erstgespräche mit Ausländerinnen und Ausländern von kürzerer Dauer waren (wie generell solche, die mit tiefer qualifizierten Personen geführt werden). Bei einer überwiegend positiven Beurteilung äusserten sich Stellensuchende mit einer Niederlassungsbewilligung etwas kritischer zu den Personalberaterinnen und -beratern als die Vergleichsgruppe. Als Gründe wurden mangelnde Kompetenz, ungenügende psychische Unterstützung und unzulängliches Verständnis für die persönlichen Anliegen genannt.

Es kann angenommen werden, dass für Ausländerinnen und Ausländer spezifische Barrieren im Kontakt mit den RAV bestehen können, die sich negativ auf die Wirksamkeit der Leistungen der RAV auswirken. Dies kann die

Sprache sein, das Misstrauen gegenüber staatlichen Stellen oder das mangelnde Vertrauen in die interkulturellen Verständigungsmöglichkeiten. Spezifische Probleme bestehen auch für neu in die Schweiz zugezogene oder bildungsferne Stellensuchende. Mit welchen Massnahmen die öffentlichen Stellenvermittlungszentren auf diese Probleme und die sich daraus ergebenden spezifischen Bedürfnisse der Arbeitssuchenden mit Migrationshintergrund reagieren, ist nicht systematisch dokumentiert. Das Sekretariat der EKA hat aus diesem Grund im Sommer 2003 eine nichtrepräsentative Umfrage zu zielgruppenspezifischen Angeboten der RAV durchgeführt. Von den gesamtschweizerisch zur Zeit bestehenden 121 RAV wurden zehn zufällig ausgewählte Stellen in zehn Kantonen der Deutsch- und Westschweiz befragt.

Die Ergebnisse der qualitativen Umfrage (Tabelle 6) können in keinem Fall generalisiert werden. Sie können jedoch dazu beitragen, die Diskussion über die Chancen und Probleme von Arbeitslosen ausländischer Herkunft im Bereich der Arbeitsvermittlung zu fördern. So ist beispielsweise bemerkenswert, dass neun von zehn Stellen der Gefahr der Diskriminierung von Stellensuchenden mit Migrationshintergrund mit sehr weichen Massnahmen begegnen (Sensibilisierung der Mitarbeitenden), jedoch nur drei davon über Richtlinien verfügen, welche das Personal zu nichtdiskriminierendem Verhalten anleiten.

3.3.2.2 Bildungs- und Beschäftigungsprogramme

Bei den aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen kann zwischen Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen unterschieden werden.²⁵ Im breiten Spektrum der Bildungsmassnahmen werden folgende Programme und Kurse angeboten²⁶ (vgl. Frölich/Lechner/Steiger 2002):

- **BASISPROGRAMME** sollen den Umgang mit der Erwerbslosigkeit und die Stellensuche erleichtern. Die Kurse sind von eher kurzer Dauer und werden in der Regel in einer frühen Phase der Arbeitslosigkeit besucht. Sie vermitteln hauptsächlich Basiskenntnisse für die Stellensuche, so z.B. das Erstellen von Bewerbungsdossiers oder das Führen von Bewerbungsgesprächen. Vielfach wird von den Kantonen ein einziges Basisprogramm angeboten, das nach verschiedenen Qualifikationsstufen variiert und in verschiedenen Migrationssprachen angeboten wird.
- **PERSÖNLICHKEITSORIENTIERTE KURSE** richten sich an Personen, die aufgrund ihrer Persönlichkeit oder fehlender beruflicher Qualifikationen schwierig vermittelbar sind. Sie wenden sich ausserdem an Personen, die eine intensive Betreuung zur Entwicklung einer Bewerbungsstrategie benötigen.
- **KURSE ZUM ERWERB VON GRUNDQUALIFIKATIONEN** sind primär für bildungsungewohnte Stellensuchende gedacht. Häufig handelt es sich hier um Kurse, bei denen das Erlernen der Ortssprache im Zentrum steht, und die darum vor allem von Stellensuchenden ausländischer Herkunft besucht werden. Das Angebot reicht von Alphabetisierungskursen hin zu Sprachtraining im Arbeitsumfeld. Zum Teil vermitteln die Kurse auch fachliche Kenntnisse und berufliche Grundqualifikationen.
- **SPRACHKURSE.** Darunter fallen in erster Linie Kursangebote zum Erlernen und Vertiefen der Ortssprache. Weiter werden entsprechend dem Berufsumfeld der Stellensuchenden Fremdsprachenkurse vermittelt.
- **INFORMATIKKURSE.** Hierbei handelt es sich einerseits um allgemeine Grund- und Aufbaukurse zu den gängigen Informatikanwendungen wie auch um fachspezifische Kurse, die als berufsspezifische Weiterbildung betrachtet werden können.
- **BERUFSSPEZIFISCHE AUS-, WEITERBILDUNGS- UND UMSCHULUNGSPROGRAMME.** In diesem Bereich gibt es ein breites Spektrum von Massnahmen. Einerseits bestehen Programme, welche den Stellensuchenden ermöglichen sollen, ohne Vorkenntnisse oder als Hilfskraft in ein berufliches Feld (z.B. Gastgewerbe, Gesundheitsbereich etc.) einzusteigen. Daneben dienen die Massnahmen der beruflichen Weiterbildung und Qualifizierung im angestammten Berufsumfeld.
- **KURSE ZUR SELBSTÄNDIGEN ERWERBSTÄTIGKEIT** sollen die Vorbereitung zur Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit unterstützen. Neben den Bildungsmassnahmen stehen den Stellensuchenden Beschäftigungsmassnahmen offen. Als solche gelten sowohl Programme zur vorübergehenden Beschäftigung als auch berufsorientierte Praktika (vgl. Frölich/Lechner/Steiger 2002).
- **PROGRAMME ZUR VORÜBERGEHENDEN BESCHÄFTIGUNG («BESCHÄFTIGUNGSPROGRAMME»)** dauern in der Regel drei bis sechs Monate und werden vorwiegend im öffentlichen Sektor und bei privaten Nicht-Profit-Organisationen angeboten. Sie dienen weniger der Aus- oder Weiterbildung der Teilnehmenden, sondern wollen primär die (Re-)Integrationsfähigkeit in die Erwerbstätigkeit fördern. Bei den angebotenen Beschäftigungsplätzen handelt es sich einerseits um individuelle Einsatzplätze in einem gewöhnlichen Arbeitsumfeld (z.B. einer Verwaltung, einer gemeinnützigen Organisation), andererseits um kollektive Einsatzplätze, die speziell zur Beschäftigung von arbeitslosen Personen geschaffen wurden (z.B. Werkstätten, Recyclingstätten etc.).
- **BERUFSPRAKTIKA** richten sich in erster Linie an jüngere Personen ohne Berufserfahrung auf dem Schweizer Arbeitsmarkt und sollen helfen, Kontakte zur Arbeitswelt aufzubauen.

Wie weiter vorne erwähnt (siehe 3.3.2), können sich für Stellensuchende ausländischer Herkunft abhängig von ihrem Aufenthaltsstatus gewisse Einschränkungen in Bezug auf die Teilnahme an Beschäftigungsprogrammen ergeben. Darüber hinaus stellt sich die Frage, in welcher Art und mit welchem Erfolg die arbeitsmarktlichen Massnahmen zur (Re-)Integration von Stellensuchenden ausländischer Herkunft in den Arbeitsmarkt beitragen.

²⁵ Die aktive Arbeitsmarktpolitik kennt weitere Massnahmen und Instrumente, welche nicht i.e.S. als aktive arbeitsmarktliche Massnahme gelten, so der Zwischenverdienst, Subventionen für gefundene Dauerarbeitsstellen oder Massnahmen zur Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit.

²⁶ Die Einteilung des Staatssekretariats für Wirtschaft (seco) differenziert zwischen 16 unterschiedlichen Angeboten im Bereich der Bildungsmassnahmen. Diese lassen sich wiederum in unterschiedlicher Weise gruppieren. Wir wählen für die Darstellung der Massnahmen eine eigene Kategorisierung.

Seit 1998 wird der Vollzug des AVIG im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (seco) systematisch evaluiert.²⁷ Die Studien im Rahmen des ersten Evaluationsprogramms haben in erster Linie die Gesamtwirkung der unterschiedlichen arbeitsmarktlichen Massnahmen untersucht. Vereinzelt lassen die Studien Rückschlüsse auf herkunftsspezifische Muster der Beteiligung an den Massnahmen zu und enthalten eine Einschätzung zur Wirksamkeit der arbeitsmarktlichen Massnahmen bei Stellensuchenden ausländischer Herkunft (z.B. Lalive d'Épinay/Zweimüller 2000; Gerfin/Lechner 2000; Martinovits-Wiesendanger/Ganzaroli 2000).²⁸

Dass zwischen in- und ausländischen Arbeitssuchenden zahlreiche Unterschiede bestehen, was die Teilnahme an arbeitsmarktlichen Massnahmen betrifft, liegt auf der Hand. Die Teilnahme an einer Massnahme ist abhängig vom Qualifikationsprofil der Arbeitssuchenden und dieses unterscheidet sich pauschal betrachtet zwischen in- und ausländischen Arbeitslosen. So ist es wenig erstaunlich, dass Ausländerinnen und Ausländer im Bereich der Bildungsmassnahmen überdurchschnittlich häufig Sprachkurse besuchen, umgekehrt aber in Informatikkursen untervertreten sind (wie generell tiefer qualifizierte Personen in Informatikkursen untervertreten sind). Interessanter ist indes die Frage, wie sich die Teilnahme an den arbeitsmarktlichen Massnahmen auf die Beendigung der Arbeitslosigkeit bei ausländischen Stellensuchenden auswirkt. Dies einerseits im Vergleich mit ausländischen Stellensuchenden, die nicht an der Massnahme teilnehmen, andererseits im Vergleich mit gleich qualifizierten inländischen Stellensuchenden, die ebenfalls an der Massnahme teilnehmen. Lalive d'Épinay/Zweimüller (2000) haben den Einfluss der arbeitsmarktlichen Massnahmen sowie der Anspruchsregeln auf Arbeitslosenentschädigung auf die Dauer der Arbeitslosigkeit untersucht. Sie haben u.a. festgestellt, dass gelernte ausländische Arbeitskräfte zwar signifikant höhere Chancen haben, eine Stelle zu finden als un- oder angelernte Stellensuchende ausländischer Herkunft. Der Vorsprung, der sich aus der höheren Qualifikation ergibt, ist bei ausländischen Arbeitskräften indes geringer als bei Schweizerinnen und Schweizern. Dies lässt

darauf schliessen, dass ausländische Arbeitskräfte ihre erworbenen Qualifikationen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt aufgrund anderer Hindernisse schlechter umsetzen können als einheimische Arbeitskräfte. Oder auch, dass sie in Bereichen des Arbeitsmarktes tätig sind, in denen berufliche Qualifikation eine geringere Rolle spielt. So hat sich bei den ausländischen Frauen gezeigt, dass zwischen ungelerten und gelernten Arbeitssuchenden gar kein signifikanter Unterschied bezüglich der Jobchancen besteht.

Interessante Resultate ergeben sich bezüglich der Wirkung der unterschiedlichen arbeitsmarktlichen Massnahmen bei Ausländerinnen und Ausländern. Zum Teil lassen sich Wirkungen beobachten, die in eine andere als die erwartete Richtung gehen. Lalive d'Épinay/Zweimüller (2000) stellen beispielsweise fest, dass ausländische Männer, die einen Basiskurs bzw. einen Sprachkurs besuchen, nach Beendigung der Massnahme geringere Jobchancen haben als Ausländer, die nicht daran teilnehmen. Derselbe Sachverhalt zeigt sich betreffend der Sprachkurse, schwach signifikant, auch bei ausländischen Frauen.²⁹ Die Autoren der Studie sehen eine mögliche Erklärung für diesen Sachverhalt in der Stigmatisierung. Demnach würde die Teilnahme an der arbeitsmarktlichen Massnahme als negatives Signal interpretiert. Anders als bei den Bildungsprogrammen wirkt sich die Teilnahme an einem Beschäftigungsprogramm sowohl bei ausländischen Frauen als auch bei Männern nach der Beendigung stark positiv auf die Chance aus, der Arbeitslosigkeit zu entkommen.³⁰

Die Wirkungen der arbeitsmarktlichen Massnahmen wurden im Rahmen einer ökonomischen Analyse untersucht. Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu beachten, dass sich die beobachteten Wirkungen zum einen auf die Massnahme selbst zurückführen lassen. Sie können aber auch mit weiteren Faktoren zusammenhängen, die in der ökonomischen Analyse entweder nicht berücksichtigt werden oder nicht berücksichtigt werden können (z.B. die Motivation der Stellensuchenden, ihr soziales Netzwerk, die Qualität der Auswahl der geeigneten Massnahmen durch die RAV³¹ etc.). Um die

²⁷ Im Rahmen eines ersten grossangelegten gesamtschweizerischen Evaluationsprogramms wurde 1989 und 1999 die Effektivität der arbeitsmarktlichen Massnahmen untersucht. Die Evaluationsberichte wurden in der Studienreihe «seco publikationen, Arbeitsmarktpolitik» veröffentlicht. Zwischenzeitlich wurden weitere Evaluationen durchgeführt, welche auf den Ergebnissen der ersten Evaluationsrunde aufbauen (u.a. Frölich/Lechner/Steiger 2002; CGEY 2000).

²⁸ Die Wirkung der arbeitsmarktlichen Massnahmen wurde im Hinblick auf Stellensuchenden ausländischer Herkunft nicht systematisch evaluiert. Eine vertiefte Sekundärauswertung des bestehenden Materials aus den Evaluationsstudien könnte interessante Hinweise zu Problemen und Chancen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für ausländische Stellensuchende geben.

²⁹ Bei Schweizerinnen und Schweizern bewirkt der Besuch eines Basiskurses bzw. eines Sprachkurses keine signifikante Veränderung der Jobchancen gegenüber Arbeitssuchenden, welche keinen Basis- bzw. Sprachkurs besuchen.

³⁰ Bei den Schweizer Teilnehmern und Teilnehmerinnen zeigen die Beschäftigungsprogramme zwar auch eine positive Wirkung, allerdings eine nicht bzw. schwach signifikante.

³¹ Zur Frage, wie die Zuweisung zu den geeigneten arbeitsmarktlichen Massnahmen und damit die Wirkung der Massnahmen verbessert werden kann, hat das seco eine Studie in Auftrag gegeben. Darin wird die Möglichkeit eines statistischen Systems zur Unterstützung des Auswahlprozesses geprüft. Frölich/Lechner/Steiger (2001) zeigen auf, dass die zum Teil unbefriedigende Wirkung der arbeitsmarktlichen Massnahmen nicht auf die Massnahmen an sich zurückzuführen sind, sondern zum Teil auf die nicht optimale Zuweisung der Stellensuchenden zu den Massnahmen. Mittels der «statistisch assistierten Programmselektion» (SAPS) sollen die Arbeitsmarktchancen für die stellensuchende Person bei einer Teilnahme an den unterschiedlichen Massnahmen geschätzt und geeignete bzw. nicht geeignete Massnahmen ausgewiesen werden. Bei der Berechnung der Prognosen wird auf Charakteristiken abgestellt, welche die Stellung der Person auf dem Arbeitsmarkt beschreiben, darunter Faktoren wie Aufenthaltsstatus oder Sprache.

spezifischen Probleme und Chancen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Bezug auf Arbeitsuchende ausländischer Herkunft detailliert aufzuzeigen, ist eine Vertiefung der bestehenden Untersuchungen notwendig.

3.4 Problemfelder «auf dem Markt»

Eine wichtige Bedeutung kommt den Mechanismen von Integration und Ausschluss «auf dem Arbeitsmarkt» selbst zu. Kritisch zu beleuchten ist in einem ersten Schritt insbesondere die Anstellungs- und Beförderungspraxis in den Betrieben. Der Zugang zu Stellen und die Möglichkeit, intern aufzusteigen, werden ihrerseits von den Weiterbildungsmöglichkeiten stark beeinflusst.

3.4.1 Anstellung

Ausschlaggebend für eine Anstellungsentscheid muss in der Regel die individuelle Qualifikation der Bewerbenden sein. Mangelnde Ausbildung, Berufserfahrung, Sprachkompetenz wirkt sich daher negativ auf die Chancen einer Anstellung aus. Auch ein unsicherer Aufenthaltsstatus wirkt erschwerend. Hinzu kommen Mechanismen der Selbstbeschränkungen durch die ausländischen Stellensuchenden selbst. Neben diesen Faktoren verbaut Diskriminierung bestimmten Gruppen den Zugang zum Arbeitsmarkt (vgl. Egger/Bauer/Künzi 2003; FRB 2003). Studien für das Ausland belegen, dass das Ausmass von Diskriminierung im Zugang zum Arbeitsmarkt beträchtlich ist (vgl. Zegers de Beijl 2000). Die von der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) standardisierten sogenannten «direkten Diskriminierungs-Tests» ergaben für die untersuchten europäischen Staaten, dass im Schnitt in einem von drei Anstellungsverfahren diskriminiert wird. Für die Schweiz wurde eine vergleichbare Studie, die sich am Vorgehen der IAO orientiert, vom Schweizerischen Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien erarbeitet (vgl. Fibbi/Kaya/Piguet 2001). Die Studie geht der Frage nach, welchen Schwierigkeiten junge Erwerbstätige ausländischer Herkunft auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt begegnen und ob diese Schwierigkeiten ausschliesslich der ausländischen Herkunft zuzuschreiben sind. Sie wird auf die Frage antworten, ob Chancengleichheit im Zugang zur Schul- und Berufsausbildung ausreicht, um Gleichheit auf dem Arbeitsmarkt sicher zu stellen und ob die schulischen Leistungen der jungen Migrantinnen und Migranten vom Arbeitsmarkt auch gewürdigt werden. Dabei will die Studie nicht nur allfällige Diskriminierung durch den Arbeitsmarkt aufdecken, sondern auch zeigen, ob eine solche von der Wirtschaftsbranche, der Grösse eines Betriebes, der Region, u.a.m. abhängt. Die Resultate der Studie werden im Herbst 2003, u.a. an der Jahrestagung der EKA, vorgestellt.

Bereits die Verfahren der *Personalsuche* können indirekt diskriminierend wirken, und oftmals sind sich die Betriebe dessen nicht bewusst. Wenn Stellen ohne Ausschreibung mit Personen aus dem Familien- und Freundeskreis der bereits Beschäftigten besetzt werden, bewirkt dies, dass bestimmten Nationalitäten, die nicht schon im Betrieb arbeiten, der Zugang zu diesem Betrieb stark erschwert wird. Eine Befragung von jungen Erwachsenen der zweiten Generation italienischer und spanischer Herkunft hat ergeben, dass rund 3 von 10 Jugendlichen über persönliche Beziehungen oder mit Hilfe ihrer Eltern eine Anstellung erhalten, in etwa gleich viele, wie bei den einheimischen Jugendlichen (Bolzman/Fibbi/Vial 2003a). Mehr als die Hälfte kamen via Stellenausschreibung, Spontanbewerbung oder Stellenvermittlung zu ihrer Stelle. Die Autorinnen und Autoren der Studie ziehen daraus den Schluss, dass die Anstellung dieser Jugendlichen vermutlich nicht durch Diskriminierung behindert wird. Diese Schlussfolgerung darf indes nicht pauschalisiert werden, bezieht sich doch die Aussage auf zwei etablierte Gruppen von Migrantinnen und Migranten. Wie der Zugang zur Arbeitswelt für die Angehörigen der zweiten Generation der «neuen» Migrationsstaaten verläuft, wird erst noch zu untersuchen sein.

Ausschlussmechanismen bei der Anstellung spielen sich auf verschiedenen Stufen des *Bewerbungsverfahrens* ab. In den Untersuchungen der IAO wurden sie am häufigsten bereits beim Erstkontakt nachgewiesen. Stellensuchenden mit fremdländisch klingenden Namen wird etwa mitgeteilt, die Stelle sei bereits vergeben, obwohl dies nicht der Fall ist. Schliesslich kommt es auch bei der Bearbeitung der Bewerbungsdossiers, bei den Bewerbungsgesprächen und der Auswertung der Gespräche zum Ausschluss, wenn Kriterien angewandt werden, die nicht stellenrelevant sind.

3.4.2 Beförderung

Wie der Zugang zu Beschäftigung wird auch die Aufstiegsmobilität der Ausländerinnen und Ausländer durch ungenügende Ausbildung und Berufserfahrung, befristete Arbeits- und Aufenthaltsbewilligungen und durch Diskriminierung behindert. Beim Zugang zu Positionen innerhalb von Betrieben sind zum Teil ähnliche Diskriminierungsmuster zu beobachten wie bei der Anstellung. Ebenfalls ein selbstbeschränkendes Verhalten durch die Minderheiten kann bei der Beförderung eine wichtige Rolle spielen (vgl. Egger/Bauer/Künzi 2003; FRB 2003).

Gegenüber schweizerischen Arbeitnehmenden sind ausländische Arbeitskräfte – pauschal betrachtet – in beruflichen Positionen ohne leitende Aufgaben übervertreten, was Ausdruck ihrer geringeren beruflichen Mobilität

ist. Wie Flückiger/Ramirez (2003) gezeigt haben, ist ein grosser Teil dieser Ungleichheiten darauf zurückzuführen, dass die beiden Gruppen über unterschiedliche individuelle Qualifikationen, insbesondere Bildung und Berufserfahrung, verfügen.³² Auch bei gleichen individuellen Qualifikationen haben ausländische Arbeitskräfte jedoch geringere Chancen, eine höhere Position zu erreichen, wie etwa am Beispiel der Grenzgängerinnen und Grenzgänger gezeigt werden kann. Sie sind im Hinblick auf die individuellen Qualifikationen und kulturellen Merkmale weitgehend mit Schweizer Arbeitnehmenden vergleichbar und müssten demnach eine ähnliche hierarchische Stellung erreichen, was nicht der Fall ist. Wenn Grenzgängerinnen und Grenzgänger nach dem selben Muster befördert würden wie Schweizerinnen und Schweizer, so müssten 36 Prozent von ihnen in Positionen mit leitenden Aufgaben tätig sein, es sind aber nur 29 Prozent.

3.4.3 Kündigung

Nicht nur Barrieren beim Zugang zur Erwerbstätigkeit, auch eine Kündigung führt dazu, dass Arbeitskräfte von der Erwerbstätigkeit ausgeschlossen werden (vgl. Egger/Bauer/Künzi 2003; FRB 2003). Ausländische Arbeitskräfte können Opfer von diskriminierenden Kündigungen sein, wie folgende zwei Beispiele illustrieren:

Eine Westschweizer Firma kündigt drei Mitarbeitern schwarzer Hautfarbe die Stelle, mit dem Hinweis, dass in den Filialen, in denen schwarze Mitarbeiter tätig seien, Waren gestohlen worden seien (Geiser 2001, 4).

Einer Arbeitnehmerin im Kanton Thurgau wird gekündigt, weil sie dem in der Betriebsverordnung verankerten Verbot, ein Kopftuch zu tragen, nicht Folge leisten wollte (Geiser 2001, 4).

Der Schutz vor missbräuchlicher Kündigung wurde Ende der 1980er Jahre in der Schweiz wesentlich dadurch ausgebaut, dass die zulässigen Gründe für eine Kündigung eingeschränkt wurden. So ist eine Kündigung aufgrund persönlicher Eigenschaften, die weder einen Bezug zum Arbeitsverhältnis haben, noch das Betriebsklima wesentlich beeinträchtigen (so z.B. die ethnische Zugehörigkeit) missbräuchlich. Diesen Missbrauch nachzuweisen, ist jedoch häufig schwierig. So wurde im ersten Beispiel vor Gericht argumentiert, dass die Kündigung im Rahmen eines Personalabbaus ausgesprochen worden sei. Im zweiten Fall geraten die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR) in Konflikt mit den Bestimmungen der Betriebsordnung.

Ein weiteres Problem besteht darin, dass ausländische Arbeitskräfte häufig in vertraglich nicht abgesicherten Arbeitsverhältnissen tätig sind und demnach überhaupt keinen Kündigungsschutz verfügen.

3.4.3.1 Berufliche Weiterbildung und Nachholbildung

Benachteiligungen bei der beruflichen Weiterbildung begrenzen die Möglichkeit, das eigene Humankapital auszubauen, und beeinflussen die Chancen bei der Beförderung oder auf einen Stellenwechsel in negativer Weise. Mit andern Worten, sie schränken die Möglichkeiten der beruflichen Mobilität stark ein. Aus diesem Grund sind die Ungleichstellungen und Probleme, die bei der beruflichen Weiterbildung bestehen können, kritisch zu beleuchten.

Bei der beruflichen Weiterbildung müssen grundsätzlich zwei Formen unterschieden werden, die je eine unterschiedliche Zielsetzung verfolgen (Buchmann et al. 1999):

- **BERUFSORIENTIERTE WEITERBILDUNG.** Es handelt sich dabei um Weiterbildung im Sinne einer beruflichen Erstausbildung (nachgeholt Berufsausbildung), einer zusätzlichen Berufsausbildung (Umschulung) oder einer weiterführenden Berufsausbildung (höhere Berufsausbildung). Diese Weiterbildungen führen zu einem rechtlich anerkannten Berufsabschluss auf Sekundarstufe II oder Tertiärstufe und sind mit grossen finanziellen und zeitlichen Kosten verbunden.
- **QUALIFIKATIONSORIENTIERTE WEITERBILDUNG:** Dies sind Angebote wie Kurse, Tagungen oder Workshops, die Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, die für eine Anstellung oder Berufsausübung relevant sind. Dies können Sprachkurse sein, handwerklich-praktische Kurse, Führungskurse etc., die von verschiedensten Institutionen oder auch betriebsintern angeboten werden.

Wenn wir in diesem Bericht von beruflicher Weiterbildung sprechen, ist damit in erster Linie die qualifikationsorientierte Weiterbildung gemeint. In einem kurzen Exkurs soll auch die Nachholbildung angesprochen werden, die zu einer beruflichen Erstausbildung führt.

³² Bei den niedergelassenen Arbeitskräften erklären die individuellen Qualifikationen 60 Prozent der Unterschiede in der hierarchischen Position, bei den Jahresaufenthalterinnen und -aufenthaltern 53 Prozent, bei Grenzgängerinnen und Grenzgängern 39 Prozent.

Qualifikationsorientierte berufliche Weiterbildung

Zunächst zeigen sich in der Weiterbildungsbeteiligung erhebliche Unterschiede zwischen der ausländischen und der schweizerischen erwerbstätigen Bevölkerung (siehe Kapitel 2.2). Wie stark sich Personen an Weiterbildung beteiligen, ist abhängig vom Bildungsstand, vom Alter der Personen, aber auch der Arbeitssituation und der Branche (vgl. BFS 2001). Da auch im Hinblick auf diese Faktoren grosse Unterschiede zwischen ausländischen und schweizerischen Erwerbspersonen bestehen, stellt sich die Frage: Welchen Einfluss hat allein die Nationalität einer Person auf die Teilnahme an Weiterbildung? Borkowsky (2003) hat diese Frage für die berufliche Weiterbildung untersucht. Die Forscherin ist dabei zum Schluss gekommen, dass die Nationalität einen Einfluss auf die Weiterbildungsbeteiligung hat, der unabhängig ist von Bildungsstand oder Beschäftigungssituation. Dasselbe gilt für die Tatsache, ob jemand die ursprüngliche Ausbildung in der Schweiz oder im Ausland absolviert hat.

Damit ist aber noch nichts ausgesagt über die Gründe für die geringere Beteiligung von Ausländerinnen und Ausländern an beruflicher Weiterbildung. Einerseits kann dies am Angebot liegen, in dem Sinne dass für Ausländerinnen und Ausländer kein adäquates Bildungsangebot besteht. Eine weitere Ursache kann sein, dass das Angebot aus bestimmten Gründen nicht zugänglich ist. Schliesslich ist es aber auch möglich, dass die Personen selbst der Weiterbildung einen geringeren Wert zumessen.

Diese drei Aspekte – ungenügendes Angebot, fehlender Zugang, mangelndes Interesse – spielen sowohl bei der beruflichen Weiterbildung ausserhalb der Betriebe als auch bei der betriebsinternen Weiterbildung eine Rolle.

Nachholbildung

Im Bereich der berufsorientierten Bildung besteht das Angebot der nachgeholtten Berufsausbildung. Nach Artikel 41 des Berufsbildungsgesetzes können Personen zu einem solchen Abschluss zugelassen werden, die mindestens anderthalbmal so lange im entsprechenden Beruf gearbeitet haben als eine vorgeschriebene Lehrzeit beträgt. Im Rahmen einer Studie der Bildungsforscherin Regula Schröder-Naef werden zur Zeit die Auswirkungen der Nachholbildung auf die beruflichen Aufstiegschancen und das Einkommen untersucht (vgl. Schröder-Naef 2001, 2003). Dabei wird auch nach dem Einfluss der Nationalität gefragt. Grundsätzlich stellt der Gesetzesartikel für Ausländerinnen und Ausländer eine Chance dar, da sie oft eine langjährige berufliche Praxis aufweisen, ohne über einen entsprechenden anerkannten Abschluss

zu verfügen. Die Erhebung bestätigt jedoch frühere Ergebnisse, wonach generell nur wenige Personen ohne nachobligatorische Bildung den Lehrabschluss nachholen: Mehrheitlich sind es Personen, die sich beruflich umorientiert haben und diese neue Berufserfahrung nachträglich zertifizieren lassen und darunter befinden sich nur wenig Ausländer. Wenn Ausländer eine solche Prüfung absolvieren, sind es fast ausschliesslich Männer. Positiv zu werten ist, dass Ausländerinnen und Ausländer, welche den Weg der Nachholbildung einschlagen, auf dem Arbeitsmarkt zu ähnlichen Einkommen gelangen wie Schweizer Absolventinnen und Absolventen und ebenso berufliche Positionen aufholen können. Indes hat Schröder-Naef festgestellt, dass ein flächendeckendes angemessenes Angebot an Nachholbildungsmöglichkeiten für Ausländerinnen und Ausländer fehlt.

4 Interventionsbereiche und Massnahmen

Aus einer problemorientierten Perspektive wurden im vorangehenden Kapitel die Problembereiche und die darin bestehenden Hürden beschrieben, die erwachsenen und jugendlichen Ausländerinnen und Ausländern den Zugang zum Arbeitsmarkt erschweren. In diesem Kapitel werden aus einer handlungsorientierten Perspektive Interventionsbereiche und konkrete Massnahmen zur Erleichterung des Zugangs zum Arbeitsmarkt und der beruflichen Mobilität vorgestellt. Dabei lassen sich drei Interventionsfelder unterscheiden. Das erste liegt im Übergang von der schulischen in die berufliche Bildung und den Arbeitsmarkt (Kapitel 4.2). Das zweite setzt bei der Weiterbildung und Qualifikationsförderung und dem Ausstieg aus der Arbeitslosigkeit an (Kapitel 4.3). Das dritte betrifft die Integration im betrieblichen Alltag (Kapitel 4.4).

Nachfolgend diskutieren wir zunächst, von welcher Perspektive die Massnahmen, welche die Integration von Ausländerinnen und Ausländern fördern, ausgehen können (Kapitel 4.1). Danach werden konkrete Handlungsmöglichkeiten und Massnahmen entlang der drei oben genannten Interventionsfelder beschrieben. Diese Ausleageordnung bestehender und möglicher Massnahmen in den drei Interventionsfeldern kann keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben. Hierfür fehlt zur Zeit noch eine flächendeckende Bestandesaufnahme in der Schweiz. Weiter gehen wir auf Massnahmen ein, die über die einzelnen Interventionsfelder hinausgehen (Kapitel 4.5). Schliesslich werden Instrumente vorgestellt, welche die Förderung der Massnahmen und ihre Durchsetzung unterstützen können (Kapitel 4.6).

4.1 Integration fördern, Diskriminierung beseitigen

Die aufgezeigten Benachteiligungen von bestimmten Gruppen von Ausländerinnen und Ausländern im Zugang zur Arbeitswelt und bei ihrer beruflichen Mobilität sind teilweise sachlich begründet und lassen sich auf ihre ungleichen Ausgangsbedingungen zurückführen. Zum Teil sind die Benachteiligungen Ausdruck einer direkten und indirekten Diskriminierung von ausländischen Arbeitskräften vor dem Arbeitsmarkt, im Grenzbereich zum Arbeitsmarkt und auf dem Arbeitsmarkt. Wenn Ausländerinnen und Ausländern der Zugang zum Arbeitsmarkt und die berufliche Mobilität erleichtert werden sollen, erfordert dies einerseits Massnahmen, welche Diskriminie-

rungen beseitigen und andererseits Massnahmen, welche die Voraussetzungen der benachteiligten Gruppen für die Erwerbstätigkeit verbessern. Diese beiden Perspektiven stellen keine Alternativen dar, sondern bedingen bzw. ergänzen sich. Integration ist nicht möglich, solange diskriminierende Schranken bestehen. Allein die Beseitigung dieser Schranken führt indes nicht automatisch zur Integration. Vielmehr sind dazu positive Förderungsmassnahmen nötig, welche bestehende Ungleichheiten beseitigen. Für das Handeln auf der Ebene eines Betriebes heisst dies beispielsweise, dass diskriminierende Verfahren der Personalsuche und Personalauswahl verändert werden müssen. Andererseits sollen benachteiligte Gruppen gefördert und bei der Rekrutierung und Selektion gezielt angesprochen werden.

Die Studie «Möglichkeiten von Massnahmen gegen rassistische Diskriminierung in der Arbeitswelt» (Egger/Bauer/Künzi 2003) bespricht Handlungsmöglichkeiten und Massnahmen aus der Perspektive der Beseitigung von diskriminierenden Schranken. Die Studie nimmt eine Bestandesaufnahme der Antidiskriminierungsmassnahmen in der Arbeitswelt vor, beschreibt Instrumente zur Umsetzung von Integrations- und Nichtdiskriminierungsmassnahmen und beurteilt diese im Hinblick auf ihre Anwendung im schweizerischen Umfeld. Ausserdem werden Praxisbeispiele aus dem In- und Ausland vorgestellt. Die Studie bildet die Grundlage für die Broschüre «Arbeitswelt ohne Diskriminierung – Massnahmen gegen rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz», die bei der Fachstelle für Rassismusbekämpfung (FRB) bezogen werden kann. Sie stellt einen Leitfaden für Betriebe dar, die aktiv an einer diskriminierungsfreien Arbeitswelt mitarbeiten wollen, richtet sich an interessierte Fachkreise und an jene, die im Rahmen der Ausschreibung 2004 des Fonds «Projekte gegen Rassismus und für Menschenrechte» ein Projekt entwickeln möchten.

Nachfolgend wird auf die einzelnen Interventionsfelder im Bereich der Integration und die damit verbundenen Massnahmen eingegangen.

4.2 Jugendlichen den Einstieg erleichtern

Der Berufswahlprozess ist für alle Jugendlichen, ungeachtet ihrer Nationalität, eine entscheidende Phase auf dem Weg in das Berufsleben. Für neu zugezogene oder

anderssprachige Jugendliche und ihre Eltern ist eine gezielte Information und Beratung durch Schulen und Berufsberatungsstellen besonders wichtig (Kapitel 4.2.1). Mehr denn je ist heute eine nachobligatorische Ausbildung für die Chancen auf dem Arbeitsmarkt entscheidend. Der Übertritt in eine Lehre oder eine weiterführende Schule (Kapitel 4.2.3) kann durch Brückenangebote erleichtert werden (Kapitel 4.2.2). Um die Chancen von ausländischen Jugendlichen auf dem Lehrstellenmarkt zu sichern, müssen Lehrbetriebe und Berufsfachschulen auf deren spezifische Situation eingehen. Notwendig sind auch flexible Modelle der Berufsbildung, etwa erweiterte Berufslehren mit Aufhol-Modulen für anderssprachige Jugendliche (Kapitel 4.2.4).

4.2.1 Berufswahl und Berufsberatung

Eine Ausbildung auf Sekundarstufe II ist in der Schweiz die Norm und mitentscheidend für die weiteren Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Jugendliche und ihre Eltern müssen für den hohen Stellenwert, welche Ausbildung, Weiterbildung und lebenslanges Lernen in der Schweiz haben, sensibilisiert werden. Der Berufswahlprozess erfordert von den Jugendlichen, dass sie die eigenen Wünsche konkretisieren und dass sie diese mit den Rahmenbedingungen des Berufsbildungsmarkts und des Arbeitsmarkts in Einklang bringen. Eine klare und realistische Laufbahnplanung ist für den weiteren Erfolg der Jugendlichen in der Berufswelt von grosser Wichtigkeit. Die Jugendlichen brauchen dabei Unterstützung: sowohl in der Formulierung ihrer Wünsche als auch in der Einschätzung ihrer Fähigkeiten und in der Bewertung der für sie möglichen Laufbahn.

Information, Beratung und Begleitung von ausländischen Jugendlichen

Die Berufsberatung ist im Berufsbildungsgesetz geregelt. Sie richtet sich in erster Linie an Jugendliche bei der erstmaligen Schul- und Berufswahl, daneben aber auch an andere Zielgruppen, wie Behinderte oder Stellensuchende, die von einem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) betreut werden. Da die Berufsberatung kantonal geregelt ist, bestehen grosse Unterschiede in den Leistungen (vgl. Inderbizin 1998). In der Berufsberatung von Jugendlichen ist es wichtig, dass vorhandene Laufbahnwünsche ernst genommen werden und dass – gerade auch bei neu eingereisten Jugendlichen – vorhandenes Wissen und Können berücksichtigt wird. Dies erfordert, dass die Beratenden befähigt werden, mit der spezifischen Situation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, insbesondere solchen, die neu zugereist sind, kompetent umgehen zu können. Es erfordert weiter, dass Informationsmaterial zur Verfügung steht, das auf die spezifischen Bedürfnisse der Jugendlichen zugeschnitten ist.

- 1999 lancierte die EKA das Projekt **«BERUFLICHE ZUKUNFT DER MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN» BZM 2**, das vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) im Rahmen des Lehrstellenbeschlusses II unterstützt wird. Im Rahmen des Projektes werden zunächst Schlüsselpersonen ausgebildet und vernetzt. Weiter wurde Informationsmaterial erarbeitet, so eine Dokumentation für Jugendliche und ihre Eltern zu den Möglichkeiten der Berufsbildung. Unter dem Dach des BZM 2 ist auch der **«VEREIN FÜR FREMDSPRACHIGE ELTERN UND BILDUNG»** tätig, der Elterninformationsabende organisiert. Mit ihrer Tätigkeit in Schulen, Quartiertreffpunkten und bei Migrantenorganisationen wollen die 14 Mediatorinnen und Mediatoren des Vereins, die 14 Sprachen repräsentieren, die Verständigung zwischen Lehrkräften und Lehrbetrieben einerseits und den Migrantenfamilien andererseits fördern.
- Unter dem Titel **«OHNE JOB – UND JETZT?»** hat die Stadt St. Gallen eine Broschüre für arbeitslose Jugendliche herausgegeben. Sie informiert über Angebote im Bereich Weiterbildung, Spezialisierung und Einführung in spezifische Berufe. Darüber hinaus verweist sie auf Institutionen, an die sich die Jugendlichen bei der Suche nach einer Lehrstelle oder einer Beschäftigung wenden können.
- Die Fachstelle für Beratung und Integration von Ausländerinnen und Ausländern FABIA in Luzern konzipierte einen **WEITERBILDUNGSKURS FÜR LEHRPERSONEN** und erarbeitete Materialien für den Berufswahlunterricht, beides mit dem Ziel, für die spezifischen Probleme der Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu sensibilisieren und Unterstützungsmöglichkeiten aufzuzeigen.
- Das Projekt **«SNAP! WAS ARBEITEST DU?»** setzt auf die Vermittlung positiver Vorbilder bei den Jugendlichen. Rund 180 Jugendliche aus Klassen der Sekundarstufe I des Kantons Luzern beteiligten sich 2001/02 an dem Projekt. In kleinen Gruppen besuchten sie junge ausländische Berufsleute an ihrem Arbeitsplatz und dokumentierten mit Interviews und Fotografien ihren Lebensweg und Berufsalltag. Der Kontakt mit Menschen, die ihrer beruflichen Situation positiv gegenüberstehen und nicht immer eine gradlinige Lebensgeschichte aufweisen, soll den Jugendlichen Mut machen und sie für die Bedeutung einer qualifizierten Berufsausbildung sensibilisieren.

Berufswahlprojekte für junge Migrantinnen

Verschiedene Angebote im Bereich der Berufswahl- und Berufsfindung richten sich speziell an junge Frauen.

- Die interaktive CD-ROM «**CYBILLA**» der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten animiert Jugendliche, vor allem aber junge Migrantinnen, sich mit Berufen zu beschäftigen, die sie traditionellerweise vernachlässigen.
- Das Projekt «**FLYING WISNIÑAS**» des Bernischen Amtes für Berufsbildung will den jungen Migrantinnen «Vorbilder zum Kennenlernen» zur Seite stellen. Die flying wisniñas vermitteln den suchenden jungen Frauen Erfahrungen, die sie selbst als Migrantinnen im Berufsleben oder bei der Ausbildung gemacht haben. Sie unterstützen sie darin, Selbstbewusstsein aufzubauen und Selbsteinschätzung zu üben.
- Die Projekte «**MIGRANTINNEN ZWISCHEN SCHULE UND BERUF**» und «**LEHRSTELLEN FÜR MIGRANTINNEN**» der Ämter für Berufsberatung der beiden Basel unterstützen junge Migrantinnen bei der Berufswahl und darüber hinaus bei der Stellensuche. Junge Migrantinnen, die in der Schweiz eine Lehre gemacht haben, stellen sich für Gespräche und Motivationsveranstaltungen an Schulen zur Verfügung. Im Rahmen der Projekte wurde zudem ein Patinnen-Club aufgebaut, in dem Schweizerinnen und Migrantinnen vertreten sind. Diese Patinnen unterstützen junge Schulabgängerinnen oder junge Frauen ohne nachobligatorische Ausbildung individuell bei der Suche nach einer geeigneten Lehrstelle. Die Patinnen sollen künftig durch ein Handbuch unterstützt werden.
- Der Verein NOSOSTRAS – WIR FRAUEN hat im Rahmen des Projekts «**WEGE ZEIGEN, BARRIEREN ÜBERWINDEN**» eine Laufbahnstelle für junge und erwachsene Migrantinnen eingerichtet. Die kostenlose Beratungsstelle vermittelt Informationen über Ausbildung und Arbeit, bietet Laufbahnplanung und Beratung in Deutsch, Spanisch, Portugiesisch, Französisch und Englisch.
- Dem Projekt vorausgegangen ist das Projekt «**SPRUNG IN DIE BERUFSWELT**» von NOSOSTRAS – WIR FRAUEN. Das Hauptziel des Projekts war es, junge Migrantinnen in ihrem Einstieg in die Berufswelt durch Informationsarbeit zu unterstützen. Die Informationen werden dabei in Form von insgesamt elf Radiosendungen in Spanisch, Portugiesisch und Deutsch aufbereitet, die in verschiedenen Lokalra-

dios ausgestrahlt wurden, als CD's an Migrantinnenorganisationen weitergeleitet und via Internet verbreitet. In die Gestaltung und Produktion der Sendungen wurden junge Migrantinnen miteinbezogen, die dadurch auch einen Einblick in die technischen Aspekte der Radioproduktion erhielten.

- Im Projekt «**INCLUSO**» der Caritas Zürich werden junge Migrantinnen in ihrem letzten Schuljahr von erwerbstätigen Frauen als Mentorinnen begleitet. Sie vermitteln Kontakte, erarbeiten mit den jungen Frauen Bewerbungen und üben Vorstellungsgespräche.
- Im Rahmen des Lehrstellenprojekts 16+ der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten wurde das Vorbereitungsjahr «**LOG IN**» für junge Migrantinnen entwickelt, die erst als Jugendliche in die Schweiz zugezogen sind. Das Jahr soll begabten jungen Frauen ermöglichen, sich gezielt auf eine Ausbildung in technischer, naturwissenschaftlicher oder informationstechnologischer Richtung vorzubereiten. «Log in» wurde als Pilotprojekt an der Schule für Brückenangebote in Basel durchgeführt.

Information und Unterstützung für ausländische Eltern

Gerade die Eltern sind im Berufswahlprozess ihrer Kinder wichtige Ansprechpersonen, können diese aber aufgrund der geringen Kenntnisse des schweizerischen Ausbildungssystems oft nur ungenügend unterstützen. Obwohl sich bestimmte Projekte explizit auch an Eltern richten, besteht in diesem Bereich noch ein Defizit, wie auch im Expertenbericht der EDK (2000) beklagt wird.

- Die Broschüre «**WAS NACH DER SCHULE**» des Schweizerischen Verbands für Berufsberatung und der EKA richtet sich in erster Linie an Eltern von ausländischen Jugendlichen. Sie liegt in 14 Sprachen vor. Neben der Sensibilisierung für die Wichtigkeit von Bildung und Weiterbildung werden die konkreten Möglichkeiten der nachobligatorischen Bildung beschrieben und auch die Finanzierung von Ausbildungen besprochen.
- Ebenfalls das Projekt **BZM 2** zur verbesserten Integration anderssprachiger Jugendlicher in die Berufsausbildung legt starkes Gewicht auf die Unterstützung der Eltern (siehe Abschnitt «Information, Beratung und Begleitung von ausländischen Jugendlichen»).
- Das Projekt «**FREMDSPRACHIGE ELTERN BESUCHEN DIE BAM**» des Bernischen Amtes für Bil-

dungsforschung motivierte anderssprachige Eltern zum Besuch der Berner Ausbildungsmesse (BAM). Die Eltern von fremdsprachigen Oberstufenschülern wurden in ihrer Muttersprache an die BAM eingeladen. Dort standen ihnen Sprach- und Kulturvermittlerinnen und -vermittler zur Verfügung, die sie durch die Messe begleiteten und Übersetzungsarbeit leisteten.

- Auch die Fachstelle für Beratung und Integration von Ausländerinnen und Ausländern (FABIA) in Luzern informiert an **ELTERNABENDEN** unter Beizug von interkulturellen Vermittlerinnen und Vermittlern über Bedeutung und Möglichkeiten der Berufslehre und informiert die Eltern von Migrantinnen und Migranten über weiterführende Schulen und Brückenangebote.

4.2.2 Zwischenlösungen und Brückenangebote

Während die Berufsbildung in erster Linie in der Verantwortung des Bundes liegt, sind für die Organisation der Brückenangebote die Kantone verantwortlich. In den Empfehlungen des BBT werden die Rahmenbedingungen für die vom Bund unterstützten Angebote definiert und zudem Hinweise gegeben, wie die Integration der Jugendlichen mit Übergangsschwierigkeiten in die Berufsbildung verbessert werden kann.

Die Brückenangebote richten sich an Jugendliche zwischen 15 und 21 Jahren, die nach Abschluss der obligatorischen Schule nicht direkt in eine berufliche Ausbildung eintreten können. Dieser Übergang von der obligatorischen Schule in die Berufsausbildung bereitet nicht nur neu eingereisten ausländischen Jugendlichen Schwierigkeiten, sondern auch hier geborenen Kindern aus Migrationsfamilien und Schweizer Jugendlichen mit Sprach- oder Bildungsdefiziten. Die Empfehlungen des BBT zu den Brückenangeboten beziehen sich daher grundsätzlich auf alle Jugendliche mit Übertrittsschwierigkeiten (vgl. BBT 2000). Mit besonderen Problemen zu kämpfen haben aber insbesondere Jugendliche anderer Herkunftssprache, die im Rahmen des Familiennachzugs in die Schweiz kommen. Bei der Aufnahme in Brückenangebote haben Jugendliche mit einer Niederlassungs- oder Jahresaufenthaltsbewilligung den Vorrang. Sie stehen aber auch Jugendlichen aus dem Asylbereich offen. Diesen Jugendlichen mit unsicherem Aufenthaltsstatus muss besondere Aufmerksamkeit zukommen. Auch wenn ihre soziale Integration nicht das Ziel ist, bieten Brückenangebote für sie eine sinnvolle Betätigung wäh-

rend ihres Aufenthalts und eine Chance für ihre berufliche Entwicklung nach der Rückkehr in ihre Heimat.

Das BBT unterscheidet bei den Brückenangeboten zwischen eher theoretisch angelegten Lösungen und eher praktisch ausgerichteten Angeboten, deren Dauer auf maximal zwei Jahre beschränkt ist. Als Grundelemente sollen alle Angebote die Sprachkenntnisse in der jeweiligen Landessprache verbessern, die Sozial- und Methodenkompetenz fördern und die Jugendlichen konkret auf das weitere Berufsleben vorbereiten.³³ Oberstes Ziel ist dabei die raschest mögliche Integration der Jugendlichen in eine berufliche Ausbildung. Sie richten sich daher ausdrücklich nicht an Jugendliche, deren Motivation und Interesse für eine weitere Ausbildung gering ist. Die Bildungsangebote sollen die Jugendlichen zum Besuch einer Berufsausbildung oder zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit befähigen.

Damit die Jugendlichen auf ihrem höchstmöglichen Niveau in das Berufsbildungssystem oder den Arbeitsmarkt integriert werden können, wird der adäquaten Bewertung ihrer Leistungen grosse Bedeutung beigemessen. Insbesondere erstellen die Jugendlichen während dem Besuch des Angebotes eine individuelle Dokumentation über ihre Kenntnisse und Fähigkeiten und ein Sprachenportfolio.

Laut den Empfehlungen des BBT sollen Brückenangebote innerhalb der kantonalen Strukturen wenn möglich auf der Sekundarstufe II angesiedelt werden. Aufgrund der starken Bedeutungszunahme der Brückenangebote in den letzten Jahren fordert auch der Expertenbericht der EDK, dass diese Angebote als integraler Bestandteil der Sekundarstufe II gesehen werden sollen und vermehrt als Option und nicht als Notlösung verstanden werden. Dies erfordert einerseits eine gesetzliche Verankerung dieser Angebote und die Herstellung von Transparenz im Hinblick auf die zahlreichen Angebote (vgl. EDK 2000).

Im Folgenden werden die einzelnen Brückenangebote kurz beschrieben. Dabei wird auch auf ausgewählte Projekte verwiesen.³⁴

Schulisch ausgerichtete Angebote

Zu unterscheiden sind einerseits Integrationsklassen, an denen sich der Bund finanziell beteiligen kann, und Angebote wie zehnte Schuljahre oder Berufsvorbereitungsklassen, die gemäss der bisherigen Gesetzge-

³³ Zur Konkretisierung dieser Bereiche siehe BBT 2000.

³⁴ Eine Teilübersicht über konkrete Angebote im Bereich niederschwelliger Angebote findet sich auf folgenden Webpages: www.dbk.ch und www.berufsberatung.ch.

bung von einer Mitfinanzierung durch den Bund abgeschlossen und Sache der Kantone sind.

Integrationskurse

Integrationskurse richten sich in erster Linie an spät immigrierte anderssprachige Jugendliche und werden in den meisten Kantonen angeboten. Sie dauern zwischen einem und zwei Jahren und umfassen in der Regel 28 bis 36 Wochenlektionen. Im Falle von zweijährigen Kursen beinhalten sie zu gewissen Teilen auch praktische Tätigkeiten. Kernelemente der Ausbildung sind das Erlernen der Ortssprache, die Verbesserung der schulischen Kenntnisse, das Kennenlernen der Umgebung und der schweizerischen Bildungs- und Berufsmöglichkeiten. Wichtiger Bestandteil ist das Thematisieren kultureller Unterschiede und Gemeinsamkeiten, was elementar ist für das Verständnis und die Dialogfähigkeit im persönlichen und beruflichen Umfeld. Als Beispiele können u.a. die folgenden Projekte genannt werden:

- Das Projekt «**TRANSIT**» der Koordinationsstelle für Arbeitsprojekte (KAP) Winterthur bietet seit 1995 Jugendlichen Übergangslösungen zwischen Schule und Berufsausbildung an. Das Konzept beinhaltet manuelle Arbeit in eigenen Werkstätten, einen Tag Unterricht pro Woche sowie Begleitung bei der Stellensuche.
- Projekt «**JEUNES EN TRANSIT (JET)**», Neuenburg. Das Projekt des «Centre de formation professionnelle du littoral neuchâtelois» richtet sich an neu eingereiste Jugendliche ohne oder mit geringen Französischkenntnissen. In einem ersten Bereich des Projekt geht es um die Vermittlung von Sprachkenntnissen und die Auseinandersetzung mit der neuen Umgebung. Der zweite Bereich zielt auf die Eingliederung in einen Berufsbildungsbereich allgemeinbildender oder praktischer Ausrichtung.

Übrige schulische Angebote (10. Schuljahre)

Neben den Integrationskursen bzw. Integrationsklassen bestehen in den meisten Kantonen Angebote in Form eines 10. Schuljahrs, Fortbildungsklassen, Weiterbildungsklassen, Vorbereitungsklassen auf das Berufsleben etc. Aufgrund der Unübersichtlichkeit der Angebote und der eingeschränkten Effizienz sind teilweise Bestrebungen im Gange, die Angebote zu koordinieren. Im Kanton Bern wurden beispielsweise die Werkjahre, Weiterbildungsklassen, Berufswahl- und Fortbildungsklassen sowie die Integrationsklassen neu unter dem Angebot «Berufsvorbereitendes Schuljahr» zusammengefasst (vgl. Schläppi/Tanner 2001). Das Berner Konzept ist

insbesondere interessant, weil dabei die Grenze zwischen den Integrationsklassen und den übrigen Angeboten an 10. Schuljahren dort, wo es sinnvoll ist, aufgehoben werden soll. Damit wird den anderssprachigen Jugendlichen ermöglicht, auch mit Jugendlichen deutscher Sprache zusammenzuarbeiten und damit Integrationserfahrungen zu machen.

Die 10. Schuljahre stehen in der Regel allen Jugendlichen offen. Verschiedene Projekte richten sich explizit an begabte junge Migrantinnen und Migranten.

- Das Projekt der Zürcher Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen (FFG) richtet sich an junge Migrantinnen und Migranten zwischen 18 und 26 Jahren, die sich auf eine Berufslehre oder eine andere Ausbildung vorbereiten wollen. Neben dem Abbau von Schulbildungslücken und dem Kennenlernen des schweizerischen Berufsbildungssystems, sind Schnupperlehren und Bewerbungen Bestandteil des «**VORBEREITUNGSJAHR FÜR JUNGE MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN**».

Praktisch ausgerichtete Angebote

Diese Bildungsangebote vermitteln vertiefte Einblicke in eines oder mehrere Berufsfelder. Sie beinhalten zu mindestens 60 Prozent praktische Arbeiten und dauern mindestens ein Jahr. Zu unterscheiden ist hier zwischen Massnahmen, die im Rahmen des öffentlichen Bildungswesens angeboten werden (Werkjahr, Vorlehren) sowie Angeboten im Rahmen der Arbeitslosenversicherung (Berufsintegrationsprogramme, Motivationssemester).

Vorlehren

Vorlehren sind gedacht für Jugendliche, insbesondere mit sprachlichen Schwierigkeiten, die eine Lehrstelle gefunden haben. Die Vorlehre dauert ein Jahr und umfasst Praxis im Betrieb (mindestens 60 Prozent) sowie Allgemeinbildung an der Berufsschule. Interessante Beispiele in diesem Bereich sind die folgenden:

- «**INTEGRATIONSVORLEHRE**» im Kanton Tessin. Dieses Angebot ermöglicht den Jugendlichen den nahtlosen Übergang von einem Vollzeit-Integrationskurs zu einer Vorlehre. Sobald die Jugendlichen eine Vorlehrstelle gefunden haben, besuchen sie nur noch den Kernteil des Sprachunterrichts.
- «**BIP GASTRO**». Im weiteren Sinne mit einer Vorlehre vergleichbar ist auch das Projekt der «Gastro-suisse». Das Projekt im Rahmen der Lehrstellenoffensive des Bundes will sowohl Betriebe als auch

Lehrstellensuchende unterstützen. Den Betrieben wird Gelegenheit geboten, die potentiellen Lehrlinge über einen längeren Zeitraum kennen zu lernen. Umgekehrt können die Jugendlichen schulische und sprachliche Lücken schliessen und den Berufswahlentscheid in der Praxis überprüfen. Die Jugendlichen werden nicht auf einen spezifischen Beruf vorbereitet, sondern in ein Berufsfeld eingeführt, womit ihnen verschiedene Optionen für Berufslehren im Gastgewerbe offen bleiben.

Werkklassen / Werkjahr

Sie sollen den Jugendlichen den Übergang in eine Berufslehre oder eine berufliche Tätigkeit erleichtern. Sie dauern ein Jahr. Mindestens 60 Prozent der Unterrichtslektionen umfassen praktisches Arbeiten und Werken.

Motivationssemester, Berufsintegrationsprogramme

Als Reaktion auf die steigende Jugendarbeitslosigkeit wurden spezielle Beschäftigungsprogramme für Jugendliche geschaffen, die sogenannten Motivationssemester (SEMO). Diese Angebote zur temporären Beschäftigung richten sich grundsätzlich an Jugendliche nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit oder nach Abbruch der Lehre. Angesprochen werden mit Motivationssemestern auch Jugendliche, die nicht wirklich eine Berufsausbildung suchen oder die durch Probleme stark belastet sind, so dass sie nicht entscheiden können, was sie nach Abschluss der Schulzeit machen wollen. Im Rahmen der temporären Beschäftigungsprogramme wird sprachliches, schulisches und praktisches Wissen vermittelt und eine Standortbestimmung ermöglicht. Die Jugendlichen haben die Möglichkeit, Praktika in Betrieben und gemeinnützigen Organisationen zu absolvieren, in denen die sprachlichen und fachlichen Kompetenzen gefördert werden. Während der Teilnahme an den Motivationssemestern werden die Jugendlichen von der Arbeitslosenkasse mit monatlich 450 Franken unterstützt, was dem Durchschnitt eines Lehrlingslohns im ersten Jahr entspricht. Im Jahr 2001/2002 wurden in 14 Kantonen Motivationssemester durchgeführt (Froidevaux/Weber 2003). Insgesamt 1 735 Jugendliche haben eine solche Massnahme besucht, was etwa 13 Prozent aller zu diesem Zeitpunkt arbeitslosen Jugendlichen unter 25 Jahren entspricht. Die Hälfte der Teilnehmerinnen und Teilnehmer verfügte über einen ausländischen Pass. Wie viele eingebürgerte Jugendliche mit Migrationshintergrund unter den Teilnehmenden waren, geht aus dem Bericht von Froidevaux/Weber nicht hervor. Während 1998/99 rund zwei Drittel der jugendlichen Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Eingliederung in die Arbeitswelt geschafft haben, waren es 2001/2000 noch 57 Prozent. Umgekehrt ist die Zahl der Jugendlichen,

welche das Motivationssemester vorzeitig abgebrochen haben von 7 auf 19 Prozent gestiegen. Die durchschnittliche Dauer der temporären Beschäftigung betrug im Zeitraum 1998–2002 rund fünf Monate.

Neben den Motivationssemestern werden für Jugendliche und junge Erwachsene, die bei einem Arbeitsamt registriert sind, auch länger dauernde Berufsintegrationsprogramme angeboten, welche die Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen sollen.

- **«PROGRAMME D’OCCUPATION ET DE FORMATION EN VUE DE RETOUR»**, Sion: Angeboten werden Praktika. Zudem Sprachkurse in der Erstsprache, die Lernblockaden und eine Abwehrhaltung gegenüber dem neuen gesellschaftlichen Umfeld verhindern und die Rückkehr ins Herkunftsland erleichtern wollen.
- **«CLASSE D’ENCOURAGEMENT À UNE FORMATION PROFESSIONNELLE»**, Genf: Das vom «Service d’accueil et d’intégration» des Kantons Genf angebotene Projekt misst der Erarbeitung eines realistischen Ausbildungsplanes grosse Bedeutung zu. Die von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern eingereichte Laufbahnplanung wird zu Beginn des Kurses im gemeinsamen Gespräch analysiert, um die Erfolgchancen und die Angemessenheit der gewählten beruflichen Laufbahn aufgrund der individuellen Fähigkeiten abzuklären. Bei positiver Beurteilung der Laufbahnplanung mündet das Projekt in ein einwöchiges Probepraktikum in einem Betrieb der gewählten Berufsrichtung.
- Projekt **«JEUNES-EMPLOI»**, Neuenburg: Angeboten werden Betriebspraktika, insbesondere in gemeinnützigen Institutionen.
- Projekt **«TREMLIN JEUNES»**, Genf: Das Projekt bietet den Jugendlichen Gesprächsmöglichkeiten, Standortbestimmungen und kurzfristige Praktika.
- Im Kanton Bern wurden und werden verschiedene Projekte angeboten (**AVANTI, COOPERA, WISDONNA, KICK**).
- Projekt **«BILDUNG UND ARBEIT»** der Basler Stiftung LOTSE. Das Programm bereitet anderssprachige Jugendliche zwischen 16 und 25 Jahren auf eine Lehrstelle vor. Während der Dauer eines Jahres werden schulische Defizite aufgeholt, die Berufsneigungen der Jugendlichen abgeklärt und die Persönlichkeit im Hinblick auf eine nachhaltige Integration in eine qualifizierte Berufsausbildung gefördert. Die Jugendlichen besuchen während zwei

Tagen die Schule, die restlichen drei Tage verbringen sie an einem externen Praktikumsplatz. LOTSE bietet für die Teilnehmenden am Programm «Bildung und Arbeit» auch Nachbetreuung an, wenn diese Jugendlichen eine Neuorientierung brauchen oder keine Ausbildungsstelle finden. Neben dem Bildungs- und Arbeitsprogramm hat die Stiftung LOTSE ein Coaching-Programm für Jugendliche in Ausbildung im Angebot. Das Coaching beginnt bei Antritt der Ausbildung und reicht von einmaligen Kurzberatungen bis hin zu länger dauernder Begleitung.

Brückenangebote bestehen in den meisten Kantonen und in einer grossen Formenvielfalt. Es fehlt indes an Übersichtlichkeit und einer Koordination des Angebotes. Um die Qualität der Angebote zu verbessern und künftige Fehlinvestitionen zu verhindern, wäre es nötig, die bestehenden Angebote besser zu koordinieren. Es wäre wünschenswert, im Rahmen einer Studie eine systematische Zusammenstellung der bestehenden Angebote vorzunehmen, Projekte zu evaluieren und bestehende Lücken zu bestimmen. Einen groben Überblick über die Angebote und ihre Bewertung bietet der Expertenbericht der EDK (EDK 2000).

4.2.3 Allgemeinbildende Ausbildungsgänge der Sekundarstufe II

Um die Benachteiligung von begabten anderssprachigen Jugendlichen aufzuheben, müssen Mittelschulen und Gymnasien ihre Aufnahmepraxis, die sich stark an der Sprachkompetenz ausrichtet, überdenken. Gerade das Beispiel der Austauschstudierenden zeigt, dass es möglich ist, mit entsprechenden Stützmassnahmen erfolgreich ein Schuljahr in einem andern Land zu absolvieren. In verschiedenen Mittelschulen und Gymnasien wird die Zulassungspraxis offener gehandhabt, z.B. in den Kantonen Solothurn oder Zug, wo auch Schülerinnen und Schüler mit noch nicht stufengerechten Sprachkenntnissen ins Probesemester aufgenommen werden können (vgl. EDK 2000). Im Rahmen einer Lernberatung werden diese Jugendlichen zielgerichtet unterstützt.

4.2.4 Berufsbildung und Lehrstellen

Im Folgenden sollen Angebote vorgestellt werden, die eine Alternative zu einer regulären Lehre darstellen. Es werden Massnahmen aufgezeigt, welche die Chancen jugendlicher Ausländerinnen und Ausländer auf dem

Lehrstellenmarkt und in der Berufsausbildung verbessern können. Hierzu ist vorauszuschicken, dass insbesondere auch die Neuorientierung in der Berufsbildung Chancen für die Integration anderssprachiger Jugendlicher bietet. Der modulare Aufbau sieht längere Phasen vor, in denen die Auszubildenden ausschliesslich die Schule besuchen. Benachteiligungen in der Sprache und im schulischen Wissen lassen sich dadurch besser und gezielter ausgleichen. Die Verbesserung der Berufsbildungs- und Lehrstellenchancen der Jugendlichen erfordert weiter die Sensibilisierung und Qualifizierung von Schlüsselpersonen im Bereich der Lehrlingsausbildung. Gefordert sind schliesslich die Betriebe, wenn es um die Selektionskriterien bei der Besetzung von Lehrstellen geht.

Anlehren

Dass ausländische Jugendliche in den Anlehren überdurchschnittlich vertreten sind, dürfte zum Teil mit sprachlichen und schulischen Defiziten erklärt werden können. Es kann indes auch sein, dass sie aufgrund anderer Faktoren eher bereit sind, eine solche Lösung zu wählen als eine anspruchsvollere Berufslehre. Auch selbstbeschränkendes Verhalten und fehlendes Bewusstsein für den hohen Stellenwert der Ausbildung in der Schweizerischen Berufswelt dürften hier eine Rolle spielen. Die Option der Anlehre in ihrer bisherigen Form war durchaus kritisch zu beurteilen: Einerseits, weil sie gewissermassen eine Sackgasse darstellte, andererseits weil sich die Ausbildung auf ein beschränktes Arbeitsgebiet bezog.³⁵ Im neuen Berufsbildungsgesetz (nBBG), das Anfang 2004 in Kraft tritt, ist eine zweijährige Grundbildung vorgesehen, welche die Anlehre ablöst (Art. 17 BBG). In der Regel wird sie mit einer Prüfung abgeschlossen und führt zu einem eidgenössischen Berufsattest. Im Vergleich zu den drei- oder vierjährigen Grundbildungen vermittelt sie spezifische und einfachere berufliche Qualifikationen. Durch ein differenziertes Lernangebot und eine angepasste Didaktik soll sie den individuellen Qualifikationen der Auszubildenden besonders Rechnung tragen. Die drohende Sackgasse wird dadurch vermieden, dass besondere Durchlässigkeitsbestimmungen zum Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis gelten, d.h. dass ein späterer Übertritt in eine länger dauernde Grundbildung möglich ist. Wenn individuelle oder soziale Gründe den Bildungserfolg gefährden, kann den Personen eine fachkundige individuelle Begleitung gewährt werden. Diese Begleitung soll gemäss Art. 11 der Verordnung über die Berufsbildung (Entwurf BBV)³⁶ nicht nur schulische, sondern alle Aspekte im Umfeld der lernenden Person umfassen.

³⁵ Anlehren in ihrer bisherigen Form ermöglichten eine zeitlich verkürzte Berufsausbildung von zwei Jahren in einem begrenzten Arbeitsgebiet und führten zu einem Eidgenössischen Ausweis. Der Übertritt in die Lehre war in der Regel nicht möglich und eine Weiterführung der Ausbildung war durch einen Berufsabschluss für Erwachsene möglich, was mehrere Jahre Berufspraxis und berufsbegleitende Ausbildung erforderte.

³⁶ Die Vernehmlassungsfrist dauerte bis zum 18. August 2003.

Begleitete Anlehre, Anlehre plus

Bei der «Anlehre plus» handelt sich um ein spezifisches Angebot für ausländische Jugendliche in Form einer zweijährigen Anlehre, die einerseits das Ziel verfolgt, den Jugendlichen sprachliches und kulturelles Wissen und Können zu vermitteln und ihnen gleichzeitig einen erleichterten Zugang in eine reguläre Berufslehre zu ermöglichen. Für Jugendliche, welche nach einem Jahr gute Leistungen erzielt haben, ist ein Übertritt in die reguläre Lehre möglich, die übrigen können eine zweijährige Anlehre abschliessen. Als Pionierbeispiel kann das Angebot im Kanton Zürich genannt werden.

Auf die Vermittlung von Anlehen und die Begleitung der Jugendlichen während der Ausbildungszeit setzt auch die Ostschweizer Stiftung «Die Chance». Das Angebot richtet sich an Jugendliche mit positiver Grundhaltung, die aufgrund ihrer schulischen Leistung oder ihres Sozialverhaltens keine Lehrstelle finden konnten. Unter aktiver Mitarbeit der Jugendlichen wird in einem mehrstufigen Verfahren ein geeigneter Ausbildungsplatz in zukunftssträchtigen Berufsfeldern gesucht und werden die Jugendlichen während ihrer Ausbildung kontinuierlich begleitet. Heute werden knapp 190 Jugendliche beraten und betreut, davon 70 Prozent ausländischer Herkunft. 92 Prozent der betreuten Jugendlichen haben 2002 ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen und fanden eine Stelle oder setzten die Ausbildung fort. Als weitere Dienstleistung hat die Stiftung für rund 70 Anlehen Informationsmaterial erarbeitet, das Auskunft gibt über Anforderungen, Aufgaben und Weiterbildungsmöglichkeiten. Weiter wurden zur Entlastung der beteiligten Betriebe Musterlehrgänge ausgearbeitet und in Arbeitsheften die Ziele der Schnupperlehre für Jugendliche und die Betriebe festgehalten.

Erweiterte Berufslehren

Verschiedene Kantone kennen erweiterte Berufslehren, die durch Integrations- und Aufhol-Module für junge Ausländerinnen und Ausländer und kürzlich eingewanderte Jugendliche erweitert wurden. So das Projekt «E Lehr mit Kick» im Kanton Baselland oder das Projekt «Power-Lehre» im Kanton Aargau, die sich an Lehrlinge oder Lehrstellensuchende mit mangelhaften Schulleistungen und Sprachschwierigkeiten richten. Die Stützkurse sollen den drohenden Lehrabbruch verhindern und zu einem erfolgreichen Lehrabschluss verhelfen.

Ausbildungsplätze in Unternehmen von Migrantinnen und Migranten

Im Rahmen des 1999 lancierten Projekts BZM 2 zur verbesserten Integration anderssprachiger Jugendlicher in

die Berufsausbildung, werden Bemühungen unternommen, in Betrieben, die von portugiesischen Migranten und Migrantinnen geleitet werden, Ausbildungsplätze zu schaffen. Von einem solchen Konzept können beide Seiten profitieren: die Unternehmen, denen es oft an Fachkräften fehlt, die den spezifischen Anforderungen, namentlich der Zweisprachigkeit im Unternehmen genügen, andererseits die anderssprachigen Lehrlinge, denen ein solches Unternehmen u.a. eine Chance zur Valorisierung ihrer Herkunftssprache bietet. In Deutschland laufen seit längerem intensive Bestrebungen, Ausbildungsplätze in Betrieben mit Inhabern ausländischer Herkunft zu fördern. Die unter dem Patronat des Deutschen Industrie- und Handelskammertages stehende «Koordinierungsstelle für Ausbildung in ausländischen Unternehmen» (KAUSA) unterstützt solche Unternehmen beim Einstieg in die Ausbildung. Auf der Webpage von KAUSA (www.kausa.de) finden sich zahlreiche Beispiele von konkreten Projekten und Initiativen in den verschiedenen Bundesländern.

Auch das Amt für Aus- und Berufsbildung des Kantons Genf will mit der Publikation von Broschüren, die im Rahmen des Lehrstellenbeschlusses II vom Bund unterstützt wird, über das Schweizer Berufsbildungssystem informieren und zur Schaffung von Lehrstellen anregen. Erarbeitet wurde eine Broschüre in Englisch und Französisch, die sich an internationale Unternehmen im Kanton Genf richtet. Weiter wurden Publikationen in Portugiesisch, Serbokroatisch und Albanisch erarbeitet, die sich an kleinere Betriebe wenden, die von Migranten und Migrantinnen geführt werden. Die Broschüren wollen darüber hinaus auch die Eltern der Jugendlichen aus diesen Sprachkreisen für den Stellenwert der Berufsbildung sensibilisieren und sie über Möglichkeiten der Berufsbildung informieren.

Berufspraktika

Diese Angebote im Rahmen der arbeitsmarktlichen Massnahmen sollen qualifizierten Jugendlichen ermöglichen, erste Berufserfahrung zu sammeln. Sie richten sich in erster Linie an Jugendliche, die nach Abschluss der Berufslehre erwerbslos sind, aber auch an Personen, die seit längerem arbeitslos sind. Es handelt sich um eine vorübergehende Beschäftigung bei der öffentlichen Verwaltung oder einer Firma der Privatwirtschaft. Die Teilnehmenden können sich Praxiserfahrung aneignen und sich gleichzeitig aus- und weiterbilden. Die Teilnehmenden erhalten besondere Taggelder, an denen sich der Arbeitgeber zu einem Viertel beteiligt.

Übungsfirmen

Speziell für junge Erwachsene nach der Lehre und für Frauen, die den Wiedereinstieg planen, wurden ge-

stützt auf die im Arbeitslosengesetz (AVIG) vorgesehenen arbeitsmarktlichen Massnahmen, Übungsfirmen geschaffen. Die Massnahme richtet sich an qualifizierte Personen, die aufgrund der fehlenden Berufserfahrung keine Stelle finden. Übungsfirmen sind fiktive Unternehmen im kaufmännisch oder handwerklich-technisch orientierten Bereich. Indem sie den Berufsalltag realitätsnah abbilden, bieten sie den Stellensuchenden die Möglichkeit, praktische Erfahrung zu sammeln. Die Kursdauer in einer Übungsfirma ist auf ein halbes Jahr beschränkt.

Austauschprogramme für Lehrlinge

Um die Integration der Jugendlichen in das Berufsleben sowohl in der Schweiz als auch in ihrem Herkunftsland zu erleichtern, wären auch Austauschprogramme denkbar. Ein solches Projekt ist aus Deutschland bekannt. Im Rahmen des Ausbildungsprojektes hatten portugiesische Jugendliche die Möglichkeit, in Portugal ein fünfwöchiges Praktikum innerhalb des eigenen Ausbildungsbereiches in einer portugiesischen Firma zu absolvieren. Die Jugendlichen besuchten zudem parallel dazu einen Fachsprachenkurs in ihrer Erstsprache.

Sensibilisierung und Qualifizierung von Schlüsselpersonen

Im Rahmen des Lehrstellenbeschlusses II wurden verschiedene Projekte lanciert, die auf die Ausbildung von Schlüsselpersonen abzielen:

- Projekt «**INTERKULTURELLE KOMPETENZEN FÜR AUSBILDENDE**» der Schweizerischen Gesellschaft für Berufsbildungsforschung (SGAB). Das Projekt will durch den Aufbau von interkulturellen Kommunikationskompetenzen einen Beitrag zur Optimierung der Ausbildungschancen von jugendlichen Migrantinnen und Migranten leisten. Im Rahmen des Projektes wird ein fünf Module umfassender Pilotlehrgang durchgeführt, der sich an Personen aus Berufsschulen, Verbänden und Betrieben richtet. Neben dem Aufbau von interkulturellem Wissen und Fähigkeiten (Beratung, Unterricht) sollen die Kursteilnehmenden auch zu Multiplikatorinnen und Multiplikatoren ausgebildet werden. Der Pilotlehrgang soll in der Deutschschweiz entwickelt und später für die französische und allenfalls die italienische Schweiz adaptiert werden. Es ist vorgesehen, den Lehrgang anschliessend in das reguläre Bildungsangebot des Schweizerischen Instituts für Berufspädagogik (SIBP) aufzunehmen.
- Das Projekt «**INCLUSO**» des Bernischen Amtes für Berufsbildung zielte zum einen auf die Vernetzung von Lehrstellensuchenden und auf die Sensibilisie-

rung und Information von Auszubildenden und weiteren Akteuren der Berufsbildung. Im Rahmen eines Mentoring-Pilotprojektes wurde ein modellhafter Leitfaden zur Durchführung von Mentoring-Programmen erarbeitet und ein Mentorinnen-Pool eingerichtet.

- Die Bernische Zentralstelle für Berufs- und Laufbahnberatung erarbeitete ein **HANDBUCH UND EINE DATENBANK** für Fachleute. Neben dem Handbuch und der Datenbank «**ZUGANG ZU BILDUNG UND ARBEIT FÜR FREMDSPRACHIGE JUGENDLICHE UND ERWACHSENE**» wurden auch Flugblätter in 15 Sprachen mit Grundinformationen zum Zugang zu Bildung in der Schweiz bereitgestellt.

Ein weiteres Projekt, das sich in erster Linie an Lehrmeister und Auszubildner richtet, wurde vom Schweizerischen Gewerbeverband (SGV) initiiert (vgl. Horber 2003). Im Rahmen des von der EKA mitfinanzierten Projektes will der SGB die Lehrmeister im Umgang mit ausländischen Lehrlingen unterstützen. Im Vordergrund steht die Erarbeitung einer Broschüre, die Ende 2003 als Sonderbeilage der Schweizerischen Gewerbezeitung publiziert werden soll. Der Leitfaden will Hinweise geben, wie Lehrmeister, Auszubildner und andere Schlüsselpersonen mit Spannungen zwischen in- und ausländischen Jugendlichen umgehen können, wie sie spezifische Fähigkeiten ausländischer Lehrlinge erkennen und nutzen können oder wie Toleranz für kulturelle Unterschiede am Ausbildungsplatz gefördert werden kann. Weiter soll die Broschüre Hintergrundinformationen und Kontaktadressen enthalten.

Selektionskriterien zur Besetzung von Lehrstellen

Für den Zugang zu Lehrstellen gelten ähnliche Grundsätze wie für den Zugang zu Anstellungen generell (siehe Kapitel 4.4.1). Dies bedeutet konkret: Bei der Einstellung von Auszubildenden dürfen einzig die erforderlichen Leistungen ausschlaggebende Kriterien sein. Darüber hinaus sind die Betriebe und auch die Berufsverbände und andere Institutionen, die zuhanden der Lehrmeister Eignungsabklärungen mit Lehrstellensuchenden durchführen, dazu aufgerufen, einseitig auf die schulische Kompetenz ausgerichtete Eignungstests zu erweitern. Eignungstests, die primär auf kognitive Fähigkeiten ausgerichtet sind, die im spezifischen kulturellen Umfeld der Schweiz verankert sind, sind insbesondere für Jugendliche, die erst seit kurzer Zeit in der Schweiz leben, ungeeignet.

4.3 Qualifikationen fördern und die Stellensuche erleichtern

In diesem Interventionsbereich sind zwei Stossrichtungen zu unterscheiden: Erstens das Ziel, die Voraussetzungen der Ausländerinnen und Ausländer auf dem Arbeitsmarkt durch die Förderung der individuellen Qualifikationen zu verbessern und zweitens das Ziel, die Arbeitslosigkeit zu verringern. Qualifikationsförderung heisst zunächst Sprachförderung (Kapitel 4.3.1). Die Sprache spielt in allen Belangen des Zugangs zum Arbeitsmarkt und der beruflichen Mobilität eine zentrale Rolle. Weiter sind die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung und die Nachholbildung für die Chancen auf dem Arbeitsmarkt von grundlegender Bedeutung (Kapitel 4.3.2). Die Heterogenität der Stellensuchenden nach Herkunft und Qualifikation verlangt nach einer zielgruppenspezifischen Beratung durch die Arbeitsvermittlungsstellen, wenn die Vermittlungsleistung verbessert werden soll (Kapitel 4.3.3). Einen Beitrag zur Erhöhung der Arbeitsmarktchancen leisten auch Bildungs- und Beschäftigungsprogramme im Rahmen der Arbeitslosenversicherung (Kapitel 4.3.4).

4.3.1 Sprachförderung

Sprachkompetenz ist eine der Schlüsselqualifikation bei der Anstellung oder Beförderung. Auf das generelle Angebot von Sprachkursen für Fremdsprachige soll hier nicht speziell eingegangen werden. Im Zentrum stehen spezifische Sprachfördermassnahmen für Ausländerinnen und Ausländer auf Stellensuche sowie für solche, die sich in Ausbildung befinden oder die berufstätig sind.

Berufslehrbegleitende Sprachförderung für Jugendliche in Ausbildung

Sprachförderungsmassnahmen für Lehrlinge werden in der Regel über die Berufsbildungsinstitute angeboten. Die meisten Kantone kennen Stützkurse zur Sprachförderung. In einigen Kantonen bestehen Projekte für gezielten Förderunterricht, bei dem die anderssprachigen Lehrlinge anstelle der Regelklasse während dem ersten Lehrjahr eine Kleinklasse besuchen (z.B. Graubünden).

Das «Sprachenportfolio» (siehe dazu weiter unten) wurde ursprünglich zur Förderung in Fremdsprachen entwickelt. Teile des Instruments, die Checklisten für Leseverstehen und Schreiben, können auch als Grundlage zur Förderung in der Regionalsprache verwendet werden. Sie können als Diagnose- und Förderinstrumente für anderssprachige und einheimische Berufsschüler und Berufsschülerinnen mit Förderbedarf dienen. Im Rah-

men des Projektes «Deutschförderung in der Lehre» des Mittelschul- und Berufsbildungsamts des Kantons Zürich wird das Instrumentarium in Berufsschulen getestet und weiter ausdifferenziert.

Berufsbegleitende Sprachförderung

Sprachförderung ist auch innerhalb der Betriebe möglich. In verschiedenen Betrieben der Region Zürich wurde das in den BMW-Betrieben in den 1970er Jahren entwickelte Weiterbildungskonzept «Lernstatt» umgesetzt (vgl. EDK 2000, 49). Lerngruppen besuchen einen betriebsinternen Sprachkurs, der von der konkreten Kommunikationssituation im Betrieb ausgeht und die sprachlichen Fähigkeiten der einzelnen Teilnehmenden ausbaut. Insbesondere interessant an diesem Konzept ist, dass dabei nicht nur sprachliche Fähigkeiten, sondern zugleich auch fachliche, soziale und methodische Kompetenzen erarbeitet werden, die in der Betriebspraxis angewandt werden können. Die Massnahme geht zudem über den individuellen Nutzen hinaus. Auch der Betrieb kann durch diese Massnahme profitieren, indem die betriebsinterne Kommunikation verbessert wird und damit auch Konflikte reduziert werden können.

Die Zielsetzung der Sprachförderung bei gleichzeitiger Förderung der internen Kommunikation verfolgt auch das Projekt «Lernen im Betrieb» (LIB) des Schweizerischen Arbeiterhilfswerks (SAH) in den Kantonen Aargau und Solothurn oder das Projekt «Deutsch am Arbeitsplatz» der Gewerkschaft SMUV in Horgen. Anders als die Kurse des SMUV findet die Sprachschulung der Bauunternehmung Robert Spiess AG nicht während der Arbeitszeit statt. Die Schulung wird am Wochenende in einem Begegnungszentrum angeboten, das darüber hinaus als Ort der Kommunikation die soziale Integration der Mitarbeitenden fördern soll. Die Gewerkschaft Bau und Industrie (GBI) verfolgt mit ihrem Projekt «Deutsch- und Französischkurse in Betrieben» das Ziel, in ausgewählten Regionen der gesamten Schweiz spezielle Sprachkurse für Arbeitnehmende anzubieten, die in Branchen beschäftigt sind, in denen der Besuch von regulären Sprachkursen des bestehenden Angebots erschwert oder nicht möglich ist.

Beim Projekt «Putzen Sie Deutsch» im Kanton Basel-Stadt wird Sprache praxisorientiert vermittelt. Der Kurs richtet sich an anderssprachige Raumpflegerinnen und beinhaltet themenbezogene Unterrichtseinheiten. Einerseits sollen Fachausdrücke erlernt werden (Produkte, Geräte etc.), andererseits soll gezielt auf das Schweizer Schul- und Bildungswesen und auf Erziehungs- und Familienfragen eingegangen werden. Während der Kurse wird ein Kinderhütendienst angeboten.

Sprachkurse für Arbeitslose

Solche Kurse werden unter anderem von der Stiftung ECAP (Ente confederale di addestramento professionale) angeboten, die auf Bildungskonzepte für niedrigqualifizierte, anderssprachige Personen spezialisiert ist. Die Angebote der ECAP bilden in einigen Kantonen einen festen Bestandteil der arbeitsmarktlichen Massnahmen. Die Stiftung arbeitet in diesem Bereich mit den kantonalen Arbeitsämtern (KIGA) oder mit den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) zusammen (vgl. Gsteiger 1999).

Sprachförderung in der Erstsprache

Gerade bei jugendlichen Immigrierten ist die Förderung der Erst- bzw. Herkunftssprache ein wichtiges Anliegen. Einerseits kann die Angst vor dem Verlust der Herkunftssprache und -kultur sie in ihrer Lernleistung blockieren. Andererseits liegt eine zweisprachige Schulung im Interesse der Lernenden und einer erhöhten Bildungseffizienz (vgl. EDK 2000). Allerdings stellt sich das Problem, wie dieses Anliegen angesichts der Vielfalt der Herkunftssprachen umgesetzt werden kann. Dabei stehen weniger die verschiedenen Möglichkeiten der Umsetzung im schweizerischen Bildungssystem im Zentrum (vgl. EDK 2000), sondern Massnahmen, die im Rahmen der Berufsausbildung möglich sind, namentlich eine koordinierte zweisprachige Berufsausbildung. Eine solche liegt sowohl im Interesse der anderssprachigen Jugendlichen als auch der Betriebe, gerade wenn diese über eine mehrsprachige Kundschaft oder internationale Geschäftspartner verfügen.

Berücksichtigung der Mehrsprachigkeit bei Selektionsentscheiden

Die EDK hat bereits 1991 propagiert, dass bei Selektionsentscheiden «die Fremdsprachigkeit und das Mehrwissen in heimatlicher Sprache und Kultur angemessen zu berücksichtigen» ist (EDK 2000, 85). Dazu müssen die vorhandenen Fähigkeiten zunächst wahrgenommen und dokumentiert werden. Eine wichtige Grundlage für die Umsetzung dieses Ziels ist das Europäische Sprachenportfolio, dessen Schweizer Version an verschiedenen Schulen getestet wurde und wird (vgl. Schneider 1999). Das Sprachenportfolio soll zum einen die Sprachkenntnisse und interkulturellen Erfahrungen transparent und international vergleichbar dokumentieren und andererseits die Motivation für das Sprachlernen fördern und beim Lernen der Sprache helfen. Den Lernenden wird ein Instrument in die Hand gegeben, das bei einer Bewerbung in positivem Sinne eingesetzt werden kann. Umgekehrt können sich Unternehmen ein differenzierteres Bild von den Sprachkenntnissen der Be-

werbenden und Mitarbeitenden machen und damit ihre sprachlichen Ressourcen auch besser einsetzen und nutzen.

4.3.2 Berufliche Weiterbildung und Nachholbildung

Es hat sich gezeigt, dass drei mögliche Problembereiche für die geringe Weiterbildungsbeteiligung in Bezug auf die qualifikationsorientierte Weiterbildung ausgemacht werden: das ungenügende Angebot, der fehlende Zugang zu qualifikationsorientierten Weiterbildungsangeboten und das mangelnde Interesse an Weiterbildung (vgl. Abschnitt 3.4.3.1). Die Massnahmen müssen daher an diesen drei Punkten ansetzen. Dabei sind zwei Ebenen zu unterscheiden: Massnahmen innerhalb der Betriebe und Massnahmen ausserhalb der Unternehmen. Als weitere Massnahme sind berufsorientierte Angebote, namentlich die Nachholbildung zu nennen.

Qualifikationsorientierte Weiterbildung auf Betriebsebene

Es liegt im Interesse der Betriebe, die im Unternehmen vorhandenen Humanressourcen optimal zu nutzen. Betriebe sollen daher auch Massnahmen ergreifen, um allen Mitarbeitenden den Zugang zu adäquater innerbetrieblicher oder ausserbetrieblicher Weiterbildung zu ermöglichen. Dies bedeutet konkret, dass sie ein Augenmerk darauf richten, dass sie ausländische Mitarbeitende entsprechend ihrem Anteil an der Belegschaft an Weiterbildungen teilnehmen lassen. Ein Problem besteht darin, dass Ausländerinnen und Ausländer über die beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten oft ungenügend Bescheid wissen. Die Unternehmen können hier Massnahmen treffen, diese Informationslücke aktiv auszugleichen. Darüber hinaus können sie die Mitarbeitenden durch eine gezielte Weiterbildungsplanung unterstützen, die den Arbeitnehmenden hilft, den Wert von Weiterbildung zu erkennen, berufliche Perspektiven zu entwickeln und allfällig bestehende Defizite zu beheben. Die Weiterbildungsbeteiligung soll gefördert werden, in dem ein Anteil der Arbeitszeit für Weiterbildung zur Verfügung gestellt oder auch finanzielle Unterstützung gewährt wird.

Qualifikationsorientierte Weiterbildung ausserhalb der Betriebe

Die Weiterbildungsbeteiligung bestimmter Gruppen soll gezielt gefördert werden, indem ausgewählte Personenkreise für den Wert von Weiterbildung sensibilisiert und ihnen Informationen zu den Weiterbildungsmöglichkeiten in adäquater Form zugänglich gemacht

werden. Darüber hinaus sind Ausländerinnen und Ausländer auf Angebote der Laufbahnberatung angewiesen. Da beim Zugang zu Weiterbildungsangeboten teilweise Probleme aufgrund der Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen bestehen, sind Ausländerinnen und Ausländer auf grosszügige Regelungen angewiesen. Beim Angebot von Weiterbildungen, die den spezifischen Bedürfnissen von ausländischen Arbeitskräften entsprechen, kann u.a. auf die Erfahrung der etablierten Bildungszentren für Migrantinnen und Migranten zurückgegriffen werden.

Nachholbildung

Das Angebot der nachgeholtten Berufsausbildung nach Artikel 41 des Berufsbildungsgesetzes kann für ausländische Arbeitskräfte, welche über Berufserfahrung verfügen, eine Möglichkeit darstellen, diese Erfahrung durch einen anerkannten Berufsabschluss aufzuwerten. Gemäss der Abschätzung von Schröder-Naef (2001) fehlt es zur Zeit an einem angemessenen Angebot für Ausländerinnen und Ausländer.

4.3.3 Stellenvermittlung

Bei der Stellenvermittlung durch private und öffentliche Organisationen muss die Gleichbehandlung aller Stellensuchenden gewährleistet werden. Es muss verhindert werden, dass Praktiken zum Zuge kommen, durch die Stellensuchende aufgrund ihrer Nationalität oder anderer nicht stellenrelevanter Merkmale bei der Suche nach Arbeit diskriminiert werden. Arbeitsvermittlungstellen sollen daher über Richtlinien zur Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung verfügen. Beispiele für solche Verhaltenscodices sind seit längerem aus andern Ländern bekannt.³⁷ Aus der qualitativen Umfrage des Sekretariats der EKA bei zehn Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) ist hervorgegangen, dass auch sie teilweise über spezifische Richtlinien zur Nichtdiskriminierung verfügen (vgl. Abschnitt 3.3.2.1).

Die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) sind die grösste Stellenvermittlungsplattform in der Schweiz. Die von ihnen beratenen Stellensuchenden stellen keine homogene Gruppe dar, sondern Personen mit unterschiedlichsten (Berufs-)Biografien und unterschiedlichem Beratungsbedarf. Spezifischer Beratungsbedarf besteht u.a. für bestimmte Gruppen von Arbeitssuchenden ausländischer Herkunft, namentlich für Anderssprachige, Migrantinnen und arbeitslose Jugendliche. Um der

Heterogenität der Stellensuchenden wirksamer gerecht werden zu können, legen verschiedene Studien (Imboden 1999; CGEY 2000) eine branchenorientierte Spezialisierung des Beratungspersonals nahe. Im weiteren sollen die Personalberatenden auf das Wissen von internen und externen Spezialisten und Spezialistinnen zurückgreifen können, um auf die spezifischen Bedürfnisse aller Stellensuchenden eingehen zu können. Im Hinblick auf die Beratung, Betreuung und Vermittlung von arbeitslosen Personen ausländischer Herkunft bedeutet dies, dass geeignete Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen für Beraterinnen und Berater angeboten werden, vermehrt der Einsatz von beruflich und sozial integrierten Migrantinnen und Migranten als Beraterinnen und Berater angestrebt und die Zusammenarbeit mit Mediatoren oder Mediatorinnen gesucht werden sollen. Weiter ist es notwendig, dass geeignete Informations-, Beratungs-, Bildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen zur Verfügung stehen, die auf die spezifischen Bedürfnisse von sensiblen Gruppen von Arbeitssuchenden ausländischer Herkunft abgestimmt sind.

4.3.4 Bildungs- und Beschäftigungsprogramme

Die Bildungs- und Beschäftigungsprogramme im Rahmen der Arbeitslosenversicherung sind für Ausländerinnen und Ausländer mit einem positiven arbeitsmarktbezogenen Wirkungspotenzial verbunden. So bietet sich insbesondere für Bildungsungeübte durch die Teilnahme an solchen Programmen die Möglichkeit, fachliche und berufliche Grundqualifikationen zu erarbeiten. Allein eine Qualifizierung für unqualifizierte Tätigkeiten wäre indes kritisch zu beurteilen, gehören doch Personen in unqualifizierten Tätigkeiten zu den Risikogruppen auf dem Arbeitsmarkt bezüglich der Beschäftigungsbedingungen, Arbeitslosigkeit und Armut. Gefragt sind Angebote, die einer nachhaltigen Integration von Ausländerinnen und Ausländern in den Arbeitsmarkt dienen. Diese Frage der Wirksamkeit und Nachhaltigkeit der arbeitsmarktlichen Massnahmen für die Gruppe der Ausländerinnen und Ausländer wird noch zu vertiefen sein. In diesem Zusammenhang ist auch zu bedenken, dass mit den Bildungs- und Beschäftigungsprogrammen auch arbeitsmarktfremde Wirkungen verbunden sind. Ihr Potenzial zur Förderung der Integration reicht über das primäre Ziel der (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt hinaus. Die Bildungs- und Beschäftigungsprogramme im Rahmen des AVIG können einen wichtigen Ort der kulturellen Integration darstellen (Sprache, Sozialkontakte etc.) (vgl. CGEY 2000).

³⁷ Ein Verhaltenscodex für Stellenvermittlungsagenturen wurde beispielsweise in den Niederlanden erarbeitet. Für Arbeitsämter wurde eine Broschüre verfasst, welche zur Gleichbehandlung aller Stellensuchenden anleitet (vgl. Wrench 1996).

4.4 Integration im Betrieb fördern

Integration findet täglich in den Betrieben statt, in denen die rund 1.1 Mio. erwerbstätigen Ausländerinnen und Ausländer beschäftigt sind. Es liegt im Interesse dieser Betriebe, die Integration aktiv zu fördern und damit das Potential der Angestellten besser zu nutzen und Konflikte zu vermeiden. Eine wirkungsvolle betriebliche Chancengleichheitspolitik setzt beim Einstellungsverfahren an (Kapitel 4.4.1), reicht über die Beförderungspraxis (Kapitel 4.4.2) hin zum Schutz vor missbräuchlicher Kündigung (Kapitel 4.4.3).

Ein Leitfaden für die Umsetzung eines umfassenden Aktionsprogramms zur Chancengleichheit in Betrieben kann in Form der Broschüre «Arbeitswelt ohne Diskriminierung» bei der Fachstelle für Rassismusbekämpfung bestellt werden (FRB 2003).

4.4.1 Rekrutierungs- und Anstellungsverfahren

Bei der Personalsuche und Personalauswahl müssen in den Betrieben Massnahmen getroffen werden, die verhindern, dass es bei der Besetzung von Stellen zur Diskriminierung bestimmter Gruppen kommt. Darüber hinaus sollen aber auch positive Massnahmen eingesetzt werden, welche die Bewerbungen bestimmter benachteiligter Gruppen fördern.

Anwerbungsinitiativen

Solche Massnahmen zur Förderung von Bewerbungen von bestimmten Minderheitengruppen sind im öffentlichen und privaten Bereich relativ verbreitet. Dies kann in der Form sein, dass sich Betriebe in ihren Stellenausschreibungen zur Chancengleichheit bekennen. Inserate können auch über Publikationen von Migrantorganisationen verbreitet werden und bestimmte Stellenausschreibungen in Migrationssprachen übersetzt werden.

Richtlinien für nichtdiskriminierende Personalsuche und Personalauswahl

Grundvoraussetzung für einen gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt ist, dass diskriminierende Rekrutierungs- und Anstellungsverfahren abgeschafft werden. Dies bedeutet unter anderem, dass bereits bei der Personalsuche darauf geachtet wird, dass bestimmte Gruppen nicht ausgeschlossen werden, indem beispielsweise Stellen nicht ausgeschrieben werden. Insbesondere dürfen bei der Rekrutierung, bei den Bewerbungsgesprächen und der Personalauswahl keine Kriterien angewandt werden, welche für die Ausübung einer Arbeit nicht relevant sind. Um dies zu unterstützen, sollen kla-

re Stellenprofile erstellt werden, Leitfaden für die Bewerbungsgespräche ausgearbeitet und Kriterienraster für die Auswertung der Bewerbungsunterlagen eingesetzt werden.

Erarbeitung von spezifischen Eignungstests

In Betrieben können Eignungstests erarbeitet und eingesetzt werden, die Rücksicht auf die sprachlichen und kulturellen Hintergründe der Kandidatinnen und Kandidaten nehmen.

Statistiken zur Einstellungspraxis

Die Verfahren der Personaleinstellung sollen von den Betrieben überprüft werden. Dazu dient eine Statistik zu den Einstellungsverfahren nach Herkunft der Bewerbenden, welche die Anzahl Bewerbungen, die Anzahl Bewerbungsgespräche und die Anzahl Einstellungen dokumentiert.

4.4.2 Beförderung

Auch bei der internen Stellenbesetzung müssen objektive Kriterien den Ausschlag für die Personalauswahl geben. Daneben soll die betriebsinterne Mobilität gezielt gefördert werden.

Richtlinien zur Beförderungspraxis

Bei der internen Besetzung von Stellen müssen die Qualifikationserfordernisse transparent gemacht werden und es sollen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv informiert werden. Diskriminierende Anforderungen, die nicht im Zusammenhang mit der Ausübung der Funktion stehen, müssen vermieden werden. Wenn es um die Besetzung von Kaderstellen geht, so sollen diese grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben werden.

Mentoringprogramme

Ausländerinnen und Ausländer sollen gezielt auf ihre Aufstiegschancen angesprochen werden. Ihnen sollen Beratungsangebote zur Verfügung stehen, die sie über ihre Laufbahnmöglichkeiten informieren und sie bei der Umsetzung unterstützen. Als erfolgreiche Massnahme hat sich dabei die Ernennung von betriebsinternen Mentoren bzw. Mentorinnen erwiesen.

Statistiken zur Beförderungspraxis

Betriebe sollen ihre Beförderungspraxis daraufhin überprüfen, dass sie allen Mitarbeitenden entsprechend ihren Qualifikationen Chancengleichheit gewährt. Dies bedeutet, dass die internen Stellenbesetzungen im Hin-

blick auf die potentiellen und die effektiv ausgewählten Kandidatinnen und Kandidaten dokumentiert werden.

4.4.3 Kündigung

In diesem Handlungsbereich muss es einerseits darum gehen, Massnahmen zu treffen, welche besseren Schutz vor missbräuchlichen Kündigungen bieten. Dabei ist nicht nur an Massnahmen auf gesetzlicher Ebene zu denken. Die Massnahmen können auch darauf abzielen, in den Betrieben und bei den Arbeitnehmenden besser bekannt zu machen, in welchem Fall eine Kündigung missbräuchlich ist. Andererseits müssen die Bestrebungen der Bekämpfung von irregulären Arbeitsverhältnissen gelten, in denen für die Betroffenen kein Schutz vor Verlust der Arbeit besteht.

4.5 Übergreifende Massnahmen

Vorangehend wurden konkrete Massnahmen entlang der drei Interventionsfelder beschrieben. Es gibt verschiedene Massnahmen, die über die einzelnen Interventionsfelder hinausreichen. So zieht sich über alle Felder hinweg die Notwendigkeit, die Massnahmen erstens durch Information und Sensibilisierung zu begleiten, zweitens Schulung für die Schlüsselpersonen im jeweiligen Bereich anzubieten und drittens die gesetzlichen Rahmenbedingungen zu überprüfen.

- **DIE BEGLEITENDEN KOMMUNIKATIONSMASSNAHMEN** verfolgen unterschiedliche Ziele (Information, Sensibilisierung, Aufklärung) und richten sich an unterschiedlichste Zielgruppen. Etwa an die Eltern ausländischer Jugendlicher (z.B. Tätigkeit des «Vereins für fremdsprachige Eltern und Bildung»), an kleine und mittlere Unternehmen (z.B. Publikation «Ausländerintegration aus der Sicht der KMU» des Gewerbeverbandes) oder an die Führungskräfte eines Betriebes (z.B. Videoprojekt «Kein Problem» der Migros).
- **DIE SCHULUNG VON SCHLÜSSELPERSONEN** ist in allen Handlungsfeldern eine zentrale Aufgabe. Angesprochen sind dabei die Schlüsselpersonen auf dem Arbeitsmarkt (Personalverantwortliche, Lehrlingsausbilderinnen, Gewerkschaftsfunktionäre etc.) und in der eigentlichen Integrationsarbeit (Mediatorinnen, Sprachmittler etc.).
- **DIE GESETZLICHEN RAHMENBEDINGUNGEN** sind elementar für den Zugang und die berufliche Mobilität von Ausländerinnen und Ausländern. In diesem Kontext relevant sind insbesondere die gesetzlichen Regelungen im Bereich des Ausländer- und Asylrechts, des Berufsbildungsgesetzes, des

Arbeitsrechts und sowie des Sozialversicherungsrechts.

4.6 Instrumente zur Durchsetzung der Massnahmen

Die Förderung und die Durchsetzung von Integrations- und Nichtdiskriminierungsmassnahmen kann durch verschiedene Instrumente unterstützt werden. Es sind dies namentlich Verhaltenscodices, Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern, marktgestützte Anreizsysteme oder Personalmanagementsysteme im Sinne von «Diversity». Diese Instrumente werden in der Studie «Arbeitswelt ohne Diskriminierung» (Egger/Bauer/Künzi 2003; FRB 2003) ausführlich besprochen und im Hinblick auf ihre Anwendung im schweizerischen Umfeld beurteilt. An dieser Stelle werden sie daher nur in einem knappen Überblick vorgestellt.

Verhaltenscodices

Verhaltenscodices und Verhaltensrichtlinien sollen zur Förderung der Chancengleichheit und zu nichtdiskriminierendem Verhalten anleiten. Ein Verhaltenscodex kann Grundsätze zur Chancengleichheit in der Arbeitswelt generell beinhalten oder auch Richtlinien für bestimmte Handlungsbereiche festschreiben, zum Beispiel für die Stellenvermittlung. Das Spektrum von Verhaltenscodices aus dem Bereich der Arbeitswelt reicht von internationalen Grundsatzserklärungen (z.B. die Grundsatzserklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der Internationalen Arbeitsorganisation IAO), über Codices auf Länderebene oder für einzelne Branchen hin zu Verhaltensleitlinien in einzelnen Betrieben und Institutionen.

Betriebsvereinbarungen und Gesamtarbeitsverträge

Betriebsvereinbarungen und Gesamtarbeitsverträge sind geeignete Instrumente zur Förderung der Gleichstellung, in denen Grundsätze der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung verbindlich festgeschrieben werden können.

- **BETRIEBSVEREINBARUNGEN** sind das Resultat von Verhandlungen zwischen der Betriebsleitung und den betriebsinternen Arbeitnehmergremien. Sie umfassen Grundsätze und Normen zu den Arbeitsbedingungen in einem Betrieb generell oder können sich auch auf ein bestimmtes Anliegen beziehen, beispielsweise die Förderung von Chancengleichheit für ausländische Beschäftigte.
- Das System der **GESAMTARBEITSVERTRÄGE** (GAV) dient der Vereinbarung von Mindeststan-

dards der Arbeitsbedingungen zwischen den Sozialpartnern. Während zahlreiche GAV Bestimmungen zur Chancengleichheit von Mann und Frau beinhalten, sind Bestimmungen, welche Chancengleichheit für Angehörige ethnischer Minderheiten postulieren, mit einigen Ausnahmen (SBB, Post, Swisscom) noch wenig verbreitet. Gesamtarbeitsverträge sind in der Schweiz gut verankert und ermöglichen eine unmittelbare, praxisorientierte und flexible Umsetzung von Massnahmen.

Zertifizierung und Rating

Zertifizierung und Rating sind marktgestützte Anreizsysteme, die für Betriebe Anreize schaffen, sich für Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung einzusetzen. Unternehmen, die in dieser Weise handeln, können profitieren, wenn sie sich im Rahmen eines Labels zertifizieren lassen. Dies kann ein umfassendes Soziallabel wie SA 8000 sein oder ein eigenes Label, das die Einhaltung von Mindeststandards in Bezug auf die Arbeitsbedingungen garantiert.³⁸ Ein Betrieb kann ebenfalls profitieren, wenn er im Rahmen eines Ratings positiv bewertet wird oder wenn das vorbildliche Verhalten mit einer Auszeichnung publik gemacht wird.

Als weiteres Anreizsystem in den Händen des Staats wäre die an bestimmte Kriterien gebundene Vergabe öffentlicher Aufträge, die Submission, zu nennen. Das Instrument, das in den USA über eine bis in die 1960er Jahre zurückreichende Tradition verfügt, hat sich dort als Instrument zur Gleichstellung sehr bewährt. Die dortige Submissionsgesetzgebung ermöglicht dabei die Einforderung von positiven Massnahmen, wie beispielsweise die Verbesserung der Ausbildungsmöglichkeiten oder die prozentuale Mindestvertretung von Angehörigen einer bestimmten Minderheit in einem bestimmten Bereich oder auf einer Hierarchiestufe eines auftragnehmenden Betriebes. Die Einforderung von positiven Massnahmen durch die Submissionsgesetzgebung ist im schweizerischen Kontext indes nicht realistisch.

Managing Diversity

Beim «Management der Vielfalt» handelt es sich um einen neueren Ansatz des Personalmanagements, der die Vielfalt der Belegschaft in Bezug auf ethnische Herkunft, Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, Religion oder körperliche Fähigkeiten als einen Gewinn ansieht, der zur Steigerung der Rentabilität und Wettbewerbsfähigkeit beiträgt.³⁹ Ein umfassend praktiziertes «Managing Diver-

sity» in Betrieben beinhaltet neben positiven Fördermassnahmen auch Massnahmen zum Abbau von diskriminierenden Schranken und die Sanktion von Diskriminierung. Unter dem Aspekt von «Managing Diversity» werden zur Zeit im Kanton St. Gallen Beispiele für Best Practice in kleinen und mittleren Unternehmen untersucht. Die vom Kanton St. Gallen in Auftrag gegebene Untersuchung wird auf kantonaler Ebene von Industrie- und Handelskammer, Gewerbeverband, Gewerkschaftsbund und Volkswirtschaftsdepartement begleitet. Unter dem Aspekt von «Managing Diversity» soll aufgezeigt werden, was in kleinen und mittleren Unternehmen unternommen wird, um das Potenzial von ausländischen Arbeitskräften zu nutzen. Im theoretischen Teil des Projektes werden Grundlagen für «Best Practice» anhand von Beispielen aus anderen Ländern erarbeitet. Der empirische Teil analysiert gelungene und gescheiterte Integrationsmassnahmen in Betrieben im Kanton St. Gallen. Auf Basis der Studie sollen Handlungsempfehlungen zuhanden kleiner und mittlerer Betriebe abgegeben werden. Der Schlussbericht der Studie ist auf Ende Oktober 2003 vorgesehen.

Ebenfalls auf die kleinen und mittleren Unternehmen zielt die Aktionsforschung «Integration am Arbeitsplatz», die das Schweizerische Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien (SFM) im Auftrag des Gewerkschaftsdachverbandes Travail.Suisse und mit der finanziellen Unterstützung der EKA durchführt. Die Studie soll Lösungen aufzeigen, die von den KMU erarbeitet wurden, um Integrationsschwierigkeiten von Angehörigen der ersten Migrationsgeneration zu begegnen (beispielsweise gezielte Sprachkurse in Unternehmen, die Begleitung von ausländischen Mitarbeitenden durch Patinnen und Paten im Betrieb etc.). Bei ihrer Analyse beleuchten die Forscherinnen aus Neuenburg insbesondere die Aspekte Kommunikation, Anerkennung von Kompetenzen und Gleichbehandlung von in- und ausländischen Arbeitskräften (vgl. Fibbi/Dahinden 2003; Torche 2003). Aus einer ersten Auswertung der Befragung von Unternehmen geht hervor, dass die Betriebe die geringe Integration der Ausländer und Ausländerinnen in erster Linie auf Defizite zurückführen, die bei ebendiesen vorhanden sind: mangelnde Sprachkenntnis, unzureichende Berufskennntnisse etc. Aus dieser Auffassung heraus neigen die befragten Unternehmen dazu, die Unterschiede zwischen einheimischen und ausländischen Arbeitskräften als gerechtfertigt zu betrachten und Integrationsschwierigkeiten mit der Bekämpfung der sprachlichen oder fachlichen Defizite zu begegnen. In einer Zwischenbilanz der Studie wird festgestellt, dass die Unternehmen das Gewicht selten auf die Verhinderung von diskriminierenden Prakti-

³⁸ Zur Zertifizierung öffentlicher Verwaltungen im Rahmen eines «Integrationszertifikats» vgl. Schmid 2003.

³⁹ Vgl. hierzu das Interview mit Nils Jent in «terra cognita» 3/2003, 66f.

ken legen oder sich zum Grundsatz der unterschiedslosen Behandlung bekennen. In einem zweiten Teil der Untersuchung wurden die «guten Praxisbeispiele» mit Personalverantwortlichen und ausländischen Mitarbeitenden unterschiedlicher Betriebe erörtert. Bei diesen Gesprächen wurde u.a. aufgedeckt, dass ausländische Mitarbeitende ihre Integrationsschwierigkeiten u.a. der ungleichen Behandlung zuschreiben, wogegen die Personalverantwortlichen die Schwierigkeiten eher im Bereich der Kommunikation verorten. Die Studie soll im Herbst 2004 beendet sein und Vorschläge für Massnahmen skizzieren, die von Unternehmen und den Berufsverbänden ergriffen werden können.

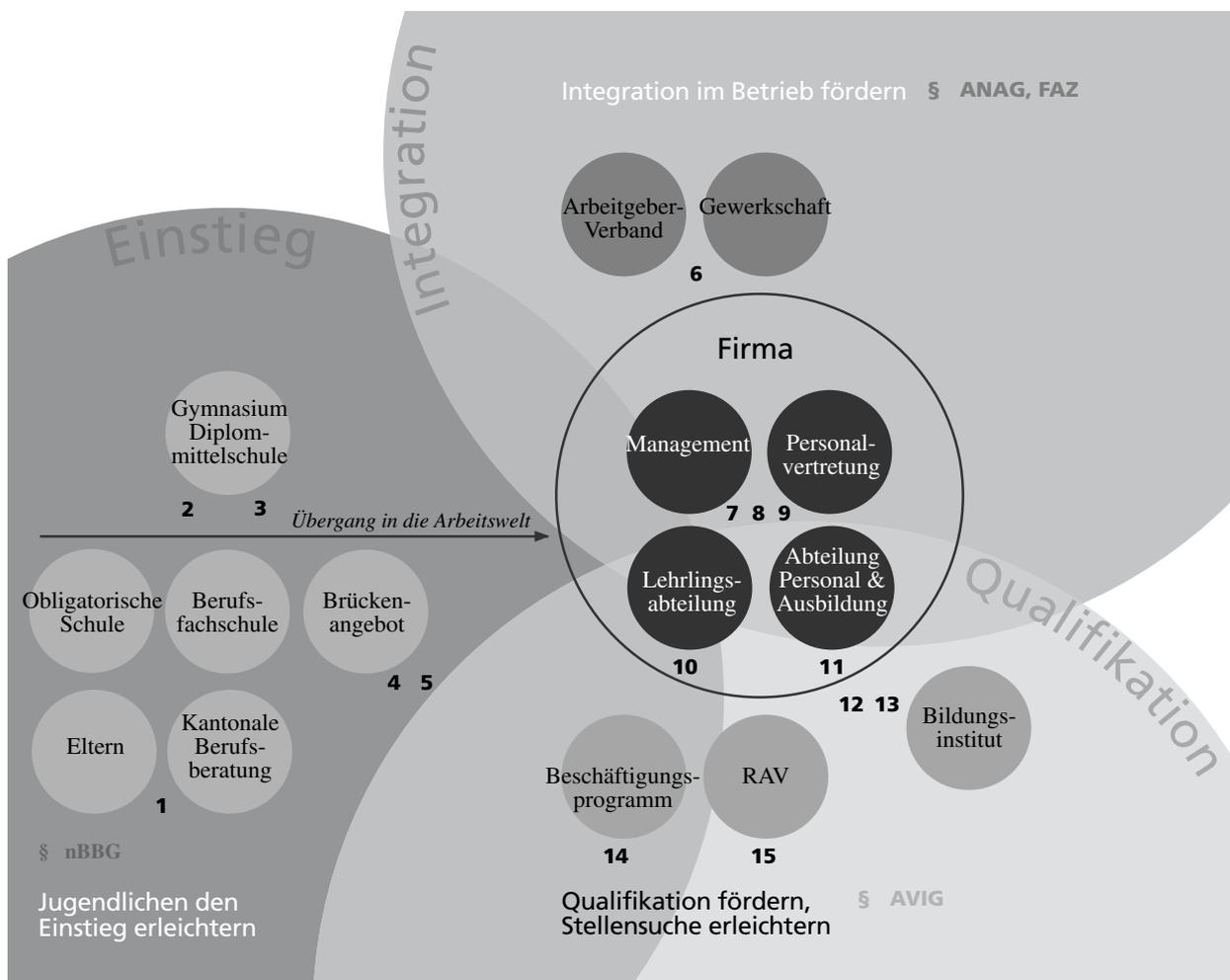
5 Den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern: Überblick und Ausblick

Aus einer handlungsorientierten Perspektive bietet sich an, drei Interventionsfelder zu definieren, welche die in der Studie ausgemachten Problembereiche abdecken. Mit den Interventionsfeldern sind gleichzeitig drei hauptsächliche Ziele verbunden: Erstens soll Jugendlichen den Einstieg in Beruf und Arbeitsmarkt erleichtert werden, zweitens sollen individuelle Qualifikationen gefördert und die Stellensuche erleichtert werden, drittens soll die Integration in den Betrieben gefördert werden.

Ein Überblick

Im Sinne einer Zusammenfassung der Erkenntnisse unserer Aufarbeitung gibt die nachfolgende Grafik einen Überblick über die Interventionsfelder, die Akteure und die Ansatzpunkte.

Abbildung 3: Handlungsfelder, Akteure und Ansatzpunkte



Quelle: terra cognita, 3/2003, 62f; basierend auf eigener Darstellung.

Die unterschiedlichen Massnahmen, die der Erreichung der drei Ziele dienen können, sind eingebettet in einen rechtlichen Rahmen.

Gesetzliche Rahmenbedingungen

- **AUSLÄNDERGESETZ (ANAG):** Zusammen mit dem Asylgesetz (AsylG) und der Verordnung über die Begrenzung der Zahl der Ausländer (BVO) regelt das Ausländergesetz über verschiedene Aufenthaltserlaubnisse den Zugang zu Beschäftigung für Personen, die nicht unter das Abkommen über den freien Personenverkehr fallen (vgl. Abschnitt 2.5). Der am 1. Oktober 1999 in Kraft getretene Art. 25a des ANAG (Integrationsartikel) bildet zudem die Grundlage für das Engagement des Bundes in der Integrationsförderung
- **ABKOMMEN ÜBER DEN FREIEN PERSONENVERKEHR (FREIZÜGIGKEITSABKOMMEN):** Mit dem am 1. Juni 2002 in Kraft getretenen Freizügigkeitsabkommen gelten für Angehörige von EU-Staaten sowie der EFTA-Staaten Norwegen, Island und Liechtenstein die gleichen Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen wie für Schweizer Bürgerinnen und Bürger und niedergelassene Ausländerinnen und Ausländer (vgl. 2.5). Das Abkommen wird u.a. durch die gegenseitige Anerkennung von Berufsdiplomen ergänzt.
- **ARBEITSLOSENVERSICHERUNGSGESETZ (AVIG):** Die im Arbeitslosenversicherungsgesetz vorgesehenen aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) im Bereich der Arbeitsvermittlung, Aus-, Weiterbildung und Umschulung sowie der vorübergehenden Beschäftigung sind grundsätzlich allen Versicherten zugänglich, unabhängig ihrer Nationalität. Die AMM umfassen auch spezifische Angebote zur temporären Beschäftigung von Jugendlichen (Motivationssemester, Berufsintegrationsprogramme).
- **NEUES BERUFSBILDUNGSGESETZ (nBBG):** Das neue Berufsbildungsgesetz tritt Anfang 2004 in Kraft. Gegenüber dem heutigen Gesetz beinhaltet es Verbesserungen, die auch ausländischen Jugendlichen und Erwachsenen zugute kommen. Insbesondere werden niederschwellige Berufsbildungsangebote («Anlehre») aufgewertet und durch eine berufspraktische Grundbildung ersetzt. Explizit vorgesehen sind Massnahmen zur Förderung benachteiligter Gruppen.

Hinsichtlich der Massnahmen zur Besserstellung von Ausländerinnen und Ausländern auf dem Schweizer Arbeitsmarkt ist ein breiter Kreis von Akteuren angespro-

Legende:

- 1 Information und Beratung
- 2 Flexible Schulbildung auf Sekundarstufe II
- 3 Coaching-Projekte
- 4 Niederschwellige Berufsbildungsangebote
- 5 Zielgruppengerechte Brückenangebote
- 6 Verhaltenscodices, Betriebsvereinbarungen, GAV
- 7 Zertifizierung und Rating
- 8 Chancengleichheitsprogramme
- 9 «Managing Diversity»
- 10 Richtlinien zur Besetzung von Lehrstellen
- 11 Sprachförderung
- 12 Qualifikationsorientierte Weiterbildung
- 13 Berufsorientierte Weiterbildung
- 14 Bildungs- und Beschäftigungsprogramme
- 15 Nichtdiskriminierende Stellenvermittlung

chen. Eine Hauptrolle kommt den Sozialpartnern und den einzelnen Betrieben zu. Gefordert sind ebenso die Behörden und Institutionen von Bund, Kantonen und Gemeinden sowie die Nichtregierungsorganisationen und Migrantenorganisationen.

Die angesprochenen Akteure

- **SOZIALPARTNER UND BETRIEBE.** Bei der Förderung der Integration kommt den Sozialpartnern und den Betrieben eine zentrale Rolle zu. Im Entwurf für das neue Ausländergesetz (AuG) werden die Sozialpartner denn auch explizit als Akteure der Integrationsförderung genannt.⁴⁰ Der Gesetzesentwurf verzichtet darauf, ihnen spezifische Integrationsleistungen zu übertragen. Für die Arbeitgeber kann jedoch der Entscheid über die Zulassung von Arbeitskräften mit der Auflage verbunden werden, Ausbildungsplätze zu schaffen (vgl. Gattiker 2003). Die Sozialpartner tragen Mitverantwortung für das gesellschaftliche und politische Geschehen. Die Förderung der Integration der ausländischen Arbeitskräfte in den Schweizer Arbeitsmarkt und in den einzelnen Betrieben liegt dabei auch in ihrem Interesse. Defizite in der strukturellen Integration der hier anwesenden ausländischen Erwerbstätigen verursachen soziale Konflikte und ökonomische Kosten, die von der Gesamtwirtschaft aber auch von den einzelnen Unternehmen getragen werden. Im Hinblick auf die Interventionsbereiche wird zu diskutieren sein, welches die Rolle der Betriebe, insbesondere der KMU, ist, welche Aufgaben die Arbeitgeber- und Branchenverbände übernehmen müssen und können und welche Verpflichtungen sich für die Gewerkschaften, Berufs- und Personalverbände ergeben.
- **INSTITUTIONEN UND STRUKTUREN DES BUNDES, DER KANTONE UND DER GEMEINDEN.** Die Integrationsarbeit findet zu einem grossen Teil auf der Ebene der Gemeinden, Städte und Kantone statt. Mit dem auf den 1. Oktober 1999 in Kraft getretenen Artikel 25a des Bundesgesetzes über Aufenthalt und Niederlassung der Ausländer (ANAG) wurde die gesetzliche Grundlage für ein Bundesengagement in der Integration geschaffen. Der Gesetzesartikel macht die Integration zu einer Gemeinschaftsaufgabe von Bund, Kantonen und Gemeinden. Auf den jeweiligen politischen Ebenen sind wiederum verschiedene Akteure aus dem Ausländerbereich (u.a. IMES, BFF, Integrationsbeauftragte), des Schul- und Erziehungswesen (u.a. EDK, Schulen), der Berufsbildung (u.a. BBT, kantonale

Ämter für Berufsbildung und Berufsberatung) und des Arbeitsmarktes (u.a. seco, kantonale Wirtschaftsämter, LAM, RAV) angesprochen.

- **GESELLSCHAFTLICHE UND ÖFFENTLICH-RECHTLICHE INSTITUTIONEN UND STRUKTUREN.** Nichtregierungsorganisationen, Beratungsstellen und Bildungsinstitutionen, die sich gezielt an Ausländerinnen und Ausländer richten, sind tragende Stützen der Integrationsarbeit. Betreffend die Thematik der Integration in die Arbeitswelt bestehen in den Migrationsabteilungen der unterschiedlichen Organisationen und in den Ausländerdiensten noch Lücken im Angebot und Defizite betreffend die Kompetenzen im Bereich Arbeitsmarktintegration. Demgegenüber verfügen die ausländischen Bildungszentren über lange Erfahrung mit niederschweligen Beratungs- und Berufsbildungsangeboten. Angesprochen ist eine Vielzahl von Akteuren im Bereich der Nicht-Regierungs-Organisationen (u.a. Dachverband SFH, Caritas, Heks, SRK), der Ausländerdienste (u.a. IGSA, kantonale und regionale Dienste) und der Bildungszentren (u.a. ENAIP, ECAP).

Ein Ausblick

Die Integration von Ausländerinnen und Ausländern in die Arbeitswelt ist ein zentrales Anliegen. Die aktive Beteiligung am Arbeitsmarkt bildet eine wichtige Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe auch an anderen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens. Der Arbeitsplatz ist ein Ort der Integration, mit Wirkungen über die Grenzen des Arbeitslebens hinaus. Um Ausländerinnen und Ausländern den Zugang zum Arbeitsmarkt und die berufliche Mobilität zu erleichtern, müssen ihre Voraussetzungen verbessert und ungerechtfertigte Benachteiligungen verhindert werden. Im vorliegenden Bericht werden Interventionsbereiche aufgezeigt und eine breite Auslegeordnung von Massnahmen entlang der Bereiche, in denen Handlungsbedarf besteht, vorgenommen. Diese Auslegeordnung ist nicht abschliessend. Um künftig wirkungsvoll handeln zu können, wird es wichtig sein, die aufgezeigten Massnahmen weiter zu systematisieren und zu überprüfen, welche verstärkenden und welche hemmenden Effekte zwischen einzelnen Massnahmen bestehen können. Es wird auch wichtig sein, die verantwortlichen Akteure zu benennen und ihre Rolle weiter zu konkretisieren.

Die Eidgenössische Ausländerkommission stellt an der nationalen Tagung vom 7. November 2003 ihre Empfehlungen zum Bereich Integration und Arbeit vor.

⁴⁰ Art. 52 Abs. 4 AuG, Entwurf.

6 Abkürzungsverzeichnis

AMM	Arbeitsmarktliche Massnahme	SGAB	Schweizerische Gesellschaft für Bildungsforschung
ANAG	Bundesgesetz über Aufenthalt und Niederlassung der Ausländer	SGV	Schweizerischer Gewerbeverband
AuG	Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer	SIBP	Schweizerisches Institut für Berufspädagogik
AVIG	Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzschiädigung	SFM	Schweizerisches Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien
ALV	Arbeitslosenversicherung	SMUV	Schweiz. Metall- und Uhrenarbeiterverband (heute: Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen)
AVOL	Arbeitsvolumenstatistik	SRK	Schweizerisches Rotes Kreuz
BBG	Bundesgesetz über die Berufsbildung		
BBT	Bundesamt für Berufsbildung und Technologie		
BFS	Bundesamt für Statistik		
BVO	Verordnung über die Begrenzung der Zahl der Ausländer		
BZM	Berufliche Zukunft der MigrantInnen		
ECAP	Ente confederale di addestramento professionale		
EDK	Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren		
EKA	Eidgenössische Ausländerkommission		
ENAIIP	Ente Nazionale ACLI Istruzione Professionale		
ETS	Erwerbstätigenstatistik		
EVG	Eidgenössisches Versicherungsgericht		
FABIA	Fachstelle für Beratung und Integration von Ausländerinnen und Ausländern Luzern		
FAZ	Abkommen über die Freizügigkeit		
FFG	Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen		
FRB	Fachstelle für Rassismusbekämpfung		
GBI	Gewerkschaft Bau und Industrie		
HEKS	Hilfswerk der Evangelischen Kirchen Schweiz		
IAO	Internationale Arbeitsorganisation		
IGSA	Interessengemeinschaft der Beratungs- und Kontaktstellen SchweizerInnen – AusländerInnen		
KAUSA	Koordinierungsstelle für Ausbildung in ausländischen Unternehmen		
KIGA	Kantonales Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit		
nBBG	Neues Berufsbildungsgesetz		
NFP	Nationales Forschungsprogramm		
PISA	Programme for International Student Assessment		
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum		
SAH	Schweizerisches Arbeiterhilfswerk		
SAKE	Schweizerische Arbeitskräfteerhebung		
seco	Staatssekretariat für Wirtschaft		
SEMO	Motivationssemester		

7 Literaturverzeichnis

Zitierte Literatur und weitere Publikationen zur Thematik

- Aeppli Daniel C., Brigitte Hoffmann und Roland Theiss (1998): *Ausgesteuerte in der Schweiz. Ein Situationsbericht*, Bern: Haupt
- Angst Doris (2001): «Rassismus am Arbeitsplatz – kein Thema in der Schweiz?», *Tangram*, Nr. 11, 56–59
- BBT Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (2002): *Bilaterale Verträge Schweiz-EU: Gegenseitige Diplomanerkennung zwischen den EU-Staaten und der Schweiz*, Pressemitteilung vom 31. Mai 2002, Bern
- BBT Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, Hrsg. (2000): *BBT-Empfehlungen 2000 für Brückenangebote zwischen obligatorischer Schule und Berufsbildung*, Bern: EDMZ
- BBT Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, Hrsg. (2002): *Lehrstellenbarometer 2002*, Bern
- Berset Alain, Serge-Alexandre Weygold, Olivier Crevoisier et François Hainard (2000): *Main-d'oeuvre étrangère et diversité des compétences: Quelle valorisation dans les entreprises?* Paris: Harmattan
- BFA Bundesamt für Ausländerfragen (2002): *Weisungen und Erläuterungen über die schrittweise Einführung des freien Personenverkehrs zwischen der Eidgenossenschaft und der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten sowie den EFTA-Mitgliedstaaten Norwegen, Island und dem Fürstentum Liechtenstein (Weisungen VEP)*, Bern
- Blattner Niklaus (1994): *Ausländer und Arbeitslosigkeit*, Basel: WWZ
- Böhning W. Roger and Roger Zegers de Beijl (1995): *The integration of migrant workers in the labour market: Policies and their impact*, *International Migration Papers 8*, Geneva: International Labour Office
- Bolzmann Claudio (1996): *Sociologie de l'exil: une approche dynamique*, Zürich: Seismo
- Bolzmann Claudio, Rosita Fibbi und Marie Vial (2003a): *Was ist aus ihnen geworden? Der Integrationsprozess der jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund*, in: Hans-Rudolf Wicker, Rosita Fibbi, Werner Haug (Hrsg.): *Migration und die Schweiz*, Zürich: Seismo, 453–480
- Bolzmann Claudio, Rosita Fibbi et Marie Vial (2003b): *Secondos – Secondas. Le processus d'intégration des jeunes issus de la migration espagnole et italienne en Suisse*, Zürich: Seismo
- Boulianne Louis-M. (2003): *Internationalisierung des Dienstleistungssektors durch die berufliche Integration von Ausländern in der Schweiz*, in: Hans-Rudolf Wicker, Rosita Fibbi, Werner Haug (Hrsg.): *Migration und die Schweiz*, Zürich: Seismo, 320–334
- Buchmann Marlis, Markus König, Jiang Hong Li und Stefan Sacchi (1999): *Weiterbildung und Beschäftigungschancen. Nationales Forschungsprogramm 33 – Wirksamkeit unserer Bildungssysteme*, Chur/Zürich: Rüegger
- Calonder Gerster Anita et al. (1999): *Schweizerisches Qualifikationshandbuch – Portfolio für Jugendliche und Erwachsene zur Weiterentwicklung in Bildung und Beruf*, Zürich: Werd-Verlag
- Casagrande Giovanni – SFM Schweizerisches Forum für Migrationsstudien (2001): *Migration und ethnische Minderheiten in der Schweiz. Auswahlbibliographie 1945–1999*, Neuchâtel: SFM
- Casagrande Giovanni – SFM Schweizerisches Forum für Migrationsstudien (2001): *Internationale wissenschaftliche Zeitschriften im Bereich Migration. Kommentierte Bibliographie*, Neuchâtel: SFM
- Cattacin Sandro et Bülent Kaya – SFM Schweizerisches Forum für Migrationsstudien (2001): *Le développement des mesures d'intégration de la population migrante sur le plan local en Suisse. Enquête dans le cadre de l'étude mandatée par le PNR 39 «L'histoire de la migration et de l'intégration en Suisse»*, Discussion Paper 11/2001, Neuchâtel: SFM
- CGEY Cap Gemini Ernst & Young (2000): *Evaluation des Einsatzes arbeitsmarktlicher Massnahmen*, Schlussbericht, Bern
- Chen Richard, Mark Madamba (2000): *Migrant labour – An annotated Bibliography*, *International Migration Papers 33*, Geneva: International Labour Office
- CRE Commission for Racial Equality (1995): *Racial Equality Means Business*, London
- de Coulon Augustin, Jean-Marc Falter, Yves Flückiger und José Ramirez (2003): *Analyse der Lohnunterschiede zwischen der schweizerischen und der ausländischen Bevölkerung*, in: Hans-Rudolf Wicker, Rosita Fibbi, Werner Haug (Hrsg.): *Migration und die Schweiz*, Zürich: Seismo, 275–301
- Doomernik J. (1998): *The effectiveness of integration policies towards immigrants and their descendants in France, Germany and the Netherlands*, *International Migration Papers 27*, Geneva: International Labour Office
- Eckmann Monique, Claudio Bolzman et Gérard de Rham (1994): *Jeunes sans qualification. Trajectoires, situations, stratégies*, Genf: Editions IES
- EDK Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren, Hrsg. (2000): *Ausbildung und Integration von fremdsprachigen Jugendlichen auf der Sekundarschulstufe II. Expertenbericht* (Elisabeth Ambühl-Christen, Denise Da Rin, Michel Nicolet, Claudio Nodari), Bern
- Efionayi-Mäder Denise und Etienne Piguet (Leitung: Andreas Wimmer) – SFM Schweizerisches Forum für Migrationsstudien (1997): *Nationale Unterschiede in der Arbeitsintegration von Asylsuchenden. Bericht zur Phase III des Forschungsprojektes «Flüchtlinge und Arbeitsintegration»*, Forschungsbericht Nr. 8, Neuchâtel: SFM
- Egger Marcel, Urs Birchler, Thomas Dreher, Carlos Lenz, Véronique Merckx und Thomas Studer (2000): *Evaluation des Einsatzes arbeitsmarktlicher Massnahmen*, Schlussbericht, seco Publikation, Arbeitsmarktpolitik Nr. 8

- Egger Theres, Tobias Bauer und Kilian Künzi – Büro BASS (2003): Möglichkeiten von Massnahmen gegen rassistische Diskriminierung in der Arbeitswelt. Eine Bestandesaufnahme von Problemlagen und Handlungsmöglichkeiten, Studie im Auftrag der Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB des Eidgenössischen Departement des Innern EDI, Bern: BASS
- EKA Eidgenössische Ausländerkommission (1999): Die Integration der Migrantinnen und Migranten in der Schweiz. Fakten, Handlungsbereiche, Postulate, Bern: EKA
- EKA Eidgenössische Ausländerkommission (2003): «Bildung», terra cognita, 2/2003
- EKA Eidgenössische Ausländerkommission (2003): «l'uvrar – arbeiten – travailler – lavorare», terra cognita 3/2003
- EMZ Europäisches Migrationszentrum (2002): NatEmp National employment strategies towards migrants and ethnic minorities, Newsletter No.1, March 2002, Berlin
- Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern, Hrsg. (2000): Migrantinnen im Kanton Bern (Autorinnen: Annemarie Sancar, Hildegard Hungerbühler und Beatriz Paiva Keller), Bern
- Fibbi Rosita und Janine Dahinden – SFM Schweizerisches Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien (2003): Gute Praxis und Herausforderungen in den Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Beziehungen, Pressedokumentation zur Impulstagung «Arbeitswelt ohne Diskriminierung» der Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB vom 29. April 2003
- Fibbi Rosita, Bülent Kaya et Etienne Piguet – SFM Schweizerisches Forum für Migrationsstudien (2001): La suisse connaît-elle un phénomène de discrimination à l'embauche des jeunes issus de la migration, Tangram, Nr. 11, 34–35
- Flückiger Yves und José Ramirez (2003): Hierarchische Stellung im Betrieb und Segregation nach Herkunft in der Schweiz, in: Hans-Rudolf Wicker, Rosita Fibbi, Werner Haug (Hrsg.): Migration und die Schweiz, Zürich: Seismo, 302–319
- FRB Fachstelle für Rassismusbekämpfung, Hrsg. (2003): Arbeitswelt ohne Diskriminierung. Massnahmen gegen rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz, Bern: FRB
- Froidevaux Aline und Markus Weber – Direktion für Arbeit – seco (2003): Motivationssemester (SEMO). Bericht 1999–2002, Bern: seco
- Frölich Markus, Michael Lechner und Heidi Steiger – SIAW Schweizerisches Institut für Aussenwirtschaft und Angewandte Wirtschaftsforschung (2002): Studie zum Nutzen und zur Durchführbarkeit einer statistisch assistierten Programmselektion (SAPS), im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (seco), St. Gallen: SIAW
- Galizia Michele – FRB Fachstelle für Rassismusbekämpfung (2003): «Eine realisierbare Vision. Arbeitswelt ohne Diskriminierung», terra cognita, 3/2003, 82–85
- Galley Françoise und Thomas Meyer (1998): Schweiz. Übergänge (Transitionen) zwischen Erstausbildung und Erwerbsleben. Länderbericht zuhanden der OECD, Bericht im Auftrag von EDK, BBW und BBT, Bern
- Gattiker Mario – BFA Bundesamt für Ausländerfragen (2003): Die Bemühungen zur Integration der ausländischen Wohnbevölkerung auf Bundesebene, Referat am Kolloquium «Ausländer und Asylgesetzgebung: Migrationspolitische Reformvorhaben in der Diskussion» der Koordinationsstelle für Weiterbildung vom 23./24. Januar 2003 in Bern
- Geiser Thomas (2001): «Diskriminierung am Arbeitsplatz: Die Rechtslage in der Schweiz», Tangram, Nr. 11, 13–21
- Gerfin Michael und Michael Lechner (2000): Evaluationsprogramm Arbeitsmarktpolitik: Ökonometrische Evaluation der arbeitsmarktlichen Massnahmen, seco Publikation, Arbeitsmarktpolitik Nr. 7
- Gertsch Marianne, Alexander Gerlings und Caterina Modetta (1999): Der Lehrstellenbeschluss. Evaluation. Studie über Brückenangebote, im Auftrag des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie BBT, Arbeitsbericht 25 der Koordinationsstelle für Weiterbildung der Universität Bern, Bern
- Grin François, Jean Rossiaud und Bülent Kaya (2003): Integrationssprachen und berufliche Integration in der Schweiz, in: Hans-Rudolf Wicker, Rosita Fibbi, Werner Haug (Hrsg.): Migration und die Schweiz, Zürich: Seismo, 321–452
- Gsteiger Brigitte (1999): «RAV sind eine Chance für Migrantinnen und Migranten», Panorama, 5/1999, 30f
- Gutjahr Elisabeth (1997): Die berufliche Segregation nach Geschlecht und Ethnizität am Beispiel des schweizerischen Arbeitsmarktes zu Beginn der 90er Jahre, Lizentiatsarbeit, Universität Freiburg
- Haeberlin Urs, Winfried Kronig und Christian Imdorf (2001): Die Bedeutung formaler und inhaltlicher Bildungsqualifikationen für die Lehrstellensuche von in- und ausländischen Jugendlichen – unter besonderer Berücksichtigung des Geschlechts, in: Horváth Franz (Hrsg.): Forum Bildung und Beschäftigung, Workshop-Dokumentation, Bern, 295–298
- Hämmig Oliver (2001): Integration, Anomie und Adaptationsforschung bei der Zweiten Generation, in: Hoffmann-Nowotny Hans-Joachim (Hrsg.): Das Fremde in der Schweiz, Zürich: Seismo
- Hauser Alex (1997): Migration – Integration – Partizipation. Erhebung des Bedarfs und des bereits vorhandenen Angebots von integrationsfördernden Einrichtungen und Leistungen für die im Kanton Basel-Stadt ansässige Migrationsbevölkerung, im Auftrag des Wirtschafts- und Sozialdepartementes des Kantons Basel-Stadt und der Arbeitsgemeinschaft der im Kanton Basel-Stadt operativ tätigen Flüchtlingshilfswerke, Basel/Freiburg i.B.
- Herzog Walter, Markus Neuenschwander und Evelyne Wannack (2001): Stand des Berufswahlprozesses bei verschiedenen Gruppen von Jugendlichen, in: Horváth Franz (Hrsg.): Forum Bildung und Beschäftigung, Workshop-Dokumentation, Bern, 280–288
- Herzog Walter, Markus Neuenschwander und Evelyne Wannack (2003): «Bei der Berufswahl benachteiligt?», terra cognita, 2/2003, 30–34
- Hoffmann-Nowotny Hans-Joachim, Hrsg. (2001): Das Fremde in der Schweiz, Zürich: Seismo
- Horber Rudolf – SGV Schweizerischer Gewerbeverband (2002): Erwartungen der Wirtschaft an die Ausländerpolitik, Referat an der Jahresversammlung 2002 von migratio, in: Ausländerpolitik und Arbeitsmarkt, migratio, Dokumentation 2002/2, Luzern
- Horber Rudolf – SGV Schweizerischer Gewerbeverband (2003): «Lehrmeister motivieren», terra cognita, 3/2003, 88f

- Horváth Franz, Hrsg. (2001): Forum Bildung und Beschäftigung, Workshop-Dokumentation, Bern
- Hunold Claude (1998): Qualitätsbeurteilung der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) und der arbeitsmarktlichen Massnahmen. Telefonische Repräsentativbefragung von Stellensuchenden und Unternehmungen, Schlussbericht, eine Untersuchung der Arbeitsgemeinschaft Publicom AG und M.I.S TREND SA im Auftrag des Bundesamtes für Wirtschaft und Arbeit (BWA), Oberrieden/Lausanne
- Imdorf Christian (2001): «Von der Schulbank in die Berufswelt. Ungleiche schulische und berufliche Integration von in- und ausländischen Jugendlichen auf den Sekundarstufen I und II», Vierteljahresschrift für Heilpädagogik und ihre Nachbargebiete, 70 (2), 256–267
- Integrationsbüro EDA/EVD, Bundesamt für Ausländerfragen BFA, Direktion für Arbeit – seco, Hrsg. (2002): EU-Bürgerinnen und -Bürger in der Schweiz. Was ändert sich mit dem bilateralen Abkommen zur Personenfreizügigkeit?, Bern: BBL
- Kamm Martina und Sandro Cattacin – SFM Schweizerisches Forum für Migrationsstudien (2002): Hilfe für Opfer rassistischer Diskriminierung. Eine Analyse des Angebots in der Schweiz. Kurzbericht zuhanden der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus, Forschungsbericht 22/2002, Neuchâtel: SFM
- Kuster Jürg und Guido Cavelti (2003): Rekrutierung ausländischer Arbeitskräfte: Bedeutung ausländer- und asylrechtlicher Bestimmungen, in: Wicker Hans-Rudolf, Rosita Fibbi, Werner Haug (Hrsg.) Migration und die Schweiz, Zürich: Seismo: 259-274
- Lalive d'Epinaï Rafael und Josef Zweimüller – IEW Institut für Empirische Wirtschaftsforschung (2000): Evaluationsprogramm Arbeitsmarktpolitik: Arbeitsmarktliche Massnahmen, Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung und die Dauer der Arbeitslosigkeit, seco Publikation, Arbeitsmarktpolitik Nr. 6
- Mahnig Hans – SFM Schweizerisches Forum für Migrationsstudien (1989): Integrationspolitik in Grossbritannien, Frankreich, Deutschland und den Niederlanden. Eine vergleichende Analyse, Neuchâtel: SFM
- Martinovits-Wiesendanger Alex und Dennis Ganzaroli – GfS-Forschungsinstitut (2000): Evaluationsprogramm Arbeitsmarktpolitik: Panelbefragung bei Massnahmeneteilnehmern – Wirkungsmessung bei Gastgewerbe-/Winwordkursen und Einsatzprogrammen, seco Publikation, Arbeitsmarktpolitik Nr. 5
- Meyer Thomas (2003): «Ungebildet in die Wissensgesellschaft? Risiken junger Migrantinnen und Migranten auf dem Weg zu einer Berufsqualifikation», terra cognita, 3/2003, 24–29
- Meyer Thomas, Barbara E. Stalder, Jacques Amos und Mario Donati (2001): Wie weiter nach der Schule? Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben, in: Horváth Franz (Hrsg.): Forum Bildung und Beschäftigung, Workshop-Dokumentation, Bern, 289–294
- Moser Urs, Hein Rhynd und Sarah Tresch (2001): Jugendliche zwischen Schule und Berufsbildung. Qualifikationen und Berufsperspektiven Jugendlicher am Ende der Volksschule im Vergleich zu Erwartungen und Anforderungen von Berufsschulen und Betrieben, in: Horváth Franz (Hrsg.): Forum Bildung und Beschäftigung, Workshop-Dokumentation, Bern, 186–191
- Müller Romano (2001): «Die Situation der ausländischen Jugendlichen auf der Sekundarstufe II – Integration oder Diskriminierung», Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften, 2001/3,
- Niederberger Martin (2001): Ausländerinnen und Schweizerinnen in Zwischenlösungen, in: Horváth Franz (Hrsg.): Forum Bildung und Beschäftigung, Workshop-Dokumentation, Bern, 306–310
- Niederberger Martin (2003): «Formation transitoire. Les effets de la formation transitoire sur l'avenir professionnel des jeunes», terra cognita, 2/2003, 50–53
- OECD, Hrsg. (1998): Unterstützung der Jugendlichen auf ihrem Weg von der Schule ins Berufsleben, in: OECD: Bildungspolitische Analyse, Paris, 47–63
- Piguet Etienne et Jean-Hugues Ravel – SFM Schweizerisches Forum für Migrationsstudien (2002): Les demandeurs d'asile sur le marché du travail suisse 1996 – 2000, Etude mandatée par l'Office fédéral des réfugiés, Rapport de recherche 19/2002, Neuchâtel: SFM
- Piguet Etienne et Roland Misteli, sous la direction de Andreas Wimmer – SFM Schweizerisches Forum für Migrationsstudien (1996): L'intégration des réfugiés au marché du travail, Forschungsbericht Nr. 3, Neuchâtel: SFM
- Piguet Etienne et Stefano Losa (2002): Travailleurs de l'ombre? Demande de main-d'œuvre du domaine de l'asile et ampleur de l'emploi d'étrangers non déclarée en Suisse, Zürich: Seismo
- Prodolliet Simone, Carlo Knöpfel und Martin Wälchli (2001): Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz, Luzern: Caritas Schweiz
- Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt (2000): Regierungsratsbeschluss vom 1. Februar 2000, Anzug Gabi Mächler und Konsorten zur Arbeitslosigkeit von Migrantinnen, Präsidialauftrag Nr. 985836
- Rohner Kurt (2002): Ausländerpolitik zwischen Ideal und Realität, Referat an der Jahresversammlung 2002 von migratio, in: Ausländerpolitik und Arbeitsmarkt, migratio, Dokumentation 2002/2, Luzern
- Rovis Luciana, Esther Loppacher-Heizmann und Lilo Steinmann – ECAP (1995): Fremdsprachige Arbeitnehmerinnen und Berufsbildung. Nachholen der Lehrabschlussprüfung für ausländische Arbeitnehmerinnen gemäss Art. 41.1 des Berufsbildungsgesetzes, Basel
- Sambuc Boël (2001): «Les discriminations liées à l'origine nationale ou ethnique sur le marché du travail en Suisse: quelle réalité, quels remèdes?», Tangram, Nr. 11, 9–12
- SAV Schweizerischer Arbeitgeberverband, SGV Schweizerischer Gewerbeverband, KV Schweiz Kaufmännischer Verband Schweiz, SKO Schweizerische Kader-Organisation (2003): Empfehlungen über die Arbeitsbedingungen der Angestellten vom 1. Januar 2003
- Schläppi Susann und Thomas Tanner (2000): Das berufsvorbereitende Schuljahr – auch ein Integrationsprojekt, in: Schweizerisches Institut für Berufspädagogik (Hrsg.): Integration oder Re-Integration? Fremdsprachige Lehrlinge und Lehrfrauen im Spannungsfeld zwischen Bleiben und Zurückkehren, Dokumentation zur Tagung vom 8./9. Dezember 2000, Bern: BBL, 66–69
- Schmid Walter – EKA Eidgenössische Ausländerkommission (2003): «Integrationszertifikat als Fernziel. Von der Qualitätsförderung der Ausländerdienste zur

- Zertifizierung öffentlicher Verwaltungen», *terra cognita*, 3/2003, 74–77
- Schneider Günther (1999): Wozu ein Sprachenportfolio? Funktionen und Merkmale des Europäischen Sprachenportfolios (Schweizer Version), Universität Freiburg: Institut für deutsche Sprache
- Schräder Regula (2001): Der Lehrabschluss nach Artikel 41.1 BBG und seine Auswirkungen auf die berufliche Weiterentwicklung der Absolventinnen und Absolventen, in: Horváth Franz (Hrsg): Forum Bildung und Beschäftigung, Workshop-Dokumentation, Bern, 131–133
- Schräder-Naef Regula (2003): «Jederzeit den Anschluss finden. Nachholbildung in der Schweiz», *terra cognita*, 2/2003, 44–47
- Schubert Renate (1993): Ökonomische Diskriminierung von Frauen. Eine volkswirtschaftliche Verschwendung, Frankfurt a.M: Fischer
- seco Staatssekretariat für Wirtschaft (2000): Kreisschreiben über die arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM), gültig ab 1. Januar 2000, Bern: BBL/ EDMZ
- SGB Schweizerischer Gewerkschaftsbund, Hrsg. (2003): Arbeitswelt und Integration – ein europäischer Dialog, Bern
- SGV Schweizerischer Gewerbeverband (2001): Ausländerintegration aus der Sicht der KMU – eine Publikation des Schweizerischen Gewerbeverbandes SGV. Eine Beilage der Schweizerischen Gewerbezeitung Nr. 40 vom 5. Oktober 2002, Bern
- Sheldon George (2003): Die Auswirkung der Ausländerbeschäftigung auf die Löhne und das Wirtschaftswachstum in der Schweiz, in: Hans-Rudolf Wicker, Rosita Fibbi, Werner Haug (Hrsg): Migration und die Schweiz, Zürich: Seismo, 335–367
- SIBP Schweizerisches Institut für Berufspädagogik, Hrsg. (2001): Integration oder Re-Integration? Fremdsprachige Lehrlinge und Lehrfrauen im Spannungsfeld zwischen Bleiben und Zurückkehren, Dokumentation zur Tagung vom 8./9. Dezember 2000, Bern: BBL
- Stergiou Maria (2000): «Motivationssemester. Vielleicht werde ich auch Schreinerin!», *AM-Agenda*, 1/2000, 40–42
- Stieger Susi (2001): Jugendliche Migrantinnen und Migranten. Behinderte Berufsausbildung?, in: Horváth Franz (Hrsg): Forum Bildung und Beschäftigung, Workshop-Dokumentation, Bern, 192–199
- Stieger Susi (2003): «'Die Anlehre gab mir doch eine Chance'. Perspektiven junger Migrantinnen und Migranten mit niedriger Qualifizierung», *terra cognita*, 2/2003, 54–57
- Stoll Regina (1999): Ausländische Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Dokumentation 1994-1999, Literaturdokumentation zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Sonderheft Nr. 3, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit
- Streuli Elisa und Tobias Bauer (2001): Working Poor in der Schweiz. Eine Untersuchung zu Ausmass, Ursachen und Problemlage. Im Auftrag des Bundesamtes für Statistik, *info social* Nr. 5, Neuchâtel: BFS
- Streuli Elisa und Tobias Bauer (2002): Working Poor in der Schweiz. Konzepte, Ausmass und Problemlagen aufgrund der Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung, Gesamtbericht, Neuchâtel: BFS
- Stuber Michael (2002): «Diversity als Strategie», *Personalwirtschaft*, Nr. 1, 28–33
- Taran Patrick A. (2000): Challenging Discrimination in Employment: A Summary of Research and a Compendium of Measures, Geneva: International Labour Office
- Torche Denis – Travail.Suisse (2003): «Agender l'intégration. Recherche-action sur l'intégration des immigrants au lieu de travail», *terra cognita*, 3/2003, 78–81
- Wanner Philippe, Rosita Fibbi, Marc Spescha, Andrea Lafranchi, Ruth Calderón-Grossenbacher und Jürg Krummenacher (2002): Familien und Migration. Beiträge zur Lage der Migrationsfamilien und Empfehlungen der Eidgenössischen Koordinationskommission für Familienfragen, im Auftrag der Eidgenössischen Kommission für Familienfragen EKFF, Bern: BBL
- Werner Heinz und Ingeborg König (2001): Integration ausländischer Arbeitnehmer in die Arbeitsmärkte der EU-Länder. Ein europäischer Vergleich, IAB-Werkstattbericht Nr. 10, 21.8.2001, Nürnberg: IAB
- Wicker Hans-Rudolf, Rosita Fibbi und Werner Haug, Hrsg. (2003): Migration und die Schweiz, Zürich: Seismo
- Wimmer Andreas und Etienne Piguet – SFM Schweizerisches Forum für Migrationsstudien (1998): Asyl und Arbeit: eine Studie zur Erwerbsintegration von Asylsuchenden und Flüchtlingen in der Schweiz, *Rapport de recherche* 9, Neuchâtel: SFM
- Witzig-Marinho Ana Maria (2003): «Gezielt informieren und Vorurteile abbauen. Die Anerkennung von ausländischen Diplomen», *terra cognita*, 3/2003, 68–71
- Wrench John (1996): Preventing Racism at the Workplace: A report on 16 European countries, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Community
- Wrench John (1997): European Compendium of Good Practice for the Prevention of Racism at the Workplace, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Community
- Wrench John (1998): «Towards an International Typology of Anti-Discrimination Training in Employment», *Migration papers*, No. 26, Esbjerg: South Jutland University Press
- Wrench John and P. Taylor (1993): A research manual on the evaluation of anti-discrimination training activities, Geneva: International Labour Office
- Wrench John and Tariq Modood (2000): The effectiveness of employment equality policies in relation to immigrants an ethnic minorities in the UK, *International Migration Papers* 38, Geneva: International Labour Office
- Zegers de Beijl Roger (2000): Documenting discrimination against Migrant Workers in the Labour Market: A comparative study of four European countries, Geneva: International Labour Office.

Publikationen des Bundesamtes für Statistik und kantonaler statistischer Ämter

- Bentz Dominic – Statistisches Amt des Kantons Zürich (2003): Ausländische Erwerbstätige sind stark von Konjunkturschwankungen betroffen. Ergebnisse der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 2002 für den Kanton Zürich, *statistik.info* 01/2003, Zürich
- BFS Bundesamt für Statistik (2001): Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 2001. Kommentierte Ergebnisse und Tabellen, Neuchâtel

- BFS Bundesamt für Statistik (2002a): Eidgenössische Volkszählung 2000: Stärkung des Französischen – Bessere Integration der Ausländerinnen und Ausländer, Pressemitteilung Nr. 131/2002 vom 19.12.2002, Neuchâtel
- BFS Bundesamt für Statistik (2002b): Statistisches Jahrbuch der Schweiz, Zürich: Verlag Neue Zürcher Zeitung
- Crettaz Erich – BFS Bundesamt für Statistik (2003): Arm trotz Erwerbstätigkeit. Working Poor in der Schweiz. Ausmass und Risikogruppen auf der Basis der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 2002 (SAKE), Neuchâtel: BFS
- Egloff Michele, Liselotte Lüscher, Huguette McCluskey-Cavin, Dominique Simone Ryche und Beat Schmid – BFS Bundesamt für Statistik (1995): Weiterbildung in der Schweiz. Befragung 1993, Bern:
- Haug Werner – BFS Bundesamt für Statistik (1995): Vom Einwanderungsland zur multikulturellen Gesellschaft. Grundlagen für eine schweizerische Migrationspolitik, Bern
- Haug Werner – BFS Bundesamt für Statistik (2002): Einwanderungsland Schweiz – Einwanderungskontinent Europa: eine Zwischenbilanz, Demos Nr. 4/2002, Neuchâtel
- Heiniger Marcel, Enrico Moresi und Katrin Labeau – BFS Bundesamt für Statistik (2002): Ausländerinnen und Ausländer in der Schweiz. Bericht 2002, Neuchâtel
- Heiniger Marcel – BFS Bundesamt für Statistik (2002): Indikatoren zur Integration von Immigrantinnen und Immigranten in der Schweiz, Demos Nr. 4/2001, Neuchâtel
- Heiniger Marcel und Etienne Piguet (2001): Indikatoren zur Integration von Immigrantinnen und Immigranten in der Schweiz, Artikel anlässlich der Tage der amtlichen Statistik, 26.–28. Juni 2001 in Neuenburg, Neuchâtel
- Heiniger Marcel, Enrico Moresi und Esther Salvisberg – BFS Bundesamt für Statistik (2001): Ausländerinnen und Ausländer in der Schweiz. Bericht 2001, Neuchâtel
- Lischer Rolf – BFS Bundesamt für Statistik (1997): Integration – (k)eine Erfolgsgeschichte. Ausländische Kinder und Jugendliche im schweizerischen Bildungssystem, Bern
- Lischer Rolf – BFS Bundesamt für Statistik (2001): Weiterbildung in der Schweiz, Neuchâtel
- Lischer Rolf – BFS Bundesamt für Statistik (2003): «Wer wählt welche Ausbildung? Statistiken zum Bildungsstand», terra cognita, 2/2003, 40f
- Moresi Enrico – BFS Bundesamt für Statistik (2003a): Pressemitteilung: Ausländerinnen und Ausländer in der Schweiz, SAKE-News, Nr. 2/03
- Moresi Enrico – BFS Bundesamt für Statistik (2003b): «Jede vierte Arbeitsstunde. Ausländische Arbeitskräfte im Lichte der Statistik», terra cognita, 3/2003, 12–16
- Tillmann Robin – BFS Bundesamt für Statistik (1997): Die Bildungsmobilität in der Schweiz. Ein Beitrag zur Sozialberichterstattung für die Schweiz, Bern

Rechtliche Grundlagen

- Abkommen zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft einerseits und der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten andererseits über die Freizügigkeit, abgeschlossen am 21. Juni 1999, in Kraft getreten am 1. Juni 2002, SR 0.142.112.681
- Asylgesetz vom 26. Juni 1998 (AsylG), SR 142.31
- Botschaft zu einem neuen Bundesgesetz über die Berufsbildung vom 6. September 2000, SR 00.072
- Botschaft zum Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer vom 8. März 2002, SR 02.024
- Bundesbeschluss vom 18. Juni 1999 über Massnahmen zur Verbesserung des Lehrstellenangebotes und zur Entwicklung der Berufsbildung (Lehrstellenbeschluss II), SR 412.100.4
- Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer (Ausländergesetz, AuG), Entwurf
- Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG)
- Bundesgesetz vom 19. April 1978 über die Berufsbildung (BBG), SR 412.10
- Bundesgesetz vom 25. Juni 1982 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz, AVIG), SR 837.0
- Bundesgesetz vom 26. März 1931 über Aufenthalt und Niederlassung der Ausländer (ANAG), SR 142.20
- Richtlinien für die Bewilligung der Erwerbstätigkeit von Asylbewerbern, Kreisschreiben BIGA/DFW vom 15. Dezember 1987
- Verordnung über die Berufsbildung (BBV), Entwurf
- Verordnung vom 31. August 1983 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (Arbeitslosenversicherungsverordnung, AVIV), SR 837.02
- Verordnung vom 6. Oktober 1986 über die Begrenzung der Zahl der Ausländer (BVO), SR 823.21
- Verordnung vom 7. November 1979 über die Berufsbildung (BBV), 412.101
- Vollziehungsverordnung zum Bundesgesetz über Aufenthalt und Niederlassung der Ausländer vom 1. März 1949 (ANAV), 142.201