Zweite Nationale Integrationskonferenz vom 12. Mai 2011 in Solothurn

Potenziale nutzen

Pascal Broulis, Regierungspräsident des Kantons Waadt, Präsident KdK

Es gilt das gesprochene Wort

Sehr geehrte Damen und Herren

Regierungspräsident Guy Morin hat darauf hingewiesen: Wir diskutieren heute nicht über Zuwanderungsfragen. Erlauben Sie mir dennoch diese Vorbemerkung: Gerade diejenigen, die sich in diesen Tagen für eine Begrenzung der Zuwanderung stark machen, müssen sich umso mehr dafür einsetzen, dass das Potenzial der hier lebenden Menschen möglichst optimal ausgeschöpft werden kann. Genau diese Strategie wollen wir künftig auch mit unserer Integrationsförderung verfolgen, indem wir die Fähigkeiten der Menschen mit Migrationshintergrund ins Zentrum rücken und auf diesen aufbauen wollen.

Potenziale nutzen: was bedeutet dieses Prinzip?

Wir müssen davon wegkommen, Menschen, die in die Schweiz einwandern, als defizitär zu betrachten, nur weil sie unter Umständen keine unserer Landessprachen sprechen. Wer in die Schweiz einwandert, lässt vieles hinter sich zurück. Was aber alle mit dabei haben, sind ihre Erfahrungen, Fähigkeiten, Begabungen und Talente. Hier sollte unsere Integrationspolitik ansetzen, indem wir diese Potenziale erkennen, nutzen und konsequent weiterentwickeln.

Wo stehen wir heute?

In Bezug auf dieses Prinzip können wir bereits klare Erfolge vorweisen. Gerne erläutere ich dies kurz an drei Beispielen:

- Aus Sicht der Kantone muss an erster Stelle auf die Integrationsleistungen unserer Volksschule verwiesen werden: Die Schule ist ein zentraler Ort, wo Integration geschieht. Hier knüpfen zugewanderte Kinder soziale Kontakte, spätestens hier erlernen sie eine Landessprache. Untersuchungen haben gezeigt, dass in der Schweiz die zweite Generation der Ausländerinnen und Ausländer wesentliche Fortschritte in der Bildung gemacht hat und mit ihren Leistungen teilweise die einheimischen Jugendlichen hinter sich lässt. Im internationalen Vergleich gehört die Schweiz zu jenen Ländern, bei denen sich die Bildungschancen der Migrantinnen und Migranten von der 1. zur 2. Generation am deutlichsten verbessern. Dieses Beispiel zeigt, dass es uns bereits gelingt, die vorhandenen Potenziale zu nutzen.
- In der Schweiz wurden in den letzten Jahren die Bemühungen stark intensiviert, Erfahrungen, welche die Menschen auch ausserhalb des schweizerischen Berufsbildungssystems erworben haben, zu würdigen und zu bewerten. Die Kantone verfügen heute über Strukturen für den Empfang von Personen, welche Bildungsleistungen validieren lassen möchten. Hier können sich auch Migrantinnen und Migranten informieren und beraten lassen, sie werden begleitet bei der Bilanzierung und Zusammenstellung ihrer Erfahrungen im Rahmen entsprechender Dossiers.
- Gerade in der Westschweiz sehen wir im Bereich der politischen Partizipation ein grosses Potenzial bei den Zugewanderten. Indem sie bei uns auf lokaler und zuweilen sogar kantonaler Ebene über das Wahl- und Stimmrecht verfügen, können wir maximal von ihren Erfahrungen profitieren. Fliesst die Lebenserfahrung von Men-

schen aus anderen Ländern in die politische Diskussion auf kommunaler Ebene ein, wird damit nicht nur unser demokratisches System gestärkt sondern auch die Gestaltung des Gemeindelebens bereichert.

Wie Sie sehen, sind die Kantone auf ganz unterschiedliche Art und Weise daran, das Prinzip „Potenziale nutzen“ umzusetzen. Ich will aber nicht verschweigen, dass wir auch noch einiges aufzuholen haben:

- Im Schulbereich sind wir bei der Zweitgeneration zwar sehr erfolgreich, nichts desto trotz bedarf es weiterer Anstrengungen: Kinder mit Migrationshintergrund werden bei gleicher Leistung eher einer Sonderklasse zugewiesen als Schweizer Schülerinnen und Schüler. Sie müssen auch häufiger Klassen wiederholen. Und was unter dem Aspekt „Potenziale nutzen“ besonders zu denken geben muss: Kinder mit Migrationshintergrund schlagen tendenziell eher Bildungswege ein, die unter ihren Möglichkeiten liegen. Und: Bei gleichen formalen Qualifikationen sind die Chancen von ausländischen Jugendlichen der ersten Generation, eine Lehrstelle zu finden, um 25% geringer als diejenigen von Jugendlichen mit Schweizer Eltern – besonders davon betroffen sind junge Frauen.
- Probleme haben wir auch bei der Arbeitsmarktintegration. Die Erwerbslosenquote ist bei Migrantinnen und Migranten beinahe dreimal höher als bei Schweizerinnen und Schweizern. Aufhorchen lässt insbesondere auch die Beschäftigungsrate von Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen: Viele von ihnen sind im erwerbsfähigen Alter, trotzdem sind mehr als zwei Drittel von ihnen arbeitslos. Es kommt zudem noch zu häufig vor, dass Migrantinnen und Migranten Tätigkeiten ausüben, die nicht ihren Qualifikationen entsprechen. Durch das Ausüben von Tätigkeiten, für die sie nicht oder überqualifiziert sind, werden Migranten entmutigt. Die fehlende Berufspraxis führt zudem dazu, dass Qualifikationen mit der Zeit verloren gehen. Dies wiederum hat Auswirkungen auf das Selbstwertgefühl und kann zu Frustration und Desintegration führen. Unser Ziel muss es sein, solche Negativspiralen zu verhindern.

Wo wollen wir hin?

Alle drei staatlichen Ebenen sind daran, diese Probleme anzugehen. Unser Ziel ist es, das alle Menschen in der Schweiz ihre Fähigkeiten so entwickeln können, dass sie als produktive mündige Bürger am öffentlichen Leben teilnehmen können. Dafür müssen wir bei den Jüngsten ansetzen, indem wir in der Integrationsförderung künftig verstärkt auch im Bereich der Frühförderung aktiv sind und z.B. Eltern für die Bedeutung des frühen Spracherwerbs sensibilisieren.

Wir müssen zudem dafür sorgen, dass diejenigen Migrantinnen und Migranten, die keine Ausbildung haben, die aber die Fähigkeit hätten, einen Berufsabschluss zu machen, diesen in der Schweiz nachholen. Entsprechende Angebote der Nachholbildung sollten bedarfsgerecht zur Verfügung stehen.

Handlungsbedarf haben wir in der Schweiz generell im Weiterbildungsbereich: Wer keine Weiterbildung erhält, ist eher bedroht, aufgrund fehlender Qualifikationen mittelfristig aus dem Arbeitsmarkt zu fallen. Statistiken zeigen, dass vor allem Geringqualifizierte kaum Weiterbildungsangebote besuchen. Migrantinnen und Migranten sind in diesen Berufszweigen übervertreten. Hier ist nicht zuletzt auch die Wirtschaft gefordert. Wir sind darauf angewiesen, dass die Arbeitgeber Weiterbildungen und Höherqualifikationen (mit)finanzieren oder selbst entsprechende Aus- und Weiterbildungsangebote bereitstellen. Gefragt sind insbesondere auch Weiterbildungsangebote für Niedrigqualifizierte.

Fazit

Potenziale nutzen heisst aber auch - und damit komme ich wieder auf den Anfang meines Referats zurück – die Tatsache, dass jemand eine andere als unsere Landessprachen spricht und aus einem anderen Kulturkreis kommt, nicht ständig abzuwerten, sondern sie als Ressource zu betrachten. Erst wenn Fähigkeiten und Kenntnisse, die aus dem Migrationshintergrund erwachsen, positiv wahrgenommen werden und eine gesellschaftliche Wertschätzung erfahren, können sie auch als Potenzial entdeckt und zum Nutzen aller eingesetzt werden.