

Bachelor-Arbeit
Ausbildungsgang Sozialarbeit
Kurs SA TZ 12-2

Mara Xenja Schönmann

Dequalifiziert und verkannt

**Ein Argumentarium mit Empfehlungen für die Soziale Arbeit
gegen die Diskriminierung, Entwertung und Exklusion von
qualifizierten Flüchtlingen im Familiennachzug**

Diese Bachelor-Arbeit wurde im August 2017 eingereicht zur Erlangung des vom Fachhochschulrat der Hochschule Luzern ausgestellten Diploms für **Sozialarbeit**.

Diese Arbeit ist Eigentum der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Sie enthält die persönliche Stellungnahme des Autors/der Autorin bzw. der Autorinnen und Autoren.

Veröffentlichungen – auch auszugsweise – bedürfen der ausdrücklichen Genehmigung durch die Leitung Bachelor.

Reg. Nr.:

Originaldokument gespeichert auf LARA – Lucerne Open Access Repository and Archive der Zentral- und Hochschulbibliothek Luzern



Dieses Werk ist unter einem
Creative Commons Namensnennung-Keine kommerzielle Nutzung-Keine Bearbeitung 3.0 Schweiz Lizenzvertrag
lizenziert.

Um die Lizenz anzuschauen, gehen Sie bitte zu <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch/>
Oder schicken Sie einen Brief an Creative Commons, 171 Second Street, Suite 300, San Francisco, California
95105, USA.

Urheberrechtlicher Hinweis

Dieses Dokument steht unter einer Lizenz der Creative Commons Namensnennung-Keine kommerzielle
Nutzung-Keine Bearbeitung 3.0 Schweiz <http://creativecommons.org/>

Sie dürfen:



Teilen — das Material in jedwedem Format oder Medium vervielfältigen und weiterverbreiten

Zu den folgenden Bedingungen:



Namensnennung — Sie müssen angemessene Urheber- und Rechteangaben machen, einen Link zur
Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Diese Angaben dürfen in jeder
angemessenen Art und Weise gemacht werden, allerdings nicht so, dass der Eindruck entsteht, der Lizenzgeber
unterstütze gerade Sie oder Ihre Nutzung besonders.



Nicht kommerziell — Sie dürfen das Material nicht für kommerzielle Zwecke nutzen.



Keine Bearbeitungen — Wenn Sie das Material remixen, verändern oder darauf anderweitig direkt
aufbauen dürfen Sie die bearbeitete Fassung des Materials nicht verbreiten.
Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter welche dieses Werk fällt,
mitteilen.

Jede der vorgenannten Bedingungen kann aufgehoben werden, sofern Sie die Einwilligung des Rechteinhabers
dazu erhalten.

Diese Lizenz lässt die Urheberpersönlichkeitsrechte nach Schweizer Recht unberührt.

Eine ausführliche Fassung des Lizenzvertrags befindet sich unter <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch/legalcode.de>

Vorwort der Schulleitung

Die Bachelor-Arbeit ist Bestandteil und Abschluss der beruflichen Ausbildung an der Hochschule Luzern, Soziale Arbeit. Mit dieser Arbeit zeigen die Studierenden, dass sie fähig sind, einer berufsrelevanten Fragestellung systematisch nachzugehen, Antworten zu dieser Fragestellung zu erarbeiten und die eigenen Einsichten klar darzulegen. Das während der Ausbildung erworbene Wissen setzen sie so in Konsequenzen und Schlussfolgerungen für die eigene berufliche Praxis um.

Die Bachelor-Arbeit wird in Einzel- oder Gruppenarbeit parallel zum Unterricht im Zeitraum von zehn Monaten geschrieben. Gruppendynamische Aspekte, Eigenverantwortung, Auseinandersetzung mit formalen und konkret-subjektiven Ansprüchen und Standpunkten sowie die Behauptung in stark belasteten Situationen gehören also zum Kontext der Arbeit.

Von einer gefestigten Berufsidentität aus sind die neuen Fachleute fähig, soziale Probleme als ihren Gegenstand zu beurteilen und zu bewerten. Sozialarbeiterisches Denken und Handeln ist vernetztes, ganzheitliches Denken und präzises, konkretes Handeln. Es ist daher nahe liegend, dass die Diplomandinnen und Diplomanden ihre Themen von verschiedenen Seiten beleuchten und betrachten, den eigenen Standpunkt klären und Stellung beziehen sowie auf der Handlungsebene Lösungsvorschläge oder Postulate formulieren.

Ihre Bachelor-Arbeit ist somit ein wichtiger Fachbeitrag an die breite thematische Entwicklung der professionellen Sozialen Arbeit im Spannungsfeld von Praxis und Wissenschaft. In diesem Sinne wünschen wir, dass die zukünftigen Sozialarbeitenden mit ihrem Beitrag auf fachliches Echo stossen und ihre Anregungen und Impulse von den Fachleuten aufgenommen werden.

Luzern, im August 2017

Hochschule Luzern, Soziale Arbeit
Leitung Bachelor

Abstract

Bleiben berufliche Kompetenzen ungenutzt, spricht man im Fachjargon von *brain waste*. Davon sind qualifizierte Drittstaatenangehörige aufgrund unseres politischen Systems besonders betroffen; es besteht eine offensichtliche Diskriminierung.

Qualifizierte Flüchtlinge leiden daher vermehrt an beruflicher Entwertung durch Überqualifizierung oder Erwerbslosigkeit. Für die Gesellschaft hat dies wirtschaftliche Einbussen zur Folge, für Betroffene bedeutet es ein Identitätsverlust; sie werden *dequalifiziert* und gesellschaftlich verkannt. Flüchtlinge im Familiennachzug sind einer Dequalifizierung sowie weiteren möglichen Gefahren für eine gesellschaftliche Exklusion verstärkt ausgesetzt. Vorliegende Arbeit analysiert Risiken und Möglichkeiten von qualifizierten Flüchtlingen im Familiennachzug unter Einbezug der aktuellen integrations- und bildungspolitischen Entwicklungen der Schweiz und ermittelt Handlungsbedarf auf verschiedenen Ebenen.

Anhand berufsethischer und handlungstheoretischer Grundlagen zeigt die angehende Sozialarbeiterin Mara Xenja Schönmann auf, inwiefern die Situation ein soziales Problem ist, welche professionelle Positionierung die Soziale Arbeit in dieser Auseinandersetzung einnimmt und wie diese Professionelle der Sozialen Arbeit zum Handeln auffordert.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	8
1.1	Ausgangslage	8
1.2	Kenntnisstand	10
1.3	Motivation	10
1.4	Fragestellung	11
1.5	Ziel	12
1.6	Berufsrelevanz	13
1.7	Aufbau	14
2	Einblick in die Schweizer Integrationspolitik	15
2.1	Ziele und Auslegung	15
2.2	Kantonale Integrationsprogramme	16
2.2.1	Struktur und Ziele	16
2.2.2	Entwicklung und Status Quo	18
2.2.3	Spezifische Integrationsmassnahmen	18
2.2.4	Arbeitsmarktintegration und Potenzialabklärung	19
2.2.5	Zwischenfazit	21
2.3	Förderung der beruflichen Integration	22
2.4	Zum mangelnden Fokus auf Familiennachzug	23
3	Schwierigkeiten im Familiennachzug	24
3.1	Rechtliche Einführung und Begrifflichkeit	24
3.1.1	Wer ist anerkannter Flüchtling?	24
3.1.2	Die Flüchtlingseigenschaft	25
3.1.3	Das Recht auf Familiennachzug	25
3.1.4	Rechte im Familiennachzug	26
3.2	Risikoanalyse Familiennachzug	27
3.2.1	Ein Blick in die Schweizer Migrationsgeschichte	27
3.2.2	Aktuelle integrationspolitische Massnahmen	28
3.2.3	Rechtliche Faktoren	29
3.2.4	Arbeitsrecht und -markt	29
3.2.5	Migrationsgrund Familiennachzug	30
3.3	Synthese und Berufsrelevanz	32
3.3.1	Synthese I: Bezug zur Fragestellung	32
3.3.2	Zur Berufsrelevanz der Sozialen Arbeit	33

4	Qualifizierte Flüchtlinge im Arbeitsmarkt.....	35
4.1	Einführung und Begrifflichkeit	35
4.1.1	Brain waste in Zahlen	35
4.1.2	Zum Qualifikationsbegriff	35
4.2	Integrationspolitische Ungleichbehandlung	36
4.2.1	Die Duale Migrationspolitik	36
4.2.2	Die Neue Zuwanderung	36
4.3	Diskriminierung aufgrund von Drittstaaten-Herkunft.....	38
4.3.1	Problematik der Rechtsauslegung	38
4.3.2	Massnahmen und Empfehlungen	39
4.4	Bildungspolitische Einflüsse	40
4.4.1	Gleichwertigkeitsgebot für reglementierte Berufe	40
4.4.2	Unverbindliche Richtwerte für nicht reglementierte Berufe.....	43
4.4.3	Nachholbildung für Erwachsene	45
4.4.4	Empfehlungen für die Integrationspolitik.....	48
4.5	Synthese und Berufsrelevanz	49
4.5.1	Synthese II: Bezug zur Fragestellung	49
4.5.2	Zur Berufsrelevanz der Sozialen Arbeit	51
5	Professionelle Positionierung der Sozialen Arbeit	54
5.1	Handlungstheoretische Bezüge	54
5.1.1	Rassistische Diskriminierung	54
5.1.2	Die Ermächtigung zu einem <i>Guten Leben</i>	55
5.2	Positionierung	57
5.2.1	Das politische Mandat der Sozialen Arbeit	57
5.2.2	Handlungstheoretische Ebenen der Berufsethik.....	58
6	Schlussfolgerungen	59
6.1	Praxisbezug und Handlungsempfehlungen	59
6.2	Fazit.....	61
6.2.1	Fachliche Konklusion	61
6.2.2	Ausblick.....	62
7	Literaturverzeichnis.....	66
8	Anhang	73

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Ziele und Förderbereiche der KIP	17
Abbildung 2	Aktuelle Verteilung der KIP auf Förderbereiche	17
Abbildung 3	Modell für strukturiertes Integrationsschema	21
Abbildung 4	Drei Formen von Sozialkapital	32
Abbildung 5	Risiken im Familiennachzug.....	33
Abbildung 6	Risiken für qualifizierte Flüchtlinge.....	50
Abbildung 7	Handlungstheorie und Positionierung der Sozialen Arbeit.....	58
Abbildung 8	Handlungsempfehlungen für die Soziale Arbeit	60

Abkürzungsverzeichnis

AsylG	Asylgesetz
AuG	Ausländergesetz
BAG	Bundesamt für Gesundheit
BBG	Berufsbildungsgesetz
BBV	Berufsbildungsverordnung
BFS	Bundesamt für Statistik
BR	Bundesrat
BV	Bundesverfassung
CMI	Case Management Berufsintegration
EBA	Eidgenössisches Berufsattest
ECTS	European Credit Transfer System (EU-Hochschulenregelung, Bolognasystem)
EDK	Erziehungsdirektion der Kantone
EFTA	Europäische Freihandelsassoziation (FL, CH, Island, Norwegen)
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
EKM	Eidgenössische Kommission für Migration
EKR	Eidgenössische Kommission gegen Rassismus
EMRK	Europäischen Menschenrechtskonvention
EU	Europäische Union
FL	anerkannter Flüchtling
FRB	Fachstelle für Rassismusbekämpfung
FZA	Freizügigkeitsabkommen der EU
HEKS	Hilfswerk Evangelischer Kirchen Schweiz
HFKG	Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz
IKD	Interkulturelles Dolmetschen (=IKÜ, Interkulturelles Übersetzen)
KIP	Kantonale Integrationsprogramme (KIP I 2013-2017 / KIP II 2017-2019)

MEBEKO	Medizinalberufekommission
NZ	Neue Zuwanderung
OR	Obligationenrecht
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
RDK	Rassendiskriminierungskonvention der UN
Sa	Sozialarbeit, Sozialarbeitende
SA	Soziale Arbeit
SBBK	Schweizerische Berufsbildungs-Konferenz
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SEM	Staatssekretariat für Migration
SkA	Soziokulturelle Animation, Soziokulturelle_r Animator_in
SKOS	Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe
Sp	Sozialpädagogik, Sozialpädagog_innen
SRK	Schweizerisches Rotes Kreuz
VA (VAFL)	Vorläufig Aufgenommene (vorläufig aufgenommene anerkannte Flüchtlinge)
VdA	Validierung von Berufsleistungen
VIntA	Verordnung über die Integration von Ausländerinnen und Ausländern
VZAE	Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit
ZGB	Zivilgesetzbuch

1 Einleitung

Diese Einführung generiert eine Übersicht zum Inhalt und Aufbau der vorliegenden Bachelorarbeit. Die folgenden Unterkapitel zeigen die Ausgangslage, Motivation und daraus resultierende Fragestellung für die literarische Analyse auf. Daraus erfolgen die Zielsetzung und der Bezug zur Berufsrelevanz. Das letzte Unterkapitel erläutert den strukturellen Aufbau der Arbeit.

1.1 Ausgangslage

In den letzten zwanzig Jahren hat die Schweiz neue, migrationspolitisch wichtige Wege eingeschlagen, wie beispielsweise die Verabschiedung des Freizügigkeitsabkommens (FZA) mit der Europäischen Union (EU) Ende der 1990er-Jahre oder die Einführung des Ausländergesetzes (AuG) im Jahr 2005. Staatliche allgemeine und spezifische Integrationsförderung ist eine noch recht junge Aufgabe in der Schweiz, die mit der Verabschiedung des neuen AuG bzw. mit dessen Ergänzung durch die Verordnung über die Integration von Ausländerinnen und Ausländern (VIntA) sowie die ergänzende Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit (VZAE) im Jahr 2007 einherging. Unter dem Kapitel Integration (Art. 53-58 AuG) wurden erstmals wichtige integrationspolitische Grundsätze rechtlich verankert, die seither stetig weiterentwickelt werden. Die Europaorientierung mit ihren zunehmenden Richtlinien und gemeinsamen Verträgen nimmt dabei Einfluss auf die Ausgestaltung der Schweizerischen Integrationspolitik.

Dies zeigt sich auch im Arbeitsmarkt, wo politische Strukturen neue Verschiebungs- und Ausschlussphänomene begünstigen, die im Fachjargon auch als *Siding Effekte* bezeichnet werden. Ein Siding Effekt, der aus dem FZA hervorgegangen ist, ist die Ungleichbehandlung von Migrierenden aus Drittstaaten gegenüber denjenigen aus dem EU-/EFTA Raum¹ bei Anerkennungsmöglichkeiten und -verfahren für berufliche Kompetenzen/Qualifikationen, die mit der Migration in die Schweiz transferiert werden (Ganga Jey Aratnam, 2012, S. 20-25). Für Drittstaatenangehörige impliziert diese Situation eine Diskriminierung, die ein verstärktes Risiko für Erwerbslosigkeit bzw. Überqualifizierung zur Folge hat. Überqualifizierung bedeutet für die Gesellschaft stets ein Verlust von wirtschaftlichem und kulturellem bzw. innovativem Potenzial, der in der Forschung im Rahmen der volkswirtschaftlichen Einbussen auch als

¹ Zu EU-/EFTA-Raum zählen in vorliegender Arbeit alle Vertragspartner_innen der Schweiz, namentlich die Länder der EU-28/EFTA, EU-27/EFTA, EU-17/EFTA, EU-8 sowie Rumänien und Bulgarien (EU-2) und seit Dezember 2016 auch Kroatien (Staatssekretariat für Migration, 2017)

brain waste, also eine Gehirnverschwendung im Sinne von Potenzialverschwendung, bezeichnet wird (Carole Berthoud, 2012, S. 16).

Die migrationspolitische Diskriminierung bewirkt auch bildungspolitisch eine Ungleichbehandlung von qualifizierten Drittstaatenangehörigen: Ihre Möglichkeiten, berufliche Kompetenzen im Arbeitsmarkt zu verwerten, sind systembedingt geringer und deren Nutzung anspruchsvoller als für qualifizierte Migrierende aus EU-/EFTA-Vertragsstaaten. Eine nachhaltige und wertschätzende Integration in den Arbeitsmarkt, in welchem sie ihre erworbenen beruflichen Qualitäten anwenden können, ist deshalb für qualifizierte Flüchtlinge schwierig oder gar nicht möglich.

Aus dieser Situation resultiert zwangsläufig eine *Dequalifizierung* (synonym zu *Dequalifikation*), welche immer auch eine persönliche Entwertung bedeutet (frz. *dequalifié*: ‚abwerten‘). Die Problematik zeigt sich zusätzlich paradox: Von Flüchtlingen wird erwartet, sich an der Wirtschaftsstärkung der Schweiz zu beteiligen und sich auf diese Weise zu integrieren, auch wenn ihnen berufliche Qualifikationen aberkannt werden, wodurch ein wichtiger Teil der Persönlichkeit (der eigene berufliche Hintergrund mit Ausbildungsinvestitionen, eine erfolgreiche Karriere etc.) nicht integriert werden kann und verloren geht, was wiederum für die Gesellschaft eine wirtschaftliche Einbusse bedeutet. Die Dequalifizierung ist persönlich bedenklich und wirkt systemisch problemunterstützend: einerseits verstärkt sie vorhandene gesellschaftliche Stigmatisierungs- und Diskriminierungseffekte, andererseits bedeutet die Aberkennung für Betroffene ein persönlicher Verlust an Einkommen und Investitionen bzw. weiterführend an Selbstwert und Identifikationsbezügen. Laut Arnd-Michael Nohl, Karin Schittenhelm, Oliver Schmidtke und Anja Weiss (2010) kann es durch die Abwertung, die mit der fehlenden Anerkennung der beruflichen Ausbildung einhergeht, dazu kommen, dass Betroffene ihren beruflichen Kompetenzen selbst keinen Wert mehr beimessen (S. 185). Alte Rollen und Werte der Persönlichkeit (z.B. gesellschaftlicher Status als Arzt mit persönlichem Identifikationswert, Leben zu retten) werden im Ankunftsland gelöscht und hinterlassen im Persönlichkeitsprofil eine Leere, die Selbstzweifel, Resignation und Krisen auslösen können.

Nohl et al. (2010) differenzieren bei qualifizierten Migrierenden fünf Typen von Migrationsorientierungen: Partnerschafts-, Ameliorations²-, Qualifikations-, Explorationsorientierung sowie Asylsuche, wobei die Partnerschaftsorientierung vorherrschend ist, welche für das beschriebene Dequalifikationsrisiko als exponierte Risikogruppe bezeichnet wird (S.71-72).

² Ameliorationsorientierung bedeutet die Migration aufgrund besserer wirtschaftlicher Bedingungen, also ökonomisch orientierte Migration (Nohl et al., 2010, S. 71).

1.2 Kenntnisstand

Während Zahlen zur brain waste-Problematik in der Schweiz mittlerweile erfasst werden, werden bei Flüchtlingen im Aufnahmeverfahren weder Bildungsstand noch berufliche Kompetenzen systematisch erfasst, wobei im Rahmen der Kantonalen Integrationsprogramme (KIP) erstmals Bemühungen erfolgen, systematische Potenzialabklärungen in den integrationspolitischen Fokus zu nehmen, wie die Auseinandersetzung mit der schweizerischen Integrationspolitik im nachfolgenden Kapitel aufzeigt (siehe Kapitel 2).

Eine qualitative Studie der SKOS (2016) aus dem Jahr 2013 mit 420 befragten Personen mit primärem Migrationshintergrund³ ergab, dass gut die Hälfte der Befragten über mehrjährige Berufserfahrung bzw. rund ein Fünftel über eine akademische Ausbildung verfügen, die im Arbeitsmarkt nicht verwertet werden kann. Die Studie schätzt insgesamt nur etwa 30% der in die Schweiz migrierenden Personen als tatsächlich unqualifiziert ein. Die Institution vermutet daher hohe Dunkelziffern in der Potenzialverschwendung beruflicher Kompetenzen (S.2-4). Ebenfalls rund 30% betrug im Jahr 2016 die Einwanderungsquote der anerkannten Flüchtlinge im Familiennachzug (Bundesamt für Statistik, 2017, S. 20). In Studien zur Erwerbsbeteiligung von Flüchtlingen wird der Familiennachzug nicht in differenzierten Personengruppen untersucht⁴, obschon der aktuelle Wissensstand aufzeigt, dass dieser den Integrationsprozess beeinflussen kann (sowohl negativ als auch positiv).

Aufgrund dieser Wissenslücke und der erfassten Mehrfachproblematik der Zielgruppe hat sich die Autorin entschieden, zur analysierenden Dequalifizierungsproblematik von Flüchtlingen die Variable *Familiennachzug in partnerschaftlicher Migrationsorientierung* hinzu- und in die Fragestellung miteinzubeziehen. In der schweizerischen Gesetzgebung ist die partnerschaftliche Migrationsorientierung unter dem Kapitel Familiennachzug geregelt. Der Fokus liegt in vorliegender Arbeit also auf qualifizierten Flüchtlingen mit Partnerschaftsorientierung, die im Familiennachzug in die Schweiz migriert sind.

1.3 Motivation

Die Autorin konnte seit Studienbeginn verschiedene berufliche Erfahrungen im sozialarbeiterischen Arbeitsbereich der *Integration und Migration* sammeln; zuletzt beim Hilfswerk Evangelischer Kirchen Schweiz (HEKS) als Sozialarbeiterin während der Startphase des Pilotpro-

³ Ohne Unterscheidung nach Aufenthaltsstatus (FL, VA, VAFL, Niedergelassene)

⁴ Eine Ausnahme stellt die Studie zur Erwerbsbeteiligung von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen von Claudio Spadaro, Maria Bieberschulte, Katharina Walker, Michael Morlok und Andrea Oswald (2014) dar, welche mikrospezifische Unterschiede in dieser Personengruppe zwar aufzeigt (z.B. Alter, Herkunft), aber nicht weitergehend analysiert (S.39).

jekts *MosaiQ 2017-2019*, welches Potenzialabklärungen für Drittstaatenangehörige mit einer Aufenthaltsbewilligung (Ausländerausweis B) durchführt, wobei Personen im Familiennachzug einen Grossteil der Klientel ausmachen.

In persönlichen Erfahrungen mit verschiedenen Herausforderungen und Hürden, welche die Autorin im Berufsalltag als Case Managerin bewältigen oder als Handlungsgrenzen anerkennen musste, wurde sie direkt mit der Chancenungleichheit und strukturellen Dequalifizierung von Betroffenen konfrontiert. Trotz professionellen Engagements fehlte es der Autorin an Zugängen zu fachlichem Bezugswissen und aufgrund mangelnder Angebote für diese Zielgruppe auch an Institutionen bzw. Fachpersonen mit vergleichbarem Auftrag und beruflichem Hintergrund. Durch fehlenden fachlichen Austausch und mangelnde Handlungskompetenzen der Autorin selbst sowie des zugänglichen Unterstützungsnetzwerks bzw. der zuständigen Institutionen, waren Arbeitsaufwände hoch, die Aneignung des komplexen und vielschichtigen Fachwissens langwierig und die Erfolgsaussicht für die Klientel gering.

Durch die schwierige Ausgangslage wuchs das Interesse der Autorin, sich aus politischer sowie berufsethischer und -theoretischer Sicht mit der Problematik auseinanderzusetzen, was schliesslich zu vorliegender Literatuarbeit führte.

1.4 Fragestellung

Aus der dargelegten Ausgangslage ergibt sich für vorliegende Literatuarbeit folgende Hauptfragestellung:

Inwiefern impliziert die vorliegende Dequalifizierungs-Problematik eine professionelle Positionierung und Handlungsbedarf für die Soziale Arbeit, qualifizierte Flüchtlinge im Familiennachzug in ihrer erfolgreichen beruflichen Integration zu unterstützen?

Eine *erfolgreiche berufliche Integration* bedeutet in vorliegender Arbeit eine berufliche Integration entsprechend erworbener beruflicher Qualifikationen ohne bestehende Dequalifizierung (Entwertung). Diese Definition erfolgt aufgrund der hohen Bedeutung des eigenen Berufs für die Identität und Integration sowie die Rolle in einer klassisch modernen Gesellschaft (Jürgen Straub & Joachim Renn, 2002, S. 277)⁵.

⁵ Klassisch moderne Gesellschaften unterscheiden sich insofern von traditionellen, weil sie eine flexible und mobile Ausgestaltung der persönlichen Identität ermöglichen. Für eine persönliche Etablierung eigener Identitätsparameter in einer klassisch modernen Gesellschaft benötigt der Mensch entsprechend einen Geltungsraum sowie Handlungswissen und -möglichkeiten. Nebst Beruf werden vier weitere Identitätsparameter klassisch moderner Gesellschaften genannt: Religion, Wohnort, Familienform und politische Orientierung (Straub & Renn, 2002, S. 277).

Der Begriff *qualifiziert* beinhaltet sowohl akademische Bildungsleistungen als auch praktische Kompetenzen, die infolge Berufsausbildung- und -ausübung erworben wurden (siehe Kapitel 4.1.2).

Da die Fragestellung durch verschiedene problematische Aspekte der Zielgruppe mehrschichtig und komplex ist, werden für eine differenzierte Analyse unterstützend folgende vier *Unterfragen* beigezogen:

- I. *Welche Risiken lassen sich bei Migrierenden im Familiennachzug (für deren erfolgreiche berufliche Integration) erkennen?*
- II. *Inwiefern erschweren makropolitische Faktoren qualifizierten Flüchtlingen ihre erfolgreiche berufliche Integration?*
- III. *Wie kann eine berufstheoretische und -ethische Positionierung der Sozialen Arbeit aufgrund der eruierten Problemanalyse aussehen?*
- IV. *Welche konkreten Handlungsempfehlungen ergeben sich aus der Analyse für die Soziale Arbeit auf Mikro-, Meso- und Makroebene?*

Die *Unterfragen I bis IV* unterstützen die Struktur der Arbeit, indem in den einzelnen Kapiteln Bezüge zu ihnen erfolgen, die aufeinander aufbauen und abschliessend die Beantwortung der Hauptfragestellung anhand der Unterfrage IV ermöglichen.

Aufgrund des begrenzten Rahmens wird eine genderbasiert differenzierte Analyse vernachlässigt. Die Abgrenzung begründet die Autorin mit dem durch die Fragestellung implizierten Ziel der Arbeit, Strukturen und Massnahmen auf *Makrostruktur* (Sozialpolitik, Bildungspolitik, Wirtschaft) bzw. auf *Mesoebene* (Familie, Umfeld) zu analysieren. Den Umstand, dass auch männliche qualifizierte Flüchtlinge aufgrund von Familien- und Partnerschaftsorientierung migrieren, berücksichtigt die Autorin folglich bewusst, im Wissen darum, dass es sich bei dieser Personengruppe um eine Minderheit handelt. Aufgrund des begrenzten Rahmens werden auch weitere relevante mikrospezifische Variablen (z.B. Alter, Herkunftsland) vernachlässigt, im Wissen darum, dass diese eine differenzierte Analyse generieren könnten.

1.5 Ziel

Das Ziel vorliegender Arbeit ist es, die komplexe Problematik mithilfe fachlicher und theoretischer Bezüge zu differenzieren und diesbezüglich relevantes Kontextverständnis für die Soziale Arbeit zu generieren.

Auf dieser Basis wird eine berufsethisch- und theoretisch gestützte professionelle Positionierung der Profession zur Problematik ermöglicht. Diese zeigt auf, inwiefern sich aufgrund theoretischer Bezüge Handlungsbedarf und -wissen für die Soziale Arbeit ermitteln lassen. Der Zweck vorliegender Arbeit besteht weiter darin, öffentlich auf die vorliegende Dequalifizierungs- und Diskriminierungsproblematik der Zielgruppe hinzuweisen und eine Basis für weiterführende Sensibilisierungsarbeit zu generieren.

1.6 Berufsrelevanz

Die Förderung der gesellschaftlichen Sensibilisierung von Ungleichbehandlungen und Diskriminierung ist eine prioritäre Aufgabe der Sozialen Arbeit und begründet die Berufsrelevanz für die hier beschriebene Problematik. Die Soziale Arbeit richtet ihr Handeln nach den Grundsätzen sozialer Gerechtigkeit und fördert ein menschengerechtes Sozialsystem. Der durch den Berufsverband AvenirSocial veröffentlichte Berufskodex der Sozialen Arbeit fordert die Professionellen auf, menschenunwürdige Strukturen öffentlich zu kritisieren und diskriminierende Praktiken zurückzuweisen (Susanne Beck, Anita Diethelm, Marijke Kersies, Oliver Grand & Beat Schmocker, 2010, S. 9-10).

Gemäss Susanne Beck et al. (2010) verpflichtet sich die Soziale Arbeit gesellschaftlich insbesondere Personen(gruppen), die zeitweise oder dauerhaft in der eigenen Lebensverwirklichung eingeschränkt sind oder deren *„Zugang und Teilhabe an gesellschaftlichen Ressourcen ungenügend sind“* (S. 6).

Qualifizierte Flüchtlinge im Familiennachzug können eigene Berufswünsche und -fähigkeiten durch eingeschränkte berufsbildungsrechtliche Möglichkeiten sowie hochschwellige und/oder nicht elterngerechte Anforderungen nicht oder nur eingeschränkt verwirklichen, woraus sich die berufsethische Relevanz für vorliegende Literaturarbeit ebenfalls ableitet. Eine erweiterte, anhand der Berufsethik und Handlungstheorien für die Soziale Arbeit dargelegte Professionspositionierung erfolgt im letzten Kapitel der vorliegenden Arbeit.

Die Ergebnisse richten sich prioritär an Professionelle der Sozialen Arbeit, die in den Arbeitsfeldern Berufsintegration sowie Integration und Migration tätig sind. Die differenzierte Auseinandersetzung mit der politischen Problematik fördert das Fachwissen zur Sozialpolitik Schweiz und professionelle Handlungsoptionen in der Berufsintegration, womit auch das professionelle Handeln gestärkt und sensibilisiert wird. Die Arbeit richtet sich folglich auch an alle politisch interessierten Sozialarbeitenden sowie an Strategieguppen von Aus- und Weiterbildungsstätten der Sozialen Arbeit.

Weiter adressiert vorliegende Arbeit Fachpersonen, welche mit Sozialarbeitenden der erwähnten Arbeitsfeldern zusammenarbeiten (z.B. Mitarbeitende der kantonalen Berufsbildungsämter, Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV), Wirtschaftsunternehmen bzw. auf makropolitische Ebene in Berufsverbänden sowie politischen Gremien und Koordinationsgruppen) sowie an Institutionen, die einen Auftrag gegen diskriminierende Gesetze haben, wie z.B. die Eidgenössische Kommission gegen Rassismus (EKR) oder die Fachstelle für Rassismusbekämpfung (FRB).

Schliesslich ist vorliegende Arbeit auch ein Beitrag für eine bewusste Öffentlichkeit, in welcher die Soziale Arbeit agiert und vermittelt.

1.7 Aufbau

Um Einblick zu gewähren in die komplexe Mehrfachproblematik für die Zielgruppe *qualifizierte Flüchtlinge im Familiennachzug*, enthält die vorliegende Arbeit ein breites Grundlagenwissen, welches sich über die ersten drei Hauptkapitel (2-4) erstreckt.

In *Kapitel 2* wird die Entwicklung der schweizerischen Integrationspolitik erläutert. Das Kapitel liefert Einblicke in die Migrationsgeschichte der Schweiz und generiert das nötige Kontextverständnis zum politischen Status Quo zur Problematik der erfolgreichen Berufsintegration von Flüchtlingen. Nach der Einführung erfolgt in den nächsten zwei Kapiteln (3-4) eine strukturierte Analyse zur Mehrfachproblematik der definierten Zielgruppe. *Kapitel 3* setzt sich differenziert mit Problemen und Risiken auseinander, die für familiennachgezogene Flüchtlinge bestehen können, und fasst sie in einer Risikoanalyse zusammen. In *Kapitel 4* steht die diskriminierende Dequalifizierung von qualifizierten Flüchtlingen im Fokus, indem problematische und diskriminierende makropolitische Aspekte bestehender Anerkennungsverfahren von beruflichen Kompetenzen für Flüchtlinge aufgezeigt werden.

Kapitel 3 und 4 beinhalten je eine Synthese (I und II). Diese vermitteln Struktur sowie ein kapitelübergreifendes Kontextverständnis zur vorliegenden Fragestellung und der Berufsrelevanz für die Soziale Arbeit. Gleichzeitig bilden die Synthesen die Basis für *Kapitel 5*, in welchem die professionelle Positionierung und der Handlungsbedarf für die Soziale Arbeit berufsethisches- und (handlungs-)theoretisch dargelegt werden.

Im abschliessenden *Kapitel 6* werden Schlussfolgerungen zum Praxisbezug gezogen und in einem Fazit erläutert, inwiefern die Fragestellung beantwortet werden konnte und die Ergebnisse auf künftige Entwicklungen schliessen lassen.

2 Einblick in die Schweizer Integrationspolitik

Die Kriege und bewaffneten Eskalationen, deren Anzahl seit Ausbruch des arabischen Frühlings im Jahr 2011 in verschiedenen arabischen und (nord-)afrikanischen Ländern stetig gestiegen ist, haben laut Amnesty International die schlimmste Flüchtlingskrise seit Ende des zweiten Weltkriegs ausgelöst. Die Non-Profit-Organisation wirft der internationalen Staatengemeinschaft fehlendes Problembewusstsein und Ignoranz vor, plädiert auf einen Paradigmenwechsel in der Integrationspolitik und ruft die Staaten auf, internationale Verantwortung zu übernehmen (Amnesty International, 2015).

Die schweizerische Integrationspolitik befindet sich seit diesen politisch instabilen Zuständen und folglich verstärkten Einwanderungen von Flüchtlingen aus Krisengebieten in einem bedeutenden und stetigen Wandel. Folgendes Kapitel gibt Einblick in die Entwicklung der schweizerischen Integrationspolitik, welche für die vorliegende Problematik nach Ansicht der Autorin in hohem Mass relevant ist.

2.1 Ziele und Auslegung

Die schweizerische Integrationspolitik basiert auf den Sozialzielen der Schweizer Bundesverfassung (BV), welche die Schweiz dazu auffordert, alle Menschen in ihrer Selbständigkeit und sozialen, kulturellen und politischen Integration zu fördern (Art. 41, Abs. 1, lit. g). Die Ziele der schweizerischen Integrationspolitik wurden durch das AuG im Jahr 2005 und in der VIntA von 2007 erstmals explizit gesetzlich verankert. Sie beinhalten u.a. chancengleiche Teilhabe und das berufliche Fortkommen (Art. 53, Abs. 2, AuG), kooperative und koordinative interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ) und Integration durch in den Regelstrukturen integrierte Angebote und Massnahmen (Art. 2 VIntA) sowie gegenseitiger Respekt, nachhaltige Integrationsarbeit und Wille und Offenheit der Migrierenden zum Erlernen der Landessprache und -normen (Art. 4 AuG). Die schweizerische Integrationspolitik hat also fördernden und gleichzeitig verpflichtenden Charakter, der in dieser Form erstmals rechtlich strukturierte Anwendung fand.

Die durch mehrere politische Motionen eingeleitete beschlossene Weiterentwicklung der staatlichen Integrationspolitik im Jahr 2006, veranlasste den Bundesrat (BR) (2010) zu einem ausführlichen Bericht über den Status Quo aktiver Massnahmen in der schweizerischen Integrationspolitik. Der Bericht zielte auch auf einen gemeinsamen Dialog über den Integrati-

onsbegriff auf kantonaler und kommunaler Ebene ab und forderte für die Weiterentwicklung verbindlichere Zuständigkeitsklärung der Regelstrukturen und eine bedarfsgerechtere Ausgestaltung der kantonalen spezifischen Integrationsförderung (S.20-21). Auf dieser Basis sind die Kantonalen Integrationsprogramme (KIP) 2014-2017 entstanden, die im folgenden Unterkapitel näher beleuchtet werden.

2.2 Kantonale Integrationsprogramme

Aufgrund des begrenzten Rahmens der vorliegenden Arbeit kann nicht umfassend auf die KIP eingegangen werden. Folgendes Teilkapitel gibt einen kleinen Einblick in den aktuellen Status Quo.

2.2.1 Struktur und Ziele

Im Zwischenbericht des Staatssekretariats für Migration (SEM) (2016a) zur Entwicklung der KIP werden die wichtigsten Informationen und Ergebnisse vorgestellt. Die KIP gründen auf drei Pfeilern und dem Ziel, die darin definierten Aufgaben in der integrationspolitischen Regelstruktur zu verankern (siehe Abbildung 1), wobei die Fördergelder zurzeit am meisten in den Bereichen Arbeitsmarktfähigkeit und Sprachbildung investiert werden (siehe Abbildung 2) (S.8-10).

Förderbereich	Strategische Programmziele
Pfeiler 1: Information und Beratung	
Erstinformation und Integrationsförderbedarf	<ul style="list-style-type: none"> • Alle aus dem Ausland neu zuziehenden Personen mit Perspektive auf längerfristigen, rechtmässigen Aufenthalt fühlen sich in der Schweiz willkommen und sind über die wichtigsten hiesigen Lebensbedingungen und Integrationsangebote informiert. • Migrantinnen und Migranten mit besonderem Integrationsförderbedarf werden so früh wie möglich, spätestens aber nach einem Jahr, geeigneten Integrationsmassnahmen zugewiesen.²
Beratung	<ul style="list-style-type: none"> • Migrantinnen und Migranten sind informiert und beraten in Fragen des Spracherwerbs, der Alltagsbewältigung sowie der beruflichen und sozialen Integration. • Institutionen der Regelstrukturen sowie weitere interessierte Kreise sind informiert, beraten und verfügen über Begleitung beim Abbau von Integrationshemmnissen, bei Prozessen der transkulturellen Öffnung und bei der Bereitstellung zielgruppenspezifischer Massnahmen. • Die Bevölkerung ist informiert über die besondere Situation der Ausländerinnen und Ausländer, die Ziele und Grundprinzipien der Integrationspolitik sowie die Integrationsförderung.
Schutz vor Diskriminierung	<ul style="list-style-type: none"> • Institutionen der Regelstrukturen sowie weitere interessierte Kreise sind informiert und beraten in Fragen des Diskriminierungsschutzes. • Menschen, die aufgrund von Herkunft oder Rasse diskriminiert werden, verfügen über kompetente Beratung und Unterstützung.

Pfeiler 2: Bildung und Arbeit	
Sprache und Bildung	• Migrantinnen und Migranten verfügen über die für die Verständigung im Alltag notwendigen und ihrer beruflichen Situation angemessenen Kenntnisse einer Landessprache.
Frühe Förderung	• Migrantenfamilien haben chancengleichen Zugang zu den Angeboten der Frühen Förderung, die ihrer familiären Situation gerecht werden.
Arbeitsmarktfähigkeit	• Migrantinnen und Migranten, die keinen Zugang zu den Angeboten der Regelstrukturen finden, verfügen über ein Förderangebot, das ihre Arbeitsmarktfähigkeit verbessert.

Pfeiler 3: Verständigung und gesellschaftliche Integration	
Interkulturelles Dolmetschen und Vermitteln	• Migrantinnen und Migranten sowie Mitarbeitende von Regelstrukturen verfügen in besonderen Gesprächssituationen (komplexe Sachverhalte, sehr persönliche Themen, Verwaltungsverfahren) über ein Vermittlungsangebot für qualitativ hochwertige Dienstleistungen im Bereich des interkulturellen Dolmetschens.
Soziale Integration	• Migrantinnen und Migranten nehmen am gesellschaftlichen Leben in der Nachbarschaft, d. h. in der Gemeinde und im Quartier sowie in zivilgesellschaftlichen Organisationen teil.

Abbildung 1: Ziele und Förderbereiche der KIP (Staatssekretariat für Migration, 2016a, S.9-10)

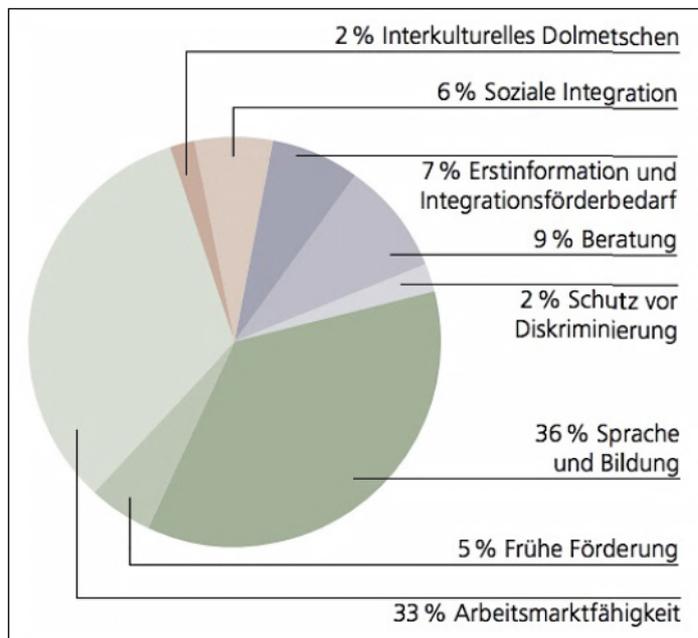


Abbildung 2: Aktuelle Verteilung der KIP auf Förderbereiche (ebd.)

Die KIP orientieren sich am durch den Bund definierten Grundbedarf für kantonale Integrationsbemühungen. Die Massnahmen definieren kantonal allgemeine und spezifische Integrationsaufgaben mit zugestandenem Ermessensspielraum über die Leistungen im Verhältnis zu regionalen und kantonalen Bedingungen. Allgemeine Integrationsförderung bedeutet in Regelstrukturen verankerte integrative Massnahmen (z.B. an Schulen), während in der spe-

zifischen Integrationsförderung für bestimmte Zielgruppen ergänzende, bedarfsentsprechende Angebote entwickelt werden (z.B. zur Potenzialabklärung qualifizierter Flüchtlinge). Die einheitlichen Programmziele sollen wegleitend wirken und die Koordination und Qualität der Integrationsarbeit von Bund und Kantonen fördern (Bundesrat, 2010, S. 31 ff.).

Zulasten der KIP anfallende finanzielle Auslagen tragen die Kantone, wobei sie vom Bund im Rahmen von Integrationspauschalen oder Teilfinanzierungen von vereinbarten Massnahmen und Projekten unterstützt werden (Art. 55 AuG). Bei der Massnahmenausführung haben die Kantone Ermessensspielraum über die Kultur der Verbindlichkeit, z.B. indem sie für neue Flüchtlinge verpflichtende Integrationsvereinbarungen (siehe Anhang A) aufsetzen können (Art. 5 VIntA), was aktuell von zwölf Kantonen genutzt wird (Nicole Wichmann, Michael Hermann, Gianni D'Amato, Denise Efonayi-Maeder, Rosita Fibbi, Joanna Menet & Didier Ruedin, 2011, S. 72).

2.2.2 Entwicklung und Status Quo

Die öffentliche Medienmitteilung über den Zwischenbericht zu den KIP I im Oktober 2016 fällt positiv aus. Erste Erfolge zeigen sich besonders in den obligatorischen Erstinformationsgesprächen für Neuzuziehende, welche Orientierung im Wohnkanton und dessen Angeboten ermöglichen und an welchen optimalerweise und je nach persönlichen Themen zu entsprechenden Fachstellen triagiert wird. Eine flächendeckende Koordination der Leistungen und strukturierte Massnahmen sind momentan noch nicht in allen Förderbereichen gewährleistet und stellen eine wichtige Herausforderung der KIP dar. Momentan wird durch den Bund bzw. das SEM und den Kantonen der zweite Durchgang *KIP II 2018-2021* geplant, der u.a. einen koordinativen und strukturierenden Massnahmen-Ausbau fokussiert (Staatssekretariat für Migration, 2016b). Der Status Quo der Massnahmen ist aufgrund der laufenden politischen Entwicklungen nicht sehr transparent. Auf eine differenzierte Studie über Massnahmen von vier Kantonen sowie Angebote von verschiedenen Institutionen, die das SEM im letzten Jahr publiziert hat, wird im nächsten Unterkapitel eingegangen.

2.2.3 Spezifische Integrationsmassnahmen

Eine nach Ansicht der Autorin relevante Massnahme für die Zielgruppe bildet die Entwicklung von *Interkulturellen Dolmetschenden* (IKD). Diese Massnahme zielt auf eine verbesserte Kommunikation während Integrationsprozessen und soll über die KIP in den Regelstrukturen und öffentlichen Institutionen (Schule, Spital etc.) verankert werden. Im Übersetzungseinsatz berücksichtigen ausgebildete IKDs nebst sprachlichen Übersetzungsleistungen auch kulturelle Standards und leisten mediatorische Hilfestellung bei interkulturellem Konfliktpotenzial (Lena Emch-Fassnacht, 2016, S. 1). Die Leistung stellt für Betroffene eine wichtige Errungenschaft dar, da mit Hilfe der IKDs genauere individuelle Bedarfsanalysen und Auf-

tragsklärungen trotz sprachlicher Defizite möglich sind. Gerade für die Aufdeckung von verstecktem Potenzial beruflicher Kompetenzen können IKDs eine wichtige Rolle in Erstgesprächen mit qualifizierten Flüchtlingen einnehmen. Ferner bietet diese Massnahme Flüchtlingen eine interessante Möglichkeit zur beruflichen Integration, indem sie sich in einer Kursausbildung selber zu IKDs in ihrer Erstsprache ausbilden lassen können. Da in vorliegender Arbeit aber eine erfolgreiche berufliche Integration entsprechend beruflich erworbener Kompetenzen im Vordergrund steht, wird die Möglichkeit zum Berufseinstieg durch eine IKD-Ausbildung nicht weiter ausgeführt.

Weiter sind die mit Mitteln der KIP finanzierten sog. *Schlüsselpersonen für Integration*, die von einigen Kantonen eingesetzt werden, nach Ansicht der Autorin eine wichtige Massnahme für schwer erreichbare Flüchtlinge, wie sie die vorliegende Zielgruppe darstellen. Schlüsselpersonen sind Personen mit entsprechenden beruflichen Hintergründen und oft selbst einmal in die Schweiz migriert. Sie sind Ansprechpersonen für Integrationsfragen und unterstützen Flüchtlinge in alltäglichen Fragen oder machen je nach Situation auf entsprechende Integrationsangebote oder Anlaufstellen aufmerksam (Anlaufstelle Integration Aarau, ohne Datum, Netzwerk Schlüsselpersonen).

Die KIP sind gesamthaft eine ersichtliche Verbesserung der schweizerischen Integrationsleistung, wobei noch offene Fragen bestehen bezüglich Finanzierungsmodelle und -zuständigkeiten bzgl. der Regelstrukturverankerung. Die Schlüsselpersonen sind aufgrund fehlender Ressourcen und Strukturen oft im Bereich der Freiwilligenarbeit tätig. Auch beim IKD-Angebot zeigen sich laut Emch-Fassnacht (2016) finanzielle Probleme: Die Kosten der Ausbildungskurse für interessierte Muttersprachler_innen sowie der Leistungs-Inanspruchnahme sind für die Kantone zu hoch, um sie in den Regelstrukturen verankern zu können (S. 26).

2.2.4 Arbeitsmarktintegration und Potenzialabklärung

Im Bericht des BR (2015), der im Rahmen der angenommenen Masseneinwanderungsinitiative Stellung bezog zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen, werden u.a. die im Rahmen der KIP kantonal entwickelten Ansätze zur verbesserten Arbeitsmarktintegration thematisiert, die in unterschiedlichem kantonalen Entwicklungsstand Massnahmen oder in Form von Pilotprojekten durch öffentliche Strukturen (Sozialhilfe, Migrationsamt etc.) koordiniert werden (S. 15-18). Als relevante Pilotprojekte für eine erfolgreiche berufliche Integration qualifizierter Flüchtlinge sind das nationale Projekt *Nachholbildung für alle 2013-2018* für die „Förderung von Berufsabschlüssen für Erwachsene“ (Spadarotto, 2015, S. 3) sowie kantonale Pilotprojekte, z.B. das *Case Management Integration (CMI) 2014-2017* für neu zuziehende Flüchtlinge, das im Kanton Aargau vom Migrationsamt in Kooperation mit der öffentlichen Sozialhilfe

angeboten wird, zu nennen. Das umfassende Case Management beinhaltet u.a. die Potenzialabklärung für Flüchtlinge, wobei sich das Angebot zurzeit auf eine beschränkte Anzahl vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge beschränkt (Cornelia Breitschmid, 2014, S. 1-2). Der Massnahmenbericht des BR (2015) zeigt ähnliche Entwicklungen: Aus dem Bericht geht hervor, dass Berufsintegrationsmassnahmen aktuell mehrheitlich von niedrig qualifizierten Personen genutzt werden, die sich bei der Sozialhilfe oder dem RAV melden, und Massnahmen zugesprochen erhalten, die auf eine Qualifizierung und damit einhergehende Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit abzielen und sich oft an der wirtschaftlichen Nachfrage orientieren (S. 15-17). Als Beispiel ist der Pflegebereich zu nennen, für welchen der Qualifikationskurs zu Pflegehelfenden, der vom Schweizerischen Roten Kreuz (SRK) angeboten wird, den Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglicht mit Aussicht auf eine weiterführende Lehre als Fachmann_-frau Gesundheit, Fachmann_-frau Betreuung oder Assistent_in Gesundheit und Soziales. Der Zwischenbericht des SEM (2016a) bestätigt, dass sich die Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit im Rahmen der KIP prioritär auf unqualifizierte Personen fokussiert, um zu verhindern, dass diese zu lange von der Sozialhilfe abhängig sind (S. 15).

Laut Susanne Bachmann (2013) gründet dieser Umstand in einer defizitorientierten Integrationspolitik, welche zuwandernde Personen in erster Linie als unqualifiziert betrachtet. Für qualifizierte Flüchtlinge bestehen zurzeit keine in den Regelstrukturen verankerten Angebote zur Potenzialabklärung (S. 24). Der Status Quo impliziert, dass qualifizierte Flüchtlinge, die nicht auf Sozialhilfe angewiesen sind, für ihre erfolgreiche berufliche Integration nicht oder nur begrenzt von bestehenden Massnahmen profitieren können.

Reto Jörg, Tobias Fritschi, Sanna Frischknecht, Martina Megert, Barbara Zimmermann et al. (2016) haben im Auftrag des SEM eine Studie durchgeführt zu aktuellen Massnahmen der Kantone zur beruflichen Potenzialabklärung von Flüchtlingen. Die Analyse von vier Kantonen und einer Onlinebefragung auf nationaler Ebene zeigt auf, dass alle untersuchten Kantone im Rahmen der KIP einen Bedarf für ein übergreifendes, institutionalisiertes Qualitätssicherungsinstrument (d.h. ein standardisiertes Instrument innerhalb der Regelstruktur) zur Potenzialabklärung von Flüchtlingen aufweisen. Im Bericht werden die momentan kantonale unterschiedlichen Auslegungen von Potenzialabklärungen als Risiko für die Qualitätssicherung thematisiert, z.B. bei unterschiedlichen Altersbeschränkungen oder Koordinationsintransparenz der Fallführungen (S 7-10). Anhand der Analyse schlagen Jörg et al. (2016) im Rahmen der KIP ein zur Qualitätssicherung offenes Rahmenkonzept (im Sinne einer Wegleitung) für kantonale integrierte und strukturierte Integrationsschemen vor. Diese sollen qualifizierten Flüchtlingen eine standardisierte Potenzialabklärung ermöglichen (S. 64-70.):

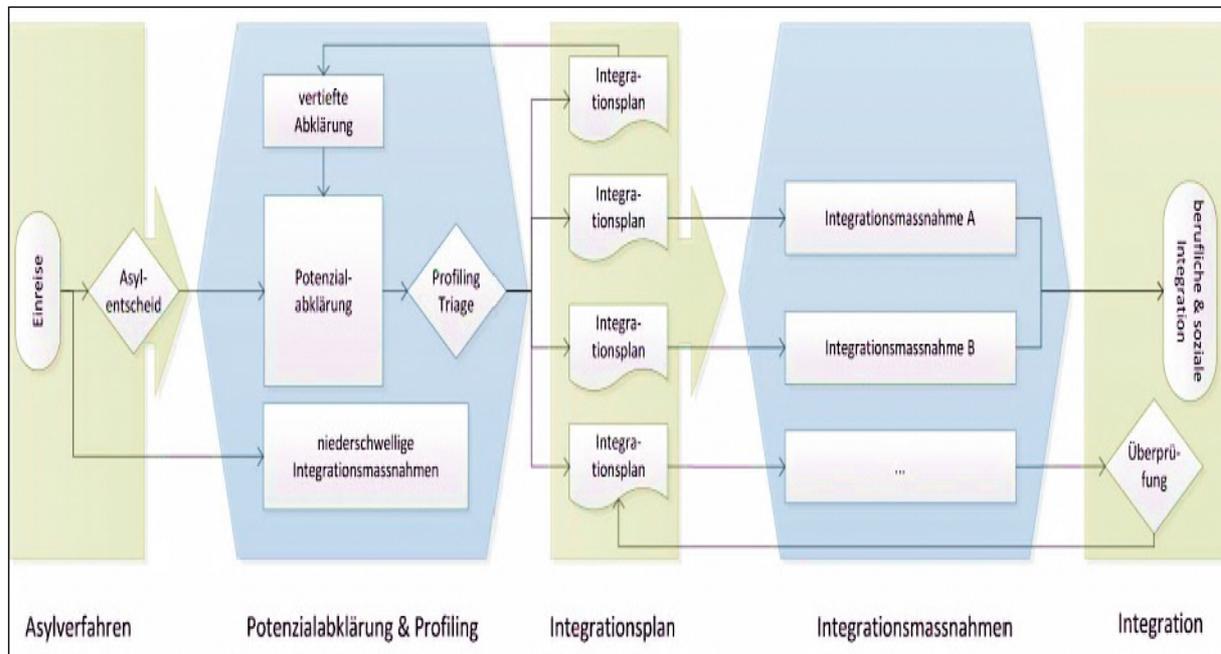


Abbildung 3: Modell für strukturiertes Integrationsschema (Jörg et al., 2016, S. 65)

Der Bedarf an Angeboten für qualifizierte Flüchtlinge ist gemäss SEM (2016a) gesamtschweizerisch feststellbar (S.30-31). Eine spezifische frühe Förderung für Personen mit familiärer Orientierung sehen die KIP, wie in der Abbildung 2 unter dem Pfeiler *Bildung und Arbeit* ersichtlich wird, explizit vor, wobei das SEM (2016a) z.B. fehlende elterngerechte Begleitungsangebote für diese Personengruppe bemängelt (ebd.). Bezüglich beruflicher Potenzialabklärung wird sie sogar als Risikogruppe bezeichnet, wobei konkrete Ausführungen zu möglichen strukturierten Massnahmen ausbleiben. Spezifische Integrationsförderung zur beruflichen Potenzialabklärung von Flüchtlingen in Form von Coaching-Angeboten sind kantonal teilweise in die Regelstrukturen integriert worden, jedoch ohne bestehende Auflagen und Weisungen durch die KIP (S.17, S. 31).

2.2.5 Zwischenfazit

Das SEM (2016a) sieht aktuell verschiedene Herausforderungen für die Umsetzung der KIP. Die neu entwickelten oder zu entwickelnden Massnahmen sind mit hohem Mehraufwand und langsamen Erfolgen für die Kantone verbunden. Auch eine kantonsübergreifende Koordination gestaltet sich schwierig. Besonders das Ziel umfassender Erstberatung und Vermittlung zu zielgruppengerechten Angeboten bereitet Schwierigkeiten aufgrund fehlender Strukturierung und interinstitutioneller Kooperation sowie Verständigungsprobleme aufgrund sprachlicher Defizite der Flüchtlinge. Bisher fehlt es an Effizienz und institutioneller Zusammenarbeit, mithilfe niederschwelliger Beratungsangebote standardisierte, individuelle Passungsprozesse für eine verbesserte Integration für neue Flüchtlinge zu koordinieren (S.15-16).

Die KIP-Massnahmen sind im Kontext der makropolitischen Trägheit des Staats noch recht jung, und die Ausgestaltung und Etablierung der Regelung scheint noch sehr komplex. Die Entwicklungen der letzten zwei Jahren wertet die Autorin positiv. Sie implizieren auch künftige Veränderungen, weshalb sich nach ihrer Ansicht aktuell noch keine Prognosen stellen lassen.

2.3 Förderung der beruflichen Integration

Das gesteigerte Interesse für die brain waste-Problematik bzw. der verstärkte Fokus auf ausländisches, brachliegendes Potenzial für die Wirtschaft seit der Einführung des AuG zeigt sich in der steigenden Anzahl von Studien über die berufliche Integration von Flüchtlingen sowie Pilotprojekten für deren Förderung (zur vollständigen Studienübersicht siehe Anhang B).

Diese Entwicklung ist erklärbar mit dem momentanen Wandel der Schweizer Integrationspolitik und wirtschaftlichen Einflüssen bzw. steigendem Arbeitskräftemangel in bestimmten Berufszweigen in ganz Europa. Dieser bewirkt ein stärkeres öffentliches und unternehmerisches Interesse, die berufliche Integration von Flüchtlingen zu fördern. Der Einfluss des Fachkräftemangels und seine Bedeutung für die Struktur der Berufsbildungspolitik werden später in der Arbeit differenzierter ausgeführt (siehe Kapitel 4.4.3).

Schliesslich könnte auch ein wachsendes gesellschaftliches Bewusstsein über ungenutzte Potenziale sowie diskriminierende Ausschlussphänomene in der schweizerischen Bildungs- und Arbeitsmarktlandschaft einen verstärkten Forschungsfokus begründen. Diese Vermutung wird dadurch unterstützt, dass sich nebst öffentlichen Studien und Pilotprojekten seit Kurzem auch Schweizer Hilfswerke der Problematik angenommen haben. Als relevante Institution ist das HEKS zu nennen, welches mit dem neuen Pilotprogramm *MosaiQ* qualifizierte Flüchtlinge in (aufgrund fehlender kantonalen Subventionen) kostenpflichtigen Begleitungen in ihrer erfolgreichen beruflichen Integration unterstützt. Das Programm wird als Pilotprojekt bis Ende 2019 in rund zehn Kantonen angeboten. Erste Publikationen zur Bedarfsanalyse werden im Januar 2018 erwartet (Hilfswerk Evangelischer Kirchen Schweiz, 2017). Auch das SRK, das u.a. die zuständige Prüfstelle für Anerkennungsverfahren für *nicht universitäre Medizinalberufe* ist (siehe Anhang C), hat im Jahr 2011 eine qualitative Studie über die Dequalifizierung von Flüchtlingen in der Schweiz erhoben und anhand verschiedener Fallbeispiele Schwierigkeiten für Betroffene und Handlungsempfehlungen für Professionelle der Berufsintegration aufgezeigt (Berthoud, 2012, S. 10 f.).

2.4 Zum mangelnden Fokus auf Familiennachzug

Einen Fokus auf mögliche Risiken in der Berufsintegration von Flüchtlingen im Familiennachzug beinhalten aktuelle Studien über die Berufsintegration von Flüchtlingen nicht, obschon diese Personengruppe mit 30% einen grossen Teil der migrierenden Flüchtlinge in die Schweiz ausmacht. Das mangelnde Bewusstsein über berufliches Potenzial von Flüchtlingen im Familiennachzug zeigt sich auch im gesellschaftlichen Diskurs über ausländische Arbeitskräfte: ist in den Medien, der Wirtschaft oder politischen Diskussionen von *qualifizierten Drittstaatenangehörigen* die Rede, geschieht dies oft im Kontext von Debatten über wirtschaftliche und/oder rechtliche Rekrutierungsbedingungen qualifizierter Arbeitskräfte (sogenannte *Spezialist_innen*, z.B. Manager_innen für IT-Bereiche) aus Drittstaaten. Dieses wachsende Phänomen, das v.a. von multinationalen Unternehmen gestärkt wird, wird auch *war for talents* genannt und in einem späteren Kapitel noch einmal aufgegriffen (siehe Kapitel 4.2.2).

Der Umstand, dass viele qualifizierte Flüchtlinge im Familiennachzug und *nicht* durch wirtschaftliche Rekrutierung in die Schweiz migrieren und auf dem Arbeitsmarkt ihre Kompetenzen nicht verwerten können, sollte aus den genannten Gründen nach Ansicht der Autorin verstärkt thematisiert werden. Das folgende Kapitel geht aus diesem Grund vertieft auf diese Personengruppe ein und zeigt mögliche Gefahren und allgemeine Schwierigkeiten auf, die aus dem Familiennachzug resultieren können.

3 Schwierigkeiten im Familiennachzug

Der Autorin ist bewusst, dass mit dem Familiennachzug zu Recht in erster Linie positive Integrationswirkungen verbunden werden aufgrund der oft vereinfachten Startbedingungen für nachgezogene Flüchtlinge in einem bereits mehr oder weniger der Schweizer Kultur assimilierten familiären Umfeld. Jedoch hat sich während der Recherche gezeigt, dass nebst offensichtlichen positiven Wirkungen auch Gefahren lauern, welche familiennachgezogene Personen als Risikogruppe charakterisieren. Folgendes Kapitel zeigt Faktoren auf, welche den Integrationsprozess von Flüchtlingen im Familiennachzug allgemein sowie auf berufsqualifizierender Basis im Speziellen auf verschiedene Arten hemmen können.

Nach der Einführung zur Rechtslage von anerkannten Flüchtlingen im Familiennachzug folgt eine vertiefte Risikoanalyse auf verschiedenen Ebenen. Auf dieser Basis folgt die Synthese zur *Unterfrage 1* sowie der Bezug zur Berufsrelevanz der Sozialen Arbeit.

3.1 Rechtliche Einführung und Begrifflichkeit

3.1.1 Wer ist anerkannter Flüchtling?

Der Flüchtlingsbegriff bezieht sich immer auf Personen, die ausserhalb von EU-/EFTA-Ländern aus sogenannten Drittstaaten migrieren. Angesichts des komplexen schweizerischen Ausländer- und Asylrechts ist eine gesamthafte Analyse für alle Rechtskategorien von Flüchtlingen hier nicht realistisch. Aufgrund der hohen Komplexität werden an dieser Stelle die wichtigsten Unterschiede zwischen den zwei, bzw. drei Gruppen *anerkannte Flüchtlinge* (FL) und *vorläufig Aufgenommenen* (VA), bzw. *vorläufig aufgenommenen anerkannten Flüchtlingen* (VAFL)⁶ erläutert. Die Bezeichnung VAFL beinhaltet also ebenfalls die Bezeichnung *anerkannter Flüchtling*, weshalb es in der Gesellschaft zu Verwechslungen und Vermischungen kommt.

Die Rechtslage unterscheidet asylrechtliche FL *mit* Asylanspruch (Art. 58 ff. AsylG) und ausländerrechtliche VA(FL) (Art. 83 ff. AuG) *ohne* Asylanspruch. Der Asylanspruch wird nicht erteilt, wenn keine *Flüchtlingseigenschaft* vorliegt (z.B. weil das Herkunftsland nicht entsprechend eingestuft ist) bzw. wenn diese erst durch die Ausreise aus dem Herkunftsland entstanden ist (z.B. bei Desertion in Milizpflicht) oder wegen verwerflichen Handelns (z.B. Ge-

⁶ Vorläufig aufgenommene (VA) Personen und Flüchtlinge können als eine Personengruppe definiert werden. Die Rechtslage differenziert zwar bei VA Personen, welchen die Flüchtlingseigenschaft zuerkannt wird anhand der Bezeichnung VAFL statt VA. In der Ausgestaltung der Integrationspolitik und der vorläufigen Aufnahme mittels Ausländerausweis F macht diese Differenzierung jedoch keinen Unterschied.

setzesverstösse oder -vergehen) aberkannt wird (Art. 83-85 AuG). Asylberechtigten Flüchtlingen wird eine Aufenthaltsbewilligung (Ausländerausweis B) zugesprochen, VA(FL) eine vorläufige Aufnahme (Ausländerausweis F), die nicht zu einem dauerhaften Aufenthalt berechtigt, wobei bei vielen VA(FL) eine Rückkehr aufgrund drohender Gefahren auch nicht realistisch ist. VA(FL) unterliegen daher infolge grosser rechtlicher Instabilität und gesetzlich strengeren Auflagen anderen Bedingungen, auf welche vorliegende Arbeit nicht eingeht. Es sei explizit darauf hingewiesen, dass vorliegende Problematik auch auf VA(FL) übertragbar ist, jedoch weitere Risiken stärker miteinbezogen werden müssten.

Vorliegende Arbeit bezieht sich auf Flüchtlinge, die eine Aufenthaltsbewilligung erhalten, und verwendet im dem Sinne die Begriffe Drittstaatenangehörige, Flüchtlinge sowie die ausländerrechtliche Abkürzung FL synonym, um einen dynamischen Lesefluss zu ermöglichen. Der Autorin ist bewusst, dass es sich beim Begriff Drittstaatenangehörige nicht immer um Flüchtlinge bzw. auch um Personen aus Nicht-EU-/EFTA-Ländern handelt, welche die Flüchtlingseigenschaft nicht erfüllen (z.B. USA, Kanada). Die Begriffsdefinition beschränkt sich auf vorliegende Arbeit im Sinne der Fragestellung.

3.1.2 Die Flüchtlingseigenschaft

Anerkannte Flüchtlinge sind in der Schweiz asylberechtigt, wenn sie die Flüchtlingseigenschaft nachweisen können. Zur *Flüchtlingseigenschaft* berechtigt sind Asylsuchende gemäss *Internationalem Abkommen über die Rechtsstellung von Flüchtlingen* bei Flucht aufgrund von Verfolgung wegen Herkunft (Rasse, Staatszugehörigkeit und Nationalität, Religion) oder Zugehörigkeit (ethnische, politische, sexuelle) zu Gruppierungen (Art. 1, Abs. A, Ziff. 1, Internationales Abkommen über die Rechtsstellung von Flüchtlingen). Asylberechtigten anerkannten Flüchtlingen wird vom Wohnkanton eine jährliche Aufenthaltsbewilligung (B) zugestellt (Art. 60 AsylG)⁷.

3.1.3 Das Recht auf Familiennachzug

Das Gesetz unterscheidet analog zur Flüchtlingspolitik den asyl- und den ausländerrechtlichen Familiennachzug. Das Familienasyl (Art. 51 AsylG) kommt zur Anwendung, wenn nachgezogenen Familienmitgliedern die Flüchtlingseigenschaft ebenfalls zuerkannt wird. Ist dies nicht der Fall (z.B. weil sie nicht Mitglied der politisch verfolgten Gruppierung waren, die den Partner oder die Partnerin zur Flucht getrieben hat), kommt der ausländerrechtliche Familiennachzug gemäss Art. 44 AuG zum Zug, der schwierigere Bedingungen stellt, wie das nächste Teilkapitel erläutert. Um allen Betroffenen gerecht zu werden sowie um den vorge-

⁷ Nach frühestens fünf Jahren Aufenthalt können anerkannte Flüchtlinge Antrag auf eine Niederlassungsbewilligung (Ausweis C) stellen, sofern keine Gründe dagegen sprechen (AuG Art. 34). Vorliegende Problematik ist auch für Niedergelassene übertragbar, allerdings sind ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch wegfallende Risiken und Bewilligungspflichten besser einzuschätzen.

gebenen Rahmen nicht zu sprengen, orientiert sich vorliegende Arbeit an der ausländerrechtlichen Gesetzgebung und integriert im Begriff Familiennachzug auch Personen, die im asylrechtlichen Familiennachzug (also als anerkannte Flüchtlinge) in die Schweiz migriert sind. Gemäss Art. 44 AuG ist es anerkannten Flüchtlingen möglich, ihre Ehepartner_innen und Kinder aus dem Herkunftsland in die Schweiz nachzuziehen, wenn sie über eine bedarfsgerechte Wohnung verfügen und keine Abhängigkeit von der Sozialhilfe vorliegt (Art. 44 lit. a-c, AuG).

Vorliegende Arbeit konzentriert sich nur auf nachgezogene Partner_innen und vernachlässigt daher die Situation für Kinder im Familiennachzug. Der Begriff *Partner_innen* integriert, analog der ausländerrechtlichen Regelung laut Art. 52 AuG, Ehegemeinschaften und eingetragene Partnerschaften gleichermaßen. Der Anspruch auf Familiennachzug muss in den ersten fünf Jahren nach Erteilung der Aufenthaltsbewilligung bzw. nach Entstehung des Familienverhältnisses beantragt werden (Art. 47, Abs. 1 AuG). Die Gesetzeslage definiert keine feste Grösse oder Raumanzahl für die geäusserte *Bedarfsgerechtigkeit*, was bereits als Risiko für Personen im Familiennachzug impliziert werden kann, nämlich unter engen Bedingungen zu leben, unter welchen die soziale Kontrolle als hoch einzuschätzen ist. Dieses Risiko wird aufgrund des begrenzten Rahmens der Arbeit nicht weiter ausgeführt, es sei jedoch auf ein Machtmissbrauchspotenzial verwiesen, das ein zusätzliches Risiko für betroffene nachgezogene Familienmitglieder sein kann.

3.1.4 Rechte im Familiennachzug

Die Kategorisierung der Bewilligungsart der Ausländerausweise (C = Niederlassungsbewilligung, B = FL, F = VA bzw. VAFL) orientiert sich bei familiennachgezogenen Personen an der Bewilligung der nachziehenden Person in der Schweiz (Art. 47, lit. b AuG). Für vorliegende Zielgruppe leitet sich demnach eine Aufenthaltsbewilligung (Ausländerausweis B) ab, welche jährlich erneuert wird, sofern keine besonderen Umstände vorliegen (Art. 33, Abs. 1-3 AuG). Solche liegen z.B. bei der rechtlichen Auflösung der Familiengemeinschaft nach Art. 50 AuG vor: Für die nachgezogene Person kann die Aufenthaltsbewilligung nur erhalten bleiben, wenn die Gemeinschaft mindestens drei Jahre bestanden hat, die Person erfolgreich beruflich integriert ist (d.h. bei Einhaltung der Gesetzgebung und wirtschaftlicher und sprachlicher Integrationsbemühungen) oder wiederum bei besonderen Umständen. Diese liegen vor bei nachweisbarer häuslicher Gewalt oder wenn für die Person eine Rückkehr ins Herkunftsland mit Risiken verbunden ist (Art. 50 AuG, Art. 77 VZAE), wobei nicht weiter definiert wird, mittels welcher Beweise besondere Umstände nachgewiesen werden müssen.

Nachgezogene Familienmitglieder von Flüchtlingen erhalten eine Aufenthaltsbewilligung, welche zur selbst- und unselbstständigen Erwerbstätigkeit berechtigt (Art. 46 AuG). Für die-

se müssen die künftigen Arbeitgebenden ein Bewilligungsgesuch beim Kanton einreichen (Art. 11 AuG), zusammen mit dem Arbeitsvertrag, der die berufs- und branchenüblichen Richtwerte einhält (Art. 65 VZAE).

3.2 Risikoanalyse Familiennachzug

Die dargelegte Rechtsanalyse sowie fachliterarische Beiträge zum Thema *Familiennachzug* in der Schweiz, die in diesem Unterkapitel vertieft werden, deuten darauf hin, dass Flüchtlinge im Familiennachzug in ihrem Integrationsprozess sowohl gefördert als auch gehemmt werden können. Die nächsten Abschnitte fassen wichtige Erkenntnisse über potenzielle Gefahren im Familiennachzug in einer tabellarischen Risikoanalyse zusammen. Positive Aspekte im Sinne von besseren Integrationschancen, die aus dem Familiennachzug hervorgehen können, werden erwähnt, jedoch nicht weiter ausgeführt, weil vorliegendes Unterkapitel v.a. darauf abzielt, aufzuzeigen, inwiefern die Personengruppe *Flüchtlinge im Familiennachzug* als Risikogruppe bezeichnet werden kann.

3.2.1 Ein Blick in die Schweizer Migrationsgeschichte

Die Schweiz verfügte laut Nohl et al. (2010) jahrzehntelang über keine aktive Einwanderungspolitik (S.21), weshalb sich Überfremdungsängste und kulturelle Segmentierungen nach Aussagen von Daniel Müller-Jentsch (2008) durch die ganze Geschichte der Schweizer Migrationspolitik ziehen und bis heute wirken (S. 12). Besonders für den Familiennachzug waren diese Entwicklungen prägend, wie folgender Abschnitt aufzeigt.

Erste bedeutende, migrationspolitische Entscheidungen gründeten in der wirtschaftlichen Hochkonjunktur der Nachkriegszeit. Internationale Rekrutierungsabkommen mit europäischen Ländern (allen voran Italien) ermöglichten mit dem sogenannten *Saisonnier-Statut* (1934-1991) eine unkomplizierte und flexible Rekrutierung von ausländischen Arbeitskräften je nach wirtschaftlicher Nachfrage (Aratnam, 2012, S. 146 ff.).

Die politische Haltung, die Saisoniers würden nur zur Arbeitsaufnahme und Kapitalakkumulation in der Schweiz bleiben und später in ihre Herkunftsländer zurückkehren, war nach Aussagen von Hans-Rudolf Wicker, Rosita Fibbi und Werner Haug (2004) die Ursache für fehlende Integrationsbemühungen und ausgeprägte kulturelle Segmentierungen, welche die Schweiz bis heute prägen⁸ (S. 29).

⁸ Diese ursprünglich rein wirtschaftlich ausgerichtete Migrationspolitik wird auch als Rotationspolitik bezeichnet: Die rekrutierten Migrant_innen sollten der Schweizer Volkswirtschaft v.a. als Konjunkturpuffer dienen; durch das für den Arbeitsmarkt geschaffene, flexible Saisonnier-Statut sollten Schwankungen rasch ausgeglichen werden können (Wicker, Fibbi & Haug, 2004, S. 29-30).

Die Einführung der Arbeitslosenversicherung 1977 bezeichnet Stefan Golder (1998) als Grund, weshalb viele Eingewanderte während der wirtschaftlichen Rezession ab 1980 nicht in ihre Herkunftsländer zurückkehrten, sondern in der Schweiz Sozialleistungen bezogen. Die Zahlen von Asylsuchenden wuchsen aufgrund mehrerer Bürgerkriege, u.a. Sri Lanka, Türkei und Jugoslawien, und die Arbeitslosigkeit ausländischer Arbeitnehmenden stieg an, was gesellschaftliche Überfremdungsängste stärkte, welche bis heute in der Gesellschaft spürbar sind (S.34-37).

Das Saisonier-Statut wurde 1991 im Rahmen der europaorientierten Drei-Kreise-Politik ergänzt, welche die Einwanderungsbedingungen für Migrant_innen aus Drittstaaten zusätzlich erschwerten. Eine vertiefte Auseinandersetzung zur Bedeutung dieser Entwicklung zeigt die Auseinandersetzung mit der Schweizer Integrationspolitik (siehe Kapitel 4.2.1).

Zum Fokus Familiennachzug

Aufgrund der starken Wirtschaft und zur einfacheren Handhabung für Arbeitgebende wurde Saisoniers nach drei Jahren Aufenthalt in der Schweiz eine rechtliche Niederlassung ermöglicht, wodurch in den 1950er-Jahren der Familiennachzug in die Schweiz Einzug hielt. Eine verbindliche Politik zur Integration von Migrant_innen existierte nicht, die Rechte für nachgezogene Familienmitglieder waren eingeschränkt (z.B. Arbeitsaufnahme). Aus diesem Grund lebten diese oft gesellschaftlich isoliert (Wicker, Fibbi & Haug, 2004, S. 27 ff.). Im Kontext seiner Geschichte ist der Familiennachzug als Zufallsprodukt zu verstehen, das in der Schweiz lange Zeit geduldet, aber nicht willkommen geheissen wurde.

Mit dieser Ausgangslage erfuhren Personen im Familiennachzug bis in die 1990er-Jahre keine integrationspolitischen Bemühungen und lebten mehrheitlich in geschlossenen Kultur- und Familiensystemen. Für die Gesellschaft waren sie quasi unsichtbar und nahmen eine Art *Geisterrolle* ein.

3.2.2 Aktuelle integrationspolitische Massnahmen

Jürg Guggisberg, Theres Egger, Désirée Stocker & Jolanda Jäggi (2014) sehen aufgrund mangelnder Integrationsbemühungen seitens Bund und Kantone grosse Schwierigkeiten für anerkannte Personen im Familiennachzug, Spracherwerb, Arbeit und Familie vereinen zu können. Es bestehen zu wenig Betreuungsstrukturen, die Zugänge zu öffentlichen Krippenplätzen sind hochschwierig (Anmeldeverfahren, Wartefristen, Kosten, Verfügbarkeit etc.), während integrative Intensivkursangebote meist tagsüber stattfinden; v.a. Frauen werden als Risikogruppe bezeichnet (S. 9-10). Die Autorin setzt sich in vorliegender Arbeit nicht vertieft

mit dem erhöhten Risiko für Frauen auseinander, verweist aber darauf, dass laut Zuwanderungsstatistik vom letzten Jahr Dreiviertel der Flüchtlinge im Familiennachzug Frauen waren⁹ (S. 40, Bundesamt für Statistik, 2016).

3.2.3 Rechtliche Faktoren

Aus der Rechtslage für Familiennachzug wird ersichtlich, dass im Familiennachzug migrierte Personen stark von der nachziehenden Person abhängig sind, im Ernstfall droht eine Abschiebung in ihr Herkunftsland. Um die beschriebenen besonderen Umstände einer Auflösung des Familienverhältnisses rechtlich geltend machen zu können, müssen amtliche Dokumente (namentlich ärztliche Bescheinigungen, Polizeimeldungen oder Strafanzeige(n)) vorliegen (Art. 77, Abs. 5 und 6, VZAE). Diese Anforderungen können für Betroffene zu komplex und/oder zu riskant sein, um sie erfüllen zu können.

Der Rechtsumstand, dass familiennachziehende anerkannte Flüchtlinge finanziell unabhängig sein müssen für die Genehmigung des Familiennachzugs, indiziert das Risiko, dass der Integrationsbedarf familiennachgezogener Personen von öffentlichen Strukturen zu wenig wahrgenommen wird, wodurch Personen im Familiennachzug ungenügende Integrationsbemühungen zukommen können.

3.2.4 Arbeitsrecht und -markt

Die Erteilung von Arbeitsbewilligungen für FL werden gemäss Berufserfahrung der Autorin von kantonalen Migrationsbehörden praktisch und niederschwellig gehandhabt, und unterliegen eher formaler Korrektheit als einem umständlichen Mehraufwand für Arbeitgebende. Dies ist in der Praxis des Arbeitsmarkts jedoch zu wenig bekannt und viele FL sowie Arbeitgebende scheuen die Aufwände, ein Bewilligungsgesuch für einen Stellenantritt zu stellen.

Aratnam (2012) erwähnt diesbezüglich, dass der Schweizer Kultur widersprechende Lebensläufe, bei welchen eine berufliche Integration erst *nach* der Familienorientierung erfolgt, eine erfolgreiche berufliche Integration erschweren können. Die Familiengründung ohne eine abgesicherte Erwerbssituation bedeutet im Arbeitsmarkt ein Risiko und wird auf diese Weise zum Bumerang (S.222), bzw. zum Verstärker des Dilemmas für Flüchtlinge im Familiennachzug.

⁹ Die integrationspolitische Entwicklung weist einen wachsenden Fokus auf niederschwellige Angebote für Frauen und Familien auf (aus dem beruflichen Netzwerk der Autorin: *Crescenda, Gründungszentrum für Migrantinnen, AMIE - Berufseinstieg für junge Mütter (Basel), Familienzentrum Karussell Region Baden, FrauenPause (Caitas Aargau), femmesTische (SRK national) u.v.a.m.*). Vorliegende Auseinandersetzung könnte auch Fachpersonen solcher Angebote in ihren Handlungskompetenzen stärken.

3.2.5 Migrationsgrund Familiennachzug

Exklusionsrisiko

Die Migrationsorientierung aufgrund von familiärer Gemeinschaft für nachgezogene Personen wurde bereits thematisiert und wird im folgenden Abschnitt vertieft. Nohl et al. (2010) beschreiben den Einfluss der Macht nachziehender Partner_innen anhand finanzieller (ökonomischer) und rechtlicher Integrationsfiguren. Die Integrationsfigur kann ökonomisch bzw. rechtlich unterstützend oder hemmend wirken: Eine Integration hängt von der Unterstützungsbereitschaft der nachziehenden Partner_innen ab (S.287-289). Diese Abhängigkeit und die daraus resultierende Machtmissbrauchsgefahr ist laut Aratnam (2012) besonders verheerend, weil die migrationspolitischen Zugänge zu dieser Personengruppe eingeschränkt sind (S. 225)¹⁰.

Die fehlende Erwerbsorientierung aufgrund prioritärer Familienaufgaben kann die soziale Isolation und Abhängigkeit für Betroffene zusätzlich verstärken, da das Erwerbsleben und die Teilnahme an der Wirtschaft in der Schweiz wichtige gesellschaftliche Integrationsfaktoren sind. Die familiäre Orientierung ist familienexklusiv oder milieuspezifisch und geht daher einher mit fehlenden Verbindungen zur öffentlichen Gesellschaft, welche wiederum die sprachliche und soziale Integration stärken würde. Guggisberg et al. (2014) sehen in diesem Umstand den Grund dafür, dass Migrierte teilweise auch nach langem Aufenthalt in der Schweiz noch über keine genügenden Sprachkenntnisse verfügen. Nicht nur zum Erwerb der gesprochenen Landessprache, auch zum Abbau von Vorurteilen auf beiden Seiten und verstärktem kulturellen Austausch wird das soziale Zugehörigkeitsgefühl durch Kontakte zur Schweizer Gemeinschaft gefördert. Dass das soziale Leben bei Flüchtlingen oft nur im eigenen Kulturkreis stattfindet, ist auch problematisch, weil dadurch das Wissen, das in Integrationskursen erworben wurde, wieder verloren geht (S. 21).

Dequalifikationsrisiko im sozialen Umfeld

Das soziale Umfeld familiennachgezogener Personen kann derweil auch eine berufliche Integration massgeblich beeinflussen. Golder (1998) sieht die bestehenden Netzwerke der nachziehenden Familienmitglieder von Migrierenden sowohl als Gewinn für eine erleichterte Integration im neuen Land als auch als mögliches Hindernis für eine *erfolgreiche* berufliche Integration im Verständnis vorliegender Arbeit (S. 77).

Nohl et al. (2010) beschreiben die niederschwellige rechtliche Inklusion, die rasch zu einer Aufenthaltsberechtigung führt, als Risiko, dass eine berufliche Integration nicht fokussiert

¹⁰ Zusätzlich besteht auch aufgrund möglicher psychischer Einschränkungen ein erhöhtes Exklusionsrisiko: Schuldgefühle, Trauer und Sorgen um Zurückgelassene können zu persönlichen Krisen und Integrationsstagnationen führen (UN Refugee Agency, 2014, S.52).

wird. Aufgrund des (formal) gesicherten Aufenthaltstitels im Rahmen der Gesetzgebung, der familiären Vernetzung sowie angesichts der schwierigen Lage auf dem Arbeitsmarkt kann das Ziel einer beruflichen Integration an Attraktivität einbüßen. Da die berufliche Karriere nicht im Fokus steht, ist diese Personengruppe eher bereit für Stellenverhältnisse, für welche sie eigentlich überqualifiziert ist. Die frühe feste Bindung an das Ankunftsland bestärkt so eine Bereitschaft zur persönlichen Entwertung (S. 76).

Nohl et al. (2010) unterscheiden in Bezug auf die Verwertung beruflicher Qualifikationen soziale Beziehungen als *allgemein integrationsfördernd* und soziales Kapital als fördernd für eine erfolgreiche berufliche Integration qualifizierter Flüchtlinge. Bezüglich dieser Unterscheidung wird differenziert zwischen beruflichen und nichtberuflichen Kontakten. Das soziale Netz wirkt vermittelnd und stärkt familieninterne Arbeitsverhältnisse, die eher weniger den Kompetenzen entsprechen, welche die Personen im Familiennachzug mitbringen würden. Die Motivation und Unterstützung des sozialen Umfelds (nicht berufliche Kontakte) ist für die Integration ein starker Faktor und daher als soziales Kapital einzuschätzen, nicht aber als soziales Kapital, das die Chancen zur Verwertung vorhandener Qualifikationen erleichtert. Für Betroffene ist es allgemein einfacher, für ihre berufliche Integration auf Ressourcen aus dem bestehenden sozialen Netz zurückzugreifen im Familiennachzug (S. 76-79).

Soziale Beziehungen in Form nichtberuflicher Kontakte beeinflussen die Verwertungschancen erworbener Qualifikationen massgeblich durch familiäre, kulturelle und milieubezogene Werte und Rollen, die den Prozess einer erfolgreichen beruflichen Integration fördern oder hemmen können und Raum schaffen für verschobene Machtverhältnisse (S. 261 f); z.B. ist nicht in jeder Kultur erwünscht, dass eine Frau erwerbstätig ist.

Aratnam (2012) beurteilt den Einfluss des Sozialkapitals (undifferenziert nach beruflichen und nicht-beruflichen Kontakten) für eine (erfolgreiche) berufliche Integration als höchst relevant und differenziert verschiedene soziale Wirkungsfaktoren im milieuspezifischen Umfeld eines Individuums. Die Wirkungsfaktoren teilen sich in drei Dimensionen von Sozialkapital auf, welche die berufliche Integration beeinflussen (negativ oder positiv), aufsteigend in ihrer Relevanz (siehe Abbildung 4) (S.17-19).

Aratnam (2012) bestätigt die Aussagen zum erhöhten Dequalifikationsrisiko für Familienmitglieder und betont, dass für qualifizierte Flüchtlinge mit Tertiärausbildung v.a. das *linking social capital* gut vernetzter Personen in Führungspositionen eine erfolgreiche berufliche Integration unterstützt. Das *bridging social capital* (Freundeskreis, Bekannte) schlägt jedoch mehr zufällig Brücken und das *bonding social capital* (Familien- und kulturelle Milieustrukturen) stellt sogar ein Risiko dar, dass Familienmitglieder in internen Strukturen vermittelt und behalten werden, in denen sie ihre beruflich erworbenen Kompetenzen nicht anwenden können (S. 94-97).

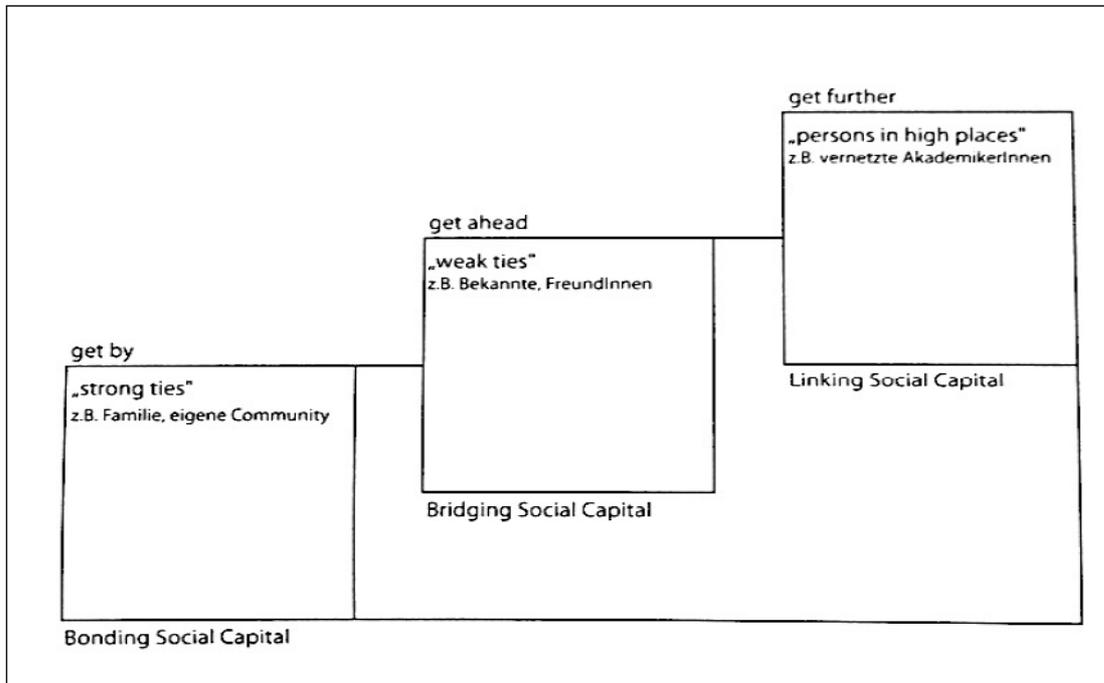


Abbildung 4: Drei Formen von Sozialkapital (Aratnam, 2012, S. 19)

3.3 Synthese und Berufsrelevanz

Nachfolgende Synthese eruiert anhand einer Übersicht die Risiken, welche aus vorhergehender Analyse hervorgegangen sind im Kontext der Zielgruppe und vorliegender Fragestellung. Daraus ableitend erfolgen berufsethische Bezüge für die Soziale Arbeit.

3.3.1 Synthese I: Bezug zur Fragestellung

Die Synthese I bezieht sich auf vorliegende *Unterfrage I: Welche Risiken lassen sich bei anerkannten Flüchtlingen im Familiennachzug (für deren erfolgreiche berufliche Integration) erkennen?*

Die Auseinandersetzung hat ergeben, dass Flüchtlinge im Familiennachzug aus mehreren Gründen als Risikogruppe zu beurteilen sind. Die möglichen Gefahren lassen sich vier Ebenen mit verschiedenen möglichen Wirkungsfaktoren zuordnen (siehe Abbildung 5). Die Syn-

these zeigt auf, dass integrationspolitische, rechtliche, wirtschaftliche und familienbedingte Ursachen ein erhöhtes Exklusions- und Instabilitätsrisiko für die Personengruppe *Flüchtlinge im Familiennachzug* begünstigen.

Gemäss Risikoanalyse sind zwei Risiken für Betroffene und gesellschaftliche soziale Probleme ableitbar, welche für das berufsethische Professionsverständnis der Sozialen Arbeit relevant sind, wie die folgende Abbildung 5 aufzeigt:

Ebene	Ursachen für eine mangelnde erfolgreiche berufliche Integration	abgeleitetes Risiko (soziales Problem)
integrationspolitische	fehlende Einwanderungspolitik prägt bis heute „Geisterrolle“ für Personen im Familiennachzug	Exklusion (ungenügende Integration, fehlende Ermächtigung)
	KIP (in Entwicklung) haben Integrationsmassnahmen noch nicht flächendeckend passgerecht etabliert	
	Es mangelt an niederschweligen Kinderbetreuungsstrukturen und Integrationsmassnahmen zu elterngerechten Zeiten	
rechtliche	Die Abhängigkeit in der Partnerschaft fördert Machtmissbrauch seitens rechtlich gesicherter Person	Instabilität (Abhängigkeit, ungenügende Integration)
	finanzielle Unabhängigkeit erschwert öffentliche Zugänge durch Institutionen und fördert wiederum „Geisterrolle“	
arbeitsrechtliche / wirtschaftliche	Fehlende Kenntnis über Erwerbsmöglichkeiten von Arbeitgebenden und Betroffenen selbst	Exklusion (ungenügende Integration, fehlende Ermächtigung)
	Es besteht ein hohes Risiko für Erwerbslosigkeit infolge abweichender Lebensläufe und sprachlicher Defizite	
partnerschaftliche	Eine exklusive Familienorientierung fördert Risiken für Machtmissbrauch, soziale Isolation und Dequalifizierung	Exklusion (ungenügende Integration, Abhängigkeit)

Abbildung 5: Risiken im Familiennachzug (eigene Darstellung)

3.3.2 Zur Berufsrelevanz der Sozialen Arbeit

Zum Menschenbild

Das erhöhte Exklusions- und Instabilitätsrisiko für Flüchtlinge im Familiennachzug impliziert für die Soziale Arbeit grundsätzlich Handlungsbedarf, der anhand des Menschenbilds, das im Berufskodex dargelegt wird, begründet werden kann:

„Alle Menschen haben Anrecht auf die Befriedigung existentieller Bedürfnisse sowie auf Integrität und Integration in ein soziales Umfeld. (. . .)“

(Beck, Diethelm, Kerssies, Grand & Schmocker, 2010, S. 6).

Durch die rechtliche und ökonomische Abhängigkeit in der Partnerschaft fehlt es betroffenen Flüchtlingen an einem unbedingten Stabilitätsverhältnis, das ihnen persönliche Unabhängigkeit ermöglichen würde, wodurch ein existenzielles Bedürfnis grundsätzlich eingeschränkt ist. Die Lebensplanung geht nie über den rechtlich strukturierten Rahmen hinaus. Das Risiko für Machtmissbrauch gefährdet die persönliche Integrität, was durch die Geschlossenheit des Familiensystems nicht wahrgenommen wird.

Durch die mangelnde Berücksichtigung von Bedürfnissen von Flüchtlingen im Familiennachzug fehlt es an zielgruppengerechter Integration. Dadurch werden die persönliche Ermächtigung und Gefühle sozialer Zugehörigkeit gehemmt, was wiederum die familiäre Abhängigkeit bestärkt.

Zur berufsethischen Verpflichtung

Für die Soziale Arbeit sind für die vorliegenden Risiken Exklusion und Instabilität weiter folgende berufsethische Grundsätze und Verpflichtungen relevant:

„Grundsatz der Integration: *Die Verwirklichung des Menschseins in demokratisch verfassten Gesellschaften bedarf der integrativen Berücksichtigung und Achtung der physischen, psychischen, spirituellen, sozialen und kulturellen Bedürfnisse der Menschen, sowie ihrer natürlichen, sozialen und kulturellen Umwelt.*

Grundsatz der Ermächtigung: *Die eigenständige und autonome Mitwirkung an der Gestaltung der Sozialstruktur setzt voraus, dass Individuen, Gruppen und Gemeinwesen ihre Stärken entwickeln und zur Wahrung ihrer Rechte befähigt und ermächtigt sind.*

Verpflichtung zur Förderung von Teilhabe: *Soziale Arbeit ist ein gesellschaftlicher Beitrag, insbesondere an diejenigen Menschen oder Gruppen, die vorübergehend oder dauernd in der Verwirklichung ihres Lebens illegitim eingeschränkt oder deren Zugang zu und Teilhabe an gesellschaftlichen Ressourcen ungenügend sind.*

Verpflichtung zur Förderung von Unabhängigkeit: *Soziale Arbeit hat Veränderungen zu fördern, die Menschen unabhängiger werden lassen auch von der Sozialen Arbeit“*

(Beck, Diethelm, Kerssies, Grand & Schmocker, 2010, S. 6-9).

Die Synthese zeigt auf, dass die Professionellen der Sozialen Arbeit bei den erläuterten Risiken für Personen im Familiennachzug aufgrund unterschiedlicher berufsethischen Argumenten zum Handeln auf unterschiedlichen Ebenen aufgefordert werden. In später folgenden Kapitel zur professionellen Positionierung und Empfehlungen für die Soziale Arbeit greift die Autorin auf den oben theoretisch und berufsethisch eruierten Handlungsbedarf zurück, um darauf aufbauend konkretes Bewertungs- und Handlungswissen generieren zu können (siehe Kapitel 5).

4 Qualifizierte Flüchtlinge im Arbeitsmarkt

Aus vorhergehendem Kapitel ist hervorgegangen, dass qualifizierte Flüchtlinge (zur verbesserten Lesbarkeit folgend nur noch als *qF* bezeichnet) im Familiennachzug einem erhöhten Dequalifikationsrisiko ausgesetzt sind. Diese Entwicklung gründet, wie in der Einleitung erwähnt, in der integrationspolitischen Ungleichbehandlung, die sich bildungspolitisch auswirkt. Folgendes Kapitel analysiert relevante makrostrukturelle Bedingungen und differenziert die integrations- und bildungspolitischen Probleme, welche die erfolgreiche berufliche Integration von *qF* hemmen. Abschliessend in diesem Kapitel erfolgt, analog zu vorhergehendem Kapitel, die Synthese zur Unterfrage II und zur Berufsrelevanz der Sozialen Arbeit.

4.1 Einführung und Begrifflichkeit

4.1.1 Brain waste in Zahlen

Die Zahl überqualifizierter Personen aus Drittstaaten ist seit 2012 stetig angestiegen (Bundesamt für Statistik, 2016). Aktuell sind laut Asylstatistik des SEM (2017) ca. 24% aller anerkannten Flüchtlinge erwerbstätig (S. 4), wobei über 18% der Personen mit primärem Migrationshintergrund mit einer im Ausland absolvierten Tertiärausbildung in schweizerischen Anstellungen arbeiten, für die sie *überqualifiziert* sind. Zum Vergleich: Bei den Schweizer_innen sind es knapp 12% (Bundesamt für Statistik, 2014).

4.1.2 Zum Qualifikationsbegriff

Weil der Begriff *qualifiziert* in vorliegender Arbeit nebst akademischen Bildungsleistungen auch praktische Kompetenzen miteinbezieht, sind die Zahlen nach Ansicht der Autorin viel zu tief angelegt. Es wäre interessant zu wissen, wie die Statistik aussehen würde, wenn ungenutzte praktische Kompetenzen auch berücksichtigt würden, was bisher nicht erfolgt ist. Diese Einschätzung wird auch bei der Recherche zu *qF* bestärkt: Der Begriff *hochqualifiziert*, der im Forschungskontext zur brain waste-Thematik oft verwendet wird, beschränkt die Zielgruppe auf akademische Tertiärausbildungen und wird in dieser Arbeit so weit wie möglich vermieden, weil auch Personen berücksichtigt werden, die mit ihrer Einwanderung praktisches Wissen in die Schweiz transferieren.

4.2 Integrationspolitische Ungleichbehandlung

Die integrationspolitische Situation zeigt, wie dieses Unterkapitel in verschiedenen Teilkapiteln darlegt, seit den letzten zwanzig Jahren gesamthaft (rechtlich und wirtschaftlich) eine wachsende Gleichstellung von Migrierenden aus EU-/EFTA-Ländern zu Schweizer_innen bzw. eine grundsätzliche Diskriminierung und Dequalifizierung von qF auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt.

4.2.1 Die Duale Migrationspolitik

Steigende Arbeitslosigkeit ausländischer Arbeitnehmender im Rahmen der wirtschaftlichen Rezession führten während den 1990er-Jahren zum migrationspolitischen Drei-Kreise-Modell, der ersten Zuwanderungsregulierung aufgrund der Herkunft von Migrierenden. Zum ersten Kreis gehörten EU-/EFTA¹¹-Länder, zum sog. mittleren Kreis traditionelle Partnerländer der Schweiz (USA, Kanada, Australien und Neuseeland), und dem dritten Kreis wurden alle übrigen Länder zugeordnet (Pascale Steiner, 2007, S.49). Aratnam (2012) beschreibt, wie das Drei-Kreise-Modell durch die sukzessive Europaorientierung ab 1991 zum neuen Zwei-Kreise-Modell und 2005 zur Verabschiedung des neuen Ausländergesetzes geführt hat. Seither differenziert die Schweiz nur noch zwischen EU-/EFTA- und Drittstaaten, wobei EU-/EFTA-Staaten durch das FZA einen vereinfachten Zugang zum Arbeitsmarkt haben¹². Für Drittstaatenangehörige gelten restriktivere gesetzliche Bedingungen zur Einreise und Erwerbsaufnahme (S.43-46)¹³.

4.2.2 Die Neue Zuwanderung

Unter dem Begriff der *Neuen* Zuwanderung (folgend nur noch NZ) versteht Müller-Jentsch (2008) die seit dem FZA wahrnehmbar verstärkte Einwanderung hochqualifizierter Migrierender (d.h. mit Tertiärabschluss) aus EU-/EFTA-Staaten, welche die Wirtschaftsleistung der Schweiz beeinflusst und einen möglichen Mehrwert generiert (S. 28-31).

¹¹ Das Eidgenössische Departement für auswärtige Angelegenheiten (EDA) (2016) beschreibt den migrationspolitischen Prozess der Schweiz von den EFTA-, EWR- zu den bilateralen Verträgen. Die Europäische Freihandelsassoziation (EFTA) ist eine internationale, zwischenstaatliche Institution zur Förderung vom freien wirtschaftlichen Handel durch partnerschaftliche Abkommen. Die EFTA wurde 1960 in Stockholm gegründet. Seit der Einführung der EU in den 1990er-Jahren wird die EFTA von ihren Mitgliedern Norwegen, Island, Liechtenstein und Schweiz auch als Plattform gebraucht, um Handelsabkommen mit Drittstaaten zu verabschieden. Die Verabschiedung der Bilateralen Verträge mit der EU im Jahr 1999 erfolgte aufgrund des Scheiterns der Schweiz an der Partizipation des EWR (Europäischer Wirtschaftsraum), welche 1992 vom Volk abgelehnt wurde (S.5-6).

¹² Einige Drittstaaten, die als traditionelle Partnerländer der Schweiz gelten, können mithilfe zwischenstaatlicher Abkommen Ausnahmen geltend machen, was der Schweiz weiterhin Rekrutierungsverhandlungen für Arbeitnehmende ermöglicht. Das betrifft mehrheitlich Länder aus dem ehemals mittleren Kreis der Drei-Kreise-Politik (z.B. Kanada).

¹³ Zusätzlich bestehen Einwanderungseinschränkungen, von denen qF *im Familiennachzug* nicht betroffen sind und die daher in vorliegender Arbeit nicht weiter ausgeführt werden, wie Begrenzungsmassnahmen zur Einwanderung (Art. 20 AuG) und die darauf gründende Kontingentierung für Arbeitsbewilligungen (Art. 23 Abs. 1, AuG).

War for talents und Sandwich-Stratifikation

Gemäss Aratnam (2012) ging die NZ auch einher mit einer Verhältnisverschiebung in den drei Wirtschaftssektoren Landwirtschaft (I), produzierendes Gewerbe (II) und Dienstleistungen (III): Die fortlaufende Tertiarisierung (d.h. eine schleichende Leistungsverschiebung in den Dienstleistungssektor) begünstigte den Trend zur Einwanderung hochqualifizierter Migrierender aufgrund steigender Wettbewerbsbedingungen und beginnender Rekrutierungsprozesse für internationale Talente, sogenannte Expatriate (kurz Expats; lat.: aus dem Vaterland), durch grosse Unternehmen. Im Fachjargon wird dieses Wetteifern auch als *war for talents* bezeichnet (S. 147), und etabliert sich zunehmend, z.B. im Bereich des Managements oder der Informationstechnik (IT).

Die Situation von qF, die im Rahmen von wirtschaftlicher Rekrutierung in die Schweiz kommen, wird in vorliegender Arbeit nicht weiter thematisiert, jedoch besteht nach Ansicht der Autorin eine gute Chance, dass Expats gut qualifizierte Ehe- bzw. Konkubinatspartner_innen im Familiennachzug folgen, welche in vorliegender Arbeit wiederum der definierten Zielgruppe entsprechen.

Siding-Effekte

Die Entwicklungen der NZ machen laut Aratnam (2012) eine gesellschaftliche Überschichtung durch hochqualifizierte Migrierende ersichtlich, welche der bereits bestehenden Unterschichtung ausländischer Arbeitnehmenden gegenübersteht. Dazwischen findet sich die schweizerische Mittelschicht, weshalb die Struktur des Arbeitsmarkts in diesem Kontext auch als Sandwich-Stratifikation beschrieben wird. Diese begünstigt Verdrängungs- und Diskriminierungsrisiken auf dem Arbeitsmarkt, die noch nicht ausreichend untersucht wurden und unter welchen besonders die Stellen qualifizierter Drittstaatenangehörigen durch nachrückende qualifizierte Personen aus EU-/EFTA-Staaten gefährdet sein könnten (S.20-22).

Seit Einführung der Personenfreizügigkeit erfolgt gemäss Müller-Jentsch (2008) durch diese Orientierung eine verstärkte Einwanderung aus nahen Kulturkreisen mit ähnlichen Wertsystemen, was wiederum das migrationspolitische System und seine gesetzliche Auslegung sowie das Phänomen der NZ verstärken. Er betrachtet die NZ im Makrokontext der Schweiz als Erfolgsmodell für mehr *brain gain* (gegensätzlich dem *brain waste*¹⁴) in Bezug auf Ressourcen- und Potenzialnutzung (S. 8-9). Die Schweiz hat sich wirtschaftlich in den letzten Jahren u.a. durch den Zuwachs ausländischer Spezialist_innen rasch stark entwickeln kön-

¹⁴ Gegenteilig zu *brain waste* bedeutet *brain gain* (engl. für Hirngewinn), wenn die Transferierung ausländischer Qualifikationen in ein Einwanderungsland volkswirtschaftlichen Nutzen generiert und verwertet werden kann und *brain drain* (engl. für Hirnabfluss), wenn Kompetenzschwund durch Abwanderung entsteht. Gemäss Berthoud (2012) äussern sich *brain waste*, *brain gain* und *brain drain* in dreierlei Einbussen: für die Betroffenen, das Herkunftsland und das Aufnahmeland (S.16).

nen (S.53). Das gestiegene Qualifikationsniveau der Einwandernden definiert er als wichtiges allgemeines Merkmal der NZ, welche einen hohen Landeswohlstand impliziert (S.125-126).

Jedoch sieht Müller-Jentsch (2008) ein Risiko, dass die NZ als Siding-Effekte nebst Verdrängung auch neue soziale Spannungen und Überfremdungsängste erzeugt hat (S.12-13). Diese müssen von der Politik thematisiert werden, damit für gefährdete Zielgruppen, wie z.B. qF, entsprechende Massnahmen zur Gegensteuer ergriffen werden können (S.302).

4.3 Diskriminierung aufgrund von Drittstaaten-Herkunft

Wie im Einführungskapitel zur Integrationspolitik beschrieben, befindet sich die Schweizer Integrationspolitik seit gut zehn Jahren im Wandel und bemüht sich im Rahmen der KIP aktiv um Massnahmen, welche u.a. auch auf eine Stärkung des Diskriminierungsschutzes abzielt. Zum Ziel liegen derweil noch wenig aktive Massnahmen vor. Dieses Kapitel führt das Dilemma sowie bestehende Empfehlungen für diesen politisch stossenden Umstand aus.

4.3.1 Problematik der Rechtsauslegung

Das Diskriminierungsverbot aufgrund von Herkunft gründet gesetzlich sowohl in der schweizerischen BV unter Art. 8 (Rechtsgleichheit) als auch in der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) unter Artikel 14 (Diskriminierungsverbot), auf dessen Basis die UN-Rassendiskriminierungskonvention (RDK) entstanden ist, die als erstes Instrument zwischenstaatliche, völkerrechtlich bindende Regelungen zur Beseitigung von Rassendiskriminierung definiert (UN-Rassendiskriminierungskonvention, ohne Datum).

Die Gesetzesauslegung der RDK schützt vor rassistischen Angriffen, bietet aber keinen umfassenden Schutz vor herkunftsbedingter Ungleichbehandlung. So ist es laut RDK nicht verboten, Ausländer_innen aus bestimmten Herkunftsstaaten aufgrund völkerrechtlicher Verträge zu bevorzugen bzw. durch fehlender solcher zu diskriminieren (Art. 1 Abs. 2, Art. 3 RDK). An die verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbote sind gemäss Art. 35 der BV die Behörden und Unternehmen auf öffentlicher, staatlicher Ebene sowie private Unternehmen, die staatliche Aufgaben ausführen, gebunden. Das Gesetz gilt gemäss Arbeitsrechtexperte Kurt Pärli (2005) *nicht* für privatrechtliche Verhältnisse, bei welchen im Fall einer Diskriminierung auf Gesetzgebungen im Zivilgesetzbuch (ZGB) oder im Obligationenrecht (OR) zurückgegriffen wird. Hierbei haben Opfer von Diskriminierungen Möglichkeit, auf Verletzung des Artikels im Sinne des Persönlichkeitsschutzes (Art. 28 ZGB) zu klagen, wobei laut Pärli (2005) beweisrechtliche Schwierigkeiten bestehen und Genugtuung fast nie zugesprochen wird (S. 225-226).

4.3.2 Massnahmen und Empfehlungen

Verbesserter Diskriminierungsschutz durch KIP

Die Situation impliziert eine Gesetzeslücke, die integrationspolitisch wahrgenommen wurde: Im Rahmen der KIP-Massnahmen definiert der Bund den Schutz vor Diskriminierung als kantonales Integrationsziel, für welches auf der offiziellen KIP-Internetseite folgende konkrete Massnahmen für die kantonale Umsetzung empfohlen werden:

- kompetente und niederschwellige Beratungsangebote für verschiedene Zielgruppen
- Etablierung bedarfsumfassender Angebote und Bekanntmachung bzw. die Integration in der Regelstrukturen von ebendiesen
- transparente Kooperation aller zuständiger/involvierter Stellen
- mehr gesellschaftliche Sensibilisierung diskriminierender Strukturen in der Öffentlichkeit

(Kantonale Integrationsprogramme, ohne Datum).

Mehrwert durch Diversity Management

Eine ausgelastete Nutzung von interkulturellen Kompetenzen in einem Unternehmen wird als wirtschaftliches Diversity Management bezeichnet. Dieses ist laut Aratnam (2012) die grundlegende Bedingung, um ausländische Kompetenzen und Potenziale für die Wirtschaft nutzbar machen zu können. Diversity Management verringert die Diskriminierungsrisiken für qF allerdings nur, wenn Kompetenzen firmenintern nicht missbraucht und zweckentfremdet werden, z.B. wenn qF im Unternehmen für regelmässige Not-Übersetzungsaufträge eingesetzt werden, obwohl sie eine andere berufliche Funktion haben (S. 257-258).

Aratnam (2012) stellt fest, dass es v.a. multi- und internationale Unternehmen sind, die interkulturelle Kompetenzen zu nutzen wissen und qF ohne grosse Hürden in ihre Firmenstruktur integrieren können. Zu begründen ist dies u.a. mit einer weiter gefassten Unternehmenskultur, in welcher z.B. Englisch als Firmensprache funktionieren kann oder sogar dominiert (z.B. Programmiersprache im IT- und Ingenieurbereich). Ausländische Kompetenzen können so die unternehmerischen Zugänge und Möglichkeiten steigern. Für ausländische Arbeitnehmende fungiert der Arbeitsplatz im Unternehmen als schützender Mikrokosmos und als Schonraum vor Diskriminierungen auch ausserhalb der Arbeit, z.B. aufgrund materieller Attribute wie z.B. ein Anzug oder Firmenbadge. In KMUs und öffentlichen Strukturen ist Diversity Management bisher nur wenig vertreten (S.259-260).

Ein ausgeprägtes Diversity Management kann der Diskriminierung insofern entgegenwirken, als dass es Attribute mit potenziellem Diskriminierungspotenzial als Teil des Firmenkapitals

integrieren und so wirtschaftlich verwerten kann. In diesem Sinne kann Diversity Management einen Beitrag leisten für Chancengleichheit und eine verbesserte berufliche Integration von qF aus Drittstaaten.

Weiterführende Empfehlungen

Die Eidgenössische Kommission gegen Rassismus (EKR) (2012) bezieht sich auf die Ergebnisse aus Aratnams Studien zu möglichen Diskriminierungsrisiken hochqualifizierter Flüchtlinge und empfiehlt u.a. eine Sensibilisierungskampagne, die den Mehrwert der Migration aufzeigen und sich für gesetzliche Gerechtigkeit einsetzen soll. Bessere Nutzung interkultureller Kompetenzen und Ressourcen mittels wirtschaftlichen Diversity Managements soll als konstruktives und integrationspolitisch gewünschtes Betriebskonzept öffentlich gefördert werden. (Weiterbildungs-)Massnahmen zu unternehmerischem Diversity Management und gegen rassistische Diskriminierung sollen staatlich unterstützt werden; für qF aus Drittstaaten verlangt die EKR vom Bund bessere Koordination und mehr Transparenz bei Diplomanerkenntnissen sowie den Aufbau von Brückenprogrammen für Kompetenzabklärungen in der Regelstruktur, in denen qF ihre angestammten Berufe praktisch qualifizieren und beweisen können. Schliesslich fordert die EKR eine Ausweitung des gesetzlichen Diskriminierungsschutzes mit Fokus auf Chancengleichheit im Arbeitsmarkt (S. 5-7).

4.4 Bildungspolitische Einflüsse

Die Drei- bzw. später Zwei-Kreise-Migrationspolitik der Schweiz impliziert auch bildungspolitisch ungleiche Bedingungen für qF. Im Rahmen des FZA wurde Ende der 1990er-Jahre das ECTS-Bolognasystem (ECTS: European Credit Transfer System) eingeführt, das europaweite Vergleiche ermöglicht und den Transfer (d.h. europaweite Anerkennung) von akademischen Bildungsleistungen stetig ausbaut, wobei Studienleistungen aus Drittstaaten von diesen Möglichkeiten ausgeschlossen sind (Fachhochschule Nordwestschweiz, 2017). Folgendes Kapitel erläutert die bestehenden Möglichkeiten von qF, berufliche Kompetenzen anerkennen zu lassen, und beleuchtet relevante bildungspolitische Ungleichheiten und Schwierigkeiten der unterschiedlichen vier Verfahren zur Anerkennung beruflicher Kompetenzen: Gleichwertigkeitsanerkennung, Anerkennungsempfehlungen, Niveaubestätigung und Nachholbildung.

4.4.1 Gleichwertigkeitsgebot für reglementierte Berufe

Grundsätzlich wird bildungspolitisch stufenunabhängig (Sekundar- und Tertiärstufe) unterschieden zwischen *reglementierten* und *nicht reglementierten Berufen*. Der Beruf ist reglementiert, wenn seine Ausübung an Rechtstitel und Vorschriften und/oder Qualifikationsdo-

kumente gebunden ist. Die Anerkennung von Gleichwertigkeit für ausländische Diplome reglementierter Tätigkeiten ist für die Ausübung des Berufs obligatorisch, sie unterstehen dem *Gleichwertigkeitsgebot* (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, ohne Datum).

Als nationale Kontakt- und erste Anlaufstelle für die Anerkennung ausländischer Studienleistungen ist das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) zuständig. Einen Überblick zu allen reglementierten Berufen stellt das SBFI auf seiner Internetseite zur Verfügung. Die Reglementierung betrifft Berufe aus den Bereichen Gesundheit, Pädagogik, Technik, Recht und Soziales¹⁵. Seit Januar 2017 sind Anerkennungs-gesuche auf Gleichwertigkeit von Drittstaatsdiplomen für reglementierte Berufe erst möglich, wenn die Antragsstellenden den Sprachnachweis einer Landessprache der Schweiz auf mindestens Niveau B2 des verbindlichen europäischen Referenzrahmens¹⁶ vorweisen können, während bei Personen aus dem EU-/EFTA-Raum B1 weiterhin ausreichend ist (Schweizerisches Rotes Kreuz, 2017).

Je nach Zuständigkeitsbereich triagiert das SBFI ein Anerkennungs-gesuch an die entsprechenden Zulassungsstellen, z.B. an das SRK oder das Bundesamt für Gesundheit (BAG) respektive dessen zuständige Medizinalberufekommission (MEBEKO) bei Zulassungsverfahren zu Gesundheitsberufen (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, ohne Datum). Für diese ist eine Anerkennung ausländischer Diplome aus Drittstaaten zusätzlich erschwert und nur im Rahmen einer indirekten Anerkennung (Anerkennung der Anerkennung) möglich; d.h. nur, wenn in einem Vertragsstaat im Rahmen des FZA bereits eine Anerkennung durchgeführt und gutgeheissen wurde, das indirekte Gesuch in der Schweiz zeitnah gestellt wird und innerhalb der letzten Jahre mindestens fünf Jahre praktische Erfahrung vorgewiesen werden kann (Bundesamt für Gesundheit, 2016).

Da eine vollständige Aufzählung der verschiedenen Zuständigkeiten hier nicht verhältnismässig wäre, sei an dieser Stelle auf den Zuständigkeitsbericht verwiesen (siehe Anhang C). Die Reglementierungsregelung für Anerkennungen von Diplomen aus EU-/EFTA-Staaten basiert auf europäischen Richtlinien, ist bundesrechtlich verankert und kantonale gesetzlich ergänzt, z.B. bei kantonalen Bewilligungsverfahren für Erwerbstätigkeiten in medizinischen Berufen. Die Regelung bezüglich ausländischer Diplome aus EU-/EFTA-Staaten ist in den europäischen Richtlinien vollständig integriert.

¹⁵ Zur vollständigen Liste der reglementierten Berufe siehe Anhang D.

¹⁶ Der Referenzrahmen bildet die verbindliche Einschätzungsbasis für definierte Fähigkeiten und Fertigkeiten in verschiedenen sprachlichen Niveaustufen von A1 (Anfangskurs) bis C2 (fließendes Sprechen) (Goethe-Institut, ohne Datum, Gemeinsamer europäischer Referenzrahmen für Sprachen. Lernen, lehren, beurteilen. Gefunden unter <https://www.goethe.de/z/50/commeuro/101.htm>)

Die Diplome von qF werden im Rahmen der Berufsbildungsverordnung (BBV), des Berufsbildungsgesetzes (BBG) und seit 2011 auch im Rahmen des neuen Bundesgesetzes über die Hochschulförderung und -koordination (HFKG) gehandhabt (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, ohne Datum). Art. 70 HFKG sowie Art. 68 BBG definieren Zuständigkeiten und Vorbehalte für die Anerkennung ausländischer Bildungsleistungen, während die BBV die formalen Bedingungen für eine Prüfung des Diploms auf Anerkennung definiert. Entsprechend dieser können Titel reglementierter Berufe, die in Drittstaaten erworben wurden, nur anerkannt werden, wenn sie sich zum schweizerischen Pendant *kumulativ äquivalent* verhalten bzgl. Bildungsstufe, Studiendauer, -inhalt, -umfang und praktisch erworbener Kompetenzen (Art. 69-70 BBV).

Für die Gesuchprüfung müssen alle Dokumente amtlich übersetzt und notariell beglaubigt (z.B. durch den Schweizerischen Übersetzer-, Terminologen und Dolmetscher-Verband (ASTTI)) eingereicht werden. Die Prüfung erfolgt nach vollständiger Unterlageneinreichung mittels des entsprechenden Gesuchs (siehe Anhang E), dauert etwa vier Monate, schliesst mit einer amtlichen Verfügung (Gutheissung, Teil-Gutheissung oder Ablehnung) und kostet je nach Aufwand zwischen 500 und 1000 Franken. Bei lückenhafter Anerkennung (Teil-Gutheissung) werden Ausgleichsmassnahmen auferlegt, z.B. eine Nachqualifikation in einem Studiengang oder die Absolvierung einer Berufszulassungsprüfung (SBFI, ohne Datum.). Die Übersetzungs- und Kopierkosten sowie die Kosten für allfällige Ausgleichsmassnahmen tragen die Gesuchstellenden selbst. Die konkreten passenden Ausgleichsmassnahmen müssen Antragsstellende selbst finden und von der zuständigen Anerkennungsstelle auf Gleichwertigkeit prüfen und gutheissen lassen (Art. 69, Abs. 2-3 BBV).

Problemanalyse reglementierter Berufe

Die Anerkennung auf Gleichwertigkeit eines Diploms für reglementierte Berufe gestaltet sich folglich aus mehreren Gründen schwierig:

- Die hohen und schwer einschätzbaren *Kosten* stellen für qF ein Risiko mit ungewissen Erfolgchancen dar. Nebst monetären Aufwänden ist das Verfahren zeitaufwändig und psychisch belastend.
- Durch viele Akteure im System ist die *Koordination* intransparent, komplex und hochschwellig und daher nur schwer bis gar nicht zugänglich für qF.
- Aufgrund international grosser struktureller und inhaltlicher Unterschiede von Schulsystemen sind die *hohen Anforderungen* für die Zulassung zum Anerkennungsverfahren nur schwer kumulativ erreichbar.

- *Ausgleichsmassnahmen* sind ohne institutionelle (rechtliche Bedingungen und auch durch die Anerkennungsinstitutionen selbst) Unterstützung persönlich nur schwer organisierbar, sowohl aufgrund der Komplexität der Gesetzgebung als auch aufgrund fehlender Strukturen und Erfahrung von Betroffenen sowie Fachhochschulen und/oder Arbeitgebenden.
- Die Gesetzgebung des HFKG ist noch relativ jung und ihre *Etablierung* in der Praxis der Universitäten und Hochschulen und Anerkennungsstellen braucht Zeit, was aktuell zulasten der Betroffenen geht.

4.4.2 Unverbindliche Richtwerte für nicht reglementierte Berufe

Erwerbstätigkeiten, deren Ausübung nicht von einem Titel oder Diplom abhängen, werden den *nicht reglementierten* Berufen zugeordnet. Die akademischen Diplome von Studienleistungen für nicht reglementierte Berufe (z.B. Studium in Geistes- und Sozial- oder Naturwissenschaften wie Soziologie, Biologie, Religion etc.) erfordern rechtlich keine formale Anerkennung zur Ausübung der beruflichen Tätigkeit. Die Arbeitgebenden entscheiden über ein Anstellungsverhältnis. Um Vergleichbarkeit herstellen zu können, bietet Swissuniversities bzw. die CRUS, die Rektorenkonferenz der Swissuniversities, *Anerkennungsempfehlungen* an für Studien (Bildungsleistungen), die mit einer Ausbildung an einer Schweizer Universität oder Fachhochschule (Tertiärstufe A) vergleichbar sind. Swissuniversities ist ein Verein, der aufgrund des HFKG gemeinsam von den schweizerischen Hochschulen gegründet wurde mit dem Ziel, die kooperative Koordination zu fördern und eine transparente Plattform für Aussenstehende zu gewährleisten¹⁷. Swissuniversities führt die Informationsstelle SwissENIC, welche zuständig ist für die Anerkennungsprüfung bzw. für die Ausstellung von Anerkennungsempfehlungen (swissuniversities, 2016).

Die Empfehlungen haben im Unterschied zu reglementierten Berufen keinen rechtlichen Anspruch auf akademische Gleichwertigkeit, sondern ermöglichen eine rechtlich nicht gebundene, vergleichende Einstufung. Berufsausübenden ist es folglich nicht erlaubt, den Schweizer Titel der Berufstätigkeit zu verwenden, sie müssen sich mit der amtlichen Übersetzung ihres ausländischen Titels auf dem Arbeitsmarkt bewerben. Die Gesuchbearbeitung dauert maximal zwei Monate und ist kostenfrei. Die Kosten für amtlich beglaubigte Übersetzungen haben Antragsstellende selbst zu tragen (swissuniversities, 2017).

¹⁷ Vor der Vereinigung der Hochschulen und Universitäten der Schweiz existierten drei Rektorenkonferenzen für verschiedene Hochschultypen: die CRUS der Universitäten, die KFH der Hochschulen und die COHEB der Pädagogischen Hochschule. Mit der Vereinigung zielt die Institution Swissuniversities auf schweizweit äquivalente Studienbedingungen sowie auf transparente und effiziente institutionelle Zusammenarbeit (swissuniversities, 2016).

Die Einstufung zeigt potenziellen Arbeitgebenden sowie auch Sozialversicherungsinstitutionen (z.B. ALV, IV) auf, welchem Grad im schweizerischen Bildungssystem ein ausländisches Diplom entspricht, aber nicht den Studieninhalt oder ein Fähigkeitsprofil. Eine konkrete Abklärung zum Kompetenzstand der Arbeitssuchenden bedeutet aktuell ein zeitlicher und monetärer Mehraufwand für rekrutierende Betriebe, weshalb Personen mit einem Drittstaatsdiplom in einem nicht reglementierten Beruf schlechte Chancen haben, den Eintritt in den Arbeitsmarkt zu finden (Spadarotto, 2015, S. 45 f.).

Zur Positionierung von ausländischen Zertifikaten nicht reglementierter Berufe auf den Stufen der Schweizer Berufsbildung¹⁸ erteilt das SBFI (ohne Datum) kostenfrei Niveaubestätigungen (siehe Anhang F), die analog zu Anerkennungsempfehlungen angewendet werden können. Die Niveaubestätigungen dienen weiter den autonom entscheidenden schweizerischen Hochschulen und Universitäten bei Anfragen von qF über eine Zulassung *sur Dossier*. Bei einer *sur Dossier* Prüfung sind die formalen Bedingungen (z.B. Maturität) nicht erfüllt, jedoch werden die Studienvoraussetzungen anhand beruflicher und persönlicher Kompetenzen erfüllt, um die Durchlässigkeit der schweizerischen Berufsbildung zu fördern (Art. 9, Abs. 2, BBG).

Ein allgemeines bildungspolitisches Problem (auch für viele Länder aus dem EU-/EFTA-Gebiet) zeigt sich in der Einzigartigkeit des schweizerischen dualen Bildungssystems: viele Ausbildungen, die in der Schweiz im Rahmen der beruflichen Grundbildung, höheren Berufsbildung (Tertiärstufe B) sowie akademischen Ausbildung an der Fachhochschule (Tertiärstufe A) mit viel praktischem Wissen geprägt sind, existieren in anderen Bildungssystemen nur akademisch (universitär) mit einer theoretischen Ausbildungsbasis. Dies hat zur Folge, dass bei ausländischen Arbeitssuchenden oft allgemein zu wenig Praxiserfahrung besteht, um sie erfolgreich im Arbeitsmarkt integrieren zu können (Thomas Bolli & Ursula Renold, 2016).

Problemanalyse nicht reglementierter Berufe

Die Problematik für nicht reglementierte, akademische Berufe stellt sich in einer Übersicht wie folgt zusammen:

- Für Arbeitgebende bestehen aufgrund fehlender Verbindlichkeit *Risiken und Mehraufwände* für Kompetenzprüfungen seitens Unternehmen (im Gegensatz zum Transferprozedere von Studienleistungen aus EU-/EFTA-Ländern).

¹⁸ Niveaustufen der Schweizer Berufsbildungslandschaft: berufliche Grundbildung (Sekundarstufe II) für Zertifikate entsprechend Eidgenössischer Fähigkeitszeugnisse (EFZ, drei bis vier Jahre Ausbildungszeit) oder Berufsatteste (EBA, zweijährige Ausbildungszeit) bzw. der höheren Berufsbildung (Tertiärstufe B) entsprechend beruflicher Weiterbildung an Höheren Fachschulen.

- Die fehlenden praktischen Kompetenznachweise auf eigene Initiative nachzuholen, z.B. durch Praktika, kann ein Risiko sein, indem Betroffene in prekäre Anstellungsverhältnisse geraten können und vom Goodwill der Arbeitgebenden abhängig sind. Sie werden dann Risiken ausgesetzt, in einem Betrieb als wirtschaftliche Puffer oder günstige Arbeitskräfte zu dienen.
- Die Leistungen können nur erfolgen, wenn *Vergleichbarkeit zu schweizerischen Bildungs- bzw. Berufsbildungsleistungen* besteht. Weltweit werden viele Studiengänge oder Ausbildungskurse angeboten, die zu keinem offiziellen Titel der Schweizer und Berufsbildungs- und Hochschulbildungslandschaft passen. Diese Struktur ist einmal mehr bildungspolitisch mit der Europanähe bzw. dem Bologna-System zu erklären. Für Studienleistungen ausserhalb dieses Rahmens bietet das System bisher keine Möglichkeiten auf Anerkennung, wovon qF folglich am meisten betroffen sind.
- Durch die duale Bildungspolitik der Schweiz lassen sich ausländische Diplome von Berufsausbildungen mit fehlendem Praxisbezug in der Schweiz grundsätzlich nicht anerkennen.

4.4.3 Nachholbildung für Erwachsene

Aufgrund der beschriebenen Problematik für Anerkennungsverfahren ausländischer Zertifikate müssen sich qF laut Jörg et al. (2016) oft in der schweizerischen Regelstruktur der beruflichen Grundbildung (EFZ, EBA) erneut qualifizieren (S.24). Dies bestätigen auch Ergebnisse des nationalen Projekts der SBFJ (2014) *Berufsabschluss und Berufsbildung für Erwachsene* (S. 4-5). Für qF kann dies eine definitive Herabstufung und Entwertung ihres beruflichen Könnens bedeuten.

Die BBV bietet Erwachsenen im Rahmen der *Nachholbildung* (Art. 30-32 BBV) drei Wege, um eine schweizerische berufliche Grundbildung zu erlangen: Die verkürzte Grundbildung, die direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren sowie die Validierung von Berufsleistungen (frz. Validation des acquis) (VdA).

Die rechtlichen Grundlagen zur Nachholbildung sind im BBG verankert und haben zum Ziel, die Durchlässigkeit von Bildungsleistungen (Art. 9 BBG) zu fördern, indem nicht formale Bildungsleistungen bzw. individuelle Bedürfnisse berücksichtigt werden (Art. 17-18 BBG), wobei die Zuständigkeit bei der Umsetzung der Nachholbildung beim Wohnkanton der Antragstellenden liegt (Art. 4-24 BBG). Der Zweck der Nachholbildung liegt darin, Erwachsenen ohne Ausbildung, aber mit Nachweis praktischer Kompetenzen in Form von Berufserfahrung,

flexible Qualifikationsmassnahmen in der Schweizer Regelstruktur zu ermöglichen (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, 2014). Gemäss Art. 4 BBV hat jeder Kanton für ein Beratungsangebot bezüglich Verwertung und Möglichkeiten vorhandener beruflicher Kompetenzen zu sorgen. Das SBFI hat den Kantonen empfohlen, sogenannte Eingangsportale zu entwickeln, in welchen Informationen zum Berufsabschluss für Erwachsene erteilt werden sollen, und einen Leitfaden entwickelt für die kantonale Umsetzung (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, 2014).

Die Schweizerische Berufsbildungs-Konferenz (SBBK), eine Fachkonferenz der kantonalen Erziehungsdirektion (EDK), die sich aus den kantonalen Ämtern für Berufsbildung der Schweiz zusammensetzt, ist zuständig für die Verwaltung und Koordination der schweizerischen Berufsbildung bzw. auch für die Förderung und Entwicklung einer einheitlichen Handhabung zur Nachholbildung. Für die VdA hat das SBBK für die Region Deutschschweiz eine Koordinationsgruppe ernannt, die der kantonalen Kooperation und Massnahmenentwicklung dient, sowie Richtlinien für die kantonale Umsetzung erstellt (SBBK, ohne Datum). Diese empfehlen Kantonen die Übernahme verschiedener Aufgaben (z.B. Austausch mit Wirtschaftsakteuren und Berufsverbänden) und beinhalten organisatorische und fachliche Anforderungen (z.B. für die erwähnten Eingangsportale bzgl. Beratung, Finanzierung und interkantonaler Zusammenarbeit) (ebd.).

Für vorliegende Arbeit wird die Möglichkeit zur verkürzten Grundbildung nicht weiter berücksichtigt. Dem Ziel, Qualifizierungsmassnahmen beruflicher Kompetenzen zu analysieren, entspricht der erneute Erwerb einer Grundausbildung nach Ansicht der Autorin nicht. Interessant für qF gemäss vorliegender Definition sind die direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren sowie die VdA. Beide Massnahmen ermöglichen einen Berufsabschluss ohne betriebliches Lehrverhältnis durch die Anrechnung erworbener Bildungsleistungen. Sowohl das direkte Qualifikationsverfahren als auch die VdA erfordern eine nachweisbare Berufserfahrung von mindestens fünf Jahren, wobei ein Teil davon im entsprechenden Berufsfeld geleistet worden sein muss (Art. 30-32 BBV). Diese Nachweise müssen in einem vollständig dokumentierten Dossier vorliegen, welches von Expert_innen der kantonalen Berufsbildung (Berufsbildende oder Branchenzuständige der kantonalen Lehraufsicht) geprüft wird. Fehlende Nachweise notwendiger Qualifikationen für die Anerkennung von Berufsbildungsleistungen müssen in sogenannten praktischen Kompetenzabklärungen und entsprechenden Ausgleichsmassnahmen (Vorgehen analog wie bei Anerkennung ausländischer Bildungsleistungen) nachträglich erbracht werden (Art. 68 BBG). Diese Abklärungen finden im ersten Arbeitsmarkt statt und werden wiederum von Expert_innen der kantonalen Berufsbildung geprüft (Art. 68 Abs. 1, BBG).

Problemanalyse Nachholbildung

Fehlendes Wissen bei der Bevölkerung und *wirtschaftliche Einbussen für Betriebe* spielen bei der mangelnden Etablierung eine wichtige Rolle; die Situation macht den Bedarf an entsprechenden Beratungsangeboten ersichtlich. Gemäss Spadarotto (2015) wissen sowohl Betroffene als auch Unternehmen wenig über mögliche Massnahmen der Nachholbildung (S.10).

Die *wirtschaftliche Orientierung auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt hemmt* eine flächendeckende Etablierung bildungspolitischer Integrationsmassnahmen (Ingrid Rollier, 2016) und fördert die Umsetzung der Nachholbildung v.a. für Berufe, die vom *Fachkräftemangel* betroffen sind. Laut Aratnam (2012) sind das v.a. Berufe in der Pflege, Gastronomie, Informatik, Forschung für Biologie, Physik und Mathematik sowie im Bauingenieurwesen (S.255 f.). Ersichtlich wird dieser starke Wirtschaftseinfluss beim VdA, welches bisher nur für wenige Berufe anwendbar ist, die alle mehr oder weniger vom aktuellen Fachkräftemangel betroffen sind¹⁹. Problematisch sind die fehlenden Entwicklungen, weil aus Sicht der Wirtschaft mit Ausnahme der Berufe, die vom Fachkräftemangel betroffen sind, wenig Interesse an der Förderung von Berufsabschlüssen für Erwachsene besteht und dadurch bei der Etablierung das Stagnationsrisiko der Massnahmen als hoch einzuschätzen ist.

Auf der Internetseite der Koordinationsgruppe zur VdA sind bisher keine Ergebnisse zur kantonalen Entwicklung von Triage-Stellen für individuelle Potenzial- und Kompetenzabklärung publiziert, was die *mangelnde kantonale Priorisierung* begründet, die z.B. in der Integrationsplanung des Kantons Zürich (2017) ersichtlich wird (S.13). Die Zugänge zu Eingangsportalen bzw. Informationen über ihre Entwicklungen und Tätigkeit variieren kantonal stark. Die Portale sind teilweise noch nicht operativ (also noch in Entwicklung) und werden für den aktuellen Bedarf insgesamt als nicht ausreichend etabliert eingeschätzt (Ingrid Rollier, 2016).

Arbeitgebende beurteilen sprachliche Defizite als grösstes Hindernis für die Durchführung von Massnahmen der Nachholbildung. Das gründet auch darin, dass subventionierte Deutschkurse selten über das Sprachniveau B1 hinausgehen und viele Arbeitsstellen für höher Qualifizierte oder im Dienstleistungssektor mindestens Niveau B2 bis zu C2 voraussetzen (Jörg et al., 2016, S.18-19). Auch zeigen sich begrenzte Möglichkeiten bzgl. Dokumentation der Berufspraxis: Die Dokumentation beruflicher Werdegänge anhand amtlich beglaubigter Übersetzungen verursacht hohe Kosten, wobei sich eine weitere grundlegende Problematik zeigt: Arbeitszeugnisse sind als Kulturgut der europäischen Arbeitskultur zu verstehen

¹⁹ Folgende Berufe sind aktuell validierbar: Assistent_in Gesundheit und Soziales EBA, Detailhandelsfachmann_-frau EFZ, Fachmann_-frau Betreuung, EFZ, Fachmann_-frau Gesundheit, EFZ, Informatiker_in EFZ, Kaufmann_-frau EFZ, Koch / Köchin EFZ, Logistiker_in EFZ, Maurer_in EFZ, Mediamatiker_in EFZ, Medizinische_r Praxisassistent_in EFZ, Produktionsmechaniker_in EFZ, Restaurationsfachmann_-frau EFZ (berufsberatung.ch, 2017).

(Spadarotto, 2015, S.45). QF haben oft keine und können sie aufgrund fehlender Etablierung in anderen Ländern auch nicht nachträglich beschaffen. Somit wird ein Grossteil beruflicher Kompetenzen von qF aufgrund struktureller Hochschwelligkeit im Verfahren grundsätzlich nicht mitberücksichtigt.

4.4.4 Empfehlungen für die Integrationspolitik

Vorliegendes Unterkapitel gibt eine Übersicht über bestehende Handlungsempfehlungen für die Problematik, die sich aus verschiedenen Studien für qF ableiten lassen. Aufgrund bestehender Untersuchungen zur Berufsintegration von Flüchtlingen, welche seit Entwicklung der KIP stärker im öffentlichen Fokus steht, wird auf einzelne Empfehlungen eingegangen, die eine erfolgreiche berufliche Integration von qF fördern könnten. Die vorliegende Zusammenfassung dient in einem späteren Abschnitt dazu, die Verantwortungsbereiche für die Soziale Arbeit in einem späteren Kapitel konkret aufzuzeigen (siehe Kapitel 6.1).

Abgestützt auf die Ergebnisse aus den Studien des Verbands Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden (VSAA) und des Verbands der kantonalen Migrationsbehörden (VKM) über das Ziel einer verbesserten Arbeitsintegration von Flüchtlingen sowie von Jörg et al. zur Potenzialabklärung von Flüchtlingen können für qF folgende Empfehlungen abgeleitet werden:

Strategische Ebene - Politische Institutionen

- Mehr Transparenz und Information über verschiedene Möglichkeiten und Zuständigkeiten zur Anerkennung von ausländischen beruflichen Qualifikationen (Bildungs-, Berufsbildungsleistungen und Berufserfahrung)
- Kooperationsvereinbarungen kantonsübergreifender interinstitutioneller Zusammenarbeit (IIZ) mit staatlichen Vorgaben und in der Regelstruktur integrierten Massnahmen zwecks Effizienz und Qualitätssicherung und weniger Wettbewerb zwischen unterschiedlichen Akteuren/Institutionen im Flüchtlings- und Asylbereich
- Früher ansetzende und länger anhaltende subventionierte Sprachkurse, mindestens bis zu einem Sprachniveau B2, empfohlen C1

Operative Ebene - Wirtschaft und Bildungspolitik

- Berufsnah, flächendeckende, in den Regelstrukturen integrierte Ausgleichsmassnahmen
- Kontaktnetz der Anerkennungsstellen im Arbeitsmarkt für einfachere Zugänge von Kompetenzabklärungsmöglichkeiten

Operative Ebene - Prozessorientierung

- Standardisierte Instrumente zur Potenzialabklärung, orientiert am Unterrichtsinhalt von Regelstrukturen (z.B. Berufsspezifische Fächer der Berufsschule wie z.B. Materialkunde bei EFZ und EBA)

- Einheitliche Fallführung im Rahmen eines koordinativen Case Managements²⁰ mit institutionalisierter Gewährleistung des Datenschutzes
- Mehr Ressourcen für umfassendere und längere Begleitungen für Potenzialabklärungen und alternativen Berufsintegrationsmöglichkeiten in einem Case Management

(VSAA & VKM, 2015, S. 12-23; Jörg et al., 2016, S.55-59).

4.5 Synthese und Berufsrelevanz

4.5.1 Synthese II: Bezug zur Fragestellung

Vorliegende Synthese gibt Antworten auf die aus der Hauptfragestellung abgeleitete *Unterfrage II: Inwiefern erschweren makropolitische Faktoren qualifizierten Flüchtlingen ihre erfolgreiche berufliche Integration?*

Der Einblick in die makropolitischen Einwanderungs- und Bildungsstrukturen zeigt verschiedene Ungleichbehandlungen und Hürden für qF auf, welche ihre erfolgreiche berufliche Integration verhindern oder gefährden. Der Problemkomplex besteht aus (migrations- und bildungs-)politischen sowie wirtschaftlichen Schwierigkeiten. Untenstehende Abbildung 6 zeigt die Risiken für qF in ihrer beruflichen Integration:

Ebene (Ungleichbehandlung)	Probleme und Schwierigkeiten einer erfolgreichen beruflichen Integration	Soziales Problem Risiken für Zielgruppe
migrationspolitische (Duale Zulassungspolitik)	Neue Zuwanderung (Sandwich-Stratifikation und Siding Effekte) ungleiche bildungspolitische Anerkennungsverfahren	Diskriminierung Ungenügende Integration Fehlende Ermächtigung Entwertung (fehlende Anerkennung)
	KIP-Massnahmen fördern niedrig qualifizierte Flüchtlinge, Weisungen für in der Regelstruktur verankerte Massnahmen für die Zielgruppe qF bestehen noch nicht (verschiedene Pilotprojekte laufen) Mit diesem Status Quo geht eine ungenügende Sprachvermittlung für qF einher, welche die fehlenden Chancen zu Anstellungen mit höheren (bzw. entsprechenden) Qualifikationsanforderungen begründet	Diskriminierung Ungenügende Integration Fehlende Ermächtigung

²⁰ Die Autorin verweist an dieser Stelle auf das Flussdiagramm im Anhang (siehe Anhang G), das sie während ihrer eigenen beruflichen Tätigkeit als Case Managerin für qualifizierte Migrantinnen beim HEKS ausgearbeitet hat.

Ebene (Ungleichbehandlung)	Probleme und Schwierigkeiten einer erfolgreichen beruflichen Integration	Soziales Problem Risiken für Zielgruppe
bildungspolitische (Anerkennungsverfahren im Verhältnis zum Bologna-System und EU-Richtlinien)	<u>reglementierte Berufe:</u> höhere Anforderungen für Sprachkenntnisse strengere Bedingungen zur Ausbildungsstruktur bei Zulassungsprüfungen reglementierter Berufe Komplexität und Hochschwelligkeit (formale Anforderungen, Kosten) der Anerkennungsverfahren niedrige Erfolgchancen bzw. keine (direkte) Anerkennungsmöglichkeit von Medizinalberufen <u>nicht reglementierte Berufe:</u> Fehlende Einschätzbarkeit von Niveaubestätigungen für Arbeitgebende unklare Arbeitsverhältnisse mit Machtmissbrauchspotenzial seitens Arbeitgebender Fehlende Möglichkeiten bei Bildungs- und Berufsbildungsleistungen, zu denen keine Schweizer Vergleichsmöglichkeiten bestehen	<u>Diskriminierung</u> Ungenügende Integration Fehlende Ermächtigung Entwertung (fehlende Anerkennung)
(Angebot Validierungsmassnahmen)	<u>praktische Kompetenzen (Nachholbildung):</u> Fehlende flächendeckende Etablierung durch fehlende Weisungen und Aktivierung der Wirtschaft Sprachliche Defizite Hochschwelligkeit für Dokumentationsanforderungen	<u>Diskriminierung</u> Ungenügende Integration Fehlende Ermächtigung

Abbildung 6: Risiken für qualifizierte Flüchtlinge (eigene Darstellung)

Die Synthese zeigt auf, inwiefern die migrations- die bildungspolitische Diskriminierung von qF im Arbeitsmarkt durch verschiedene ungleiche Anforderungen und rechtlich begründete Einschränkungen sowie fehlende Regelungen bestärkt wird. Nebst offensichtlicher Diskriminierung durch migrations- und bildungspolitische Rechtsstrukturen fördert die wirtschaftliche Kraft des Fachkräftemangels bildungspolitisch mit der Entwicklung einzelner Validierungsmöglichkeiten für bestimmte Berufe weitere Ungleichbehandlung. Diese Diskriminierung betrifft nicht explizit qF, sondern alle Erwachsenen ohne formalen Bildungsabschluss, deren beruflichen Qualitäten nicht der wirtschaftlichen Nachfrage entsprechen.

Da die meisten qF die hochschwelligsten Dokumentationsanforderungen bezüglich bestehender Kompetenzen formal nicht erfüllen können, werden sie aber auch in der Nachholbildung zusätzlich diskriminiert.

Die Förderung niedrig Qualifizierter in ihrer erfolgreichen beruflichen Integration gegenüber qF kann als weitere Ungleichbehandlung in diesem Zusammenhang gesehen werden. Ein Beispiel liefert die eingeschränkte sprachliche Integration vom Alphabetisierungskurs bis zum Niveau B1: diese reichen für eine erfolgreiche berufliche Integration für niedrig Qualifizierte (z.B. als Küchen-, Reinigungshilfe etc.), nicht aber für qF (analog z.B. als Küchen- oder Hotelier-Leitung).

4.5.2 Zur Berufsrelevanz der Sozialen Arbeit

Die Analyse macht vier soziale Probleme sichtbar, die aus berufsethischer Sicht Handlungsbedarf für die Soziale Arbeit implizieren: ungenügende Integration, fehlende Ermächtigung, Entwertung und Diskriminierung.

Zur Vernachlässigung: Der Vergleich vorliegender Synthese II mit Synthese I zeigt, dass die sozialen Probleme *ungenügende Integration* und *fehlende Ermächtigung* beiden Zielgruppen zugrunde liegen. Bei qF sind die fehlende Integration, Teilhabe und Ermächtigung in migrations- und bildungspolitisch diskriminierenden Strukturen begründet, weshalb der Fokus in vorliegender Synthese zur Berufsrelevanz auf diese gerichtet wird.

Zum Menschenbild

Im Fokus stehen im folgenden Unterkapitel die sozialen Probleme Entwertung durch fehlende Anerkennung und Diskriminierung, wobei sich diese Werte aus der berufsethischen Definition zum Menschenbild aus Sicht der Sozialen Arbeit ableiten lassen:

„Voraussetzungen für das erfüllte Menschsein sind die gegenseitig respektierende Anerkennung des oder der Anderen, die ausgleichend gerechte Kooperation der Menschen untereinander und gerechte Sozialstrukturen“

(Beck, Diethelm, Kerssies, Grand & Schmocker, 2010, S. 6).

Der Artikel zur Integrationsförderung (Art. 53 AuG) plädiert u.a. auf Chancengleichheit und Förderung von Berufsintegrationsprozessen ausländischer Arbeitnehmenden mithilfe gerechter Sozialstrukturen. Wie in vorliegender Auseinandersetzung ersichtlich wurde, stehen diesen Forderungen bisher strukturelle Probleme und rechtliche Ungleichbehandlungen gegen-

über, die ein erfülltes Menschsein nach dem Verständnis des Berufskodex der Sozialen Arbeit verunmöglichen.

Laut Axel Honneth (2003) liegt einer Diskriminierung auch immer Exklusion durch fehlende Anerkennung zugrunde, was eine positive Persönlichkeitsentwicklung und Identitätsgefühle in einer Gesellschaft erschwert (S.112). Das Menschenbildverständnis von Honneth bedingt einen ständigen Austausch von Anerkennung durch interaktionelles Handeln. Konkret schreibt Honneth (2003) dazu, dass Existenzsicherung und Stabilisierung einer menschlichen Identität und Gesellschaft nur über reziproke Anerkennung bestehen kann, da Menschen nur im stetigen Austausch Werte- und Handlungsverständnis des Gegenübers sowie des Gesellschaftssystems zum praktischen Selbstverständnis generieren und entwickeln können (S.148).

Dieser Umstand impliziert, dass mit jedem Anerkennungsaustausch die persönliche Autonomie und soziale Zugehörigkeit wachsen. Honneths Aussagen über die Macht der Anerkennung machen umgekehrt für vorliegende Problematik sichtbar, inwiefern Nichtrespektierung von Bildungs- und Berufsbildungsleistungen eine diskriminierende Dequalifizierung von qF und deren gehemmte Entwicklung von Autonomie, Zugehörigkeitsgefühlen und gesellschaftlicher Integration begründen, wobei ebendieser Austausch von *respektierender Anerkennung* für das Menschenbildverständnis der Sozialen Arbeit grundlegend ist.

Zur berufsethischen Verpflichtung

Für die vorliegenden Risiken fehlender Anerkennung und Diskriminierung definiert der Berufskodex der Sozialen Arbeit folgende berufsethische Verpflichtungen:

„Verpflichtung zur Zurückweisung von Diskriminierung: *Diskriminierung, sei es aufgrund von Fähigkeiten, Alter, Nationalität, (. . .), kann und darf nicht geduldet werden.*

Verpflichtung zur Aufdeckung von ungerechten Praktiken: *Auf Anordnungen, Massnahmen und Praktiken, die (. . .) unterdrückend, ungerecht oder schädlich sind, ist öffentlich hinzuweisen; entsprechende Aufträge im beruflichen Kontext sind im Hinblick auf soziale Gerechtigkeit zurückzuweisen.*

Verpflichtung zur Anerkennung von Verschiedenheiten: *Unter Beachtung von sozialer Gerechtigkeit, Gleichheit und Gleichwertigkeit aller Menschen sind ethnische und kulturelle Unterschiede zu achten und die Verschiedenheit (. . .) zu berücksichtigen (. . .)“*

(Beck, Diethelm, Kerssies, Grand & Schmocker, 2010, S. 9-10).

Für Professionelle der Sozialen Arbeit legt die berufsethische und -theoretische Auseinandersetzung mit der Diskriminierungs- und Entwertungsproblematik professionell begründbaren Handlungsbedarf offen, der (analog zu Synthese I) in unterschiedliche Handlungsebenen anzusiedeln ist. Die professionelle Positionierung im nächsten Kapitel konkretisiert den abstrakt aufgezeigten Handlungsbedarf, der aus Synthese I sowie aus vorliegender Synthese II eruiert werden konnte anhand unterschiedlicher professionsrelevanter Bezugstheorien.

5 Professionelle Positionierung der Sozialen Arbeit

Die vorangehende Auseinandersetzung mit den ersten zwei Unterfragen hat eine Fülle von Schwierigkeiten und Risiken aufgezeigt, denen qF im Familiennachzug unterliegen können bzw. welche ihre erfolgreiche berufliche Integration hemmen oder verunmöglichen. Die Synthesen (I und II) ermöglichten berufsethische Bezüge für eine professionelle Positionierung zur Problematik. Diese wird in folgendem Kapitel mithilfe der öffentlichen Stellungnahme des Berufsverbands AvenirSocial zur rassistischen Diskriminierung sowie weiterem professionsrelevantem (handlungs-)theoretischem Wissen erweitert und in einer abschliessenden Positionierung für die Soziale Arbeit konkret zusammengefasst.

5.1 Handlungstheoretische Bezüge

5.1.1 Rassistische Diskriminierung

AvenirSocial (2016) hat einen Leitfadens zur rassistischen Diskriminierung für die Praxis der Sozialen Arbeit veröffentlicht und überträgt ihr im Rahmen der KIP-Massnahmen besondere Verantwortung für den Förderbereich zum verbesserten Diskriminierungsschutz (S. 2); so ist es gemäss AvenirSocial (2016) eine grundlegende Aufgabe der Sozialen Arbeit, Verantwortung für Aufgaben gesellschaftlicher/institutioneller Wahrnehmung und Sensibilisierung zu übernehmen und gerechte Massnahmen- und Zugangsentwicklung für Betroffene in einem diskriminierenden Wirkungsbereich zu fördern. In diesem Sinne empfiehlt AvenirSocial der schweizerischen Sozialen Arbeit eine bewusste Positionierung in Form von professioneller Präsenz im Diskurs über gesellschaftliche Diskriminierung. Um diese einnehmen zu können, muss sich Soziale Arbeit differenziert mit verschiedenen Formen²¹ und Wirkungen von Diskriminierung auseinandersetzen und sich Fachwissen für objektivierbare Phänomene und Indikatoren aneignen, um subjektives Empfinden vernachlässigen zu können (S. 3-4).

²¹ Es werden vier Formen von Diskriminierung (D.) (mit je einem *Beispiel* zur vorliegenden Fragestellung) unterschieden, welche in vorliegender Problematik alle bestehen: Interpersonelle D. von Personen(gruppen) durch Ausgrenzungen und Angriffe im Alltag (z.B. *Geisterrolle, das „nicht Wahrnehmen“ von Flüchtlingen im Familiennachzug*), institutionelle D. bei organisatorischen Regelabläufen und strukturelle D. durch benachteiligende politische Regelungen und gesellschaftliche Werte (z.B. *rechtliche Einschränkungen und unterschiedliche Abläufe für Anerkennungsverfahren, eingeschränkte Chancen im Arbeitsmarkt aufgrund Norm-abweichender Lebensläufe*) Mehrfachdiskriminierung bei Ausgrenzung aufgrund mehrerer Merkmale (z.B. *Benachteiligung qF (I) mit familiären Verpflichtungen (II)*).

Eine sensible Wahrnehmung auf mögliche Diskriminierung fordert Sensibilität sowohl gegenüber expliziten Fakten (z.B. nachweisliche Benachteiligung aufgrund der Herkunft) sowie impliziten Signalen (z.B. durch Äusserungen über familiäre Rollen) (ebd.). Nachdem Professionelle der Sozialen Arbeit in Beratungen mit sensiblen Nachfragen zu potenziellen Ungleichbehandlungen eine Diskriminierung erkannt und die qF über die Situation informiert haben, sind Professionelle der Sozialen Arbeit laut AvenirSocial (2016) verantwortlich für nötige Triagen zu passenden Massnahmen und zuständigen Stellen (S. 5-8), namentlich kantonale Integrationsbüros oder Integrationsdelegierte (z.B. Schlüsselpersonen) und auf Bundesebene zur EKR oder der Fachstelle für Rassismusbekämpfung (FRB) (S. 9). Letztere hat auf ihrer Internetseite ein elektronisches Adressbuch von Anlauf- und Beratungsstellen für diskriminierende Situationen publiziert (Fachstelle für Rassismusbekämpfung, ohne Datum).

Die Sensibilisierung der Profession durch einen bewussteren Umgang mit diskriminierenden Strukturen bzw. mehr professionelles Engagement für dieses soziale Problem geht einher mit weiteren handlungstheoretischen Ansätzen für die Soziale Arbeit, welche in den folgenden zwei Unterkapiteln erläutert werden.

5.1.2 Die Ermächtigung zu einem *Guten Leben*

Der Capability-Approach (zu Deutsch: Befähigungsansatz) wurde ursprünglich vom indischen Wirtschaftswissenschaftler Amartya Sen entwickelt mit dem Ziel, anhand seiner Theorie den Nutzen individueller Befähigung für die Steigerung von volkswirtschaftlicher Leistung und gesellschaftlichem Wohlstand aufzuzeigen (David A. Clark, 2005). Martha C. Nussbaum, eine amerikanische Rechts- und Ethikwissenschaftlerin, griff diese Wirtschaftstheorie auf und deutete sie für die Sozialpolitik in einen tugendethischen Ansatz um: im Menschenbildverständnis von Nussbaum (2011) benötigt der Mensch eine Vielfalt von Fähigkeiten, um ein *Gutes Leben* führen zu können. Dieses steht im Mittelpunkt von Nussbaums Analyse und bedingt folglich unbedingtes (d.h. unabhängig von der jeweiligen Situation) korrektes ethisches Handeln der Politik, das allen Menschen ein *Gutes Leben* ermöglichen soll (S. 28).

Mittels dieser theoretischen Umdeutung wird die Abstraktheit des Begriffs der *Sozialen Gerechtigkeit* greifbarer. Nussbaum (2011) nennt z.B. Grundfähigkeiten, zu welchen die Zugänge für alle Menschen einer Gesellschaft gleichermassen offen stehen müssen. Die Grundfähigkeiten basieren auf dynamischen Persönlichkeitsvariablen (Gesundheit, Bildung), welche von politischen Machthabenden anerkannt und gefördert werden müssen, damit sie nicht verkümmern (S.21). Die Befähigung, eigene Grundfähigkeiten zu erkennen und zu verwenden, geht einher mit dem Prinzip der Ermächtigung (*Empowerment*), welche eine der zentra-

len Aufgaben der Sozialen Arbeit, auch in vorliegender Problematik, darstellt. Die zentrale Frage, die Nussbaum (2011) zur *Befähigung zu einem Guten Leben* stellt, lautet sinngemäss: Was ist der einzelne Mensch mit seiner aktuellen Ausstattung in der Lage zu tun, welche Handlungsmöglichkeiten stehen ihm offen? (S.247). Sie zielt damit auf eine Ermächtigung im Sinne von System-, Handlungs- und Selbstkenntnis, wozu auf ebendiese genannten Grundfähigkeiten zurückgegriffen wird. Dazu nennt Nussbaum (2011) u.a. die praktische Vernunft (*Practical Reason*), welche Distanz zum Selbst und persönlichen Umfeld mit seinen Werten fördert sowie die Kenntnis über das heimische System und seine Möglichkeiten bedingt, um selbstkritische und konstruktive Auseinandersetzungen mit aktuellen Lebenskonzeptionen zu ermöglichen (S. 32). Besonders für Flüchtlinge im Familiennachzug wird die Fähigkeit der praktischen Vernunft aufgrund exklusiver Familienorientierung und/oder schwieriger Zugänge nicht immer erlangt und muss daher von der Gesellschaft gefördert werden, wobei die Soziale Arbeit sich aufgrund ihrer Berufsethik für diese Aufgabe verpflichtet.

Als weitere Grundfähigkeit definiert Nussbaum (2011) die Zugehörigkeit (*Affiliation*) im Sinne sozialer Einbindung durch Anerkennung und Gleichberechtigung, die für alle Individuen einer Gesellschaft gewährleistet sein muss, um ein Minimum an *Gutem Leben* erreichen zu können (S.32). Mit ihrer Theorie fordert sie anti-diskriminierende Gesellschaftsstrukturen und bewusste Sensibilisierung für soziale Gerechtigkeit, indem sie die sozialpolitische Widersprüchlichkeit beklagt: eine Politik, die bestimmte Fähigkeiten der Bürger fordert und deren Erwerb bzw. Verwertung verhindert, ist inkohärent. Forderung impliziert entsprechende Förderung, sodass Individuen einer Gesellschaft unter gewährleistetem Schutz und zur Verfügung gestellter Unterstützung (Information, geöffnete Zugänge etc.) ihre Fähigkeiten erwerben bzw. verwerten und weiterentwickeln können (S.32-40).

Nussbaums Aussagen decken sich mit der Berufserfahrung sowie den in vorliegender Arbeit generierten Erkenntnissen der Autorin bezüglich der schweizerischen Diskriminierungs- und Rechts-Dilemmata in der Berufsintegration von Flüchtlingen; sie...

- ... sollen gesellschaftlich arbeiten vs. dürfen rechtlich nicht entscheiden, als was;
- ... sollen integriert werden vs. werden aber nicht in ihrem beruflichen Schaffen anerkannt.

Menschen in engen Familienstrukturen ordnet Nussbaum (2000) explizite Risiken zu, sozialpolitisch zu wenig wahrgenommen zu werden. Aufgrund der starken familiären Werte und Rollen können jegliche Selbstzweckhaftigkeit und Entwicklungsmöglichkeiten ausserhalb der

Familie abgewertet und erstickt werden, wobei die makropolitische Bewertung der *Familie als private Institution ohne öffentliches Interventionsrecht* diese Risiken verstärkt (S. 33). Diese Deutungen stärken die Vermutung der Autorin zur *Geisterrolle* von Flüchtlingen, die im Familiennachzug in die Schweiz gekommen sind, und untermauern vorliegende Risikoanalyse zu dieser Personengruppe.

5.2 Positionierung

Wie die Synthesen I und II zum Berufsbezug bzw. das vorangehende Unterkapitel klar ersichtlich machten, bezieht sich die professionelle Positionierung der Sozialen Arbeit in vorliegender Fragestellung auf berufstheoretisches und -ethisches Wissen. Die beiden folgenden Teilkapitel zum handlungstheoretischen Wissen geben diesen Erkenntnissen eine konkrete Struktur.

5.2.1 Das politische Mandat der Sozialen Arbeit

Silvia Staub-Bernasconi (2007) beschreibt im Zusammenhang der gesellschaftlichen Positionierung der Sozialen Arbeit zentrale Prinzipien, von denen die Profession geleitet sein muss. Sie ist sowohl die Kontrollinstanz durch Aufträge von Staat, Sozialwesen und Institutionen als auch die anwaltschaftliche Vertretung für die Interessen ihrer Klientel (Doppelmandat)

Das dritte Mandat, (auch *Tripelmandat*) leitet Bernasconi als Konsequenz dieser Dualstruktur ab und überträgt der Sozialen Arbeit damit eine politische Verantwortung, durch...

- ... *wissenschaftstheoretische* Erklärungen (mithilfe von Bezugswissenschaften, z.B. Soziologie, Psychologie etc.) sowie
- ... *berufsethische* Bewertung (Berufskodex, Menschenrechte) (S.200-202).

Mit dem politischen Tripelmandat wird die Soziale Arbeit dazu aufgefordert, sich öffentlich in Diskursen und politischen Auseinandersetzungen zu engagieren und Verantwortung für die Lösung sozialer Probleme bewusst wahrzunehmen. Insofern wirkt Soziale Arbeit sowohl auf strategischer Ebene als auch operativ: nebst Stärkung von Strategie und Massnahmenentwicklung können und müssen auch operative Aufgaben der Sozialen Arbeit wahrgenommen werden, z.B. konstruktive berufliche Netzwerke aufbauen, um interinstitutionelle oder nationale Projektarbeiten mitzugestalten oder die Übersicht zu erlangen über regionale Beratungsangebote zur klientelgerechten Triage.

Für die professionelle Positionierung zur beruflichen Integration von qF braucht es folglich ein differenziertes Rollenbewusstsein professioneller Sozialarbeitenden über ihre verschiedenen Verantwortungen in einer komplexen Problemstruktur, die unterschiedliches professionelles Handeln strukturieren lässt, was das nächste Teilkapitel verdeutlicht.

5.2.2 Handlungstheoretische Ebenen der Berufsethik

Bezogen auf die in diesem Kapitel vorgestellten berufs- und handlungstheoretischen Ansätze und den berufsethischen Bezug der Sozialen Arbeit, können differenziert analysierbare Zuständigkeiten und Handlungsbedarfe für die Soziale Arbeit abgeleitet und den drei handlungstheoretischen Ebenen (Mikro-, Meso-, Makroebene) zugeordnet werden, welche die Berufsethik der Sozialen Arbeit strukturieren (siehe Abbildung 7). Folgendes Unterkapitel ermittelt anhand der berufsethischen Handlungsebenen der Sozialen Arbeit und Wertebezügen, die in den Synthesen I und II generiert wurden, schliesslich eine professionelle Positionierung zur *Unterfrage III: Wie kann eine berufstheoretische und -ethische Positionierung der Sozialen Arbeit aufgrund der eruierten Problemanalyse aussehen?*

Berufsethische Handlungsebenen der Sozialen Arbeit (SA)	Wertebezug SA <i>Handlungstheorie SA (Synthesen-Bezug)</i>	Professionelle Positionierung aus Unterfrage III: Soziale Arbeit muss...
Mikroebene: SA ermächtigt und befähigt Menschen zur Wahrnehmung ihrer Rechte und zur Ausbildung und Ausbildung ihrer Handlungskompetenzen	Menschenwürde: Grundsatz der Integration Grundsatz der Ermächtigung <i>Der Befähigungsansatz nach Nussbaum</i> (Synthese I)	...bei Risikogruppen für Dequalifizierung deren gesellschaftliche Teilhabe, Anerkennung und persönliche Autonomie (grösstmögliche Unabhängigkeit) für ein gelingendes Gutes Leben fördern.
Mesoebene: SA vermittelt zwischen Individuum und Gesellschaft und setzt sich für die Lösung sozialer Probleme ein	Soziale Gerechtigkeit und Menschenrechte <i>Das politische Mandat der Sozialen Arbeit nach Staub-Bernasconi</i>	...im Sinne der Anerkennung von Verschiedenheiten diskriminierende Handlungen zurückweisen sowie im Sinne des politischen Mandats gesellschaftliche und politische Verantwortung übernehmen für die Aufdeckung ungerechter (diskriminierender) Praktiken bzw. Etablierung gerechter Praktiken und Chancengleichheit.
Makroebene: SA wirkt auf Sozialstrukturen und soziale Systeme so, dass Individuen ihre Handlungschancen innerhalb ihrer Sozialstrukturen nutzen können	(Synthese II)	(Synthese II)

Abbildung 7: Handlungstheorie und Positionierung der Sozialen Arbeit (eigene Darstellung auf Basis von Beat Schmocker, ohne Datum, S.8)

6 Schlussfolgerungen

Im Verlauf der vorangehenden Kapitel konnten wichtige Erkenntnisse zur Beantwortung der Unterfragen I-III generiert werden. Die detaillierte Auseinandersetzung mit dem Risiko- und Diskriminierungspotenzial der Zielgruppe und die daraus abgeleiteten Synthesen I und II generierten eine handlungstheoretisch und berufsethisch gestützte, professionelle Positionierung der Sozialen Arbeit zur ersten Teilbeantwortung der Hauptfragestellung.

Die Schlussfolgerungen im vorliegenden, letzten Kapitel beinhalten konkrete Handlungsableitungen für die Soziale Arbeit aus bestehenden Empfehlungen und dem obigen Argumentarium zur professionellen Positionierung.

Zuletzt folgt ein Fazit zur Beantwortung der Fragestellung mithilfe der generierten Ergebnisse sowie ein Ausblick, in welchem offene Fragen und künftige Entwicklungen aus Sicht der Autorin offen gelegt werden.

6.1 Praxisbezug und Handlungsempfehlungen

Gründend auf den Erkenntnissen und Empfehlungen²², welche aus der aktuellen Forschung, Fach- und Professionsliteratur eruiert werden konnten, lassen sich für den Praxisbezug der Sozialen Arbeit konkrete Handlungsempfehlungen auf operativer und strategischer Management-Ebene ableiten²³ (siehe Abbildung 8).

Die Analyse macht ersichtlich, inwiefern die Auseinandersetzung mit der Problematik mithilfe des aufbereiteten Fachwissens und Bezugstheorien sowie aufgrund von erläuterten Wertewissen der Sozialen Arbeit konkrete Handlungsempfehlungen für den Praxisbezug generieren kann, womit die letzte Unterfrage (IV) der vorliegenden Literaturliteratur beantwortet wird: *Welche konkreten Handlungsempfehlungen ergeben sich aus der Analyse für die Soziale Arbeit auf Mikro-, Meso- und Makroebene?*

²² generiert aus den Studienbezügen (Jörg et al., 2016; VKM & VSAA, 2015; EKR, 2012) und dem Leitbild für die SA gegen die rassistische Diskriminierung bzw. die Verantwortung für die Förderung eines erweiterten Diskriminierungsschutzes im Rahmen der KIP (AvenirSocial, 2016).

²³ operativ: ausführend, kurzfristig und konkret zur aktiven Steuerung (richtet sich an: alle SA in operativer Tätigkeit in den Arbeitsbereichen berufliche, soziale Integration, Migration o.ä.) und strategisch: langfristig und politisch, zur organisatorischen Planung (richtet sich an: Professionelle der SA allgemein und besonders die auf strategischer (planerischer, politischer) Ebene tätig sind, z.B. im Berufsverband, SKOS, im Parlament etc.).

Empfehlungen <i>(Tätigkeitsfeld und Management-Ebene)</i>	Professionelle Positionierung (aus Abbildung 7) <i>Theoriebezüge</i>	Praxisbezug und konkretes Handlungswissen <i>Soziale Arbeit muss oder soll, darf oder kann...</i>
<p>Umfassende Begleitungen zur Potenzialabklärung mit einheitlicher Fallführung</p> <p>Förderung standardisierter Potenzialabklärung</p> <p><i>(Beratungsprozess: operativ auf Mikro- und Mesoebene)</i></p>	<p>Soziale Arbeit muss bei Risikogruppen ihre Teilhabe an der Gesellschaft, Anerkennung und Autonomie (grösstmögliche Unabhängigkeit) für ein gelingendes Gutes Leben fördern.</p> <p><i>(Theorie der Anerkennung nach Honneth (2003), Befähigungsansatz nach Nussbaum (2000))</i></p>	<p>...<i>Individuelle Unterstützung fördern</i>, indem sie...</p> <p>...niederschwellige und elterngerechte Zugänge zu Information und Austausch über die Möglichkeiten ihrer <i>erfolgreichen</i> beruflichen Integration ermöglicht, auch für einfachere sprachliche Integration (z.B. in Form soziokultureller Treffpunkte und aufsuchender beratender Sozialarbeit sowie begleitender Sozialpädagogik in geeigneten Institutionen wie Tagesstrukturen, Sportvereine).</p> <p>...das Case-Management IIZ übernimmt zur koordinierten Begleitung bzgl. Potenzialabklärung in Zusammenarbeit mit bildungspolitischen Institutionen wie Universitäten, SBFI, kantonale Berufsbildung (z.B. durch Professionelle im Sozialdienst oder Berufsintegrationsprogrammen) oder in sozialpädagogischen Begleitungen (z.B. UMA-Betreuungs- oder Frauenhaus).</p>
<p>Verbesserte Kooperation und Organisation einer strukturierteren IIZ</p> <p><i>Netzwerk: operativ auf Mikro-, Mesoebene, politisch strategisch auf Makroebene)</i></p>		<p>...<i>Sensibilisierung und Vernetzung stärken</i> anhand von...</p> <p>... sozialarbeiterischer (politische und wirtschaftliche) bzw. soziokultureller (gesellschaftliche) Förderung der öffentlichen Problemwahrnehmung zu Dequalifikations- und Exklusionsrisiken von qF im Familiennachzug und dem Risiko einer beruflichen Dequalifizierung von qF (z.B. durch Publikationen, Beiträge an Runden Tischen, Diversity Management- Projekte etc.).</p> <p>... Vernetzung und Handlungsaufforderungen in Kooperation mit Koordinationsgruppen (z.B. VdA) und sozialen Unternehmen (z.B. für Entwicklung geregelter Kompetenzabklärungen).</p> <p>... Förderung Netzwerkaufbau für Ausgleichsmassnahmen in bildungspolitischen und wirtschaftlichen Institutionen durch Zusammenarbeit mit der Wirtschaft.</p> <p>Einsatzplatzstrukturen und -kontakte sowie Regelungen für Kompetenzabklärungen durch strukturierte Zusammenarbeit öffentlicher Stellen (RAV, Migrationsamt, Eingangsportale, etc.).</p>
<p>Erweiterung des Diskriminierungsschutzes und Verbesserung von Chancengleichheit</p> <p>Integration von standardisierten Potenzialabklärungen in den Regelstrukturen</p> <p>staatliche Vorgaben (Weisungen, Regelungen, Richtlinien) zur IIZ</p> <p>mehr Ressourcen für sprachliche Integration</p> <p><i>(Politik: strategisch auf Mikro-, Meso und Makroebene)</i></p>	<p>Soziale Arbeit muss im Sinne der Anerkennung von Verschiedenheiten diskriminierende Handlungen zurückweisen sowie im Sinne des politischen Mandats gesellschaftliche und politische Verantwortung übernehmen für die Aufdeckung ungerechter (diskriminierender) Praktiken bzw. Etablierung gerechter Praktiken und Chancengleichheit.</p> <p><i>(politisches Mandat nach Bernasconi (2007), AvenirSocial (2016))</i></p>	<p>...<i>Politische Verantwortung übernehmen</i> mittels...</p> <p>... Aktivierung sozialpolitischer Bewegungen, z.B. anhand parlamentarischer Vorstösse (z.B. Postulat, Motion) durch politische Akteur_innen der Sozialen Arbeit oder mithilfe einer politischen Initiative gegen die integrations- und bildungspolitische Diskriminierung von qualifizierten Flüchtlingen.</p> <p>... Aktivierung politischer Teilhabe, z.B. durch Etablierung und Stärkung von niederschweligen, soziokulturellen Treffpunkten, um politisches / systemisches Verständnis herzustellen und zu stärken. Ggf. kann der Staat bzw. das Volk in einer politischen Initiative dazu aufgefordert werden, über das Stimm- und Wahlrecht von aufenthalts- und niederlassungsberechtigten Ausländer_innen abzustimmen.</p> <p>... Partizipation in bildungs- und integrationspolitischen Strategie-, Koordinations- und Planungsgruppen zur Etablierung von Massnahmen in Regelstrukturen bzw. entsprechenden Weisungen für Kantone bzgl. standardisierter Potenzialabklärungen, sprachlicher Integration sowie Kompetenzabklärungen, Ausgleichsmassnahmen und Validierungsmöglichkeiten zur beruflichen Integration.</p>

Abbildung 8: Handlungsempfehlungen für die Soziale Arbeit (eigene Darstellung)

6.2 Fazit

6.2.1 Fachliche Konklusion

Dieses Unterkapitel fasst die fachlichen Folgerungen für die Soziale Arbeit, welche die differenzierte Auseinandersetzung mit den Unterfragen I-IV generiert hat, zusammen und bildet die abschliessende Beantwortung zur Hauptfragestellung *„Inwiefern impliziert vorliegende Dequalifizierungs-Problematik eine professionelle Positionierung und Handlungsbedarf für die Soziale Arbeit, qualifizierte Flüchtlinge im Familiennachzug in ihrer erfolgreichen beruflichen Integration zu unterstützen?“*

Die professionelle Positionierung der Sozialen Arbeit lässt sich aufgrund verschiedener bezugstheoretischer Menschenbilder (Berufskodex, Honneth, Nussbaum) und den damit verbundenen berufsethischen Grundsätzen und Verpflichtungen für die Soziale Arbeit herleiten. Die Auseinandersetzung mit gesellschaftlicher Anerkennung legte die Relevanz von *gesellschaftlichem Respekt durch Austausch von Anerkennung* (Menschenbild Honneth) für das Individuum dar. Flüchtlinge im Familiennachzug sollen, wie die *berufsethische Analyse* aufzeigte, dazu ermächtigt werden, persönliche Unabhängigkeit bzw. einen Selbstzweck sowie Zugänge zur gesellschaftlichen (sozialen und beruflichen) Integration und Partizipation zu erlangen. Die *berufstheoretische Auseinandersetzung mit dem Befähigungsansatz* (Menschenbild Nussbaum), Menschen zu einem *Guten Leben* zu ermächtigen, begründet diesen Handlungsbedarf und fordert damit die Soziale Arbeit implizit dazu auf, die praktische Vernunft im Sinne von System- und Selbstkenntnis sowie die Zugehörigkeit im Sinne von sozialer Einbindung durch Anerkennung und Gleichberechtigung im Sinne der Menschenrechte und des Schweizer Sozialstaats zu fördern.

Auf operativer Ebene implizieren die generierten Erkenntnisse Entwicklungspotenzial für alle Richtungen der Sozialen Arbeit für eine Professionalisierung von ermächtigendem und aktivierendem (auch im erweiterten Sinne von *die Gesellschaft sensibilisierendem und vernetzendem*) professionellen Handeln. Niederschwellige sozialarbeiterische (Sa) Beratungstätigkeit sowie sozialpädagogische (Sp) Begleitung könnten die Federführung übernehmen für die umfassende Begleitung von qF zu ihrer erfolgreichen beruflichen Integration. Die soziokulturelle Animation (SkA) könnte die Zielgruppe durch niederschwellige Informations- und Austauschplattformen und -projekte erreichen und aktivieren sowie eine gesellschaftliche Sensibilisierung zur Dequalifizierungs-Problematik ermöglichen. Diese *operativen Handlungsempfehlungen* könnten die Chancen einer erfolgreichen beruflichen Integration von qF durch Case-Management (Sa, Sp) bzw. niederschwellige Austauschmöglichkeiten und Aktivierungsplattformen (SkA) fördern.

Professionalisierung des politischen Mandats

Bezüglich der Diskriminierung weitet sich der Handlungsbedarf für die Soziale Arbeit nebst der operativen auf die *strategische Ebene* der Sozialen Arbeit aus und nimmt ihr *politisches Mandat* in die Pflicht, Gesellschaft und Politik für die herrschende Ungleichheit zu sensibilisieren und soziale Gerechtigkeit einzufordern. Nebst operativen Interventionen bezüglich qF besteht viel Potenzial, um das Professionsverständnis der Sozialen Arbeit für dieses Vorhaben auf die Verantwortung für strategische (politische) Prozesse auszuweiten. Die professionelle Verpflichtung leitet sich auch aus berufsethischen Grundsätzen und dem entwickelten Leitfaden gegen rassistische Diskriminierung des Berufsverbands ab.

Die Systemkenntnis und -beeinflussung wird explizit als Aufgabe genannt, der sich die Soziale Arbeit annehmen muss. Die politische Verantwortung, die von der Sozialen Arbeit wahrgenommen wird, stellt daher die Quintessenz für vorliegende Fragestellung dar. Diese Erkenntnis passt zur Spezialausgabe des SozialAktuell-Magazins vom Juni 2010 zum Jubiläum von AvenirSocial: nach fünf Jahren politischer Sozialer Arbeit zog die Institution vor sieben Jahren Bilanz und bemängelte fehlendes politisches Handlungswissen, das sich vom menschenrechtlichen Professionsverständnis ableitet und eine notwendige Handlungskompetenz darstellt für die Soziale Arbeit, welche zur Zeit in der Berufspraxis und -ausbildung zu wenig gestärkt wird (AvenirSocial, 2017).

Für das politische Vorankommen der Sozialen Arbeit braucht es verstärkte Einsätze und Aktivierung von Freiwilligen, was der Berufsverband in diesem Zusammenhang bestätigt (ebd.). Strategische Entwicklungen eines gesellschaftlichen Systems wie der Schweiz sind grundsätzlich langsame Prozesse. Für alle genannten Tätigkeiten der verschiedenen Bereiche der Sozialen Arbeit wäre aufgrund dieser politischen Trägheit der Einsatz von Freiwilligenarbeit eine wichtige Ressource, z.B. durch den Einsatz von Mentor_innen oder Studentandems.

6.2.2 Ausblick

Bezüglich des Risikopotenzials für qF im Familiennachzug konnte die vorliegende Arbeit sowohl aufzeigen, welche besonderen Risiken (nebst beruflicher Entwertung) vorliegen können wie auch, dass aktuell durch die KIP familienfreundliche Integrationsmassnahmen als Programmziel gefördert werden und vereinzelt Potenzialabklärungen von qF stattfinden, wobei für beide Zielgruppen (sowohl Flüchtlinge *im Familiennachzug* als auch Flüchtlinge *mit beruflichen Qualifikationen*) durch mangelnde strukturierende Vorgaben wenig Angebote bestehen. Die Recherche zur brain waste-Problematik qF im schweizerischen Arbeitsmarkt ergab u.a., dass die partnerschaftliche Orientierung eine Dequalifizierung bestärken kann, indem der Verlust der persönlichen beruflichen Karriere bzw. der beruflichen Identität durch den Familienwert kompensiert wird.

Inwieweit diese Risiken zusammenhängen mit der über Jahrzehnte hinweg speziellen Einwanderungs- bzw. fehlenden Integrationspolitik der Schweiz, durch welche Migrant_innen im Familiennachzug viele Jahre die beschriebene *Geisterrolle* einnahmen, wäre nach Ansicht der Autorin ein interessantes Thema für eine vertiefte Forschungsstudie für die Zielgruppe, welche relevante Erkenntnisse generieren könnte für künftige sinnvolle integrationspolitische Massnahmen.

Die beschriebenen Entwertungs- und Diskriminierungsrisiken werden, wie die makropolitische Analyse aufgezeigt hat, für qF im Familiennachzug durch diskriminierende Schweizer bildungs- und integrationspolitische Strukturen verstärkt. Die Dequalifizierung von qF im Familiennachzug stellt sich als Mehrfachproblematik dar, deren Komplexität vorliegende Arbeit schliesslich nicht gesamtheitlich aufzuzeigen vermag. Sie liefert aber eine interessante Ausgangslage für künftige Forschungen und politische Auseinandersetzungen zur Problematik bzw. einen Anstoss für die Soziale Arbeit, sich dieser anzunehmen.

Offene Fragen

Eine Schwierigkeit für das politische Mandat der Sozialen Arbeit im Einsatz für ausgleichende Gerechtigkeit zeigt sich nach Ansicht der Autorin in der tief verankerten Wirtschafts- und Europa-Orientierung der Schweiz, welche die besondere Systemträgheit für die geforderte Entwicklung begründet: die Verträge mit der EU und die wirtschaftliche Leistungsorientierung machen das System träge für Gesetzesänderungen im Sinne eines erweiterten Diskriminierungsschutzes (der eine integrations- und bildungspolitische Gleichstellung für Drittstaatenangehörige gewährleisten soll) oder integrationspolitische Massnahmen (z.B. durch kantonal standardisierte Potenzialabklärungen). Politik und Gesellschaft müssen daher über den Mehrwert der Migration von qF informiert werden, welche mit diesen strategischen Forderungen generiert werden kann. Die politischen Forderungen müssten aufzeigen können, dass sie auch wirtschaftlich sinnvoll sind und aus vorhandenem *brain waste* die Entwicklung von *brain gain* ermöglichen (z.B. durch eine soziokulturelle Foto- und Geschichtenaktionen, Vernetzungstreffen etc.). In der Auseinandersetzung mit Massnahmen gegen die Diskriminierung von qF wird diesbezüglich die positive Wirkung von Diversity Management für die Problematik aufgezeigt. Dieses findet sich nicht unbedingt in heimischen KMUs, weil weniger internationale Kontakte bestehen als in multinationalen Unternehmen und somit auch weniger wirtschaftliches Interesse. Zur Förderung von Diversity Management sieht die Autorin z.B. die Kompetenzabklärungen im Validierungsverfahren als Chance: qF könnten diese in interessierten Unternehmen absolvieren, wobei die Kantone die Massnahmen durch KIP-Gelder finanziell unterstützen könnten.

Staatliche Unterstützung fordern auch die erläuterten EKR-Empfehlungen für einen verbesserten und erweiterten Diskriminierungsschutz (siehe Kapitel 4.3.2). Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit könnten nach Ansicht der Autorin als Basis dienen, eine entsprechende Forderungsformulierung für einen ausgeweiteten Diskriminierungsschutz zu entwickeln. Nach Ansicht der Autorin würden die Bevorzugungstendenzen zu europäischen Arbeitnehmenden aufgrund der politisch starken Verträge durch den erweiterten Diskriminierungsschutz nicht verschwinden, aber er könnte die gesellschaftliche Sensibilisierung stärken und der Verschärfung der Ungleichbehandlung aufgrund der europaorientierten Gesetzgebung entgegenwirken. Diesbezüglich sei auf die eruierten offenen Fragen in der Forschung zu möglichen *Siding Effekten* (Verdrängungsdynamiken im Arbeitsmarkt) infolge der Neuen Zuwanderung hingewiesen. Für diese Risiken wäre nach Ansicht der Autorin eine differenzierte Untersuchung angebracht. Ebenso bräuchte es eine eingehende, differenzierte Auseinandersetzung mit der Risikogruppe im Sinn einer Analyse von mikrospezifischen Hemmnissen und Chancen (z.B. welche Nationalitäten, welche Altersgruppen sind weniger problematisch und welche mehr, geschlechter-, kulturspezifische Unterschiede etc.²⁴).

Forschungsstudien und daraus entwickelte Pilotprojekte, deren Evaluation teilweise noch ausstehend ist (z.B. *Nachholbildung für alle 2013-2018*, *Case Management Integration im Kanton Aargau 2014-2017* u.a.), zeigen auf, dass die brain waste-Problematik mittlerweile von der strategischen Ebene wahrgenommen wird und die Verbesserung der beruflichen Integration von Flüchtlingen ein wachsendes politisches Thema ist. In der Umsetzung besteht noch Entwicklungspotenzial beim Handlungswissen verschiedener Behörden für die Berufsintegration von Flüchtlingen. Dies fiel der Autorin nebst ihrer persönlichen Entwicklung von Fachkompetenz zur Thematik auch vermehrt in praktischen Recherchetätigkeiten auf: telefonische Nachfragen zu rechtlichen Fragen beim SEM, kantonalen Migrations- oder Lehraufsichtsämtern sowie dem SBFI waren oft nicht ergiebig aufgrund von fachlichen Unsicherheiten, fehlender Prozesstransparenz und/oder Uneinigkeit bzgl. behördlicher Zuständigkeiten, und die Suche nach Forschungsliteratur zum Familiennachzug gestaltete sich herausfordernd, weil es keine Studien gibt zur Berufsintegration dieser Personengruppe. Hier liegt Forschungspotenzial, das wichtige Erkenntnisse für die Entwicklung von künftigen integrationspolitischen Massnahmen liefern könnte.

²⁴ Färber et al. (2008) beobachten in ihren Untersuchungen, dass ein grosser Teil der Migrant_innen, der als Familiennachzug nach Europa migriert, im Alterssegment zwischen fünfzig und sechzig Jahren anzusiedeln ist. Das hohe Alter gilt alleine schon als Risikofaktor auf dem Arbeitsmarkt und erschwert eine berufliche Integration zusätzlich (S.110). Interessante Hinweise zur Diskriminierung im Arbeitsmarkt aufgrund der Herkunft zeigen Aratnams (2012) quantitative Studien über mögliche Diskriminierungen hochqualifizierter Migrant_innen (z.B. ein erhöhtes Risiko für portugiesische Arbeitnehmende) (S. 132-134).

Potenzial und Entwicklungschancen

Die Erkenntnisse zeigen viel Potenzial für weiterführende Entwicklungen von zielgruppenorientierten Massnahmen, welche qF im Familiennachzug stärker berücksichtigen könnten. Als positive Entwicklung der KIP schätzt die Autorin den wachsenden Einsatz von Integrationsdelegierten und Schlüsselpersonen ein. Diese verbessern die Erreichbarkeit von schwer zugänglichen Flüchtlingen, was zukünftig für qF im Familiennachzug eine Verbesserung darstellen könnte und sowohl aufzeigt als auch bedingt, dass die Soziale Arbeit der Förderung von Freiwilligenarbeit für solche Einsätze besondere Beachtung schenkt, solange keine politisch strukturierten Massnahmen- und Zuständigkeitsregelungen für die Zielgruppe vorliegen.

Die Autorin weist abschliessend in Bezug auf die KIP darauf hin, dass durch die aktiven integrationspolitischen Entwicklungen (KIP I und II bis 2021) nur schwer eine abschliessende Analyse zu bestehenden Bedarfslücken bzgl. in Regelstrukturen verankerten Massnahmen und Angeboten abgegeben werden kann. Eine Chance für qF sowie für die Professionalisierung der Sozialen Arbeit stellt nach Ansicht der Autorin die Planungsphase KIP II ab 2018 dar, bei welcher flächendeckend strukturierte Massnahmen und Koordination einer interkantonalen Integrationspolitik im Fokus stehen. Dieser Prozess könnte interessante Entwicklungen generieren für die Zielgruppe (z.B. standardisierte Potenzialabklärungen), wobei die Soziale Arbeit aufgrund ihres Professionsverständnisses bei diesen strategischen Entwicklungen mitwirken müsste.

Allgemein lässt sich für das politische Mandat der Sozialen Arbeit ableiten, dass dieses sowohl *direkt* durch politisches Handeln strategischer Institutionen stärker wahrgenommen werden muss als auch *indirekt* durch die Förderung von professionspolitischem Wissen und Handeln mithilfe einer verstärkten berufsethischen und -theoretischen Auseinandersetzung in der Berufsbildung der Sozialen Arbeit.

In Anbetracht der Tatsache, dass die gleichen Forderungen vor sieben Jahren von Seiten des Berufsverbands gekommen sind, wäre es nach Ansicht der Autorin spannend zu erfahren, wie eine aktuelle Stellungnahme des Berufsverbands zur politischen Betätigung der Sozialen Arbeit lauten würde. Aufgrund der zeitlichen Einschränkungen war es nicht möglich, diese zu erschliessen. Der im letzten Jahr von AvenirSocial veröffentlichte Leitfaden gegen rassistische Diskriminierung bietet nach Ansicht der Autorin ebenfalls noch viel Entwicklungspotenzial für die spannende Auseinandersetzung mit dem politischen Mandat der Sozialen Arbeit.

7 Literaturverzeichnis

- Amnesty International. (2015). *Neuer Amnesty-Bericht*. Gefunden unter <https://www.amnesty.de/2015/6/15/bericht-zur-lage-der-fluechtlinge-weltweit>
- Aratnam, Ganga Jey (2012). *Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund. Studie zu möglichen Diskriminierungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt*. Basel: edition gesowip
- Avenirsocial (2016). *Rassistische Diskriminierung und Diskriminierungsschutz konkret. Ein Leitfaden für die Praxis der Sozialen Arbeit*. Gefunden unter http://www.avenirsocial.ch/de/cm_data/LeitfadenFRBdeutsch.pdf
- Bachmann, Susanne (2013): Unqualifiziert, beruflich chancenlos. Das Bild von MigrantInnen in der Schweizer Integrationsförderung. In Mithra Akhbari & Theodora Leite (Hrsg.), *Wi(e)der die Integrationsmaschinerie. Dokumentation Tagung zur Migrationspolitik* (S. 24-28). Bern: cfd. Gefunden unter http://www.cfd.ch.org/admin/data/files/editorial_asset/file/173/cfd_tagung-zur-migrationspolitik_jan13_dokumentation.pdf?lm=1481636414
- Beck, Susanne; Diethelm, Anita, Kerssies, Marijke; Grand, Oliver & Schmocker, Beat (2010). *Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. Ein Argumentarium für die Praxis*. Bern: AvenirSocial
- Berthoud, Carole (2012). *Dequalifiziert. Das ungenutzte Wissen von Migrantinnen und Migranten in der Schweiz*. Gefunden unter <https://www.redcross.ch/de/shop/transkulturelle-kompetenz-archiv/dequalifiziert-das-ungenutzte-wissen-von-migrantinnen-und>
- Berufsberatung.ch (2017). *Validierungsmassnahmen in den Kantonen*. Gefunden unter <https://berufsberatung.ch/dyn/show/26870>
- Bolli, Thomas & Renold, Ursula (2016). *Berufsbildung. Das Erfolgsrezept der Schweiz. Die Volkswirtschaft. Plattform für Wirtschaftspolitik*. Gefunden unter <http://dievolkswirtschaft.ch/de/2016/11/renold-12-2016/>

- Breitschmid, Cornelia (2014). *Kreisschreiben 03/2014. Case Management Integration für Flüchtlinge*. Gefunden unter https://www.ag.ch/media/kanton_aargau/dgs/dokumente_4/gesellschaft_1/soziales_1/ser-vice_fuer_gemeinden___behoerden_1/kreisschreiben_1/03_2014_Case_Management_Integration_fuer_Fluechtlinge.pdf
- Bundesamt für Gesundheit [BAG]. (2016). *Indirekte Anerkennung Weiterbildungstitel*. Gefunden unter <https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/themen/berufe-im-gesundheitswesen/anerkennungen-gesundheitsberufe/weiterbildungstitel-der-medizinalberufe-aus-staaten-der-eu-efta/indirekte-erkennung-weiterbildungstitel.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2017a). *Statistischer Bericht zur Integration der Bevölkerung mit Migrationshintergrund*. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration.assetdetail.2546310.html>
- Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer vom 16. Dezember 2005 (SR 142.20)
- Bundesgesetz über die Berufsbildung vom 13. Dezember 2002 (SR 412.10)
- Bundesgesetz über die Förderung der Hochschulen und die Koordination im schweizerischen Hochschulbereich vom 30. September 2011 (SR 414.20)
- Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) (SR 220)
- Bundesrat [BR]. (2010). *Bericht des Bundesrates vom 5.3.2010 zur Weiterentwicklung der Integrationspolitik des Bundes*. Gefunden unter <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/berichte/ber-br-integrpolitik-d.pdf>
- Bundesrat [BR]. (2015). *Begleitmassnahmen Artikel 121a BV. Verstärkung der Integrationsmassnahmen für Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene*. Gefunden unter https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/aktuell/gesetzgebung/teilrev_aug_integratio_n/ber-br-flue-lehre-d.pdf

Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (SR 101)

Clark, David A. (2005). *The Capability Approach. Its Development, Critiques and Recent Advances*. Gefunden unter <https://www.economics.ox.ac.uk/Global-Poverty-Research-Group/the-capability-approach-its-development-critiques-and-recent-advances>

Eidgenössische Kommission gegen Rassismus [EKR]. (2012). *Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund. Empfehlungen der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus. Kurzfassung der Studie zu möglichen Diskriminierungsrisiken auf dem Schweizer Arbeitsmarkt*. Gefunden unter <http://www.ekr.admin.ch/dokumentation/d107/1090.html>

Emch-Fassnacht, Lena (2016). *Die Bedeutung des interkulturellen Dolmetschens in den Institutionen der interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ): Aktuelle Praxis und Handlungsempfehlungen anhand von 13 Fallbeispielen*. Gefunden unter <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/foerderung/iiz/iiz-ikd-studie-d.pdf>

Fachhochschule Nordwestschweiz [FHNW]. (2017). *Bologna-Reform*. Gefunden unter <http://www.fhnw.ch/technik/master/studieren-von-a-z/bologna-reform>

Fachstelle für Rassismusbekämpfung [FRB]. (ohne Datum). *Anlauf- und Beratungsstellen*. Gefunden unter <https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/frb/recht-und-beratung/anlauf--und-beratungsstellen.html>

Goethe-Institut (ohne Datum). *Gemeinsamer europäischer Referenzrahmen für Sprachen. Lernen, lehren, beurteilen*. Gefunden unter <https://www.goethe.de/z/50/commeuro/101.htm>

Golder, M. Stefan (1998). *Migration und Arbeitsmarkt. Eine empirische Analyse der Performance von Ausländern in der Schweiz*. Frankfurt am Main: Peter Lang GmbH

Guggisberg, Jürg; Egger, Theres; Stocker Désirée & Jäggi, Jolanda (2014). *Evaluation betreffend Integration und Integrationsangebote für Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen*. Basel: Büro Bass

Honneth, Axel (2003). *Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte*. Baden-Baden: Nomos

- Jörg, Reto; Fritschi, Tobias; Frischknecht, Sanna; Megert, Martina; Zimmermann, Barbara et al. (2016). *Schlussbericht. Potenzialabklärung bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen*. Gefunden unter <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/berichte/va-flue/ber-potenzial-va-flue-d.pdf>
- Kantonale Fachstelle für Integrationsfragen des Kantons Zürich (2013). *Kantonales Integrationsprogramm. Teil II. Strategie und Massnahmen*. Gefunden unter http://www.zh.ch/dam/Portal/internet/news/mm/2013/156_integration/Integrationsprogramm_Teil_2.pdf.spooler.download.1372325794338.pdf/Integrationsprogramm_Teil_2.pdf
- Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten vom 04. November 1950 (SR 0.101)
- Martha Nussbaum (2000). *Women and Human Development. The Capabilities Approach*. New York: Cambridge University Press
- Martha Nussbaum (2011). *Creating Capabilities. The Human Development Approach*. Cambridge: Harvard University Press
- Müller-Jentsch, Daniel (2008). *Die Neue Zuwanderung. Die Schweiz zwischen Brain-Gain und Überfremdungsangst*. Zürich: NZZ Libro
- Nohl, Arnd-Michael; Schittenhelm, Karin; Schmidtke, Oliver & Weiss, Anja (Hrsg.). (2010). *Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwandererinnen auf dem Arbeitsmarkt*. Wiesbaden: VS
- Pärli, Kurt (2005). Der Persönlichkeitsschutz im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis. *Zeitschrift für Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung*, (4), S.225-235
- Rollier, Ingrid (2016). *Fokus Qualifizierung von Erwachsenen. Validierung von Bildungsleistungen. Panorama. Fachinformationen für Berufsbildung, Berufsberatung und Arbeitsmarkt*. Gefunden unter http://www.panorama.ch/dyn/3150.aspx?id_article=1616#
- Schweizerische Berufsbildungs-Konferenz [SBBK]. (ohne Datum). *Projekte. Koordinationsgruppe VdA D-CH*. Gefunden unter <http://www.sbbk.ch/dyn/19975.php>

Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe [SKOS]. (2016). *Berufliche Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen. Factsheet März 2016*. Gefunden unter https://www.skos.ch/fileadmin/user_upload/public/pdf/grundlagen_und_positionen/grundlagen_und_studien/2016_Factsheet_FL-VA-d.pdf

Schweizerisches Rotes Kreuz [SRK]. (2017). *Schlagzeilen. News zu Anerkennung und Registrierung von Ausbildungsabschlüssen*. Gefunden unter <https://www.redcross.ch/de/srk-dienstleistungen/anerkennung-auslaendischer-ausbildungsabschluesse/news-zu-anerkennung-und>

Schweizerisches Zivilgesetzbuch vom 10. Dezember 1907 (SR 210)

Spadarotto, Claudio (2015). *Pilotprojekt „Potenziale nutzen. Nachholbildung“*. Zwischenbericht. Gefunden unter <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/ausschreibungen/2013-potenziale/zwischenber-2015-d.pdf>

Spadarotto, Claudio; Bieberschulte, Maria, Walker, Katharina; Morlok, Michael & Oswald, Andrea (2014). *Erwerbsbeteiligung von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt*. Gefunden unter <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/berichte/va-flue/studie-erwerbsbet-va-flue-d.pdf>

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI]. (2014). *Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene. Bestehende Angebote und Empfehlungen für die Weiterentwicklung*. Gefunden unter <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/themen/berufsbildung/berufsabschluss-und-berufswechsel-fuer-erwachsene/berufsabschluss-fuer-erwachsene--vier-wege-einziel.html>

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI]. (ohne Datum). *Anerkennung ausländischer Diplome*. Gefunden unter <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/themen/diploma.html>

Staatssekretariat für Migration [SEM]. (2016a). *Kantonale Integrationsprogramme 2014-2017. Zwischenbericht*. Gefunden unter <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/berichte/kip/2016/zwber-kip-2016-d.pdf>

- Staatssekretariat für Migration [SEM]. (2016b). *Zwischenbericht. Kantonale Integrationsprogramme auf Kurs*. Gefunden unter <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/aktuell/news/2016/2016-10-27.html>
- Staatssekretariat für Migration [SEM]. (2017). *EU/EFTA-Bürgerinnen und -Bürger: Leben und Arbeiten in der Schweiz*. Gefunden unter https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/fza_schweiz-eu-efta/eu-efta_buerger_schweiz.html
- Staub-Bernasconi, Silvia (2007). *Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft. Systemtheoretische Grundlagen und professionelle Praxis. Ein Lehrbuch*. Bern: Haupt
- Steiner, Pascale (2007). *Eidgenössische Migrationskommission [EKM]. 37 Jahre EKA*. gefunden unter <https://www.ekm.admin.ch/ekm/de/home/ueber-uns/hist.html>
- Straub, Jürgen & Renn, Joachim (2002). *Transitorische Identität. Der Prozesscharakter des modernen Selbst*. Frankfurt: Campus
- Swissuniversities (2016). *Swissuniversities. Organisation*. Gefunden unter <https://www.swissuniversities.ch/de/organisation/>
- Swissuniversities (2017). *SwissENIC. Anerkennung ausländischer Hochschulabschlüsse in der Schweiz*. Gefunden unter https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Lehre/ENIC/Flyer_d.pdf
- UN Refugee Agency [UNHCR] (2014). *Arbeitsmarktintegration. Die Sicht der Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen in der Schweiz*. Gefunden unter http://www.unhcr.org/dach/wp-content/uploads/sites/27/2017/04/UNHCR-Integrationsstudie_CH_web.pdf
- UN-Rassendiskriminierungskonvention [RDK]. (ohne Datum). *Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung. Die Entstehung der UN-Rassendiskriminierungskonvention*. Gefunden unter <https://www.rassendiskriminierungskonvention.de/die-entstehung-der-un-rassendiskriminierungskonvention-3169/>

Vereinigung der Kantonalen Migrationsbehörden & Verband schweizerischer Arbeitsmarktbehörden [VKM & VSAA]. (2015). *Arbeitsmarktintegration von vorläufig Aufgenommenen und anerkannten Flüchtlingen*. Gefunden unter <http://www.vsaa.ch/dokumente/startseite/news/arbeitsmarktintegration-von-vorlaufig-aufgenommenen-und-anerkannten-fluechtligen.pdf>

Verordnung über die Berufsbildung vom 19. November 2003 (SR 412.101)

Verordnung über die Integration von Ausländerinnen und Ausländern vom 24. Oktober 2007 (SR 142.05)

Verordnung über die Integration von Ausländerinnen und Ausländern vom 24. Oktober 2007 (SR 142.201)

Wichmann, Nicole; Hermann, Michael; D'Amato, Gianni, Efionayi-Maeder, Denise; Fibbi, Rosita; Menet, Joanna & Didier Ruedin (2011). *Gestaltungsspielräume im Föderalismus: Die Migrationspolitik in den Kantonen*. Bern-Wabern: BLL

Wicker, Hans-Rudolf; Fibbi, Rosita & Haug, Werner (2004). (Hrsg). *Migration und die Schweiz. Ergebnisse des Nationalen Forschungsprogramms Migration und interkulturelle Beziehungen*. Zürich: Seismo

8 Anhang

Anhang A: Integrationsvereinbarung KIP Kanton Aargau



**Departement
Volkswirtschaft und Inneres
Migrationsamt**

INTEGRATIONSVEREINBARUNG

zwischen

X. Y., geb. 27.05.1989
Bahnhofstrasse, 5610 Wohlen
Zemis Nr.
(nachfolgend: der / die Unterzeichnende)

und

Amt für Migration und Integration
Sektion Integration und Beratung
(nachfolgend: MIKA)

Die vorliegende Integrationsvereinbarung soll dazu beitragen, die Integration auf individueller Ebene zu fördern und orientiert sich dabei an den Prinzipien der Ausländergesetzgebung des Bundes, sowie der kantonalen Gesetzgebung gemäss Einführungsgesetz zum Ausländerrecht (EGAR).

I. Allgemeines

Ausgangslage

Mit dem / der Unterzeichnenden hat das MIKA am 25.01.2011 ein Informationsgespräch geführt, in welchem ihm / ihr Angebote zur Integrationsförderung unterbreitet wurden. Gestützt auf die rechtlichen Grundlagen schliesst das MIKA mit dem / der Unterzeichnenden eine Integrationsvereinbarung ab. Die Massnahme ist unter Ziffer II dieser Vereinbarung näher beschrieben.

Rechtsgrundlagen

Nach Art. 54 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Ausländerinnen und Ausländer (AuG) vom 18. Dezember 2005 kann die Erteilung einer Aufenthalts- oder Kurzaufenthaltsbewilligung mit der Bedingung verbunden werden, dass ein Sprach- oder Integrationskurs besucht wird. Dies gilt auch für die Bewilligungserteilung im Rahmen des Familiennachzugs.

Die vereinbarten Massnahmen können gemäss Art. 5 Abs. 1 der Verordnung über die Integration von Ausländerinnen und Ausländern (VIntA) in einer Integrationsvereinbarung festgehalten werden. Die Integrationsvereinbarung hält nach Prüfung des Einzelfalls die Ziele, die vereinbarten Massnahmen sowie die möglichen Folgen im Falle einer Nichterfüllung fest (Art. 5 Abs. 2 VIntA). Gemäss Art. 5 Abs. 3 VIntA ist das Ziel der Integrationsvereinbarung insbesondere die Förderung des Erwerbs der am Wohnort gesprochenen Landessprache sowie von Kenntnissen über:

2

- a) die gesellschaftlichen Verhältnisse und Lebensbedingungen in der Schweiz;
- b) das schweizerische Rechtssystem;
- c) die grundlegenden Normen und Regeln, deren Befolgung eine unerlässliche Voraussetzung für ein geordnetes Zusammenleben ist.

§ 30 des revidierten kantonalen Einführungsgesetzes zum Ausländerrecht (EGAR) vom 25. November 2008 präzisiert die Vereinbarung von Integrationsmassnahmen wie folgt:

- Abs. 1** Ausländerinnen und Ausländer sind verpflichtet, sich die für Arbeit und Bildung sowie für Kontakte mit Gesellschaft und Behörden notwendigen Deutschkenntnisse anzueignen und sich mit den gesellschaftlichen Verhältnissen und Lebensbedingungen in der Schweiz vertraut zu machen.
- Abs. 2** Bei der Ausübung des Ermessens durch die Behörden wird der Integrationsgrad der Ausländerinnen und Ausländer berücksichtigt. Erteilung und Verlängerung einer Aufenthaltsbewilligung können im Rahmen des übergeordneten Rechts mit der Bedingung verknüpft werden, dass ein Sprach- und/oder Integrationskurs erfolgreich absolviert wird. Dies gilt auch für Bewilligungen im Rahmen des Familiennachzugs.
- Abs. 3** Die Einzelheiten des Kursbesuchs werden in einer Integrationsvereinbarung geregelt. Die Teilnehmenden tragen die Kurskosten entsprechend ihrer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit.

II. Verpflichtung der / des Unterzeichnenden

Massnahmen zum Spracherwerb

- Alphabetisierung
- Basiskurs und/oder Aufbaukurs
- Integrationskurs
- Integrationsklasse
- andere

Anbieter:

.....

 ZZ Aarau

Rahmenbedingungen:
 Niveauziel nach erweitertem Referenzrahmen GER
 Überprüfungsfrist:

Kursbesuch Feb. – Mai. 2011

 12.10.2011

Andere Massnahmen

- Abklärung ask
- Abklärung CMBB
- andere

Rahmenfrist:

.....

Bemerkungen:

III. Kosten der Massnahmen

- Selbstfinanzierung
 Prüfung einer Kostenbeteiligung des MKA nach geltenden SKOS Richtlinien¹ sofern dem MKA die notwendigen Unterlagen bis 10. Februar 2011 vorliegen
 Finanzierung gemäss Zusatzvereinbarung(en)

IV. Nachweis des Kursbesuchs und des Zertifikats

Der /die Unterzeichnende sendet die untenstehenden Unterlagen **unaufgefordert** an das

Amt für Migration und Integration
 Sektion Integration und Beratung
 Bleichemattstrasse 7, Postfach
 5001 Aarau

- Bestätigungskopie der Kursanmeldung(en)
 Kopie der Kursbesuchsbestätigung(en)
 andere Unterlagen:

Die Unterlagen sind sofort nach deren Erhalt einzureichen, müssen dem MIKA jedoch spätestens zum Zeitpunkt der Überprüfungsfrist vorliegen.

Falls die unter Ziffer II. festgehaltenen Massnahmen nicht im vorgesehenen Zeitraum besucht werden können nimmt der / die Unterzeichnende sofort telefonisch mit der Sektion Integration und Beratung des MIKA Kontakt auf. Dies gilt insbesondere auch für den rechtzeitigen Antritt von fortlaufenden Kursen. Telefon Nr. 062 835 19 06.

V. Folgen der Erfüllung oder Nichterfüllung der Vereinbarung

Erfüllt der / die Unterzeichnende die vereinbarten Massnahmen nachweislich, kann sich dies positiv auf die Verlängerung der Aufenthaltsbewilligung (Art. 33 Abs. 3 AuG) oder die vorzeitige Erteilung einer Niederlassungsbewilligung (Art. 34 Abs. 4 AuG) auswirken.

Die Nichteinhaltung dieser Vereinbarung kann als mangelnde Integrationsbereitschaft angesehen und im Rahmen des Ermessensentscheids der kantonalen Migrationsbehörde hinsichtlich der Frage der Verlängerung der Aufenthaltsbewilligung dazu führen, dass die am 31.12.2011 ablaufende Aufenthaltsbewilligung nicht verlängert wird.

Der / die Unterzeichnende bestätigt, den Inhalt dieser Integrationsvereinbarung vollumfänglich verstanden zu haben und sich damit einverstanden zu erklären:

der / die Unterzeichnende:

der Ehegatte / die Ehegattin

.....
Aarau, 2. Februar 2011

.....
Aarau, 2. Februar 2011

¹ basierend auf der Sozialhilfe und Präventionsverordnung vom Juli 2004, Stand 1.1.2009, SAR 851.211

4

Bei Ehegatten und eingetragenen Partnerschaften nimmt der Ehegatte / die Ehegattin bzw. der Partner / die Partnerin; bei Minderjährigen nimmt die gesetzliche Vertretung Kenntnis des Inhalts der Vereinbarung, und bestätigt dies mit der Unterschrift.

für das Amt für Migration und Integration

für die Übersetzung

.....
Aarau, 2. Februar 2011

.....
Aarau, 2. Februar 2011

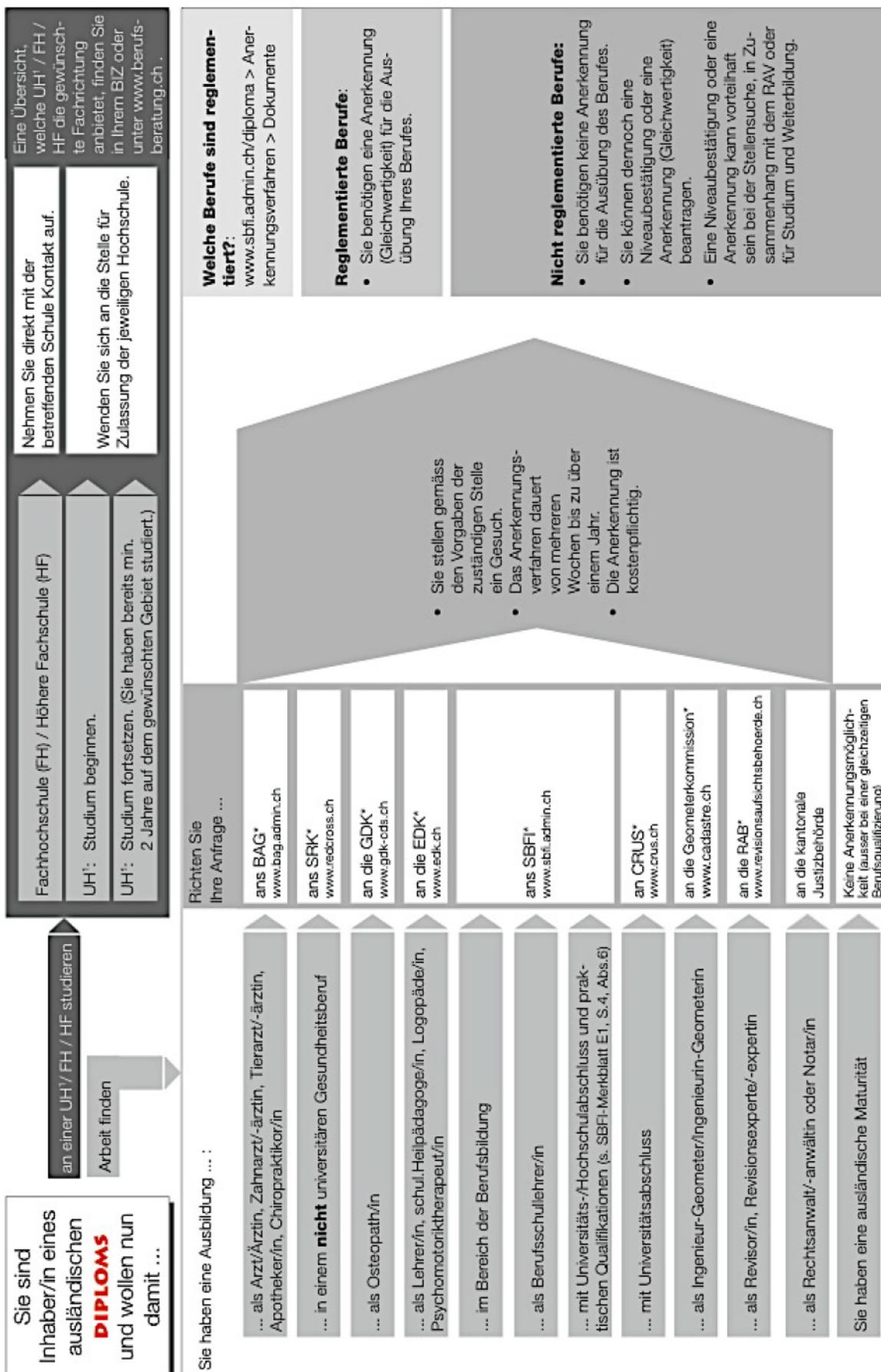
Vereinbarung im Doppel; je ein Exemplar geht an den Unterzeichnenden / die Unterzeichnende und an die Sektion Integration und Beratung, Amt für Migration und Integration Kanton Aargau

Anhang B: Studienübersicht

Auftraggebende / Monat, Jahr	Studie / Untersuchungsthema	Auftragnehmende / Verfassende
EJPD 2006	Probleme der Integration von Ausländerinnen und Ausländern in der Schweiz. Bestandesaufnahme der Fakten, Ursachen, Risikogruppen, Massnahmen des integrationspolitischen Handlungsbedarf	BFM
BFM, EJPD / September, 2008	Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und Vorläufig Aufgenommenen - Studie über erfolgsversprechende Faktoren	KEK-CDC Consultants Zürich Hannes Lindenmeyer Barbara von Glutz Fiona Häusler Franz Kehl
BFM Dezember 2011	Vorstudie. Potenziale nutzen - Pilotprojekt Nachholbildung" Schlussbericht	KEK-CDC Consultants Zürich Claudio Spadarotto Fiona Häusler
Schweizerisches Rotes Kreuz SRK März, 2012	Dequalifiziert! Das ungenutzte Wissen von Migrantinnen und Migranten in der Schweiz. Mit Portraits von Betroffenen und Handlungsempfehlungen	Carole Berthoud
Universität Basel, Seminar für Soziologie / Eidgenössische Kommission gegen Rassismus Oktober, 2012	Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund - Studie zu möglichen Diskriminierungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt	Ganga Jey Aratnam
Eidgenössische Kommission gegen Rassismus (EKR) November 2012	Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund. Empfehlungen der EKR. Kurzfassung der Studie zu möglichen Diskriminierungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt.	Empfehlungen EKR
SBFI Juni 2014	Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene - Grundlagenbericht	SBFI Forschungsgruppe des Eidg. Hochschulinstituts (EHB)
SECO September, 2014	Integrationsförderung des Bundes und ihre Auswirkungen in den Kantonen. Jahresbericht 2013	Abteilung Integration, BFM wortreich GmbH
UNHCR Genf Dezember, 2014	Arbeitsmarktintegration vorläufig aufgenommener Personen und anerkannter Flüchtlinge in der Schweiz: die Sicht der Betroffenen. Schlussbericht zuhanden des Büros Schweiz und Liechtenstein des UNHCR, Genf	Forschungsteam HSLU, namentlich: Natalie Benelli Eva Mey Nicolette Seiterle Barbara Trommsdorff Simone Villiger

Auftraggebende / Monat, Jahr	Studie / Untersuchungsthema	Auftragnehmende / Verfassende
BFM / April, 2014	Erwerbsbeteiligung von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen	KEK-CDC Consultants Zürich Claudio Spadarotto Maria Bieberschulte Katharina Walker B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung Basel Michael Morlok Andrea Oswald
VKM / VSAA Februar, 2015	Arbeitsmarktintegration von vorläufig Aufgenommenen und anerkannten Flüchtlingen - Analyse und Handlungsempfehlungen	Vereinigung der Kantonalen Migrationsbehörden (VKM) Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden (VSAA)
HEKS Februar, 2015	Hindernisse und Hilfestellungen bei der Nutzung von inländischem Fachkräftepotential. Befragung von Arbeitgebern zur Rekrutierung von älteren Erwerbspersonen, sozial benachteiligten Jugendlichen, Hochqualifizierten aus Drittstaaten sowie Niedrigqualifizierten. Schlussbericht	B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung Basel Michael Morlok Andrea Oswald Regina Neumann Nathalie Prack Boris Kaiser
BFM Oktober 2015	Zwischenbericht 2015 - Pilotprojekt „Potenziale nutzen - Nachholbildung“	KEK-CDC Consultants Zürich Claudio Spadarotto
Bundesrat bzgl. Postulat Tornare (14.3523) Dezember 2015	Begleitmassnahmen Artikel 121a BV: Verstärkung der Integrationsmassnahmen für Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene	Bundesrat (indefinit)
SKOS März 2016	Factsheet zur beruflichen Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen	Vereinigung der Kantonalen Migrationsbehörden (VKM) Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden (VSAA)
SEM Mai, 2016	Schlussbericht. Potenzialabklärung bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen	socialdesign Reto Jörg Martina Megert Priska Widmer Berner Fachhochschule BFH Tobias Fritschi Sanna Frischknecht Barbara Zimmermann Marija Lesaj
SBFI Januar 2017	Zwei Zwischenberichte zu Studien zum Berufsabschluss für Erwachsene	SBFI

Anhang C: Zuständigkeitsübersicht



Anhang D: Liste reglementierter Berufe



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
**Staatssekretariat für Bildung,
Forschung und Innovation SBFI**

Berufsqualifikationen EUEFTA

Reglementierte Berufe / Tätigkeiten in der Schweiz

**Im Falle der Niederlassung
oder**

bei Dienstleistungserbringung

März 2017

www.sbfi.admin.ch/diploma

Einleitung

Diese Liste führt die Berufe auf, für welche das schweizerische Recht Bedingungen an die Ausbildung der Personen stellt, die diese ausüben wollen. Andere Bedingungen (Register, kein Konkurs angemeldet, geeignete Räumlichkeiten, usw) werden nicht speziell erwähnt.

Zuständige Behörde für die Anerkennung: die zuständige Behörde hängt vom beantragten Titel ab. Da nicht alle rechtlichen Grundlagen festlegen, welches Diplom man besitzen muss, wird die zuständige Behörde nicht immer erwähnt.

Bereich der juristischen und staatlichen Berufe: Tätigkeiten, welche zur Ausübung der öffentlichen Gewalt gehören (Polizist, Jagdaufseher usw.) sind vom Anwendungsbereich des Abkommens über die Personenfreizügigkeit ausgeschlossen.

Diese Liste enthält keine Informationen über reservierte Berufe, z.B wenn nur ein Arzt als Osteopath (ZH) oder als Thanatopraktiker (VD) praktizieren kann.

Diese Liste wird ohne Gewähr betreffend ihrer Genauigkeit oder Vollständigkeit veröffentlicht.

Die Berufe oder Tätigkeiten in Blau können entweder Gegenstand sein eines

- **Meldeverfahrens für Dienstleistungserbringerinnen und -erbringer aus der EU und der EFTA, die ihre Tätigkeit während höchstens 90 Arbeitstagen pro Kalenderjahr ausüben oder**
- **eines Verfahrens zur Diplomanerkennung im Falle einer Niederlassung, das auch Personen offensteht, die nicht aus einem EU- oder EFTA-Mitgliedsland stammen.**

Die schwarz-markierten Berufe oder Tätigkeiten sind nicht Gegenstand von Dienstleistungserbringern weil sie, von Natur aus, nur langfristig od. als Angestellte ausgeübt werden können; demzufolge käme „das Anerkennungsverfahren bei Niederlassung in der Schweiz“ zur Anwendung.

Die Berufe oder Tätigkeiten in Rot können nicht Gegenstand eines Anerkennungsverfahrens sein, da sie entweder vom FZA ausgeschlossen oder in Spezialerlassen geregelt sind.

Bezeichnung	Zuständige Behörde für die Anerkennung
--------------------	---

1. Gesundheitswesen

Apotheker/in	MEBEKO
Arzneimittel (Hersteller/in, Händler/in)	BAG (Swissmedic)
Arzt/Ärztin	BAG (MEBEK)
Biomedizinischer/in Analytiker/in	SRK
Chiropraktor/in	MEBEKO
Dentalassistent/in	SBFI
Dentalhygieniker/in	SRK
Drogerie (Betreiber/in)	zuständige kantonale Behörde
Drogist/in	SBFI
Ergotherapeut/in	SRK
Ernährungsberater/in	SRK
Fachmann/frau Gesundheit	SRK
Hebamme (Entbindungshelfer/in)	SRK
Hörgeräte-Akustiker/in	SBFI
Komplementär- und Alternativmedizin (Therapeut/in)	zuständige kantonale Behörde
Kosmetiker/in	SBFI
Laboratorium (Leiter/in)	BAG
Logopäde/pädin	EDK
Med. Masseur/in	SRK
Medizinische/r Praxisassistent/in	SBFI
Medizinisch-technische/r Radiologe/-login	SRK
Mütter-, Väter- und Stillberater/in	zuständige kantonale Behörde
Öffentliches Veterinärwesen	BLV
Optiker/in	SBFI
Optometrist/in	SBFI
Orthopädist/in - Bandagist/in	SBFI
Orthoptist/in	SRK
Osteopath/in	GdK
Pädakustiker/in	SBFI/BAG
Pflegefachmann/frau	SRK

Bezeichnung	Zuständige Behörde für die Anerkennung
Physiotherapeut/in	SRK
Podologe/login	SRK
Podologieassistent/in	SBFI
Psychologe/login	PsyKo
Psychomotoriktherapeut/in	EDK
Psychotherapeut/in	PsyKo
Rettungssanitäter/in	SRK
Technische/r Operationsassistent/in	SRK
Tierarzt/ärztin	BAG (MEBEKO)
Tierheilpraktiker/in	zuständige kantonale Behörde
Tiermedizinische/r Praxisassistent/in	SBFI
Xenotransplantation (fachtechnisch verantwortliche Person)	BAG
Zahnarzt/ärztin	BAG (MEBEKO)
Zahnprothetiker/in	SBFI: Anerkennung nur für den Titel des Zahntechnikers möglich
Zahntechniker/in	SBFI
2. Handel und Gewerbe	
Bestatter/in (Betriebsleiter/in)	zuständige kantonale Behörde
Betäubungsmittel (Händler/in und Hersteller/in)	BAG
Edelmetallprüfer/in	METAS
Eichmeister/in	METAS
Explosionsgefährliche Stoffe (Händler/in und Benutzer/in)	kantonale Behörde des Ortes wo das Lagerhaus steht
Gastgewerbebetrieb (Leiter/in)	zuständige kantonale Behörde
Vermittlung von Konsumkrediten (Kreditgeber/in, Kreditvermittler/in)	Behörde des Kantons, in dem der Kreditgeber oder Kreditvermittler seinen Sitz hat.
Waffen (Händler/in und Hersteller/in)	Fedpol Zentralstelle Waffen
3. Ernährungswesen	
Berufsfischer/in	zuständige kantonale Behörde
Kantonschemiker/in	BLV

Bezeichnung	Zuständige Behörde für die Anerkennung
Lebensmittelinspektor/in	BLV
Lebensmittelkontrolleur/in	BLV
Traiteur/in	zuständige kantonale Behörde
4. Forstwirtschaft, Tierversuch, Tierschutz, Landwirtschaft	
Besamungstechniker/in	zuständige kantonale Behörde
Hufschmied/in	SBFI
Klauenschneider/in	zuständige kantonale Behörde
Leiter/in von Versuchstierhaltung	SBFI / BLV
Öffentlicher Forstdienst (Leiter/in eines Kreisforstamtes oder eines anderen höheren Amtes im Forstdienst)	BAFU
Pflanzenschutzmittel (berufliche/r und gewerbliche/r Verwender/in)	BAFU
Tierpfleger/in	SBFI / BLV
Tiertherapeut/in	zuständige kantonale Behörde
Viehhändler/in	Kanton Sitz des Händlers
Wald-/Forstarbeiter/in	zuständige kantonale Behörde
5. Verkehr	
Fahrzeugführer/in, der/die Transporte mit gefährlichen Gütern ausführt	zuständige kantonale Behörde
Führer/in von Triebfahrzeugen der Eisenbahn	BAV
Limousinenfahrer/in	zuständige kantonale Behörde
Luftfahrzeug-Instandhaltungspersonal	BAZL
Taxifahrer/in	zuständige kantonale Behörde
Technische/r Leiter/in von Seilbahnen	SBFI
Trolleybusführer/in	BAV/Kantonale Experte Behörden für die praktische Prüfung
Verkehrsexperte/-expertin für Führer- und Fahrzeugprüfungen	zuständige kantonale Behörde
Flugplatzleiter/in	BAZL

Bezeichnung	Zuständige Behörde für die Anerkennung
-------------	--

6. Bildungsbereich

Berufsberater/in	SBFI
Berufsbildner/in in Lehrbetrieben	SBFI
Berufsbildner/in in überbetrieblichen Kursen	SBFI
Erziehungsberater/in	zuständige kantonale Behörde
Fahrlehrer/in	SBFI
Kindererzieher/in	SBFI
Lehrperson an einer Musikschule (musikpädagogisches Diplom)	SBFI
Lehrperson der Sekundarstufe I	EDK
Lehrperson für die schulische Grundbildung und die Berufsmaturität	SBFI
Lehrperson für die Vorschulstufe und/oder Primarstufe	EDK
Lehrperson für Maturitätsschulen	EDK
Lehrperson in der höheren Berufsbildung	SBFI
Logopäde/pädin	EDK
Moderator/in von Weiterausbildungskursen für die Zulassung von Personen zum Strassenverkehr	zuständige kantonale Behörde
Psychomotoriktherapeut/in	EDK
Sonderpädagog/in (Vertiefungsrichtung heilpädagogische Früherziehung)	EDK
Sonderpädagog/in (Vertiefungsrichtung schulische Heilpädagogik)	EDK

7. Arbeit

Arbeitsvermittlung (Personalberater/in)	zuständige kantonale Behörde
Spezialist/in der Arbeitssicherheit	SUVA

8. Finanz, Wirtschaft

Finanztreuhändler/in	SBFI
Handelstreuhändler/in	SBFI
Immobilientreuhändler/in	SBFI

Bezeichnung	Zuständige Behörde für die Anerkennung
-------------	--

9. Sportaktivitäten

Bergführer/in	SBFI
Betreiber/in einer Bergsteigerschule	zuständige kantonale Behörde
Betreiber/in einer Ski/Schneesportschule	zuständige kantonale Behörde
Betreiber/in eines Wanderleiterbüros	zuständige kantonale Behörde
Canyoningführer/in	BASPO
Kletterlehrer/in	SBFI
Raftingführer/in	BASPO
Schneesportlehrer/in	SBFI
Wanderleiter/in	SBFI

10. Baubereich

Architekt/in	SBFI
Bauingenieur/in	SBFI
Baumaschinenführer/in	SUVA
Bauunternehmer/in / Baumeister/in	SBFI
Elektriker/in	ESTI
Elektro-Installateur/in	ESTI
Elektro-Kontrolleur/in	ESTI
Ingenieur/in (andere Richtung)	SBFI
Kaminfeger/in	SBFI
Kantonale/r Brandschutzexperte/-expertin	zuständige kantonale Behörde
Kranführer/in	SUVA
Plan- Verfasser/in	zuständige kantonale Behörde
Raumplaner/in	zuständige kantonale Behörde
Stadtplaner/in	zuständige kantonale Behörde
Staplerfahrer/in	SUVA
Umgang mit Kältemitteln (Betriebsleiter/in oder Verantwortliche/r)	BAFU (automatische Anerkennung, ohne Verfahren)

Bezeichnung	Zuständige Behörde für die Anerkennung
11. Bereich der juristischen Berufe	
Betreibungsbeamter/- beamtin	zuständige kantonale Behörde
Grundbuchverwalter/in	zuständige kantonale Behörde
Handelsagent/in	zuständige kantonale Behörde
Notar/in	zuständige kantonale Behörde
Patentanwalt/-anwältin	Prüfungskammer
Pfarrer/in	zuständige kantonale Behörde
Rechtsagent/in	zuständige kantonale Behörde
Sachwalter/in SchKG	zuständige kantonale Behörde
Zivilstandsbeamter/-beamtin	EAZW
Gemeindeschreiber/in	zuständige kantonale Behörde
Vereidigter Übersetzer/in	zuständige kantonale Behörde
Vertreter/in in Steuer- und Sozialversicherungssachen vor dem Obergericht	zuständige kantonale Behörde
12. Andere Bereiche	
Berufsfeuerwehr	SBFI
Einrichtung für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene (Verantwortliche Person, erzieherisch tätiges Personal)	BJ
Ionisierende Strahlen (Personen, die mit ionisierenden Strahlen umgehen)	ENSI/BAG
Patentierter Ingenieur-Geometer/in	Eidgenössische Vermessungskommission - Swisstopo
Personal von Kernanlagen	OFSP
Privatdetektiv/in	zuständige kantonale Behörde
Sicherheitspersonal (Angestellte/r oder Betriebsleiter/in)	zuständige kantonale Behörde
Sozialarbeiter/in	SBFI
Zivilschutzlehrpersonal	zuständige kantonale Behörde

Bezeichnung	Zuständige Behörde für die Anerkennung
-------------	--

Reglementierte Berufe, die anderen Richtlinien unterstehen, die von der Schweiz in einem bilateralen Abkommen mit der EU übernommen wurden (Anerkennung der Qualifikationen gemäss den in diesen Erlassen erwähnten Bestimmungen)

Anwalt/Anwältin	zuständige kantonale Behörde
Flugpersonal	BAZL
Handel mit Chemikalien	BAG
Personal der Flugsicherung	BAZL
Strassentransport (Leiter/in der Unternehmung)	BAV

Reglementierte Berufe, die anderen Richtlinien unterstehen, die von der Schweiz nicht übernommen wurden (keine Anerkennung der Berufsqualifikationen)

Revisor/in (Kriterien gemäss Art. 727b OR)

Versicherungsvermittler/in

Reglementierte Berufe, die mit der Ausübung öffentlicher Gewalt verbunden sind (vom FZA ausgeschlossen)

Gewisse Tätigkeiten der öffentlichen Vermessung
(Leitung der eidgenössischen
Vermessungsdirektion, Leitung einer kantonalen
Vermessungsaufsicht)

Jagdaufseher/in

Gerichtsvollzieher/in

Polizist/in

Vom FZA ausgeschlossene Berufe (Art. 22 Anhang)

Private Arbeitsvermittlung und Personalverleih
(Leiter/in)

Abkürzungen

ASTAG	Schweizerischer Nutzfahrzeugverband
BAFU	Bundesamt für Umwelt
BAG	Bundesamt für Gesundheit
BASPO	Bundesamt für Sport
BAV	Bundesamt für Verkehr
BAZL	Bundesamt für Zivilluftfahrt
BJ	Bundesamt für Justiz
BSV	Bundesamt für Sozialversicherung
BLV	Bundesamt für Lebensmittelsicherheit und Veterinärwesen
CRUS	Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten
EAZW	Eidgenössisches Amt für das Zivilstandswesen
EDI	Eidgenössisches Departement des Innern
EDK	Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren
ENSI	Eidgenössisches Nuklearsicherheitsinspektorat
EPJD	Eidgenössisches Justiz und Polizeidepartement
ESTI	Eidgenössisches Starkstrominspektorat
EZV	Eidgenössische Zoll Verwaltung
Fedpol	Bundesamt für Polizei/Zentralstelle Waffen
FINMA	Eidgenössische Finanzmarktaufsicht
GDK	Schweizerische Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren
METAS	Bundesamt für Metrologie
RAB	Eidgenössische Revisionsaufsichtsbehörde
SBFI	Staatsekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SRK	Schweizerische Rotes Kreuz
SUVA	Suva

Anhang E: Dokument Vorgesuch E2



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

Staatssekretariat für Bildung,
Forschung und Innovation SBF
Bildungszusammenarbeit

E 2

Vorgesuch www.sbf.admin.ch/diploma

Anerkennung ausländischer Diplome und Ausweise

Nur staatlich ausgestellte oder anerkannte Diplome/Ausweise werden geprüft.

Gewünschte Korrespondenzsprache mit unserem Amt:

(nur eine Auswahl möglich)

Deutsch Französisch Italienisch

1. PERSONALIEN (BITTE LESERLICH AUSFÜLLEN)

Frau Herr

NAME

Vorname

Adresse/Wohnsitz

PLZ/Ort/Land

Geburtsdatum

Nationalität:

E-Mail

Telefon

Nachdem ich Ihnen meine Emailadresse mitgeteilt habe, erkläre ich mich damit einverstanden, allfällige Korrespondenz auf diesem Weg zu erhalten.

Wollen Sie in der Schweiz studieren? ja nein

Wollen Sie in der Schweiz arbeiten? ja nein

wenn ja selbständige Erwerbstätigkeit
 unselbständige Erwerbstätigkeit

2. CURRICULUM VITAE

	Land	Jahre (von – bis)	Abschluss (Diplom, Titel)
Obligatorische Schulbildung (Primar- und Sekundarschule)			

Weiterführende Schulen
(Gymnasium und
Berufsschulen)

**Höhere Schulen oder
Universitäten/Hochschulen**

**Obligatorische Praktika
im Studium**

Monate insgesamt

Zu prüfendes Diplom:
(nur ein Diplom / Ausweis)

3. EINZUREICHENDE UNTERLAGEN

- aktueller Lebenslauf
- Kopie des zu prüfenden Diploms
- Kopie der Übersetzung des Diploms
- Vollmacht bei Vertretung durch Dritte (Rechtsanwalt, Gewerkschaft, Arbeitgeber usw.)

Übersetzungen sind in deutscher, französischer, italienischer oder englischer Sprache einzureichen.

Die Diplome, Zertifikate, Atteste und andere Dokumente müssen von einem professionellen Übersetzer übersetzt werden. Weitere Informationen zur Übersetzung finden Sie zum Beispiel auf der Website des Schweizerischen Übersetzer-, Terminologen- und Dolmetscher-Verbandes ASTTI (www.astti.ch).

Falls Ihre Dokumente in einer Sprache verfasst sind, die der genannte Verband nicht abdeckt, empfehlen wir Ihnen, sich an die Botschaft Ihres Landes zu wenden. Die Botschaften stellen häufig eine Liste von professionellen Übersetzern zur Verfügung.

Ausländische akademische Titel und Grade sowie die Namen von Hochschulinstitutionen und Schulen müssen wörtlich übersetzt und die Originalbezeichnung in Klammern hinzugefügt werden.

Weiteres Vorgehen

Nach der Vorprüfung der Unterlagen werden wir Ihnen das ausführliche Gesuchsformular mit einem Informationsschreiben über das Verfahren und die Bearbeitungsgebühr (Überprüfung der Niveaubestätigung CHF 150.– oder der Gleichwertigkeit CHF 550.–) zustellen.

Für umfassende Informationen zum Anerkennungsverfahren, verweisen wir Sie auf unsere Internetseite: www.sbfi.admin.ch/diploma (siehe auch die Rubrik zuständige Anerkennungsstellen).

Bitte senden Sie dieses Formular mit den verlangten Unterlagen (Punkt 3) per Post an folgende Adresse:

Staatssekretariat für Bildung Forschung und Innovation SBFI
Bildungszusammenarbeit / Ressort Diplomanerkennung
Einsteinstrasse 2, 3003 Bern, Schweiz

Datum/Unterschrift _____

Anhang F: Beispiel einer Niveaubestätigung



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

Staatssekretariat für Bildung,
Forschung und Innovation SBF
Bildungszusammenarbeit

CH-3003 Bern_SBF1_crc

Einschreiben

[REDACTED]

Unser Zeichen: 325.2/crc/Dossier [REDACTED]
Bern, 27.01.2017

Niveaubestätigung

Name, Geburtsdatum [REDACTED]
Ausbildungsabschluss „Verkäuferin“
Ausstelldatum/Land 20.06.1990, Sozialistische Republik Serbien

Sehr geehrte [REDACTED]

Wir beziehen uns auf Ihr Gesuch um Einstufung Ihres ausländischen Abschlusses in das schweizerische Bildungssystem, erhalten am 24.10.2016.

Aufgrund der Prüfung Ihrer Gesuchsunterlagen nach Art. 69b der Berufsbildungsverordnung vom 19.11.2003 (BBV, SR 412.101) bestätigen wir, dass Ihr Abschluss als „Verkäuferin“ (3-jährige Ausbildung in der Sozialistischen Republik Serbien) dem schweizerischen Bildungssystem wie folgt zugeordnet werden kann:

berufliche Grundbildung auf Sekundarstufe II
(Niveau eidgenössisches Fähigkeitszeugnis, EFZ).

Sie sind berechtigt, Ihren Titel in der Form zu führen, wie er im Herkunftsland aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen geführt werden darf.

Mit der Niveaubestätigung wird keine Aussage zur ausländischen Ausbildung im Vergleich zu einer schweizerischen oder zu den für die Berufsausübung notwendigen Fertigkeiten und Kenntnissen gemacht. Der ausländische Abschluss wird insbesondere aufgrund der Bildungsstufe und der Ausbildungsdauer dem schweizerischen Bildungssystem zugeordnet. Die Niveaubestätigung wird für den Arbeitsmarkt ausgestellt. Über die Zulassung zu weiterführenden Studien entscheidet in der Schweiz grundsätzlich die jeweilige Fachhochschule oder Institution.

Staatssekretariat für Bildung,
Forschung und Innovation SBF
Einsteinstrasse 2, 3003 Bern
www.sbf.admin.ch

Rechtsmittelbelehrung

Dieser Entscheid kann innert 30 Tagen beim Bundesverwaltungsgericht, Postfach, 9023 St. Gallen, angefochten werden. Eine allfällige Beschwerde ist unter Beilage der angefochtenen Verfügung im Doppel einzureichen und hat einen Antrag sowie eine Begründung zu enthalten.

Freundliche Grüsse

Staatssekretariat für Bildung,
Forschung und Innovation SBFJ



Bruno Spicher
Leiter Ressort Diplomanerkennung

Zusatzinformation zur Niveaubestätigung
Grafik Bildungssystem Schweiz

Anhang G: Case Management Anerkennungsverfahren (persönliches Flussdiagramm)

Flussdiagramm; Anerkennung ausländischer Kompetenzen (Kanton Aargau)

