

MIX

MAGAZIN FÜR VIELFALT

HERAUSGEgeben von den KANTONEN BE / BL / BS / GR

1/2018

Zupacken Bei der hürdenreichen Integration in den Arbeitsmarkt heisst es, Chancen zu kreieren – und sie zu nutzen

Nachgefragt Serienstar Numan Acar über Klischeerollen

Lebensnah Angehende Lehrpersonen mit Migrationshintergrund



Inhalt 1/2018

EDITORIAL

NACHGEFRAGT

3 Numan Acar hat den Sprung nach Hollywood geschafft

THEMA

4 Chancen kreieren – und packen

Menschen ohne Schweizer Schul- oder Berufsbildung fällt der Einstieg in den Arbeitsmarkt schwer → Seite 4

8 Die Soziologin Katja Rost über Migrantinnen in der Arbeitswelt

10 Aktenberge ohne Ende: der lange Weg zur Diplomanerkennung

12 Neue Wege bei der Arbeitsmarktinintegration von Flüchtlingen

AUS DEN KANTONEN

13 Basel-Landschaft

14 Basel-Stadt

15 Bern

16 Graubünden

DÉJÀ-VU

17 Umstrittene Volksinitiativen

Das allererste Volksbegehren galt dem Verbot ritueller Schächtungen – und war antisemitisch motiviert → Seite 17

MIXER

17 Carte Blanche von Jürg Halter

LEBENSNAH

18 Vorbild im Klassenzimmer?

Nur 13 Prozent der Studierenden an Pädagogischen Hochschulen haben Migrationshintergrund → Seite 18

ANDERS GESAGT

20 «Každa potwora znajdzie swego amatora»

IMPRESSUM



Liebe Leserin, lieber Leser

ANDREAS RÄSS,
LEITER FACHSTELLE
DIVERSITÄT
UND INTEGRATION
KANTON
BASEL-STADT
FOTO: ZVG

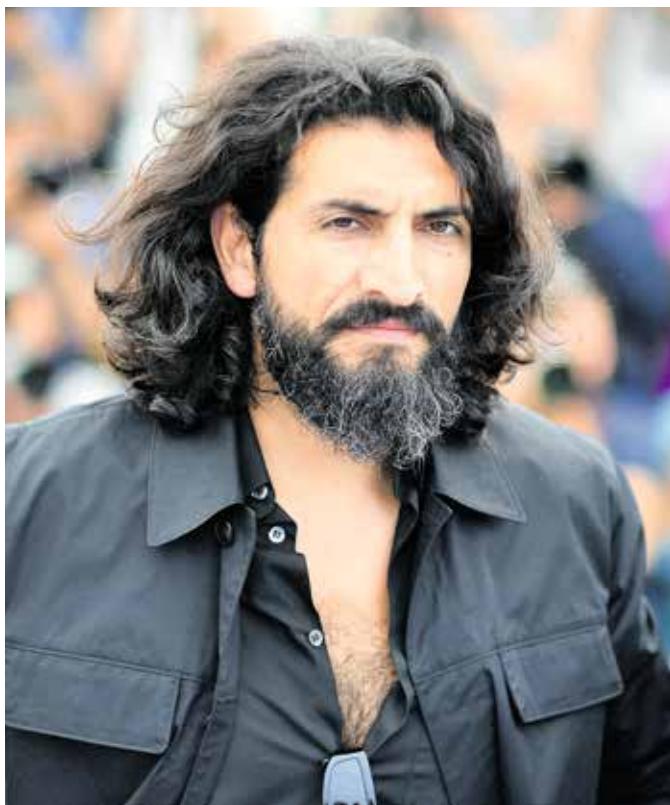
Und was machen Sie so beruflich? –

Diese Frage kennt wohl jede und jeder aus unverbindlichen Smalltalks. Hierzulande fällt sie sogar verhältnismässig schnell, denn der Stellenwert von Erwerbsarbeit ist hoch und steht noch ganz im protestantischen Geiste Calvins, Zwinglis oder Oekolampads. Das hat Vorteile, denn das individuelle Streben nach finanzieller Unabhängigkeit garantiert ein mehr oder weniger sorgenfreies Leben. Allerdings nicht nur: Denn bleibt der Zugang zum Arbeitsmarkt verwehrt, drohen Frustration, Armut und letztendlich der Ausschluss vom sozialen Leben.

Menschen, die keine Schweizer Schul- oder Berufsbildung durchlaufen haben, fällt der Zugang zum hiesigen Erwerbsleben nicht selten schwer. Dazu gehören Frauen, Männer und Jugendliche, die im Rahmen des Familiennachzugs zugezogen sind genauso wie anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene. Ihnen gemeinsam ist, dass sie meist unzureichend Deutsch sprechen, unpassende Qualifikationen mitbringen und die Gegebenheiten des Schweizer Arbeitsalltags kaum kennen. Auf der anderen Seite stossen sie auf Vorurteile, Diskriminierung oder bürokratische Hindernisse. Dabei ist eine schnelle und erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt wegweisend für die soziale Integration und die Entlastung der Sozialwerke. Die Wirtschaft wiederum könnte aus inländischem Potenzial schöpfen, das oft übersehen wird.

Mit dieser Ausgabe der MIX zeigen wir, wo sich die Herausforderungen manifestieren und wie sie mithilfe von erfolgreichen Projekten bewältigt werden können. Dabei sind noch längst nicht alle Möglichkeiten ausgeschöpft und neben den Arbeitgebenden, den Sozialpartnern und privaten Initiativen ist auch die öffentliche Hand gefordert, die Rahmenbedingungen zu verbessern. Damit dureinst auch diese Personen auf die Frage im Smalltalk frisch von der Leber weg und ohne Scham antworten können. ○

«Das Leben ist eine Sinuskurve» Numan Acar hat aus eigener Kraft den Sprung nach Hollywood geschafft. Zu sehen ist der Deutschtürke in Serien wie «Homeland» oder «Prison Break».



INTERVIEW:
GÜVENGÜL
KÖZ BROWN
FOTO:
ALBERTO PIZZOLI
GETTY IMAGES

MIX: Herr Acar, was sagt Ihr Name über Ihre Persönlichkeit aus? Acar bedeutet ja so viel wie mutig oder furchtlos.

Numan Acar (NA): Ich glaube daran, dass Namen etwas über den Menschen aussagen. Trotzdem bin ich nicht furchtlos. Ich versuche, gegen meine Ängste anzukämpfen und sie zu überwinden, das ist ein fortlaufender Prozess. Ich betrachte mein Leben als eine ständige Mutprobe – mit dem Verlauf einer Sinuskurve.

MIX: Einen furchtlosen Terroristen haben Sie vor einigen Jahren in der erfolgreichen US-Serie «Homeland» gespielt. Wie hat die Rolle Ihre Beziehung zur Schauspielerei verändert?

NA: Es geht um Vertrauen in die eigne Schauspielkraft. Je mehr Vertrauen wir Schauspieler bekommen, desto mehr können wir erschaffen. Ich habe dies erfahren, und meine Spielkraft ist kreativer und freier geworden.

MIX: War es ein bewusster Entscheid, Ihr Glück in Hollywood zu versuchen?

NA: Ja, ich wollte mich international aufstellen und nicht blass eine exotische Dattel im deutschen Früchtekorb sein, die irgendwann genau deshalb ausgesucht wird. Ein Apfel konnte ich nicht sein, also musste ich den Früchtekorb vergrößern und darauf hoffen, dass die Dattel als ständige Bereicherung gesehen wird. Auch wenn das manchen anders erscheinen mag, steckt dahinter jahrelange intensive Arbeit. Heute rate ich jedem jungen Schauspieler, keine Furcht vor den eigenen Visionen und Wünschen zu haben.

MIX: Nach islamistischen Terroristen haben Sie jüngst in Fatih Akins Kinofilm «Aus dem Nichts» ein Opfer rechter Gewalt gespielt. Beschäftigt Sie Extremismus auch im Alltag?

NA: Ich werde immer wieder damit konfrontiert. Der Ort entscheidet über das Mass. Womit wir wieder zum Thema Angst kommen: Dass sich Menschen fürchten, ist okay. Es ist die Aufgabe der Politik, der Mehrheitsgesellschaft Ängste zu nehmen und sie mit vernünftiger und vielfältiger Bildung zu sensibilisieren. Allerdings werden Politiker nicht gewählt, wenn sie keine Ängste im Zusammenhang mit Ausgrenzung, Arbeit oder Identität schüren. Es dient ihnen und wird seit Jahrhunderten praktiziert, wie wir es bei den «Pop-up-Faschisten» sehen. Dass diese Ängste über Kampagnen auf sozialen Medien bei vielen in Fleisch und Blut übergehen und Aktionismus auslösen, sehe ich als grosse Gefahr. Aufgrund meiner eigenen Ausgrenzungserfahrungen versuche ich, Berührungsängste gegen «Ausländer» zu mindern; ich will ein «Ausländer» zum Anfassen sein.

MIX: Viele Schauspieler mit Migrationshintergrund beklagen sich, dass sie nur für Klischeerollen engagiert werden. Warum bringt ausgerechnet diese Branche keinen arabisch-stämmigen «Traumschiff»-Kapitän hervor?

NA: Dieser Kapitän wäre ehrlich gesagt lediglich eine Ego-politik für alle Beteiligten – das löst das Problem nicht. In Deutschland kämpfen aber glücklicherweise schon viele Caster und Regisseurinnen erfolgreich gegen konservative TV-Redakteure. Sie arbeiten an einer tiefergehenden und visionären Förderung von Vielfalt: Ethnische Minderheiten müssen genauso die Chance erhalten, sich künstlerisch uneingeschränkt auszudrücken wie Frauen oder die LGBTQ-Community. Erst mit dieser vollkommenen Freiheit des Kreativen leben wir Vielfalt, statt nur darüber zu reden. Und wenn das mal schiefgeht, was soll's: Der Filmfriedhof ist voll von teuren Gräbern mit renommierten Namen. Generell sollten wir uns die Automatismen unserer Gedankenwege dauernd bewusst machen. Das bemerke ich selbst etwa beim Einführen neuer Figuren im Drehbuch. Es ist dann z.B. automatisch «der Verkäufer» und nicht «die Verkäuferin». Mich dabei zu ertappen, freut mich sehr, weil es die Chance ist, dass das Drehbuch und ich wachsen können.

THEMA



Chancen kreieren – und packen

Die Erwerbsarbeit ist ein wichtiger Schritt zur sozialen Integration.

Menschen ohne Schweizer Schul- und Berufsbildung fällt der Einstieg in den Arbeitsmarkt allerdings oft schwer. Die Gründe dafür sind so vielfältig wie die Lösungen.

TEXT: PHILIPP
GRÜNENFELDER
FOTO:
CLAUDIA LINK

Schaffe, schaffe, Häusle bau! Mit dieser Redensart schreiben wir unseren schwäbischen Nachbarn augenzwinkernd eine ausgeprägte Arbeitsmoral zu – ganz im Wissen um die eigene Beziehung zur Erwerbsarbeit, dem Pflichtbewusstsein und dem Streben nach Eigenständigkeit. «In der Schweiz hat die Arbeit einen hohen Stellenwert», antwortet denn auch Adrian Gerber, Chef Integration beim Staatssekretariat für Migration (SEM), als Erstes auf die Frage, weshalb die Arbeitsmarktintegration in öffentlichen Debatten so viel Gewicht hat. «Man erwartet, dass alle Erwerbsfähigen einen nachhaltigen Einstieg ins Berufsleben finden und so längerfristig für sich und ihre Familien sorgen können», präzisiert er und nennt gute Gründe dafür: «Das reduziert die Sozialausgaben und entlastet die öffentliche Hand.» Didier Ruedin, Soziologe an der Universität Neuchâtel und Kenner der Schweizer Integrations- und Wirtschaftspolitik, kann dies nur bestätigen: «Für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und den sozialen Frieden ist es wichtig, dass die Zivilgesellschaft so viele Menschen wie möglich in den Arbeitsmarkt integrieren kann.»

Das ist die eine Seite. Auf der anderen bildet die Erwerbsarbeit eine wichtige Grundlage für die individuelle Teilhabe am gesellschaftlichen Leben sowie für die gesellschaftliche Anerkennung. Am Arbeitsplatz knüpft man schnell Kontakte zur einheimischen Bevölkerung und lernt neben ihren beruflichen auch die kulturellen Eigenheiten kennen. Die Politologin Flavia Fossati von der Universität Lausanne betont denn auch, dass die Unabhängigkeit von der Sozialhilfe oder Arbeitslosenkasse nicht nur aus gesamtgesellschaftlicher Perspektive wünschenswert sei: «Praktisch niemand will freiwillig Bittstellerin oder Bittsteller sein, sondern auf eigenen Beinen stehen.»

Rolle der Migrationsbiografie

Nicht alle Menschen haben die gleichen Voraussetzungen, um ihr Leben selbst gestalten und finanzieren zu können. Auf Hürden stossen vor allem Personen, die spät in die Schweiz zugewandert sind, also Frauen und Männer, die keine hiesige Schul- oder Berufsausbildung genossen haben und über geringe Deutschkenntnisse verfügen. Dazu gehören anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene genauso wie Erwachsene und Jugendliche, die im Familiennachzug oder durch Heirat in der Schweiz Fuß fassen wollen. Sie unterscheiden sich oft durch geringere Qualifikationen oder nicht anerkannte ausländische Diplome von den Migrantinnen und Migranten, die die Wirtschaft direkt anwirbt. Der Grund dafür liegt u.a. auch in ihrer Migrationsbiografie. «Flüchtlinge mussten vor Krieg, Gewalt oder Unrecht fliehen, und die Aus- und Weiterbildungen standen dabei natürlich nicht im Vordergrund», betont Fossati und verweist auch auf fehlende stabile Bildungsstrukturen in vielen Herkunftsändern – nicht nur von Flüchtlingen. Seien Letztere einmal in der Schweiz, fresse das langwierige Asylverfahren weitere wertvolle Zeit. Die Integrationsexpertin stellt aber auch klar, dass es für die meisten spät zugewanderten Personen durchaus Platz in der Schweizer Wirtschaft gebe. Adrian Gerber kann dem nur zustimmen. «Das gemeinsame Ziel von Bund, Kantonen und Wirtschaft muss sein, das inländische Potenzial an Arbeitskräften gezielt zu fördern.» Handlungsbedarf sieht er insbesondere bei anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen, «weil hier die Zuwanderung in den letzten Jahren sehr hoch war und sich darunter viele Jugendliche und junge Erwachsene befinden, die gezielt auf eine berufliche Ausbildung oder einen direkten Berufseinstieg vorbereitet werden müssen».

Gemeinsam Anreize stärken

Für die Berufsqualifikation und die Arbeitsmarktintegration sind in erster Linie die Integrations- und Berufsbildungsbehörden der Kantone verantwortlich. Deren Angebote sind so unterschiedlich wie ihre Systeme. «Unsere föderalistischen Strukturen ermöglichen quasi ein Versuchslabor für gute Lösungen», beobachtet der Soziologe Ruedin. Im Wettstreit um die nachhaltigsten Konzepte würden aber auch ungleiche Voraussetzungen geschaffen: «Durch das Gefälle zwischen vielen und wenigen bzw. guten und weniger guten Angeboten erhalten die Betroffenen in allen Kantonen dieselben Einstiegsschancen.» Weil zudem viele nicht staatliche Akteure beteiligt sind, ist neben den behördinternen auch eine enge interinstitutionelle Zusammenarbeit notwendig. «Beides ist noch nicht überall gut aufgegelist», bedauert Ruedin. Auch die Zusammenarbeit von Staat und Wirtschaft klappe an einigen Orten unzureichend. Gerber ist sich dieser Ausgangslage bewusst. Im Dialog mit den Kantonen sucht er deshalb gemeinsame Ziele; er will einen klaren Integrationsprozess mit wirksamen Massnahmen definieren, die auch finanziell abgesichert sind. «Im Rahmen unserer interinstitutionellen Zusammenarbeit sammeln wir gerade Best-Practice-Beispiele von Anbietern aus allen Kantonen. Diese werden wir anschliessend systematisieren und in einer Art Baukasten den Umsetzenden zur Verfügung stellen», so der Historiker und Politikwissenschaftler.

Grundbedingung Sprachkenntnisse

Gefordert sind also alle Beteiligten. Neben der öffentlichen Hand, der Wirtschaft, den Sozialpartnern oder privaten Organisationen auch die Betroffenen selbst. Eine erste Hürde ist das Beherrschene der hiesigen Sprache. «Ohne Sprachkenntnisse geht es nicht», betonen Fossati, Gerber und Ruedin unisono.

«Studien zeigen, dass mit dem Unterricht allerspätestens unmittelbar nach einem Bleibeentscheid begonnen werden sollte», weiss Fossati und

wünscht sich, dass solche frühen Sprachkurse noch bewusster und vor allem gemeinsam mit ersten Beschäftigungsmassnahmen gefördert werden. «Denn möglichst viele und frühe Einblicke in den Schweizer Arbeitsalltag sind für den weiteren Verlauf zentral», so die Politologin. Zwar gibt es solche Angebote vereinzelt bereits, aber sie verfügen meist über zu wenig Geld, sind noch lückenhaft oder zu unverbindlich.

«Je besser die Teilnehmenden begleitet werden, desto einfacher gelingt ihre Integration.»

Potenzziale erkennen

Daneben orten Fachpersonen vor allem Handicaps bei den Berufsqualifikationen und den Grundkompetenzen. «Aber auch in mangelnden Kenntnissen der schweizerischen Bildungs- und Arbeitskultur, die sich in vielem von anderen Ländern unterscheidet. Etwa in Bezug auf Pünktlichkeit, Qualitätsbewusstsein oder Arbeitstempo», sagt Ruedin. Zudem sei nicht immer klar, welche sozialen, schulischen und beruflichen Kompetenzen spät migrierte Personen überhaupt mitbringen. Erhebungen darüber gibt es keine. Stichproben bei Flüchtlingen aus den Jahren 2013 und 2016 wiesen aber für rund 20 Prozent einen Abschluss der Sekundarstufe II oder der Tertiärstufe aus. Weitere 50 Prozent verfügten über mehrjährige Berufserfahrungen.

Wird dieses Know-how nicht rechtzeitig erkannt und angezapft, droht u.a. die unnötige Eingliederung in den zweiten Arbeitsmarkt. «Auch deshalb streben wir eine Stärkung der Potenzialabklärungen an», sagt Gerber. Die strittige Frage sei allerdings, was unter Potenzialabklärung genau verstanden werde. «Aus meiner Sicht ist ein einstündiges Gespräch nicht vergleichbar mit einer nachhaltigeren praktischen Potenzialabklärung inklusive Schnuppereinsatz.» So oder so sei im Sinne einer umfassenden Integration letztlich eine klare und übergeordnete Fallführung vonnöten – und natürlich ein ausreichendes Angebot an bedarfsgerechten Massnahmen.

Arbeitgebende gewinnen

Das bestehende Praktikums-, Stellen- und Ausbildungsangebot muss also auf den tatsächlichen Bedarf ausgebaut werden, was nicht ohne verstärktes Engagement von Firmen geht. «Grossunternehmen sind auf eine vielfältige Mitarbeiterschaft bedacht und verfügen über professionelle Personalabteilungen, die das vorantreiben», weiss Fossati. Diese Priorität würde KMU oft fehlen. «Dafür sind diese durch ihre lokale Verankerung zugänglicher. Etwa für Spontanbewerbungen oder indem man direkt vorbeigehen kann.» Persönliche Begegnungen sind wichtig für den Vertrauengewinn. Denn Betriebe stellen sich neben organisatorischen und finanziellen Überlegungen auch teilweise unbequeme Fragen: Passt so jemand ins Team? Fällt ein dunkelhäutiger Mitarbeiter im Dorf nicht negativ auf? Dazu und zu Diskriminierungsaspekten müssen genauso professionelle Antworten gegeben werden wie Informationen zur Machbarkeit. So ist zum Beispiel das Asyl- und Bewilligungsverfahren für Aussenstehende oft schwer verständlich, und schon der Begriff «vorläufig aufgenommen» kann verwirren. Er wird fälschlicherweise immer wieder dahingehend interpretiert, dass eine Person die Schweiz bald verlassen muss. Lohnt sich dann eine Anstellung überhaupt? Das SEM begegnet den Wissenslücken u.a. mit Sensibilisierungsbroschüren und Informationen über die Arbeitgeber- und Branchenorganisationen. Und der Ständerat hat im vergangenen März eine Motion verabschiedet, die vom Bundesrat eine Änderung des Begriffs «vorläufig aufgenommen» verlangt.

Mit gutem Beispiel voran

Die in der Kommunikation und im Verlagsgeschäft tätige Berner Stämpfli Gruppe muss nicht mehr überzeugt werden. Derzeit bildet es einen Flüchtling aus Somalia zum Hauswart aus und plant eine zusätzliche Lehrstelle. Mitinhaber Peter Stämpfli begründet das auch «mit dem Dienst an der Gesellschaft, denn wir profitieren vielfältig von ihr; etwa bei der Bildung, der Rechtssicherheit, der Infrastruktur und der sozialen Sicherheit. Entsprechend wollen wir der Allgemeinheit auch etwas zurückgeben». Selbst wenn dies für KMU in einem wirtschaftlichen Umfeld mit Margendruck und vielen technologischen Veränderungen nicht immer einfach sei. «Schliesslich gilt es, eine Stelle zu finden, die tatsächlich zum Profil der Person passt. Dafür brauche ich ein Team, das die neuen Mitarbeitenden begleiten kann, was gerade bei Menschen, die langsam sind und sich zuerst an die Arbeitsbedingungen gewöhnen müssen, herausfordernd oder belastend sein kann», so Stämpfli. Wenn die Integration dann gelinge, erfülle das die Beteiligten mit umso grösserer Genugtuung. «Und das Umfeld sowie starke potenzielle Fachkräfte nehmen positiv zur Kenntnis, dass es bei uns nicht nur ums ‹Geld› geht.»

Verfahren vereinfachen

Damit viele diesem Vorbild folgen, möchte der Bund auch Anreize durch organisatorische Erleichterungen setzen. «Im Herbst 2018 tritt beispielsweise eine Gesetzesänderung in Kraft, die die heutige Erwerbsbewilligungspflicht für vorläufig Aufgenommene durch eine einfache Meldung ersetzt», sagt Gerber. Zudem habe der Ständerat in seiner Motion gefordert, den Kantonswechsel zwecks Erwerbstätigkeit bei vorläufig Aufgenommenen zu erleichtern. Argumente könnten aber auch finanzieller Natur sein. Etwa mit der Ermöglichung spezieller Lohnmodelle, bei denen Personen, die den Stellenanforderungen noch nicht entsprechen mit einem tiefer liegenden Einstiegslohn beginnen und im Zuge ihrer Entwicklung stufenweise auf den garantierten branchenüblichen Lohn gelangen (vgl. S. 15).

Menschen und Unternehmen begleiten

Die Ausgangslage zeigt, dass es im gesamten Prozess unzählige Schnittstellen gibt. Fachpersonen fordern deshalb, dass diese von Jobcoaches überbrückt werden. Sie sollen Betroffene von der Bedarfsabklärung über die Grundlagenvermittlung bis zur Praktikums-, Lehr- oder Festanstellung begleiten und beraten. Ebenso aber auch die Unternehmen, die über die Anstellung hinaus mit organisatorischen und personellen Fragen konfrontiert bleiben. Der Kanton Graubünden praktiziert dieses Modell erfolgreich und auch der

Kanton Bern verfolgt mit dem Pilotprojekt «Caritas Perspektive» diesen Ansatz (vgl. S. 12). «Je besser die Teilnehmenden begleitet werden, desto einfacher gelingt ihre Integration», weiss Unternehmer Stämpfli. «Gleichwohl mussten wir z.B. Integrationsversuche mit psychisch Beeinträchtigten auch schon abbrechen, weil die Teilnehmenden die minimalen Anforderungen nicht schafften», sagt er ehrlich und betont umgehend, dass dieses Risiko einfach dazugehöre.

Bringen Frauen und Männer noch nicht genügend Grundlagen für eine direkte Anstellung oder Lehrstellensuche mit, müssen sie deshalb möglichst früh darauf vorbereitet werden und neben den Berufsbildern auch über das Leben und Arbeiten in der Schweiz informiert werden. Hierzu gibt es vielversprechende Angebote in den Kantonen. Auch der Bund leistet mit dem kürzlich lancierten Pilotprogramm «Integrationsvorlehre» einen wichtigen Beitrag. «Wir bieten damit in allen Regionen eine umfassende und an klar definierten Standards orientierte Vorbereitung auf die berufliche Grundbildung. Die Frage der Altersgrenze haben wir bewusst offengelassen, um den Kantonen bei der Umsetzung die Möglichkeit zu geben, auch Bewerberinnen und Bewerber über 25 Jahre zu berücksichtigen», so Gerber. Fossati begrüsst dies, «denn diese Altersgruppe hat es durch die starke Formalisierung unseres Bildungssystems besonders schwer, nachträglich in die regulären Bildungsstrukturen zu kommen. Dabei wird es im Zuge der Digitalisierung nicht nur für Zugewanderte immer wichtiger, sich in jeder Lebensphase neu zu orientieren und aus- oder weiterzubilden zu können».

«Die Frauen und Männer müssen früh über das Leben und Arbeiten in der Schweiz informiert werden.»

Bestehende Diplome anerkennen

Hindernisse bleiben selbst für Betroffene bestehen, die über Berufsabschlüsse verfügen, denn ihre Diplome werden nicht automatisch anerkannt. «Mit dem Pilotprojekt ‹Potenziale nutzen› reagieren wir darauf und wollen gut qualifizierte Flüchtlinge gezielt unterstützen, damit sie eine ähnliche Tätigkeit ausüben können wie in ihrem Herkunftsland», sagt Gerber. Um diesen anstrengenden und langwierigen Prozess wissen auch die Beraterinnen und Berater des Projekts MosaiQ des HEKS. Sie begleiten in einigen Regionen bereits heute qualifizierte Migrantinnen und Migranten bei der Anerkennung ihrer ausländischen Diplome und beraten sie bei einer praktischen Kompetenzabklärung oder über notwendige Zusatzausbildungen (vgl. S. 10). «Solche Angebote vor Ort und mit erfahrenen Personen braucht es überall», sagt Gerber und verweist auch hier auf laufende Gespräche mit den Kantonen. Die Arbeit geht den Beteiligten vorerst auf keiner Ebene aus: in manchen Kantonen mehr, in anderen Regionen weniger – aber immer mit einem lohenden Ziel sowohl für die Betroffenen als auch für die ganze Gesellschaft.



«Flüchtlingsfrauen unterstellen wir, konservativ zu sein»

Die Soziologin Katja Rost forscht an der Universität Zürich zu Geschlechterfragen in der Wirtschaftswelt.

INTERVIEW: PHILIPP GRÜNENFELDER
FOTO: JOHN FLURY

MIX: Frau Rost, in den öffentlichen Debatten um die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen scheinen Frauen kaum eine Rolle zu spielen. Stimmt dieser Eindruck?

Katja Rost (KR): Ja, bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen beobachte ich das durchaus. Allerdings liegt das auch daran, dass mit den jüngsten Flüchtlingsbewegungen signifikant mehr Männer als Frauen in die Schweiz gekommen sind. Letztere bleiben tendenziell lieber im Hintergrund und stehen weniger im Fokus der Medien, die sich vorzugsweise auf die Einzelfälle verhaltensauffälliger Männer konzentrieren.

MIX: Worauf führen Sie das zurück?

KR: Auf Vorurteile in der Aufnahmegerellschaft: Insbesondere Frauen aus Eritrea oder Syrien unterstellen wir gerne pauschal, dass sie aus konservativen Wertesystemen kommen und deshalb weder Bildung mitbringen, noch arbeiten dürfen. In der breiten Bevölkerung werden sie infolgedessen erst gar nicht mit der Thematik Lohnarbeit in Verbindung gebracht. Interessant ist, dass wir hier gleich auf ein grosses Dilemma in Bezug auf unser eigenes Wertesystem stossen.

MIX: Wie meinen Sie das?

KR: Aufgrund dieser weit verbreiteten Vorurteile vereinfachen und diskriminieren wir vorschnell. Umgekehrt sehen wir aber auch, dass manche dieser Zuschreibungen tatsächlich zutreffen können. Sofort fordern wir dann für diese Frauen «befreite», «moderne» Rollen. Allerdings geht dabei vergessen, dass Frauen vielleicht gar keine «moderne» Rolle wollen. Wann diskriminieren wir nun, und wann gehen wir angemessen auf die unterschiedlichen Erfahrungen ein?

MIX: Wollen sich denn Frauen mit traditionellen Rollenbildern weniger in den Arbeitsmarkt integrieren?

KR: Nein, so pauschal möchte ich das nicht sagen, denn auch viele dieser Frauen haben hinsichtlich ihrer beruflichen Zukunft Vorstellungen und Ziele. Umgekehrt empfinden Frauengruppen mit traditionellen Rollenbildern dies nicht als Mangel oder rückständig. Sie kennen nichts anderes. Bei der Frage, wie man Letzteren begegnet, dürfen wir nicht vergessen, dass selbst innerhalb unserer Aufnahmegerellschaft die Geschlechterrollen kontrovers diskutiert werden.

MIX: Nehmen wir an, eine Frau will oder darf nicht arbeiten. Was bedeutet das für ihre Integration?

KR: Das Arbeitsumfeld ist auch für die soziale und sprachliche Integration sehr wichtig. Neben Schulen, Vereinen oder Anlaufstellen ist es der wichtigste Begegnungsort. Noch bevor es um die Frage der Arbeitsintegration geht, stellt sich diejenige nach dem Familienmodell, in dem eine Frau lebt. Will oder soll sie ganz grundsätzlich rausgehen und am gesellschaftlichen Leben teilhaben oder nicht? Und wenn sie das tut, müssen wir uns dann nicht auch die selbstkritische Frage stellen, ob sie auf die notwendige Offenheit trifft. Spricht jemand mit ihr, wenn sie z.B. mit ihren Kindern auf dem Spielplatz ist?

«Frauen stehen weniger im Fokus. Medien konzentrieren sich lieber auf Einzelfälle verhaltensauffälliger Männer.»

MIX: Als Ort des gesellschaftlichen Lebens nennen Sie u.a. die Schule. Haben traditionelle Familienmodelle Auswirkungen auf die Integration des Nachwuchses?

KR: Durchaus. Wir wissen aus Studien, dass Frauen, die vornehmlich zu Hause bleiben, den Nachwuchs weniger früh in externe Betreuungsstrukturen mit Spracherwerb geben. Weil ihnen das fremd ist, ihnen die Informationen dazu fehlen oder sie schlicht kein Geld dafür haben. Aber für Kinder ist es wichtig, dass sie möglichst früh mit der lokalen Sprache in Berührung kommen. Nehmen ihre Männer an Elterngesprächen teil, obwohl sie sonst wenig an der Erziehung beteiligt sind, dann können Mütter ihre Kinder beispielsweise schlechter bei den Hausaufgaben unterstützen und es entgeht ihnen – wie beim fehlenden Arbeitsumfeld – eine wichtige Vernetzungsmöglichkeit.

MIX: Sprechen wir von den Frauen, die arbeiten wollen. Auf welche Hürden stossen sie?

KR: Wir wissen, dass alle spät migrierten Menschen, also diejenigen ohne hiesige Schul- und Berufsbildung, auf dem Weg in den Arbeitsmarkt viele Steine beiseite räumen müssen. Bei Frauen kommen die Stichworte Mehrfachdiskriminierung oder Vereinbarkeit von Beruf und Familie

hinzu. Neben den offensichtlichen Merkmale wie etwa dem Namen, der Kleidung oder der Hautfarbe, die zu Ausgrenzung führen, sehen sich Frauen mit den bereits angesprochenen Vorurteilen wie Bildungsferne und fehlende Emanzipation konfrontiert. Unter dieser Generalisierung leiden auch gut oder sehr gut ausgebildete Frauen.

MIX: Bleiben wir vorerst bei Frauen mit weniger guter Bildung.

KR: Unqualifizierte Frauen sind überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen. Ein besonders hohes Risiko trifft sie dann, wenn sie jung Kinder bekommen haben und von ihren Partnern getrennt leben. Sie wären dringend auf gute familienergänzende Angebote angewiesen. Doch meist arbeiten sie in Branchen, in denen adäquate Kinderbetreuungsangebote fehlen. Wenn sie Schicht arbeiten und spätestens um 7 Uhr früh auf der Matte stehen müssen, hat noch kaum eine Krippe offen – abgesehen davon, dass diese kaum bezahlbar wäre. Hinzu kommt ein erhöhtes Kündigungsrisiko. Wenn ihr Kind einmal eine Woche krank ist und sie zu Hause bleiben müssen, riskieren sie zum Beispiel schnell einmal eine rote Karte. Solche Strukturen diskriminieren in erster Linie Frauen bzw. Mütter.

MIX: Bisher sprachen wir vor allem über junge Frauen. Wie sehen die Chancen für ältere aus?

KR: Wenn sie nicht bereits eine lokale Sprache sprechen und ein Mindestmaß an Qualifikationen mitbringen, besonders düster. Man muss sich dann ganz genau fragen, welche Qualifizierungsmassnahmen neben dem Spracherwerb noch sinnvoll sind, wo ein Einsatz wirklich möglich wird. Das sind heikle Fragen, die etwa Berufsberater klären müssen. Denn diese Frauen können zwar durchaus ihren Platz finden und Perspektiven entwickeln, aber man muss in Anbetracht des fortgeschrittenen Alters berücksichtigen, was es heißt, ganz von vorne zu beginnen. Im Zuge der Digitalisierung und des erwarteten Wegfalls unqualifizierter Berufe wird sich diese Frage noch akzentuieren – bei allen Menschen jeden Alters, die nur für schlecht qualifizierte Berufe infrage kommen.

MIX: Das heisst, gut qualifizierte Frauen haben es einfacher?

KR: In Bezug auf die bisher angesprochenen Herausforderungen ganz sicher. Allerdings müssen auch gut qualifizierte Frauen eine lokale Sprache oder Englisch sprechen. Und sie haben das Problem, dass die Diplome aus der Heimat nicht oder nur teilweise anerkannt werden.

«Ein hohes Arbeitslosenrisiko trifft Frauen, die jung Kinder bekommen haben und getrennt leben.»

MIX: Gut qualifizierte Frauen kommen teilweise auch aus Ländern, in denen bessere familienergänzende Strukturen angeboten werden oder wo es selbstverständlich ist, in geschlechteruntypischen Berufen zu arbeiten. In Indien etwa studieren weit mehr Frauen naturwissenschaftliche Fächer als hierzulande. Wie gehen sie mit diesem «Abstieg» um?

KR: Damit können sie sich meist arrangieren. Aber gerade beim letzten Punkt sollte man auch sehr aufpassen, dass man diesen Frauen nicht ebenso vorurteilsbelastet ein progressives Rollenverständnis zuschreibt. Wir wissen aus Indien oder Ländern mit vielen Eltern in wirtschaftlich weniger komfortabler Lage, dass Frauen sogenannt männertypische Studienrichtungen oder Berufe oft aus rein ökonomischen und nicht aus emanzipatorischen Überlegungen wählen. Auch gut ausgebildete Frauen können sowohl traditionelle wie auch progressivere Rollenbilder leben.

MIX: Sprechen wir noch über die Gruppe junger Migrantinnen – oder auch Migranten –, die durch Familiennachzug oder durch Heirat in die Schweiz kommen. Wie zeichnet sich hier das Bild?

KR: Interessant finde ich den Fall, wenn eine hier aufgewachsene Seconda einen Mann aus dem Herkunftsland ihrer Familie heiratet. Studien in Deutschland zeigen etwa, dass Türkinnen sehr gut integriert und ausgebildet sind. Gleichwohl bleiben sie mit ihrer hybriden Identität konfrontiert, fühlen sich trotz Emanzipation den Traditionen ihrer Eltern verbunden. Diese Frauen heiraten oft Männer aus der Türkei. So pflegen sie die Herkunftstradition und behalten gleichzeitig den emanzipierten gesellschaftlichen Status.



Aktenberge ohne Ende

Der Weg zur Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen und Diplomen ist für Menschen aus Drittstaaten steinig. Das Laufbahnberatungsprojekt MosaiQ des Hilfswerks der Evangelischen Kirchen Schweiz (Heks) unterstützt die Betroffenen beim Einstieg in den Schweizer Arbeitsmarkt. Wie nötig ein solches Angebot ist, erzählen drei Teilnehmende.

TEXT: GÜVENGÜL KÖZ BROWN
FOTOS: DONATA ETTLIN

Olga Kümmeli, Marketinganalytikerin aus Russland

Bei null anfangen

Als ich vor fünf Jahren mit meinen zwei Töchtern in die Schweiz kam, hätte ich nie gedacht, dass es trotz meiner Qualifikationen so schwierig sein wird, eine Anstellung zu finden. Weder mein Uni-Abschluss, noch meine langjährige Erfahrung als Marketinganalytikerin haben mir geholfen. Sie waren nichts wert, und mir wurde unweigerlich klar, dass ich wieder bei null anfangen musste. Da mir meine finanzielle Unabhängigkeit sehr wichtig ist und ich unbedingt arbeiten möchte, wollte ich vorwärtschauen und das Beste aus der Situation machen. Über Bekannte meines Mannes habe ich angefangen, eine behinderte Frau zu pflegen. In diesem Bereich möchte ich mich nun beruflich weiterbilden und irgendwann als Pflegefachfrau arbeiten. Meine MosaiQ-Beraterin ist dabei eine immense Hilfe. Deshalb bin ich zuversichtlich, dass alles gut kommt. Denn es mag zwar sein, dass ich viel verloren habe, aber ich habe auch viele neue Erfahrungen dazugewonnen.





Erick David Salas Marmanillo, Informatikingenieur aus Peru
Ein normales Leben führen

Zugegebenermassen hatte ich viel Glück seit meiner Ankunft in der Schweiz vor knapp einem Jahr. Dank MosaiQ konnte ich die Einstufung meines Uni-Diploms relativ schnell abklären lassen. Es entspricht einem Schweizer Bachelor, was eine tolle Ausgangslage ist, um beruflich darauf aufzubauen. Anfang 2018 wurde mir auch eine Praktikumsstelle bei einer IT-Firma vermittelt, wo ich derzeit als Supporter tätig bin. All das erleichtert mir das Ankommen, auch wenn ich sprachlich noch viel dazulernen muss. Dennoch bin ich sehr glücklich mit meiner Situation, weil ich sehe, dass die richtigen Schritte in die Zukunft eingeleitet wurden. Wie lang der Weg schliesslich sein wird, kann ich heute nicht abschätzen, aber ich freue mich schon jetzt auf die Zeit, wenn ich auch hier wieder ein ganz normales Leben führen kann – mit einem herausfordernden Job, Ferien und langen Spaziergängen mit meiner Frau.



Bassema Alhalabi, Sozialarbeiterin aus Syrien
Viele Hürden überwinden

Sieit fünf Jahren komme ich beruflich nicht vom Fleck. Frustriert bin ich deshalb nicht, aber enttäuscht schon. Man muss Zeit, Geld und Geduld haben, wenn man die administrativen Hürden auf dem Weg ins Arbeitsleben überwinden will. Ich habe in Damaskus mehrere Jahre als Sozialarbeiterin im SOS-Kinderdorf und danach an einer Grundschule gearbeitet. Dass ich damit hier nichts anfangen kann, ist das eine. Viel erschwerender sind die sprachlichen Barrieren. Selbstverständlich ist es mir bewusst, dass das Beherrschung der deutschen Sprache eine zentrale Voraussetzung für den Einstieg in den erlernten Beruf ist. Aber wie soll man dieses Ziel ohne intensive Kontakte zu Arbeitskolleginnen und -kollegen erreichen? Es ist schwierig, diesen Teufelskreis zu durchbrechen – erst recht, wenn man auf sich selbst gestellt ist. Mit dem Angebot von Heks komme ich meinem Traum hoffentlich demnächst näher: eine Arbeit finden, meinen Ehemann finanziell entlasten und vor allem meinen Töchtern ein Vorbild sein.



Neue Wege gehen In Bern läuft das schweizweit einmalige Pilotprojekt «Caritas Perspektive», das private Investoren vor- finanzieren. Mittels Job- coaches soll es die Erwerbs- quote von Flüchtlingen nachhaltig steigern.

TEXT: PHILIPP
GRÜNFELDER

Das Medieninteresse war gross, als die Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern 2015 zusammen mit der Unternehmerinitiative «Fokus Bern» das Pilotprojekt «Caritas Perspektive» vorstellte. Für Aufsehen sorgte vor allem die neuartige und vom Vermögensverwalter Marc Baumann vorgeschlagene Finanzierungsform. Demnach schiessen Private die Kosten vor und der Staat entgilt am Ende sowohl die Investoren als auch die Leistungserbringerin Caritas Bern erfolgsabhängig. Ob die wirkungsorientierten Ziele erreicht werden, entscheidet 2020 eine wissenschaftliche Evaluation. Grundsätzlich möchten die Verantwortlichen bis dahin rund 60 anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene in den ersten Arbeitsmarkt integrieren. «Im Moment können wir noch keine verbindlichen Aussagen zur Zielerreichung machen», erklärt Projektleiter Philippe Lindegger. Aber er sieht sich mit seinem Team von zwei Jobcoaches auf gutem Weg.

Früh und sorgfältig begleiten

«Damit wir Erfolg haben, braucht es in jedem einzelnen Fall einen sorgfältigen Start», sagt Lindegger und meint damit die intensive Abklärungsphase mit Sprachstanderhebung, Situationsanalyse und einem zehntägigen Berufsassessment. «Erst danach beginnen wir die aktive Stellensuche, denn es bringt niemandem etwas, wenn man auf einen zwar begehrten, aber unpassenden Arbeitsplatz vermittelt wird», so der Projektleiter. In dieser Phase komme es durchaus vor, dass bei den Teilnehmenden auch einmal unrealistische Ziele und Vorstellungen zurechtgerückt werden müssen, «aber vor allem können wir aufgrund der erkannten Potenziale neue Perspektiven für ein finanziell unabhängiges und sinnstiftendes Leben aufzeigen». Die schulischen, beruflichen und sprachlichen Kenntnisse sind dabei das eine. Zu den persönlichen Lebensläufen gehören neben Erfahrungen in ganz anderen Arbeitskulturen teilweise auch traumatische Kriegs- und Fluchterlebnisse. «Entsprechend wichtig ist es, dass wir ihnen die Schweizer Arbeitswelt erklären, aber auch die künftigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber miteinbeziehen. Denn diese müssen wissen und verstehen, weshalb ihre neuen Mitarbeitenden allenfalls mehr Zeit brauchen, um sich zurechtzufinden», gibt Lindegger zu bedenken.

Unternehmen unterstützen

«Das erfordert viel Vertrauen, das wir über die Kontakte der Unternehmerinitiative «Fokus Bern» noch besser in die Malergeschäfte, Restaurants oder IT-Firmen tragen können», sieht Lindegger einen der Vorteile im neuartigen Projekt. Unsicherheiten und Unklarheiten könnten letztendlich nur im Dialog geklärt werden und dies oft schon bevor man einen Betrieb für die Anstellung oder Ausbildung von Flüchtlingen gewinnen könne. «Viele sehen zuerst persönliche und unternehmerische Risiken», weiss er, «aber auf diese können wir eingehen und Bedenken zerstreuen oder zumindest abschwächen. Nicht zuletzt deshalb, weil wir auch über Eigenschaften wie etwa Teamfähigkeit, Pünktlichkeit oder Zuverlässigkeit unserer Teilnehmenden Auskunft geben können.» Im Idealfall resultiert daraus eine neue Arbeitsmöglichkeit, «wobei nicht immer eine Standardlösung die beste ist und es sein kann, dass wir gemeinsam die Jobprofile den jeweiligen Fähigkeiten anpassen müssen». Indem etwa vereinbart wird, dass die Anforderungen an die jeweiligen Aufgaben schrittweise gesteigert werden. «Gleichzeitig organisieren wir nach Bedarf flankierende Massnahmen wie qualifizierende Kurse», sagt er und fordert hierzu noch mehr Flexibilität seitens der Gesetzgebung und der Behörden – insbesondere in Bezug auf situationsbezogene Entlohnungsmodelle (vgl. S. 15). Weil neben vielen schönen Erfolgsgeschichten gleichwohl nicht immer alles reibungslos verläuft, stehen die Jobcoaches sowohl den Teilnehmenden als auch den Arbeitgebern über den Anstellungszeitpunkt hinaus zur Verfügung und führen etwa regelmässig Standortgespräche durch. «So oder so ist es toll, wie im gesamten Prozess alle aneinander wachsen und sowohl ihren beruflichen wie persönlichen Horizont erweitern können», weiss Lindegger – und geht wieder an die Arbeit.

→ www.caritas-bern.ch

→ www.fokus-bern.ch



Der Glaube an sich selbst Das Pilotprojekt LOS! gibt spät migrierten Jugendlichen auf dem Weg zur Lehrstelle die Chance, neues Selbstvertrauen zu entwickeln.

TEXT: JACQUELINE BECK

Nach den Sommerferien fängt für zahlreiche junge Menschen ein neuer Lebensabschnitt an: Es ist Lehrbeginn. Diesem Start ins Erwerbsleben geht ein intensiver Prozess der Berufsfindung und Bewerbung voraus. Jährlich nehmen dabei rund 800 Jugendliche die Unterstützung des Zentrums Berufsinintegration Basel-Landschaft (Zentrum BI BL) in Anspruch. Darunter sind auch eine steigende Anzahl spät migrierter Jugendlicher und junger Erwachsener im Alter von 16 bis 25 Jahren, die nach der obligatorischen Schulzeit in die Schweiz eingereist sind.

Einer von ihnen ist der 19-jährige Bashir aus Syrien. Nach einigen Deutschkursen besuchte der kecke Schüler für ein Jahr die Integrations- und Berufsvorbereitungsklasse IBK. Schulisch teilweise unterfordert, war Bashir bei der Lehrstellensuche plötzlich auf sich alleine gestellt. Er landete beim Zentrum BI BL und hatte Glück: Dieses startete im Herbst ein Pilotprojekt namens LOS!, das die Lücke zwischen migrationsspezifischen und regulären (Berufs-)Bildungsangeboten schliessen will.

LOS!

Das Pilotprojekt LOS! (2017-2019) wird vom Zentrum Berufsinintegration Basel-Landschaft, dem Förderverein Mentoring sowie der Stiftung Rina und Heinrich Gysel getragen. Unternehmen sind herzlich eingeladen, Plätze für Schnupperlehren oder Praktika anzubieten.

Zentrum Berufsinintegration BL
Bastian Seelhofer
Programmleitung LOS!
061 552 79 84
bastian.seelhofer@bl.ch

Realitätsnähe schaffen

Um 9 Uhr morgens treffen sich die zehn Teilnehmenden in der Werkstatt. Tags zuvor hatten sie hier eine neue Küche eingeweiht. Jetzt gilt es, die noch anstehenden Arbeiten zu verteilen: Es braucht eine Recyclingstation und Tablare. Bashir sucht im Internet nach Ideen für die Aufbewahrung der Küchenmesser. Mit Programmleiter Bastian Seelhofer bespricht er die Möglichkeiten. Er sei handwerklich nicht besonders begabt, findet Bashir. «Aber es gibt mir ein gutes Gefühl, etwas verwirklichen zu können.»

«Wir lernen hier alle, indem wir Dinge ausprobieren», sagt Seelhofer. Bei LOS! sollen die Jugendlichen merken: Es dürfen auch Fehler passieren. «Viele haben durch ihre Fluchterfahrung verinnerlicht, nicht scheitern zu dürfen.» Einen sicheren Ort zu schaffen, darum geht es auch dem Stellenleiter des

Zentrums BI BL, Fortunat Schwarz: «Die jungen Menschen haben schwierige Erfahrungen hinter sich, viele sind Kinder einer Diktatur. Sie sind es gewohnt, hart zu arbeiten. Aber dass sie selbstbestimmt agieren und Eigeninitiative entwickeln sollen, ist neu für sie.»

Individuelle Lernformen nutzen

LOS! nimmt bewusst Tempo raus und bietet eine enge Begleitung. Während vier Halbtagen pro Woche verbessern die Jugendlichen im Lernforum ihr Deutsch, setzen sich mit kulturellen Geflogenheiten und ihrer Biografie auseinander. Individuelle Lernformen und Gruppendiskussionen stehen dabei im Vordergrund. Erst im Frühjahr beginnt die Suche nach einer Anschlusslösung.

«Viele haben durch ihre Fluchterfahrung verinnerlicht, nicht scheitern zu dürfen.»

«Ich hatte am Anfang grossen Stress, eine Lehrstelle zu finden», erzählt Bashir. «Ich wusste nicht einmal, welche Berufe es gibt.» Inzwischen ist er überzeugt: «Ich möchte Kaufmann Bank werden.» Ein hohes Ziel wegen der Fremdsprachen, das sei ihm bewusst. Doch Schritt für Schritt bewegt er sich darauf zu: «Ich finde es toll, dass man sich in der Schweiz stetig weiterbilden kann.» Der junge Mann hat spürbar Selbstvertrauen aufgebaut. «Das Wichtigste, das ich gelernt habe, ist auf Menschen zuzugehen.» Vor wenigen Tagen kam die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch. Bashir hat keine Angst mehr davor.

ANZEIGE

E C A P**Bildungsangebote im Sprach-, Berufsbildungs- und Informatikbereich****Deutsch und Berufsbildung**

- Alphabetisierung, Basel, Bern, Solothurn
- Intensivkurse auf A1 bis C1
Basel, Bern, Solothurn
- Standardkurse am Morgen, Nachmittag, Abend und Samstag auf A1 bis C1
Basel, Bern, Solothurn
- Kurse in Betrieben
Basel, Bern, Solothurn
- TELC-Prüfungen auf A1 bis C1
Basel, Bern, Solothurn
- Integrationskurse für neu zugezogene Migranten, Basel, Bern, Solothurn

Informatik

- PC Einstieg: Es ist nie zu spät!
Basel, Bern, Solothurn
 - PC-AnwenderIn Base
Basel, Bern, Solothurn
 - PC-AnwenderIn Standard
Basel, Bern, Solothurn
 - Digitale Fotografie
Bern, Solothurn
 - Web Designer
Bern, Solothurn
- www.ecap.ch / www.ecap-kurse.ch

Auskünfte und Anmeldung

ECAP Basel
Clarastrasse 17
4005 Basel
Tel 061 690 96 26
infobs@ecap.ch

ECAP Solothurn
Biberiststrasse 24
4500 Solothurn
Tel 032 622 22 40
infoso@ecap.ch

ECAP Bern
Freiburgstrasse 139c
3008 Bern
Tel 031 381 81 33
infobe@ecap.ch



Raus aus der Abhängigkeit

Erwachsene Sozialhilfeempfängerinnen und -empfänger können in Basel-Stadt einen Lehrabschluss nachholen. Wie das funktioniert, erklärt der Projektleiter Silvan Surber.

INTERVIEW: GÜVENGÜL KÖZ BROWN

MIX: Herr Surber, Sozialhilfeempfängerinnen und -empfänger zwischen 25 und 40 Jahren haben im Rahmen des Projekts «Enter» die Möglichkeit, einen Berufsabschluss zu erlangen. Das klingt vielversprechend und anspruchsvoll zugleich.

Silvan Surber (SiSu): In der Tat bietet «Enter» die einmalige Chance, sich beruflich neu zu orientieren und finanziell unabhängig zu werden. Wer diesen Weg einschlagen will, muss aber Geduld mitbringen, denn vom Erstgespräch über die individuelle Beratungszeit bis hin zum Abschluss vergehen mehrere Jahre. Deshalb setzen wir voraus, dass die Teilnehmenden freiwillig am Projekt teilnehmen und entsprechend motiviert sind.

MIX: Wie hoch ist dabei der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund?

SiSu: Der ist relativ hoch. Das liegt u.a. daran, dass sie aufgrund ihrer Biografie nicht die Chance hatten, die obligatorische Schule in der Schweiz zu absolvieren. Einige von ihnen verfügen zwar über Abschlüsse aus den Heimatländern, diese werden aber bei uns oft nicht anerkannt. Das führt dazu, dass sie in diesem Bereich keine Anstellung finden – auch wenn sie der deutschen Sprache mächtig sind. Andere wiederum gingen bis zu

ihrer Kündigung ungelernten Tätigkeiten nach. Auch für diese Personengruppe ist der Wiedereinstieg in die Arbeitswelt ohne die erforderlichen Diplome schwierig.

MIX: Und wie gehen Sie konkret vor, damit diesen Menschen der Einstieg ins Berufsleben gelingt?

SiSu: Nachdem die Sozialhilfe die Kandidatinnen und Kandidaten bei uns angemeldet hat, klären wir im Dialog ab, welche Berufswünsche sie haben. Denn es geht uns nicht darum, ihnen etwas aufzuzwingen. Vielmehr wollen wir auf vorhandene Ressourcen und Fähigkeiten aufbauen. Danach wird gemeinsam mit der kantonalen Berufsberatung eine Strategie erarbeitet, die den Weg zum Berufsziel beinhaltet. Und auf diesem Weg begleiten wir die angehenden Lernenden bis zu ihrem Lehrabschluss. Das heisst, wenn während der Ausbildungsphase weitere Massnahmen wie die Organisation von Nachhilfestunden notwendig sind, leiten wir diese auch ein.

MIX: Wie finden die Lehrstellensuchenden dabei die Ausbildungsplätze?

SiSu: Wenn das Bewerbungsdossiers zusammengestellt ist, kommt der Gewerbeverband ins Spiel. Dieser vermittelt über alle Branchen hinweg Unternehmen, die willig sind, den Erwachsenen eine Ausbildung anzubieten.

MIX: Werden die «Enter»-Teilnehmenden an der Berufsfachschule separat unterrichtet?

SiSu: Nein, sie nehmen am normalen Unterricht teil, also mit Jugendlichen, die ihre Kinder sein könnten. Dies ist zu Beginn für alle ein wenig gewöhnungsbedürftig. Danach wird dieser Mix aber als gewinnbringend und bereichernd erlebt.

MIX: Wie viele Personen nehmen derzeit am Projekt teil?

SiSu: Wir betreuen im Moment ungefähr 50 Personen, die eine Ausbildung absolvieren. Die allermeisten schliessen diese auch ab. Die hohe Erfolgsquote liegt u.a. auch daran, dass die Lernenden eben sehr motiviert sind, ihre berufliche Zukunft in die Hand zu nehmen.

DAS EINSTIEGSProjekt

«Enter» wurde 2014 als Pilotprojekt von der Strategiegruppe Jugendarbeitslosigkeit entwickelt. Der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt beauftragte das Erziehungsdepartement mit der Umsetzung des Projektes. Aufgrund der Erfolge wurde es 2016 in eine fünfjährige Projektphase überführt.

→ www.enter-berufsintegration.bs.ch

ANZEIGE



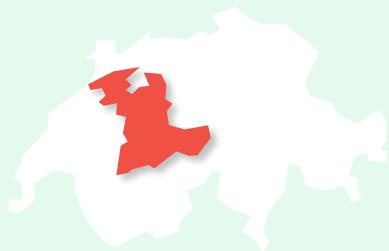
Deutschkurse auf allen Niveaustufen – bessere Integration und mehr Chancen im Beruf

An der Klubschule Migros beginnen regelmässig Deutschkurse auf allen Niveaustufen (A1-C2). Wir führen Sie professionell und zielgerichtet zu den telc-Zertifikaten (A1-C1), deren Prüfungen in unserer Institution

durchgeführt werden. Ausserdem bietet die Klubschule Vorbereitungskurse für die Diplome des Goethe-Instituts an. Verschiedene Aktivitäten ausserhalb des Unterrichts fördern zudem die soziale Vernetzung und Integration.

Infos und Anmeldung unter Tel. 0844 844 900 oder klubschule.ch





Ruf nach Lohnflexibilität Bei der beruflichen Integration von Flüchtlingen können tiefere Einstiegsgehälter zielführend sein.

TEXT: PHILIPP GRÜNENFELDER

Den Schweizer Arbeitsmarkt prägt eine Eigenheit: Sofern sich Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen einigen, überlässt ihnen der Staat die Ausgestaltung und Kontrolle der Lohnbedingungen. So kommen allein im Kanton Bern über die paritätischen Kommissionen (PK) rund 40 Gesamtarbeitsverträge für ebenso viele Branchen zustande. Ewa die Hälfte aller Unternehmen unterliegt einer solchen Übereinkunft mit definierten Mindestlöhnen. «Angemessene Gehälter bilden eine wichtige Grundlage für den Arbeitsfrieden, und wir achten mit unseren Stellen strikte darauf, dass die Mindestlöhne auch bei den zu erteilenden Arbeitsbewilligungen für anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene eingehalten werden», erklärt Stefan Kolb, Jurist beim beco, dem Berner Wirtschaftsamt. Gleichwohl setzt er sich auf Initiative der kantonalen Abteilung Integration mit der Frage auseinander, unter welchen Umständen es sinnvoll wäre, von diesem

Credo abzuweichen. Manuel Haas, Leiter der Abteilung Integration, nennt die Gründe: «Die von uns getragenen Projekte verfolgen das

Ziel, möglichst viele der Betroffenen, die noch wenig oder keine hiesige Arbeitserfahrung haben, möglichst rasch in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dazu bieten immer mehr Unternehmen Hand. Doch bei anfänglich schlechterer Qualifikation schrecken sie davor zurück, weil sie den branchenüblichen Mindestlohn bezahlen müssen.» Kolb bestätigt diese Einschätzung, «denn die Firmen denken wirtschaftlich, selbst wenn sie ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen wollen».

Rahmenbedingungen schaffen

Entsprechend zielführend kann es sein, flexiblere Lohnmodelle für Personen festzulegen, die noch nicht das Niveau einer Hilfsarbeiterin oder eines Hilfsarbeiters und somit des Mindestlohns erreichen. «Uns geht es nicht darum, Lohndumping zu fördern», betont Haas. Im Gegenteil: Solche

Vereinbarungen sollen aufgrund verbindlicher Regelungen und immer nur befristet bewilligt werden, sodass die neuen Mitarbeitenden nach dem Aneignen des erforderlichen Know-hows den branchenüblichen Mindestlohn erhalten. «Das ist insofern wichtig», ergänzt Kolb, «weil über das Ganze gesehen keine Wettbewerbsverzerrung entstehen darf.» Damit meint er Begünstigungen von Unternehmen, die gegenüber der Konkurrenz mit Integrationsarbeitsplätzen weniger Lohnkosten für vergleichbare Arbeiten haben. So wohl Haas als auch Kolb unterstreichen deshalb die Notwendigkeit, klare Regelungen aufzustellen, die das Lohnniveau im Verhältnis zur Qualifikation definieren.

Dialog mit Sozialpartnern

Weil kein regulatorischer Einfluss auf die PK möglich ist, setzt der Kanton Bern auf den Dialog. Dies gilt auch für die Beziehung zur kantonalen Arbeitsmarktkommission, die für Branchen ohne allgemeinverbindlichen GAV zuständig ist. Als Vorbild gilt Graubünden, das mit den Sozialpartnern verbindliche Rahmenbedingungen zu Abweichungen vom Mindestlohn schaffen konnte. Das heisst für Haas und sein Team, auf die Verantwortlichen zuzugehen, die Ausgangslage zu erklären und ihnen erfolgreiche Beispiele zu geben. Neben Vorträgen gehören dazu auch Besuche bei Projekten, «denn die Sozialpartner müssen sehen, dass es einfach Menschen gibt, die sich am Arbeitsplatz nicht sofort zurechtfinden – und trotzdem eine Chance verdienen», meint Haas. Solange die PK während dieses Überzeugungsmarathons keinen Abweichungen zustimmen, dürfen die Behörden auch weiterhin keine Arbeitsbewilligungen unter dem Mindestlohn erteilen – guter Willen hin oder her. ○

«Uns geht es nicht darum, Lohndumping zu fördern.»

ANZEIGEN

Erziehungsdepartement des Kantons Basel-Stadt
Mittelschulen und Berufsbildung

Lerne Deutsch, Mathematik oder Fremdsprachen

Allgemeine Gewerbeschule Basel
Bilden Sie sich mit uns weiter.
Kurse vom: 27. August 2018 – 18. Januar 2019
Anmeldeschluss: Freitag, 17. August 2018
www.agbs.ch

2018/2019

Was haben Migration und Globalisierung mit Geschlecht zu tun?
Das lernen Sie hier

Genderkompetenz in Migration und Globalisierung
Certificate of Advanced Studies (CAS)

Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung (IZFG)
Anmeldeschluss: 30. Juni 2018
Informationen: www.izfg.unibe.ch/weiterbildung
cas@izfg.unibe.ch

Die MIX tweetet und postet auch!

www.twitter.com/mix_magazin
www.facebook.com/mixmagazin



Wie funktioniert die Schweiz?

Seit 2013 macht der Kurs «Allgemeinbildung und Gesellschaftskunde» Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene mit hiesigen Arbeits- und Alltagsnormen vertraut.

INTERVIEW: GÜVENGÜL KÖZ BROWN

MIX: Herr Tomaschett, Sie unterrichten den Kurs am Bildungszentrum Gesundheit und Soziales im Auftrag der Fachstelle Integration. Welche Absicht steckt hinter dem Angebot?

Ramon Tomaschett (RT): Es handelt sich um eine Qualifizierungsmassnahme im Rahmen der beruflichen Integrationsförderung von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen. Der Kurs richtet sich an Personen, die eine berufliche Grundbildung oder Erwerbstätigkeit anstreben und ihr Wissen und Verständnis darüber erweitern wollen, wie das berufliche und gesellschaftliche Leben in der Schweiz funktioniert. Mit dem berufsbegleitenden Bildungsangebot wird ein Beitrag zur langfristigen und existenzsichernden beruflichen Integration dieser Personengruppe geleistet.

CO FUNCZIUNA LA SVIZRA?

Per incumbensa dal post spezialisà per l'integrazion dal Grischun porscha il center da furmaziun per la sanadad ed ils fatgs socials il curs «Furmaziun generala ed enconuschienschas socialas» per fugitivas e fugitivas renconuschids sco er per persunas admessas provisoricamain. Il curs è concepi en moduls. La scolazion modulara che dura in onn intermediescha tranter auter enconuschienschas davart il dretg da lavur ed il dretg da famiglia, l'instruzion civica ubain l'egalitatad dad umens e da dunnas sco er infurmaziuns praticas dal mintgadi da lavur: Co scriv jau in'annunzia u ina desditga? Suenter avair frequentà tut ils sis moduls fan las participantas ed ils participants in examen e survegnan alura in certificat che als duai facilitar d'entrar en la vita professiunala.

MIX: Mit welchen Themen gehen Sie das an?

RT: Der Bildungsgang ist modular aufgebaut und kann deshalb ganz unterschiedliche Aspekte abdecken. Dazu gehören Fächer wie Arbeits- und Familienrecht, Staatskunde oder Gleichstellung von Frauen und Männern genauso wie Praktisches über den Berufsalltag: Wie schreibe ich zum Beispiel eine Bewerbung – oder eine Kündigung?

MIX: Sind diese Inhalte speziell für die Zielgruppe entwickelt worden?

RT: Grundsätzlich orientieren sie sich in kompakterer Form am allgemeinbildenden Unterricht, den Lernende während einer dreijährigen Berufsausbildung besuchen müssen. In Zusammenarbeit mit der Fachstelle Integration haben wir gewisse Inhalte aber den speziellen Bedürfnissen angepasst.

MIX: Welche Bedürfnisse sind das?

RT: Die Zusammensetzung der Teilnehmenden ist sehr divers – sowohl was die Herkunft als auch den Bildungsstand betrifft: Ein 16-jähriger Jugendlicher gehört genauso dazu wie die 55 Jahre alte Hausfrau und der 40-jährige Mann mit Abschluss in Biochemie. Dieser Heterogenität versuchen wir gerecht zu werden, indem wir auf die individuellen Bedürfnisse eingehen. Jemand, der schon länger in der Schweiz lebt, braucht beispielsweise weniger ausführliche Informationen über die Bedeutung von Hausordnungen.

MIX: Müssen die Teilnehmenden spezielle Voraussetzungen mitbringen?

RT: Die Anmeldung erfolgt über die Fachstelle Integration und bedingt das Sprachniveau B1. Gefragt ist natürlich Motivation, Lernbereitschaft und die regelmässige Teilnahme. Nach dem Besuch aller sechs Module legen die Teilnehmenden eine Prüfung ab und erhalten ein Zertifikat, das sie bei der nächsten Bewerbung vorzeigen können.

MIX: Und welchen Gewinn ziehen Sie persönlich daraus?

RT: Die Kurse sind für mich sehr bereichernd, vor allem, weil die Teilnehmenden außerordentlich motiviert sind. Daran könnten sich die Berufslernenden und Maturanden, die ich sonst noch unterrichte, ab und zu ein Beispiel nehmen (lacht). Außerdem lernt man sich in der Begegnung mit Fremden bekanntlich selbst erst richtig kennen. Im Dialog mit den Teilnehmenden erfahre ich viel über andere Länder oder Menschen und realisiere so, wie eigenartig wir Schweizerinnen und Schweizer bisweilen sein können. ○

ANZEIGEN

LERNFORUM
Sprachen, Nachhilfe, Prüfungsvorbereitung
*Unsere Deutschkurse
für Migrantinnen und
Migranten sind Spitz!*

LERNFORUM Chur GmbH · Calandastrasse 38 · 7000 Chur
Telefon 081 353 63 62 · www.lernforum.ch

EDUQUA

**Die MIX
2 × jährlich
gratis im
Briefkasten!**

**Jetzt abonnieren:
www.mixmagazin.ch/bestellen**

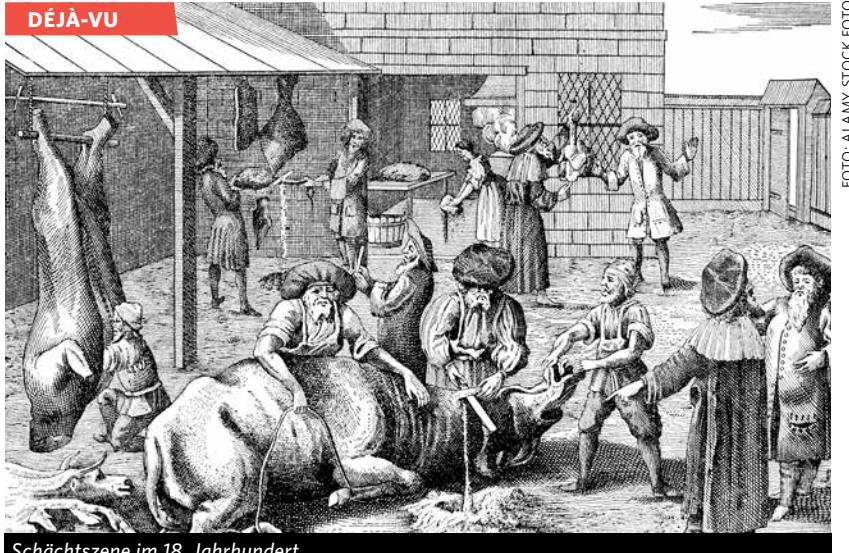


Foto: ALAMY STOCK FOTO

Schächtszene im 18. Jahrhundert

Tierschutz gegen Religionsfreiheit

Umstrittene Volksinitiativen haben in der Schweiz Tradition. Die allererste von 1893 war antisemitisch motiviert.

TEXT: GÜVENGÜL KÖZ BROWN

Die direkte Demokratie ist wie der Föderalismus ein fundamentaler Bestandteil der schweizerischen Identität und bringt einzigartige Vorteile mit sich. So sind in keinem anderen Land die politischen Rechte des Souveräns derart weit gefasst wie hierzulande. Ein Privileg, um das wir gerne beneidet werden. Seit einigen Jahren gerät jedoch vor allem das Initiativrecht vermehrt in die Kritik. Kontrovers diskutiert werden insbesondere jene Vorlagen, die mit dem Völkerrecht unvereinbar sind – wie etwa die Minarett- oder die Ausschaffungsinitiative oder die bevorstehende Selbstbestimmungsinitiative, die Schweizer Recht vor Völkerrecht stellen will.

«So wird der Jude unser Meister»

Umstrittene Volksinitiativen sind allerdings keine neue Erscheinung. Schon das allererste Volksbegehren über das Verbot des Schlachtens von Tieren ohne vorherige Betäubung verdeutlicht, wie sich mit fremdenfeindlichen Ressentiments erfolgreich politisieren lässt. Denn die von Tierschutzvereinen lancierte Initiative, die am 20. August 1893 auf Bundesebene zur Abstimmung kam und mit über 60 Prozent klar angenommen wurde, zielte primär auf das von Jüdinnen und Juden praktizierte rituelle Schächten ab – und somit auf die Einschränkung ihrer Religionsfreiheit. Die Fortführung von anderen tierquälenden Tötungsmethoden, wie die heute ebenfalls verbotenen Genickstiche oder Schläge auf den Kopf mit Hammer oder Axt, lässt die wahre Absicht der Initianten unmissverständlich erkennen. Auch wenn sich die Tierschützer gegen die Unterstellung, Antisemiten zu sein, vehement wehrten, verkörperte die Schächtdebatte geradezu exemplarisch den herrschenden Zeitgeist, in dem die jüdische Bevölkerung u.a. für die damals herrschende Wirtschaftskrise und Massenarbeitslosigkeit verantwortlich gemacht wurde. Dass die Initianten während des Abstimmungskampfes prominente Schützenhilfe durch den bekennenden Antisemiten Ulrich Dürrenmatt (1849–1908) bekamen, überrascht daher nicht. Der Grossvater von Friedrich Dürrenmatt schrieb in einem Gedicht, das einen Tag vor der Abstimmung publiziert wurde: «Israel hat kein Erbarmen, treibt es alle Tage dreister; wenn wir ihm nicht Meister werden, wird der Jude unser Meister.» 1978 wurde das Schächtverbot aus der Bundesverfassung gestrichen und ins Tierschutzgesetz aufgenommen.

Brandgefährliche Doppelmoral

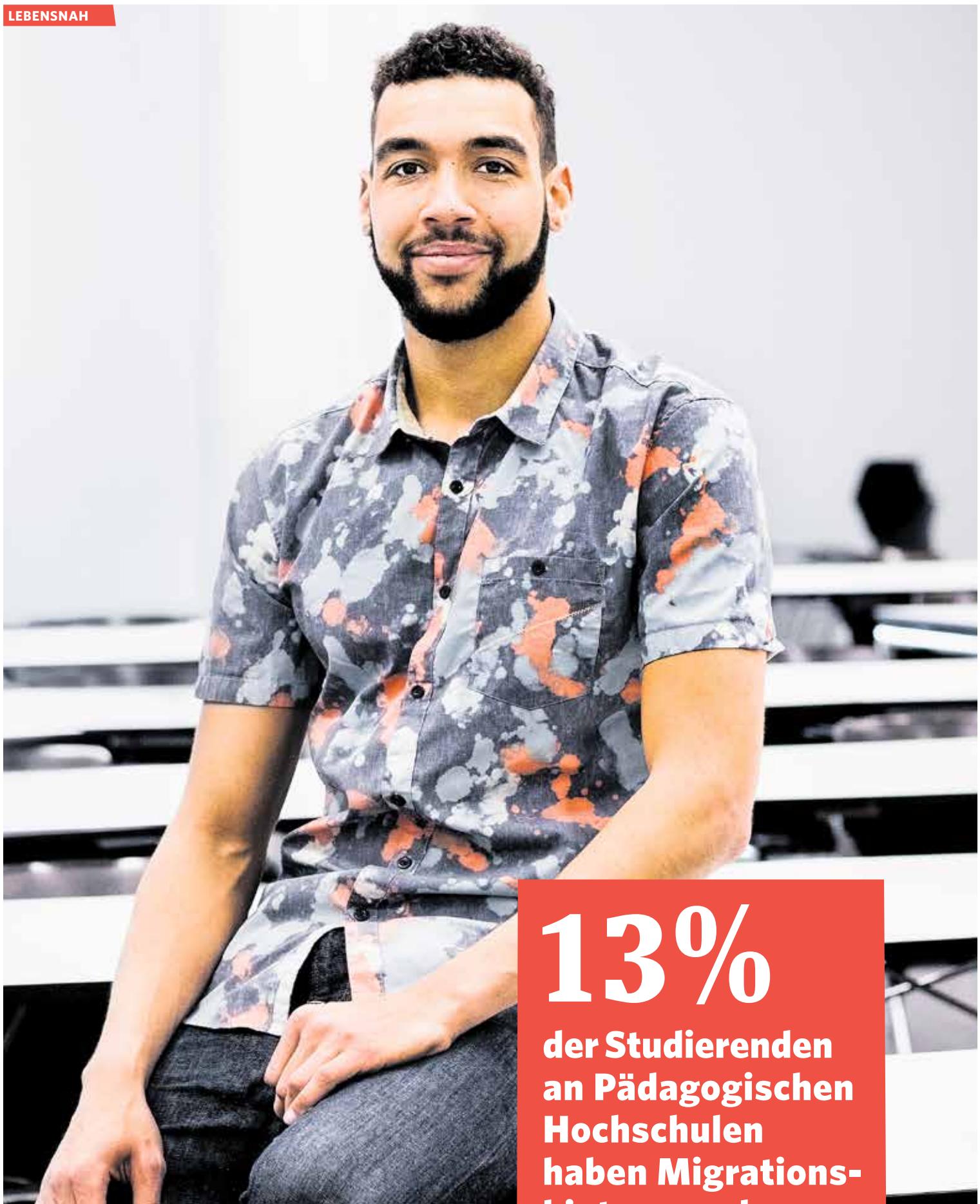
Vor einigen Jahren erzählte mir eine Freundin, ihr Vater hätte ihr schon als Kind beigebracht, sie dürfe niemals jemanden sagen, dass sie Jüdin sei. Das fand ich absurd. Heute kann ich das immer mehr nachvollziehen. Nie seit dem Zweiten Weltkrieg waren Juden in Europa so gefährdet wie jetzt; immer mehr verlassen den Kontinent. Bedroht durch Rechtsextreme und Islamisten. Das Gerede von der «jüdischen Weltverschwörung» hat aber nicht nur in rechten und islamistischen, sondern auch in einigen linken Kreisen Konjunktur. Fakt ist: Es gibt im Jahr 2018 nicht eine jüdische Einrichtung, die nicht unter Sicherheitsschutz steht. Eine Schande.

Gegen den Rechtsextremismus einzustehen, gehört zum Glück für die meisten Menschen hier nach wie vor zum guten Ton, aber sich eindeutig gegen den politischen Islam zu äussern, fällt nicht wenigen schwer; wider alle Fakten wird dann dessen Einfluss in Europa verharmlost oder totgeschwiegen. Jedes islamistische Attentat, jede Bedrohung jüdischer Kinder durch muslimische Mitschüler wird als «Einzelfall» abgetan. Als ob es keine strategisch gezielten Auslandsfinanzierungen vieler Moscheevereine und ultrakonservativer Islamverbände durch die Muslimbrüder, durch die Türkei, Katar und Saudi-Arabien gebe. Die hiesige Politik orientiert sich aber oft an Forderungen solcher Verbände, die jedoch für die Mehrheit der Muslime hier in keiner Weise repräsentativ sind.

Mit dem Schlagwort «Islamophobie» wird in einigen liberalen und linken Kreisen jegliche differenzierte Diskussion über den Islam verhindert und das Feld so verantwortungslos den Rechten überlassen. Das ist brandgefährlich und mit ein Grund für das erneute Erstarken Rechtsextrem. Das Perfide daran ist, dass dadurch gerade die am meisten zu leiden haben, die durch den Islamismus neben den Juden am meisten gefährdet sind: Muslime, die sich öffentlich für einen säkularisierten Islam einsetzen, diejenigen, die ohne Wenn und Aber hinter Demokratie und Menschenrechte stehen. Das muss sich ändern.



CARTE BLANCHE VON JÜRG HALTER,
SCHRIFTSTELLER UND
PERFORMANCEKÜNSTLER
Foto: ZVG



13%
**der Studierenden
an Pädagogischen
Hochschulen
haben Migrations-
hintergrund.**

Vorbild im Klassenzimmer Lehrpersonen mit Migrationshintergrund sind im Schweizer Schulsystem Mangelware und Hoffnungsträger zugleich. Elias Alhassan ist einer von ihnen.

TEXT:
GÜVENGÜL
KÖZ BROWN
FOTO:
CLAUDIA LINK

An der Pädagogischen Hochschule FHNW studieren derzeit über 3200 angehende Lehrpersonen. Auch Elias Alhassan aus Wettingen hat vor knapp drei Jahren seinen Bürojob an den Nagel gehängt, um auf dem zweiten Bildungsweg Primarlehrer zu werden. «Und ich habe diesen Entschluss bis heute keine Sekunde bereut», sagt der knapp zwei Meter grosse Hüne mit Nachdruck. «Einerseits, weil der Beruf unglaublich lebendig ist und kein Tag dem anderen gleicht. Andererseits, weil es mir riesigen Spass macht, Wissen zu vermitteln, die Neugier der Kinder zu wecken und ihnen dabei zuzuschauen, wie sie staunen können.» Das sind keine leeren Floskeln, sondern gelebte Wirklichkeit. Bereits seit Beginn seines Studiums unterrichtet der 25-Jährige im Teilzeitpensum an einer Aargauer Schule.

Durchmischung fördern

Motivierte Pädagogen wie Alhassan sind im Schweizer Bildungssystem gefragt. Nicht nur, weil seit Jahren ein akuter Mangel an Lehrpersonen im Land herrscht, sondern weil gerade solche mit Migrationshintergrund händeringend gesucht werden. Ihr Anteil an den Pädagogischen Hochschulen ist mit etwa 13 Prozent unverhältnismässig klein in Anbetracht der hohen Heterogenität in den Klassenzimmern, wo jedes zweite Kind zwischen 7 und 14 Jahren einen Migrationshintergrund aufweist. Dessen sind sich auch die Lehrerdachverbände LCH und SER bewusst, weshalb sie zunehmend bemüht sind, die Attraktivität der Ausbildung für Studierende mit Migrationshintergrund zu erhöhen und die Durchmischung in der Lehrerschaft den gesellschaftlichen Gegebenheiten anzugeleichen.

Identifikationsfigur versus überschätzte Erwartungen

«Mit einer Schweizer Mutter und einem ghanaischen Vater entspreche ich vielleicht nicht dem klassischen Bild eines Secondos. Dennoch bin ich zumindest auf den ersten Blick für viele Eltern und Kinder ein Exot», sagt der junge Mann und malt beim Wort Exot Gänsefüsschen in die Luft. Negative Erfahrungen habe er deswegen bis jetzt keine gemacht – die erlebe er nur ausserhalb der Schule, fügt Alhassan hinzu und lacht spitzbübisch. Im Klassenzimmer könnte seine Hautfarbe trotzdem eine Rolle spielen, gibt er jedoch offen zu. «Für manche Kinder bin ich gerade aufgrund meines Migrationshintergrundes Identifikationsfigur und Vorbild zugleich, denn ich lebe ihnen vor, dass man auch mit einem ausländischen Aussehen ein Studium absolvieren und Lehrer werden kann.» Vorbilder wie ihn werde es in Zukunft an Schulen vermehrt geben, sagt er zuversichtlich, «denn derzeit studieren mit mir zahlreiche Secondas und Secondos, die ursprünglich aus Serbien, Albanien oder der Türkei stammen», so Alhassan weiter.

«Ich bin zumindest auf den ersten Blick für viele Eltern und Kinder ein Exot.»

Ob ethnische und kulturelle Vielfalt im Lehrerzimmer tatsächlich die Bildungschancen und den Bildungserfolg von Migrantenkinderen verbessern kann, ist wissenschaftlich umstritten. Eine Untersuchung der Freien Universität Berlin warnt etwa von überzogenen Erwartungen, denn Migrationshintergrund sei nicht per se ein Kompetenzmerkmal. Viel wichtiger sei, dass Lehrpersonen allgemein in der Lage sein müssten, heterogene Klassen zu unterrichten – unabhängig von ihrer Herkunft. Kommt hinzu, dass eine türkisch sprechende Pädagogin nicht automatisch einen besseren Zugang zu einer brasilianischen Familie hat. Elias Alhassan sagt dazu: «Aus Erfahrung weiss ich um den positiven Effekt, den ich damit bewirken kann. Und das finde ich persönlich entscheidender als die Studien.»



«Każda potwora znajdzie swego amatora»

Es kommt auch in Polen durchaus vor, dass einsame Herzen nach dem passenden Gegenüber suchen. Klappt es nicht auf den ersten Klick im Internet, gelingt es vielleicht im Tangokurs. Oder irgendwann – irgendwo. Denn trotz unterschiedlicher Worte wissen sie genauso wie wir: Für jeden Topf gibt es einen passenden Deckel – sogar für die besonders verbeulten.

ILLUSTRATION: ISABEL PETERHANS

Impressum 1/2018

www.mixmagazin.ch
www.facebook.com/mixmagazin
www.twitter.com/mix_magazin

Die MIX erscheint zweimal jährlich und kann kostenlos abonniert werden:
www.mixmagazin.ch/bestellen

HERAUSGEBER

Sicherheitsdirektion Kanton Basel-Landschaft
Fachbereich Integration
Tel. 061 552 66 53
www.integration.bl.ch

Präsidialdepartement Kanton Basel-Stadt
Fachstelle Diversität und Integration
Tel. 061 267 78 40
www.integration.bs.ch

Gesundheits- und Fürsorgedirektion Kanton Bern
Abteilung Integration
Tel. 031 633 78 17
www.be.ch/integration

Amt für Migration und Zivilrecht Kanton Graubünden
Fachstelle Integration
Tel. 081 257 26 02
www.integration.gr.ch



REDAKTION

Umlaut – Büro für Kommunikation
Güvengül Köz Brown, Philipp Grünenfelder
Tel. 061 322 18 08
www.umlaut.ch

Mit Beiträgen von Jürg Halter und Jacqueline Beck

GESTALTUNG

Konzept: büro basel, Sibylle Ryser und Andrea Gruber
www.burobasel.ch
Layout: Andrea Gruber, www.grubergestaltung.ch

Titelbild: © Claudia Link

DRUCK

Mittelland Zeitungsdruck AG
Auflage: 50 000 Exemplare