



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartement EJPD

**Bundesamt für Migration BFM**

---

**KEK ▲ CDC**  
CONSULTANTS

Universitätstrasse 69  
8006 Zurich / Suisse

---

## **Pilote Berufliche Integration für Flüchtlinge des BFM**

*Gesamtschlussbericht über die 3 Pilote „Logistik“, „Overall“ und „Gastro“*

Veröffentlicht im September 2008

---

### **Durchgeführt von**

Patricia Ganter, Bundesamt für Migration

Barbara von Glutz, KEK-CDC Consultants

## Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort des Direktors.....</b>	<b>I</b>
<b>I. Einleitung und Zusammenfassung.....</b>	<b>4</b>
<b>II. Kurzer Überblick über die 3 Projekte.....</b>	<b>10</b>
<b>III. Ergebnisse der Evaluation .....</b>	<b>12</b>
<b>3. Zielgruppe .....</b>	<b>12</b>
3.1 Vorselektion in den Kantonen.....	12
3.2 Assessment durch die Massnahmenträger .....	15
3.3 Profil der effektiv aufgenommenen Personen.....	16
<b>4. Ziele der Massnahmen.....</b>	<b>21</b>
4.1 Förderziele.....	21
4.2 Zielerreichung.....	24
4.3 Erwartungen der Teilnehmenden an die Massnahme .....	25
<b>5. Aktivitäten und Ressourcen der Massnahmenträger .....</b>	<b>26</b>
5.1 Verlauf der Ausbildungen .....	26
5.2 Zusammenarbeit zwischen Massnahmenträger und Betreuungssystem .....	32
5.3 Unterschiedliche Betreuungskonzepte .....	34
5.4 Rolle der RAV bei der beruflichen Integration von Flüchtlingen .....	35
<b>6. Wirkung.....</b>	<b>37</b>
6.1 Vermittlungserfolg.....	37
6.2 Projektabbrüche.....	45
6.3 Verweigerte Stellenantritte.....	47
<b>Anhang 1: Alle Empfehlungen im Überblick.....</b>	<b>48</b>
<b>Anhang 2: Zusammenhänge zwischen Arbeitsintegration und TN-Merkmalen .....</b>	<b>48</b>

## Glossar

<i>Massnahmenträger</i>	Organisationen (Verbände, private Firmen, Hilfswerke, Schulen, etc.), welche qualifizierende Massnahmen oder Integrationsprojekte für Flüchtlinge durchführen. In den drei Pilotprojekten waren dies die Schweizerische Vereinigung für die Berufsbildung in der Logistik in Marly, Hotel & Gastro formation in Weggis und die Genossenschaft Overall in Basel.
<i>Betreuungssystem</i>	Diejenige Stelle, die in einem Kanton mit der wirtschaftlichen Sozialhilfe, der Sozialberatung und der beruflichen Integration von Flüchtlingen betraut ist. Je nach Ausgestaltung der kantonalen Systeme handelt es sich um verwaltungsinterne Stellen oder um mandatierte Hilfswerke bzw. private Firmen. Je nach Kanton ist ausserdem der Auftrag der beruflichen Integration vom Auftrag der wirtschaftlichen Sozialhilfe und der Sozialbetreuung getrennt. In dezentral organisierten Kantonen liegt die Zuständigkeit bei den einzelnen Gemeinden, die ebenfalls Dritte mandatieren können. Für die Ausgestaltung in den drei Pilotkantonen siehe Tabelle <i>Die 3 Pilote im Überblick</i> auf Seite 6.
<i>Zuweisende Stelle</i>	Diejenige Stelle, welche gemäss Anforderungsprofil des Massnahmenträgers die Vorselektion der Flüchtlinge vornimmt, respektive Flüchtlinge zu einer Massnahme zuweist.
<i>PvB</i>	Programm zur vorübergehenden Beschäftigung.

## Vorwort

Unsere Gesellschaft ist eine Arbeitsgesellschaft. Wir Menschen, die in der Schweiz leben, definieren uns weitgehend über unsere berufliche Tätigkeit. Dies gilt sowohl für Schweizer Arbeitnehmende wie für Ausländerinnen und Ausländer. Arbeit zu haben, bedeutet Anerkennung.

Gerade für Personen, die in der Schweiz vorläufig aufgenommen wurden oder den Flüchtlingsstatus haben, ist die Erwerbstätigkeit keine Selbstverständlichkeit. Wir haben festgestellt, dass nur etwa ein Viertel aller anerkannten Flüchtlinge im erwerbsfähigen Alter arbeiten. Bei den vorläufig Aufgenommenen ist es ein Drittel. Das Bundesamt für Migration hat daher 2006 beschlossen, neue Wege in der Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen zu beschreiten. Wir haben bestehende Integrations- und Beschäftigungsprojekte um- und ausgebaut und das Projekt "Flüchtlingsanlehre" lanciert.

Die „Flüchtlingsanlehre“ ist ein Pilotprojekt, das in Zusammenarbeit mit Wirtschafts- und Branchenverbänden zur Steigerung der Erwerbsintegration durchgeführt wurde. Es beinhaltete Massnahmen wie Sprachkurse, Praktika, die Vermittlung von Werten und Normen, welche im Schweizer Berufsalltag wichtig sind sowie die Unterstützung bei der Stellensuche.

Wir haben dieses Pilotprojekt sorgfältig begleiten und evaluieren lassen.

Ich freue mich, dass ich Ihnen den entsprechenden Schlussbericht nun unterbreiten darf. Der konsequente Einbezug aller Beteiligten bei der Berichtserstellung stellt aus Sicht des Amtes einen besonderen Mehrwert dar. Flüchtlinge, Auszubildende, kantonale Betreuungspersonen und Experten, Angestellte der Regionalen Arbeitsvermittlungstellen, Praktikantenanbieter und Arbeitgeber schildern ihre Erkenntnisse in beeindruckender Weise.

Das Bundesamt für Migration sieht sich in seiner Einschätzung bestätigt, dass Sprache, Bildung und Arbeitsmarktwissen Schlüsselfaktoren für eine gelungene berufliche Integration darstellen, wie dies im neuen Ausländergesetz und in der Integrationsverordnung festgehalten ist. Sie finden in diesem Bericht eine Fülle weiterer Informationen und Empfehlungen, die Ihnen, so hoffen wir, von Nutzen sein werden.

Mir bleibt, allen beteiligten Personen und Institutionen für ihre grosse Unterstützung zu danken. HotelGastroFormation Weggis, der Schweizer Verband für die Berufsbildung in der Logistik und die Genossenschaft Overall in Basel haben diese Projekte mit ihrem Engagement und ihrer Professionalität in Zusammenarbeit mit den kantonalen Flüchtlingskoordinatoren in Fribourg, Baselstadt, Baselland und Luzern, ermöglicht.

Mein besonderer Dank geht an die über fünfzig Flüchtlinge, die an diesen Projekte teilgenommen haben. Sie haben unser Vorhaben erst ermöglicht. Sie haben Ihre Sprachkenntnisse ebenso wie ihre theoretischen und praktischen Fähigkeiten weiterentwickelt und uns an ihren Eindrücken und Erfahrungen teilhaben lassen.

Entsprechend dem neuen Ausländergesetz, das per 1. Januar 2008 in Kraft getreten ist, sind die Kantone für die Umsetzung der Integrationsmassnahmen zuständig. Wir hoffen, dass die Erkenntnisse und Empfehlungen aus diesem Bericht ihnen dabei dienlich sind. Im Bundesamt für Migration werden wir sie im Rahmen unserer Modellvorhaben im Asyl- und Flüchtlingsbereich aufnehmen und weiterverfolgen.



Dr. Eduard Gnesa, Direktor

# ***I. Einleitung und Zusammenfassung***

## **Flüchtlinge in der Schweiz**

In der Schweiz leben aktuell rund 25'000 anerkannte Flüchtlinge. Davon haben rund 80% eine Niederlassungsbewilligung, 15% eine Aufenthaltsbewilligung B und weniger als 5% eine vorläufige Aufnahme, d.h. eine F-Bewilligung. Die Rechtstellung der Flüchtlinge richtet sich nach der Genfer Konvention, welche eine Gleichbehandlung in Bezug auf Personenrecht, Sozialhilfe und Arbeitsmarkt mit den Einheimischen vorsieht. Demnach haben Flüchtlinge - unabhängig von ihrer Aufenthaltsbewilligung - Anrecht auf die gleichen Unterstützungsleistungen wie Schweizer und Schweizerinnen und Zugang zur - selbständigen und unselbständigen - Erwerbstätigkeit, inkl. Stellen- oder Berufswechsel ohne Rücksicht auf die Arbeitsmarktlage. Flüchtlinge mit einer B- und C-Bewilligung sind gegenüber Flüchtlingen mit einer F-Bewilligung lediglich beim Anspruch auf Nachzug ihrer Familien sowie auf die Erteilung der Niederlassungsbewilligung 5 Jahre nach Einreise privilegiert.

Zuständig für die Sozialhilfe für Flüchtlinge - wie auch andere Personen aus dem Asylbereich - sind die Kantone. Diese können Dritte mandatieren und so übernehmen in einem Teil der Kantone Hilfswerke oder andere private Organisationen diese Aufgabe. Der Bund vergütet den Kantonen die Sozialhilfekosten für Flüchtlinge bis zur Erteilung der Niederlassung, d.h. die ersten 5 Jahre nach Einreise. Zusätzlich leistet der Bund mit den Integrationspauschalen, die er den Kantonen für jeden neu anerkannten Flüchtling sowie jede neu vorläufig aufgenommene Person entrichtet, einen finanziellen Beitrag für deren berufliche und soziale Integration.

## **Befunde aus dem Integrationsbericht 2006 des Bundesamtes für Migration BFM<sup>1</sup>**

Im 2006 veröffentlichten Bericht zu Problemen der Integration von Ausländerinnen und Ausländern in der Schweiz wird u.a. festgestellt, dass nur 20,5% der erwerbsfähigen Flüchtlinge im Alter von 16-65 Jahren in Bundeszuständigkeit erwerbstätig sind, was auf Integrationsdefizite schliessen lässt. Als Ursachen dafür nennt der Integrationsbericht:

- tiefer Bildungsstand (mehr als die Hälfte der Flüchtlinge in Bundeszuständigkeit haben keinen Schulabschluss oder eine Berufsausbildung absolviert),
- ungenügende Kenntnisse der Landessprache (rund 75% sprechen eine nichtlateinische Muttersprache),
- gesundheitliche Probleme (rund 15% haben psychische und physische Probleme, die das Arbeits- und Alltagsleben beeinträchtigen),
- fehlender Anreiz für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit (der Lohn für eine niedrig qualifizierte Beschäftigung ist häufig nicht höher als die Sozialhilfeleistungen).

Der Integrationsbericht wurde am 30. August 2006 vom Bundesrat zur Kenntnis genommen. Gleichzeitig wurden die Departemente und Ämter beauftragt, entsprechende Massnahmen in ihren Bereichen zu prüfen, wobei die Koordination dem BFM übertragen wurde. In der Folge wurde auf Bundesebene ein Massnahmenkatalog<sup>2</sup> erstellt, der am 22. August 2007 vom Bundesrat verabschiedet wurde. Eine der vom BFM eingeleiteten Integrationsmassnahmen

---

<sup>1</sup> Probleme der Integration von Ausländerinnen und Ausländer in der Schweiz. Bestandesaufnahme der Fakten, Ursachen, Risikogruppen, Massnahmen und des integrationspolitischen Handlungsbedarfs, Bundesamt für Migration im Auftrag des Departementsvorstehers EJPD, Juli 2006

<sup>2</sup> Bericht Integrationsmassnahmen. Bericht über den Handlungsbedarf und die Massnahmenvorschläge der zuständigen Bundesstellen im Bereich der Integration von Ausländerinnen und Ausländer per 30. Juni 2007

betrifft die Durchführung von Pilotprojekten sowie die Information über deren Erkenntnisse im Hinblick auf die Verbesserung der beruflichen Integration von Flüchtlingen<sup>3</sup>.

### **Auftrag des Departementschefs EJPD**

Vor dem Hintergrund der tiefen Erwerbsquote von Flüchtlingen in Bundeszuständigkeit gab der vormalige Departementsvorsteher des EJPD dem BFM den Auftrag, in Zusammenarbeit mit Berufs- und Branchenverbänden, Varianten von Pilotprojekten zu erarbeiten, welche die nötigen Erkenntnisse liefern, wie die Flüchtlinge in Bundeszuständigkeit besser in den Arbeitsmarkt integriert werden können bzw. wie eine 100%-ige Integration der effektiv erwerbsfähigen Flüchtlinge in Bundeszuständigkeit in den Arbeitsmarkt erreicht werden kann.

Zur Erreichung dieses Zieles wählte das BFM drei unterschiedliche Massnahmen aus, zwei flüchtlingsspezifische Qualifizierungsmassnahmen durch branchenspezifische Ausbildungsinstitutionen (die Pilote *Gastro* und *Logistik*) und ein bereits bestehendes Integrationsangebot der Arbeitslosen- und Invalidenversicherung (der Pilot *Overall*). Teilnahmeberechtigt waren Flüchtlinge, welche über eine Aufenthaltsbewilligung oder eine vorläufige Aufnahme verfügen und damit in die finanzielle Zuständigkeit des Bundes fallen.

Um dem Informationsauftrag, welcher dem BFM aus dem Bericht Integrationsmassnahmen erwächst, gerecht zu werden, wurden die Pilotprojekte evaluiert, um Erkenntnisse über mögliche Ursachen der niedrigen Erwerbsquote bei Flüchtlingen zu erhalten.

### **Inhalte und Methode der Evaluation**

Die Pilotprojekte wurden durch eine *formative Selbstevaluation* des Direktionsbereichs Bürgerrecht, Integration und Bundesbeiträge (BIB) des BFM begleitet. Eine formative Evaluation wird parallel zur Projektimplementierung durchgeführt. Sie begleitet den Projektverlauf und zielt neben der Gesamtauswertung auf die rasche und flexible Erfassung von Schwachstellen im Projekt zur kontinuierlichen Anpassung des Konzeptes. Die Selbstevaluation des BFM wurde von KEK-CDC Consultants unterstützt.

Ziel der Evaluation war es, Erkenntnisse zu liefern zu der dem Pilotprojekt zugrunde liegenden politisch-strategischen Frage, wie Flüchtlinge am wirkungsvollsten in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Die Evaluation soll zeigen, wie dies zu erreichen ist, welche Hindernisse dazu im Wege stehen, welche Aspekte der Pilotprojekte sich als günstig, welche sich als ungünstig erweisen, welchen externen, nicht beeinflussbaren Faktoren welche Bedeutung zukommt (Arbeitsmarkt, Zusammensetzung der Zielgruppe), etc. Im Sinne des Erkenntnisgewinns war es explizites Ziel der Pilote, auch so genannte Risikofälle, also TN mit erschwerenden Bedingungen für die berufliche Integration, zuzulassen.

Folgende Themen standen im Zentrum der Evaluation:

- Information, Erfassung und Motivation der Zielpersonen
- Merkmale der Zielgruppe
- Schnittstellen zwischen dem bestehenden Betreuungssystem (Kanton, Hilfswerke, Sozialdienste) und dem Integrationssystem (Massnahmenträger, RAV)
- Erfolgsaussichten von Integrationsmassnahmen für Flüchtlinge
- Ausgestaltung von erfolgreichen Integrationsprogrammen
- Akzeptanz der Integrationsmassnahmen für Flüchtlinge vom Arbeitsmarkt, von den AM-Behörden und von den Flüchtlingen selbst

Erkenntnisse und Empfehlungen zu diesen Fragen wurden für jeden Pilot in einem einzelnen Schlussbericht detailliert dargelegt.<sup>4</sup> Ziel des nun vorliegenden Gesamtschlussberichtes ist

---

<sup>3</sup> BFM - Massnahme 4, im Anhang zum Bericht Integrationsmassnahmen: Massnahmenpaket Bundesratsauftrag Integrationsmassnahme, S. 28ff

es, die drei Pilotprojekte vergleichend auszuwerten und entsprechende Empfehlungen zur beruflichen Integration von Flüchtlingen zu machen. Die Schlussfolgerungen und Empfehlungen wurden am „State of the Art“ in Praxis und Forschung zur Arbeitsmarktintegration generell und im Flüchtlingsbereich im Speziellen gespiegelt durch Konsultation folgender Dokumente:

- Bericht Integrationsprojekte 2006 für VA und Flüchtlinge, BFM, 2007
- Controlling der Integration von B-Flüchtlingen: berufliche Integration, Ausbildung, Spracherwerb, Gesundheit, soziale Integration, BFM, 2007
- Bericht zur Integration der von Caritas betreuten anerkannten Flüchtlinge, Caritas, 2006
- Integration der anerkannten Flüchtlinge, SFH, 2001
- Jahresberichte 2005 und 2006 der Schweizerischen Flüchtlingshilfe zur Evaluation der Integrationsprojekte für Flüchtlinge und VA
- Diverse Berichte zu Nutzen und Wirksamkeit von AMM im Rahmen der sog. 2. Evaluationswelle der AMM im Auftrag des seco, 2006

Die Konsultation ergab, dass die in den verschiedenen Berichten erlangten Erkenntnisse weitgehend mit denjenigen der Evaluation der BFM-Pilote übereinstimmen. Die Schlussfolgerungen und Empfehlungen der Evaluation wurden zudem an einem Expertenhearing des BFM im Februar 2008 zur Diskussion gestellt, wo sie sich weitgehend mit den Einschätzungen der ExpertInnen deckten. Die wichtigsten Anregungen aus diesem Hearing wurden in der vorliegenden Endfassung des Berichtes berücksichtigt.

### **Wichtigste Erkenntnisse der Evaluation**

- Die Zielgruppe der Flüchtlinge ist bezüglich ihrer Vermittlungshemmnissen und Möglichkeiten zur beruflichen Integration sehr heterogen. Einer differenzierten und auf den Einzelfall abgestimmten Zuweisung der Flüchtlinge zu geeigneten Massnahmen (Allokation) ist besonderes Augenmerk beizumessen.
- Die Grundarbeitsfähigkeit ist eine Grundvoraussetzung für die berufliche Integration eines Flüchtlings (Umgang mit hiesigen Leistungsansprüchen, Terminen, Absenzen, Pünktlichkeit, Einhalten von Regeln, etc.). Ist sie nicht erfüllt, sind die Förderziele entsprechend anzupassen und vorerst die Grundarbeitsfähigkeit anzustreben. Erst wenn diese gegeben ist, sind Flüchtlinge in Praktikumseinsätze im 1. Arbeitsmarkt zu vermitteln, weil negative Erfahrungen bei Abbrüchen von Praktika Motivation und Selbstsicherheit negativ beeinflussen können.
- Bei Nicht-Erreichen der Grundarbeitsfähigkeit ist vom Wirkungsziel Arbeitsmarktintegration abzusehen und die soziale Integration zu sichern (namentlich Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und Spracherwerb).
- Flüchtlinge, welche an einer qualifizierenden Massnahme oder einem Integrationsprogramm teilnehmen, müssen eingehend über Verlauf und Zielsetzung einer Massnahme sowie über die Rahmenbedingungen der entsprechenden Branche informiert werden. So kann falschen Erwartungen der Flüchtlinge und damit einhergehendem Motivationsverlust im Laufe der Massnahme frühzeitig entgegengetreten werden. Voraussetzung ist die Bereitstellung entsprechenden Informationsmaterials durch den Massnahmenträger.
- Grundsätzlich sind qualifizierende Kollektivprogramme für die berufliche Integration von Flüchtlingen Einzelplatzierungen in sog. Programmen zur vorübergehenden Beschäftigung PvB für Niedrigqualifizierte vorzuziehen. Qualifizierende Kollektivprogramme mit gemeinsamen Meilensteinen wirken motivierend, steigern die Verbindlichkeit und erhö-

---

<sup>4</sup> Pilote Berufliche Integration des BFM, Schlussbericht Logistik (Mai 2007), Schlussbericht Gastro (Dezember 2007), Schlussbericht Overall (Dezember 2007). Angaben zum methodischen Vorgehen der Evaluation finden sich in diesen Schlussberichten.

hen die Schwelle für Abbrüche. In Fällen, wo die Bedingungen für die Teilnahme an qualifizierenden Kollektivprogrammen z.B. aufgrund mangelnder Grundarbeitsfähigkeit noch nicht gegeben sind, sind jedoch Einzelplatzierungen in niederschweligen PvB vorzunehmen. Der Vorteil einer Einzelplatzierung ist, dass ein Programm in seiner zeitlichen und inhaltlichen Ausgestaltung individuell dem jeweiligen Bedarf eines Flüchtlings angepasst werden kann.

- Massnahmen, welche mit Zertifikaten abschliessen, sind für die Flüchtlinge attraktiv, was sich positiv auf die Motivation und den Durchhaltewillen auswirkt. Zudem erhöhen Zertifikate die Chancen der Flüchtlinge auf dem Arbeitsmarkt. Es ist jedoch zu verhindern, dass Zertifikate ausgestellt werden, welche die bestehende Systematik des Schweizerischen Berufsbildungssystems unterlaufen. Qualifizierende Massnahmen für Flüchtlinge sollen zu einer Validierung von Kompetenzen oder Teilkompetenzen führen, gemessen an den bereits bestehenden Anforderungen in der entsprechenden Branche (z.B. an den Anforderungen eines Attests). Bei der Auswahl der Teilnehmenden ist darauf zu achten, dass lediglich Flüchtlinge zugelassen werden, die auch wirklich motiviert und geeignet sind, in der entsprechenden Branche zu arbeiten und der Ausbildung folgen können (z.B. Sprachkenntnisse oder andere Fähigkeiten).
- Bei qualifizierenden Massnahmen für Flüchtlinge sind Praktikaeesätze im 1. Arbeitsmarkt unerlässlich. So können die Flüchtlinge einerseits das Erlernte in der Praxis festigen, andererseits erarbeiten sie sich Zeugnisse und Referenzen und bauen Beziehungsnetze auf. Bei der Auswahl der Einsatzplätze ist darauf zu achten, dass die Praktika qualifizierend sind, d.h. das in einer Ausbildung Erlernte muss im Praktikum soweit möglich angewandt werden können. Praktikumsesätze sind durch den Massnahmenträger zwingend zu begleiten.
- Massnahmen zur beruflichen Integration von Flüchtlingen müssen neben der fachlichen Qualifizierung auch persönlichkeitsorientierte Förderung (Förderung der Selbst- und der Sozialkompetenz) beinhalten. Diese ist durch entsprechende Kursteile sowie persönliches Coaching zu gewährleisten.
- Mangelhafte Sprachkenntnisse wirken sich negativ auf die Qualifizierung aus, sehr schlechte Sprachkenntnisse verunmöglichen diese gar. Deshalb ist am Niveau A1 nach Europäischem Sprachenportfolio ESP für PvB für Niedrigqualifizierte und A2 für qualifizierende Massnahmen festzuhalten. Dies bedeutet, dass Flüchtlinge, welche diese Bedingung nicht erfüllen, vorgängig einen Sprachkurs besuchen müssen, um das geforderte Niveau zu erreichen. Die Sprachkompetenzen sind während der Massnahme weiterhin zu fördern, insbesondere berufsspezifische Sprachkompetenzen.
- Flüchtlinge, welche keine Arbeitsstelle gefunden haben, müssen über die Massnahme hinaus durch eine professionelle Vermittlungsstelle beim Suchen einer Arbeit aktiv unterstützt werden. Um mögliche Probleme, welche zu einem Stellenverlust führen können, frühzeitig zu erkennen und wenn möglich zu beheben, müssen auch Flüchtlinge, welche eine Arbeit gefunden haben, über eine gewisse Zeit weiterhin begleitet werden.
- Oftmals fehlt es den Stellen, welche in den Kantonen mit der wirtschaftlichen Sozialhilfe und der Sozialberatung der Flüchtlinge betraut sind, an den nötigen fachlichen und zeitlichen Ressourcen für die Förderung der beruflichen Integration von Flüchtlingen. Deshalb sind die Aufgaben der wirtschaftlichen Sozialhilfe und der beruflichen Integration zu trennen und der Aufgabe der beruflichen Integration sind genügend Ressourcen zur Verfügung zu stellen.
- Die Fallführung (Sozialberatung und berufliche Integration) muss auch während einer Massnahme beim Betreuungssystem bleiben. Eine enge Zusammenarbeit zwischen Massnahmenträger und Betreuungssystem während der Massnahme ist aber unerlässlich. Die ausführenden Stellen müssen dabei gegenseitig ihre Verantwortungsbereiche



und Kompetenzen (klientenorientiert versus arbeitsmarktorientiert) anerkennen. Wichtig ist, Rollen und Zuständigkeiten im Voraus zu klären und den Flüchtlingen entsprechend mitzuteilen.

Entsprechende Empfehlungen macht die Evaluation in den jeweiligen Kapiteln. Einen Überblick über alle Empfehlungen findet sich ausserdem in Anhang 1 dieses Berichts.

## II. Kurzer Überblick über die 3 Projekte

Alle 3 Projekte starteten im Herbst 2006. *Logistik* im Kanton Freiburg war die kürzeste Massnahme und dauerte insgesamt drei Monate, gefolgt von einer 6-monatigen Nachbetreuungsphase. *Gastro* im Kanton Luzern und *Overall* im Kanton Baselstadt dauerten beide rund ein Jahr und schlossen im Herbst 2007 ab, *Overall* gefolgt von einer 3-monatigen und *Gastro* von einer 5-monatigen Nachbetreuungsphase. Alle drei Projekte fanden in den Regelstrukturen statt<sup>5</sup>.

Die 3 in den Pilotprojekten berücksichtigten Massnahmenträger unterscheiden sich bezüglich deren generellem Selbstverständnis zwischen branchenspezifisch und generalistisch, sowie bezüglich ihres Auftragsverständnisses (Ausbildungsmassnahme oder Arbeitsmarktliche Massnahme). Zwei Projekte fanden in der Deutschschweiz und eines in der Französischen Schweiz statt. Folgende Unterschiede und Spezifitäten führten im Sinne eines breit abgestützten Erkenntnisgewinns zur definitiven Auswahl der Projekte.

- Gastro:**
- Branchenspezifische Qualifikation
  - Basisqualifikation mit einem in der Branche schweizweit anerkannten Zertifikat
  - Möglichkeit zur modularen Weiterbildung aufbauend auf dem Zertifikat (bis zum eidg. anerkannten Attest)
  - Gute Verankerung und hohe Akzeptanz des Massnahmenträgers in der Branche<sup>6</sup>
  - Erfahrung mit Basisqualifizierung im Langzeitarbeitslosenbereich (Kurse für Langzeitarbeitslose, Lehrgänge für Asylsuchende, IV Abklärungen, Weiterbildungen für Menschen ohne Fähigkeitsausweis)
- Overall<sup>7</sup>:**
- Generalistisch
  - Zielgruppenorientierung: Langjährige Erfahrung mit Langzeitarbeitslosen und Schwervermittelbaren
  - Auftragsverständnis: Arbeitsmarktliche Massnahme und Sozialhilfemassnahme (Zuweisung durch ALV, IV und Sozialdienste)
  - Niederschwelligkeit: Grundarbeitsfähigkeit steht im Vordergrund (und nicht die Qualifizierung)
  - Behördenseitig hohe Akzeptanz
- Logistik:**
- Branchenspezifische Qualifikation in einer Transversalbranche
  - Kurze Dauer: Die Massnahme dauert inklusive Praktika 3 Monate
  - Regelstruktur: Die Ausbildung ist in die Regelstruktur integriert und schliesst mit einem schweizerisch anerkannten Zertifikat ab
  - Vernetzung: Marly ist eine der schweizweit insgesamt 5 Ausbildungsstätten des SVBL. Man ging somit vom Bestehen eines Verbandnetzwerkes und einer langjährigen Ausbildungserfahrung schweizweit aus. Ähnliche Kurse könnten auch an anderen Standorten durchgeführt werden

In allen drei Piloten luden die Flüchtlingskoordinatoren der Standortkantone weitere umliegende Kantone ein, ebenfalls Teilnehmende zuzuweisen.

Für einen Vergleich der 3 Pilote bezüglich der Organisation und Zuständigkeiten im Flüchtlingsbereich in den betreffenden Kantonen, den Charakteristika der Massnahmenträger sowie den wichtigsten Merkmalen der Ausbildung siehe folgende Tabelle:

<sup>5</sup> Regelstruktur gemäss Integrationsbericht des BFM (siehe Fussnote 1): Bestehende Institutionen der Bereiche Berufsbildung und Arbeitsmarkt.

<sup>6</sup> Hinter Hotel & Gastro formation stehen die drei Trägerverbände GastroSuisse, hotelleriesuisse und Hotel & Gastro Union (schweizerischer Zentralverband der Hotel- und Restaurant-Angestellten).

<sup>7</sup> Für die Deutschförderung arbeitete Overall mit dem Basler Kurszentrum K5 zusammen, welches über langjährige Erfahrung mit Personen mit Migrationshintergrund und insbesondere Flüchtlingen verfügt.

### Die 3 Pilote im Überblick

	„Logistik“ Kanton FR	„Gastro“ Kanton LU	„Overall“		Modellunterschiede
			Kanton BS	Kanton BL	
<b>Zuständigkeiten Kanton</b>					
Organisationsform	zentral	zentral	zentral	dezentral	3x zentral 1x dezentral
Zuständigkeit auf operativer Ebene	Caritas Fribourg (Sozialhilfe und berufliche Integration)	Für wirtschaftliche Sozialhilfe: Caritas Luzern Für berufliche Integration Flü: SAH (Mandat des Kantons)	Sozialhilfe der Stadt Basel	Sozialdienste der Gemeinden	2x Hilfswerke 2x Sozialhilfe der Gemeinden
<b>Charakteristika Massnahmenträger</b>					
Massnahmenträger	Schweizerische Vereinigung für die Berufsbildung in der Logistik, Marly	Hotel & Gastro formation, Weggis	Genossenschaft Overall, Basel		
Branchenausrichtung	Branchenspezifisch: Logistikbereich	Branchenspezifisch: Gastrobereich	Generalist; folgende Branchen sind im Pilot vertreten: Gastro, Hauswirtschaft, Bau.		1x Generalist 2x branchenspezifisch
Auftragsverständnis	Berufsbildner für spezifische Branche	Berufsbildner für spezifische Branche	Arbeitsmarktliche Massnahme (Programm zur vorübergehenden Beschäftigung PvB)		2x Berufsbildung 1x PvB
Erfahrungen mit der Zielgruppe	Kurs für Langzeitarbeitslose	Kurse für Langzeitarbeitslose, Lehrgänge für Asylsuchende, IV Abklärungen, WB für Menschen ohne Fähigkeitsausweis	Teilnehmende aus folgenden Gruppen: - Langzeitarbeitslose - Flüchtlinge - IV-Empfänger		3 unterschiedliche Erfahrungsstufen
<b>Merkmale der Ausbildung</b>					
Zertifikat	Stellt ein SUVA anerkanntes Zertifikat aus	Speziell für diesen Kurs geschaffenes Branchenzertifikat	Stellt keine Zertifikate aus		- staatl. Zertifikat - Branchenzertifikat - keine Zertifizierung
Sprachanforderungen	Hoch	Mittel	Tief		Hoch-mittel-tief
Sprachförderung	nein	Ja	ja		2x ja 1x nein
Reichweite der Förderung der Teilnehmenden	- kein Bewerbungstraining - kein Coaching - keine AM-Vermittlung - kein Deutschkurs	- Bewerbungstraining - Coaching - kulturelle Integration und Deutschkurs (parallel zur fachlichen Förderung) - AM-Vermittlung	- Bewerbungstraining - Coaching - kulturelle Integration und Deutschkurs (als Vorlauf der Massnahme sowie parallel) - AM-Vermittlung		Unterschiedliche Reichweiten
Ausgestaltung der Ausbildung	Theoretische Ausbildung im Klassenverband, 1 Praktikumseinsatz	Theoretische Ausbildung im Klassenverband, 2 Praktikumseinsätze	Aufteilung der Teilnehmenden auf 3 Bereiche, gemischt mit anderen Teilnehmenden, kein Klassenverband, 1 Praktikumseinsatz		2x Klassenverband 1x Kollektivprogramm ohne Klassenverband

### III. Ergebnisse der Evaluation

#### 3. Zielgruppe

##### 3.1 Vorselektion in den Kantonen

Bei allen drei Piloten lag die Vorselektion respektive Zuweisung potentieller Teilnehmender bei Akteuren des Betreuungssystems der jeweiligen Kantone. Ziel der Vorselektion war, aus der Grundgesamtheit der erwerbsfähigen Flüchtlinge in Bundeszuständigkeit Personen auszuwählen, welche gemäss den Anforderungskriterien des Massnahmenträgers für das jeweilige Projekt geeignet erschienen. Für die Vorselektion standen in allen Kantonen rund drei Monate zur Verfügung. Im Folgenden eine Übersicht über die verschiedenen Vorgehensweisen bei der Vorselektion.<sup>8</sup>

	Gastro	Logistik	Overall
<b>Organisationsform Kanton</b>	Luzern: zentral Zuweisende Stelle: SAH Zentralschweiz	Freiburg: zentral Zuweisende Stelle: Caritas Schweiz	- Basel Stadt: zentral Zuweisende Stelle: Sozialhilfe BS - Baselland: dezentral Zuweisende Stelle: kantonaler Flüchtlingskoordinator
<b>Aufnahmekriterien (vom Massnahmenträger vorgegeben)</b>	- Alter zwischen 18 und 50 Jahre - Motivation - Erfüllen der notwendigen körperlichen Voraussetzungen - Keine Anforderungen bez. Sprachkenntnisse	- Mind. 19 Jahre alt. - Sprachfähigkeit: A2 - Aufnahmefähigkeit gemäss Realschulniveau - gesunde Motorik und keine Suchtkrankheiten - Zuverlässigkeit	- Alter zwischen 16 und 55 Jahre <sup>9</sup> - Sprachniveau Stufe A1 - In keiner anderen beruflichen Massnahme - Arbeitspensum mindestens 60%
<b>Koordination unter den Kantonen</b>	Kein Lead-Kanton. Der Massnahmenträger kommunizierte mit allen zuweisenden Kantonen einzeln	Kanton FR als Lead-Kanton einziger Ansprechpartner des Massnahmenträgers	Der Massnahmenträger kommunizierte mit BS und allen zuweisenden Gemeinden aus BL einzeln
<b>Vorselektion</b>	- LU: SAH Zentralschweiz, unter Berücksichtigung der Aufnahmekriterien des Massnahmenträgers. Sowie mit zusätzlichen Auflagen bezüglich Motivation und Sprachkenntnisse (Grundkenntnisse)	- FR: Caritas Schweiz, unter Berücksichtigung der Aufnahmekriterien	- BS: Sozialhilfe Basel, unter Berücksichtigung der Aufnahmekriterien - BL: Keine Vorselektion, flächendeckende Zuweisung <sup>10</sup>
<b>Androhung von Sanktionen</b>	nein	nein	BL: bei Nicht-Erscheinen zum Erstgespräch

<sup>8</sup> Bei *Overall* berücksichtigte die Evaluation die Vorselektion der Kantone BL und BS. Bei *Gastro* und *Logistik*, wo nur einzelne TN aus den umliegenden Kantonen teilnahmen, fokussierte die Untersuchung auf die jeweiligen Standortkantone Luzern und Fribourg.

<sup>9</sup> Kein zugewiesener Flüchtling war unter 18 Jahre alt.

<sup>10</sup> Der Flüchtlingskoordinator des Kantons BL umging in Anbetracht der kurzen Vorlaufzeit die Gemeindeautonomie und forderte per Brief alle erwerbsfähigen Flüchtlinge in Bundeszuständigkeit ungeachtet deren Lebenssituation (Arbeit, Gesundheit) zum Erstgespräch bei *Overall* auf.

	Gastro	Logistik	Overall
<b>Was hat sich bewährt<sup>11</sup></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Differenzierte Vorselektion unter Berücksichtigung des Profils</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Differenzierte Vorselektion unter Berücksichtigung des Profils</li> <li>- Koordination durch Lead-Kanton wurde von Massnahmenträger sehr geschätzt</li> </ul>	<i>Es liegen keine diesbezüglichen Aussagen vor</i>
<b>Was hat sich nicht bewährt<sup>11</sup></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zu knappe Vorlaufzeit</li> <li>- Es fehlte an Informationsmaterial für Zentralschweizer Kantone und Flüchtlinge</li> <li>- Das Betreuungssystem wurde vom Massnahmenträger nicht involviert bei der Organisation der Infoveranstaltung für interessierte Flüchtlinge</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zu knappe Vorlaufzeit</li> <li>- Ungenügende Kommunikation der hohen Anforderungen an die Teilnehmenden, diese wurden der Caritas erst nach dem Assessment anhand der Prüfungsergebnisse bewusst</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zu knappe Vorlaufzeit</li> <li>- BL: ungenügende Vorselektion führte zu grossem Aufwand des Massnahmenträgers beim Assessment</li> <li>- Viele Kandidaten entsprachen dem Profil nicht (Sprachstand) oder standen für eine Massnahme nicht zur Verfügung (Gesundheit, bereits am Arbeiten)</li> <li>- Flüchtlinge waren schlecht über Ziele und Ablauf der Massnahme informiert, was falsche Erwartungen weckte</li> </ul>

Bewertung durch die Evaluation:

*Überkantonale Koordination*

Die Rollen und Zuständigkeiten der verschiedenen Akteure im Flüchtlingsbereich können für Massnahmenträger schwierig nachvollziehbar sein, insbesondere wenn mehrere Kantone an einem Projekt beteiligt sind. Im Pilot *Logistik* hat die Caritas in Freiburg die Koordination mit den weiteren involvierten Kantonen übernommen, was vom Massnahmenträger sehr geschätzt wurde, weil er so auf Seiten der Kantone nur einen Ansprechpartner hatte. Beim Pilot *Gastro* hingegen fand keine überkantonale Koordination statt, was zur Folge hatte, dass sich für den Massnahmenträger die Zusammenarbeit mit den Kantonen kompliziert gestaltete. Beim Pilot *Overall* wäre keine überkantonale Koordination möglich gewesen, weil der Kanton BL dezentral organisiert ist, und die Betreuung der Flüchtlinge bei den einzelnen Gemeinden liegt. Da die Gemeinden aus BL der Genossenschaft Overall bereits seit mehreren Jahren Flüchtlinge zuweisen, ist die Zusammenarbeit mit den einzelnen Gemeinden jedoch etabliert.

Bei überkantonalen Projekten vereinfacht die Koordination durch eine definierte Stelle die Abläufe, vermindert den Aufwand auf Seiten des Massnahmenträgers und hilft Synergien zu nutzen (z.B. gemeinsame Informationsveranstaltungen). Überkantonale Koordination bietet sich jedoch vor allem für zentral organisierte Kantone an. Bei dezentralen Kantonen müsste aufgrund derselben Überlegungen gemeindeübergreifende Zusammenarbeit stattfinden, z.B. in Gemeindeverbänden.

**Empfehlung 1:**

Überkantonale Projekte sind durch eine von den Kantonen gemeinsam definierte Stelle oder durch Beauftragung eines Lead-Kantons zu koordinieren. Die beauftragte Stelle bzw. der

<sup>11</sup> Aus Sicht der involvierten Akteure

Lead-Kanton dient als Ansprechpartner gegenüber den weiteren involvierten Kantonen und dem Ausbildungssystem.

### *Berücksichtigung des Anforderungsprofils*

Bei den Piloten *Gastro* und *Logistik* haben die Betreuungssysteme die Vorselektion auf das Anforderungsprofil der Massnahmenträger abgestützt. Als Folge entsprachen die zugewiesenen Personen grösstenteils den Kriterien und die Massnahmenträger mussten lediglich die Endauswahl vornehmen. Beim Pilot *Overall* hat im Kanton BL, wo die Flüchtlinge flächendeckend zugewiesen wurden, keine Vorselektion stattgefunden. Somit entsprachen viele der zugewiesenen Flüchtlinge den Anforderungskriterien nicht, was für Overall zu einem beträchtlichen Aufwand im Rahmen der Aufnahmegespräche geführt hat.

Die Evaluation erachtet es als unerlässlich, dass das Betreuungssystem, ungeachtet der kantonalen Organisation, eine Vorselektion gemäss Anforderungsprofil vornimmt und nur die Endauswahl beim Massnahmenträger liegt.

### **Empfehlung 2:**

Bei der Zuweisung von Flüchtlingen zu qualifizierenden Massnahmen muss das Betreuungssystem ungeachtet der kantonalen Organisation zwingend eine Vorselektion vornehmen; Flüchtlinge sind nicht flächendeckend anzubieten. Die Vorselektion durch das Betreuungssystem muss sich auf das vom Massnahmenträger vorgegebene Profil abstützen.

### *Information der Flüchtlinge*

Eine gute Information der Flüchtlinge über Zielsetzung und Verlauf der Massnahme durch die zuweisende Stelle ist essentiell. Nur so können falsche Vorstellungen und Erwartungen von Anfang an relativiert und die Flüchtlinge bestmöglich auf die Massnahme vorbereitet werden. Es ist ungünstig, wenn - wie im Falle von *Overall* geschehen - der Massnahmenträger Ziele und Inhalt der Massnahme jeder einzelnen Person von Grund auf erklären muss.

Damit die zuweisenden Stellen die Flüchtlinge vorgängig genügend informieren können, müssen die Massnahmenträger entsprechendes Infomaterial zur Verfügung stellen. Zielsetzung, Inhalte, Verlauf und Anforderungsprofil der Massnahme sowie die Rahmenbedingungen der entsprechenden Branche müssen ersichtlich sein.

### **Empfehlung 3:**

Flüchtlinge sind durch die zuweisende Stelle ausreichend über Verlauf und Zielsetzung der Massnahme sowie Rahmenbedingungen der entsprechenden Branche zu informieren. So lässt sich einerseits auf Seiten des Massnahmenträgers der Aufwand beim Assessment reduzieren und andererseits kann falschen Erwartungen der Flüchtlinge frühzeitig entgegengetreten werden. Entsprechendes Infomaterial ist durch die Massnahmenträger zu erarbeiten.

### *Androhung von Sanktionen*

Die Androhung von Sanktionen bei Nicht-Teilnahme einer Massnahme kann dazu führen, dass Personen teilnehmen, die nur unzureichend motiviert sind. Dies kann sich negativ auf deren Lern- und Kooperationsbereitschaft auswirken und die ganze Gruppe stören. Auf der anderen Seite kann ein gewisser Druck auch förderlich sein. Grundsätzlich muss bei einem Obligatorium unterschieden werden zwischen obligatorischer Information und obligatorischer Teilnahme an einer Massnahme.

Im Rahmen der Pilote wurden lediglich bei *Overall* im Kanton BL Sanktionen angedroht und zwar für den Fall, dass ein Flüchtling nicht zum Erstgespräch bei *Overall* erscheinen würde (obligatorische Information). Gemäss den Einschätzungen der auf Seiten des Kantons wie *Overall* Befragten ist die obligatorische Information mehrheitlich förderlich für die berufliche Integration der Flüchtlinge. Der Evaluation liegen aber ausser den Einschätzungen der befragten Personen keine Indikatoren vor, um Aussagen zur Wirkung von Sanktionen machen zu können. Die Evaluation geht aber davon aus, dass zumindest eine obligatorische Information zu unterstützen sei; jedoch nur für KandidatInnen, die nach einer Vorselektion als geeignet für eine bestimmte Massnahme eingestuft werden.

### **3.2 Assessment durch die Massnahmenträger**

Die Endauswahl der Teilnehmenden wurde in allen drei Projekten in Form eines Assessments durch den Massnahmenträger vorgenommen. Das Projektkonzept sah vor, im Sinne des Erkenntnisgewinns explizit Risikofälle in die Pilote aufzunehmen.

#### **Gastro**

Hotel & Gastro formation verfügt über Erfahrung mit Assessments und griff im Rahmen des Piloten auf ein bewährtes Vorgehen und bestehende Unterlagen zurück, die mit zusätzlichen Fragen ergänzt wurden. Das Assessment bestand aus einem Fragebogen, den die KandidatInnen ausfüllen mussten, sowie einem Einzelgespräch. Die verschiedenen Aufnahmekriterien wurden mittels eines gewichteten Punktesystems quantifiziert. Es wurden diejenigen KandidatInnen mit der höchsten Punktzahl zugelassen.

Der Massnahmenträger legte besonderen Wert darauf, Personen auszuwählen, die auch wirklich für eine Arbeit in der Gastronomie geeignet sind. Somit richtete der Massnahmenträger besonderes Augenmerk auf die Motivation der Flüchtlinge, in der Branche zu arbeiten, sowie die Bereitschaft zu unregelmässigen Arbeitszeiten und Wochenendarbeit. Bewertet wurden auch das persönliche Auftreten, das Erscheinungsbild und das Sozialverhalten in der Gruppe.

20 Personen sind zum Assessment erschienen, 15 wurden ausgewählt. Es wurden keine Risikofälle aufgenommen.

#### **Overall**

Ausserhalb des Piloten weisen Sozialarbeitende Klienten dem Overall direkt zu und es findet kein Assessment statt. Das differenzierte Assessment wurde somit eigens für den Pilot konzipiert. Es setzte sich zusammen aus einem Erstgespräch, einem Test (vorwiegend Deutschkenntnisse) sowie zwei Probetagen in den Betriebs-Units (Fachabteilungen von Overall). Die Arbeit in den Betriebs-Units wurde am Ende der zwei Tage anhand eines Bewertungsbogens beurteilt, was den Ausschlag für die Aufnahme zum Projekt gab. Die Motivation und Lernfähigkeit eines Flüchtlings sowie eine mögliche Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt waren dabei ausschlaggebend.

53 Personen sind zum Erstgespräch erschienen, 20 wurden im Rahmen des Auswahlverfahrens ausgewählt, 5 Personen später aufgrund von Abbrüchen nachrekrutiert. Laut Aussagen der Projektleiterin bei Overall wurden ca. 75% „Risikofälle“ aufgenommen (vgl. Kapitel 3.3, *Profil der effektiv aufgenommenen Personen*).

#### **Logistik**

In regulären Kursen werden Auszubildende der Schweizerischen Vereinigung für die Berufsbildung in der Logistik von den Betrieben direkt zugewiesen und der Massnahmenträger

nimmt keine Auswahl der Teilnehmenden vor. Das Assessment wurde somit eigens für den Pilot konzipiert und setzte sich zusammen aus einem Einzelgespräch zur persönlichen Situation der KandidatInnen (berufliche Erfahrungen und gesundheitliche Situation) sowie zwei schriftlichen Tests: Einem Sprachtest sowie einer mathematischen Prüfung zum räumlichen Vorstellungsvermögen.

19 Personen sind zum Assessment erschienen, 10 wurden ausgewählt.<sup>12</sup> Davon verfügten 4 über ungenügende Sprachkenntnisse und sind somit als „Risikofälle“ einzustufen.

#### Bewertung durch die Evaluation:

Die Evaluation erachtete es als sinnvoll und zweckmässig, dass die Endauswahl der Teilnehmenden bei vergleichsweise hochschwelligem Ausbildungsmassnahmen wie im Falle der Piloten *Gastro* und *Logistik* durch den Massnahmenträger vorgenommen wird. Der Massnahmenträger kennt die Anforderungen der Branche sowie der Ausbildung und kann beurteilen, ob eine Person geeignet ist oder nicht.

Bei Einzelzuweisung von Flüchtlingen zu *Overall*, wie sie ausserhalb des Piloten bereits seit Jahren stattfinden, werden Flüchtlinge direkt durch die Sozialbetreuer zugewiesen. Es finden lediglich Aufnahmegespräche jedoch keine Assessments in den Betriebs-Units statt. Dieses Vorgehen hat sich gemäss Aussagen der Fachpersonen von *Overall* bewährt. Die Evaluation kommt zum Schluss, dass bei niederschweligen Programmen, die vor allem auf die Wiederherstellung der Grundarbeitsfähigkeit fokussieren, eine direkte Zuweisung von Flüchtlingen möglich sein soll.

Die Evaluation erachtet es als unerlässlich, bei der Auswahl der Teilnehmenden - ausser dem Profil - deren Motivation, in der betreffenden Branche zu arbeiten, sowie die Arbeitsmarktchancen einzubeziehen.

#### **Empfehlung 4:**

Die Endauswahl der Teilnehmenden hat in höherschweligen Ausbildungsmassnahmen durch den Massnahmenträger zu erfolgen. Nur dieser kennt die Anforderungen der Branche sowie der Ausbildung und kann beurteilen, ob eine Person geeignet ist oder nicht. Die Endauswahl muss die Motivation eines Kandidaten sowie dessen Arbeitsmarktchancen in der betreffenden Branche berücksichtigen.

Bei niederschweligeren Massnahmen, welche vor allem auf die Grundarbeitsfähigkeit zielen, sind Direktzuweisungen durch das Betreuungssystem möglich. Der Massnahmenträger muss aber immer die Möglichkeit haben, Teilnehmende zurückzuweisen, wenn sich herausstellt, dass eine Teilnahme nicht sinnvoll ist (z.B. fehlende Kooperationsbereitschaft des Teilnehmenden).

### **3.3 Profil der effektiv aufgenommenen Personen**

Einerseits gibt es generelle Zielgruppenmerkmale, welche in allen drei Piloten beobachtet werden konnten und andererseits tauchten in einzelnen Projekten zusätzlich spezifische Vermittlungshindernisse auf. In der Folge eine Übersicht über a) Vermittlungshemmnisse, welche in allen 3 Projekten beobachtet wurden, und b) Vermittlungshemmnisse, die in einzelnen Piloten gehäuft aufgetreten sind.

---

<sup>12</sup> Ursprünglich waren 15 TN vorgesehen, es konnten aber nicht genügend Flüchtlinge aufgeboden werden, die dem vergleichsweise hohen Anforderungsprofil entsprachen.



Insgesamt durchliefen 51 Flüchtlinge die Massnahmen ganz oder teilweise.

**a) Vermittlungshemmnisse, welche in allen drei Projekten beobachtet werden konnten:**

**- Langzeitarbeitslosigkeit, fehlende Arbeitserfahrung in der Schweiz:**

Nur 13 der 51 Personen haben in der Schweiz bereits gearbeitet, allerdings jeweils nur wenige Monate. Dies obschon 41 der 51 Personen über Arbeitserfahrung in ihrer Heimat verfügen und obschon 36 Personen bereits seit 2004 oder länger in der Schweiz sind (im Durchschnitt beträgt die Aufenthaltsdauer in der Schweiz 3 Jahre). Als langzeitarbeitslos gilt, wer seit mindestens 12 Monaten nicht mehr gearbeitet hat. Es ist für die Evaluation nicht exakt eruierbar, für welche Teilnehmenden dies zutrifft. Die Evaluatorinnen gehen aber davon aus, dass höchstens 4-5 Teilnehmende in den letzten 12 Monaten gearbeitet haben. Somit müssen mindestens 46 der Flüchtlinge als langzeitarbeitslos eingestuft werden.

**- Mangelhaftes Arbeitsmarktwissen**

Die fehlende Arbeitserfahrung in der Schweiz führt zu mangelhaftem Wissen über den Schweizer Arbeitsmarkt und den verschiedenen Berufsbildern, was zu falschen Vorstellungen über die jeweiligen Anforderungen führt. Personen ohne Arbeitserfahrung in der Schweiz fehlt in den meisten Fällen ein **berufsrelevantes Netzwerk in der Schweiz**. Die Evaluation geht davon aus, dass insbesondere die 38 Flüchtlinge, die noch nie oder nur kurze Zeit in der Schweiz gearbeitet haben, mangelhaftes Arbeitsmarktwissen aufweisen und über kein berufsrelevantes Netzwerk verfügen.<sup>13</sup>

**- Ungenügende Sprachkenntnisse:**

Es ist nicht eindeutig zu definieren, was in Verbindung mit der beruflichen Integration als ungenügende Sprachkenntnis zu verstehen ist, zumal dies stark von der Art der Arbeit respektive den Ansprüchen der Ausbildung abhängt. Es kann aber festgehalten werden, dass insgesamt 11 Teilnehmende unter dem Sprachniveau A1 nach Europäischem Sprachenportfolio ESP<sup>14</sup> lagen (alle *Overall*). Im Pilot *Logistik* entsprachen ausserdem 4 Teilnehmende nicht der durch den Massnahmenträger geforderten Stufe A2.

**- Flüchtlingsspezifische biographische Besonderheiten:**

Gesundheitliche Probleme von Flüchtlingen, namentlich Traumatisierungen, korrelieren in der Regel mit erlebten Gewalterfahrungen. Das bedeutet, dass bei originären Flüchtlingen<sup>15</sup> vermehrt mit gesundheitlichen Problemen, welche die Berufsintegration beeinträchtigen können, zu rechnen ist. Die Konsultation der entsprechenden Flüchtlingsakten in den BFM-Dossiers

---

<sup>13</sup> Der *Bericht zur Integration der von Caritas betreuten anerkannten Flüchtlinge*, Caritas, 2006 kommt zum Schluss, dass gemäss Aussagen der Sozialarbeitenden lediglich 19% der anerkannten Flüchtlinge über gute bis sehr gute Kenntnisse der Arbeitswelt verfügen, 36% verfügen über geringe Kenntnisse. Dabei besteht eine Diskrepanz zwischen der Einschätzung der Sozialarbeitenden und der Selbsteinschätzung der Flüchtlinge, welche alle angeben, die hiesige Arbeitswelt und den Arbeitsmarkt gut bis sehr gut zu kennen.

<sup>14</sup> „Eine Person mit Sprachkenntnis auf dem Niveau A1 kann vertraute, alltägliche Ausdrücke und ganz einfache Sätze verstehen und verwenden, die auf die Befriedigung konkreter Bedürfnisse zielen. [...] kann sich auf einfache Art verständigen, wenn die Gesprächspartner langsam und deutlich sprechen und bereit sind, zu helfen.“ Quelle: Europäisches Sprachenportfolio, Globalskala.

<sup>15</sup> Originäre Flüchtlinge sind Personen, die im Sinne von Art. 3 Abs. 1 und 2 des Asylgesetzes staatlichen Verfolgungshandlungen von einer gewissen Intensität ausgesetzt bzw. an Leib und Leben gefährdet waren oder befürchten, dass ihnen bei einer Rückkehr solche ernsthaften Nachteile drohen. Derivative Flüchtlinge bedeutet, dass sie in die Flüchtlingseigenschaft des Ehemannes bzw. der Ehefrau oder der Eltern einbezogen wurden, d.h. sie erfüllen aufgrund ihrer eigenen Erlebnisse die rechtlichen Anforderungen an die Anerkennung als Flüchtling nicht.

der Teilnehmenden ergab folgendes Bild: 44 der insgesamt 51 Teilnehmenden sind originäre Flüchtlinge, die restlichen 7 derivative Flüchtlinge. 24 der originären Flüchtlinge haben ausserdem in ihrer Heimat Gewalt erlebt (z.B. Folter, vgl. Kapitel 6.2, *Projektabbrüche*).

**- Qualifizierung (mangelnde Basisqualifizierung oder Überqualifizierung):**

Mangelnde Basisqualifizierung (Grundschule, Schriftfähigkeit) wie auch Überqualifizierung (z.B. höhere Abschlüsse, welche in der Schweiz nicht anerkannt werden) können zum Integrationshemmnis werden. Auf der einen Seite ist die Teilnahme an einer qualifizierenden Massnahme ohne Basisqualifizierung, insbesondere Schriftfähigkeit, kaum möglich. Überqualifizierung kann auf der anderen Seite dazu führen, dass keine Bereitschaft besteht, eine Arbeit auszuführen, welche unter dem Ausbildungsstand liegt.

Alle 51 Teilnehmenden haben in ihrer Heimat mindestens die Grundschule besucht. 6 Teilnehmende haben einen tertiären Abschluss (Universität, Militärschule, Lehrer), 16 haben zudem die Sekundarstufe II gymnasial erreicht.

**- Migrationsgrund:**

Anerkannte Flüchtlinge verlassen ihre Heimat in der Regel nicht freiwillig, sondern weil sie Schutz vor Verfolgung suchen. Im Gegensatz zu anderen MigrantInnen steht somit bei ihnen nicht die Arbeitssuche in der Schweiz im Vordergrund. Dieser Umstand kann ein „Ankommen“ in der Schweiz verzögern. Eine starke Verbundenheit mit der Heimat, der Einsatz für politische Fragen und die Aufarbeitung des Geschehenen kann sich insbesondere in den ersten Jahren negativ auf die berufliche Integration auswirken.

Zusätzliche Merkmale, welche sich ebenfalls auf die berufliche Integration auswirken, sind Alter, Herkunft und Geschlecht.

Für Zusammenhänge zwischen den unterschiedlichen Merkmalen und der Wirkung der Massnahmen siehe Kapitel 6.1.2, *Vermittlungserfolg der Pilotprojekte*.

**Verteilung der Zielgruppenmerkmale im Pilot Logistik (Total 10 Teilnehmende):**

	Sprachkenntnisse				Ausbildung Heimat				Arbeitserfahrung Schweiz		Flüchtlingsstatus	
	ungenügend (A1)	gut (B2)	sehr gut (C1)	Muttersprache	Grundschule	Sekundarstufe II berufspraktisch	Sekundarstufe II gymnasial	Tertiär	Ja (min 3 Monate)	keine	originär (mit Gewalterfahrung)	derivativ
<b>Anzahl TN</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>10 (7)</b>	<b>-</b>

### Verteilung der Zielgruppenmerkmale im Pilot Overall (Total 25 Teilnehmende):

	Sprachkenntnisse				Ausbildung Heimat				Arbeitserfahrung Schweiz		Flüchtlingsstatus	
	Kaum Kenntnisse	Knapp A1	A1	A2	Grundschule	Sekundarstufe II berufspraktisch	gymnasial	Sekundarstufe II	Tertiär	Ja (min 3 Monate)	keine	originär (mit Gewalterfahrung)
<b>Anzahl TN</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>20 (12)</b>	<b>5</b>

### Verteilung der Zielgruppenmerkmale im Pilot Gastro (Total 16 Teilnehmende):

	Sprachkenntnisse				Ausbildung Heimat				Arbeitserfahrung Schweiz		Flüchtlingsstatus	
	A1	A2	B1	B2	Grundschule	Sekundarstufe II berufspraktisch	gymnasial	Sekundarstufe II	Tertiär	Ja (min 3 Monate)	keine	originär (mit Gewalterfahrung)
<b>Anzahl TN</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>14 (5)</b>	<b>2</b>

#### b) Spezifische Hemmnisse, welche in einzelnen Piloten aufgetaucht sind:

##### Overall:

##### - Gesundheitliche Probleme

Overall ist der einzige Pilot, bei dem es zu Abbrüchen kam. Insgesamt sind 8 der 14 Abbrüche gesundheitlichen Problemen zuzuschreiben. Folgende gesundheitliche Probleme sind aufgetaucht: Rückenschmerzen, Allergie, Augenerkrankung, Tumorerkrankung, psychische Probleme.

Zum Zusammenhang zwischen Gesundheit und Abbrüchen vgl. Kapitel 6.2, *Projektabbrüche*.

##### - Mangelnde Grundarbeitsfähigkeit

Unter mangelnder Grundarbeitsfähigkeit wird verstanden, dass eine Person Probleme hat im Umgang mit hiesigen Leistungsansprüchen, Terminen, Absenzen, Pünktlichkeit, mit dem Einhalten von Regeln. Mit der mangelnden Grundarbeitsfähigkeit geht eine **geringe Belastbarkeit** einher (fehlende Stressresistenz, Probleme mit dem Arbeitstempo, fehlende Leistungskonstanz). Unzureichende Grundarbeitsfähigkeit schränkt die Möglichkeiten der Qualifizierung insbesondere im Rahmen eines Praktikumseinsatzes sowie die Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt stark ein.

Laut Aussagen der Fachpersonen von *Overall* war die Grundarbeitsfähigkeit bei einem Grossteil der Teilnehmenden unzureichend.<sup>16</sup>

#### - **Psychosoziale Mehrfachbelastungen**

Psychosoziale Mehrfachbelastungen treten als Folge eines instabilen sozialen Umfelds auf: schwierige Wohnsituation, Probleme mit Familiennachzug, ungeklärte Kinderbetreuung etc. Psychosoziale Mehrfachbelastungen können zu einer erhöhten Anzahl Absenzen führen und sich negativ auf die Motivation eines Flüchtlings auswirken. Laut Aussagen der Fachpersonen von *Overall* war ein Grossteil der Teilnehmenden psychosozialen Mehrfachbelastungen ausgesetzt.

#### **Gastro:**

#### - **Diskrepanz zwischen Fremd- und Selbstwahrnehmung**

An allen drei Piloten haben Personen mit tertiärem Abschluss oder Gymnasium teilgenommen. Beim Pilot *Gastro* weisen jedoch im Vergleich zu den anderen Piloten verhältnismässig mehr Teilnehmende eine höhere Ausbildung und entsprechende langjährige Berufserfahrung in der Heimat auf. Insbesondere bei denjenigen Personen, welche in der Schweiz noch nie gearbeitet haben, ist das Wissen zum schweizerischen Arbeitsmarkt und dessen Anforderungen jedoch beschränkt. Die Diskrepanz zwischen guter Ausbildung und langjähriger Arbeitserfahrung im Heimatland und fehlendem Arbeitsmarktwissen in der Schweiz äusserte sich gemäss den Projektverantwortlichen von *Gastro* in einer von beruflichen Ansprüchen geleiteten fordernden Haltung einiger Teilnehmenden<sup>17</sup>.

#### Bewertung durch die Evaluation:

Das BFM ist bei der Planung der Pilotprojekte davon ausgegangen, dass es sich bei der Zielgruppe der Flüchtlinge grundsätzlich um **schwervermittelbare Personen** handelt. Diese Annahme hat sich in allen drei Piloten aufgrund der beobachteten Vermittlungshemmnisse bestätigt. Erklärungen dazu, warum in den einzelnen Piloten einige Zielgruppenmerkmale unterschiedlich ausgeprägt waren finden sich in Kapitel 6, *Wirkung*.

---

<sup>16</sup> Es muss davon ausgegangen werden, dass sich auch in den Piloten *Gastro* und *Logistik* TN mit mangelhafter Grundarbeitsfähigkeit befanden. Am stärksten ausgeprägt war dieses Merkmal aber bei *Overall*.

<sup>17</sup> Der Bericht *Integrationsprojekte 2006 für VA und Flüchtlinge*, BFM, 2007 kommt zum Schluss, dass die Diskrepanz zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung hinsichtlich den Möglichkeiten und Fähigkeiten eine Hauptschwierigkeit sei bei der beruflichen Integration der Zielgruppe.

## 4. Ziele der Massnahmen

Die Anforderungen an die Fach- wie Selbstkompetenz der Teilnehmenden waren in den 3 Piloten verschieden hoch. *Gastro* ist gemessen an den Anforderungen als eine vergleichsweise hochschwellige Massnahme einzustufen, *Overall* als niederschwellig. *Logistik* ist aufgrund der hohen fachlichen Anforderungen aber der kurzen Dauer zwischen den beiden anderen anzusiedeln.

	Anforderungen betreffend Durchhaltefähigkeit	Anforderungen betreffend Fachkompetenz	Anforderungen betreffend Aufnahmekriterien
<b>Gastro</b>	Sehr hoch: Dauer von 1 Jahr (inkl. Praktika)	Hohe kollektive Lernziele, regelmässige Lernkontrollen (ohne selektiven Charakter), Schlussprüfung	mittel hohe Anforderungen
<b>Logistik</b>	Tief: kurze Dauer von 3 Monaten (inkl. Praktikum)	Hohe kollektive Lernziele, regelmässige Lernkontrollen, offizielle Standardprüfung der SUVA	hohe Anforderungen
<b>Overall</b>	Hoch: Dauer von 1 Jahr (inkl. Praktikum)	Keine kollektiven Lernziele, den individuellen Fähigkeiten angepasste Lernziele, keine Lernkontrollen, keine Abschlussprüfung	tiefe Anforderungen

Dabei gilt es zu beachten, dass es sich grundsätzlich bei allen 3 Massnahmen um vergleichsweise niederschwellige Qualifizierungen handelt.

### 4.1 Förderziele

Die drei Pilote unterscheiden sich bezüglich der Art und Reichweite ihrer Förderziele. Dabei kann unterschieden werden zwischen **kollektiven Lernzielen** (fachliche Ziele, welche von allen Teilnehmenden gleichzeitig zu erfüllen sind) und **individualisierten Förderzielen** (fachliche oder persönliche Ziele, die auf die Situation jeder einzelnen Person angepasst sind. Bsp. Pünktlichkeit, Wortschatzerweiterung, etc.).

#### Übersicht über die Förderziele

	Kollektive fachliche Ziele	Individualisierte Förderziele	Unterricht im Klassenverband	Indikatoren für Zielerreichung
<b>Gastro</b>	ja	ja (v.a. betreffend Selbstkompetenz)	ja	Kollektive Ziele: Schriftliche und praktische Prüfungen pro Fach während Massnahme; Schlussprüfung mit Zertifizierung durch den Verband am Schluss der Massnahme. Deutsch Eintritts- und Austrittstest Individualisierte Ziele: regelmässige Coachinggespräche

	Kollektive fachliche Ziele	Individualisierte Förderziele	Unterricht im Klassenverband	Indikatoren für Zielerreichung
<b>Logistik</b>	ja	nein	ja	Kollektive Ziele: Praktische Prüfungen während der Massnahme; Schlussprüfung mit SUVA-Zertifizierung am Schluss der Massnahme. Deutschtests nur im Rahmen des Assessments, kein Austrittstest
<b>Overall</b>	keine	ja (betreffend fachlicher Kompetenzen wie Selbstkompetenz)	nein	Individualisierte Ziele: Keine standardisierten Lernkontrollen, Zielüberprüfung durch Einschätzungen von Coaches und Fachleiter Deutschprüfungen zu Beginn und Ende des 1-monatigen Deutschkurses, kein Austrittstest am Schluss der Massnahme

Bewertung durch die Evaluation:

*Grundarbeitsfähigkeit*

Die Grundarbeitsfähigkeit ist eine Grundvoraussetzung für die berufliche Integration eines Flüchtlings. Ist sie nicht erfüllt, sind die Förderziele entsprechend anzupassen und vorerst die Grundarbeitsfähigkeit anzustreben. Erst wenn diese gegeben ist, sind Flüchtlinge in Praktikumseinsätze im 1. Arbeitsmarkt zu vermitteln, weil negative Erfahrungen bei Abbrüchen von Praktika Motivation und Selbstsicherheit negativ beeinflussen können. Bei Nicht-Erreichen der Grundarbeitsfähigkeit ist vom Wirkungsziel Arbeitsmarktintegration abzusehen und die soziale Integration zu sichern (namentlich Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und Spracherwerb).

**Empfehlung 5:**

Für Flüchtlinge, bei denen eine berufliche Integration (noch) nicht im Vordergrund steht, sind vorerst Teilziele, welche die Grundarbeitsfähigkeit betreffen, anzustreben: Einhalten einer geordneten Tagesstruktur, Durchhalten eines 8-Stunden Tages, etc. Flüchtlinge sind erst in Praktikumseinsätze im 1. Arbeitsmarkt zu vermitteln, wenn ein gewisser Grad an Grundarbeitsfähigkeit gegeben ist.

*Klassenverband versus Einzelplatzierungen*

Die Vorteile eines qualifizierenden Kollektivprogramms im Klassenverband (Piloten *Gastro* und *Logistik*) liegen darin, dass die Gruppe während eines definierten Zeitrahmens auf gemeinsame Meilensteine hinarbeitet. Der Gruppenverband und die klare Strukturierung eines Lehrplanes motiviert die Teilnehmenden und erhöht die Verbindlichkeit und somit die Schwelle für Abbrüche. Um über längere Zeit an einem Kollektivprogramm mit fixem inhaltlichen und zeitlichen Rahmen teilzunehmen, müssen seitens der Teilnehmenden jedoch gewisse Grundanforderungen erfüllt sein: Grundarbeitsfähigkeit (regelmässig pünktliches Erscheinen, einen 8-

Stunden Tag durchstehen können, sich an Regeln halten, etc.), ausreichende psychische und physische Gesundheit, einigermaßen geregeltes soziales Umfeld.

Der Vorteil von Einzelplatzierungen in niederschweligen PvB besteht darin, dass der Klient ein seinen Potentialen und Schwächen angepasstes Förderprogramm mit individuellen Förderzielen und individuellen zeitlichen Vorgaben durchläuft. Für Personen, welche die Anforderungen einer Massnahme im Klassenverband (noch) nicht erfüllen, kann ein PvB für Niedrigqualifizierte geeignet sein, um die Grundarbeitsfähigkeit wieder herzustellen. Der motivierende Charakter des Gruppenverbandes mit gemeinsamen Meilensteinen fällt aber bei Einzelplatzierungen weg.

Beide Modelle weisen Vorteile auf und sind je nach individueller Situation eines Flüchtlings angezeigt. Die Vermischung zwischen Kollektivprogramm und individueller Einzelplatzierung, wie sie im Pilot Overall stattgefunden hat, wirkt sich jedoch ungünstig auf den Erfolg einer Massnahme aus.<sup>18</sup>

#### **Empfehlung 6:**

Grundsätzlich sind qualifizierende Kollektivprogramme für die berufliche Integration von Flüchtlingen günstig. Kollektivprogramme mit gemeinsamen Meilensteinen wirken motivierend, steigern die Verbindlichkeit und erhöhen die Schwelle für Abbrüche.

#### **Empfehlung 7:**

In Fällen, wo die Bedingungen für die Platzierung in Kollektivprogrammen (noch) nicht erfüllt sind (z.B. Grundarbeitsfähigkeit), sind Einzelplatzierungen in niederschweligen PvB (Programm zur vorübergehenden Beschäftigung) vorzunehmen. Einzelplatzierungen sind in ihrer zeitlichen und inhaltlichen Ausgestaltung individuell dem jeweiligen Bedarf eines Teilnehmenden anzupassen.

#### *Individualisierte Förderziele*

Die Evaluation erachtet es als unerlässlich, auch bei qualifizierenden Massnahmen im Klassenverband mit individualisierten Förderzielen zu arbeiten, wie beim Pilot *Gastro* geschehen. Die kollektiven Ziele beschränken sich in der Regel auf die Fachkompetenz der Teilnehmenden. Für die Förderung der Selbst- und die Sozialkompetenz sind individualisierte Ziele unerlässlich. Dabei ist es wichtig, dass die Ziele im Gespräch mit dem Teilnehmenden definiert und regelmässig überprüft werden.

---

<sup>18</sup> Normalerweise werden Klienten Overall individuell zugewiesen. Sie durchlaufen ein Programm mit individuellen Zielsetzungen und individuellem Zeitplan. In der Regel stehen für die fachliche Förderung im geschützten Rahmen von Overall je nach Ausgangslage bis zu 12 Monate (ohne Praktikum) zur Verfügung. Für den Pilot aber wurde eine Gruppe von TN zugewiesen, welche die Massnahmen aufgeteilt auf verschiedene Bereiche und durchmischt mit weiteren TN unter verbindlichen zeitlichen Vorgaben durchliefen. Wer nach 6 Monaten noch kein Praktikum antreten konnte, musste die Massnahme abbrechen. Für einige der TN war dieser Zeitrahmen zu eng.

Somit hat im Pilot Overall eine Vermischung zwischen Kollektivprogramm im Gruppenverband und individueller Einzelplatzierung stattgefunden, welche sich ungünstig auf den Erfolg des Projektes ausgewirkt hat. Die Gruppendynamik des Klassenverbandes, welche im ersten Monat (Deutsch- und Integrationskurs im Basler Kurszentrum K5) aufgebaut wurde, ging in den Betriebs-Units von Overall verloren.

### **Empfehlung 8:**

In Qualifizierungsmassnahmen für Flüchtlinge ist neben kollektiven Zielen (für die ganze Gruppe verbindlich) auch mit individualisierten Förderzielen (v.a. Förderung im Hinblick auf personale und soziale Kompetenzen) zu arbeiten. Individualisierte Ziele müssen mit den Teilnehmenden im Gespräch definiert und regelmässig überprüft werden.

## **4.2 Zielerreichung**

### *Zertifizierung*

In den beiden Piloten *Gastro* und *Logistik*, welche den Teilnehmenden zum Schluss der Massnahme Zertifikate erteilten, haben alle Flüchtlinge die Schlussprüfungen bestanden und entsprechende Zertifikate erhalten. Es gilt allerdings zu bemerken, dass die Schlussprüfungen in beiden Fällen durch interne Experten abgenommen wurden. Auch wenn die Prüfungen nicht von externen und somit unabhängigen Experten überprüft wurden, betonen die Projektverantwortlichen beider Pilote, die Anforderungen seien nicht der Zielgruppe angepasst oder nach unten korrigiert worden.

Die Befragung der Praktikanten des Pilots *Logistik* gab Hinweise darauf, dass die Arbeitgeber das Können der Flüchtlinge nicht in jedem Fall als dem Zertifikat entsprechend einstufen. Ein Arbeitgeber bemerkte, die ihm zugewiesene Praktikantin könne nicht mit dem Hubstapler umgehen, obschon sie den Führerausweis für Hubstapler erlangt hat.

### **Bewertung durch die Evaluation:**

Für die Motivation und Selbstwirksamkeitsüberzeugung der Flüchtlinge erachtet es die Evaluation als ungünstig, wenn am Schluss einer Ausbildung die Bedingungen für die Erteilung eines Zertifikates nicht gegeben sind. Deshalb ist bei der Auswahl der Flüchtlinge insbesondere für Massnahmen, welche anerkannte Zertifikate erteilen, darauf zu achten, dass lediglich Personen zugelassen werden, die auch wirklich motiviert und geeignet sind, in der entsprechenden Branche zu arbeiten (Bsp. Gastronomie: Bereitschaft zu unregelmässigen Arbeitszeiten). Ebenso muss die Chance auf Erfolg im Vorfeld abgeklärt werden (z.B. Sprachkenntnisse oder andere Fähigkeiten). In Fällen, wo die zur Verfügung stehende Zeit für einen Flüchtling zu kurz war, um alle Lerninhalte zu verinnerlichen, sollte es möglich sein, Teile von Kursen zu wiederholen.

Somit kann verhindert werden, dass bei Ausbildungen, welche mit anerkannten Zertifikaten (Bsp. Staplerfahrausweis) abschliessen, die Anforderungen an Flüchtlinge gegen unten korrigiert werden, nur um die Zertifizierung nicht zu gefährden. Denn ein solches Vorgehen würde dem Image eines Abschlusses auf Seiten der Arbeitgeber schaden.

Grundsätzlich erachtet es die Evaluation als unerlässlich, dass Prüfungen von externen Experten abgenommen werden nach dem Grundsatz „wer ausbildet, prüft nicht“.

### **Empfehlung 9:**

Bei Massnahmen, welche mit anerkannten Zertifikaten abschliessen, ist zu verhindern, dass die Anforderungen an Flüchtlinge gegen unten korrigiert werden, nur um ihre Zertifizierung nicht zu gefährden. Deshalb ist bei der Auswahl darauf zu achten, dass lediglich Personen zugelassen werden, die auch wirklich motiviert und geeignet sind, in der entsprechenden Branche zu arbeiten und der Ausbildung folgen können (z.B. Sprachkenntnisse oder andere Fähigkeiten).



### 4.3 Erwartungen der Teilnehmenden an die Massnahme

Die Motivation, etwas Neues zu lernen und eine Arbeit zu finden, war bei den Teilnehmenden aller 3 Piloten zu Beginn der Massnahme grösstenteils sehr hoch. In den Piloten *Logistik* und *Gastro* blieb die Motivation bis zum Schluss der Ausbildung hoch. Entsprechend kam es bei diesen beiden Piloten zu keinen Abbrüchen, es sei denn aufgrund eines Stellenantritts.

Bei *Overall* sind die Motivation der Flüchtlinge sowie deren Zufriedenheit mit der Massnahme jedoch mit der Zeit deutlich zurückgegangen. Die Teilnehmenden gingen zu Beginn der Massnahme davon aus, es handle sich um eine Ausbildung. Als sich herausstellte, dass es sich bei *Overall* um ein Programm im Hilfsarbeitssegment handelt und nicht um eine fachliche Ausbildung mit entsprechendem Abschluss, machte sich bei vielen Flüchtlingen grosse Enttäuschung breit. Einige ambitionierte Teilnehmende hatten Angst, künftig im Hilfsarbeitersegment „parkiert“ zu werden.

#### Bewertung durch die Evaluation:

Enttäuschte Erwartungen und daraus resultierende fehlende Motivation kann zu innerem Widerstand, Verweigerungshaltung bis hin zu einer Somatisierung führen, was sich im Falle von *Overall* in einer erhöhten Anzahl Abbrüchen insbesondere aus gesundheitlichen Gründen niedergeschlagen haben dürfte. Die Enttäuschung kann soweit gehen, dass es um die Motivation nach einer Massnahme schlechter bestellt ist als vorher.

Massnahmen, welche mit Zertifikaten abschliessen, sind für die Flüchtlinge attraktiv, was sich positiv auf die Motivation und den Durchhaltewillen auswirkt. Zudem erhöhen Zertifikate die Chancen der Flüchtlinge auf dem Arbeitsmarkt<sup>19</sup>. Es ist jedoch zu verhindern, dass Zertifikate ausgestellt werden, welche die bestehende Systematik des Schweizerischen Berufsbildungssystems unterlaufen. Qualifizierende Massnahmen für Flüchtlinge sollen zu einer Validierung von Kompetenzen oder Teilkompetenzen führen gemessen an den bereits bestehenden Anforderungen in der entsprechenden Branche (z.B. an den Anforderungen eines Attests). So kann gewährleistet werden, dass aus einem Zertifikate auch branchenübergreifend erkennbar ist, welche Kompetenzen eine Person ausweisen.

#### **Empfehlung 10:**

Zur beruflichen Integration von Flüchtlingen sind Massnahmen zu unterstützen, welche zu einer formalisierten Validierung von Kompetenzen oder Teilkompetenzen führen. Diese Validierung soll sich an der bestehenden Systematik des Berufsbildungssystems orientieren (z. B. Anforderungen eines Attests).

---

<sup>19</sup> Der Bericht *Integration der anerkannten Flüchtlinge, SFH, 2001*, unterstützt die Erkenntnis, dass die Wirksamkeit von Projekten zur beruflichen Integration deutlich verstärkt wird bei Abschluss mit einem Zertifikat.

## 5. Aktivitäten und Ressourcen der Massnahmenträger

### 5.1 Verlauf der Ausbildungen

#### Fachliche Ausbildung durch Massnahmenträger

Die Projekte *Gastro* wie *Logistik* waren Ausbildungsmassnahmen mit theoretischer Ausbildung im Klassenverband. Im Unterricht wurde das Wissen vermittelt, welches für die Zertifizierung relevant war und in der Schlussprüfung getestet wurde. *Overall* hingegen ist eine Arbeitsmarktliche Massnahme, in der die theoretische Ausbildung einen weniger hohen Stellenwert hatte als in den beiden anderen Projekten. Anstelle von Unterricht im Klassenverband arbeitete *Overall* mit sog. Fachentwicklungsplänen mit jedem Flüchtling individuell.

Die Massnahmenträger wurden aufgrund ihrer Professionalität und Erfahrung für die drei Piloten ausgewählt. Die Evaluation geht davon aus, dass die Massnahmenträger Spezialisten sind, die in der Ausgestaltung ihrer Fördermassnahmen hohen professionellen Standards folgen. Es liegt nicht im Ermessen der Evaluation, diese Leistungen der Massnahmenträger zu bewerten.

#### Praktika

In allen 3 Piloten war vorgesehen, die Flüchtlinge nach einer Qualifizierungsphase beim Massnahmenträger in Praktika einsetzt im 1. Arbeitsmarkt zu vermitteln. Alle Teilnehmenden der Piloten *Gastro* und *Logistik* haben die vorgesehenen Praktika absolviert. Bei *Overall* konnten lediglich 7 von insgesamt 25 Flüchtlingen in Praktika vermittelt werden, die anderen haben die Massnahme entweder frühzeitig abgebrochen oder waren aus sprachlichen oder gesundheitlichen Gründen (noch) nicht in der Lage, ein Praktikum anzutreten. Von den Personen, welche bei *Overall* in ein Praktikum vermittelt werden konnten, hat lediglich eine den Einsatz zu Ende geführt.

	Overall	Gastro	Logistik
<b>Vorgesehene Praktikumseinsätze pro TN</b>	1	2 (Hauswirtschaft, Küche)	1
<b>Dauer der Praktika</b>	individuell, bis zu 6 Monaten möglich	5 Wochen	4 Wochen
<b>Qualifizierung in den Praktika</b>	keine Aussagen möglich	ja	nur teilweise
<b>Begleitung durch Massnahmenträger</b>	Besuch 1x pro Monat	pro Praktikum 1 Besuch	nein

#### *Dauer der Praktika*

Bei *Gastro* und *Logistik* dauerten die Praktika gut 1 Monat, bei *Overall* wurde die Dauer individuell festgelegt. Teilweise hat sich in den Gesprächen mit Praktikaaanbietern wie Flüchtlingen gezeigt, dass ein Einsatz von 1 Monat bei komplexeren Arbeiten (Küche, Logistik) zu kurz ist, um das Erlernete in der Praxis wirklich zu festigen und die nötige Sicherheit zu erlangen.

#### *Qualifizierung in den Praktika*

Die telefonische Nachfrage der Evaluation bei allen Praktikaaanbietern hat gezeigt, dass die Praktika von *Gastro* grösstenteils qualifizierend waren. Das in der Theorie Erlernete konnte also in den Betrieben angewandt und somit gefestigt werden. Beim Pilot *Logistik* gab es jedoch Fälle, in denen Flüchtlinge von den Betrieben hauptsächlich als billige Arbeitskräfte eingesetzt

wurden und somit der Transfer von der Theorie in die Praxis nicht oder nur ungenügend stattgefunden hat.

### *Begleitung der Praktika*

Im Pilot *Gastro* wurde jeder Einsatzort vom entsprechenden Fachlehrer respektive dem Projektleiter von Hotel & Gastro formation ein Mal im Verlaufe eines Praktikums besucht. Das Feedback der Arbeitgeber zu seinem Praktikanten wurde schriftlich festgehalten. Die Sicht des Flüchtlings, allfällige Probleme oder Fragen, die sich für ihn im Verlaufe des Praktikums ergaben, wurden jedoch nicht dokumentiert.

Der Kontakt zwischen dem Massnahmenträger und den Teilnehmenden endete beim Pilot *Logistik* mit dem Abschluss der theoretischen Ausbildung, demzufolge wurden die Praktika nicht begleitet.

Insbesondere beim Pilot *Logistik* hat sich gezeigt, dass der Einsatz der Flüchtlinge teilweise vom Arbeitgeber und vom Flüchtling selber sehr unterschiedlich eingeschätzt wurde. So kam es vor, dass Arbeitgeber die Meinung vertraten, ein Praktikant sei völlig unmotiviert oder gar arbeitsscheu gewesen. Bei der Befragung der entsprechenden Flüchtlinge hat sich zum Teil aber gezeigt, dass diese nicht die Arbeit scheuten, jedoch sehr unsicher waren in den Arbeitsabläufen oder in der Anwendung der Geräte, sich aber nicht trauten, nachzufragen. Dadurch, dass keine Begleitung der Praktika stattgefunden hatte, konnten diese Missverständnisse nicht geklärt werden.

### Bewertung durch die Evaluation:

Analog zur dualen Berufsbildung sind bei qualifizierenden Massnahmen für Flüchtlinge Theorie und Praxis zu kombinieren, um einen Transfer des in der Theorie Erlernen in der Realität des 1. Arbeitsmarktes zu gewährleisten. Zudem können Praktika den Arbeitgebern dazu dienen, einen potentiellen Arbeitnehmer zu testen. Im besten Fall resultiert aus einem Praktikum gleich im Anschluss oder zu einem späteren Zeitpunkt eine Festanstellung. Zudem erarbeiten sich die Flüchtlinge durch Praktika Zeugnisse und Referenzen.

### *Dauer der Praktika*

Bei komplexeren Tätigkeiten, wie dies im Logistikbereich sowie im Gastrobereich in der Küche der Fall ist, ist die Dauer von Praktikaeinsätzen genügend lang anzulegen. Die Evaluation geht davon aus, dass bei der Zielgruppe der Flüchtlinge für Praktika generell mehr Zeit einzuplanen ist als für andere Schwervermittelbare. Dies liegt in der Tatsache begründet, dass die meisten von ihnen noch nie in der Schweiz gearbeitet haben, sowie in den spezifischen biographischen Eigenschaften insbesondere von originären Flüchtlingen.<sup>20</sup>

### *Qualifizierung in den Praktika*

Bei der Auswahl der Praktikumsbetriebe ist darauf zu achten, dass der Einsatz qualifizierend ist. Flüchtlinge dürften in Praktika nicht als billige Arbeitskräfte eingesetzt werden, sondern müssen gezielt gefördert werden.

---

<sup>20</sup> Ein Beispiel aus dem Pilot *Logistik*: Ein originärer Flüchtling berichtete im Evaluationsinterview, er habe Angst gehabt, bei der Arbeit etwas zu beschädigen, weil bei Transporten die Fracht nicht gesichert wurde, so wie er das in der Ausbildung gelernt hatte. Er wollte seinen Vorgesetzten nicht verärgern mit einer Beschädigung der Ware. Als Folge mied er die Arbeit mit dem Hubstapler, ohne jemanden die Gründe für sein Verhalten mitzuteilen. Der Arbeitgeber deutete diese Zurückhaltung als Faulheit und als mangelndes Interesse an der Arbeit in der Logistik.

### *Begleitung der Praktika*

Praktika sind zwingend durch den Massnahmenträger zu begleiten. Bei den Besuchen der Einsatzorte muss die Optik der Arbeitgeber wie der Flüchtlinge berücksichtigt werden. Es ist darauf zu achten, dass auch mit den Flüchtlingen Einzelgespräche geführt werden, damit all-fällige Probleme oder Fragen, die sich im Verlaufe des Einsatzes ergeben, erfasst und besprochen werden können. Idealerweise finden bei 1-monatigen Praktika zwei Gespräche statt zwischen Ausbildner, Teilnehmendem und Praktikumsanbieter: 1) Aufnahmegespräch mit Vereinbarung der Lernziele, und 2) Auswertungsgespräch (Auswertung Zielerreichung) zum Schluss. Bei länger dauernden Praktika empfiehlt es sich, Zwischengespräche zu führen<sup>21</sup>.

#### **Empfehlung 11:**

Bei qualifizierenden Massnahmen für Flüchtlinge sind Praktikaeinsätze im 1. Arbeitsmarkt unerlässlich. So können die Teilnehmenden einerseits das Erlernte in der Praxis festigen, andererseits erarbeiten sie sich Zeugnisse und Referenzen und bauen sich Beziehungsnetze auf.

Bei der Auswahl der Einsatzorte ist darauf zu achten, dass Praktika qualifizierend sind. Das in der Ausbildung Erlernte muss im Praktikum soweit möglich angewandt werden können.

Bei komplexeren Arbeitsgebieten muss die Dauer des Praktikums mindestens 2 Monate betragen.

Praktikumseinsätze sind durch den Massnahmenträger zu begleiten. Idealerweise finden mindestens zwei Gespräche statt zwischen Ausbildner, Praktikant und Praktikumsanbieter: 1) Aufnahmegespräch mit Vereinbarung der Lernziele, und 2) Auswertungsgespräch (Auswertung Zielerreichung) zum Schluss. Bei kürzeren Praktika findet mindestens das Auswertungsgespräch statt. Gespräche werden einerseits zu Dritt zwischen Massnahmenträger, Arbeitgeber und Praktikant geführt. Andererseits werden Arbeitgeber und Praktikant auch getrennt befragt, um mögliche Probleme auf Seiten der Praktikanten oder Missverständnisse zwischen Praktikant und Arbeitgeber zu erfassen.

### **Persönlichkeitsorientierte Förderung**

Unter persönlichkeitsorientierter Förderung wird die Förderung von Kompetenzen ausserhalb der fachlichen, berufsbezogenen Kompetenzen verstanden. Persönlichkeitsorientierte Förderung beinhaltet Selbstkompetenz (z.B. Fähigkeit zu Selbstreflexion und Selbstmotivation) sowie Sozialkompetenz (z.B. Vertrautheit mit Kommunikationsregeln sowie gängigen Regeln und Normen einer Gesellschaft).

In den Piloten *Overall* und *Gastro* wurden die Teilnehmenden neben der fachlichen Qualifizierung auch in persönlichkeitsorientierten Kompetenzen gefördert. Einerseits geschah dies in spezifischen Fächern (z.B. „Stärken und Schwächen“, „Werte und Normen“) und andererseits parallel zur fachlichen Qualifizierung im Rahmen von regelmässigem Coaching. Im Pilot *Logistik* fand keine persönlichkeitsorientierte Förderung statt und den Teilnehmenden standen keine Coaches zur Verfügung.

Im Gespräch mit den Flüchtlingen hat sich gezeigt, dass von den Teilnehmenden von *Gastro* das Fach „Werte und Normen“ sehr geschätzt wurde. Die Begründung lautete, es sei unbedingt nötig, die Regeln der hiesigen Gesellschaft zu kennen, um hier arbeiten zu können.

---

<sup>21</sup> Der Bericht *Integrationsprojekte 2006 für VA und Flüchtlinge*, BFM, 2007 stützt die Erkenntnis, dass Praktikumseinsätze begleitet werden müssen.

### Bewertung durch die Evaluation:

Die Evaluation erachtet es als unerlässlich, Flüchtlinge neben der fachlichen Qualifizierung auch persönlichkeitsorientiert zu fördern. Falls neben der fachlichen Förderung keine entsprechenden Fächer angeboten werden, muss zumindest ein regelmässiges Coaching betreffend der Integration in die Arbeitswelt zur Verfügung stehen.

### **Empfehlung 12:**

Massnahmen zur beruflichen Integration von Flüchtlingen müssen neben der fachlichen Qualifizierung auch persönlichkeitsorientierte Förderung beinhalten. Diese ist durch entsprechende Kursteile sowie persönliches Coaching zu gewährleisten.

### **Sprachförderung**

Sprachförderung war Bestandteil der Pilote *Overall* und *Gastro*. Beim Pilot *Logistik* fand keine Sprachförderung statt. Entsprechend waren bei *Logistik* die sprachlichen Anforderungen mit A2 nach europäischem Referenzsystem am höchsten. Die Anforderungen an die Sprachkompetenz lagen bei *Overall* bei A1, *Gastro* machte keine Vorgaben punkto Deutschkenntnisse.

Bei *Overall* fand ein 1-monatiger Sprach- und Integrationskurs als Vorlauf der fachlichen Förderung statt, mit dem Ziel, die Sprachkenntnisse um eine Stufe zu erhöhen, was bei keinem Flüchtling erreicht werden konnte. Weiter besuchten die Teilnehmenden auch während ihres Einsatzes bei *Overall* 1x wöchentlich einen Deutschkurs. Die mangelnden Deutschkenntnisse haben laut Aussagen der Fachpersonen die fachliche Förderung teilweise stark beeinträchtigt.

Bei *Gastro* fand die Sprachförderung parallel zur 11-monatigen Ausbildung durchschnittlich ein Mal pro Woche statt. Hier konnte bis auf eine Ausnahme der avisierte Stufensprung bei allen Flüchtlingen erreicht werden.

### Beurteilung durch die Evaluation:

Flüchtlinge mit Sprachkenntnissen unter A1 nach europäischem Referenzsystem weisen zu geringe Sprachkenntnisse auf, um einer fachlichen Qualifizierung zu folgen und um bei der praktischen Arbeit einfache Anleitungen zu verstehen. Es macht somit keinen Sinn, Flüchtlinge mit Sprachkenntnissen unter A1 zu Massnahmen zur beruflichen Integration zuzuweisen. Die Sprachförderung als Vorlauf von Massnahmen ist unerlässlich.

Die Sprachkompetenzen sind während einer Massnahme weiterhin zu fördern, insbesondere berufsspezifische Sprachkompetenzen. Gerade für bildungsferne Personen ist die Sprache im Sinne des sog. immersiven Sprachunterrichts<sup>22</sup> zu fördern.

### **Empfehlung 13:**

Am Niveau A1 als Einstiegsbedingung für niederschwellige PvB (Programm zur vorübergehenden Beschäftigung) und A2 für qualifizierende Massnahmen ist festzuhalten; nur so kann die fachliche Qualifizierung gewährleistet werden. Dies bedeutet, dass Flüchtlinge, die diese Bedingung nicht erfüllen, vorgängig zur Massnahme einen Sprachkurs besuchen, um das geforderte Niveau zu erreichen.

Die Sprachkompetenzen sind während einer Massnahme weiterhin zu fördern, insbesondere berufsspezifische Sprachkompetenzen. Gerade für bildungsferne Personen ist die Sprache im Sinne des sog. immersiven Sprachunterrichts zu fördern.

---

<sup>22</sup> Sprachförderung in Verbindung mit der Arbeit, z.B. indem Gegenstände oder Werkzeuge in hiesiger Sprache angeschrieben werden oder indem Fachlehrer während der Arbeit Wörter abfragen.

## Nachbetreuung

In allen 3 Piloten war eine Nachbetreuung derjenigen Flüchtlinge vorgesehen, welche nach Abschluss der Massnahme keine Stelle hatten. Die Nachbetreuung betrug jeweils 6 Monate und bestand aus Coaching bei Bewerbungsbemühungen. Bei *Gastro* und *Overall* lag die Nachbetreuung in der Verantwortung des Massnahmenträgers, bei *Logistik* beim Betreuungssystem.

Lediglich bei *Overall* bestand die Möglichkeit für Flüchtlinge, welche eine Stelle gefunden hatten, in der Probezeit ein 3-monatiges Coaching durch *Overall* in Anspruch zu nehmen. Diese Angebote wurden aber weder von den Flüchtlingen noch von den Arbeitgebern gewünscht.

### Bewertung durch die Evaluation:

Eine *nahtlose Nachbetreuung aller Flüchtlinge*, also derjenigen welche noch keine Stelle haben sowie derjenigen, die bereits Arbeit gefunden haben, ist dringend notwendig. Je mehr Zeit nach einer Massnahme vergeht, ohne dass ein Flüchtling Arbeit findet, umso mehr gehen die in einer Massnahme aufgebauten fachlichen und personalen Kompetenzen sowie die Motivation verloren. Auf der anderen Seite gilt es Flüchtlinge, die eine Arbeit gefunden haben, zu begleiten, um Gründe, die zu einem Stellenverlust führen könnten, möglichst früh zu erkennen.<sup>23</sup>

Die Nachbetreuung muss professionalisiert sein und sollte für eine definierte Zeit nach der Massnahme (z.B. 6 Monate) beim Massnahmenträger liegen. Die Vorteile einer Nachbetreuung durch den Massnahmenträger liegen in dessen Nähe zum Arbeitsmarkt, z.B. im Falle eines Branchenverbandes oder einer branchenspezifischen Ausbildungsinstitution, und damit einhergehend in seiner erhöhten Akzeptanz bei Arbeitgebern. Ausserdem kennt der Massnahmenträger die beruflichen Kapazitäten der Teilnehmenden nach einer Massnahme i.d.R. besser als das Betreuungssystem.

Falls ein Massnahmenträger die nötigen Ressourcen für die Nachbetreuung nicht aufbringen kann, ist die Nachbetreuung durch das Betreuungssystem zu gewährleisten. In den Piloten hat sich gezeigt, dass das kantonale Betreuungssystem oftmals zu wenig zeitliche Ressourcen für die berufliche Integration zur Verfügung hat, wenn die wirtschaftliche Sozialhilfe und der Auftrag der beruflichen Integration bei derselben Stelle liegen. Oftmals fehlt es den Sozialarbeitenden auch an den nötigen fachlichen Ressourcen (Arbeitsmarktwissen, Berufsbilder, Bewerbungswissen, etc.) sowie den relevanten Kontakten zur Wirtschaft. Zudem kann sich die Vermischung der Rollen zwischen Kontrolle in der wirtschaftlichen Sozialhilfe und Fördern bei der beruflichen Integration negativ auf letztere auswirken<sup>24</sup>. Beim Betreuungssystem in den Kantonen ist die wirtschaftliche Sozialhilfe und berufliche Integration deshalb zu trennen (aufteilen der Aufgaben auf verschiedene Organisationen oder innerhalb derselben Organisation auf unterschiedliche Personen) und der Aufgabe der beruflichen Integration sind genügend Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

---

<sup>23</sup> Der Bericht *Integrationsprojekte 2006 für VA und Flüchtlinge*, BFM, 2007 unterstreicht die Wichtigkeit der Nachbetreuung ebenfalls: Nach Projektende müsse die Begleitung und Beratung von Flüchtlingen, welche keine Stelle gefunden haben, weitergeführt werden. Bei Erwerbsaufnahme seien die Flüchtlinge sowie die Arbeitgeber ebenfalls zu unterstützen.

<sup>24</sup> Die zuständige Person bei der Caritas Schweiz in Freiburg (Auftrag der wirtschaftlichen Sozialhilfe wie der beruflichen Integration) betonte im Evaluationsgespräch, die Ressourcen ihrer Sozialarbeitenden seien zu knapp, um den Auftrag der beruflichen Integration zufrieden stellend zu erfüllen. Die zuständigen Personen beim SAH Zentralschweiz (Auftrag der beruflichen Integration) sowie der Caritas Luzern (wirtschaftliche Sozialhilfe) unterstrichen diese Feststellung der Caritas Schweiz, indem sie betonten, die Auslagerung der beruflichen Integration von Flüchtlingen an das SAH und die Trennung der beiden Aufträge sei sinnvoll und erleichtere die berufliche Integration.

In jedem Fall muss die Nachbetreuung über blosses Coaching der Bewerbungsbemühungen und deren Kontrolle hinausgehen. Flüchtlinge sollten durch Vermittler oder Tür-Öffner aktiv in den Arbeitsmarkt vermittelt werden, Flüchtlinge sollen bei Bedarf zu Vorstellungsgesprächen begleiten werden, etc..

#### **Empfehlung 14:**

Die Flüchtlinge müssen über die Massnahme hinaus durch eine professionelle Vermittlungsstelle beim Suchen einer Stelle oder einer anderen Anschlusslösung aktiv unterstützt werden. Der Massnahmenträger und das Betreuungssystem sprechen im Einzelfall ab, ob diese Nachbetreuung durch einen professionellen Stellenvermittler des Massnahmenträgers oder des Betreuungssystems gewährleistet wird.

Um mögliche Probleme, welche zu einem Stellenverlust führen können, frühzeitig zu erkennen, sind auch Flüchtlinge, welche bereits eine Stelle gefunden haben, weiterhin zu begleiten (z.B. während sechs Monaten). Ein mögliches Vorgehen wäre: Telefonische Nachfrage beim Arbeitgeber wie beim Flüchtling; bei Auftreten von Problemen Einleiten entsprechender Massnahmen (z.B. 3er Gespräche zur Klärung).

Der Massnahmenträger und das Betreuungssystem sprechen im Einzelfall ab, wer für die Nachbetreuung vermittelter Personen verantwortlich zeichnet.

#### **Empfehlung 15:**

In den kantonalen Betreuungssystemen sind die wirtschaftliche Sozialhilfe und die Beratung und Zuweisung hinsichtlich beruflicher Integration von Flüchtlingen zu trennen; der Aufgabe der beruflichen Integration sind genügend Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

Das Betreuungssystem muss bezüglich der beruflichen Integration nebst den eigentlichen Integrationsmassnahmen folgende Aufgaben sicherstellen:

- **Standortbestimmung:** Analyse von Potentialen und Hindernissen, Erarbeiten von Zielen bezüglich der beruflichen Integration. Das Resultat dieser detaillierten Standortbestimmung ist ein verbindlicher Integrationsplan, der in der Folge regelmässig überprüft werden muss.
- **Coaching der Flüchtlinge** in beruflichen Fragen sowie bei Schwierigkeiten, die den Integrationsprozess beeinträchtigen können (z. B. Verhalten, Umgang mit Angst- und Unzulänglichkeitsgefühlen).
- **Gewährleistung der Nachbetreuung:** vgl. Empfehlung 14
- **„Tür-Öffnen“:** Pflegen von Kontakten zur Wirtschaft, aktives Vermitteln von Stellen, Beratung von Arbeitgebern bei zielgruppenspezifischen Fragen (z.B. Fragen zu Aufenthaltsbewilligungen, Information über die rechtliche Gleichstellung von F- und B-Bewilligungen) bis hin zur Übernahme zielgruppenspezifischer administrativer Aufgaben wo möglich (Einholen von Arbeitsbewilligungen, etc.).
- **Organisation von Bewerbungstrainings, Kontakte zum BIZ,** Vermitteln von Berufsbildern, Arbeitskultur in der Schweiz, etc.

#### **Bewertung der eigenen fachlichen Ressourcen durch die Massnahmenträger:**

Obschon die Massnahmenträger von *Gastro* und *Overall* bereits mit der Zielgruppe vertraut waren, betonten die Projektleiter sowie die mit der Qualifizierung betrauten Fachpersonen, dass mehr Informationen über die flüchtlingspezifische Lebenssituation (rechtliche Bedin-

gungen, Aufenthaltsstati, Umgang mit Trauma, u. ä.) oder die betreffenden Herkunftsländer (politische Situation, Kultur) die Arbeit mit den Flüchtlingen erleichtert hätte.

Für den Massnahmenträger von *Logistik* stellten die fehlenden Informationen laut eigenen Aussagen kein Problem dar. Aus Sicht der Evaluation ist dies damit zu begründen, dass es sich bei *Logistik* um einen Standardkurs handelt ohne zielgruppenspezifische persönlichkeitsorientierte Begleitmassnahmen.

#### **Empfehlung 16:**

Der Massnahmenträger bildet seine Fachpersonen zielgruppenspezifisch aus (politische und kulturelle Hintergrundinformationen zu den am häufigsten vertretenen Herkunftsländern, rechtliche Rahmenbedingungen in der Schweiz, etc.); dazu werden die zuständigen Bundes- oder kantonalen Stellen beigezogen. Optimal wäre, eine gewisse Anzahl Mitarbeitende als Migrationsfachperson zertifizieren zu lassen.<sup>25</sup>

## **5.2 Zusammenarbeit zwischen Massnahmenträger und Betreuungssystem**

Die Fallführung (wirtschaftliche Sozialhilfe und Sozialbetreuung) blieb in allen drei Projekten während der Massnahme in der Verantwortung der Betreuungssysteme und die Flüchtlinge standen mehr oder weniger regelmässig mit ihren Sozialbetreuenden in Kontakt. In allen drei Piloten kam es zu einer Zusammenarbeit zwischen Massnahmenträger und Betreuungssystem im Rahmen der Auswahl der Teilnehmenden sowie während der Massnahme, z.B. wenn Fragen oder Probleme auftauchten (Absenzen, Krankheit, etc.). Die Zusammenarbeit zwischen Massnahmenträger und Betreuungssystem wurde von den verschiedenen Akteuren unterschiedlich bewertet, wie folgende Übersicht zeigt:

	<b>Beurteilung durch Betreuungssystem (gemäss eigenen Aussagen)</b>
<b>Gastro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- „Schriftliche Kommunikation des Massnahmenträgers mit den Flüchtlingen teilweise zu wenig gut der Zielgruppe angepasst, z.B. war Einladungsbrief zum Assessment nicht adäquat formuliert und SAH musste alle Flüchtlinge einzeln anrufen und erklären, worum es geht. Ev. müssten künftig Einladungen zu Informationsveranstaltungen oder Assessment via SAH verschickt werden.“</li> <li>- „Rückmeldung des Massnahmenträgers an die Betreuer (z.B. über Absenzen) war zu Beginn unzureichend.“</li> <li>- „Massnahmenträger suchte den Austausch mit uns zu wenig aktiv.“</li> </ul>
<b>Logistik</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- „Dem Massnahmenträger fehlte teilweise zielgruppenspezifisches Wissen. Er hat uns bei Unsicherheiten immer kontaktiert und so konnten wir ihn unterstützen.“</li> </ul>
<b>Overall</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- „Keine Besonderheiten, es handelt sich um eine eingespielte Zusammenarbeit.“</li> <li>- „Wir haben die Flüchtlinge auch während der Massnahme regelmässig aufgeboden.“</li> </ul>

<sup>25</sup> Neue Berufsprüfung, entsprechender Lehrgang wird von der Agogis in Zürich angeboten. Die Migrationsfachperson ist in der Lage, Personen mit Migrationshintergrund zu unterstützen bei der Beschaffung von für die Integration relevanten Informationen und bei der Erschliessung der für die Integration geeigneten Ressourcen. Sie ist vertraut mit interkulturellen Fragen, hat Kenntnis über alle relevanten gesetzlichen Rahmenbedingungen und ist in der Lage, die eigene Organisation zu entwickeln (Management).



<b>Beurteilung durch den Massnahmenträger (gemäss eigenen Aussagen)</b>	
<b>Gastro</b>	- „Wir haben aus dem 1. Kurs gelernt, dass es eine institutionalisierte, regelmässige Zusammenarbeit mit dem Betreuungssystem braucht. Zu Beginn haben wir die Sozialbetreuer kaum einbezogen, was wir jetzt als ungünstig beurteilen.“
<b>Logistik</b>	- „Die Zusammenarbeit verlief sehr gut. Wir waren froh, dass die Caritas die Kommunikation mit den anderen Kantonen übernommen hat und uns auch in fachlichen Fragen zur Zielgruppe unterstützt hat.“
<b>Overall</b>	- „Es ist der Eindruck entstanden, dass die Sozialarbeitenden teilweise den Auftrag der persönlichen Betreuung für die Dauer der Massnahme gewissermassen an Overall abgegeben haben.“ - „Die persönliche Lebenssituation vieler Flüchtlinge wurde im Vorfeld der Zuweisung ungenügend gelöst (Wohnsituation, Kinderbetreuung, u.ä.). Flüchtlinge sollten erst dann an Overall überwiesen werden, wenn ihre persönliche Lebenssituation gelöst ist.“

### Bewertung durch die Evaluation:

Die Zusammenarbeit zwischen der zuweisenden Stelle und dem Anbieter ist von zentraler Bedeutung. Das Betreuungssystem kennt die Flüchtlinge persönlich und ist mit den möglichen und realen Hindernissen der Zielgruppe hinsichtlich beruflicher Integration vertraut. Der Massnahmenträger bringt die fachliche Kompetenz sowie die branchenspezifische Vernetzung mit, ist aber relativ weit von der Zielgruppe entfernt. Somit bringen beide Akteure spezifische Vorteile im Zusammenhang mit der beruflichen Integration von Flüchtlingen mit, welche es optimal zu verknüpfen gilt.

Offenbar war im Rahmen der Pilote nicht immer klar, welchen Akteuren welche Rolle und Aufgaben zukamen und es kam teilweise zu Missverständnissen. Auch der Informationsfluss wurde teilweise im Vorfeld zu wenig klar definiert. Im Hinblick auf eine Optimierung der Zusammenarbeit und zur Verhinderung von Missverständnissen auf Seiten von Massnahmenträger und Betreuungssystem aber auch der Flüchtlinge, braucht es im Vorfeld dringend eine Klärung der Aufgaben, Kompetenzen und Zuständigkeiten sowie eine Absprache zur Ausgestaltung von Schriftenwechsel und gegenseitigen Rückmeldungen. Die Zuständigkeiten und Rollen sind auch den Flüchtlingen mitzuteilen, um Doppelspurigkeiten oder gegenseitiges Auspielen zu verhindern.

Die Einschätzung von *Overall*, dass die Sozialarbeitenden in einigen Fällen den Auftrag der persönlichen Betreuung für die Dauer der Massnahme an *Overall* abgegeben haben, deckt sich nicht mit Aussagen der exemplarisch befragten Sozialarbeitenden. Diese betonten, sie hätten die Flüchtlinge auch während der Massnahme regelmässig weiter betreut. Die Evaluation geht davon aus, dass Schwierigkeiten im persönlichen Umfeld eines Klienten im Sozialbereich an der Tagesordnung sind, auch wenn sie ev. bei Flüchtlingen vermehrt auftreten. Es ist unrealistisch, alle Probleme im persönlichen Umfeld im Vorfeld einer Massnahme zu lösen. Diese müssen parallel zur beruflichen Integration angegangen werden. Die Evaluation erklärt die Schwierigkeiten, die sich diesbezüglich bei *Overall* ergeben haben, damit, dass offensichtlich die Schnittstellen zwischen fallführendem Zuweiser und *Overall* (als AM-Integrationspezialist) zu wenig klar definiert wurden – mit der Folge, dass auch den Flüchtlingen selbst die Rollenteilung zwischen den beiden Akteuren unklar war und so falsche Erwartungshaltungen entstanden.

### **Empfehlung 17:**

Die Fallführung bleibt auch während der Massnahme beim Betreuungssystem (wirtschaftliche Sozialhilfe, vgl. Empfehlung 15). Der Massnahmenträger ist ausschliesslich für die berufliche

Integration zuständig. Der Massnahmenträger und die zuständigen Sozialdienste arbeiten während der Zeit der Massnahme eng zusammen, insbesondere beim Auftreten von Problemen (Abbrüche, gesundheitliche oder familiäre Probleme u.ä.). Die ausführenden Stellen anerkennen gegenseitig ihre Verantwortungsbereiche und Kompetenzen (klientenorientiert versus arbeitsmarktorientiert). Rollen und Zuständigkeiten werden vorgängig geklärt und den Flüchtlingen entsprechend mitgeteilt, um Doppelspurigkeiten zu verhindern.

### 5.3 Unterschiedliche Betreuungskonzepte

Bei der Evaluation des Piloten *Gastro* hat sich gezeigt, dass der Arbeit des Massnahmenträgers (Hotel & Gastro formation) und der des Betreuungssystems (kantonaler Flüchtlingskoordinator sowie das SAH Zentralschweiz, welches mit der beruflichen Integration der Flüchtlinge betraut ist) unterschiedliche Selbstverständnisse im Umgang mit der Zielgruppe zugrunde liegen. Die unterschiedlichen Betreuungskonzepte zeigen sich in der gegenseitigen Beurteilung der Grundhaltung der Zielgruppe gegenüber:

Akteur	Äusserungen zu den unterschiedlichen Betreuungskonzepten
<b>Hotel &amp; Gastro formation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art und Weise, mit den Flüchtlingen umzugehen, ist zwischen uns und den Sozialbetreuern des SAH sehr unterschiedlich. Die Betreuer pflegen einen viel weicheren Umgang. Wir hingegen behandeln sie so, wie sie auch auf dem Arbeitsmarkt behandelt werden. Dies führte zu Diskussionen mit den Betreuern.</li> <li>- Bei einem Flüchtling kam es zu gesundheitlichen Problemen aufgrund seiner Traumatisierung. Es kam zu 1-2 Gesprächen zwischen mir und seinem Betreuer, der wollte, dass ich an einem Gespräch mit dem Arzt teilnehme. Das habe ich aber abgelehnt. Ich wollte mich hier nicht einbringen, um dem Mann nicht eine Spezialbehandlung zu gewähren, weil er ein gesundheitliches Problem hat.</li> </ul>
<b>Betreuungssystem</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Das fehlende flüchtlingspezifische Wissen von Hotel &amp; Gastro formation ist ein Manko. Es ist schon richtig, von den Leuten etwas zu fordern, aber dabei muss einem auch bewusst sein, dass diese Zielgruppe etwas anders funktioniert als wir uns das von anderen Personengruppen gewohnt sind.</li> </ul>

Für die beiden anderen Pilote fehlen entsprechende Angaben.

#### Bewertung durch die Evaluation:

Die Unterschiede in den Betreuungskonzepten liegen in den unterschiedlichen Selbstverständnissen der Akteure begründet. Historisch gesehen haben die Hilfswerke eine anwaltschaftliche Rolle der Zielgruppe gegenüber. Sie vertreten ihre Interessen und sind gut vertraut mit zielgruppenspezifischen biographischen Besonderheiten wie z.B. Traumatisierungen. Im Extremfall kann es aber zu einer „Schonhaltung“ gegenüber den Flüchtlingen kommen. Die Rolle der Hilfswerke als Interessenvertreter der Flüchtlinge und der Auftrag ihrer beruflichen Integration kann zudem zu einem Interessenkonflikt führen. Auf der einen Seite werden die Interessen der Flüchtlinge vertreten, auf der anderen Seite muss Druck bezüglich der beruflichen Integration aufgesetzt werden.

Branchenspezifische Ausbilder, in diesem Fall die Hotel & Gastro formation, sind weniger mit den spezifischen Problematiken der Zielgruppe vertraut, kennen aber die Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt. Um die Flüchtlinge optimal auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten gilt es aus der Optik des Massnahmenträgers, sich im Umgang mit den Flüchtlingen möglichst so zu verhalten, wie dies in der Realität auf dem Arbeitsmarkt auch geschehen wird. Im Extremfall kann

es aber zu einer Überforderung der Flüchtlinge unter Missachtung der spezifischen Besonderheiten kommen.

Die Äusserungen vom Massnahmenträger und vom Betreuungssystem im Falle von *Gastro* weisen auf diese unterschiedlichen Grundhaltungen den Flüchtlingen gegenüber hin. Bei der beruflichen Integration von Flüchtlingen gilt es, die richtige Balance zu finden zwischen „fördern und fordern“, zwischen „Schonhaltung“ auf der einen Seite und Überforderung unter Missachtung spezifischer Besonderheiten der Zielgruppe auf der anderen Seite.

#### 5.4 Rolle der RAV bei der beruflichen Integration von Flüchtlingen

In allen drei Projekten hat sich gezeigt, dass die Wahrnehmungen, was die Leistungen der RAV bei der beruflichen Integration von Flüchtlingen anbelangt, seitens der Betreuungssysteme und seitens der RAV teilweise deutlich auseinander gehen. Lediglich im Kanton BS decken sich die Einschätzungen.

	Einschätzungen durch Betreuungssystem	Einschätzungen durch RAV
<b>Gastro</b>	<p>Die Zusammenarbeit mit den RAV ist für die Zielgruppe der Flüchtlinge wenig zielführend. Der Grund dafür liegt in den ungenügenden zeitlichen und fachlichen Ressourcen bei den RAV.</p> <p>Das SAH nimmt bei einem Wechsel an die Arbeitslosenversicherung (bei Kenntnis über den Wechsel, was nicht immer der Falls ist), jeweils mit den zuständigen RAV-Beratern Kontakt auf, um sie zu informieren über die jeweils bereits erfolgten Integrationsmassnahmen und die erarbeiteten beruflichen Zielsetzungen. Das Interesse an diesen Informationen ist bei den Personalberatenden jedoch unterschiedlich gross.</p>	<p>Das RAV macht bei der Beratung keine Unterschiede, unabhängig von Aufenthaltstati und unabhängig davon, ob eine Person Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung hat oder nicht.</p> <p>Für die Personalberatenden des RAV ist oft nicht ersichtlich, ob es sich bei einer Person mit Status B um eine Person aus dem Asylbereich handelt.</p> <p>Für die effiziente Beratung von Flüchtlingen fehlt es dem RAV oft an relevanten Informationen von Seiten des SAH: beruflicher Hintergrund des Flüchtlings, Arbeitserfahrung in der Heimat und in der Schweiz, bereits besuchte Kurse oder Programme, Einschätzungen des SAH zu Motivation und Potential des Flüchtlings sowie gesetzte Ziele der beruflichen Integration.</p>
<b>Logistik</b>	<p><u>FR:</u> Die Erfahrungen mit den RAV sind bisher ernüchternd ausgefallen. Die erwartete Unterstützung durch die RAV bleibt aus. Einerseits ist das Coaching der RAV Personalberatenden mit durchschnittlich 15-minütigen Gesprächen einmal pro Monat viel zu knapp, und andererseits werden die Flüchtlinge kaum in AVIG-finanzierte Massnahmen vermittelt (vermutlich aufgrund von Spardruck). Caritas und der Sozialdienst des Kantons FR haben verschiedene Bemühungen unternommen, um die Zusammenarbeit mit den RAV effizienter und erfolgreicher zu gestalten.</p>	<p><u>FR:</u> Die Personalbetreuenden der RAV erbringen bei Flüchtlingen denselben Einsatz wie bei der restlichen Klientel. Die Vermittlung dieser Gruppe ist aber besonders schwierig, weil zur generellen Problematik der Langzeitarbeitslosigkeit zusätzlich erschwerende Faktoren hinzukommen (Sprache, fehlende Ausbildung, bei Status F Unsicherheit zur Aufenthaltsdauer und administrativer Aufwand für den Arbeitgeber etc.). Dies führt oft zu Frustrationen auf Seiten der Flüchtlinge sowie der Betreuenden.</p> <p>Wir sehen folgende Stossrichtungen für eine verbesserte Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Intensivierung der Zusammenarbeit von RAV und Caritas durch regelmässige gemeinsame Treffen.</li> </ol>

	Einschätzungen durch Betreuungssystem	Einschätzungen durch RAV
		2) Realistischere Ausrichtung der eingeleiteten Massnahmen durch die Caritas. <sup>26</sup> 3) „Sensibilisierung“ der Arbeitgeber.
<b>Overall</b>	<p><u>BS:</u> Die Zusammenarbeit mit dem RAV und der Sozialhilfe Basel ist gut. Flüchtlinge werden auf das Beratungsangebot der RAV aufmerksam gemacht und nutzen dieses teilweise auch (Informationen über Stellenangebote).</p> <p><u>BL</u><sup>27</sup>: Bezüglich ihrer Zusammenarbeit mit den RAV äussert sich 1 Gemeinde neutral, 1 Gemeinde hat bisher keine Flüchtlinge ans RAV überwiesen, 1 Gemeinde äussert sich negativ: Sei eine Person nicht bezugsberechtigt, sei die Performance des RAV schlecht.</p>	<p><u>BS:</u> Es gibt keinen Unterschied in der Beratung von nicht ALV-berechtigten Flüchtlingen und anderen Stellensuchenden. Aber bezüglich Aufwand und Mitteleinsatz gehen die Personalberatenden davon aus, dass der Aufenthalt dieser Zielgruppe allenfalls nur befristet ist.</p> <p><u>BL:</u> Alle Stellensuchenden werden gleich behandelt, es gibt kein spezielles Betreuungskonzept nach Merkmalen der stellensuchenden Person (Herkunft oder andere persönliche Merkmale).</p>

Bewertung durch die Evaluation:

Die Wahrnehmungen auf Seiten der Betreuungssysteme und der RAV gehen deutlich auseinander, was die Beurteilung der erbrachten Leistungen der RAV im Bezug auf die berufliche Integration von Flüchtlingen angeht. Es ist offensichtlich, dass Kommunikation und Austausch zwischen den zwei Systemen unzureichend sind.<sup>28</sup>

<sup>26</sup> Ein Fallbeispiel: Ein Flüchtling wurde in der Heimat als Krankenpfleger ausgebildet und hat mehrere Jahre auf dem Beruf gearbeitet. Gegenüber Caritas äussert er nun den Wunsch, in der Informatikbranche zu arbeiten und wird von Caritas dahingehend unterstützt. Nach längerer Zeit der erfolglosen Stellensuche wird er schliesslich beim RAV angemeldet. Dieses korrigiert den eingeschlagenen Kurs sofort und hält den Mann dringend an, in einem Spital Arbeit zu suchen, denn seine Chancen im Informatikbereich seien verschwindend klein.

<sup>27</sup> Im Kanton BL ist die Betreuung der Flüchtlinge dezentral organisiert. Es war im Rahmen der Evaluation nur exemplarisch möglich, einen Einblick in die Sozialhilfesysteme der Gemeinden im Kanton zu geben. Es wurden Vertreter von drei Gemeinden befragt.

<sup>28</sup> Die kritischen Einschätzungen durch die Betreuungssysteme werden gestützt durch die Erkenntnisse folgender Studie: Teilbericht 4: Einschätzungen von betroffenen AusländerInnen und ihren zuständigen RAV-BeraterInnen, Büro BASS.

## 6. Wirkung

Eine Massnahme gilt im Rahmen der Pilotprojekte zur beruflichen Integration von Flüchtlingen dann als erfolgreich, wenn ein Flüchtling eine Arbeit finden konnte. Selbstverständlich kann eine Massnahme auch ohne Stellenantritt eine positive Wirkung auf den Teilnehmenden haben, z.B. im Bereich erhöhte Selbstkompetenz, verbesserte psychische und körperliche Gesundheit, erhöhtes Selbstwertgefühl, etc.<sup>29</sup>. Diese sog. Soffaktoren konnten in der Evaluation allerdings nicht berücksichtigt werden.

### 6.1 Vermittlungserfolg

#### 6.1.1 Prognostizierter Erfolg

Das Wirtschaftswachstum in der Schweiz hat sich in den vergangenen zwei Jahren seit Projektstart positiv auf die Bereiche der Tiefqualifizierten sowie der Langzeitarbeitslosen ausgewirkt, wie folgende Zahlen aus den Standortkantonen der 3 Pilotprojekte zeigen:

#### Registrierte Langzeitarbeitslose:

	Registrierte Langzeitarbeitslose		
	Oktober 2005	Mai 2006	September 2007
<b>Kanton BS</b>	743 Personen	653 Personen	567 Personen
<b>Kanton BL</b>	779 Personen	756 Personen	445 Personen
<b>Kanton LU</b>	929 Personen	933 Personen	574 Personen
<b>Kanton FR</b>	598 Personen	642 Personen	498 Personen

#### Registrierte Arbeitslose nach Branchen:

	Oktober 2005	Mai 2006	September 2007
<b>Kanton BS</b>			
Registrierte Arbeitslose im Gastgewerbe und Hauswirtschaft	438 Personen	426 Personen	380 Personen
Registrierte Arbeitslose im Baugewerbe	237 Personen	289 Personen	182 Personen
<b>Kanton BL</b>			
Registrierte Arbeitslose im Gastgewerbe und Hauswirtschaft	356 Personen	321 Personen	296 Personen
<b>Kanton LU</b>			
Registrierte Arbeitslose im Gastgewerbe und Hauswirtschaft	143 Personen	125 Personen	94 Personen
Registrierte Arbeitslose im Baugewerbe	224 Personen	250 Personen	134 Personen

Quelle: [www.amstat.ch](http://www.amstat.ch)

Laut Aussagen der Projektverantwortlichen bei Overall und Hotel & Gastro formation schlägt sich die verhältnismässig entspannte Lage auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt positiv auf die Vermittlungsquote in ähnlichen Projekten durch. Diese ist im Vergleich zu vorangehenden

<sup>29</sup> Vgl. Aepli C. Daniel, Wirkung von Beschäftigungsprogrammen für ausgesteuerte Arbeitslose, Zürich/Chur, Rüeeggler: 2004.

Jahren überdurchschnittlich hoch ist. Overall wies im Herbst 2007 eine Vermittlungsquote von ca. 50% für Langzeitarbeitslose aus, Hotel & Gastro formation von ca. 45% bei Abschluss der Massnahme.<sup>30</sup>

Die Prognosen der verschiedenen Akteure zum Vermittlungserfolg der Pilotprojekte fielen unterschiedlich aus. Die befragten Akteure der Pilote *Overall* und *Logistik* gingen davon aus, dass der Vermittlungserfolg nicht über den gängigen Zahlen liegen würde. Die Erwartungen an den Erfolg des Projektes *Gastro* lagen etwas höher, und zwar auf Seiten des Massnahmenträgers wie des kantonalen Betreuungssystems.

### Prognosen zum Vermittlungserfolg

Akteur	Prognose	Zeitpunkt der Prognose
<b>Overall</b>		
FlükoordinatorIn	BS: leicht über gängigen Zahlen BL: im Bereich der gängigen Zahlen	November 2006
Div Fachpersonen von Overall	Ca. 50%	November 2006
<b>Gastro</b>		
Flükoordinator	60-70% (als Erwartung deklariert)	November 2006
SAH	60-70% (als Erwartung deklariert)	November 2006
Hotel & Gastro formation	Ca. 80% (falls Teilnehmende selber ausgewählt werden können)	Bei Voranfrage im November 2005
<b>Logistik</b>		
Caritas	50% bis Ende 07	Mai 2007
SVBL	20% bis Ende 06, 40% bis Sommer 07	November 2006

### 6.1.2 Vermittlungserfolg der Pilotprojekte

Die Vermittlungsquote wurde in allen 3 Piloten nach rund 3 Monaten nach Projektabschluss gemessen. Die Quoten betragen zu diesem Zeitpunkt 20% für *Logistik*<sup>31</sup>, 50% für *Gastro* und 32% für *Overall*. Aufgrund seiner kürzeren Dauer und dem somit länger zurückliegenden Projektende ist *Logistik* der einzige Pilot, bei dem die Vermittlungsquote nach insgesamt 9 Monaten erneut erhoben wurde. Die Vermittlungsquote konnte im Pilot *Logistik* nach den ersten 3 Monaten deutlich auf 50% gesteigert werden.

### Übersicht über Vermittlungserfolg aller 3 Projekte

	Vermittlung per 1.5.07	Dauer seit Projektende	Vermittlung per 1.12.07	Dauer seit Projektende
<b>Logistik</b>	<b>20%</b>	ca. 3 Monate	<b>50%</b>	ca. 9 Monate
<b>Gastro</b>	Projekt noch nicht abgeschlossen	-	<b>50%</b>	ca. 3 Monate
<b>Overall</b>	Projekt noch nicht abgeschlossen	-	<b>32%</b>	ca. 3 Monate

<sup>30</sup> Da die Schweizerische Vereinigung für die Berufsbildung in der Logistik, SVBL, kaum Erfahrung mit vergleichbaren Kursen hat, gibt es hier keine Vergleichszahlen.

<sup>31</sup> Es ist zu berücksichtigen, dass die Nachbetreuung erst 3 Monate nach Abschluss der Massnahme einsetzte.

**Logistik: Vermittlungserfolg per Stichdatum 1. Dezember 2007 (10 Teilnehmende) 50%**

Arbeit gefunden: 5			Keine Arbeit gefunden: 5		
Festanstellung 100%	Festanstellung Teilzeit	Temporäre Anstellung	Keine An- schlusslösung	Beschäfti- gungsprogr.	Ausbildung
1 Person	-	4 Personen	3 Personen	1 Person	1 Person

**Gastro: Vermittlungserfolg per Stichdatum 1. Dezember 2007<sup>32</sup> (14 Teilnehmende) 50%**

Arbeit gefunden: 7			Keine Arbeit gefunden: 7	
Festanstellung 100%	Festanstellung Teilzeit	Vertrag mit Tem- porärbüro	Programm, Prak- tikum	Keine Anschluss- lösung
4 Personen	-	3 Personen	3 Personen	4 Personen

**Overall: Vermittlungserfolg per Stichdatum 1. Dezember 2007 (25 Teilnehmende) 32%**

Arbeit gefunden: 8			Keine Arbeit gefunden: 17	
Festanstellung 100%	Festanstellung Teilzeit	Vertrag mit Tem- porärbüro	Programm, Prak- tikum	Keine Anschluss- lösung
6 Personen	1 Person	1 Person	5 Personen	12 Personen

Bewertung durch die Evaluation:

Die Evaluation geht davon aus, dass die zu erwartende Vermittlungsquote für Flüchtlinge aufgrund der flüchtlingspezifischen biographischen Besonderheiten, welche eine Vermittlung zusätzlich erschweren können, eher leicht unter der Quote für Langzeitarbeitslosen liegen dürfte. Dementsprechend wären für alle Pilote realistischerweise Erfolgsquoten von ca. 45% zu erwarten gewesen.

**Overall**

*Overall* liegt mit 32% per Stichdatum 1.12.07 unter dem zu erwartenden Erfolg. Die Evaluation kommt zum Schluss, dass folgende Gründe zu diesem tiefen Erfolg geführt haben:

**1) Viele Risikofälle unter den Teilnehmenden**

*Overall* hat im Sinne des Erkenntnisgewinns nicht nur erfolgsversprechende Teilnehmende sondern auch sog. „Risikofälle“ ins Programm aufgenommen. Bei Projektstart setzten sich die Teilnehmenden laut Aussagen der Projektleitung von *Overall* aus **ca. 75% Risikofällen** zusammen, d.h. es wurde mehr als die Hälfte Personen mit schlechteren Risiken aufgenommen, **weil offensichtlich gar keine geeigneteren KandidatInnen zur Verfügung standen.**

Die hohe Anzahl Risikofälle schlug sich in einer **sehr hohen Abbruchrate** von 14 Flüchtlingen (über die Hälfte aller Teilnehmenden) nieder. Folgende Probleme sind im Projektverlauf aufgetaucht:

<sup>32</sup> Eine TN ist in der Auswertung des Vermittlungserfolges nicht berücksichtigt worden, weil sie erst zu einem späteren Zeitpunkt in die Ausbildung eingestiegen ist und aktuell das Modul Hauswirtschaft nachholt. Für eine weitere Person liegen der Evaluation keine Angaben vor, weil sie den Kontakt zum Sozialamt abgebrochen hat.

- a) **Gesundheitliche Probleme:** 8 Flüchtlinge haben die Massnahme frühzeitig aufgrund gesundheitlicher Probleme abgebrochen (vgl. Kapitel 6.2, *Projektabbrüche*).
  - b) **Sprachliche Probleme:** *Overall* stellte die Anforderung, die Teilnehmenden müssten mindestens Deutschkenntnisse im Bereich A1 aufweisen. Bei 11 der ins Projekt aufgenommenen Flüchtlinge lagen die Deutschkenntnisse allerdings unter A1, was die fachliche Qualifikation erheblich erschwerte.
  - c) **Mangelhafte Grundarbeitsfähigkeit:** pünktliches Erscheinen, Bewältigung eines 8-Stunden Tages, Sozialkompetenz u.ä.
  - d) **Psychosoziale Probleme:** Probleme, die das Umfeld betreffen, zum Beispiel Fragen der Familienbetreuung oder der Wohnsituation.
- 2) **Enttäuschung der Flüchtlinge über Programm** (vgl. Kapitel 4.3, *Erwartungen der Teilnehmenden an die Massnahmen*)
- 3) **Vermischung zwischen Gruppenverband und Einzelplatzierung** (vgl. Kapitel 4.1, *Förderziele*)

### Gastro

Mit 50% liegt die Vermittlungsquote bei Gastro zwar unter den Erwartungen des Massnahmenträgers und des Betreuungssystems, jedoch ziemlich genau im Rahmen dessen, was aufgrund der Quoten für vergleichbare Projekte zu erwarten war.

Gastro weist drei Monate nach Abschluss die höchste Quote der drei Pilote auf. Dieses verhältnismässig gute Ergebnis führt die Evaluation auf folgende Gründe zurück:

#### 1) **Keine Risikofälle unter den Teilnehmenden**

*Gastro* ist das einzige der drei Pilotprojekte, welches die Auflage, im Sinne des Erkenntnisgewinns auch „Risikofälle“ aufzunehmen, nicht erfüllt hat. Hotel & Gastro formation prüfte die KandidatInnen in einem ausführlichen Assessment-Verfahren. Es wurden diejenigen KandidatInnen ins Projekt aufgenommen, die beim Auswahlverfahren am besten abschlossen. Der Fokus auf erfolversprechende KandidatInnen führte zu einer Gruppe mit entsprechenden Merkmalen:

- a) **Gute Deutschkenntnisse:** Alle aufgenommenen Teilnehmenden verfügten über vergleichsweise hohe Deutschkenntnisse. Lediglich zwei Flüchtlinge wiesen zu Beginn des Projektes einen Sprachstand auf, der gemäss europäischem Referenzsystem nur knapp A1 entsprach. Vier Flüchtlinge verfügten über Deutschkenntnisse im Bereich von A2 und mehr.
- b) **Gesundheit:** Alle Teilnehmenden waren (gemäss Selbstdeklaration) zum Zeitpunkt der Aufnahme physisch gesund und psychisch stabil. Bei einem Flüchtling zeigten sich im Verlaufe der Ausbildung psychische Probleme, was aber nicht zu einem Abbruch der Ausbildung führte.
- c) **Motivation & Eignung:** Hotel & Gastro formation legte bei der Auswahl grossen Wert auf Motivation und Eignung der Teilnehmenden (Sozialkompetenz, Auftreten, u.ä.), in der Gastronomie zu arbeiten. Es wurden lediglich KandidatInnen zugelassen, die diese Bedingungen erfüllten.
- d) **Bildungsstand und Arbeitserfahrung in der Heimat:** 13 Flüchtlinge haben in der Heimat eine weiterführende Schule besucht, sieben haben eine Berufsausbildung absolviert. Alle Flüchtlinge haben in ihrer Heimat gearbeitet.



Trotz dieser vergleichsweise günstigen Vorbedingungen muss davon ausgegangen werden, dass es sich auch bei den Teilnehmenden von *Gastro* um Personen handelt, die aufgrund von Forschung und Praxis als langzeitarbeitslos oder schwervermittelbar gelten (vgl. Kapitel 3.3, *Profil der effektiv aufgenommenen Teilnehmenden*).

## 2) Vorteile durch Gruppenverband (vgl. Kapitel 4.1, *Förderziele*)

### 3) Hohe Akzeptanz der Ausbildung bei den Teilnehmenden

Die Tatsache, dass RIESCO zu einem in der Gastronomie gesamtschweizerisch anerkannten Zertifikat führt, macht die Ausbildung attraktiv für die Flüchtlinge und erhöht deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Die Aussicht, die Ausbildung mit einem Zertifikat abzuschliessen, hat sich positiv auf die Motivation der Teilnehmenden niedergeschlagen. Positiv zu werten ist zudem die Möglichkeit der modularen Weiterbildung bei Hotel & Gastroformation bis hin zum Attest.

## Logistik

Mit 20% schloss der Pilot *Logistik* 3 Monate nach Projektende am schlechtesten ab. Nach 9 Monaten lag die Quote bereits bei 50%. Dies wertet die Evaluation als Hinweis auf die Wirksamkeit der Nachbetreuung, was Empfehlung 14, Kapitel 5.1, *Verlauf der Ausbildung* stützt.

Aus der Literatur gibt es keine eindeutigen Hinweise zum Zusammenhang zwischen Vermittlungsquote und vergangener Zeit seit Abschluss einer Massnahme. Es gibt Expertenmeinungen die besagen, je länger der Abschluss einer Massnahme zurück liegt, desto höher falle die Quote aus. Andere hingegen vertreten die Ansicht, dass für Personen, die nach Massnahmen keine Stelle gefunden haben, die Chancen auf einen Stellenantritt mit jedem weiteren vergangenen Monat sinken<sup>33</sup>.

Die tiefe Vermittlungsquote von 20% 3 Monate nach Abschluss der Massnahme führt die Evaluation auf folgende Gründe zurück:

### 1) Viele Risikofälle unter den Teilnehmenden

4 Teilnehmende des Piloten *Logistik* wiesen Sprachkenntnisse unter dem geforderten Niveau A2 auf, wovon der Massnahmenträger 3 als Risikofälle einstufte. Aufgrund des hohen Anforderungsprofils der Ausbildung standen keine geeigneteren KandidatInnen zur Verfügung.

### 2) Keine Nachbetreuung

Ursprünglich war vorgesehen, dass der Massnahmenträger des Piloten *Logistik* die Nachbetreuung der Flüchtlinge vornimmt. Es hat sich im Projektverlauf gezeigt, dass der SVBL und das BFM unterschiedliche Auffassungen über die Reichweite des Auftrags der Nachbetreuung der Flüchtlinge zur Vermittlung in den Arbeitsmarkt hatten. Die Evaluation ist anlässlich ihres Gesprächs mit dem Massnahmenträger im November 2006 darauf aufmerksam geworden, dass dieser nicht in der Lage war, die vertraglich festgehaltenen Leistungen zur Nachbetreuung der Flüchtlinge zur Vermittlung in den Arbeitsmarkt zu erbringen. Aufgrund einer Intervention der Evaluation im Januar 2007 ist die Caritas kurzfristig mit der Nachbetreuung beauftragt worden. Auf Anregung der Caritas wurden die ursprünglich vorgesehenen 3 Monate auf 6 verlängert. Die Caritas stellte per Anfangs März für 6 Monate zu 30% eine mit der Nachbetreuung der 9 Flüchtlinge betraute Person ein (eine

---

<sup>33</sup> Der Bericht *Integration der anerkannten Flüchtlinge, SFH, 2001* kommt zum Schluss, dass die Erfolgsquote bei Integrationsprojekten bis zu 50% beträgt. Viele dieser Stellen seien jedoch ungesicherte oder befristete Angebote, die berufliche Integration sei in vielen Fällen nicht nachhaltig.

Person hatte bereits eine feste Arbeitsstelle). Durch dieses neue Vorgehen gab es zwischen Massnahme und Nachbetreuung einen Unterbruch von je nach Teilnehmendem bis zu 3 Monaten.

**3) Keine persönlichkeitsorientierte Förderung** (vgl. Kapitel 4.1, *Förderziele*)

**4) Zu kurze und zu wenig qualifizierende Praktika** (vgl. Kapitel 5.1, *Verlauf der Ausbildungen*)

Um die längerfristige Entwicklung des Erfolges der Pilote verfolgen zu können, empfiehlt es sich, die Vermittlungsquote aller drei Pilote erneut zu erheben. Nur so kann beobachtet werden, ob die Quote weiter steigt und wie viele Flüchtlinge ihre Stelle allenfalls wieder verlieren.

#### **Empfehlung 18:**

Die Vermittlungsquote aller drei Pilote ist im Sommer 2008 durch das BFM erneut zu erheben, um Erkenntnis über die längerfristige Entwicklung des Erfolges zu erhalten.

Es zeigt sich, dass die beiden höherschwelligeren Pilote *Gastro* und *Logistik* bezüglich Vermittlung erfolgreicher sind, als der niederschwelligere Pilot *Overall*. Höherschwellige Massnahmen sind erfolgreicher, da sie näher an den realen Anforderungen des Arbeitsmarktes sind.

#### **6.1.3 Zusammenhang zwischen Vermittlung und verschiedenen Teilnehmermerkmalen**

In den folgenden zwei Tabellen werden relevante Teilnehmermerkmale der Vermittlung gegenübergestellt, um (mögliche) Zusammenhänge betreffend der Arbeitsmarktintegration zu erkennen. Für signifikante Aussagen ist die Anzahl Personen jedoch zu klein.

## Zusammenhänge zwischen Arbeitsintegration und verschiedenen Teilnehmermerkmalen (über alle 3 Projekte)

	Sprachkenntnisse <sup>1)</sup>							Ausbildung Heimat				Arbeitserfahrung Heimat		Arbeitserfahrung Schweiz			Gewalterfahrungen	
	Kaum Sprach- kenntnisse	A1	A2	B1	B2	C1	Muttersprache	Grundschule	Sekundarstufe II berufspraktisch	Sekundarstufe II gymnasial	Tertiär	ja	nein	keine	1 Monat	3 und mehr Mo- nate	ja	nein
<b>Hat Stelle gefunden<sup>2)</sup></b>	1	8	4	1	3	1	1	8	5	6	1	17	3	14	1	6	8	13
<b>Hat keine Stelle gefunden</b>	2	14	6	1	2	2	-	6	8	10	4	23	5	19	2	6	15	12
<b>Ausbildung<sup>3)</sup></b>							1				1	1		1			1	

<sup>1)</sup> Stand Sprachkenntnisse: Für Overall März 2007; für Gastro September 2007; Logistik November 2006

Für 2 Personen aus dem Projekt Overall fehlen entsprechende Angaben

Mit den Teilnehmenden des Projekts Logistik wurde keine Einstufung nach ESP vorgenommen und entsprechende Angaben liegen nicht vor. Die Evaluatorinnen haben aufgrund der vom Massnahmenträger angegebenen Sprachkompetenzen eine approximative Einstufung nach ESP vorgenommen, um vergleichbare Daten zu erhalten.

<sup>2)</sup> Festanstellungen zu 100%, Teilzeitanstellungen und temporäre Anstellungen

<sup>3)</sup> Eine Person aus dem Pilot Logistik hat im Anschluss an die Massnahme am HEG in Neuchâtel eine 2-jährige Ausbildung als "informaticien de gestion" begonnen.

	Aufenthaltsstatus			Einreise in die Schweiz						
	B	F	C	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Hat Stelle gefunden</b>	14	6	-	2	-	3	4	6	2	3
<b>Hat keine Stelle gefunden</b>	25	2	1	-	1	1	6	10	6	4
<b>Ausbildung</b>	1							1		

Für entsprechende Tabellen zu den einzelnen Projekten vgl. Anhang 2.

#### Bewertung durch die Evaluation:

Aufgrund der kleinen Fallzahlen sind keine signifikanten Aussagen zu Kausalitäten zwischen Teilnehmermerkmalen und Arbeitsmarktintegration möglich. Es lassen sich lediglich *gewisse Tendenzen* ausmachen:

**Sprachkenntnisse:** Die Zahlen geben Hinweise darauf, dass ungenügende Sprachkenntnisse die Arbeitsmarktintegration negativ beeinflussen können. Hohe Sprachkenntnisse sind aber - über alle drei Projekte gesehen - offensichtlich keine Garantie für einen Stellenantritt. Lediglich im Pilot *Gastro* haben Flüchtlinge mit Deutschkenntnissen zwischen B1 und B2 vermehrt eine Stelle (oder ein Anschlusspraktikum) gefunden gegenüber denjenigen mit tieferen Sprachkenntnissen. 2 der 5 Personen mit B1 oder B2 und eine Person mit Sprachniveau A2, die bis jetzt noch nie in der Schweiz erwerbstätig waren, haben ausserhalb der Gastronomie eine Anstellung gefunden. Dies ist als Indiz dafür zu werten, dass der erfolgreiche Abschluss von *Gastro* auch für andere Branchen ein "Türöffner" sein kann. Durch die Teilnahme an einem 1-jährigen, intensiven Ausbildungslehrgang beweisen die Flüchtlinge ihren Durchhaltewillen, was für eine Anstellung auch in einer anderen Branche ausschlaggebend sein kann.

**Ausbildung in der Heimat:** Die Zahlen stützen tendenziell die These, welche in Kapitel 3.3, *Profil der effektiv aufgenommenen Personen*, gemacht wurde: Flüchtlinge, welche in der Heimat eine höherer Ausbildung absolviert haben, haben unter Umständen höhere Ansprüche an ihre berufliche Integration in der Schweiz als Personen mit tieferem Ausbildungsstand. Diese Anspruchshaltung kann sich hemmend auf die Arbeitsmarktintegration auswirken, wenn Wunschvorstellung und Realität zu sehr auseinander klaffen. Mögliche Folgen sind Motivationsverlust und Verweigerung bis hin zu Somatisierung.

Dieser Zusammenhang zeigte sich vor allem im Pilot *Overall*: Von den insgesamt 8 Flüchtlingen mit einer höheren Ausbildung (tertiär und Sekundarstufe II gymnasial) haben 2 eine Stelle gefunden und 6 nicht.

**Arbeitserfahrung in der Heimat:** Keine Kausalität ersichtlich.

**Arbeitserfahrung in der Schweiz:** Keine Kausalität ersichtlich.

**Gewalterfahrung:** Die Zahlen geben Hinweise darauf, dass Flüchtlinge ohne Gewalterfahrung eher eine Stelle finden als solche mit Gewalterfahrung. Mögliche Erklärungsansätze sind gesundheitliche Probleme, die als Folge von Gewalt auftreten können oder psychische Beeinträchtigungen, welche sich zum Beispiel negativ auf das Selbstwertgefühl auswirken können.

**Aufenthaltsstatus:** Die Evaluation ging davon aus, dass zusätzlich zu den persönlichen Vermittlungshemmnissen der Zielgruppe vielfach mangelhaftes Wissen seitens der Arbeitgeber über die gesetzliche Gleichstellung von Flüchtlingen mit Status B und F erschwerend hinzukommt. Aus dem Pilot Logistik lag der Evaluation zudem die Information vor, ein Flüchtling habe eine Stelle nur aufgrund seines Status F nicht erhalten. Über alle Teilnehmenden der Pilotprojekte betrachtet ist aber keine Kausalität auszumachen zwischen Aufenthaltstatus und Vermittlung. Personen mit Ausweis F haben nicht weniger oft eine Stelle gefunden als Personen mit B. Dies kann ein Hinweis darauf sein, dass sich der Status F entgegen der allgemeinen Annahme nicht unbedingt negativ auf die Stellensuche auswirken muss.

**Aufenthaltsdauer in der Schweiz:** Keine Kausalität ersichtlich.

Warum jemand eine Stelle findet oder nicht, ist also nicht kausal nachvollziehbar. Unterschiedliche Aspekte spielen eine Rolle, dies sind neben der Qualifikation etwa die persönliche Situation des Flüchtlings, seine psychische wie physische Gesundheit, aber auch die Aufnahmekapazität des Arbeitsmarktes, die Bereitschaft der Arbeitgeber, Flüchtlinge einzustellen, etc.

## 6.2 Projektabbrüche

Bei *Gastro* und *Logistik* haben keine Teilnehmenden die Massnahme vorzeitig abgebrochen, es sei denn, um eine Stelle anzutreten. Bei *Overall* hingegen haben 14 der insgesamt 25 Flüchtlinge, also gut die Hälfte, das Projekt vorzeitig verlassen, ohne eine Arbeit gefunden zu haben. Mit 8 Personen sind auffallend viele aus gesundheitlichen Gründen ausgeschieden.

Die Evaluation ging ursprünglich von der These aus, es bestehe ein Zusammenhang zwischen Abbrüchen aus gesundheitlichen Gründen und gemachten Gewalterfahrungen.

### Exkurs zu gesundheitlichen Folgen von flüchtlingspezifischen Biographien:

Die Schwervermittelbarkeit in den Arbeitsmarkt wird insbesondere bei der Zielgruppe der originären Flüchtlinge häufig mit den Folgen der flüchtlingspezifischen Biographien begründet, da diese aufgrund von Verfolgungshandlungen und Gewalterfahrungen Brüche in der sozialen, beruflichen und persönlichen Entwicklung zeigen. Die einzige schweizer Studie, die Flüchtlingsbiographien namentlich in Bezug auf traumatisierende Erlebnisse wie Inhaftierungen, Misshandlungen und systematische Folter untersucht hat, datiert aus dem Jahre 1991.<sup>34</sup> Diese ergibt im Wesentlichen, dass der Anteil von Personen, die staatliche Gewalt - wie oben umschrieben und umgangssprachlich mit "traumatisiert" bezeichnet wird - bei originären Flüchtlingen sehr hoch ist. Je nach Herkunftsland geht man von einem Anteil von 25% bis 75% aus. Weiter wird ausgeführt, dass lange Haftstrafen, Misshandlungen und Folter sowie unzureichend behandelte Krankheiten (wie Lungen- und Nierenleiden, Diabetes etc.) nebst gesundheitlichen, d.h. psychischen und physischen Beeinträchtigungen, auch Auswirkungen bei der sozialen und beruflichen Integration haben. Namentlich zeigen sich Probleme bei der Bewältigung von Forderungen im Alltag und im Beruf, was sich z.B. durch sozialen Rückzug, Vertrauensverlust in die eigene Person und in die Mitmenschen, Übersensibilität, Entscheidungsschwierigkeiten, Angst- und Schuldgefühle, Überangepasstheit, falsche Einschätzung der eigenen Fähigkeiten und Möglichkeiten, Schwierigkeiten bei Arbeiten unter Zeitdruck äussern kann, als auch in der Lern-, Merk- und Konzentrationsfähigkeit. Letztere können u.a. den Spracherwerb und damit auch Aus- und Weiterbildungsmassnahmen erschweren.

Eine Zuteilung der Flüchtlinge, die in ihrer Biographie Gewalterfahrungen gemacht haben, zu den Abbruchgründen, ergab für den Pilot *Overall* folgende Verteilung:

Austrittsgründe	Anzahl Personen	Davon mit Gewalterfahrung <sup>35</sup>
Gesundheitliche Gründe	8	3
Nicht einhalten von Regeln (Absenzen etc.)	2	2
andere Gründe (Sprache, Familie etc.)	4	3
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>8</b>

Es konnte also kein Zusammenhang zwischen Abbrüchen aus gesundheitlichen Gründen und Gewalterfahrung nachgewiesen werden.

<sup>34</sup> Wicker, H.R.: Die Sprache extremer Gewalt - Studie zur Situation von gefolterten Flüchtlingen in der Schweiz, Bern 1991

<sup>35</sup> Gemäss der Darstellung in Kapitel 6.2.1: 9 Personen haben in ihrer Heimat langjährige Haftstrafen verbüsst sowie Folterhandlungen erlebt, und 3 Personen waren traumatischen Erfahrungen ausgesetzt.

### **Exkurs zum Zusammenhang zwischen Gesundheit und Arbeitslosigkeit:**

Zusammenhänge zwischen Arbeitslosigkeit und Gesundheit wurden in der wissenschaftlichen Literatur bereits Ende des 19. Jahrhunderts beschrieben. Das wohl bekannteste Beispiel aus dem 20. Jahrhundert dürfte die Publikation „Die Arbeitslosen von Marienthal“<sup>36</sup> sein. In dieser wie auch nachfolgenden Studien finden sich Belege für einen schlechteren Gesundheitszustand bei Arbeitslosen. Zum Zusammenhang von Arbeitslosigkeit und Gesundheit gibt es zwei grundlegende Thesen: a) Arbeitslosigkeit führt zu einem erhöhten Krankheitsrisiko (Kausalitätshypothese) und b) Krankheit führt zu einem erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko (Selektionshypothese).

Eine Studie des Robert Koch-Instituts aus dem Jahre 2003<sup>37</sup> zeigt, dass sich beide Möglichkeiten eines ursächlichen Zusammenhanges von Arbeitslosigkeit und Krankheit belegen lassen. Die negative Auswirkung der Arbeitslosigkeit resultiert dabei nicht nur aus ihren materiellen Folgen, sondern auch aus dem Verlust von latenten Funktionen der Arbeitstätigkeit (z.B. Bedeutung der Arbeit für die soziale Integration und für das Selbstwertgefühl).

Nach ihrer eigenen Einschätzung verfügen arbeitslose Männer und Frauen über einen deutlich schlechteren allgemeinen Gesundheitszustand. 23% bezeichnen ihn als „weniger gut“ oder „schlecht“, unter Berufstätigen kommen nur 11% zu dieser Einschätzung. Statistisch erhärtete Unterschiede zeigen sich vor allem bei Männern bezüglich diversen gesundheitlichen Problemen.<sup>38</sup> Arbeitslose nehmen im Vergleich zu Berufstätigen zudem mehr Krankenhausleistungen (gemessen an der Verweildauer) in Anspruch, die mit Abstand deutlichsten Unterschiede zeigen sich hinsichtlich stationärer Aufenthalte wegen psychischer Störungen.

Zudem verschlechtert sich der Gesundheitszustand einer stellenlosen Person mit der Dauer der Erwerbslosigkeit.<sup>39</sup> Somatische Erkrankungen als Folge der Arbeitslosigkeit können mit einer erheblichen zeitlichen Verzögerung auftreten.

### Bewertung durch die Evaluation:

Auch wenn rund 1/3 der Flüchtlinge aus gesundheitlichen Gründen die Teilnahme am Projekt *Overall* abgebrochen haben, setzen sich diese nicht - wie angesichts des Diskurses um Traumatisierte zu erwarten wäre - zur Hauptsache aus Personen mit Gewalterfahrung zusammen. Vielmehr fällt auf, dass Flüchtlinge mit Gewalterfahrungen bei den medizinisch bedingten Abbrüchen prozentual untervertreten sind.

Die Evaluation geht davon aus, dass die aufgetretenen gesundheitlichen Probleme mit der Problematik der Langzeitarbeitslosigkeit zusammenhängen. Die durchschnittlich sehr lange Arbeitslosigkeit der Flüchtlinge ist bereits ohne die zusätzlichen zielgruppenspezifischen Erschwernisse ein möglicher Erklärungsansatz für die vielen Abbrüche aus gesundheitlichen Gründen.<sup>40</sup>

---

<sup>36</sup> Im Jahre 1933 von der Soziologin Marie Jahoda-Lazarsfeld veröffentlicht.

<sup>37</sup> Gesundheitsberichterstattung des Bundes, Heft 13: Arbeitslosigkeit und Gesundheit. Berlin: Robert Koch-Institut, 2003.

<sup>38</sup> Durchblutungsstörungen des Gehirns mit Lähmungen oder Gefühlstörungen, Durchblutungsstörungen der Beine, chronische Bronchitis, Leberzirrhose, Epilepsie, psychische Erkrankungen sowie Suchterkrankungen.

<sup>39</sup> Im Vergleich zu durchgängig Beschäftigten zeigten Personen mit mehr als einem halben Jahr Arbeitslosigkeit ein ca. 2,1fach erhöhtes Risiko für längerfristige Krankenhausaufenthalte, bei einem und mehr Jahren Arbeitslosigkeit war das entsprechende Risiko auf das 2,3fache erhöht. Vorerkrankungen sind in diesen Zahlen nicht enthalten, es wurden also lediglich Erkrankungen berücksichtigt, welche sich auf die Kausalitätshypothese zurückzuführen lassen (Arbeitslosigkeit als Ursache von Erkrankungen).

<sup>40</sup> Der Bericht *Controlling der Integration von B-Flüchtlingen: berufliche Integration, Ausbildung, Spracherwerb, Gesundheit, soziale Integration*, BFM, 2007 kommt ebenfalls zum Schluss, dass der negative Einfluss von gesundheitlichen Problemen auf die Integrationschancen mit der Dauer der Arbeitslosigkeit zunimmt.

Für Gründe, warum es nur beim Projekt *Overall* zu so vielen Abbrüchen kam und bei den anderen beiden nicht siehe Kapitel 6.2.1, *Vermittlungserfolg* der Pilotprojekte.

### 6.3 Verweigerte Stellenantritte

Laut Aussagen des Projektverantwortlichen von Hotel & Gastro formation haben beim Pilot *Gastro* drei Personen im Anschluss an die Ausbildung ein- oder mehrmals einen vorliegenden Vertrag ausgeschlagen. Bei allen Verträgen handelte es sich um eine Arbeit in der Gastronomie, die nach Ansicht des Massnahmenträgers gut zumutbar gewesen wären. Die betreffenden Flüchtlinge begründeten ihren Entscheid folgendermassen:

- Teilnehmerin sagt, sie habe heute andere Lebenspläne, wolle heiraten und nicht arbeiten
- Arbeitsort zu weit vom Wohnort entfernt, obschon am Arbeitsort eine Wohnung zur Verfügung steht
- Kein wirkliches Interesse an der Arbeit

Hotel & Gastro formation hat keine Kenntnis darüber, ob das Ausschlagen von Verträgen Sanktionen auf Seiten der Sozialhilfe zur Folge hatte, hat die entsprechenden Sozialberatern aber über die ausgeschlagenen Verträge informiert.

Für die beiden Pilote *Overall* und *Logistik* hat die Evaluation keine Hinweise darauf, dass Verträge ausgeschlagen wurden.

#### Bewertung durch die Evaluation:

Es ist für die Evaluation nicht ersichtlich, ob das Ablehnen von Stellenangeboten durch Teilnehmende des Piloten *Gastro* Sanktionen bei der wirtschaftlichen Sozialhilfe zur Folge hatte. Für Flüchtlinge mit Status B gelten wie für Einheimische die SKOS-Richtlinien. Diese sehen bei mangelnder Kooperation der Klienten Kürzungen der Sozialhilfeleistungen vor. Leistungskürzungen bedürfen aber einer gesetzlichen Grundlage in der kantonalen Gesetzgebung. Je nach Kanton gelten in der Schweiz unterschiedliche Regelungen.

Damit die kantonalen Regelungen bezüglich Kürzung der Sozialhilfegelder durchgesetzt werden können, braucht es, wenn der Massnahmenträger mit der Nachbetreuung und somit der Vermittlung der Flüchtlinge betraut ist, eine enge Zusammenarbeit zwischen Massnahmenträger und Betreuungssystem. Nur wenn die Information, dass ein Vertrag ohne ersichtliche Gründe abgelehnt wurde, zum zuständigen Betreuer gelangen, können die nötigen Konsequenzen eingeleitet werden.

Vgl. Empfehlung 17 in Kapitel 5.2., *Zusammenarbeit zwischen Massnahmenträger und Betreuungssystem*.

## Anhang

### Anhang 1: Alle Empfehlungen im Überblick

#### Empfehlung zur Koordination überkantonaler Massnahmen

##### **Empfehlung 1:**

Überkantonale Projekte sind durch eine von den Kantonen gemeinsam definierte Stelle oder durch Beauftragung eines Lead-Kantons zu koordinieren. Die beauftragte Stelle bzw. der Lead-Kanton dient als Ansprechpartner gegenüber den weiteren involvierten Kantonen und dem Ausbildungssystem. (vgl. Kapitel 3.1)

#### Empfehlungen zu Information, Vorselektion und Auswahl der Teilnehmenden

##### **Empfehlung 2:**

Bei der Zuweisung von Flüchtlingen zu qualifizierenden Massnahmen muss das Betreuungssystem ungeachtet der kantonalen Organisation zwingend eine Vorselektion vornehmen; Flüchtlinge sind nicht flächendeckend anzubieten. Die Vorselektion durch das Betreuungssystem muss sich auf das vom Massnahmenträger vorgegebene Profil abstützen. (vgl. Kapitel 3.1)

##### **Empfehlung 3:**

Flüchtlinge sind durch die zuweisende Stelle ausreichend über Verlauf und Zielsetzung der Massnahme sowie Rahmenbedingungen der entsprechenden Branche zu informieren. So lässt sich einerseits auf Seiten des Massnahmenträgers der Aufwand beim Assessment reduzieren und andererseits kann falschen Erwartungen der Flüchtlinge frühzeitig entgegengetreten werden. Entsprechendes Infomaterial ist durch die Massnahmenträger zu erarbeiten. (vgl. Kapitel 3.1)

##### **Empfehlung 4:**

Die Endauswahl der Teilnehmenden hat in höherschwelligen Ausbildungsmassnahmen durch den Massnahmenträger zu erfolgen. Nur dieser kennt die Anforderungen der Branche sowie der Ausbildung und kann beurteilen, ob eine Person geeignet ist oder nicht. Die Endauswahl muss die Motivation eines Kandidaten sowie dessen Arbeitsmarktchancen in der betreffenden Branche berücksichtigen.

Bei niederschwelligeren Massnahmen, welche vor allem auf die Grundarbeitsfähigkeit zielen, sind Direktzuweisungen durch das Betreuungssystem möglich. Der Massnahmenträger muss aber immer die Möglichkeit haben, einen Flüchtling zurückzuweisen, wenn sich herausstellt, dass eine Teilnahme nicht sinnvoll ist (z.B. fehlende Kooperationsbereitschaft des Flüchtlings). (vgl. Kapitel 3.2)

#### Empfehlungen zur Reichweite und Ausgestaltung von Integrationsmassnahmen

##### **Empfehlung 5:**

Für Flüchtlinge, bei denen eine berufliche Integration (noch) nicht im Vordergrund steht, sind vorerst Teilziele, welche die Grundarbeitsfähigkeit betreffen, anzustreben: Einhalten einer geordneten Tagesstruktur, Durchhalten eines 8-Stunden Tages, etc. Flüchtlinge sind erst in Praktikumseinsätze im 1. Arbeitsmarkt zu vermitteln, wenn ein gewisser Grad an Grundarbeitsfähigkeit gegeben ist. (vgl. Kapitel 4.1)



**Empfehlung 6:**

Grundsätzlich sind qualifizierende Kollektivprogramme für die berufliche Integration von Flüchtlingen günstig. Kollektivprogramme mit gemeinsamen Meilensteinen wirken motivierend, steigern die Verbindlichkeit und erhöhen die Schwelle für Abbrüche. (vgl. Kapitel 4.1)

**Empfehlung 7:**

In Fällen, wo die Bedingungen für die Platzierung in Kollektivprogrammen (noch) nicht erfüllt sind (z.B. Grundarbeitsfähigkeit), sind Einzelplatzierungen in niederschweligen PvB (Programm zur vorübergehenden Beschäftigung) vorzunehmen. Einzelplatzierungen sind in ihrer zeitlichen und inhaltlichen Ausgestaltung individuell dem jeweiligen Bedarf eines Teilnehmenden anzupassen. (vgl. Kapitel 4.1)

**Empfehlung 8:**

In Qualifizierungsmassnahmen für Flüchtlinge ist neben kollektiven Zielen (für die ganze Gruppe verbindlich) auch mit individualisierten Förderzielen (v.a. Förderung im Hinblick auf personale und soziale Kompetenzen) zu arbeiten. Individualisierte Ziele müssen mit den Flüchtlingen im Gespräch definiert und regelmässig überprüft werden. (vgl. Kapitel 4.1)

**Empfehlung 9:**

Bei Massnahmen, welche mit anerkannten Zertifikaten abschliessen, ist zu verhindern, dass die Anforderungen an Flüchtlinge gegen unten korrigiert werden, nur um ihre Zertifizierung nicht zu gefährden. Deshalb ist bei der Auswahl darauf zu achten, dass lediglich Personen zugelassen werden, die auch wirklich motiviert und geeignet sind, in der entsprechenden Branche zu arbeiten und der Ausbildung folgen können (z.B. Sprachkenntnisse oder andere Fähigkeiten). (vgl. Kapitel 4.2)

**Empfehlung 10:**

Zur beruflichen Integration von Flüchtlingen sind Massnahmen zu unterstützen, welche zu einer formalisierten Validierung von Kompetenzen oder Teilkompetenzen führen. Diese Validierung soll sich an der bestehenden Systematik des Berufsbildungssystems orientieren (z.B. Anforderungen eines Attests). (vgl. Kapitel 4.3)

**Empfehlung 11:**

Bei qualifizierenden Massnahmen für Flüchtlinge sind Praktikeinsätze im 1. Arbeitsmarkt unerlässlich. So können die Flüchtlinge einerseits das Erlernte in der Praxis festigen, andererseits erarbeiten sie sich Zeugnisse und Referenzen und bauen sich Beziehungsnetze auf.

Bei der Auswahl der Einsatzorte ist darauf zu achten, dass Praktika qualifizierend sind. Das in der Ausbildung Erlernte muss im Praktikum soweit möglich angewandt werden können.

Bei komplexeren Arbeitsgebieten muss die Dauer des Praktikums mindestens 2 Monate betragen.

Praktikumseinsätze sind durch den Massnahmenträger zu begleiten. Idealerweise finden mindestens zwei Gespräche statt zwischen Ausbilder, Praktikant und Praktikumsanbieter: 1) Aufnahmegespräch mit Vereinbarung der Lernziele, und 2) Auswertungsgespräch (Auswertung Zielerreichung) zum Schluss. Bei kürzeren Praktika findet mindestens das Auswertungsgespräch statt. Gespräche werden einerseits zu Dritt zwischen Massnahmenträger, Arbeitgeber und Praktikant geführt. Andererseits werden Arbeitgeber und Praktikant auch getrennt

befragt, um mögliche Probleme auf Seiten der Praktikanten oder Missverständnisse zwischen Praktikant und Arbeitgeber zu erfassen. (vgl. Kapitel 5.1)

#### **Empfehlung 12:**

Massnahmen zur beruflichen Integration von Flüchtlingen müssen neben der fachlichen Qualifizierung auch persönlichkeitsorientierte Förderung beinhalten. Diese ist durch entsprechende Kursteile sowie persönliches Coaching zu gewährleisten. (vgl. Kapitel 5.1)

### **Empfehlung zur Sprachförderung**

#### **Empfehlung 13:**

Am Niveau A1 als Einstiegsbedingung für niederschwellige PvB (Programm zur vorübergehenden Beschäftigung) und A2 für qualifizierende Massnahmen ist festzuhalten; nur so kann die fachliche Qualifizierung gewährleistet werden. Dies bedeutet, dass Flüchtlinge, die diese Bedingung nicht erfüllen, vorgängig zur Massnahme einen Sprachkurs besuchen, um das geforderte Niveau zu erreichen.

Die Sprachkompetenzen sind während einer Massnahme weiterhin zu fördern, insbesondere berufsspezifische Sprachkompetenzen. Gerade für bildungsferne Personen ist die Sprache im Sinne des sog. immersiven Sprachunterrichts<sup>41</sup> zu fördern. (vgl. Kapitel 5.1)

### **Empfehlung zur Nachbetreuung**

#### **Empfehlung 14:**

Die Flüchtlinge müssen über die Massnahme hinaus durch eine professionelle Vermittlungsstelle beim Suchen einer Stelle oder einer anderen Anschlusslösung aktiv unterstützt werden. Der Massnahmenträger und das Betreuungssystem sprechen im Einzelfall ab, ob diese Nachbetreuung durch einen professionellen Stellenvermittler des Massnahmenträgers oder des Betreuungssystems gewährleistet wird.

Um mögliche Probleme, welche zu einem Stellenverlust führen können, frühzeitig zu erkennen, sind auch Flüchtlinge, welche bereits eine Stelle gefunden haben, weiterhin zu begleiten (z.B. während sechs Monaten). Ein mögliches Vorgehen wäre: Telefonische Nachfrage beim Arbeitgeber wie beim Flüchtling; bei Auftreten von Problemen Einleiten entsprechender Massnahmen (z.B. 3er Gespräche zur Klärung).

Der Massnahmenträger und das Betreuungssystem sprechen im Einzelfall ab, wer für die Nachbetreuung vermittelter Personen verantwortlich zeichnet. (vgl. Kapitel 5.1)

### **Empfehlung zur beruflichen Integration durch die kantonalen Betreuungssysteme**

#### **Empfehlung 15:**

In den kantonalen Betreuungssystemen sind die wirtschaftliche Sozialhilfe und die Beratung und Zuweisung hinsichtlich beruflicher Integration von Flüchtlingen zu trennen; der Aufgabe der beruflichen Integration sind genügend Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

Das Betreuungssystem muss bezüglich der beruflichen Integration nebst den eigentlichen Integrationsmassnahmen folgende Aufgaben sicherstellen:

---

<sup>41</sup> Sprachförderung in Verbindung mit der Arbeit, z.B. indem Gegenstände oder Werkzeuge in hiesiger Sprache angeschrieben werden oder indem Fachlehrer während der Arbeit Wörter abfragen.

- **Standortbestimmung:** Analyse von Potentialen und Hindernissen, Erarbeiten von Zielen bezüglich der beruflichen Integration. Das Resultat dieser detaillierten Standortbestimmung ist ein verbindlicher Integrationsplan, der in der Folge regelmässig überprüft werden muss.
- **Coaching der Flüchtlinge** in beruflichen Fragen sowie bei Schwierigkeiten, die den Integrationsprozess beeinträchtigen können (z. B. Verhalten, Umgang mit Angst- und Unzulänglichkeitsgefühlen).
- **Gewährleistung der Nachbetreuung:** vgl. Empfehlung 14
- **„Tür-Öffnen“:** Pflegen von Kontakten zur Wirtschaft, aktives Vermitteln von Stellen, Beratung von Arbeitgebern bei zielgruppenspezifischen Fragen (z.B. Fragen zu Aufenthaltsbewilligungen, Information über die rechtliche Gleichstellung von F- und B-Bewilligungen) bis hin zur Übernahme zielgruppenspezifischer administrativer Aufgaben wo möglich (Einholen von Arbeitsbewilligungen, etc.).
- **Organisation von Bewerbungstrainings, Kontakte zum BIZ,** Vermitteln von Berufsbildern, Arbeitskultur in der Schweiz, etc. (vgl. Kapitel 5.1)

## Empfehlung zu zielgruppenspezifischen Ressourcen von Massnahmenträgern

### **Empfehlung 16:**

Der Massnahmenträger bildet seine Fachpersonen zielgruppenspezifisch aus (politische und kulturelle Hintergrundinformationen zu den am häufigsten vertretenen Herkunftsländern, rechtliche Rahmenbedingungen in der Schweiz, etc.); dazu werden die zuständigen Bundes- oder kantonalen Stellen beigezogen. Optimal wäre, eine gewisse Anzahl Mitarbeitende als Migrationsfachperson zertifizieren zu lassen.<sup>42</sup> (vgl. Kapitel 5.1)

## Empfehlung zur Schnittstelle Betreuungssystem / Massnahmenträger

### **Empfehlung 17:**

Die Fallführung bleibt auch während der Massnahme beim Betreuungssystem (wirtschaftliche Sozialhilfe, vgl. Empfehlung 15). Der Massnahmenträger ist ausschliesslich für die berufliche Integration zuständig. Der Massnahmenträger und die zuständigen Sozialdienste arbeiten während der Zeit der Massnahme eng zusammen, insbesondere beim Auftreten von Problemen (Abbrüche, gesundheitliche oder familiäre Probleme u.ä.). Die ausführenden Stellen anerkennen gegenseitig ihre Verantwortungsbereiche und Kompetenzen (klientenorientiert versus arbeitsmarktorientiert). Rollen und Zuständigkeiten werden vorgängig geklärt und den Flüchtlingen entsprechend mitgeteilt, um Doppelspurigkeiten zu verhindern. (vgl. Kapitel 5.2)

## Empfehlung zur längerfristigen Verfolgung der Erfolgsquote

### **Empfehlung 18:**

Die Vermittlungsquote aller drei Pilote ist im Sommer 2008 durch das BFM erneut zu erheben, um Erkenntnis über die längerfristige Entwicklung des Erfolges zu erhalten. (vgl. Kapitel 6.1)

<sup>42</sup> Neue Berufsprüfung, entsprechender Lehrgang wird von der Agogis in Zürich angeboten. Die Migrationsfachperson ist in der Lage, Personen mit Migrationshintergrund zu unterstützen bei der Beschaffung von für die Integration relevanten Informationen und bei der Erschliessung ihrer für die Integration geeigneten Ressourcen. Sie ist vertraut mit interkulturellen Fragen, hat Kenntnis über alle relevanten gesetzlichen Rahmenbedingungen und ist in der Lage, die eigene Organisation zu entwickeln (Management).

## Anhang 2: Zusammenhänge zwischen Arbeitsintegration und verschiedenen Teilnehmermerkmalen (Stichtag 1. Dezember 2007)

### Logistik

	Sprachkenntnisse <sup>1)</sup>				Ausbildung Heimat				Arbeitserfahrung Heimat		Arbeitserfahrung CH		Gewalterfahrungen	
	ungenügend	gut	sehr gut	Muttersprache	Grundschule	Sekundarstufe II berufspraktisch	Sekundarstufe II gymnasial	Tertiär	ja	nein	Ja	nein	ja	nein
<b>Hat eine An- lung gefunden<sup>2)</sup></b>	2	1	1	1	3		2		4	1		5	3	2
<b>Hat keine Stelle gefunden</b>	2		2		1	1	2		3	1	2	2	3	1
<b>Macht eine Ausbildung als Informatiker</b>				1				1	1			1	1	

<sup>1)</sup> Es liegen keine Angaben gemäss ESP vor

<sup>2)</sup> Festanstellungen, Teilzeitanstellungen und temporäre Anstellungen

	Aufenthaltsstatus			Einreise in die Schweiz				
	B	F	C	1999	2000	2002	2003	2005
<b>Anstellung</b>	4	1		2		2		1
<b>Keine An- stellung</b>	2	1	1		1	2	1	
<b>Ausbildung</b>	1						1	

## Overall

	Sprachkenntnisse <sup>1)</sup>				Ausbildung Heimat				Arbeitserfahrung Heimat		Arbeitserfahrung CH		Gewalterfahrungen	
	Kaum Kenntnisse	Knapp A1	A1	A2	Grundschule	Sekundarstufe II berufspraktisch	Sekundarstufe II gymnasial	Tertiär (Militärschule, Lehrer)	ja	nein	ja	nein	ja	nein
<b>Hat Stelle gefunden<sup>2)</sup></b>	1	3	2	1	4	3	2	-	6	2	4	5	3	6
<b>Hat keine Stelle gefunden</b>	2	5	5	4	4	6	4	2	13	4	4	12	9	7

<sup>1)</sup> Stand März 2007; für zwei Flüchtlinge fehlen Angaben zu den Sprachkenntnissen

<sup>2)</sup> Festanstellungen zu 100%, Teilzeitanstellungen und temporäre Anstellungen

	Kantonszugehörigkeit		Aufenthaltsstatus		Einreise in die Schweiz				
	BS	BL	B	F	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Hat Stelle gefunden</b>	3	5	6	2	3	1	2	1	1
<b>Hat keine Stelle gefunden</b>	5	12	16	1	1	2	6	5	3

## Gastro

	Sprachkenntnisse <sup>1)</sup>				Ausbildung Heimat				Arbeitserfah- rung Heimat		Arbeitser- fahrung CH		Gewalterfah- rungen	
	A1	A2	B1	B2	Grundschule	Sekundarstufe II berufspraktisch	Sekundarstufe II gymnasial	Tertiär	ja	nein	Ja	nein	ja	nein
<b>Hat Stelle ge- funden<sup>2)</sup></b>	1	3	1	2	1	2	2	1	7	-	3	4	2	5
<b>Hat keine Stelle gefunden</b>	2	2	1	2	1	1	4	2	7	-	2	5	3	4

<sup>1)</sup> Stand September 2007

<sup>2)</sup> Festanstellungen zu 100%, Teilzeitanstellungen, temporäre Anstellungen

	Aufenthaltsstatus		Einreise in die Schweiz				
	B	F	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Hat Stelle ge- funden</b>	4	3	-	1	4	1	1
<b>Hat keine Stelle gefunden</b>	7	-	-	2	3	1	1