

Bern, Mai 2016

Schlussbericht

Potenzialabklärung bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen

im Auftrag von

Staatssekretariat für Migration (SEM)

Direktionsbereich Zuwanderung und Integration
Abteilung Integration

Autoren

Reto Jörg, socialdesign ag
Tobias Fritschi, Berner Fachhochschule
Sanna Frischknecht, Berner Fachhochschule
Martina Megert, socialdesign ag
Barbara Zimmermann, Berner Fachhochschule
Priska Widmer, socialdesign ag
Marija Lesaj, Berner Fachhochschule

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	4
Tabellenverzeichnis	4
Abkürzungsverzeichnis	5
1 Einleitung	7
1.1 Ausgangslage	7
1.2 Ziele und Aufbau der Studie	8
2 Methodisches Vorgehen	9
2.1 Literaturanalyse	9
2.2 Kurzbefragung der Kantone und Fallstudien.....	9
2.3 Onlinebefragung	10
2.4 Workshops.....	11
3 Rahmenbedingungen	13
3.1 Regelung der Anerkennung und Aufenthaltsstatus	13
3.2 Verweildauer.....	14
3.3 Zuständigkeiten	15
3.4 Existenzsicherung	16
3.5 Ausweis F und Zugang zum Arbeitsmarkt.....	16
3.6 Anerkannte Flüchtlinge und Zugang zum Arbeitsmarkt	17
3.7 Weitere rechtliche, gesellschaftliche und ökonomische Rahmenbedingungen	18
4 Ergebnisse aus der Literaturanalyse	19
4.1 Teilnehmende	19
4.1.1 Unterscheidung anhand des Aufenthaltsstatus	19
4.1.2 Unterscheidung weiterer Subgruppen	19
4.2 Ressourcen	22
4.2.1 Sprachkenntnisse.....	22
4.2.2 Ausbildung, Beruf und Berufserfahrung	23
4.2.3 Gesundheit	25
4.2.4 Soziale Netzwerke	26
4.2.5 Motivation	26
4.3 Prozesse der beruflichen und sozialen Integration	28
4.3.1 Frühe, kontinuierliche und passgenaue Angebote.....	28
4.3.2 Koordination und Kommunikation	28
4.3.3 Transparenz und fachliche Qualifikation des Personals	28
4.4 Methodisch-didaktische Ebene	29
4.4.1 Methodenvielfalt	29
4.4.2 Ablauf der Potenzialabklärung	29
5 Ergebnisse aus den Fallstudien	31
5.1 Kanton Genf	31
5.1.1 Schematischer Ablauf und Zuständigkeiten.....	31
5.1.2 Fallführung und Schnittstellen	34
5.1.3 Potenzialabklärung.....	35
5.2 Kanton Fribourg.....	39
5.2.1 Schematischer Ablauf und Zuständigkeiten.....	39
5.2.2 Fallführung und Schnittstellen	39
5.2.3 Potenzialabklärung.....	40
5.3 Kanton Aargau.....	44
5.3.1 Schematischer Ablauf und Zuständigkeiten.....	44
5.3.2 Fallführung und Schnittstellen	44
5.3.3 Potenzialabklärung.....	47

5.4	Kanton St. Gallen	51
5.4.1	Schematischer Ablauf und Zuständigkeiten.....	51
5.4.2	Fallführung und Schnittstellen.....	53
5.4.3	Potenzialabklärung.....	53
5.5	Herausforderungen und Entwicklungsmöglichkeiten	55
6	Ergebnisse aus der Onlinebefragung.....	58
6.1	Abklärungskriterien und Relevanz.....	59
6.2	Einfluss der Abklärungsergebnisse und Informationsfluss.....	61
7	Kriterienkatalog.....	64
7.1	Teil I: Prozess- und Teilnehmerebene	64
7.2	Teil II: Methoden, Indikatoren und Instrumente der Potenzialabklärung.....	69
7.2.1	Sprachliche Ressourcen	69
7.2.2	Bildungs- und Erfahrungsressourcen.....	70
7.2.3	Gesundheitliche Ressourcen	73
7.2.4	Soziale Ressourcen	74
7.2.5	Motivationale Ressourcen.....	75
8	Literatur- und Materialienverzeichnis	77
8.1	Gesetze, Verordnungen, Abkommen	81
9	Anhang.....	82
9.1	Übersicht Instrumente	82
9.2	Herausforderungen und Verbesserungsmöglichkeiten	85
9.2.1	Integrationsprozess	85
9.2.2	Bezug zum ersten Arbeitsmarkt.....	85
9.2.3	Kenntnisse (Arbeitsmarkt-)Kultur	85
9.2.4	Motivation der Teilnehmenden.....	86
9.2.5	Standardisierung / Professionalisierung	86
9.2.6	Sprachkompetenzen	86
9.3	Befähigungsansatz nach Amartya Sen	87
9.4	Kurzumfrage zur Potenzialabklärung	88
9.5	Interviewleitfaden.....	90
9.5.1	Inhalte für verantwortliche Stelle nach Asylentscheid.....	90
9.5.2	Inhalte zuständige Stelle für Potenzialabklärung	92

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Angebote der teilnehmenden Organisationen	11
Abbildung 2: Integrationsprozess für FL und VA im Kanton Genf	33
Abbildung 3: Integrationsprozess für FL und VA im Kanton Fribourg.....	40
Abbildung 4: Arbeitsmethode ORS	41
Abbildung 5: Integrationsprojekt.....	42
Abbildung 6: Integrationsprozess für (VA) FL und VA im Kanton Aargau	45
Abbildung 7: Integrationsprozess für FL und VA im Kanton St. Gallen	52
Abbildung 8: Auftrag der teilnehmenden Organisationen	58
Abbildung 9: Zielgruppen der teilnehmenden Organisationen.....	58
Abbildung 10: Abgeklärte Kriterien.....	60
Abbildung 11: Wichtigkeit der Kriterien für die Integrationsplanung	61
Abbildung 12: Einfluss der Potenzialabklärung auf die Integrationsmassnahmen	62
Abbildung 13: Informationsfluss zwischen den involvierten Stellen.....	62
Abbildung 14: Modellhafter Integrationsprozess	65
Abbildung 15: Ressourcenbereiche nach Befähigungsansatz	87

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ressourcenbereiche und Kriterien	60
Tabelle 2: Kriterienkatalog Teil I – Teilnehmer- und Prozessebene	68
Tabelle 3: Abklärung sprachlicher Ressourcen - Methoden, Instrumente und Indikatoren ...	70
Tabelle 4: Bildungs- und Erfahrungsressourcen - Methoden, Instrumente und Indikatoren .	72
Tabelle 5: Gesundheitliche Ressourcen - Methoden, Instrumente und Indikatoren	74
Tabelle 6: Soziale Ressourcen - Methoden, Instrumente und Indikatoren	75
Tabelle 7: Motivationale Ressourcen - Methoden, Instrumente und Indikatoren	76

Abkürzungsverzeichnis

AIA	Anlaufstelle Integration Aargau
AIST-R	Allgemeiner-Interessen-Struktur-Test - Revision
AMM	Arbeitsmarktliche Massnahme
AsylG	Asylgesetz (SR 142.31)
AuG	Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer (SR 142.20)
AVEM	Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster
BFM	Bundesamt für Migration (seit 1.1.2015 : Staatssekretariat für Migration SEM)
CASI	Contrat d'action sociale individuelle
CEBIG	Centre de Bilan Genève
CMI	Case Management Integration
DI	Departement des Innern Kanton St. Gallen
EFTA	Europäische Freihandelsassoziation
EPER	Entraide protestante suisse
ESP	Europäisches Sprachenportfolio
EU	Europäische Union
FL	Anerkannte Flüchtlinge
FUM	Fachbegleitung und Umsetzungsunterstützung für qualifizierte Migrant/innen
GER	Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen des Europarats
GFK	Genfer Flüchtlingskonvention
HEKS	Hilfswerk der Evangelischen Kirchen Schweiz
HG	Hospice générale
HUG	Hôpitaux universitaires genevois
IDA	Instrumentarium zur Diagnostik von Arbeitsfähigkeiten
IIZ	Interinstitutionelle Zusammenarbeit
ISCED	International Standard Classification of Education
KID	Konferenz der kantonalen, regionalen und kommunalen Integrationsdelegierten
KIP	Kantonale Integrationsprogramme
KIG	Kantonales Kompetenzzentrum Integration und Gleichstellung Kanton St.Gallen
KOMI	Koordinationsstelle der St. Galler Gemeinden für das Asyl- und Flüchtlingswesen
KSB	Kantonale Schule für Berufsbildung Kanton Aargau
KSD	Kantonaler Sozialdienst Kanton Aargau
MELBA	Merkmalprofile zur Eingliederung Leistungsgewandelter und Behinderter in Arbeit
MIKA	Amt für Migration und Integration des Kantons Aargau
NPO	Non-Profit-Organisation
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
OSEO	Œuvre suisse d'entraide ouvrière
OSH	Sektion öffentliche Sozialhilfe Kanton Aargau
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
RDV	Verordnung über die Ausstellung von Reisedokumenten für ausländische Personen (SR 142.205)
REPAS	Regionale Potenzialabklärungs- und Arbeitsintegrationsstellen
SAH	Schweizerische Arbeiterhilfswerk
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SEM	Staatssekretariat für Migration
SIB	Sektion Integration und Beratung Kanton Aargau
SJD	Sicherheits- und Justizdepartement St. Gallen
SKOS	Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe
SODK	Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren
TN	Teilnehmende

UNHCR	United Nations High Commissioner for Refugees
VA	Vorläufig Aufgenommene
VA FL	Vorläufig aufgenommene Flüchtlinge
VDK	Konferenz Kantonaler Volkswirtschaftsdirektoren
VIntA	Verordnung über die Integration von Ausländerinnen und Ausländern (SR 142.205)
VKM	Vereinigung der kantonalen Migrationsbehörden
VSAA	Verband schweizerischer Arbeitsmarktbehörden
VSGP	Vereinigung der St. Galler Gemeindepräsidentinnen und Gemeindepräsidenten
ZVT	Zahlen-Verbindungs-Test, sprachfreier Intelligenztest

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage

Anfang 2014 haben Bund und Kantone vierjährige kantonale Integrationsprogramme lanciert.¹ Zu den wichtigsten strategischen Zielen der kantonalen Integrationsprogramme zählt die nachhaltige berufliche Integration von vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen. Viele Kantone wollen die Umsetzung der Integrationsprogramme nutzen, um die Begleitung von vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen zu verbessern und das Qualifizierungsangebot zu stärken.

Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene weisen eine sehr hohe Sozialhilfeabhängigkeit auf. Dies hängt im Wesentlichen damit zusammen, dass sie im Aufnahmeland zuerst eine Landessprache lernen und sich dazu oft noch berufliche Qualifikationen aneignen müssen, um auf dem Arbeitsmarkt Fuss fassen zu können. Studien zeigen, dass die Erwerbsquote von vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen mit Fortdauer des Aufenthalts in der Schweiz steigt. Zehn Jahre nach der Einreise gehen über 50% der Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen einer Erwerbstätigkeit nach, was der Situation in anderen Ländern der OECD entspricht.² Das Potenzial ist vermutlich noch längst nicht ausgeschöpft. Dafür spricht zum einen die grosse Nachfrage nach Qualifizierungsangeboten, wie dies einige Bedarfserhebungen zu den kantonalen Integrationsprogrammen festhalten. Zum anderen könnten eine konsequente frühe Erfassung erworbener Kompetenzen und eine früh einsetzende Förderung den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern. Dies gilt insbesondere für Personen, die in ihrem Heimatland bereits eine Ausbildung absolviert haben.

Wie eine Auswertung der kantonalen Integrationsprogramme zeigt, setzen einige Kantone bereits seit längerer Zeit Potenzialabklärungen³ ein, um die beruflichen Perspektiven von vorläufig Aufgenommenen, Flüchtlingen oder anderen Gruppen von Zugewanderten zu beurteilen und darauf aufbauend einen individuellen Integrationsplan zu entwerfen.

Mit der Erfassung beruflicher Kompetenzen und der Durchführung von Potenzialabklärungen werden je nach Kanton unterschiedliche Stellen oder Anbieter beauftragt (z.B. Berufsinformationszentren, Arbeitsmarktbehörden, Kompetenzzentren für Integration, Anbieter von Integrationsprogrammen etc.). Entsprechend verschieden sind auch die verwendeten Methoden, die gesetzten Schwerpunkte sowie der Zeitpunkt der Erfassung.

Kompetenzerfassungen, Potenzialabklärungen und Integrationspläne sind wichtig, damit gezielt auf eine nachhaltige berufliche Integration hingearbeitet werden kann. Damit sie wirksam sind, müssen sie einerseits dazu beitragen, berufliche Fähigkeiten und Lebensentwürfe mit den Anforderungen und den Angeboten auf dem Arbeitsmarkt in Einklang zu bringen. Sie müssen andererseits von allen beteiligten Stellen (kommunale oder kantonale Sozialhilfe, Anbieter von Integrationsmassnahmen etc.) als Hilfsmittel akzeptiert und in der Praxis eingesetzt werden.

Die vorliegende Studie zeigt, dass die Entwicklung von Instrumenten zur Potenzialabklärung und Kompetenzerfassung einem tatsächlichen Bedarf in den Kantonen entspricht. Sie können einen wichtigen Beitrag zur dauerhaften beruflichen Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen leisten. Wichtige Voraussetzungen dafür sind, dass die Hilfsmittel auf den Erfahrungen der Kantone sowie von Anbietern aufbauen, sich an den Anforderungen des Arbeitsmarktes orientieren, die Ressourcen von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen umfassend erheben und sich als Hilfsmittel in der Fallführung eignen.

¹ Die Schwerpunkte der kantonalen Integrationsprogramme sind im Jahresbericht der Integrationsförderung des Bundes beschrieben (vgl. www.bfm.admin.ch/content/bfm/de/home/themen/integration/foerderung/spezifisch.html).

² Vgl. B,S,S & KEK (2014).

³ Die Begriffe Potenzialabklärung und Kompetenzerfassung werden nachfolgend generisch verwendet. Generell geht es um die Erfassung von Ressourcen, die für das berufliche Fortkommen wichtig sind und die Erarbeitung eines individuellen Integrationsplans ermöglichen.

1.2 Ziele und Aufbau der Studie

Die vorliegende Studie soll die konzeptionellen Grundlagen zur Systematisierung und Weiterentwicklung von Instrumenten zur Kompetenzerfassung und Potenzialabklärung und deren Einbettung in den Integrationsprozess legen. Diese sollen insbesondere auf die berufliche Integration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen ausgerichtet sein und eine Fallführung erleichtern (Integration aus einer Hand). Im Rahmen des Auftrags sollen die Anforderungen an solche Instrumente definiert werden. Die Ergebnisse der Studie sollen in einem zweiten Schritt als Basis dienen, um ein Rahmenkonzept mit Empfehlungen zur Einführung von Potenzialabklärungen zu erarbeiten.

Folgende konkrete Zielsetzungen werden mit der vorliegenden Studie verfolgt:

- I. Die Anforderungen an Prozesse und Instrumente zur Potenzialabklärung zu definieren aufgrund von bestehender Literatur und Erfahrungen in den Kantonen;
- II. eine Bestandesaufnahme zu den bestehenden Prozessen und Instrumenten zur Potenzialabklärung sowie zu deren Anwendung in der Schweiz durchzuführen;
- III. eine Beurteilung der Prozesse in den Kantonen, der Herausforderungen und Bedürfnisse der Kantone unter Einbezug der relevanten Akteure vorzunehmen;
- IV. einen Kriterienkatalog definieren, welcher basierend auf den erhobenen Grundlagen die Möglichkeiten einer Potenzialabklärung aufzeigt.

Das methodische Vorgehen wird im anschliessenden Kapitel 2 erläutert. In Kapitel 3 werden insbesondere die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Zielgruppe der Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen detailliert dargestellt. In Kapitel 4 werden basierend auf einer Literaturanalyse die relevanten Inhalte bzw. Ressourcenbereiche für die Potenzialabklärung bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen beschrieben. Ausserdem können aus der Literaturanalyse zentrale Kriterien zum Prozess sowie in Bezug auf die methodische Umsetzung abgeleitet werden. Die Fallstudien in Kapitel 5 vermitteln ein vertieftes Verständnis, wie der Integrationsprozess von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen in ausgewählten Kantonen aktuell organisiert ist und nehmen dabei auch Bezug auf die praktischen Herausforderungen, mit denen die Kantone konfrontiert sind.

Die Resultate aus der Onlinebefragung sind in den Kapiteln 6 und 7 dargestellt. Bei Fachorganisationen wird dabei erhoben, welche Kriterien anhand welcher Methoden und Instrumente im Rahmen der Potenzialabklärung bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen abgeklärt werden. Die relevanten Ressourcenbereiche und Kriterien der Onlinebefragung basieren auf den Ergebnissen der Literaturanalyse. Der Kriterienkatalog in Kapitel 7 stellt Erkenntnisse aus den vorangehenden Erhebungsschritten in verdichteter Form dar. Dabei werden in einem ersten Teil die zentralen Elemente auf Ebene des Integrationsprozesses in Form von Kernfragen zusammengefasst. In einem zweiten Teil sind die Inhalte, Methoden und Instrumente, welche aktuell durch die in der Praxis für die Potenzialabklärung zuständigen Fachorganisationen angewendet werden, systematisch anhand der relevanten Ressourcenbereiche dargestellt.

Die Studie soll dem SEM als Entscheidungsgrundlage zur Weiterentwicklung von Instrumenten zur Kompetenzerfassung und Potenzialabklärung im Migrationsbereich dienen. Im Anschluss an die Studie wird ein Rahmenkonzept für deren Umsetzung erarbeitet. Dies soll in Absprache mit wichtigen Akteuren der Integrationsförderung erfolgen.

2 Methodisches Vorgehen

2.1 Literaturanalyse

In einem ersten Schritt wurde eine Literaturanalyse durchgeführt mit Fokus auf die soziale und berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten. Berücksichtigt wurde (a) Literatur (national und international) betreffend die Chancen und Herausforderungen für Migrantinnen und Migranten im Herkunftsland, (b) Evaluationen von Programmen und Instrumenten, die im Bereich der beruflichen und sozialen Integration von Migrantinnen und Migranten eingesetzt werden und (c) praxisorientierte Publikationen wie Expertisen und Praxishandreichungen, die den Bereich der Kompetenzerfassung und Potenzialabklärung in den Blick nehmen.

Auf Grundlage der Literaturstudie wurde schliesslich ein erster Entwurf des *Kriterienkatalogs* erarbeitet. Dieser beschreibt, was Instrumente zur Kompetenzerfassung und Potenzialabklärung in der Praxis leisten müssen, um die Ressourcen der betreffenden Personen frühzeitig zu erfassen und um diese Personen entsprechend fördern zu können. Darüber hinaus basiert ebenso die Beschreibung der Rahmenbedingungen, welche die erfolgreiche Erwerbsintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen in der Schweiz beeinflussen (vgl. Kapitel 3), auf der Literaturanalyse.

2.2 Kurzbefragung der Kantone und Fallstudien

Im Anschluss an den kick-off-Workshop mit Kantonsvertreter/innen (vgl. Abschnitt 2.4) wurden mittels eines zweiseitigen Frageblatts (vgl. Anhang 9.3) die Zuständigkeiten und Abläufe bei der beruflichen Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen in den Kantonen abgefragt. So wurde eine grobe Übersicht zu Inhalt und Ablauf von Potenzialabklärungen sowie zu ihrer Einbettung in den Prozess der beruflichen und sozialen Integration gewonnen. Diese Aspekte wurden anschliessend in vier Fallstudien für einzelne Kantone vertieft. Die Auswahl der Kantone erfolgte anhand nachfolgend aufgeführter Aspekte. Dabei wurde auf eine gewisse Heterogenität geachtet, um die unterschiedlichen Ausgestaltungen in den Kantonen möglichst breit abzudecken:

- Zuständigkeit für die Fallführung nach Entscheid VA/FL (kantonaler Sozialdienst, NPO oder Gemeindesozialdienst),
- Dauer der Begleitung (z.B. bis 5 Jahre nach Entscheid oder länger),
- Zuständigkeit für die Durchführung der Potenzialanalyse (NPO oder öffentliche Hand),
- besteht ein praktischer Teil innerhalb der Potenzialanalyse,
- Abdeckung verschiedener Landesteile.

Anhand von vier Fallstudien wurde die bestehende Praxis in vier Kantonen beschrieben. Die Fallstudien (vgl. Kapitel 5) fokussieren auf die konkrete Ausgestaltung des Integrationsprozesses sowie auf die Herausforderungen und Erfolgsfaktoren hinsichtlich der beruflichen Integration von vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen. Ein besonderes Gewicht wird den Instrumenten zur Potenzialabklärung beigemessen. Die Fallstudien berücksichtigen jedoch auch die strukturellen Rahmenbedingungen und deren Implikationen für die berufliche Integration von vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen.

Pro Fallstudie wurden anschliessend je zwei Interviews durchgeführt, einerseits mit der für die Fallführung zuständigen Stelle nach Asylentscheid (Leitung) sowie mit der für die Potenzialabklärung zuständigen Fachstelle bzw. Fachorganisation (fallbearbeitende Person mit viel Erfahrung). Die Interviews basierten auf einem Leitfaden, welcher den Teilnehmenden vorab zugestellt wurde (vgl. Anhang 9.3). Gleichzeitig bauten die Interviews auf der Kurzbefragung bei den Kantonen auf.

In der nachfolgenden Tabelle werden die Namen der Interviewpartner/innen, deren Funktion sowie die ausgewählten Kantone aufgeführt:

Name	Kanton	Funktion
Daniela Eigenmann	SG	- Projektleiterin im Kompetenzzentrum Integration und Gleichstellung, Amt für Soziales Kanton St. Gallen - Flüchtlingsdelegierte Kanton St. Gallen
Ursula Stämpfli	SG	- Firma ABS Betreuungsservice AG, Stellenleiterin und Abteilungsleiterin zuständig für 2 REPAS
Véronique Ineichen	FR	- Conseillère en intégration et responsable du bureau de l'intégration, Firma ORS Service AG
Etienne Guerry	FR	- Coordinateur pour les tâches d'intégration et d'insertion asile / aide sociale, Service de l'action sociale du canton de Fribourg
Shannon Rauss	AG	- Stellvertretende Sektionsleiterin Integration und Beratung, Amt für Migration und Integration Kanton Aargau
Susanne Breitschmid	AG	- Leitung Case Management Integration CMI, Departement Gesundheit und Soziales Kanton Aargau
Olivier David Schmid	GE	- Chef de service intégration Aide aux Migrants (AMIG), Hospice général
Sabine Vincenti	GE	- Conseillère en insertion professionnelle, Hospice général

2.3 Onlinebefragung

Zwecks Erhebung der konkreten Methoden, Instrumente und Inhalte, welche für die Potenzialabklärung bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen in der Praxis zur Anwendung kommen, wurde eine Onlineerhebung bei den entsprechenden Fachorganisationen durchgeführt. Grundlage bildete die Mitgliederdatenbank von Arbeitsintegration Schweiz.⁴ Diese wurde reduziert auf jene Organisationen, die spezifische Angebote für Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene anbieten (gemäss Selbstdeklaration in der Mitgliederdatenbank). In Rücksprache mit dem SEM wurde die Liste der Adressaten um weitere Organisationen und Fachpersonen ausserhalb des Mitgliederkreises von Arbeitsintegration Schweiz ergänzt. Die Befragung fand zwischen Anfang September und Anfang Oktober statt. Von den 51 Adressaten haben 22 den Fragebogen vollständig beantwortet, was eine Rücklaufquote von 43% ergibt und angesichts des äusserst umfangreichen Fragebogens als gut eingeschätzt wird.

Von den 22 Organisationen, die an der Befragung teilgenommen haben, deklarieren sich 12 als lokale bzw. regionale NPOs, drei als nationale NPOs, zwei als Teil einer Gemeindeverwaltung, zwei als selbstständige öffentlich-rechtliche Anstalten auf Kantons- oder Gemeindeebene, eine Institution als dem Forschungs- und Ausbildungsbetrieb zugehörig und eine als privatwirtschaftlichen Betrieb. Die Angebotspalette der teilnehmenden Organisationen ist in Abbildung 1 dargestellt.

⁴ Arbeitsintegration Schweiz ist ein nationaler Verband von Organisatoren von Arbeitsmarktmassnahmen und vereint rund 170 Organisationen und Personen, die Integrationsdienstleistungen anbieten oder die sich für den Bereich interessieren (www.arbeitsintegrationschweiz.ch).

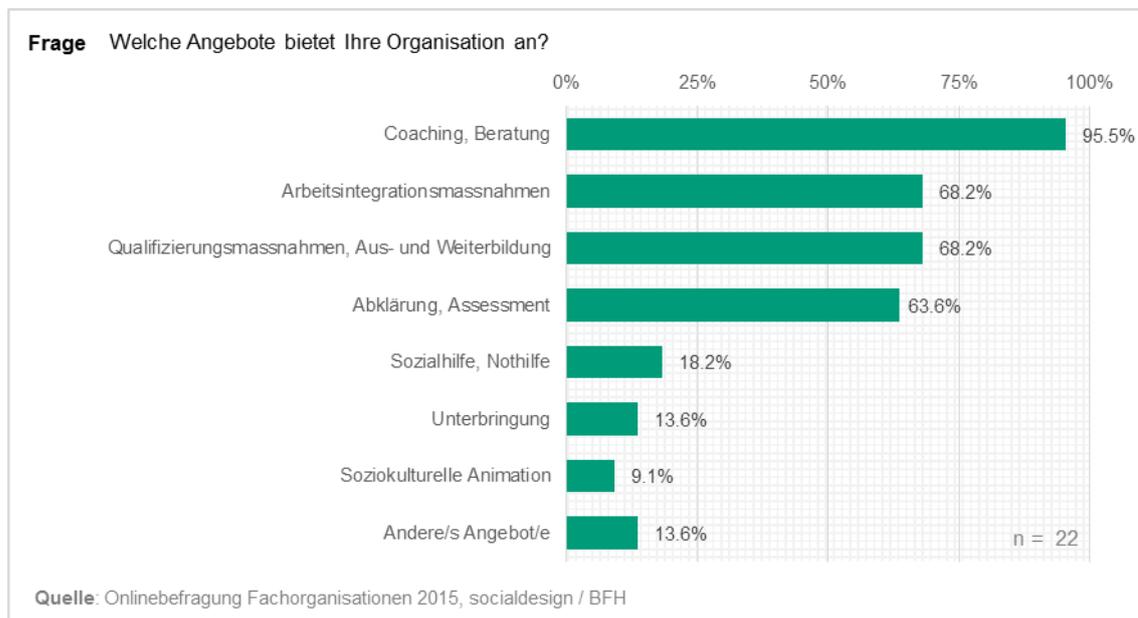


Abbildung 1: Angebote der teilnehmenden Organisationen (Mehrfachantworten)

2.4 Workshops

Zur Lancierung der Studie wurden in Absprache mit dem SEM aus allen Kantonen diejenigen Stellen eingeladen, welche innerhalb des Kantons die Verantwortung für die berufliche und soziale Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen nach dem Asylentscheid tragen. Dies sind je nach Kanton Integrationsdelegierte, Fachstellen für Integration, kantonale Sozialdienste, Case Management Integration oder die Asyl- und Flüchtlingskoordination. Zusätzlich wurde die Geschäftsstelle der KID eingeladen. Nebst der Präsentation des Studiendesigns wurde die aktuelle Praxis in einzelnen Kantonen vorgestellt, im Anschluss fand ein fachlicher Austausch statt.

Nach der Entwicklung des Kriterienkatalogs (vgl. Kapitel 7) wurde ein zweiter Workshop mit dem gleichen Adressatenkreis durchgeführt. In Gruppen wurden die einzelnen Ergebnisse der Studie anhand der nachfolgenden Leitfragen diskutiert. Diese waren teilweise darauf ausgerichtet, die Möglichkeiten der Erstellung eines Rahmenkonzepts im Anschluss an die Studie zu diskutieren.

Gruppe I: Kriterienkatalog, Teilnehmer- und Prozessebene

- Sind im modellhaften Prozess⁵ die Kernelemente des Integrationsprozesses für Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene abgebildet?
- Sind in den Kernfragen die zentralen Aspekte und Herausforderungen des Integrationsprozesses für Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene enthalten?
- Inwiefern müsste der Kriterienkatalog konkretisiert werden, damit er als Rahmenkonzept (z.B. als Grundlage für die kantonalen Integrationsprogramme) nützlich ist?
- Welche Erwartungen bestehen diesbezüglich an die Studie bzw. an das SEM allgemein?

Gruppe II: Ergebnisse Onlinebefragung

- Wie ordnen die Kantonsvertreter/innen die Ergebnisse der Onlinebefragung ein?
- Wie könnte ausgehend von den Ergebnissen aus der Befragung ein Rahmenkonzept bzgl. Indikatoren, Methoden und Instrumenten aussehen, damit es für die Kantone im Rahmen ihres Auftrags unterstützend ist? Welche Erwartungen bestehen diesbezüglich an die Studie bzw. an das SEM allgemein?

⁵ Vgl. dazu Abbildung 14.

Gruppe III: Herausforderungen im Zusammenhang mit der Potenzialabklärungen bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen

- Inwiefern treffen die in den Fallstudien genannten Herausforderungen auch auf die übrigen Kantone zu? Wie ist man dies bisher angegangen, welche Lösungsansätze wären denkbar?
- Welche Herausforderungen werden als primär relevant erachtet? Sind dies eher Fragen im Bereich Prozesse oder im Bereich Instrumente der Potenzialabklärung?
- Wie soll das Rahmenkonzept zur Klärung dieser Themen beitragen?

An den beiden Workshops waren rund zwei Drittel der Kantone vertreten. Die Veranstaltungen fanden in Bern am Weiterbildungszentrum der Berner Fachhochschule statt.

3 Rahmenbedingungen

Bevor im Bericht auf aktuelle Studien und Literatur zum Thema der Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen in der Schweiz eingegangen wird, sollen kurz wichtige Rahmenbedingungen, welche die erfolgreiche Erwerbsintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen in der Schweiz beeinflussen, dargestellt werden. Dazu zählen neben der Regelung der Anerkennung der verschiedenen Personengruppen auch weitere rechtliche, gesellschaftliche und ökonomische Rahmenbedingungen der Schweiz.

3.1 Regelung der Anerkennung und Aufenthaltsstatus von anerkannten Flüchtlingen, vorläufig aufgenommenen Personen und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen

Das Schweizer Recht unterscheidet im Asyl- und Flüchtlingsbereich im Wesentlichen die Kategorien der Asylsuchenden (Art. 42 ff. des Asylgesetzes, AsylG; SR 142.31) und anerkannten Flüchtlingen (Art. 58 ff. AsylG bzw. Genfer Flüchtlingskonvention) sowie die vorläufige Aufnahme (Art. 83 ff. des Bundesgesetzes über die Ausländerinnen und Ausländer, AuG; SR 142.20). Flüchtlinge sind Personen, die in ihrem Heimatland oder im Land, in dem sie zuletzt wohnten, wegen ihrer Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen ihrer politischen Anschauung ernsthaften Nachteilen (Gefährdung Leib und Leben) ausgesetzt sind oder begründete Furcht haben, diesen Nachteilen ausgesetzt zu werden (s. Art. 3 AsylG). Die vorläufige Aufnahme findet in der Regel bei Personen Anwendung, deren Asylgesuch abgewiesen worden ist, bei welchen aber der Vollzug der Wegweisung zum Beispiel aufgrund einer Krisensituation im Herkunftsland oder aus medizinischen Gründen nicht zumutbar, aufgrund einer Verfolgungssituation nicht zulässig oder aus anderen Gründen nicht möglich ist. Auch Personen, die im Sinne der Genfer Flüchtlingskonvention Flüchtlinge sind, bei denen aber die Asylgewährung ausgeschlossen wurde oder bei welchen Asylgründe zum Beispiel erst nach der Flucht erwachsen, können vorläufig aufgenommen werden, wenn ihre Wegweisung nicht möglich, zumutbar oder zulässig ist (sogenannte vorläufig aufgenommene Flüchtlinge). Ihre rechtliche Stellung richtet sich sowohl nach Artikel 83 ff. AuG als auch nach der Genfer Flüchtlingskonvention.

Personen, die die Flüchtlingseigenschaft besitzen und denen Asyl gewährt wurde, haben Anspruch auf eine Aufenthaltsbewilligung. **Flüchtlinge** erhalten in der Schweiz eine befristete Aufenthaltsbewilligung (Ausweis B), die jeweils erneuert wird, wenn keine Gründe dagegen sprechen (vgl. Art. 33 AuG). Eine Niederlassungsbewilligung (Ausweis C) wird gemäss ausländerrechtlichen Vorgaben erteilt. Bei erfolgreicher Integration ist nach fünf Jahren das Einreichen eines Gesuchs um Erteilung der Niederlassungsbewilligung möglich (vgl. Art. 34 AuG). Ehegatten oder eingetragene Partner von Flüchtlingen und ihre minderjährigen Kinder werden als Flüchtlinge anerkannt und erhalten Asyl, sofern keine besonderen Umstände dagegen sprechen. Wurden die anspruchsberechtigten Personen durch die Flucht getrennt und befinden sich im Ausland, so ist ihre Einreise auf Gesuch hin zu bewilligen. Jeder Flüchtling, der in sein Heimatland zurückkehrt, setzt sich dem Widerruf des Asyls und der Aufhebung seines Status als Flüchtling aus. Der Flüchtling kann hingegen die Ausstellung eines Reiseausweises für Flüchtlinge beantragen, um sich in ein Drittland zu begeben. Der auf fünf Jahre befristete Reiseausweis wird vom SEM ausgestellt und erlaubt zur Aus- und Wiedereinreise in die Schweiz. Jede vorläufig aufgenommene Person erhält eine entsprechende Bescheinigung (Ausweis F) für höchstens 12 Monate mit der Möglichkeit der Verlängerung. Es handelt sich dabei nicht um eine Aufenthaltsbewilligung, sondern um eine Bestätigung, dass die betroffene Person in der Schweiz vorläufig aufgenommen wurde. Das SEM überprüft periodisch, ob die Voraussetzungen für die vorläufige Aufnahme noch gegeben sind.

Vorläufig aufgenommene Personen bleiben dem Kanton zugewiesen, in dem sie als Asylsuchende gewohnt haben. Sie dürfen den Wohnort innerhalb des Kantons frei wählen. Die kantonalen Behörden können jedoch vorläufig Aufgenommene, die Sozialhilfe beziehen, innerhalb des Kantons einem Wohnort oder einer Unterkunft zuweisen. Ein Gesuch um Kantonswechsel wird nur gutgeheissen, falls durch den Entscheid der Grundsatz der Einheit der Familie verletzt oder

die vorläufig aufgenommene Person einer schweren Bedrohung ausgesetzt wird. Es müssen zusätzlich beide betroffenen Kantone zustimmen. Der Ehegatte und die ledigen Kinder unter 18 Jahren von vorläufig aufgenommenen Personen können frühestens drei Jahre nach Gewährung der vorläufigen Aufnahme in diesen Status eingeschlossen werden. Und zwar unter der Voraussetzung, dass sie im gleichen Haushalt leben, über eine geeignete Wohnung verfügen und die Familie nicht von der Sozialhilfe abhängig ist. Das Gesuch muss innert einer bestimmten Frist an die zuständige kantonale Behörde gerichtet werden. Das SEM wird zur Stellungnahme hinsichtlich der Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben konsultiert. Vorläufig aufgenommenen Personen droht die Aufhebung ihres Status, wenn sie in ihr Heimatland zurückkehren. Für Reisen in Drittländer erhalten sie nur in Ausnahmefällen eine Bewilligung zur Wiedereinreise in die Schweiz. Dabei handelt es sich nur um ein Rückreisevisum. Wenn die Gesuchsteller nachweisen können, dass sie keine Reisedokumente ihres Herkunftsstaates erlangen können, erhalten sie zusätzlich einen Identitätsausweis für eine ausländische Person.

Jeder Flüchtling, der vorläufig aufgenommen wurde, erhält eine entsprechende Bescheinigung (Ausweis F). **Vorläufig aufgenommene Flüchtlinge** bleiben jenem Kanton zugewiesen, in welchem sie als Asylbewerber Wohnsitz hatten. Der Wohnort innerhalb des Kantons darf grundsätzlich frei gewählt werden. Ein Kantonswechsel ist möglich, ausser wenn jemand zu einer längerfristigen Freiheitsstrafe oder Massnahme verurteilt wurde, die öffentliche Sicherheit und Ordnung gefährdet, dauerhaft und erheblich auf Sozialhilfe angewiesen ist oder wenn im Bewilligungsverfahren falsche Angaben gemacht oder wesentliche Tatsachen verschwiegen wurden. Das Gesuch muss beim SEM gestellt werden. Dieses hört die betroffenen Kantone an. Der Ehegatte und die ledigen Kinder unter 18 Jahren eines vorläufig aufgenommenen Flüchtlings erhalten frühestens drei Jahre nach Gewährung der vorläufigen Aufnahme als Flüchtling den gleichen Status, vorausgesetzt sie leben im gleichen Haushalt, verfügen über eine geeignete Wohnung und die Familie ist nicht von der Sozialhilfe abhängig. Das Gesuch um Familienzusammenführung muss innert einer bestimmten Frist an die zuständige kantonale Behörde gerichtet werden. Vorläufig aufgenommene Flüchtlinge, die in ihr Heimatland zurückkehren, setzen sich der Aufhebung der vorläufigen Aufnahme und des Flüchtlingsstatus aus. Vorläufig aufgenommene Flüchtlinge dürfen gemäss der Genfer Flüchtlingskonvention ins Ausland reisen. Betroffene Personen können die Ausstellung eines Reiseausweises für Flüchtlinge beantragen, um sich in ein Drittland zu begeben. Auf die Ausstellung eines entsprechenden Reisedokuments durch das SEM besteht ein Anspruch und erlaubt es, aus der Schweiz aus- und wieder einzureisen.

Die Kantone sind für die Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung respektive für die Umsetzung der Härtefallregelungen zuständig. Sie entscheiden in eigener Kompetenz, ob sie dem Bund einen Antrag auf eine Härtefallbewilligung unterbreiten wollen. Das SEM ist in diesem Verfahren Zustimmungsbehörde. Bei Gesuchen um Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung von vorläufig aufgenommenen Personen, die sich seit mehr als fünf Jahren in der Schweiz aufhalten, wird gemäss Art. 84 Abs. 5 AuG unter Berücksichtigung der Integration, der familiären Verhältnisse und der Zumutbarkeit der Rückkehr in den Herkunftsstaat vertieft geprüft, ob ein persönlicher Härtefall vorliegt. Ausländerinnen und Ausländern kann die Niederlassungsbewilligung gemäss den ausländerrechtlichen Vorgaben von Art. 34 AuG (Ausweis C) erteilt werden. Sie kann bei erfolgreicher Integration, namentlich wenn die betroffene Person über gute Kenntnisse einer Landessprache verfügt, bereits nach einem ununterbrochenen Aufenthalt mit Aufenthaltsbewilligung während der letzten fünf Jahre erteilt werden.

3.2 Verweildauer

Gemäss einer Studie von Efionayi-Mäder und Ruedin leben 12 Prozent der vorläufig Aufgenommenen seit mehr als 16 Jahren (inkl. Asylverfahren) in der Schweiz (2014, S. 4). Frauen, Familien, ältere Menschen und Kinder sind unter den „Langzeit-vorläufig-Aufgenommenen“ (mehr als zehn Jahre) mehr vertreten als ledige Männer, welche bei der Einreise um die 20 Jahre alt waren und tendenziell grössere Chancen haben, eine Aufenthaltsbewilligung zu erhalten (Efionayi-Mäder & Ruedin, 2014, S. 5). Dies wird vor allem mit der Flexibilität bezüglich Erwerbstätigkeit und der materiellen Autonomie in Zusammenhang gebracht (Efionayi-Mäder, 2014, S.5).

Dass eine Mehrheit der vorläufig Aufgenommenen dauerhaft in der Schweiz bleibt, ist belegt. Die Anzahl vorläufig Aufgenommener blieb in den letzten 20 Jahren mit rund 25'000 Personen relativ stabil, was mit Statusänderungen erklärt werden kann. Die Anzahl Personen, welche „neu“ vorläufig aufgenommen wird, entspricht etwa der Anzahl Personen, bei der die vorläufige Aufnahme beendet wird (Efiionayi-Mäder & Ruedin, 2014, S. 12). Eine Rückkehr ins Herkunfts- bzw. Heimatland ist bei vorläufig aufgenommenen Personen nur unter Einhaltung streng definierter Reisegründe möglich (Art. 4 Abs. 1 der Verordnung über die Ausstellung von Reisedokumenten für ausländische Personen RDV; SR 143.5). Anerkannte Flüchtlinge bleiben in der Regel dauerhaft in der Schweiz. Eine Rückkehr in ihr Herkunfts- bzw. Heimatland kann zur Aufhebung des Flüchtlingsstatus führen (Art. 63 AsylG). Rückkehrberatungen werden von unterschiedlichen Institutionen wie z.B. der Caritas angeboten.

3.3 Zuständigkeiten

Seit 2008 bezahlt der Bund pro vorläufig aufgenommene Person und pro anerkannten Flüchtling eine einmalige Integrationspauschale von CHF 6'000 (Art.18 Abs.1 VIntA i.V.m. Art. 55 Abs. 2 AuG). Diese soll vor allem für den Erwerb einer Landessprache sowie für die berufliche Integration eingesetzt werden. Art.6 Abs.1 VIntA sieht vor, dass Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen, die Sozialhilfe beziehen, zur Teilnahme an Integrationsmassnahmen verpflichtet werden können.

Seit Anfang 2014 wird die Integrationspauschale im Rahmen der kantonalen Integrationsprogramme (KIP) ausgerichtet. Diese setzen den Schwerpunkt auf acht Förderbereiche, wobei die berufliche Integration von vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen ein bedeutender Schwerpunkt bleibt. Die Beiträge des Bundes sind an die Erreichung strategischer Programmziele geknüpft. Bund und Kantone investieren rund 115 Mio. CHF jährlich in die Umsetzung der KIP.

Zu den grossen Herausforderungen in der beruflichen Integration von vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen zählen die wechselnden oder sich überlagernden Zuständigkeiten für die Betreuungs- und Integrationsarbeit. Diese ergeben sich durch die kantonal unterschiedliche Organisation der Sozialhilfe, des Asylbereichs wie auch der Integrationsförderung. Sie sind ausserdem häufig vom Aufenthaltsstatus der Betroffenen abhängig.

Ein solcher Zuständigkeitswechsel findet beispielweise häufig statt, nachdem eine vorläufige Aufnahme entschieden oder Asyl gewährt wird. Hier kann die Zuständigkeit von einer kantonalen Stelle zur anderen oder vom Kanton zu den Gemeinden wechseln. Ein weiterer „Bruch“ in der Begleitung ergibt sich häufig, wenn die Abgeltung der Kosten der Sozialhilfe durch den Bund endet.⁶ Daher kann es vorkommen, dass die Ansprechpersonen von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen in den ersten Aufenthaltsjahren drei- bis viermal wechseln. Eine (durchgängige) Begleitung von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen mit konstanter Ansprechperson ist selten. Manchmal wird die Betreuung auch gänzlich an Dritte delegiert (private oder öffentlich-rechtliche Organisationen). In der Integrationsförderung wird deshalb vermehrt über die Einführung einer durchgehenden Fallführung während des gesamten Integrationsprozesses diskutiert.

Ein Vergleich zwischen den Kantonen Aargau, Bern, Luzern, St. Gallen und Zürich hat gezeigt, dass allein im Kanton Bern die Zuständigkeiten für die Ausrichtung der Sozialhilfe und die operative Fallführung für die Zielgruppen Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene in unterschiedlichen Departementen angesiedelt ist. In den anderen Kantonen ist hingegen ausschliesslich ein Departement oder eine Gemeinde für alle drei Zielgruppen zuständig (Guggisberg et al., 2014, S.12). Einen groben Eindruck betreffend die bestehenden organisatorischen Herausforderungen bei der Begleitung von vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen vermittelt eine Übersicht der SODK (2012) zu den Zuständigkeiten im Asylbereich, die teilweise auch die kommunale Ebene in den Blick nimmt.

Schliesslich ist auf die besondere Bedeutung der interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ) für die Eingliederung von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen hinzuweisen. Wichtige Akteure

⁶ Vgl. Art. 20 und 24 AsylV 2, vgl. Abs. 3.4

der IIZ sind die Arbeitslosenversicherung, die Invalidenversicherung, die Berufsbildung, die Sozialhilfe und die Integrationsförderung. Die IIZ hat unter anderem die Rolle, die Koordination zwischen den wesentlichen Akteuren der Arbeitsintegration zu verbessern. Zu diesem Zweck haben Arbeitslosenversicherung und Sozialhilfe ein Rahmenkonzept zur Förderung der Zusammenarbeit entwickelt und sich auf eine gemeinsame Definition von „Arbeitsmarktfähigkeit“ verständigt (Staatssekretariat für Wirtschaft (n.d.)). Dies soll als Grundlage dienen, um verschiedene Kooperationsmodelle in der Praxis zu erproben.

3.4 Existenzsicherung

Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene werden unterstützt, wenn sie nicht in der Lage sind, ihren Lebensunterhalt selbständig zu bestreiten. Der Bund gilt den Kantonen die Sozialhilfe für anerkannte Flüchtlinge während maximal fünf Jahren seit dem Zeitpunkt der Einreichung des Asylgesuchs, welches zur Asylgewährung geführt hat, mit der Globalpauschale ab. Die Sozialhilfe für vorläufig aufgenommene Personen vergütet der Bund den Kantonen während maximal sieben Jahren seit der Einreise. Anschliessend erfolgt die Finanzierung durch den Kanton über die kantonale bzw. kommunale Sozialhilfe. Vorläufig Aufgenommene werden in den meisten Kantonen nach Asylansätzen unterstützt, welche tiefer liegen als die Ansätze des Sozialhilfegesetzes (Guggisberg et al., 2014, S.12). Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge werden nach den regulären Sozialansätzen unterstützt. Folgt der Zuständigkeitswechsel zu den Kantonen bzw. Gemeinden, werden auch vorläufig Aufgenommene teilweise nach den regulären Sozialhilfearnsätzen unterstützt (GEF, n.d.), in den meisten Kantonen jedoch nach Asylansätzen, was Betroffene in ihrer Alltagsgestaltung einschränkt (Spadarotto et al., 2014, S. 85). Die finanzielle Unterstützung unterliegt dem Subsidiaritätsprinzip und wird erst eingesetzt, wenn sämtliche zumutbaren Möglichkeiten der Selbst- sowie Dritthilfe ausgeschöpft sind.

3.5 Ausweis F und Zugang zum Arbeitsmarkt (Vorläufig Aufgenommene, vorläufig aufgenommene Flüchtlinge)

Auf Gesuch eines Arbeitgebers hin können kantonale Behörden vorläufig Aufgenommenen eine Bewilligung für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit erteilen, unabhängig von der Arbeitsmarktsituation und der Wirtschaftslage. Es müssen die ortsüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen des Berufs und der Branche eingehalten werden. Unter den gleichen Bedingungen kann vorläufig Aufgenommenen ein Stellenwechsel bewilligt werden.

Vorläufig Aufgenommene ohne Flüchtlingseigenschaft sind zu einer Sonderabgabe verpflichtet. Diese beträgt maximal 10% des AHV-pflichtigen Bruttolohns und endet, wenn bestimmte Voraussetzungen (z.B. Maximalbetrag von 15'000 CHF erreicht) erfüllt sind (SECO & BFM, 2012, S. 3 & Art. 88 AuG).

Des Weiteren sind vorläufig Aufgenommene ohne Flüchtlingseigenschaft grundsätzlich auf eine Stellensuche im jeweiligen Kanton eingeschränkt, da ein Kantonswechsel nur in Ausnahmen gewährt wird (Art. 85 Abs. 5 AuG, Verletzung Einheit Familie). Vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen hingegen wird ein Kantonswechsel grundsätzlich gewährt, da eine Einschränkung derselben gegen Art. 26 GFK verstossen würde.

Die Erteilung der Arbeitsbewilligung ist mit administrativen und finanziellen Aufwänden für die Arbeitgebenden verbunden. Die Kosten variieren je nach Kanton (Guggisberg et al., 2014, S. 18). Überprüft wird das Stellengesuch vor allem hinsichtlich der Lohn- und Arbeitsbedingungen (SECO & BFM, 2012, S. 3 & Art. 22 AuG). Was den Ausweis F betrifft, ergibt sich gemäss Studien noch ein weiterer wichtiger Faktor, der die Arbeitsintegration beeinflusst, nämlich der Begriff der „vorläufigen Aufnahme“. Dieser impliziert keinen dauerhaften Verbleib in der Schweiz, wodurch Arbeitgeber/innen teilweise weniger geneigt sind, diesen Personen einen Arbeitsvertrag anzubieten (VKM & VSAA, 2015, S. 16 & Spadarotto et al., 2014, S. 21/22 & UNHCR, 2014, S. 62). In Wirklichkeit bleibt die überwiegende Mehrheit der vorläufig Aufgenommenen langfristig in der Schweiz. Vor diesem Hintergrund hat die Staatspolitische Kommission des Nationalrats am 14. Februar 2014 den Bundesrat mit einer Motion beauftragt, in einem Bericht aufzuzeigen, „wie die

betroffenen Personen bei einem Wegfall der Vollzugshindernisse die Schweiz rasch wieder verlassen oder sich bei einem dauerhaften Verbleib besser in der Schweiz integrieren.“⁷ Die Publikation des Berichts steht noch aus.

Vorläufig aufgenommene Flüchtlinge haben Anspruch auf Ausübung einer Erwerbstätigkeit und können die Stelle und den Beruf wechseln, wenn ein entsprechendes Gesuch von einem Arbeitgeber gestellt wird und die ortsüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen des Berufs und der Branche eingehalten werden (vgl. Art. 61 AsylG und Art. 22 AuG). Vorläufig aufgenommene Flüchtlinge haben keine Sonderabgabe zu leisten.

3.6 Anerkannte Flüchtlinge (Flüchtlinge, Ausweis B) und Zugang zum Arbeitsmarkt

Anerkannte Flüchtlinge haben Anspruch auf die Ausübung einer Erwerbstätigkeit, sowie auf einen Stellen- und Berufswechsel, wenn die Lohn- und Arbeitsbedingungen eingehalten werden (Art. 22 AuG). Es muss eine entsprechende Arbeitsbewilligung eingeholt werden (VKM & VSAA, 2015, S. 15 & AsylG Art. 61 AsylG). Die Arbeitsbewilligung ist für Arbeitgebende mit finanziellen und administrativen Aufwänden verbunden (Guggisberg et al., 2014, S. 18). Flüchtlinge müssen jedoch keine Sonderabgabe leisten. Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene sind quellensteuerpflichtig, d.h. sie werden direkt besteuert.

Eine Arbeitsgruppe des Verbandes Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden VSAA und der Vereinigung der kantonalen Migrationsbehörden VKM empfiehlt in einem Bericht zur „Arbeitsmarktintegration von vorläufig Aufgenommenen und anerkannten Flüchtlingen“ im Hinblick auf die Bewilligungsverfahren eine rechtliche Gleichstellung für den arbeitsmarktlichen Bereich des Status F (vorläufig Aufgenommene und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge) mit dem Ausländerstatus B (anerkannte Flüchtlinge), womit eine Abschaffung der Sonderabgabe (10% des Lohnes) verbunden wäre (VSAA/VKM 2015, S. 5).

Um administrative Hürden abzubauen, empfiehlt die Arbeitsgruppe weiter, die Bewilligungspflicht für Erwerbsarbeit abzuschaffen und dafür die Einführung eines Online-Meldeverfahrens für Arbeitgebende zu realisieren (Die Vorstände von VSAA und VKM unterstützen die Abschaffung der Bewilligungspflicht nicht; s. ebd.). Zudem sollten gemäss der Arbeitsgruppe VSAA/VKM auch die Regelungen für einen Kantonswechsel von vorläufig aufgenommenen Personen insofern gelockert werden, dass eine zweijährige Erwerbstätigkeit als konsolidierte Arbeitsintegration anerkannt werden kann und Kantonswechsel damit ermöglicht werden könnten (ebd.). Auch Guggisberg et al. empfehlen eine Vereinfachung und Beschleunigung des Bewilligungsverfahrens sowie die Abschaffung oder Reduktion der Gebühren (2014, S. 20).

Je nach Kanton dauert die Erteilung der Arbeitsbewilligung unterschiedlich lange. Die Bearbeitung der Arbeitsbewilligung kann von mehreren Tagen bis zu mehreren Wochen dauern (Guggisberg et al., 2014, S. 18). Eine Reduktion der administrativen und finanziellen Aufwände sowie eine raschere Vorgehensweise wären gemäss Guggisberg et al. (2014) hier sinnvoll. Die Aufsicht über die Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen soll gemäss der Arbeitsgruppe VKM/VSAA durch die ordentliche kantonale Arbeitsmarktbeobachtung wahrgenommen werden.⁸

Arbeitsvermittlungsstellen wird bezüglich des Zugangs zum Arbeitsmarkt für Flüchtlinge ebenfalls ein hoher Stellenwert beigemessen (Guggisberg et al., 2014, S.31). Aus Erfahrungen lässt sich schliessen, dass Arbeitgeber zu einer Zusammenarbeit bereit sind, wenn sich die jeweiligen Partner als zuverlässig erweisen und gute Dienstleistungen erbringen (VKM & VSAA, 2015, S. 15).

⁷ Postulat SPK-N 14.3008 vom 14.02.2014 „Überprüfung des Status der vorläufigen Aufnahme und der Schutzbedürftigkeit“.

⁸ Der Bundesrat hat am 4. Dezember 2015 u.a. angekündigt, im Rahmen der Massnahmen zur Nutzung des inländischen Potenzials die Bewilligungspflicht für Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene durch ein Meldeverfahren ersetzen und die Sonderabgabe abschaffen zu wollen. Die entsprechenden gesetzlichen Anpassungen sollen voraussichtlich im Frühling 2016 im Parlament beraten werden.

Die Nachbetreuung wird bei erfolgreicher Vermittlung ebenfalls als ein wichtiger Faktor genannt (Guggisberg et al., 2015, S. 32).

3.7 Weitere rechtliche, gesellschaftliche und ökonomische Rahmenbedingungen

Die Schweiz ist ein *viersprachiges* Land, geprägt durch 26 Kantonskulturen und unterschiedliche Mundarten, welche nebst der Schriftsprache gesprochen werden. Zudem ist die Schweiz ein *föderalistischer* Staat und entsprechend bestehen unterschiedliche gesetzliche Regelungen und eine unterschiedliche Umsetzungspraxis in den Kantonen. Vor allem in der Migrationspolitik haben die Kantone beachtliche Gestaltungsspielräume, welche sich je nach Sachverhalt daraus ergeben, ob ein Rechtsanspruch besteht oder ob ein kantonales Ermessen vorliegt (Wichmann et al., 2011, S. 11-12). Besteht beispielsweise ein Rechtsanspruch auf eine Bewilligungserteilung, sind die gesetzlichen Vorgaben verbindlich, so dass die Behörden keinen Spielraum haben (Wichmann et al., 2011, S. 12). Anders gestaltet sich hingegen die Situation, wenn die Behörden im Rahmen ihres Ermessens über eine Bewilligungserteilung entscheiden. Ermessensentscheide dürfen jedoch nicht willkürlich getroffen werden. Den Betroffenen steht der Rechtsweg offen. Ausserdem sind die Behörden verpflichtet, sämtliche Umstände eines Einzelfalls zu berücksichtigen (Wichmann et al., 2011, S. 12). Auch andere Studien verweisen auf unterschiedliche kantonale Umsetzungspraxen, wie im Literaturteil sowie im empirischen Teil ersichtlich sein wird.

Zwar hat der Gesetzgeber auf eine Legaldefinition des Begriffs *Integration* verzichtet, jedoch zeichnen sich hinsichtlich der Verwaltungspraxis folgende Dimensionen ab (Wichmann et al., 2011, S. 12, VIntA, AuG):

- Respektierung der rechtsstaatlichen Ordnung und der Werte der Bundesverfassung,
- Erlernen der am Wohnort gesprochenen Landessprache
- Wille zur Teilnahme am Wirtschaftsleben oder zum Erwerb von Bildung
- Möglichkeit, für die eigene Familie zu sorgen.

Die Vorlage zur Änderung der integrationsrechtlichen Bestimmungen des AuG (13.030) sieht entsprechende Integrationserfordernisse resp. -kriterien vor (s Art, 58a *neu*). Hinzu kommt gemäss dem Bundesgesetz über Erwerb und Verlust des Schweizer Bürgerrechts (Bürgerrechtsgesetz, BÜG; SR 141.0), die Eigenschaft des Vertrautseins mit schweizerischen Lebensgewohnheiten (ebd.).

Nicht zuletzt ist die Schweiz ein *dienstleistungsorientiertes* Land. In diesem Sektor stellen bspw. Sprachkenntnisse einen zentralen Faktor dar. Der tertiäre Sektor macht mit ca. 74% der Beschäftigten den grössten Anteil des Arbeitsmarkts aus. Im sekundären Sektor (Industrie und Gewerbe) arbeiten 22% der Beschäftigten, im primären Sektor (Landwirtschaft) 4% (BFS, 2015). Die Anteile der verschiedenen Sektoren sind je nach Kanton unterschiedlich. Weiter gibt es je nach Kanton und Sektor saisonal unterschiedliche Beschäftigung bzw. Arbeitslosigkeit, insbesondere in der Baubranche und in der Gastronomie (Stälder, 2014).

Die aufgeführten Rahmenbedingungen beeinflussen wie erwähnt die Erwerbsintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen. Guggisberg et al. (2014, S.10) machen beispielsweise deutlich, dass der Kanton Bern im Vergleich zu anderen Kantonen weniger Erwerbsmöglichkeiten für niedrigqualifizierte Personen bietet, was sie als wichtigen Erklärungsfaktor für die vergleichsweise tiefe Erwerbsquote dieser Personengruppen im Kanton Bern erachten.

4 Ergebnisse aus der Literaturanalyse

Um einen **Kriterienkatalog** für die Potenzialabklärung aufstellen zu können, wurden vier Bereiche identifiziert:⁹

- die soziodemografische Struktur der Teilnehmenden (Zielgruppe),
- die Inhalte der Potenzialabklärung (im folgenden Ressourcen genannt, vgl. unten),
- die Ausgestaltung der Prozesse zur beruflichen und sozialen Integration sowie
- die Methoden und Instrumente, mittels derer Kompetenzen und Potenziale erfasst werden sollen.

In der vorliegenden Studie werden die Inhalte der Potenzialabklärung anhand des Befähigungsansatzes von Amartya Sen abgeleitet (1999, vgl. auch Arndt und Volkert 2006). Dabei können verschiedene Ressourcenbereiche des Menschen unterschieden werden, auf denen die Befähigung zur freien Lebensgestaltung beruht.¹⁰ Dies sind gesundheitliche Ressourcen, Bildungs- und Erfahrungsressourcen, materielle Ressourcen und soziale Ressourcen (bzw. Netzwerke). Materielle Ressourcen können in diesem Rahmen als von der öffentlichen Hand vorgegeben angesehen werden (vgl. Abschnitt 3.4). Bei Bildungs- und Erfahrungsressourcen sind im Zusammenhang mit Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen die sprachlichen Ressourcen von besonderer Bedeutung. Hinsichtlich der Integration in den Arbeitsmarkt ist zudem auf den Bereich den motivationalen Ressourcen ein besonderes Augenmerk zu legen.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Literaturstudie entlang den oben erwähnten Kategorien dargestellt.

4.1 Teilnehmende

4.1.1 Unterscheidung anhand des Aufenthaltsstatus

Wie bereits erwähnt lassen sich die Teilnehmer/innen in drei verschiedene Gruppen Flüchtlinge, vorläufig aufgenommene Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene einteilen und stehen aufgrund ihres rechtlichen Aufenthaltsstatus zum Teil vor sehr unterschiedlichen Bedingungen. Bei vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen sind der Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung B sowie der Familiennachzug an bestimmte Voraussetzungen (z.B. kein Sozialhilfebezug) geknüpft. Die Zuständigkeit bezüglich der Finanzierung obliegt während den ersten 5 bzw. 7 Jahren beim Bund und wechselt dann zu den Kantonen bzw. Gemeinden. Vorläufig Aufgenommene werden im Vergleich zu vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen und Flüchtlingen in den meisten Kantonen während 7 Jahren nach Asylansätzen unterstützt, welche tiefer liegen als die regulären Sozialhilfeansätze. Der Zugang zum Arbeitsmarkt gestaltet sich bei allen drei Gruppen ähnlich (Arbeitsbewilligung notwendig), ausser dass vorläufig Aufgenommene an die Sonderabgabepflicht gebunden sind.

4.1.2 Unterscheidung weiterer Subgruppen

Verschiedene Studien (vgl. Guggisberg et al. 2014, UNHCR 2014, Spadarotto et al. 2014) machen ausserdem deutlich, dass im Hinblick auf die (berufliche) Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen weitere Subgruppen zu unterscheiden sind, die sich mit jeweils spezi-

⁹ In Aeschbach et al. (2015) wird ein Modell zur ganzheitlichen Situationseinschätzung in der Arbeitsintegration entworfen, welches ähnliche Bereiche darstellt. Dabei wird zusätzlich auf den Bereich Arbeitsmarkt eingegangen, hingegen fehlt der Einbezug konkreter Abklärungsmethoden und -instrumente.

¹⁰ Im Bericht der „Arbeitsgruppe Arbeitsmarktfähigkeit“ (Staatssekretariat für Wirtschaft (n.d. S.7) wird eine ähnliche Kategorisierung vorgenommen. Dabei wurde von objektiven Kriterien ausgegangen, welche als Basis für die Bestimmung der Arbeitsmarktfähigkeit in der Praxis verwendet werden. Neben den persönlichen Ressourcen (Gesundheit, Bildungs- und Berufslaufbahn, Selbst-, Sozial- und Bewerbungskompetenz, Verfügbarkeit und soziodemografische Merkmale) wurden auch die Verhältnisse auf dem (lokalen) Arbeitsmarkt berücksichtigt.

fischen Herausforderungen konfrontiert sehen. Unterschiede ergeben sich neben dem Aufenthaltsstatus insbesondere in Bezug auf folgende Aspekte: das Alter, das Geschlecht, die Familiensituation, das Herkunftsland, der Migrationsgrund und die Aufenthaltsdauer.

Das **Alter** spielt für verschiedene Aspekte eine wesentliche Rolle. Lindenmeyer et al. (2008, S. 15) stellen in ihrer Studie einen starken Zusammenhang zwischen den Variablen Alter und Arbeitsmarktbeteiligung fest: Die Arbeitsmarktbeteiligung in den ersten drei Altersklassen (16-25/26-35/36-45) ist deutlich höher als in den beiden höheren Altersklassen (46-55/56-64). Auch gemäss Guggisberg et al. (2014, S.9) erweist sich die Integration in den Arbeitsmarkt für ältere Personen als deutlich schwieriger als für jüngere. Auch lernen ältere Personen tendenziell weniger schnell eine neue Sprache, wobei hier auch der Bildungsstand eine wichtige Rolle spielt (ebd., S.22).

Für Jugendliche und junge Erwachsene, die noch am Anfang des Erwerbslebens stehen, stellen sich Fragen im Hinblick auf Schulbildung und Berufsbildung in besonderer Masse. Bund (WBF) und Kantone (EDK) haben 2015 ihr bildungspolitisches Ziel bestätigt, 95% der Jugendlichen zu einem Abschluss auf Sekundarstufe II zu führen.¹¹ Dieses politische Ziel schliesst auch Jugendliche und junge Erwachsene mit ein, die über den Asylweg eingereist sind und längerfristig in der Schweiz verbleiben. Eine zentrale Rolle spielt in diesem Kontext das vom SBFI unterstützte Case Management Berufsbildung (CM BB), das ein koordiniertes Vorgehen bei der Unterstützung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen ohne Anschlusslösung sicherstellen soll. Es darf jedoch nicht vergessen werden, dass eine (Nach-)Qualifizierung auch für Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene über 25 Jahre von Bedeutung ist (UNHCR, 2014, S. 41 & Spadarotto & Wigger-Häusler, 2011, S.21). Dazu braucht es Angebote, die in besonderer Masse die Lebenssituation von Erwachsenen berücksichtigen und deshalb im Idealfall modular aufgebaut sind. Ein solches Instrument könnte die „Flüchtlingslehre“ sein, die der Bundesrat als Pilotprogramm lancieren will.¹²

In verschiedener Hinsicht hat auch die **Familiensituation** einen Einfluss auf die berufliche und soziale Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen. Guggisberg et al. (2014, S. 5) und Spadarotto et al. (2014, S. 16) sehen in den rechtlichen und wirtschaftlichen Anforderungen an den Familiennachzug einen potenziellen Anreiz, die Stellensuche und die wirtschaftliche Selbständigkeit zu fördern. Gleichzeitig ist die familiäre Situation bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen oft auch verbunden mit der Sorge um Angehörige, die gemäss UNHCR-Studie (2014, S. 33) auch zum Hemmnis bei der Integration werden kann.

Schliesslich ergeben sich für die soziale und vor allem aber für die berufliche Integration auch aus der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie Herausforderungen. Dies insbesondere dann, wenn es darum geht die Kinderbetreuung (insbesondere bei Kleinkindern) und eine Stelle miteinander in Einklang zu bringen. Frauen sind von dieser Problematik besonders betroffen (Guggisberg et al. 2014, S. 9, vgl. auch BFM 2006, UNHCR 2014), womit eine weitere Kategorie angesprochen ist: die Kategorie „**Geschlecht**“.

Frauen haben unabhängig vom Status eine deutlich geringere Chance auf eine Erwerbstätigkeit oder anders: Männer sind häufiger in den Arbeitsmarkt integriert als Frauen (Lindenmeyer et al. 2008, S. 15). Auch Guggisberg et al. bestätigen diesen Sachverhalt. Vor allem deutlich ist dieser Unterschied bei anerkannten Flüchtlingen. Dort ist die Chance von Frauen erwerbstätig zu sein, fünfmal geringer als bei Männern. Dies wird ebenfalls mit Betreuungspflichten begründet. Dadurch ist bereits die Teilnahme an Integrationsangeboten erschwert. Betreuungsangebote in den Kursangeboten fehlen häufig und der reguläre Zugang zu öffentlichen Krippenplätzen ist ebenfalls sehr schwierig (Guggisberg et al., 2014, S. 9). Wobei Lindenmeyer et al. (2008, S. 13) deutlich machen, dass die Unterschiede nicht in allen Kantonen und für alle Nationalitäten gleichermassen signifikant sind (Lindenmeyer et al. 2008, S. 13).

¹¹ Bildungspolitische Ziele für den Bildungsraum Schweiz: <http://www.sbf.admin.ch/aktuell/medien/00483/00594/index.html?lang=de&msg-id=57292>

¹² Der Bundesrat hat am 18.12.2015 entsprechende Arbeiten angekündigt (weitere Informationen unter <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-60094.html>).

Bei vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen handelt sich um eine insgesamt sehr kleine – zusammengesetzt aus über 120 Nationen – jedoch äusserst heterogene Bevölkerungsgruppe (Spadarotto et al., 2014, S.18), was die **Herkunftsländer** betrifft. Mehrheitlich stammen Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene in der Schweiz aus den Ländern Syrien, Iran, Irak, Afghanistan, Somalia, Eritrea, Angola, Kongo, Togo, Sri Lanka, China, Vietnam, Bosnien und Herzegowina, Serbien, Kosovo, Kroatien und Türkei (Morlok & Liechti, 2014, S.5 & Lindenmeyer et al., 2008, S.17 & Efiomayi-Mäder & Ruedin, 2014, S.18). Guggisberg et al. (2014, S.9) weisen darauf hin, dass insbesondere Personen aus Krisen- oder Kriegsgebieten aufgrund ihres Hintergrundes oft traumatisiert sind, was die Integration trotz vorhandener Angebote erschwere.

Sowohl Guggisberg et al. (2014) als auch Lindenmeyer et al. (2008) haben in ihren Studien einen signifikanten Zusammenhang zwischen **Aufenthaltsdauer** und Erwerbstätigkeit festgestellt. Mit zunehmender Aufenthaltsdauer nimmt die Erwerbstätigkeit bei B-Flüchtlingen zu (Lindenmeyer et al. 2008, S.14). Die Gruppe der sieben und mehr Jahre anwesenden Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen arbeiten häufiger als jene, die sechs oder weniger Jahre in der Schweiz leben (Lindenmeyer et al., 2008, S.16). Des Weiteren können (zu) lange andauernde Asylverfahren die Motivation und die Chance für eine erfolgreiche (Arbeitsmarkt-)Integration negativ beeinflussen, da während des Asylverfahrens nur sehr beschränkt Integrationsangebote genutzt werden können (Guggisberg et al., 2014, S.9) und die Zeit des Wartens als verlorene Zeit angesehen wird (UNHCR 2014, S. 24).

Aus der Studie von Guggisberg et al., die fünf Kantone (BE, AG, LU, SH und ZH) berücksichtigt, geht weiter hervor, dass keiner der Kantone spezifische Prioritäten innerhalb der Zielgruppe der Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen setzt. Man sei jedoch bemüht, bei der Ausgestaltung der Angebote die spezifischen Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen, jungen Erwachsenen, Frauen (mit und ohne Kinder), Personen über 40 Jahren und traumatisierte Personen zu berücksichtigen (Guggisberg et al, 2014, S. 27). Eine genauere Betrachtung der Frage, inwiefern die Kantone mit unterschiedlichen Zielgruppen umgehen, wird im Teil der Studie, der Bestandsaufnahme sowie in den Fallstudien vorgenommen (vgl. Kapitel 5).

Aus der Literaturstudie lässt sich das Erfordernis ableiten, bei der Potenzialabklärung verschiedene Subgruppen zu unterscheiden und deren spezifischen Problemlagen und Ressourcen besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Diese Problemlagen und Ressourcen sind bei der Vereinbarung von Integrationsplänen und in der Fallführung zu berücksichtigen.

Flüchtlinge, vorläufig Aufgenommene, vorläufig aufgenommene Flüchtlinge

Insbesondere Hinblickend auf die rechtliche Situation, zeigen sich Chancen und Hindernisse beim Zugang zum Arbeitsmarkt (Arbeitsbewilligungspraxis, Kosten für Bewilligung etc.).

Alter

Ältere Personen haben auf dem Arbeitsmarkt geringere Chancen, bei jüngeren Personen stellt sich neben der Erwerbsintegration die Frage der Aus- und Berufsbildung.

Geschlecht

Männern fällt der Einstieg in den Arbeitsmarkt leichter. Besonders schwierig gestaltet sich die Arbeitsmarktintegration für Mütter mit Kleinkindern.

Familiensituation

Die Möglichkeit auf Familiennachzug kann Motivation zur beruflichen Integration stärken, gleichzeitig kann die Sorge um Familienangehörige für die Integration auch hinderlich sein.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Erwerbstätigkeit ist auch für Migrantinnen und Migranten mit Schwierigkeiten verbunden.

Herkunftsland und Migrationsgrund

Die Gruppe der vorläufig Aufgenommenen und der Flüchtlinge ist sehr heterogen. Bildungsferne Personen und solche, die aus Krisen- oder Kriegsgebieten geflüchtet sind haben oft mit besonderen Schwierigkeiten zu kämpfen (Stichwort Trauma).

Aufenthaltsdauer

Erwerbstätigkeit nimmt mit zunehmender Aufenthaltsdauer zu, lange andauernde Verfahren können aber die Motivation und die Chance der Erwerbsintegration negativ beeinflussen.

4.2 Ressourcen

Wenn es um Potenzialabklärungen und Kompetenzerfassungen geht, stellt sich unweigerlich auch die Frage danach, in welcher Form relevante Bereiche und Ressourcen erfasst werden sollen. Unter dem Aspekt der Inhalte wird hier zunächst weniger nach dem wie, sondern vielmehr nach den Bereichen gefragt, die für die Potenzialabklärung und Kompetenzerfassung im Bereich der sozialen und beruflichen Integration von Bedeutung sind. Grob können die Bereiche in Sprachkenntnis, formale und informelle Berufskennnisse sowie Arbeitserfahrung eingeteilt werden. Weiter sind die Bereiche Gesundheit und soziale Netze zu nennen wie auch der Aspekt der Motivation.

4.2.1 Sprachkenntnisse

Sprachkenntnisse sind ein wichtiges Element der Integration, das auch im Gesetz festgehalten wird (Art. 53 AuG und Art. 4 VIntA). Kenntnissen der Ortssprache kommt grosse Bedeutung bei der Integration in den Arbeitsmarkt zu (Guggisberg et al., 2014, S. 2 & Spadarotto et al., 2014, S. 23). Die Motivation für den Spracherwerb ist bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen gemäss UNHCR-Studie indes in der Regel gross (2014, S. 31). Bloch (2002) z.B. geht hingegen davon aus, dass insbesondere bei Stellen mit niederschwelligem Anforderungsprofil mangelnde Sprachkenntnisse nicht immer ein Hindernis darstellen. Dies bestätigt auch die UNHCR-Studie (2014, S. 35).

Der Sprachförderung wird in vielen Kantonen im Integrationsprozess grosse Bedeutung zugesprochen. Dabei ist nicht eindeutig geklärt, ob die Sprachförderung der beruflichen Integration immer voraus gehen muss, gleichzeitig stattfinden soll, oder in einzelnen Fällen die Sprachförderung der beruflichen Integration nachgelagert werden soll (vgl. UNHCR 2014).

Was das Zusammenspiel von Sprachförderung und beruflicher Integration anbelangt, lässt die bisherige Forschung keinen eindeutigen Schluss zu. Cebulla et al. (2010, S.14) können belegen, dass das Sprachniveau bei erwerbstätigen Flüchtlingen höher ist als bei nichterwerbstätigen Flüchtlingen. Offen bleibt dabei, ob Flüchtlinge mit besseren Sprachkenntnissen eher eine Stelle finden, oder ob Flüchtlinge mit einer Stelle die Sprache besser/schneller lernen. Das Erlernen einer Sprache „on the Job“ fördert neben dem Spracherwerb auch die Kontakte zu Schweizerinnen und Schweizern. Von den Befragten in der UNHCR-Studie (2014, S.78) wird die Arbeit ausserdem als zusätzliche Motivation beschrieben, um beim Spracherwerb Fortschritte zu machen.

Mit Referenz auf die internationale UNHCR-Studie (2013) verweist die Schweizer Studie (UNHCR 2014, S.36) auf das „good practice“-Beispiel von Schweden. Dort können Immigranten aus Nicht-EU/EFTA-Raum eine Arbeitsstelle mit einem Sprachkurs kombinieren. Die finanziellen Aufwendungen werden mittels staatlichen Subventionen (bis 80% des Lohnes) abgegolten.¹³ Im Hinblick

¹³ Ähnliche Projekte sind in der Schweiz im Rahmen des „Integrationsdialogs“ zwischen staatlichen und zivilgesellschaftlichen Akteuren realisiert worden. So beteiligen sich die Sozialpartner des Bauhauptgewerbes am Projekt „Deutsch auf der Baustelle“. Der Kursbesuch wird teilweise als Arbeitszeit angerechnet. Weitere Informationen unter www.dialog-integration.ch.

auf die Verbesserung von Sprachkenntnissen wird in der UNHCR-Studie auch ehrenamtliche Arbeit genannt, die nebst der Sprachförderung dazu beitragen kann, Kontakte zu Schweizerinnen und Schweizern zu knüpfen (UNHCR 2014, S. 36).

Aus verschiedenen Studien geht aber insbesondere hervor, dass Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene beim Spracherwerb mit verschiedenen Herausforderungen konfrontiert sind. Wichtige Themen sind hier die Qualität der Kurse insbesondere was die Niveaus und Häufigkeit sowie die Heterogenität der Teilnehmenden (unterschiedliche Lerntypen) betrifft. Als wichtiger Faktor wird ausserdem die eigene Gesundheit und die Sorge um die Familie genannt, die sich entscheidend auf den Spracherwerb auswirken können. Schliesslich müssten Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene Sprachkurse teilweise ab einem bestimmten Niveau (im Bereich B) selbst finanzieren (UNHCR 2014, S.31ff).

Auch besteht die Gefahr, dass Personen, die bereits länger in der Schweiz leben, ihren Alltag auch ohne genügende Sprachkenntnisse zu bewältigen lernen (Guggisberg et al., 2014, S. 21). Hinzu kommt, dass viele vorläufig Aufgenommene und Flüchtlinge ab einem gewissen Zeitpunkt (relevant ist u.a. der Aufenthaltsstatus oder ein bereits erreichtes Sprachniveau) keine weiteren Kurse besuchen können und stattdessen eine Arbeit suchen müssen (UNHCR, 2014, S. 33).

Für die Schweiz ergeben sich in Hinblick auf den Spracherwerb zwei besondere Schwierigkeiten. Zum einen ist die Mehrsprachigkeit der Schweiz nicht nur von Vorteil, sondern birgt auch Hürden. Beispielsweise dann, wenn Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene in zweisprachigen Gebieten oder bei bestimmten Ausbildungen (z.B. Englisch an Hochschulen) zwei oder mehr Sprachen erlernen müssen. Zum anderen kann die (nach dem Zufallsprinzip erfolgende) Verteilung von Asylsuchenden auf die Kantone unter Umständen grossen Einfluss auf die späteren Integrationschancen von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen haben. So beispielsweise wenn französischsprachige Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene einem Deutschschweizer Kanton zugewiesen werden. Spadarotto et al. (2014) empfehlen deshalb, die kantonale Zuweisung von Asylsuchenden „integrationssensibel“ vorzunehmen. So sollten Aspekte wie der Bildungshintergrund und die Sprachkompetenzen, die grossen Einfluss auf den späteren Integrationsprozess haben könnten, bei der Zuweisung berücksichtigt werden.

4.2.2 Ausbildung, Beruf und Berufserfahrung

Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene bringen unterschiedliche Qualifikationen und Berufserfahrungen mit. Neben diesen Sachkompetenzen, welche primär kognitive Fähigkeiten umfassen, sind auch Selbstkompetenzen und Sozialkompetenzen für den Integrationserfolg von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen von Bedeutung. Im Bericht der „Arbeitsgruppe Arbeitsmarktfähigkeit“ (Staatssekretariat für Wirtschaft, n.d.) wird die Bedeutung von Sozial- und Selbstkompetenzen als „weiche Faktoren“ unterstrichen. Das Kompetenzmodell der Bundesverwaltung (EPA 2013) betont diese Kompetenzbereiche ebenfalls. Unter Selbstkompetenzen sind dabei Belastbarkeit, Lernfähigkeit aber auch Pünktlichkeit zu verstehen, unter Sozialkompetenzen fallen beispielsweise Teamfähigkeit, Kritikfähigkeit und Umgangsformen. In der Expertise Kompetenzerfassung des Beauftragten des Senats von Berlin für Integration und Migration (2005) wird die Sachkompetenz in Methoden- und Fachkompetenz weiter unterteilt, Selbstkompetenz wird personale Kompetenz genannt, und die Kompetenzbereiche zusammen führen zur eigentlichen Handlungskompetenz.

Eine grosse Mehrzahl der in der UNHCR-Studie befragten Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen hat „im Herkunftsland eine berufliche Grundbildung oder eine Bildung auf Hochschulniveau genossen“ (UNHCR, 2014, S. 36). Rund ein Viertel der befragten Personen in der UNHCR-Studie haben weniger als 7 Jahre Schulbildung im Herkunftsland absolviert. Auch macht die Studie deutlich, dass die meisten im „Herkunftsland über längere Zeit in den unterschiedlichsten Tätigkeitsbereichen gearbeitet“ (ebd.) haben und somit über Berufserfahrung verfügen (ebd.). Grundsätzlich besteht zwar die Möglichkeit für reglementierte Berufe, ein im Ausland erworbenes Diplom in der Schweiz anerkennen zu lassen und für nicht reglementierte Berufe eine Niveaubestätigung zu erlangen, jedoch scheinen diese Möglichkeiten für Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene oftmals nicht realisierbar zu sein, da Erfahrungen aufgrund von fehlenden Zertifikaten nicht nachgewiesen werden können und zudem aufgrund der Flüchtlingseigenschaft die

Schwierigkeit besteht, dass betroffene Personen nicht mit den Behörden ihres Heimatlandes in Kontakt treten können (ebd. S. 36-37). Schliesslich werden aber auch vorhandene Diplome meist nicht als gleichwertig anerkannt, da die absolvierten Ausbildungen nicht dem schweizerischen Anforderungsprofil entsprechen (UNHCR, 2014, S. 37, Guggisberg et al., 2014, S. 23). Die Anerkennung von ausländischen Diplomen ist in der Schweiz im Zusammenhang mit den Bestrebungen des Bundes zur Förderung von Berufsabschlüssen für Erwachsene zu betrachten (Staatssekretariat für Bildung und Forschung 2014, S. 15ff).

Aufgrund der fehlenden Anerkennung der Berufserfahrungen und Diplome müssen sich Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene im Aufnahmeland erneut qualifizieren und ihre beruflichen Kompetenzen unter Beweis stellen. Die fehlende Nachweise über die Kompetenzen einer Person erschweren aber gleichzeitig die Stellensuche (UNHCR, 2014, S. 37, Berthoud, 2012, S. 17). Die Schwierigkeit, dass in den meisten Fällen nur im Aufnahmeland absolvierte Berufserfahrungen anerkannt werden, bestätigt auch die Praxis in anderen europäischen Ländern (UNHCR, 2014, S. 38 ff.). Die fehlende Anerkennung führt zu Dequalifizierungen, weshalb Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene Stellen im Niedriglohnsektor annehmen, um möglichst rasch finanziell unabhängig zu sein (UNHCR, 2014, S. 38 & Berthoud, 2012, S.17). Fehlende Berufserfahrung im Aufnahmeland wird auch von verschiedenen internationalen Studien als hinderlich für die berufliche Integration angesehen (Marston 2004; Krahn et al. 2000). Auch bestätigen internationale Studien, dass die im Herkunfts- bzw. Heimatland erworbenen Berufserfahrungen häufig als gering eingeschätzt werden (Lamba 2003, Waxmann 2001, Bloch 2002, Hume et al. 2005). Die UNHCR-Studie spricht dabei von einer „Generalisierung der Abwertung der von Flüchtlingen in ihrem Herkunftsland gemachten Ausbildungen“ (UNHCR 2014, S. 37). Die Erfahrung, nicht an den erlernten Beruf oder an die Ausbildung anschliessen zu können, wird von den meisten in derselben Studie befragten Flüchtlingen als „sehr schmerzhaft“ (ebd.) empfunden. Unter der fehlenden Anerkennung von beruflichen Qualifikationen oder Ausbildungen leiden insbesondere hochqualifizierte Flüchtlinge (ebd.).

Nur wenigen Personen gelingt es, eine Berufsausbildung oder ein Studium abzuschliessen. Misserfolge hängen oft mit ungenügenden sprachlichen Kenntnissen zusammen, welche die Verarbeitung der schulischen oder betrieblichen Inhalte verunmöglichen (UNHCR, 2014, S. 40). Auch stellt die Finanzierung von Ausbildungen eine weitere Herausforderung dar (ebd.). Die französische UNHCR-Studie etwa belegt, dass es in Frankreich meist nur französischsprachigen Flüchtlingen gelingt, ein Studium (wieder-)aufzunehmen und dies auch nur dann, wenn sie über finanzielle Unterstützung durch ein soziales Netz verfügen (UNCHR 2013b, S. 50).

Fehlende Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt führen unter anderem dazu, dass „gutqualifizierte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene ihre Ziele nach unten anpassen und sich zunehmend dazu bereit erklären, auch eine Arbeit zu machen, für die sie deutlich überqualifiziert sind“ (UNHCR, 2014, S. 24). Spadarotto et al. (2013, S. 76) führen dazu an, dass gerade eine gewisse Flexibilität in Bezug auf Ausbildung oder berufliche Tätigkeit für die Arbeitsintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen aber förderlich sei.

Für bildungsferne Personen gestaltet sich die berufliche Integration sehr schwierig. Bereits der Spracherwerb stellt für viele eine grosse Herausforderung dar. Der Bericht der Arbeitsgruppe VKM/VSAA (2015) empfiehlt, bildungsferne Personen einen praxisbezogenen Spracherwerb zu ermöglichen (2015, S. 12). Auch Guggisberg et al. weist auf einen erhöhten Bedarf nach solchen Angeboten hin (2014, S. 28). Lindenmeyer et al. (2008, S. 33) empfehlen, Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene bei der Weiterentwicklung des Angebots zur Validierung von Bildungsleistungen und zur Erlangung eines Berufsabschlusses für Erwachsene einzubeziehen.

Ökonomisch betrachtet, sind die ungenutzten Kompetenzen ein so genanntes „brain waste“, d.h. unausgeschöpfte Bildungsinvestitionen, die zu einem volkswirtschaftlichen Verlust in dreierlei Hinsicht führen, nämlich für „das Herkunfts-, das Aufnahmeland und die betroffene Person selbst.“ (Berthoud, 2012, S.16)

Als good practice in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen wird das so genannte „skill assessment“ bezeichnet. Unter diesem Titel stellt beispielsweise in Irland ein behördlicher Dienst kostenlos Vergleichszertifikate aus (UNHCR 2013). Denn wie bereits weiter oben erwähnt, sind die mit den Anerkennungsverfahren oft verbundenen Kosten wesentliche Zugangsbarrieren (ebd.). Auch Stipendien, die spezifisch für Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene bestimmt sind, um ein Studium wiederaufnehmen können, sind ein Beispiel hierfür. Frankreich beispielsweise unterstützt so pro Jahr bis zu 130 Personen bei der Ausbildung (ebd., S. 81ff.). In der Schweiz werden Flüchtlinge (jedoch nicht vorläufig Aufgenommene) explizit als Zielgruppe im Stipendienkonkordat der EDK aufgeführt¹⁴.

Ein weiterer Bereich des „skill assessments“ umfasst spezifische Tests und Vorbereitungskurse, die insbesondere für akademische Berufe konzipiert sind und die beispielsweise in Grossbritannien dazu dienen, „praktische Kenntnisse unter Beweis zu stellen“ (UNHCR 2014, S. 41). Weitere Möglichkeiten sind Praktika oder Beschäftigungsprogramme, die als Möglichkeiten gesehen werden, Kompetenzen unter Beweis zu stellen und diese in Arbeitszeugnissen sichtbar zu machen (ebd., S. 42).

4.2.3 Gesundheit

Krankheiten wirken sich mit anhaltender Dauer in der Regel negativ auf die Integration aus. Kamm et al. (2003, S. 123) weisen darauf hin, dass sich vorläufig Aufgenommene aufgrund der rechtlichen Einschränkungen psychisch unter Druck gesetzt fühlen. Zwar lässt der Ausweis F die Hoffnung auf einen dauerhaften Verbleib in der Schweiz bestehen, gleichzeitig ist der Ausweis F mit einer gewissen Perspektivlosigkeit verbunden, welche mit Gefühlen der Resignation einhergehen (Achermann, Chimenti & Stants, 2006, S. 73 ff.). Je länger vorläufig Aufgenommene in diesem Aufenthaltsprovisorium verharren, desto stärker sind die Auswirkungen dieser Dauerbelastung. Depression, gesellschaftlicher Rückzug sowie Gefühle der Auflehnung und abweichende Verhaltensformen können Folgen sein (Kalbermatter, 2012, S. 31).

Laut der Studie von Achermann, Chimenti und Stants (2006, S. 64) ist die psychische Verfassung bei vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen, die einer Erwerbstätigkeit oder einer anderen Beschäftigung regelmässig nachgehen, in der Regel besser als bei Personen, die diese Möglichkeit nicht haben. Zum selben Schluss kommt ein Bericht des SEM. Darin wird festgehalten, dass eine länger andauernde Unterbeschäftigung dazu führen kann, dass sich Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene zunehmend auf sich selbst und auf ihre gesundheitliche Situation konzentrieren, was negative Auswirkungen auf den Gesundheitszustand haben kann (2006, S. 37).

Die Schweizerische Gesundheitsbefragung (Bundesamt für Statistik 2013) misst neben dem physischen und psychischen Gesundheitszustand das Gesundheitsverhalten als wichtige Bestimmungsgrösse für die Gesundheit anhand von körperlicher Betätigung, Ernährung sowie Alkohol- und Tabakkonsum. Auch der Bericht der Arbeitsgruppe Arbeitsmarktfähigkeit nimmt das Gesundheitsverhalten im Sinn von Suchtverhalten unter dem Stichwort psychosoziale Situation auf (Staatssekretariat für Wirtschaft, n.d.).

Auch Personen, die durch Geschehnisse im Herkunftsland bereits traumatisiert sind, können durch die Bedingungen, welche sie im Aufnahmeland vorfinden, zusätzlich retraumatisiert werden (Ängste über weiteren Verbleib im Aufnahmeland, Isolation und Einsamkeit, Trennung von der Familie, fehlende Entfaltungsmöglichkeiten, etc.) werden (Malak, 2005, S.68). Die fehlende Anerkennung der Bildungsabschlüsse im Herkunfts- bzw. Heimatland und die dadurch entstehende Perspektivlosigkeit (Arbeitslosigkeit, viele Absagen etc.) kann ebenfalls negative Auswirkungen (Schlaflosigkeit, Appetitlosigkeit, Depressionen) auf den Gesundheitszustand haben (UNHCR, 2014, S. 38/53 & Spadarotto et al., 2014, S. 14ff. & Berthoud, 2012, S. 16). Mögliche Einschränkungen, die durch eine Traumatisierung entstehen können, sind körperliche und psychische Beeinträchtigungen, chronische Schmerzen, Konzentrationsstörungen sowie beeinträchtigte Merkfähigkeit. Die Auswirkungen psychischer Beeinträchtigungen können Flashbacks, Ängste

¹⁴ s. Rubrik „Stipendien“ unter www.edk.ch

und problematisches Verhalten sein, das sich in Wutausbrüchen, Aggressivität oder sogar Gewaltanwendung ausdrücken kann (Malak, 2005, S.75). Die aufgeführten Aussagen verdeutlichen, dass ein enger Zusammenhang zwischen dem Gesundheitszustand einer Person und erfolgreicher bzw. nicht erfolgreicher beruflicher und sozialer Integration besteht. Dabei können nebst psychischen und physischen Beeinträchtigungen, die seit Geburt bestehen, Geschehnisse im Herkunftsland (Malak, 2005, S.75) sowie Rahmenbedingungen des Aufnahmelandes Einfluss (Achermann, Chimenti & Stants, 2006, S. 64, Malak, 2006, S. 68, UNHCR, 2014, S. 38/53 & Spadarotto et al., 2014, S. 14ff. & Berthoud, 2012, S. 16) auf den Gesundheitszustand und damit einhergehend auf die berufliche und soziale Integration von Personen haben.

4.2.4 Soziale Netzwerke

Gemäss der Studie von Guggisberg et al. (2014, S. 21) wie auch der UNHCR-Studie (2014, S. 44) erweist sich die soziale Integration von vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen als schwierig. Dies wird zum einen damit begründet, dass die Sprachkenntnisse ungenügend sind und zum anderen damit, dass sich der Kontakt zu Schweizerinnen und Schweizern oft auf einzelne Fachstellen beschränkt und das Sozialleben v.a. im eigenen Kulturkreis stattfindet. Kontakte zur Schweizer Bevölkerung sind aber besonders wichtig, damit das in den Kursen angeeignete Wissen nicht wieder verloren geht, sondern durch die Verankerung im Alltag gefestigt werden kann (Guggisberg et al., 2014, S. 21).

Eine Studie des Bundesamtes für Migration widerspricht dieser Aussage in Teilen. Die Studie befasst sich mit 2'200 Rückmeldungen von anerkannten Flüchtlingen (in dieser Studie als Flüchtlinge mit Ausweis B definiert) zu Fragen der beruflichen Integration, Ausbildung, finanzieller Abhängigkeit, Spracherwerb, Gesundheit und sozialen Integration (2008, S. II). Aus den Rückmeldungen der Flüchtlinge resultierte, dass ca. zwei Drittel regelmässigen Kontakt zur ansässigen Bevölkerung haben (2008, S.38). Auch wirken ein Drittel der Flüchtlinge, in einem Verein oder in einer Organisation der ansässigen Bevölkerung mit (2008, S.38). Interessant ist das Ergebnis, dass aus den Rückmeldungen der Flüchtlinge nicht klar ersichtlich ist, dass bessere Sprachkenntnisse engere Kontakte zur in der Schweiz ansässigen Bevölkerung nach sich ziehen (BFM, 2008, S. 42). Dass Kontakte zur ansässigen Wohnbevölkerung wichtig sind, hängt nicht nur mit der damit einhergehenden Förderung der Sprachkenntnisse zusammen, sondern begünstigt auch den Abbau von Vorurteilen und den kulturellen Austausch (BFM, 2008, S. 44). Gefördert wird dadurch auch ein soziales Zugehörigkeitsgefühl. Erfahrene Fremdenfeindlichkeit oder Diskriminierungen wurden bei den Befragten der UNHCR-Studie hingegen eher weniger genannt (2014, S. 45). Auch das Wohnumfeld von vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen kann den Aufbau eines sozialen Netzwerkes fördern oder behindern (UNHCR, 2014, S. 45). Schliesslich können soziale Kontakte auch für die eine erfolgreiche Stellensuche massgebend sein. So konnten einige Befragte der UNHCR-Studie durch Freunde und Bekannte an Arbeitgeber vermittelt werden (2014, S. 46).

4.2.5 Motivation

Die UNHCR-Studie (2014) macht deutlich, dass Flüchtlinge grundsätzlich motiviert sind, eine Stelle zu finden und einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, was insofern von Bedeutung ist, als Motivation und Bereitschaft zur beruflichen Integration als wesentliche Aspekte gezählt werden (vgl. Beauftragter des Senats von Berlin für Integration und Migration 2005). Unter Bereitschaft zur beruflichen Integration wird oft auch die Frage gefasst, ob Teilnehmende bereit sind, eine andere als die gewünschte oder im Herkunftsland gelernte/ausgeübte Tätigkeit nachzugehen. Auch diesbezüglich macht die UNHCR-Studie deutlich, dass die Bereitschaft dazu bei den meisten Personen gross ist. Zugleich verweist die Studie aber auch auf Probleme, die sich insbesondere daraus ergeben, dass Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene, die im Heimatland erworbenen Qualifikationen und berufliche Erfahrungen nicht nutzen können. Sie werden deshalb oft als ungelernte Arbeitskräfte angestellt, was einen tiefen Verdienst zur Folge hat und den Anschluss an frühere Tätigkeiten oftmals erschwert. Die Bereitschaft, eine abweichende Tätigkeit anzunehmen, hat allerdings den Vorteil, die Möglichkeiten für die Stellensuchenden zu erweitern.

Dass motivationale Ressourcen nicht nur innerhalb, sondern auch ausserhalb der Person liegen können, ist durch die Beeinflussung der Person durch das soziale Umfeld gegeben. Die Studie von Tepecik, welche sich mit dem Bildungserfolg und dem migrantenspezifischen Bildungskapital auseinandergesetzt hat, weist nach, dass die positive Einstellung der Eltern zum hiesigen Bildungssystem die erfolgreiche Berufslaufbahn von Personen mit Migrationshintergrund massgeblich beeinflussen kann (Tepecik, 2013, S. 63). Bei 20 Interviews mit Studierenden und Absolvierenden aus verschiedenen deutschen Universitäten zeigte sich, dass trotz fehlender hoher Bildungs- und Berufsabschlüsse der Eltern, die positiven Bildungseinstellungen und hohen familiären Bildungsaspirationen sowie ein Bemühen der Eltern um schulische Motivation und Unterstützung den Bildungserfolg der Kinder positiv beeinflussen (Tepecik, 2013, S. 75).

Des Weiteren wird die Wichtigkeit der Freiwilligkeit zur Teilnahme am Prozess betont (IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung, 2008a, S. 5). Wobei Bauer, Früchtl & Triebel auch darauf hinweisen, dass gerade das Postulat der Freiwilligkeit durchaus Schwierigkeiten mit sich bringt, wenn bei mangelnder Kooperation Sanktionen (z.B. Sozialhilfe) ausgesprochen werden können (2009, S. 13).

In Bezug auf die Inhalte können aus der Literatur im Wesentlichen vier Gebiete erfasst werden, die in der Kompetenzerfassung und Potenzialabklärung Berücksichtigung finden sollten. Diese sind:

Sprachkenntnisse

Der Sprachkenntnis wird grundsätzlich ein hoher Stellenwert für die Erwerbsintegration beigemessen. Uneinigkeit besteht über den richtigen Zeitpunkt (vor oder auch während Erwerbstätigkeit) der Sprachförderung. Unterschiedliche Faktoren wie Gesundheit, familiäre Situation (z.B. Betreuungspflichten), Finanzierung der Kurskosten, Qualität der Kurse, Angebote zur sozialen Integration beeinflussen den Spracherwerb.

Ausbildung/Berufsbildung und Berufserfahrung

Viele Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene haben Ausbildungen absolviert. Ein grosses Problemfeld stellt jedoch die fehlende Anerkennung oder die Kosten und Dauer der Verfahren dar. Fehlende Nachweise erschweren Gleichwertigkeitsbeurteilungen, Diplomanerkennungen wie auch Verfahren zur Validierung von Bildungsleistungen. Folglich werden Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene dequalifiziert. Damit geht Potenzial verloren.

Gesundheit

Viele Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene sind aufgrund von Geschehnissen im Herkunftsland oder während der Flucht traumatisiert, was unterschiedlich schwerwiegende physische und psychische Folgen haben kann. Die Bedingungen im Aufnahmeland können unter Umständen zu Retraumatisierungen führen. Bei vorläufig Aufgenommenen kann der rechtliche Aufenthaltsstatus F – aufgrund der unklaren Verbleibperspektiven in der Schweiz – negative Auswirkungen auf den Gesundheitszustand haben.

Soziale Netzwerke

Durch soziale Netzwerke können ein Zugehörigkeitsgefühl gefördert und Vorurteile abgebaut werden. Soziale Kontakte können für die sprachliche Integration und für die Stellensuche hilfreich sein. Das Wohnumfeld kann den Kontakt zur ortsansässigen Wohnbevölkerung fördern oder behindern.

Motivation

Die Motivation und Bereitschaft zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit ist ein zentraler Faktor für die (erfolgreiche) berufliche Integration.

4.3 Prozesse der beruflichen und sozialen Integration

Der Prozess der beruflichen Integration ist mit bestimmten Anforderungen verknüpft. Diese sind von hoher Relevanz für eine gelingende berufliche Integration.

4.3.1 Frühe, kontinuierliche und passgenaue Angebote

Asylverfahren dauern unterschiedlich lange und Asylsuchende (N-Ausweis), welche sich noch im Verfahren befinden, sind vom Bund explizit nicht als Zielgruppe des Integrationsauftrag definiert (Guggisberg et al., 2014, S. 30). D.h. dass diesen Personen grundsätzlich keine durch den Bund finanzierten Integrationsangebote zur Verfügung stehen. Dennoch bestehen in einigen Kantonen (LU/ZH) Angebote für Asylsuchende (Guggisberg et al., 2014, S. 30).

Von verschiedener Seite wird gefordert, dass insbesondere die Sprachförderung so früh wie möglich beginnen soll. Dies soll auch für Personen gelten, welche sich noch im Asylverfahren befinden.¹⁵ Erfahrungen zeigen, dass Asylverfahren zum Teil mehrere Jahre dauern können. Auch der Bericht der VSAA und VKM empfiehlt für Asylsuchende, die bereits länger in der Schweiz leben, Sprachkurse anzubieten (2015, S. 13). Zu betonen ist auch die Bedeutung der Kontinuität, d.h. dass zwischen den Angebotsbesuchen keine zu lange andauernden Wartezeiten bestehen (Guggisberg et al., 2014, S. III). Die Studie von Hangartner (2016) zeigt, dass bei vorläufig Aufgenommenen dieser „Warteschlaufe-Effekt“ dazu führt, dass sich die Erwerbswahrscheinlichkeit pro „Wartejahr“ um 4-5% verschlechtert.

Ein weiterer wichtiger Punkt auf der Angebotsebene bezieht sich auf zielgruppenspezifische Bedürfnisse (Personen mit Betreuungspflichten, Kurse für hochqualifizierte, lerngewohnte oder bildungsferne Personen, Jugendliche und junge Erwachsene, niedrigqualifizierte Personen, Personen ab 55, kulturelle Unterschiede etc.). Wichtig ist dabei eine flexible Angebotsstruktur (berufsbegleitend, Vollzeit etc.) (Guggisberg et al., 2014, S. 29 & VKM & VSAA, 2015, S. 15).

Der Erfolg eines Programms/einer Massnahme wird auch durch die teilnehmende Personengruppe beeinflusst, weshalb der Kanton Zürich hierzu ein Typologisierungsverfahren erarbeitet hat, welches ein optimales „Matching“ der Teilnehmer/innen ermöglicht (Guggisberg et al., 2014, S. 16). Zudem ist zu beachten, dass in den Angeboten eine nationale Durchmischung gewährleistet wird (Guggisberg et al., 2014, S. III). So kann eine nationale Durchmischung förderlich dafür sein, dass die Kursteilnehmenden ausschliesslich in der Kursprache und nicht in der Muttersprache kommunizieren können (Guggisberg et al., 2014, S. III).

4.3.2 Koordination und Kommunikation

Allgemein bedarf eine erfolgreiche Integration einer guten Koordination zwischen den involvierten Institutionen sowie einer raschen und effizienten Vorgehensweise. Auch klare und kurze Kommunikations- sowie Entscheidungswege sollten die Zusammenarbeit von involvierten Institutionen und Behörden prägen (VSAA & VKM, 2015, S. 14 & 15). Arbeitgeber sollten motiviert sowie sensibilisiert für die Beschäftigung von Personen aus dem Asylbereich werden. Eine auf diese Zielgruppen ausgerichtete Informationspolitik wäre hier sehr wichtig (VSAA & VKM, 2015, S. 41; Guggisberg et al., 2014, S. IV; Lindenmeyer et al., 2008, S. VI).

4.3.3 Transparenz und fachliche Qualifikation des Personals

Auf der Durchführungsebene sollten Ziele, Abläufe, Nutzen, Aussagen sowie Wirkungen von Potenzialabklärungen gegenüber Teilnehmer/innen transparent sein (Integration durch Qualifizierung (IQ) Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung 2008a, S. 5). Dafür geeignet ist ein ausführliches Erstgespräch. Auf der Durchführungsebene wird ein multikulturell zusammengesetztes Team mit interdisziplinärem Profil empfohlen. Wichtig ist hier, dass das Personal sowohl über fachliche wie auch über interkulturelle Kompetenzen verfügt und fundierte Kenntnisse über das Bildungs- und Ausbildungswesen besitzt (IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung, 2008a, S. 6). Mehrere „Beobachter/innen“ sollten am Prozess der Potenzialabklärung mitwirken, damit eine

¹⁵ Neu soll mittels Bundeszentren in unterschiedlichen Kantonen das Asylverfahren rascher und effizienter abgewickelt werden (SEM, 2012).

möglichst objektive Beurteilung von Kompetenzen und Potenzialen erzielt werden kann (IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung, 2008a, S. 6). Einen wichtigen Faktor stellt hier das Schaffen einer vertrauensvollen Atmosphäre dar sowie die Verhinderung von potentiell störenden Einflüssen (IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung, 2008a, S. 8).

4.4 Methodisch-didaktische Ebene

Um die Kompetenzen und Potenziale einer Person zu ermitteln, können verschiedene Methoden kombiniert eingesetzt werden. Wichtig ist, dass die Methodenwahl zielgruppenspezifische Aspekte (bspw. genderspezifische Aspekte) berücksichtigt. Bauer, Früchtl und Triebel unterscheiden zwischen einem subjektivierenden und einem objektivierenden Verfahren. In der Praxis lassen sich die beiden Verfahrensformen auch mischen (2009, S. 8 ff.). Das subjektorientierte Verfahren stellt die Bedürfnisse sowie den Nutzen für die Teilnehmer/innen ins Zentrum. Hier geht es vor allem um eine Selbststärkung basierend auf dem Empowermentansatz. Auch sollen im subjektivierenden Verfahren berufliche Perspektiven entwickelt werden (ebd., S. 10). Im Gegenzug stehen im objektivierenden Verfahren die Anforderungen an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie die Überprüfung von Fähigkeiten für ein bestimmtes Profil im Zentrum (ebd., S. 9). Anforderungsorientierte Verfahren sind Eignungstests, berufspraktische Kompetenzerfassungen etc. (ebd., S. 11ff.). Auf methodisch-didaktischer Ebene sollten Aufgabenstellungen dem Sprachniveau der Teilnehmerinnen und Teilnehmer entsprechend angepasst werden (IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung, 2008a, S. 6). Eine Beurteilung gemäss dem gemeinsamen europäischen Referenzrahmen (GER) erscheint hier sinnvoll, da damit eine Vergleichsgrundlage geschaffen werden kann.

4.4.1 Methodenvielfalt

Um eine differenzierte Beurteilung zu gewährleisten, ist der Einsatz von verschiedenen Methoden sinnvoll (Bauer, Früchtl & Triebel, 2009, S. 17f.). Dazu gehören Interviews, Arbeitseinsätze, biografieorientierte Methoden (Kompetenzentwicklung als lebenslanger Prozess), Profiling (Vergleich Anforderungsprofil der Stelle vs. Anforderungsprofil der Bewerberin/des Bewerbers) und verschiedene andere Methoden, bei denen mit der Selbsteinschätzung und Fremdeinschätzung gearbeitet wird (IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung, 2008, S. 10). Auch Gruppenarbeiten können Aufschluss über die Kompetenzen und Potenziale einer Person geben (ebd.). Zentral sind hier die Passgenauigkeit der Instrumente sowie die Zuverlässigkeit der Ergebnisse.

4.4.2 Ablauf der Potenzialabklärung

Aus den Studien des IQ-Facharbeitskreises Kompetenzfeststellung (2008, S. 6 & 2010, S.5) sowie aus den Evaluationen des Case Management für Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene (Kobi und Gehrig, 2012, S. 10) und des Programms Jucomo (Kobi, Gehrig und Bärswyl, 2012, S. 11) lassen sich Form, Inhalt und Ablauf einer Potenzialabklärung skizzieren, die für Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene geeignet ist:

Im ersten Schritt werden Informationen (Arbeitsmarkt, Bildungssystem, etc.) vermittelt und eine erste Situationsanalyse durchgeführt. Häufig werden anhand der Ergebnisse der Situationsanalyse erste Zielvereinbarungen getroffen. Die Förderung des Spracherwerbs folgt oftmals an zweiter Stelle, woraufhin anschliessend Arbeitseinsätze realisiert werden. Diese dienen teilweise dazu, wesentliche Aspekte der Arbeitsmarktfähigkeit zu ermitteln. Vor, während oder nach einem Arbeitseinsatz werden bei Bedarf weitere Qualifikationen (z.B. durch einen Kursbesuch) erworben, um die Anforderungen der gewünschten Stelle oder beruflichen Ausbildung zu erfüllen. Anschliessend folgt die Stellensuche. War die Stellensuche erfolgreich, wird häufig noch eine Nachbetreuung gewährleistet, um den Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber bei möglichen Schwierigkeiten zu unterstützen und dadurch den Arbeitsplatz zu sichern.

In Bezug auf die Durchführung der Potenzialabklärung wird darauf hingewiesen, dass der geeignete Zeitpunkt personenbezogen zu bestimmen ist (IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung, 2008a, S. 7). Dabei kann die Potenzialabklärung wiederholt durchgeführt werden (Prozesshaftigkeit). Weiter sollen klare Zielbestimmungen den Handlungsplan leiten und wenn notwendig zu entsprechenden Anpassungen führen (Bauer, Früchtl & Triebel, 2009, S. 19f.).

Aus der Literatur lassen sich folgende wichtige Aspekte in Bezug auf Potenzialabklärung zusammenfassend festhalten (Prozessebene):

Frühe, kontinuierliche und passgenaue Angebote

Zentral ist, dass bedarfsgerechte Angebote zur beruflichen und sozialen Integration so früh wie möglich beginnen und Wartefristen vermieden werden.

Arbeitsbewilligung

Bei der Arbeitsbewilligung besteht ein Spannungsverhältnis zwischen Schutzmassnahme gegen missbräuchliche Lohn- und Arbeitsbedingungen und dem finanziellen sowie administrativen Aufwand für Arbeitgeber, welcher als Hindernis für Erwerbsintegration gesehen wird. Administrative Hürden sollten abgebaut werden, wobei die Aufsicht in geeigneter Form anzupassen ist.

Koordination und Kommunikation

Eine gezielte Koordination und Kommunikation zwischen allen involvierten Akteuren gilt als zentral für eine erfolgreiche Erwerbsintegration. Grosse Bedeutung kommt hier der interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ) zu. Wichtige Partner sind die Berufsbildung und die Arbeitsmarktbehörde.

Transparenz und fachliche Qualifikation des Personals

Ziele, Nutzen und Auswirkungen einer Potenzialabklärung sollten für alle Beteiligten transparent sein. Die Potenzialabklärung sollte durch ein interdisziplinär zusammengesetztes und interkulturell geschultes Team durchgeführt werden.

Methodisch-didaktische Ebene & Methodenvielfalt

Verschiedene Methoden zur Potenzialabklärung sollten kombiniert eingesetzt werden um möglichst differenzierte Ergebnisse zu erhalten (z.B. Gespräch und Arbeitseinsatz, Selbst- und Fremdbeurteilung). Verfahren können in subjektivierende und objektivierende Verfahren unterschieden werden. Bei der Beurteilung der Arbeitsmarktfähigkeit sollten auch Arbeitseinsätze zur Anwendung kommen.

Zieldefinitionen

Klare Ziele sollten den Handlungsplan leiten. Diese können jedoch regelmässig überprüft werden.

Freiwilligkeit

Die freiwillige Teilnahme gilt als wichtige Voraussetzung für eine Potenzialabklärung. Dennoch können bestimmte Bedingungen dazu führen, dass die Teilnahme an einer Potenzialabklärung angeordnet wird und bei Nichtteilnahme, Sanktionen ausgesprochen werden.

Prozesshaftigkeit

Zentrale Schritte einer erfolgreichen beruflichen Integration sind: Informationsvermittlung, Assessment, Förderung der Kompetenzen (sprachlich & beruflich), Stellensuche/-vermittlung, Nachbetreuung.

5 Ergebnisse aus den Fallstudien

Im Folgenden werden Ergebnisse aus vier Fallstudien zum Integrationsprozess und zur Potenzialabklärung bei Flüchtlingen, vorläufig Aufgenommenen und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen dargestellt. Die Bezeichnungen der Personengruppen werden dabei zur Vereinfachung zusammengefasst zu Flüchtlingen (für anerkannte Flüchtlinge) und vorläufig Aufgenommene (für vorläufig Aufgenommene und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge). Eine Ausnahme bildet der Kanton Aargau, bei welchem die vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge zur Kategorie der Flüchtlinge genommen werden, da sie im Integrationsprozess gleich behandelt werden.

Die Auswahl der Kantone zur Bildung der Fallstudien erfolgte anhand einer Kurzbefragung bei allen Kantonen, dies wird in Abschnitt 2.2 erläutert. Die dargestellten Ergebnisse beruhen einerseits auf zwei telefonischen Interviews pro Kanton (vgl. Gesprächsleitfaden in Anhang 9.4) sowie auf zur Verfügung gestellten Dokumenten. Die Fallstudien beziehen sich auf die Kantone Genf (Abschnitt 5.1), Fribourg (Abschnitt 5.2), Aargau (Abschnitt 5.3) und St. Gallen (Abschnitt 5.4). Zum Abschluss sind die Herausforderungen, das Verbesserungspotential sowie die Anliegen an das SEM gemäss der Interviewpartner/innen aus den Fallstudien (Abschnitt 5.5) dargestellt.

5.1 Kanton Genf

5.1.1 Schematischer Ablauf und Zuständigkeiten

Die nachfolgende Abbildung gibt einen Überblick über den Prozess im Kanton Genf. Der Prozess bezieht sich sowohl auf Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene wie auch auf Asylsuchende mit einem N-Ausweis. Bei letzteren ist der Zugang auf den ersten Teil des Prozesses beschränkt.

1) *Erstinformation und Erwerb von Sprachkenntnissen*

Der Prozess beginnt mit der Ankunft im Kanton Genf. Innerhalb der ersten zwölf Wochen nach der Ankunft, nimmt jeder Flüchtling und vorläufig Aufgenommener an einem obligatorischen Erstinformationsmodul teil. Ausnahmsweise kann die Wartezeit wegen der Suche eines angemessenen Dolmetschers länger dauern, in der Regel erfolgt dieser Schritt jedoch so zeitnah wie möglich. Ebenfalls innerhalb der ersten 12 Wochen wird ein Französischtest durchgeführt und basierend darauf eine Anmeldung für einen Sprachkurs veranlasst. Personen mit F-Ausweis haben in den Kursen Priorität. Personen, die bereits über ausreichende Kenntnisse der französischen oder englischen Sprache verfügen, gelangen direkt zur Potenzialabklärung. Der weiterführende Spracherwerb und die berufliche Integration finden in diesem Fall parallel statt. Oftmals besuchen Leute, die bereits über gute Kenntnisse der französischen Sprache verfügen, externe Kurse (z.B. Migros Klubschule, Ifage). Damit sollen soziale Kontakte in einem anderen Umfeld gefördert werden.

Im Kanton Genf wird grossen Wert darauf gelegt, Migrantinnen und Migranten (inkl. N-Ausweis) früh in den Integrationsprozess einzubinden und insbesondere den Spracherwerb zu fördern. Die Sprachkompetenzen werden als Schlüsselfaktor für die soziale und berufliche Integration erachtet.

Die Sprachkurse der Stufe A1 werden intern durch das Hospice général (HG) durchgeführt. Ausser einem Erwachsenenbildner handelt es sich bei den Lehrpersonen um Sozialhilfeempfänger, die im Rahmen eines Beschäftigungsprogrammes als Erwachsenenbildner ausgebildet werden.¹⁶ Infolgedessen sind die Kosten für diese Sprachkurse äusserst gering. Für die Alphabetisierung und das Erlangen von Sprachkompetenzen ab Niveau A2 ist die Université ouvrière de Genève (UOG) zuständig. Die UOG organisiert auch die Sprachtests und stellt die Bescheinigung für alle Kursteilnehmer aus. Innerhalb von zwei Jahren haben in der Regel alle das geforderte Sprachniveau (B1/A2) erreicht und auch der Asylentscheid liegt vor. Bei Personen, die zwar das geforderte

¹⁶ SVEB-Zertifikat (Stufe 1).

Sprachniveau erreichen, aber sich noch im Status Asylsuchende befinden (N-Ausweis), endet der Prozess an dieser Stelle. Durchschnittlich dauert diese erste Prozessphase jedoch 2 Jahre. In dieser Zeit liegt in aller Regel der Asylentscheid vor und ein ausreichendes Sprachniveau ist erreicht.

2) *Potenzialabklärung*

Nach der Bestätigung des gefragten Sprachniveaus durch einen Sprachtest bzw. mit der Bescheinigung, folgt die Potenzialabklärung (*bilan d'orientation*) durch die Integrationsberaterin. Die Potenzialabklärung durch die Integrationsberaterin erfolgt in Form eines Gesprächs anhand eines Leitfadens (vgl. Anhang). Die Inhalte des Leitfadens sind im Abschnitt 5.1.3.4 aufgeführt. Eine erste Bestandsaufnahme wird in der Regel bereits durch den fallführenden Sozialarbeiter durchgeführt. Innerhalb der Potenzialabklärung liegt der Fokus vermehrt auf folgenden Fragestellungen: Welche Kompetenzen sind mit der angegebenen Ausbildung abgedeckt? Welche Tätigkeiten wurden ausserhalb des Berufes ausgeübt? Verfügt die Person über berufliche Erfahrungen in der Schweiz oder in Europa?

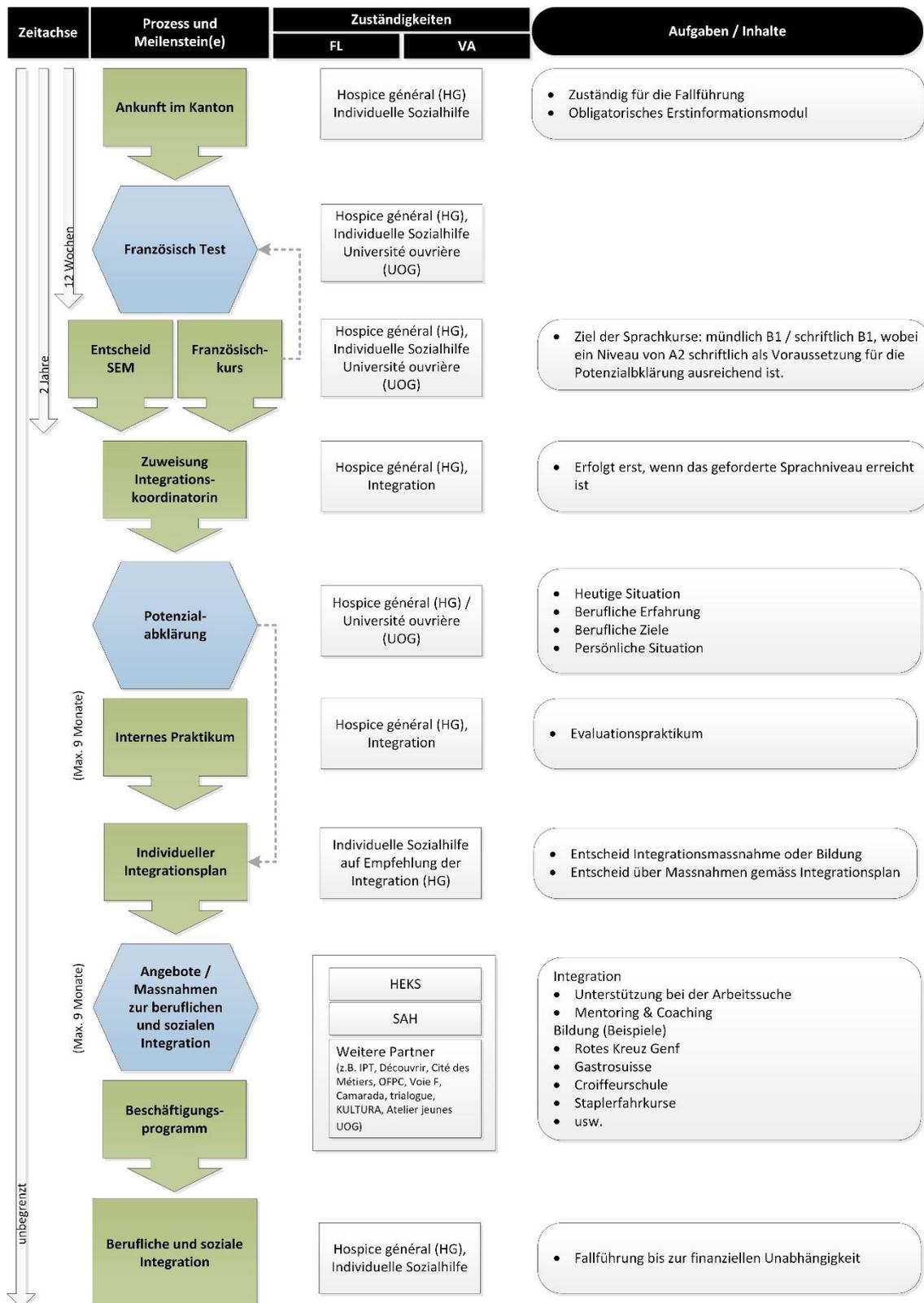


Abbildung 2: Integrationsprozess für FL und VA im Kanton Genf

Im Zuge der Abklärung werden drei Tätigkeitsbereiche identifiziert, welche für die betreffende Person geeignet sind bzw. in denen sich die Person eine Beschäftigung vorstellen kann. Die

Integrationsberaterin schlägt realistische und erreichbare Ziele für die Integration vor, die anhand des *internen elektronischen Dossiers* dem/der zuständigen Sozialarbeiter/in mitgeteilt werden.

3) *Praktika und externe Massnahmen*

Personen ohne berufliche Erfahrungen beginnen im Anschluss an die Potenzialabklärung ein *internes Praktikum* zur Evaluation der bestehenden Kompetenzen und Ressourcen. Dieses Praktikum dient der Befähigung der Teilnehmenden, so dass sie in einem anschliessenden Schritt an einer externen Massnahme teilnehmen können (Stage d'évaluation et de mise en pratique). Das Praktikum dauert in der Regel bis zu neun Monate und kann in verschiedenen Bereichen absolviert werden:

- Administration (Empfang und Sekretariat)
- Gebäudetechnik
- Hotellerie und Gastgewerbe
- Logistik
- Textilberufe

Sobald die Voraussetzungen gegeben sind, erfolgt die Zuweisung in eine externe Massnahme oder der Start einer Ausbildung. Ausnahmsweise kann die Dauer des internen Praktikums verlängert werden, insbesondere wenn sich abzeichnet, dass die Teilnehmerin bzw. der Teilnehmer weitere Fortschritte erzielen wird, wodurch der erfolgreiche Übergang in eine externe Massnahme unterstützt wird. Personen, die bereits über berufliche Erfahrungen in der Schweiz oder Europa verfügen, werden direkt in eine externe Massnahme zugewiesen.

Je nach Anschlusslösung stehen unterschiedliche Partner zur Seite. Für die Suche eines Praktikums sowie die Unterstützung im Bewerbungsprozess sorgen die SAH (OSEO, Œuvre suisse d'entraide ouvrière) und HEKS (EPER, Entraide protestante suisse). Die Mehrheit der Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen wird durch das SAH unterstützt. HEKS verfügt insbesondere über Expertise in Bezug auf die Anerkennung von Diplomen und die Vorbereitung im Hinblick auf den Antritt einer Ausbildung. Folglich betreut HEKS insbesondere Personen mit einem hohen Bildungsniveau. Während der Phase der externen Massnahme erarbeitet die/der fallführende Sozialarbeiter/in des HG zusammen mit der jeweiligen Person einen Integrationsplan für die berufliche Eingliederung.

4) *Abschluss*

Insofern auch nach der externen Massnahme und trotz Erwerb der notwendigen Fähigkeiten keine Stelle gefunden werden kann, erfolgt die Zuweisung in ein Beschäftigungsprogramm. In der Regel bleiben die Personen bis zum Antritt einer Stelle im Beschäftigungsprogramm und werden auch bis dahin durch das HG begleitet. Die Fallbegleitung durch HG endet mit der finanziellen Unabhängigkeit der betreuten Person. Besitzer eines B-Ausweises werden nach dem Auslaufen der Bundeszuständigkeit von der „traditionellen“ Sozialhilfe übernommen (im Kanton Genf ist hierfür eine andere Direktion innerhalb des HG zuständig) und unterliegen somit den SKOS-Richtlinien. Es wird jedoch darauf geachtet, dass gestartete Ausbildungen und Massnahmen auch über Zuständigkeitswechsel hinaus absolviert werden können. Seitens RAV erhalten sie keine Unterstützung im Sinne von Arbeitslosentaggeldern. Ihr Zugang ist auf die Leistungen, wie sie Langzeitarbeitslose erhalten, beschränkt. Der Verbleib von Personen mit einem F-Ausweis im beschriebenen Prozess ist grundsätzlich unbeschränkt. Der Kanton übernimmt die Finanzierung der Existenzsicherung nach Auslaufen der Bundeszuständigkeit.

5.1.2 Fallführung und Schnittstellen

Die Betreuung von Migrantinnen und Migranten und somit von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen obliegt im Kanton Genf der Direktion *aide aux migrants* (AMIG) des Hospice Général, welche sich in drei Abteilungen gliedert:

- Individuelle Sozialhilfe für Migrantinnen und Migranten (*service des prestations sociales individuelles*)
- Unterbringung (*service hébergement*)
- Integration (*service intégration*): Interne und externe Integrationsmassnahmen inkl. Potenzialabklärung

Im Rahmen der beruflichen Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen sind insbesondere die Abteilung Sozialhilfe und die Abteilung Integration massgeblich involviert. Die Fallführung erfolgt jeweils durch eine/n Sozialarbeiter/in der Abteilung Sozialhilfe. Die Abteilung Integration ist durch die Integrationsberaterin involviert. Sie ist für die berufliche Integration zuständig und führt in diesem Zusammenhang die Potenzialabklärung durch. Die verschiedenen Abteilungen koordinieren sich per Telefon, in gemeinsamen Sitzungen sowie über die Fallführungssoftware (OAM), innerhalb derer alle Abteilungen über den Zugriff auf die individuellen Dossiers verfügen. Das elektronische Dossier enthält alle wichtigen Informationen. Ausserdem erhält der/die fallführende Sozialarbeiter/in bei jeder Ergänzung des Dossiers eine Meldung und ist stets immer auf dem Laufenden.

Dadurch, dass die Fallführung durchgängig durch das HG wahrgenommen wird, beschränken sich die externen Schnittstellen auf ein Minimum. Zum einen betreffen diese die Sprachkurse und -tests, welche durch die UOG wahrgenommen und mit dem/der Französischverantwortlichen seitens AMIG (Association des Médecins d'Institutions de Genève) koordiniert werden. Eine weitere externe Schnittstelle besteht zu den Organisationen, welche für die externen Massnahmen zuständig sind. Diese werden durch den/die fallführende/n Sozialarbeiter/in bestellt und begleitet. Eine weitere Schnittstelle existiert zum DIP (Département de l'instruction publique) für Jugendliche, die keine Lehr- oder Ausbildungsstelle finden, nachdem sie die Eingliederungsklassen besucht haben.¹⁷

5.1.3 Potenzialabklärung

5.1.3.1 Einbettung

Wie bereits aus dem Prozessbeschrieb hervorgeht, erfolgt die Abklärung der relevanten Kompetenzen zu verschiedenen Zeitpunkten und durch unterschiedliche Akteure innerhalb des Prozesses. In einem ersten Schritt steht die Abklärung der Sprachkompetenzen im Vordergrund, für welche die UOG zuständig ist. Die Abklärung der allgemeinen Informationen zur Person erfolgt hauptsächlich durch den/die fallführende/n Sozialarbeiter/in, ergänzt durch die Integrationsberaterin. Letztere ist ausserdem für die Abklärung der beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen zuständig. Die Abklärung der beruflichen Kompetenzen erfolgt massgeblich im Vorfeld *externer Massnahmen*, teilweise im Rahmen *interner Praktika*.¹⁸

¹⁷ FL und VA, welche im obligatorischen Schulalter in die Schweiz einreisen, besuchen sogenannte Eingliederungsklassen, und werden durch das *Département de l'instruction publique, de la culture et du sport (DIP)* betreut.

¹⁸ Ausblick: Das Centre de Bilan Genève (CEBIG) ist aktuell nicht in den Integrationsprozess bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen involviert. Künftig soll das CEBIG die Integrationsberaterin innerhalb der Potenzialabklärung für die berufliche Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen aber unterstützen. In diesem Zusammenhang ist die Entwicklung eines neuen Instruments zur Potenzialabklärung durch das CEBIG bis Ende 2015 geplant. Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene gehören nicht zum üblichen Klientel des CEBIG, dadurch können die bestehenden Instrumente auch nur beschränkt in diesem Zusammenhang angewendet werden, insbesondere aufgrund der oftmals eingeschränkten Französischkenntnisse dieser Zielgruppe. Basierend auf den bestehenden Methoden sollen deshalb neue Tests und weitere Instrumente erarbeitet werden. Dabei sollen beispielsweise die Interessen anhand von bildbasierten Verfahren ermittelt werden. Das angepasste Instrument wird voraussichtlich ab 2016 mit vier Pilotgruppen und ca. 32 Personen getestet. Ziel der externen Potenzialabklärung ausserhalb des HG ist mitunter, aufgrund einer externen Perspektive alternative Integrationswege zu identifizieren. Aus Sicht des HG wird dabei die grosse Herausforderung im institutionsübergreifenden Informationsaustausch liegen. Eine Problematik, die sich bis anhin nicht stellte, weil der Informationsfluss hauptsächlich auf interne Abteilungen des HG beschränkt ist.

5.1.3.2 Zielgruppen

Ein besonderer Fokus gilt Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen im Alter zwischen 19 bis 25 Jahren, weil die Aussichten für eine erfolgreiche berufliche Integration bei dieser Gruppe am vielversprechendsten sind. Meist haben diese Personen bereits Französischkompetenzen in einer Eingliederungsklasse erwerben können und zeigen eine hohe Motivation eine Ausbildung anzutreten. Infolgedessen werden Personen dieser Altersgruppe prioritär behandelt, während die übrigen Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen gemäss Ankunftsreihenfolge die Potenzialabklärung durchlaufen.

Ab dem Alter von 55 Jahren werden Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene in der Regel als nicht vermittelbar klassiert. Bereits für arbeitslose Schweizer dieser Altersgruppe erweist sich die berufliche Integration als äusserst schwierig. Infolgedessen verfügen Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene dieser Altersgruppe lediglich über einen beschränkten Zugang zu den vom Kanton angebotenen Massnahmen (Französischkurse nur bei freien Plätzen). Ebenso Personen im Alter über 35 Jahre ohne Französischkenntnisse und ohne professionelle Qualifikation haben aufgrund der Integrationsdauer und dem erschwerten Zugang zu einer Ausbildung (EFZ) kaum eine Chance eine Arbeitsstelle im Genfer Arbeitsmarkt zu finden. Gleichwohl haben diese Personen Zugang zu den verschiedenen Massnahmen, verbleiben de facto jedoch in der Regel jahrelang in Beschäftigungsprogrammen. Das BIE (Bureau de l'intégration des étrangers) beabsichtigt demnächst ein spezifisches Qualifizierungsprogramm für diese Zielgruppe zu etablieren.

Es wird ausserdem darauf geachtet, dass die Personen für die berufliche Integration „verfügbar“ sind. So stellt zum Beispiel ein Familiennachzug eine einschneidende Veränderung der Lebenssituation dar. In solchen Fällen kann der berufliche Integrationsprozess ausgesetzt und später wieder aufgegriffen werden. Um solche Lebensumstände einbeziehen zu können, muss die/der fallführende Sozialarbeiter/in die gesamte Situation der Klientin bzw. des Klienten kennen, was im Rahmen des aktuellen Prozesses gegeben ist.

5.1.3.3 Methoden, Vorgehen und Instrumente

Die *Sprachtests* basieren auf dem gemeinsamen europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER) des Europarates. Damit Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene in die nächste Phase der Potenzialabklärung überwiesen werden, wird grundsätzlich ein Sprachniveau B1 vorausgesetzt. Wenn sich nach mehreren Besuchen eines Sprachkurses auf derselben Stufe keine weiteren Fortschritte abzeichnen, erfolgt die Potenzialabklärung teilweise bereits bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen ab Niveau A2.

Die Potenzialabklärung erfolgt einerseits durch ein *Gespräch* zwischen Integrationsberaterin und Teilnehmer/in mit dem Ziel die Chancen und Hindernisse betreffend die berufliche Integration zu prüfen. Das Gespräch wird anhand eines *Leitfadens* geführt. Weitere Informationen über die Kompetenzen und das Potenzial kann die Integrationsberaterin *bei den verschiedenen Partnern abholen* (Sozialarbeiter/in, Französischverantwortliche, Praktikumsleiter, usw.). Aufgrund dieser Informationen schlägt die Integrationsberaterin realistische und erreichbare Ziele für die Integration vor, die anhand des internen elektronischen Dossiers der zuständigen Sozialarbeitenden festgehalten werden. Sowohl durch die betreute Person als auch durch die fallführende SA kann eine Neubeurteilung initiiert werden, somit handelt es sich dabei nicht um eine statische Einschätzung.

Eine weitere Grundlage für die Abklärung der beruflichen Kompetenzen bilden die *Evaluationsberichte* betreffend die internen Praktika und externen Massnahmen. Dazu besteht ebenfalls ein standardisiertes Instrument anhand dessen der Stand und die Fortschritte der Teilnehmenden erfasst und beurteilt werden.

In Kanton Genf wird für sämtliche Sozialhilfeempfänger ein *Contrat d'action sociale individuelle (CASI)*, d.h. ein Integrationsplan erstellt, den die Sozialhilfeempfangenden unterschreiben. Da Flüchtlinge, vorläufig Aufgenommene und Asylsuchende in der Regel in den ersten zwei Jahren nicht über ausreichende Sprachkenntnisse verfügen, um die Inhalte des Integrationsplans vollständig zu verstehen, wird in der ersten Phase mit einer vereinfachten Variante (*CASI-primo-*

arrivant) gearbeitet. Darin ist die Verpflichtung zur Teilnahme am Erstinformationsmodul sowie am Französischkurs festgehalten.

Der CASI basiert auf drei Phasen:

- Stabilisierung / Wiederaufbau („la restauration“)
- Soziale Integration („la socialisation“)
- Berufliche Integration („l'insertion socioprofessionnelle ou la réinsertion professionnelle“)

5.1.3.4 Inhalte

Die Inhalte des Gesprächsleitfadens für die Potenzialabklärung sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Heutige Situation	<ul style="list-style-type: none">- Aufenthaltsstatus- Wohnsituation- Familiäre Situation
Berufliche Erfahrung	<ul style="list-style-type: none">- Berufliche Erfahrungen in der Schweiz (Art der Tätigkeit, Bestätigung, Dauer, Pensum, persönliche Wertschätzung der Tätigkeit)- Berufliche Erfahrungen in Herkunftsland und anderen Ländern (Art der Tätigkeit, Bestätigung, Dauer, Pensum, persönliche Wertschätzung der Tätigkeit)- Ausbildung (oblig. Schule, berufliche Ausbildung, Diplome, Validierung)- Sprachkenntnisse (Muttersprache, andere Sprachen, Niveau mündlich/schriftlich)- Weitere Kompetenzen- Netzwerke (z.B.: Sind weitere Verwandte in der Schweiz schon arbeits-tätig und als Ressource zu betrachten?)
Berufliche Ziele	<ul style="list-style-type: none">- Anvisierte Stelle in der Schweiz- Motivation, intrinsische Interessen- Notwendige (Aus-)Bildung- Bestehende Basis zur Jobsuche (Lebenslauf aktuell, Anzahl stattgefundene Bewerbungsgespräche, etc.)- Hobbies, ehrenamtliche Tätigkeit
Persönliche Situation	<ul style="list-style-type: none">- Gesundheit- Umgebung, Netzwerk (Familie, Nachbarn, Freunde, Unterstützung, Stress/Druck, Einsamkeit, etc.)- Mobilität, Verfügbarkeit (Führerschein, Kinderbetreuung, etc.)- Umgang mit der Exilsituation (Trauma, Orientierungslosigkeit, etc.)- Zeitliche Organisation (Tagesstruktur, Teilhabe am gesellschaftlichen und kulturellen Leben, sportliche Aktivitäten)

In den Evaluationsberichten betreffend die internen Praktika und externen Massnahmen werden insbesondere die nachfolgend aufgeführten Kompetenzen abgebildet. Anhand der Evaluation dieser Tätigkeiten wird der Stand der Teilnehmerin bzw. des Teilnehmers anhand der „Entfernung zur Anstellung“ (*distance à l'emploi*) beschrieben sowie Empfehlungen betreffend die berufliche, soziale und gesundheitliche Dimension des Integrationsplans formuliert. Der Evaluationsbericht enthält Informationen zu folgenden Ressourcen:

- Pünktlichkeit
- Zuverlässigkeit
- Motivation
- Teamfähigkeit
- Verhalten gegenüber der Hierarchie
- Kommunikation
- Lernfähigkeit
- Arbeitsautonomie

- Arbeitsqualität
- Produktivität
- Physische Belastbarkeit

5.1.3.5 Implikationen für die berufliche Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen

Im Kanton Genf wird im Integrationsprozess auf sprachliche Kompetenzen besonders Wert gelegt. Dies vor dem Hintergrund, dass auch für wenig qualifizierte Stellen die Sprache eine wichtige Voraussetzung darstellt. Arbeitgebende verlangen in der Regel ein höheres Sprachniveau als B1.

Grosse Beachtung kommt im Prozess den potentiellen Hindernissen für die erfolgreiche Integration zu. Die Unterstützung soll auf Personen fokussiert werden, die aktuell motiviert und nicht durch andere Problemlagen abgelenkt sind. Relevante Kriterien für die Zuweisung in bestimmte Angebotstypen sind neben der Motivation die Sprachkenntnisse, beruflichen Erfahrungen, bestehende Ausbildungen und wie bereits erwähnt das Alter, sowie weitere potentielle Hindernisse für die berufliche Integration.

Der Prozess verläuft für vorläufig Aufgenommene und Flüchtlinge analog. Der Status spielt ebenfalls keine Rolle für die Zuweisung in bestimmte Angebotstypen. Darüber hinaus werden auch Asylsuchende mit Ausweis N in die Sprachkurse einbezogen.

5.1.3.6 Personal und Qualifikation

Die Sozialarbeitenden von der AMIG-Abteilung verfügen über einen Hochschulabschluss in Sozialer Arbeit und ausgewiesene interkulturelle Kompetenzen, welche mittels spezifischen Ausbildungen der Bildungsabteilungen des HG, des HUG (Hôpitaux universitaires genevois) und des EPI (Etablissements publics pour l'intégration) erworben werden. Die Anforderungen an die Integrationsberatenden beinhalten einen universitären Abschluss sowie sehr gute Kenntnisse des Integrationsnetzwerks in Genf.

5.2 Kanton Fribourg

5.2.1 Schematischer Ablauf und Zuständigkeiten

Abbildung 3 zeigt schematisch den Ablauf und die Zuständigkeiten im Integrationsprozess im Kanton Fribourg sowie die Aufgaben der involvierten Akteure. Im Kanton Fribourg sind die Aufgaben im Zusammenhang mit der Integration von Ausländerinnen und Ausländern folgendermassen verteilt: Die Leitung, Koordination und Kontrolle der Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen befinden sich beim kantonalen Sozialamt. Für alle anderen Migrant/innen ist die Fachstelle für Integration des Kantons zuständig.

Der gesamte Prozess des Asylwesens ist im Kanton Fribourg ausgelagert worden. Zuständig dafür ist die ORS Service AG, welche sich auch um die Unterbringung und Betreuung von Asylsuchenden kümmert. Die Verantwortung für die berufliche und soziale Integration teilen sich ORS und Caritas. ORS ist für vorläufig aufgenommene Personen (Aufenthaltsbewilligung F) und Caritas für Flüchtlinge (B) zuständig. Die nachfolgenden Ausführungen zum Integrationsprozess und zur Potenzialabklärung gelten primär für ORS, da nur mit dieser Organisation ein Gespräch geführt wurde, jedoch nicht mit Caritas.

Nach dem Entscheid des SEM gehen die Dossiers direkt zu ORS oder Caritas. Diese beiden Institutionen sind für den gesamten Prozess zuständig. Das kantonale Sozialamt ist bei der Fallführung nicht involviert, sondern auf einer koordinativen und strategischen Ebene tätig. Es ist bspw. verantwortlich für die Eröffnung neuer Angebote und Kurse für unterschiedliche Personengruppen und hat zudem die Budget- und Finanzverantwortung inne. Wenn die Bundesfinanzierung ausläuft, übernimmt der Kanton die Kosten, die Abläufe bleiben die gleichen.

Grundsätzlich dauert der Integrationsprozess bei ORS etwa zwei Jahre und wird Integrationsprojekt genannt. Die Idee dahinter ist, möglichst keine Zeit zu verlieren und so die Integration voranzutreiben. Wenn der Prozess nach zwei Jahren aber noch nicht abgeschlossen ist und man sieht, dass es Sinn macht weiterzufahren, z.B. weil eine Person während 1,5 Jahren im Sprachkurs war und nun langsam bereit für die Arbeitsintegration wäre, wird der Vertrag aber auch verlängert. Bei Caritas gilt ähnliches, ist jedoch formell nicht festgehalten. Der Integrationsprozess endet also entweder mit der Integration in den ersten Arbeitsmarkt oder nach Ablauf der festgelegten Zeitdauer, sofern der Vertrag nicht verlängert wird.

5.2.2 Fallführung und Schnittstellen

Wie bereits erwähnt liegt die Fallführung bei ORS und Caritas. Diese beiden Organisationen sind von A-Z verantwortlich. Innerhalb dieser Organisationen gibt es jeweils zwei Fachstellen: den Sozialdienst und das Integrationsbüro. Für jede Person ist zuerst ein/e Sozialarbeiter/in zuständig. Zur Entlastung derselben ist zusätzlich ein/e Integrationsbeauftragte/r für die berufliche Integration verantwortlich. Bei ORS arbeiten 15 Sozialarbeiter/innen und 4 Integrationsbeauftragte. Jedoch kommen nicht alle Klient/innen in den Integrationsprozess. Eine Person aus dem Kongo bspw., die bereits perfekt Französisch spricht und alleine eine Arbeit findet, wird von Seiten der Sozialarbeit nicht beim Integrationsbüro eingeschrieben.

Das kantonale Sozialamt ist in engem Kontakt mit dem Staatssekretariat für Migration und mit ORS und Caritas. Die Schnittstelle mit diesen beiden Organisationen ist so geregelt, dass man sich einmal pro Monat zum Austausch trifft. Das Sozialamt bewilligt die Massnahmen, welche ORS und Caritas umsetzen. Gemäss Aussage der ORS-Verantwortlichen läuft der Prozess oft so, dass das Sozialamt einerseits darüber informiert wird, was an der Basis passiert und andererseits auch gleich Vorschläge gemacht werden, was verändert oder verbessert werden sollte. Danach entscheidet das Sozialamt darüber, ob die Vorschläge bewilligt werden oder nicht. Zurzeit ist der Kanton in Zusammenarbeit mit ORS daran, ein Informationssystem aufzubauen, welches systematisch Auskunft geben soll, welche Personen welche Massnahmen erhalten haben.

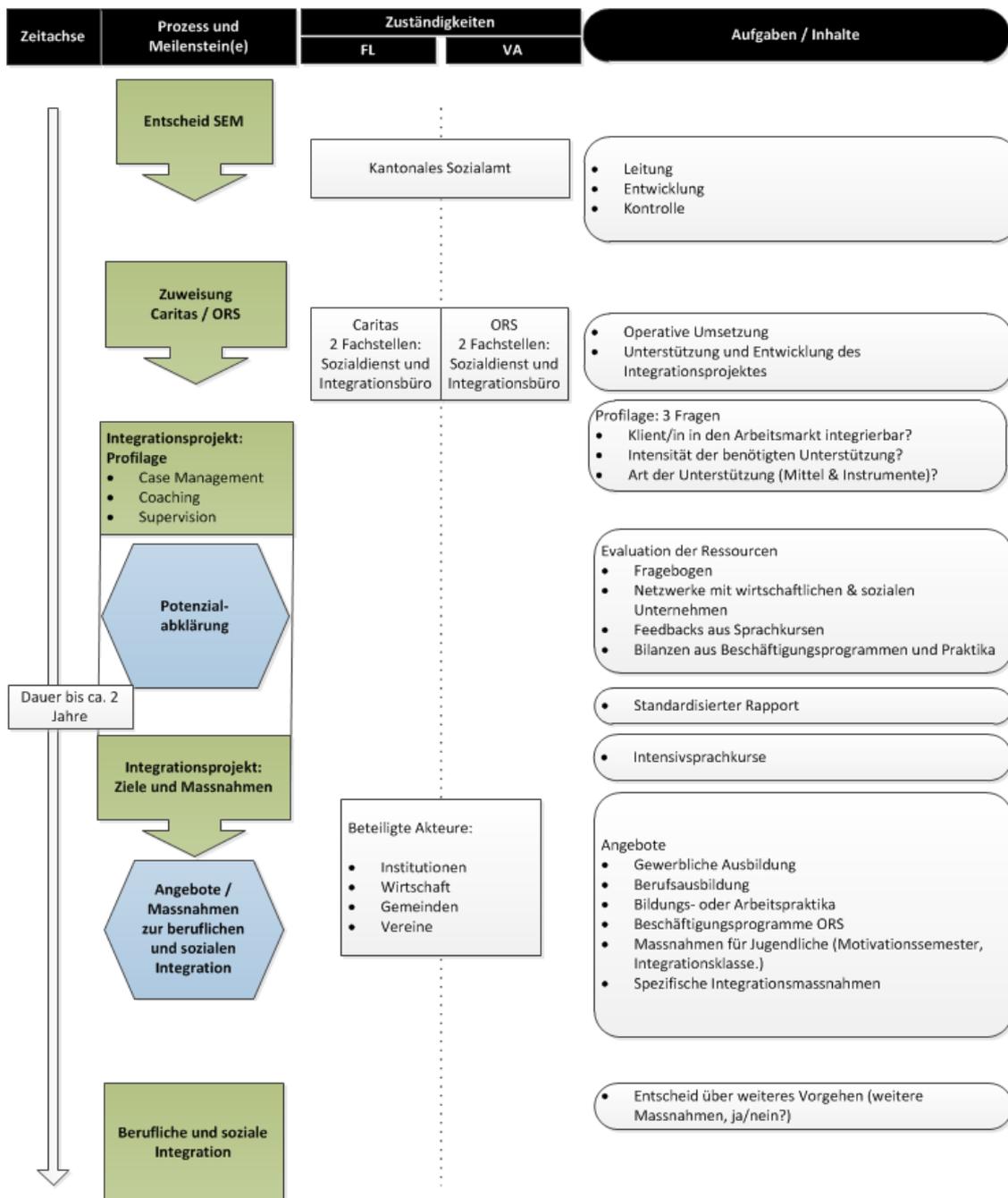


Abbildung 3: Integrationsprozess für FL und VA im Kanton Fribourg

5.2.3 Potenzialabklärung

5.2.3.1 Einbettung

Die Potenzialabklärung ist sehr gut in den Integrationsprozess eingebettet und im Prinzip nicht von diesem zu trennen. Im kantonalen Sozialamt spricht man zwar explizit von einer Potenzialabklärung, für die Integrationsbeauftragten trifft dies jedoch eher implizit zu, da sie Potenzialabklärung als Teil ihrer Arbeit verstehen.

Wenn der/die Sozialarbeiter/in entscheidet eine/n Klient/in im Integrationsbüro anzumelden, wird zuerst ein ca. 3-seitiger Fragebogen zuhanden der Integrationsbeauftragten ausgefüllt. Danach werden die Klient/innen zu einem ausführlichen Erstgespräch eingeladen (vgl. Kapitel 5.2.3.3).

Die untenstehende Abbildung zeigt schematisch den Ablauf des Integrationsprozesses bei ORS. Dabei sind die wichtigsten Arbeitsinstrumente das persönliche Gespräch und die Beobachtung sowie die Rückmeldungen der involvierten Partner. Ebenfalls sehr wichtig sind die Intensivsprachkurse, welche generell nach der Potenzialabklärung absolviert werden. Angeboten werden diese hauptsächlich von Caritas und der Vereinigung AMAF (Association Les Amis de l'Afrique).

1	2	3	4	5	6
Aufnahme und Klärung	Überblick über die aktuelle Lage: Bedarf und Ressourcen	Erarbeitung eines Projektes und eines Aktionsplans	Realisierung des Projektes und dessen Zielsetzungen	Beobachtung der Realisierung des Aktionsplans	Evaluation der Vorgehensweise und des Resultates

Abbildung 4: Arbeitsmethode ORS (Quelle: ORS Service AG)

5.2.3.2 Zielgruppen

Eine wichtige Zielgruppe sind die unter 30-jährigen. Bei dieser Personengruppe wird der Fokus auf die Berufsausbildung gelegt, wobei möglichst auch eidgenössische Fähigkeitsausweise angestrebt werden. Bei Personen mit Betreuungsaufgaben werden diese auch miteinbezogen. Dabei wird eng mit Kinderkrippen und Tagesmüttern zusammengearbeitet.

5.2.3.3 Methoden, Vorgehen und Instrumente

Die wichtigste Methode der Potenzialabklärung im Kanton Fribourg ist das persönliche Gespräch. Das *Erstgespräch* basiert auf einem *Fragebogen*, welcher die folgenden Themen umfasst:

- Sprachkenntnisse
- Schulbildung
- Arbeitserfahrung in der Schweiz und im Ausland
- Absolvierte Praktika
- Motivation und Interesse
- Gesundheit

Die Abklärungen über die gesundheitliche Situation können in einem eher beschränkten Umfang geleistet werden und umfassen die Bereiche Suchtproblematik, Verhaltensauffälligkeiten und psychische Probleme. Nach diesem Erstgespräch werden *regelmässig weitere Gespräche* geführt. Der zeitliche Abstand variiert dabei, je nach Bedarf, zwischen zweimal pro Monat bis alle zwei Monate. Zu Beginn des Integrationsprozesses wird ein sogenanntes „Integrationsprojekt“ definiert, welches mit einer Profilbildung (Profilage) startet. Dabei stehen die folgenden drei Fragen im Zentrum:

- Ist der/die Klient/in in den Arbeitsmarkt integrierbar?
- Welche Art/Intensität der Unterstützung braucht er oder sie?
- Welche Mittel und Instrumente werden benötigt?

Dieses *Profil* ist nicht nur ein erstes Instrument der Potenzialabklärung, sondern auch ein Koordinationsinstrument, welches eine gemeinsame Sprache zwischen den beiden Fachstellen innerhalb von ORS, den Sozialdiensten und dem Integrationsbüro ermöglicht. Diese erste Profilbildung ist relativ simpel und daraus resultieren vier Profile:

- Supervision
- Coaching
- Case Management
- Vernetzung

Geht man davon aus, dass eine Person in den Arbeitsmarkt integrierbar ist, wird zuerst entschieden, ob sie gemässigte oder intensive Unterstützung dazu benötigt. Kriterien dafür sind die Bereitschaft der Person sich auch selbst um eine Integration zu bemühen, inwiefern die Person bereits die benötigten Kompetenzen hat oder in der Lage ist, diese zu erwerben, auch das Selbstvertrauen und die persönliche Reflexionsfähigkeit spielen eine Rolle. Benötigt sie moderate Unterstützung, erhält sie das Profil „Supervision“. Besteht Bedarf für eine intensivere Unterstützung erhält sie entweder das Profil „Coaching“ oder „Case Management“. Welches der beiden Profile sie erhält, wird anhand der kurz- und längerfristigen Ziele entschieden. Soll kurzfristig eine Situation stabilisiert werden und längerfristig die soziale oder berufliche Integration vorbereitet werden, kommt die Person ins Case Management. Geht es eher darum Handlungsfähigkeit zu entwickeln und die berufliche Integration voranzutreiben, kommt das Coaching zum Zug. Personen, welche die Voraussetzungen für den ersten Arbeitsmarkt nicht erfüllen, erhalten das Profil „Vernetzung“.¹⁹

Diese Profile dienen auch dazu, die groben Ziele der Integration in einer von beiden Seiten unterzeichneten Integrationsvereinbarung festzulegen. Das untenstehende Schema illustriert den Ablauf dieser Profilbildung.

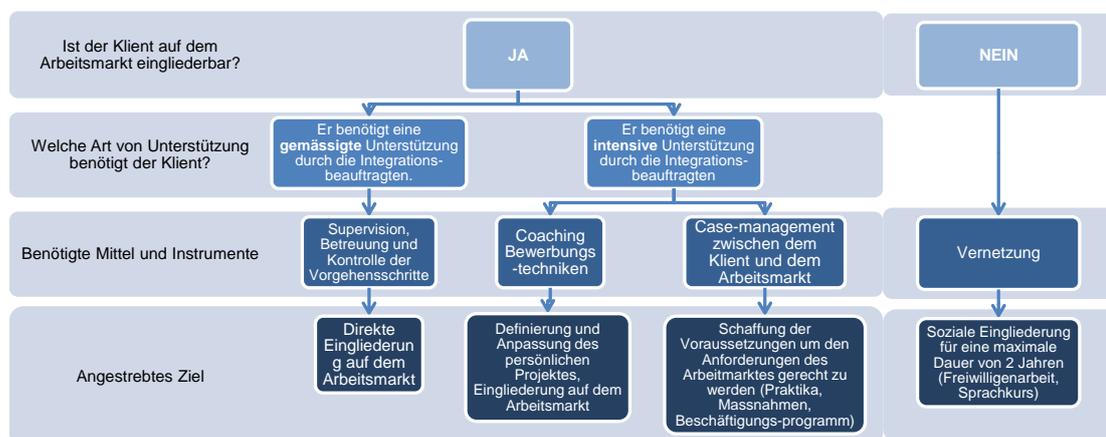


Abbildung 5: Integrationsprojekt (Profilage; Quelle: ORS Service AG)

Ein weiteres wichtiges Instrument, ist die *Beobachtung, resp. der Praxistest*. Dabei absolvieren die Klient/innen kurze Arbeitseinsätze von 1-2 Wochen in regionalen Firmen und werden danach evaluiert. Manchmal dauern die Einsätze auch länger und werden bspw. gleich mit einer Ausbildung kombiniert. Bei diesen Beobachtungen wird erfasst, wie sich die Klient/innen bei der Arbeit verhalten. Dabei zählen einerseits die fachlichen Kenntnisse, andererseits auch Softskills wie Pünktlichkeit, Integration ins Team und in die Hierarchie.

¹⁹ Vgl. „Intégration socioprofessionnelle des personnes admises à titre provisoire et réfugiées“ (Powerpointpräsentation zur Kick-off-Veranstaltung - Instrumente zur Kompetenzerfassung und Potenzialabklärung bei VA und FL, Berne, 17 février 2015).

Im Kanton Fribourg werden von ORS keine weiteren standardisierten Instrumente angewandt, denn vieles wird extern gemacht. Die Sprachschulen führen regelmässig *Sprachtests* durch und informieren die Integrationsbeauftragten über die Fortschritte. Wenn es um eine Berufsausbildung geht, werden die Klient/innen zur *Berufsberatung* geschickt, welche dann *weitere Tests* und Abklärungen macht. Die daraus folgenden Ergebnisse werden danach ebenfalls den Integrationsbeauftragten zurückgemeldet.

5.2.3.4 Inhalte der Potenzialabklärung

Inhaltlich funktioniert das Profilage folgendermassen: Bei Personen, bei denen man davon ausgeht, dass eine Arbeitsmarktintegration möglich ist, wird in einem ersten Schritt entschieden, ob sie eine gemässigte oder intensive Begleitung benötigen. Brauchen sie eine gemässigte Unterstützung, bekommen sie das Profil der Supervision. Ziel dabei ist der direkte Einstieg in den Arbeitsmarkt. Ist die benötigte Unterstützung intensiver, gibt es entweder ein Coaching, bei dem Bewerbungstechniken im Zentrum stehen oder ein Case Management, welches die Voraussetzungen schaffen soll, den Anforderungen des Arbeitsmarkts gerecht zu werden. Personen, die nicht in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden können, erhalten das Profil Vernetzung. Dabei geht es primär um die soziale Integration. Diese Personen erhalten vor allem Sprachkurse und werden, wo möglich, an Institutionen im Bereich der Freiwilligenarbeit vermittelt.

5.2.3.5 Implikationen für die berufliche Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen

Zu Beginn des Integrationsprozesses wird ein Aktionsplan erstellt. Dieser ist jedoch nicht sehr rigide und kann laufend angepasst werden. Dabei wird festgelegt, welche Massnahmen und Kurse anvisiert werden. Dies geschieht im Austausch mit den Klient/innen. Es ist wichtig, dass dieser Aktionsplan verändert werden kann, denn oft ist zu Beginn schwierig abzuschätzen, welche Massnahmen Sinn machen oder funktionieren. Auch kennen die Klient/innen den Schweizer Arbeitsmarkt meist nicht gut und können deshalb nicht immer zu Beginn bereits entscheiden, ob und in welcher Form eine Integration in den Schweizer Arbeitsmarkt möglich ist.

Die Integrationsvereinbarung, welche zu Beginn unterzeichnet wird, enthält auch Sanktionierungsmöglichkeiten für den Fall, dass die Teilnehmerin bzw. der Teilnehmer nicht kooperativ ist, denn die Vereinbarung ist verbindlich. Wenn jemand bspw. Terminen unentschuldigt fern bleibt, können Sanktionen verhängt werden. Als erstes gibt es eine schriftliche Verwarnung. Wenn dies keine Besserung bewirkt, wird das Taschengeld für einen Monat um 60.- Fr. gekürzt. Gleichzeitig wird auch immer das Gespräch mit den Personen gesucht um herauszufinden, weshalb sie sich so verhalten. Wenn keine Veränderung eintritt, kann das Taschengeld für weitere zwei Monate gekürzt werden. Auch werden Zusätze wie Bahnabonnemente gestrichen. Als letzte Massnahme wird das Integrationsdossier der Person geschlossen, sie erhält folglich also keine Unterstützung zur beruflichen Integration mehr.

5.2.3.6 Personal und Qualifikation

Die Integrationsbeauftragten sind Generalist/innen mit vielen Aufgaben. Sie unterstützen die Klient/innen in unterschiedlichen Bereichen. Deshalb gibt es auch keine formellen beruflichen Anforderungen an die Integrationsbeauftragten. Die meisten haben allerdings einen Hochschulabschluss bspw. in Soziologie, Religionswissenschaft oder Psychologie. Einige haben auch eine Ausbildung im Bereich Coaching oder im Personalwesen.

Aus Sicht der interviewten Verantwortlichen bei ORS sind die Sozialkompetenzen der Integrationsbeauftragten am wichtigsten. Zentral sind gemäss ihrer Aussage Geduld, Empathie, Flexibilität, Autonomie und Kreativität. Denn kein Fall ist wie der andere und es müssen möglichst individuelle Lösungen gefunden werden mit den Klient/innen.

Gemäss Aussagen des kantonalen Sozialamts werden für die Integrationsbeauftragten zudem wirtschaftliche Kenntnisse, Berufs- und Branchenkenntnisse sowie die Vernetzung mit der lokalen Wirtschaft in Zukunft immer wichtiger werden, denn die erste Priorität ist es, die Menschen in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren.

5.3 Kanton Aargau

Im Kanton Aargau werden, anders als in den übrigen drei Fallstudien, die beiden Flüchtlingskategorien anerkannte Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge gleich behandelt, während vorläufig aufgenommene Personen anders behandelt werden. Im Folgenden werden daher in Abschnitt 5.3 der Einfachheit halber die beiden Gruppen Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge zusammen als (vorläufig aufgenommene) Flüchtlinge bezeichnet.

5.3.1 Schematischer Ablauf und Zuständigkeiten

Abbildung 6 zeigt schematisch den Ablauf und die Zuständigkeiten im Integrationsprozess im Kanton Aargau sowie die Aufgaben der involvierten Akteure. Das Amt für Migration und Integration des Kantons Aargau (MIKA) steuert und koordiniert auf der einen Seite die Integrationsangebote und sorgt auf der anderen Seite für die Verwaltung, das Monitoring und das Controlling der Integrationspauschale IP.

Der Kantonale Sozialdienst informiert das Case Management Integration (CMI) über neue Anerkennungen und vorläufige Aufnahmen. Das Case Management Integration, welches dem Kantonalen Sozialdienst, genauer der Sektion öffentliche Sozialhilfe (OSH) angegliedert ist, führt die Dossiers von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen vom Zeitpunkt des Asylentscheids bis zur Wohnsitznahme in einer der 213 aargauischen Gemeinden. Die Dossierführung umfasst dabei auch die Durchführung resp. die Koordination der Potenzialabklärung sowie die Erstellung eines Massnahmenplans, welcher die weiteren Schritte (für die nächsten Monate oder Jahre) im Integrationsprozess verbindlich definiert. Ziel ist es dabei, den individuell zusammengestellten Massnahmenplan innerhalb von zwei Monaten nach dem Entscheid der Anerkennung oder der vorläufigen Aufnahme zu fixieren.

Mit der Wohnsitznahme der Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen in der Gemeinde geht die Zuständigkeit und die Dossierverantwortung an den Sozialdienst der jeweiligen Gemeinde über, welcher die weiteren Massnahmen koordiniert. Das CMI steht ab diesem Zeitpunkt aber weiterhin für Fragen von Seiten der Gemeindesozialdienste zur Verfügung.

Je nach Ausgestaltung des Massnahmenplans werden verschiedene Stellen in den Integrationsprozess involviert. An erster Stelle sind verschiedene Anbieter von Sprachkursen zu nennen. Weiter verfügen fünf von insgesamt sieben regionalen Arbeitsvermittlungsstellen RAV über speziell für die Zielgruppe der Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen ausgerichtete RAV Personalberatende. Die Regionalen Arbeitsvermittlungsstellen sind für die Arbeitsvermittlung und die Zuweisung in arbeitsmarktliche Massnahmen AMM bei spezialisierten Anbietern für Arbeitsintegrationsprogramme und Zertifizierungslehrgänge wie Verein Lernwerk, Trinamo AG und Stiftung Wendepunkt zuständig. In den Integrationsprozess involviert werden je nach Altersgruppe und je nach Bedarf auch die Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf ask!, etwa im Zusammenhang mit der Erarbeitung von Ausgleichsmassnahmen und der *Anerkennung von Diplomen für Qualifizierte*, die Kantonale Schule für Berufsbildung (KSB) sowie regionale und lokale Angebote von Vereinen, Netzwerken usw. Schliesslich benötigen Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene für den Antritt einer Stelle eine Arbeitsbewilligung, welche wiederum vom MIKA ausgestellt wird.

5.3.2 Fallführung und Schnittstellen

Die Dossierführung liegt, wie bereits oben erwähnt, beim CMI. Das Case Management umfasst dabei im Wesentlichen drei Funktionen:

- Beratung und Begleitung (nicht aber Betreuung) der Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen beim Integrationsprozess ab Asylentscheid bis zur Wohnsitznahme in der Gemeinde. Darunter fällt im Wesentlichen auch das Erstellen des individuellen Massnahmenplanes auf der Basis der Potenzialabklärung.
- Ansprechstelle für verschiedene Akteure. Eine wichtige Aufgabe des CMI ist das Sammeln und Verwalten der Informationen, die im Rahmen des Integrationsprozesses anfallen. Dabei handelt es sich beispielsweise um Kursbestätigungen, Abklärungsergebnisse usw., die für den weiteren Integrationsprozess von Relevanz sind.

Das CMI hat dabei die Funktion einer Drehscheibe, bzw. eine «Cockpit- Funktion». Die wichtigsten Schnittstellen bestehen jeweils zwischen CMI und den Unterkunftsbetreuenden, anderen internen Stellen des kantonalen Sozialdienstes (KSD), Gemeindesozialdienst-Betreuenden (Fallführung nach Wohnsitznahme in der Gemeinde), Kursanbieter, MIKA und Sektion Integration und Beratung (SIB), RAV-Beratende, Anbieter von arbeitsmarktlichen Massnahmen AMM und der Anlaufstelle Integration (AIA).

Die Art und Weise der Zusammenarbeit ist dabei mit fast allen Akteuren in Konzepten geregelt. Zumindest ist der Ablauf bzw. das Vorgehen bei der Zusammenarbeit aber protokollarisch festgehalten. Für den internen Austausch innerhalb des kantonalen Sozialdienstes wird mit dem Fallführungssystem Tutoris gearbeitet. Für die Kommunikation mit anderen Akteuren ist gemäss Konzept (Konzept Case Management Integration vom 28. Juli 2014, S. 6) der E-Mailverkehr vorgesehen.

Die Schnittstelle zur Gemeinde hat zwei Funktionen, die hier besonders erwähnt werden sollen: zum einen hat das CMI die Aufgabe, die Dossiers für die Übergabe an die Gemeinde zu aktualisieren, so dass die Gemeinde alle relevanten Informationen erhält. Zum anderen fungiert das CMI als Ansprechstelle für die Sozialdienstmitarbeitenden der Gemeinden.

Die Möglichkeiten des Case Managements sind aufgrund der finanziellen Bedingungen und der hohen Fallzahlen beschränkt. Konkret bedeutet dies, dass das Case Management in erster Linie als Drehscheibe für die Koordination und Information für verschiedene Akteure im Bereich der sozialen und beruflichen Integration dient und nicht als Kontakt- und Anlaufstelle für Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene selbst, auch wenn dies das Konzept vorsieht. Zwar wird das Einzelgespräch (auch Erstgespräch) mit den Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen durch das CM geführt, anschliessend steht das CM aber in der Regel nicht für persönliche Beratungen von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen zur Verfügung.

Zugleich bietet das CMI aber auch Unterstützung in administrativen Belangen, etwa wenn es um das Stellen von Anträgen für Stipendien für Flüchtlinge geht. Auch die im CMI integrierte Immobilienfachstelle wäre dafür konzipiert, Flüchtlinge bei der Wohnungssuche zu unterstützen. Aufgrund der hohen Fallzahlen bei gleichzeitig knappen Ressourcen beschränkt sich die Immobilienberatung im Moment allerdings auf die Prüfung der Mietverträge nach den Kriterien der Eignung und des Preis-Leistungs-Verhältnisses.

Auch ist an dieser Stelle zu betonen, dass die Aufgabe des CMI im Kanton Aargau nicht darin gesehen wird, Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene zu betreuen, sondern den Integrationsprozess zu begleiten und sowohl Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene selbst als auch in den Integrationsprozess involvierte Stellen zu beraten. Die Aufgabe der Betreuung liegt, so wird aus den Interviews und den Prozessdokumentationen deutlich, bei den jeweiligen Anbietern im Bereich der Unterbringung bzw. der sozialen und beruflichen Integration.

Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene können sich auch an die verwaltungsexterne Anlaufstelle Integration des Kantons Aargau AIA wenden. Es handelt sich bei der Anlaufstelle um einen Verein mit Leistungsauftrag mit dem Kanton. Der Grundauftrag umfasst u.a. die Information und Beratung von Migrant/innen, Schweizer/innen und Fachpersonen/-stellen. Bis 2014 war die AIA für die Triage und Potenzialabklärungen für Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene zuständig²⁰. Die AIA übernimmt eine wichtige Rolle bei der Schliessung von Lücken, indem sie mit dem CMI oder mit Betreuenden in den Gemeinden Kontakt aufnimmt, wenn sich Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene an sie wenden, weil sie zwischen die Maschen fallen oder weil bei ihnen der Integrationsprozess ins Stocken gerät.

²⁰ Vgl. <http://www.integrationsaargau.ch/>, abgerufen am 22.06.2015.

5.3.3 Potenzialabklärung

5.3.3.1 Einbettung

Die Potenzialabklärung wird im Rahmen des CMI durchgeführt und dient als Grundlage für den Massnahmenplan, der vom CMI mit den Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen vereinbart wird. Als Ziel hat sich das seit Juli 2014 arbeitende CMI gesetzt, innerhalb von zwei Monaten nach Regelung des Aufenthaltsstatus einen Massnahmenplan für die betreffende Person verabschiedet und erste Massnahmen (Kursanmeldungen) koordiniert und vorgenommen zu haben. Aufgrund des noch relativ jungen CMI und der hohen Fallzahlen bewegt sich die Dauer der Abklärungen erst langsam in die gewünschte Richtung.

Die Zuständigkeit des CMI für die Fallführung im Durchschnitt besteht während ca. vier Monaten und ist abhängig davon, wie schnell Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene eine adäquate Wohnung finden, womit die Fallführung zur entsprechenden Gemeinde übergeht. Die Spannweite reicht dabei von drei Tagen über mehrere Jahre.

5.3.3.2 Zielgruppen

Grundsätzlich werden sämtliche Personen im Alter ab 16 Jahren zunächst zu einer Informationsveranstaltung (mit Übersetzung) eingeladen, mit der der Prozess der Potenzialabklärung startet. Dies unabhängig von Geschlecht, Alter, Familienstatus, Gesundheitszustand usw. Darauf folgt das Einzelgespräch mit Übersetzenden. Bei den vorläufig Aufgenommenen (vorläufig aufgenommene Ausländer/innen) wird der Informationsteil direkt mit dem Einzelgespräch gekoppelt und in dieses integriert. Mittlerweile können bei allen auch für die Einzelgespräche Dolmetschende beigezogen werden.

Der Kanton Aargau verfügt über einen Kriterienkatalog und Zielsetzungen für spezifische Gruppen, welche bei der Gestaltung des Massnahmenplans für Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene zur Anwendung kommen. Berücksichtigt werden, das Alter, Berufs- und Bildungshintergrund und Alphabetisierungsgrad. Festgelegt sind sodann auch für die verschiedenen Gruppen sowohl die zu treffenden Massnahmen resp. das Massnahmenpaket sowie ein dafür vorgesehene Kostendach (vgl. Abschnitt: Implikationen für die berufliche Integration). Ebenfalls festgehalten sind im Konzept Alternativen, sollten die vorgesehenen Angebote bereits ausgelastet sein. Wenn bei einem Fall vom vorgesehenen Verfahren abgewichen werden soll, bedarf dies der Genehmigung durch das MIKA.

Grundsätzlich werden allen Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen Sprachkurse finanziert, unabhängig etwa vom Alter. Die Förderung der Schul- und Berufsbildung sowie die Frage, bis zu welchem Sprachniveau jemand mit den öffentlichen Geldern unterstützt wird, hängen von verschiedenen Faktoren ab. So stellt sich häufig die Frage nach den Betreuungsaufgaben für Kinder, die mit einer Massnahme vereinbar sein müssen. So komme es auch vor, dass bei Paaren nur eine Person in der Schul- und Berufsbildung gefördert wird. Dabei werde die Person vorrangig gefördert, die bessere Aussichten auf eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration hat, nicht selten seien dies die Frauen.

5.3.3.3 Methoden, Vorgehen und Instrumente

Die Potenzialabklärung im Kanton Aargau umfasst im Wesentlichen vier Elemente und beginnt mit der Einladung zu einer Informationsveranstaltung für Flüchtlinge. Vorläufig Aufgenommene werden direkt zum Erst- und Abklärungsgespräch eingeladen.

Bei der *Informationsveranstaltung* notieren sich die Veranstaltenden erste für die Potenzialanalyse relevante *Beobachtungen* zu den teilnehmenden Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen. Kriterien sind u.a. gesundheitliche Aspekte, aber vor allem auch eine Einschätzung zur Motivation der Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen, die etwa daran ausgemacht wird, ob die Personen überhaupt erscheinen, inwiefern sie sich am Anlass interessiert zeigen usw. Die Beobachtung basiert nicht auf einem standardisierten Beobachtungsleitfaden. Die Informationen werden in Tutoris, dem *Fallführungssystem* des CMI, festgehalten.

Mittels eines *Fragebogens* sollen die Betreuerinnen und Betreuer der Unterkünfte ihren Eindruck über die Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen kundtun. Abgefragt werden auch hier gesundheitliche Aspekte (physisch wie auch psychisch), Betreuungspflichten und Möglichkeiten bei der Kinderbetreuung, motivationale Aspekte wie Engagement, aber auch praktisches Geschick im Alltag. Auch diese Informationen werden an das CMI weitergeleitet und im Fallführungssystem abgelegt.

Bei der Informationsveranstaltung werden die Termine für die *Sprachtests* festgelegt. Sprachtests werden von *ECAP*,²¹ einem Anbieter von Sprach- und Alphabetisierungskursen durchgeführt. Neben der Einstufung in ein Sprachniveau erhält das CMI vom Anbieter auch die Rückmeldung, ob die Klientin oder der Klient zum Termin erschienen ist.

Nach dem Sprachtest erfolgt schliesslich das *Erst- und Einschätzungsgespräch*, welches von der Case Managerin bzw. vom Case Manager durchgeführt wird. Das Gespräch dauert ca. eine Stunde und wird als Einzelgespräch geführt. Im Falle von vorläufig Aufgenommenen werden die Gespräche bei Bedarf mit der Hilfe einer Übersetzerin/eines Übersetzers durchgeführt, bei Flüchtlingen besteht diese Option nicht. Begründet wird dies damit, dass vorläufig Aufgenommene keine Informationsveranstaltung besuchen können und dass dafür das Erst- und Einschätzungsgespräch bei dieser Zielgruppe nebst der Abklärung insb. auch zum Ziel hat, Informationen zu vermitteln.

Im Gespräch wird zunächst noch einmal der Sinn und Zweck des Gesprächs und des Integrationsprozesses als Ganzes erläutert und auf die Rechte und Pflichten der Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen eingegangen. Weiter wird eine «Standortbestimmung» vorgenommen, bei der mittels eines *Gesprächsleitfadens* eine «Situations- und Ressourcenanalyse» vorgenommen wird. Der Leitfaden umfasst die Themenbereiche aktuelle persönliche Situation, soziales Umfeld, Wohnsituation, Sprache, Bildungshintergrund, Beruflicher Hintergrund, Ausserberufliche Tätigkeiten/Interessen, Psychosoziale Situation, Gesundheit (physische und psychische Verfassung), Ideen/Wünsche zu möglichen Arbeitsfeldern in der Schweiz.

Ziel der Erst- und Einschätzungsgespräche ist die Erstellung eines auf die Person angepassten Massnahmenplans. In diesem wird verbindlich festgehalten, welche weiteren Schritte vorgesehen sind. Wie bereits weiter oben erläutert, richten sich die Massnahmen am Konzept des CMI aus, welches bestimmte Massnahmen für jeweils spezifische Zielgruppen vorsieht. Sowohl die Sprachkenntnisse als auch der Stand der Schul- bzw. Berufsbildung sind im Kanton Aargau zentrale Aspekte bei der Ausgestaltung des Massnahmenplans. Der Massnahmenplan umfasst die Bereiche der sozialen Stabilisierung sowie der sprachlichen, sozialen und beruflichen Integration. Die Erstellung des Massnahmenplanes erfolgt auf der Grundlage der Potenzialabklärung.

5.3.3.4 Inhalte der Potenzialabklärung

Die Stiftung ECAP führt im Auftrag des MIKA resp. des CMI Sprachtests bei allen Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen durch. Zur Anwendung kommen dabei «*telc-Sprachtest*», die auf dem gemeinsamen europäischen Referenzrahmen des Europarats (GER) und damit auf einer international vergleichbaren Grundlage basieren. Erfasst werden dabei nicht nur die Sprachkenntnisse, sondern auch der Alphabetisierungsgrad.

Der Stand der Schul- und Berufsbildung wird im Rahmen des Erst- und Abklärungsgesprächs erfragt, ebenso werden Arbeitserfahrungen im Aufnahme- bzw. im Herkunftsland erfasst. Die Abklärungen beschränken sich allerdings auf die Angaben im Gespräch. In Bezug auf die berufliche Tätigkeit interessieren Erfahrungen im In- und Ausland, ggf. vorhandene Diplome und besondere Fähigkeiten, Kenntnisse oder Talente. Praktische Abklärungen finden im Kanton Aargau bislang allerdings nicht statt.

Im Rahmen des Erst- und Abklärungsgesprächs werden die Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen nach den Ideen und Wünschen zu möglichen Arbeitsfeldern befragt und sie werden auf

²¹ „Ente per la formazione continua e l'educazione permanente“, gemeinnütziges nicht gewinnorientiertes Erwachsenenbildungs- und Forschungsinstitut, das von einer italienischen Gewerkschaft gegründet wurde.

mögliche Hilfsmittel aufmerksam gemacht, wie beispielsweise «*Berufe Easy*», einem Arbeitsmittel zur Abklärung der Berufsinteressen im Bereich des eidgenössischen Berufsattests EBA bzw. der Anlehre²². Eine weitere Dimension umfasst die Frage nach ausserberuflichen Tätigkeiten oder Interessen, und damit die Abklärung nach vorhandenen oder möglichen Engagements in Vereinen, ehrenamtlichen Tätigkeiten usw. Im Erst- und Abklärungsgespräch werden ausserdem die Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen zu Themen der Alltagsbewältigung, der Tagesstruktur und der Haushaltsführung befragt, was im Leitfaden für die Standortbestimmung in den Bereich der psychosozialen Situation fällt. Ergänzt werden die Angaben mit Informationen aus der Befragung bei den Unterkunftsbetreuenden zu diesen Themen.

Ferner werden an verschiedenen Stellen der Abklärung gesundheitliche Aspekte erfragt bzw. erfasst. Sowohl im Rahmen der Beobachtung bei der Informationsveranstaltung ist dies ein Thema, wie insbesondere auch bei der Befragung des Personal der Unterkunft. Und sie sind auch Teil des Erst- und Abklärungsgesprächs. Thematisiert werden sowohl die physische als auch die psychische Gesundheit, wie auch Aspekte des Gesundheitsverhaltens. Auch in diesem Bereich basiert die Abklärung auf einer *Einschätzung*. Psychische Belastungen kommen dabei zur Sprache, Traumata beispielsweise und Folgen davon, solche Sachverhalte treten aber oft auch erst später im Integrationsprozess zu tage.

In den Bereich der sozialen Integration fallen sowohl Aspekte betreffend die Familie als auch die Frage nach sozialen Netzwerken über die Familie hinaus. Die familiäre Situation sowie beispielsweise Möglichkeiten der Kinderbetreuung durch Angehörige oder Dritte sind bereits im Rahmen des Fragebogens zuhanden der Unterkunftsbetreuenden ein Thema und bilden einen der Schwerpunkte im Erst- und Einschätzungsgespräch. Gerade wenn Unterstützungsbedarf für Kinder (oder auch andere Familienangehörige) vorhanden ist, ist die Frage der Organisation der Betreuung eine der zentralen Herausforderungen, um den Integrationsprozess zu unterstützen. In Hinblick auf soziale Kontakte wird unterschieden zwischen innerethnischen Kontakte in der Schweiz und Kontakten zur Schweizer Bevölkerung. Gefragt wird auch nach Kontakten zu Verwandten im Heimatland, in der Schweiz oder in anderen Ländern.

Schliesslich werden motivationale Aspekte erhoben bzw. das sogenannte «Commitment», d.h. das Engagement bzw. der Einsatz der Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen im Alltag und im Integrationsprozess. Das Personal der Unterkünfte hält im *standardisierten Fragebogen* etwa fest, inwiefern sich Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene an alltäglichen Arbeiten beteiligen, inwiefern sie etwas mitanpacken, ob sie dies von sich aus tun oder dazu aufgefordert werden müssen, etc. Die Beobachtung der Informationsveranstaltung umfasst u.a. das Verhalten und das Commitment im Rahmen der Informationsveranstaltung. Beobachtungskriterien sind das Erscheinen, das Erscheinungsbild (äusserlich) und eine Einschätzung zum Interesse, welches die Teilnehmenden der Veranstaltung entgegenbringen.

5.3.3.5 Implikationen für die berufliche Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen

Das Konzept des Case Managements des Kantons Aargau sieht für die verschiedenen Zielgruppen verschiedene Wege der Integration vor, die im Massnahmenplan zur sprachlichen, sozialen und beruflichen Integration festgehalten werden. Er basiert auf den (Potenzial-)Abklärungen in den oben genannten Bereichen und verweist auf «die passende Integrationsstrategie, welche bis zu gewissen Grenzen individuell angepasst werden kann» (Konzept CMI vom 28. Juli 2014, S. 5).

Im Konzept wird der Massnahmenplan, als ein «umfassendes Informationsdokument mit breit gefächerten Informationen für alle möglichen Beteiligten» (ebd.) beschrieben. Der Massnahmenplan kann sodann auch von verschiedenen Akteuren eingesehen werden. Somit bildet er die Basis «für den Informationsaustausch zwischen weiteren Beteiligten im Integrationsprozess (KSD,

²² Informationen zu «Berufe easy» finden sich unter:
http://diagnostik.sdbb.ch/sites/testraum.localhost/files/Label_Berufe-easy%20ch.pdf bzw. <http://www.berufe-easy.ch/>, beide abgerufen am 22.06.2015.

MIKA, Akteure von Integrationsmassnahmen, Gemeindesozialdienste, RAV).» (ebd.). Der Massnahmenplan dient darüber hinaus auch der Überprüfung der einzelnen Schritte im Integrationsprozess und kann bei Bedarf im Rahmen des CMI geändert werden. Hierzu bedarf es eines Gesprächs zwischen dem Case Management und der Klientin bzw. dem Klienten. Ferner bildet der Massnahmenplan auch die Grundlage für Sanktionen, wie die Kürzung der materiellen Hilfe, im Falle des nicht Befolgens.

Massnahmen zur sozialen Stabilisierung umfassen, «die Schaffung von Rahmenbedingungen, welche gegeben sein müssen, damit eine Person überhaupt Schritte in Richtung sozialer, sprachlicher und beruflicher Integration unternehmen kann» (Konzept CMI vom 28. Juli 2014, S. 6). Darunter fällt neben der Wohn- auch die Gesundheitsversorgung, Aspekte betreffend die Mobilität sowie allfällige Betreuungspflichten. Auf die soziale Stabilisierung folgen zunächst Massnahmen im Bereich der sprachlichen Integration. In der Regel besuchen Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene einen oder mehrere Deutschkurse (angepasst auf das jeweilige Sprachniveau) bevor verschiedene Angebote bzw. Programme der beruflichen Integration zum Tragen kommen.

Relevante Kategorien für die Zuweisung zu bestimmten Angebotstypen sind u.a.: Alter, Sprachkenntnisse, Bildungsniveau, berufliche Erfahrung (im Heimatland) und allgemeine Fähigkeiten. In Bezug auf das Alter werden im Wesentlichen drei Gruppen unterschieden: Jugendliche und junge Erwachsene, Personen ab 25 Jahren sowie Personen ab 56 Jahren. Jugendliche und junge Erwachsene werden, sofern möglich in die Regelstrukturen der Schule integriert und zu einer Ausbildung geführt. Bei Personen ab 25 Jahren ist das prioritäre Ziel im Rahmen des Massnahmenplanes die «Vorbereitung auf [eine] angemessene und nachhaltige, aber auch realistische Vermittelbarkeit in [den] Arbeitsmarkt» (Anhang Zielgruppen des Konzepts CMI).

Bei Personen ab 56 Jahren kann die berufliche Integration (je nach verbleibenden Mitteln aus der Integrationspauschale des Bundes) nicht erstrangig über teure Arbeitsintegrationsprogramme unterstützt werden. Wenn dieser Weg auch nicht über die Sozialhilfe finanziert werden kann, dann wird empfohlen, dass vor allem bei qualifizierten älteren Personen nach Möglichkeit dennoch ein Einstieg in eine berufliche Betätigung über die Freiwilligenarbeit angestrebt wird und dass sie Landsleute mit Betreuungspflichten unterstützen, während diese Integrationsmassnahmen besuchen.

Als besondere Herausforderung gilt für Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene die Vereinbarkeit von Familie und beruflicher Integration. Für Mütter mit kleinen Kindern gibt es Mutter-Kind-Kurse oder Deutschkurse für Familienfrauen. Ab 2016 sollen ausserdem Alphabetisierungs-, Deutsch- und Integrationskurse mit Kinderbetreuung angeboten werden.

Unterschieden wird bei der Zuordnung von Massnahmen weiter nach der Qualifikation, der Dauer der Schulbildung und dem Alphabetisierungsgrad. Diese Kriterien sind ausschlaggebend für die Wahl des jeweils passenden Deutsch- bzw. Alphabetisierungskurses sowie das Tempo der weiteren Schritte, etwa eine RAV-, FUM²³- oder KSB-Anmeldung und weitere arbeitsmarktliche Massnahmen.

5.3.3.6 Personal und Qualifikation

Für das Case Management, zu dessen Aufgaben auch die Potenzialabklärung und Koordination der Massnahmen gehört, setzt der Kanton Aargau auf folgende Qualifikationen:

- Eine breite Allgemeinbildung (d.h. Fachhochschulabschluss oder Vergleichbares) und idealerweise Kenntnis des Schweizerischen Bildungssystems;
- Lebenserfahrung, was ein gewisses Alter voraussetzt und Abgrenzungsproblematiken entgegen wirken soll;
- Berufserfahrung in der Beratung (mind. 5 Jahre);

²³ Fachbegleitung und Umsetzungsunterstützung für qualifizierte Migrantinnen und Migranten (FUM)

- Interkulturelle und soziale Kompetenzen;
- Offenheit für die Klientinnen und Klienten und eine ressourcenorientierte Haltung
- Fremdsprachenkenntnisse (Englisch und Französisch) von Vorteil
- Kenntnisse der kantonalen Begebenheiten in Bezug auf Schul- und Berufsbildung wünschenswert.

In Zukunft wird der Fokus bei der Stellenbesetzung darauf gelegt, mehr Fachpersonen Migration zu berücksichtigen, da diese über spezifisches Knowhow verfügen, etwa im Bereich Traumata und Genderfragen, die in der Ausbildung zur Fachperson Migration thematisiert werden. Weiter dürften im Kanton Aargau, der auf das Case Management setzt, zunehmend Kompetenzen im Bereich der Fallführung und Vernetzung in diesem Bereich gefragt sein, womit eine Ausbildung als Beraterin oder Berater an Wichtigkeit verlieren dürfte.

5.4 Kanton St. Gallen

5.4.1 Schematischer Ablauf und Zuständigkeiten

Das Staatssekretariat für Migration kommuniziert den Entscheid über die Aufnahme von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen dem kantonalen Kompetenzzentrum Integration und Gleichstellung (KIG) und dem Migrationsamt. Sobald die Personen in den Gemeinden wohnen, sind die Gemeindesozialämter zuständig für die Fallführung. Für die Verteilung der Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen ist die Koordinationsstelle der St. Galler Gemeinden für das Asyl- und Flüchtlingswesen (KOMI) zuständig. Jede Gemeinde ist verpflichtet, gemäss einem Verteilschlüssel eine bestimmte Anzahl Personen aufzunehmen. Abbildung 7 zeigt schematisch den Ablauf und die Zuständigkeiten im Integrationsprozess im Kanton St. Gallen sowie die Aufgaben der involvierten Akteure.

Für die Potenzialabklärungen sind die 6 regionalen Potenzialabklärungs- und Arbeitsintegrationsstellen (REPAS) verantwortlich. Die Gemeindesozialämter geben der zuständigen REPAS einen Auftrag für die Potenzialabklärung, welche diese durchführt und für jede Teilnehmerin und jeden Teilnehmer einen individuellen Integrationsplan erstellt.²⁴ Je nach Vereinbarung leiten die Gemeindesozialämter oder die REPAS die vorgeschlagenen Massnahmen ein, welche vom KIG bewilligt sein müssen.

Das KIG ist zuständig für die Umsetzung des kantonalen Integrationsprogramms 2014-2017, welches mit dem SEM zusammen erarbeitet wurde. Ebenfalls ist es für die Verwaltung der Integrationspauschale verantwortlich und dem Bund gegenüber rechenschaftspflichtig. Die Gemeindesozialämter setzen die Massnahmen zusammen mit den REPAS um, welche wiederum mit dem Amt für Arbeit und Wirtschaft und diversen regionalen Partnern kooperieren. Darunter sind Sprachschulen, Non-Profit-Organisationen, welche bspw. qualifizierende Arbeitseinsätze, Praktika oder verschiedene Kurse anbieten sowie Betriebe im 1. Arbeitsmarkt. Am Ende einer Arbeitsintegrationsmassnahme wird von den Verantwortlichen der Integrationsprogramme ein Schlussbericht z.H. der REPAS erstellt, welcher auch an die Sozialämter weitergeleitet wird. Die Teilnahme an Integrationsmassnahmen ist im Kanton St. Gallen nicht freiwillig. D.h. die Gemeindesozialämter können die Menschen dazu verpflichten teilzunehmen und sie gegebenenfalls auch sanktionieren.

Der Integrationsprozess hat keine feste Dauer. Es gibt Klient/innen, die in weniger als einem Jahr eine Stelle finden und solche, bei denen es länger dauert. Personen, die einen befristeten Arbeitseinsatz absolvieren und solche, die ihre Stelle verlieren, kommen danach oft zu den REPAS zurück und werden wieder begleitet. Die Integrationsfachpersonen in den REPAS kontrollieren die Bemühungen bei der weiteren Stellensuche. Gemäss Aussage der REPAS klappt die Integration auch meistens früher oder später, sofern die Personen vermittelbar sind.

²⁴ Aus der Integrationspauschale werden pro Potentialabklärung Fr. 500.– an die Massnahme bezahlt; wenn nötig zusätzlich Fr. 300.– für interkulturelles Dolmetschen.

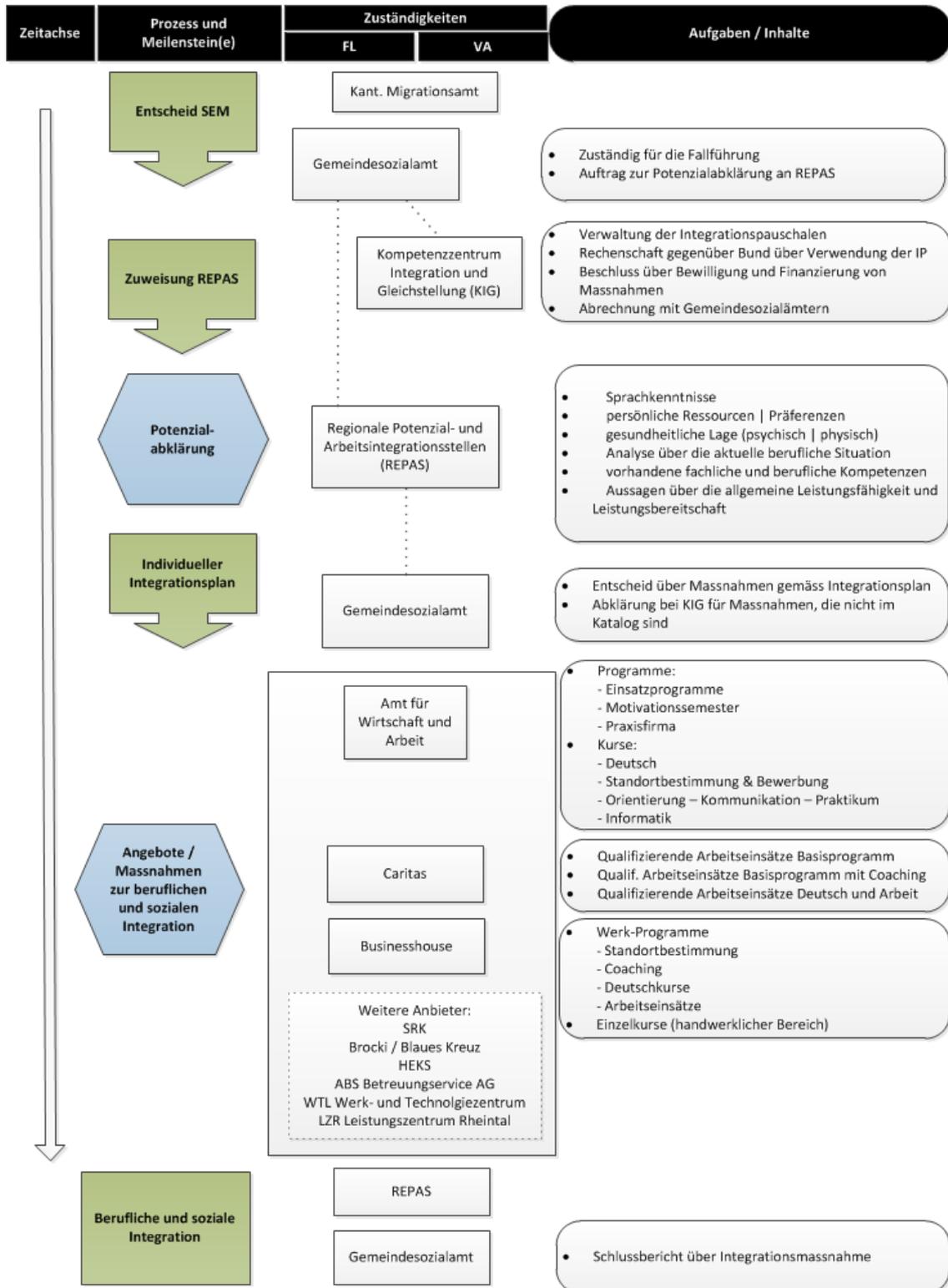


Abbildung 7: Integrationsprozess für FL und VA im Kanton St. Gallen

5.4.2 Fallführung und Schnittstellen

Im Jahr 2012 wurde mit einem Zuständigkeitsbericht die Schnittstelle zwischen dem KIG, welches zum Departement des Innern (DI) gehört und dem Migrationsamt, welches im Sicherheits- und Justizdepartement (SJD) angesiedelt ist, geregelt. Da Integration Aufgabe des DI ist, fällt die Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen in den Zuständigkeitsbereich des KIG, abgewiesene Asylsuchende hingegen in denjenigen des SJD. Die Integrationspauschale wird vom Bund ans DI überwiesen, welches für den zweckbestimmten Einsatz verantwortlich ist. Ein Drittel der Globalpauschale 1 für den Lebensunterhalt behält das SJD für die Führung der Asylzentren; der Rest und die Globalpauschale 2 werden an die KOMI (Koordinationsstelle der St. Galler Gemeinden für das Asyl- und Flüchtlingswesen) weitergeleitet, welche wiederum nach Abzug eines Anteils die Gelder an die Gemeinden weiterleitet.

Die Schnittstellen zwischen dem KIG, den Gemeindesozialämtern und REPAS sind gut geregelt: Das Sozialamt erhält den Entscheid vom Kanton und meldet aufgrund dessen die Personen bei der REPAS an. Diese macht die Potenzialabklärung und erstellt einen individuellen Integrationsplan, welcher mit einer Empfehlung zurück an das Sozialamt geht und von diesem oder der REPAS umgesetzt wird.

Die Vereinigung der St. Galler Gemeindepräsidentinnen und Gemeindepräsidenten (VSGP) hat stellvertretend für die Gemeinden mit den verschiedenen Regionen Leistungsvereinbarungen getroffen. In diesen ist geregelt, welche Dienstleistungen ausser der Potenzialabklärung und dem Erstellen des Integrationsplans von den REPAS erbracht werden. In einigen Regionen übernehmen die REPAS auch Aufgaben, welche in anderen Regionen von den Gemeinden erledigt werden.

Die REPAS wurden aufgebaut mit dem Ziel, eine bessere Integration in den 1. Arbeitsmarkt zu erreichen. Es ist regional sehr unterschiedlich, wie viele Aufgaben von den REPAS übernommen werden. Aufgrund der regionalen Strukturen existiert eine enge und gute Zusammenarbeit zwischen den Gemeinden und den REPAS. Weitere Schnittstellen existieren zwischen den REPAS und verschiedenen Institutionen (z.B. Sprachschulen), welche die Massnahmen umsetzen. Falls Institutionen der interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ), wie bspw. die Arbeitslosenversicherung oder die Invalidenversicherung beteiligt sein sollen, wird dies durch das Gemeindesozialamt veranlasst.

Da Sprachkenntnisse für die Integration in den ersten Arbeitsmarkt sehr wichtig sind, können die Gemeinden Deutschkurse sofort und ohne Empfehlung der REPAS einleiten. Ein Informationsproblem, welches aufgrund der parallelen Zuständigkeit von Gemeindesozialamt und REPAS entstehen kann, ist, dass den Klient/innen manchmal nicht klar ist, dass die beiden Stellen gleichzeitig für sie zuständig sind und dass es keinen Wechsel vom Sozialamt zur REPAS gibt. Zudem wissen sie manchmal nicht, wofür jetzt das Sozialamt und wofür die REPAS zuständig ist.

5.4.3 Potenzialabklärung

5.4.3.1 Einbettung

Die Potenzialabklärung ist die Grundlage für den Integrationsplan. Sie ist gut in den Integrationsprozess eingebettet, da nebst standardisierten Tests auch Gespräche stattfinden und somit individuell auf die Fähigkeiten und Interessen der Klient/innen eingegangen werden kann. Da die REPAS für die Potenzialabklärung, die Erstellung des Integrationsplans und teilweise auch für die Umsetzung der Massnahmen verantwortlich ist, ist die Kontinuität gewährleistet. Gemäss Angaben des KIG ist das Ziel die individuell optimale Integration in den 1. Arbeitsmarkt. Die Potenzialabklärung ist ein wichtiger erster Schritt zur Erreichung dieses Ziels.

5.4.3.2 Zielgruppen

Es werden in den REPAS mehr Männer als Frauen beraten, was einerseits mit der Zusammensetzung der Flüchtlingspopulation zu tun haben kann, andererseits mit den familiären Verpflichtungen der Frauen. Genaue Zahlen, die dies belegen könnten, existieren bis anhin jedoch nicht. Die Gemeindesozialämter entscheiden, welche Personen den REPAS zugewiesen werden. Da

gibt es auch einen gewissen Ermessensspielraum, gerade z.B. bei älteren Personen, bei denen eine Integration in den Arbeitsmarkt besonders schwierig ist.

Eine spezifische Zielgruppe sind die Jugendlichen. Diese werden normalerweise in Integrationsklassen innerhalb der Regelstruktur vermittelt. Dort lernen sie vor allem Deutsch, Allgemeinbildung und den Umgang mit Informations- und Kommunikationsmitteln. Für den Bereich Mathematik hat ein externer Partner, „rheinspringen“, welcher Brückenangebote, Motivationssemester etc. für Jugendliche und junge Erwachsene anbietet, ein Angebot konzipiert, das speziell auf diese Zielgruppe zugeschnitten ist und die Lücke (fehlender Mathematikunterricht) in der Regelstruktur schliesst. Die REPAS sind zudem in einem engen Austausch mit den Lehrpersonen dieser Integrationsklassen. Bei jüngeren Personen ist eine Ausbildung zentral und nicht die möglichst rasche Integration in den 1. Arbeitsmarkt. Zu erwähnen ist neben dem Integrationskurs auch noch die Vorlehre, die eine gute Möglichkeit ist, sich auf die Lehre vorzubereiten.

Stellt sich in einem Gespräch heraus, dass eine Person gesundheitliche Probleme hat, kann die REPAS dem Gemeindesozialamt einen Auftrag geben, sie bspw. in eine psychologische Abklärung zu schicken. Die REPAS arbeitet dabei mit dem Therapiezentrum Gravita, St. Gallen zusammen. Gemäss Aussagen der REPAS stellen die gesundheitlichen Abklärungen aber grosse Herausforderungen dar, da insbesondere der psychische Gesundheitszustand oft schwierig zu erfassen ist.

5.4.3.3 Methoden, Vorgehen und Instrumente

Die REPAS benutzen unterschiedliche Instrumente zur Potenzialabklärung: Es gibt einen relativ ausführlichen *Leitfaden*, anhand dessen Sprachkenntnisse, Familiensituation, Aus- und Weiterbildungen, gesundheitliche Situation, Fähigkeiten, Interessen, Berufswunsch, das soziale Netzwerk, Persönlichkeitsmerkmale und auch gewisse Äusserlichkeiten erfasst werden. Dies geschieht im *persönlichen Gespräch*. Wie eng sich diese Gespräche am Leitfaden orientieren, kann nicht abschliessend festgestellt werden. Dazu werden *Sprach- und Mathematiktests* oder für die Berufsberatung den *Egloff-Test* angewendet. Diese *Tests* wurden teilweise übernommen und teilweise selber entwickelt. Der *Mathematik-Test* ist bspw. von „rheinspringen“ erstellt worden. Damit kann festgestellt werden auf welchem Niveau (Unter- Mittel- oder Oberstufe) die Mathematikkenntnisse einer Person sind.

Weiter werden bei den *Lehrpersonen der Sprachschulen in persönlichen Gesprächen* und mit *Fragebogen* Informationen über die Klient/innen eingeholt. Dabei geht es um Eigenschaften wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit etc., aber auch um den Lernfortschritt oder die Motivation.

5.4.3.4 Inhalte der Potenzialabklärung

Bei der Potenzialabklärung geht es darum, herauszufinden, welche Schulbildung die Person hat, ob sie eine höhere Bildung hat und ob ggfs. Diplome vorhanden sind. Dazu soll geklärt werden, wo Lücken bestehen und wie diese geschlossen werden können. Die REPAS klären hauptsächlich folgende Ressourcen ab: die Sprache, die Familiensituation, die Ausbildung, die Befindlichkeit, Fähigkeiten und Interessen, Freizeitgestaltung und Netzwerk, Persönlichkeitseigenschaften oder die berufliche Erfahrung. Dabei wird auch auf das Erscheinungsbild geachtet.

5.4.3.5 Implikationen für die berufliche Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen

Die Ergebnisse der Potenzialabklärung werden im Integrationsplan dokumentiert. Dort werden auch Empfehlungen und das genaue Vorgehen für die weiteren Schritte zur beruflichen Integration der folgenden Monate festgehalten. Dies geschieht detailliert und die Informationen werden an die involvierten Stellen weitergegeben. Bei Bedarf wird der Integrationsplan angepasst. Sind die darin enthaltenen Massnahmen im Massnahmenkatalog des KIG aufgeführt, können sie ohne vorherige Einholung einer Kostengutsprache eingeleitet werden. Wenn nicht, müssen sie bewilligt werden. Die Klient/innen werden von den REPAS weiterbegleitet. Je nach Region und Leistungsauftrag in den Regionen werden die Klient/innen während der Sprachschule und dem Besuch von Integrationsprogrammen engmaschig durch die REPAS begleitet oder kommt die REPAS erst wieder im Anschluss zum Zug. Im Fall einer Begleitung holen die REPAS regelmässig *Rückmeldungen von den entsprechenden Stellen* ein. Konkret heisst dies, dass die Verantwortlichen

in den Betrieben *Auswertungsbogen* erhalten oder auch informelle, individuelle Rückmeldungen geben, denn meistens kennt man sich aufgrund der engen Zusammenarbeit gut.

Die Zuweisung zu den verschiedenen Angeboten erfolgt einerseits aufgrund der Potenzialabklärung, andererseits haben die REPAS-Fachleute auch einen gewissen Ermessensspielraum, bei dem sie ihre Erfahrung einbringen können. Zudem wird individuell auf die Wünsche der Klient/innen eingegangen. Wichtig sind auch die Rückmeldungen der verschiedenen Stellen, welche aber wenig standardisiert sind und bei jeder Organisation etwas anders ablaufen.

5.4.3.6 Personal und Qualifikation

Von Seiten des Kantons können keine Vorgaben gemacht werden bezüglich des Personals der REPAS, da dies im Zuständigkeitsbereich der VSGP (Vereinigung der St. Galler Gemeindepräsidentinnen und Gemeindepräsidenten) liegt.

Das KIG nutzt diverse Kanäle, wie Infoveranstaltungen oder Infomails, in denen auf spezifische Themen hingewiesen wird. Zur Realisierung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern wurden die Gemeinden bspw. aufgefordert, Personen mit Betreuungsaufgaben möglichst auch an den Integrationsangeboten teilnehmen zu lassen.

Die REPAS beschäftigen Fachleute mit verschiedenen Ausbildungen im Sozialbereich: Sozialarbeiter/innen, Migrationsfachpersonen, Sozialpädagogen/innen oder Schulsozialarbeiter/innen. Generell ist Sozialkompetenz wichtig, man sollte die Leute, die man abklärt einschätzen können. Auch die Kontinuität, also dass die Klient/innen möglichst durchgehend von der gleichen Fachperson begleitet werden, wird als wichtig erachtet.

5.5 Herausforderungen und Entwicklungsmöglichkeiten

In diesem Abschnitt sind die Einschätzungen der Befragten, welche Aspekte des aktuell etablierten Integrationsprozesses sich besonders bewährt haben und wo Optimierungsbedarf besteht, dargestellt.

- | | |
|---------------|--|
| Genf | <ul style="list-style-type: none">▪ Die Schweiz ist klein, jedoch wird eine kantonale oder sogar gemeindliche Logik verfolgt. Die Zuweisung an die Kantone sollte aufgrund des Klientenprofils erfolgen. Zum Beispiel bietet der Kanton Genf wenige Arbeitsplätze im primären Sektor. Hingegen gibt es eine Universität und ein universitäres Spital. Darum würde es mehr Sinn machen, gezielt hochqualifizierte Personen sowie Jugendliche, die studieren möchten, zuzuweisen. Darüber hinaus können auch kranke Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene in Genf adäquat betreut werden.▪ Es hat immer mehr "nicht vermittelbare" Personen. Auch Klienten über 40 ohne Sprachkenntnisse sind kaum beruflich integrierbar. Darüber hinaus finden viele Personen trotz einem guten Profil aufgrund ihres Status bzw. ihrer Herkunft keine Stelle. Für all diese Personen fehlen Angebote für eine angemessene Tagesstruktur und Beschäftigung und die damit einhergehende Finanzierung. |
| Aargau | <ul style="list-style-type: none">▪ Einhaltung der zwei Monate für die Potenzialabklärung wäre anzustreben, so dass der Impetus des Asylentscheids und die damit einhergehende Motivation genutzt werden kann.▪ Ideal wäre, wenn das CM mehr Ressourcen für eine umfassendere Begleitung zur Verfügung hätte, die mehrere Gespräche umfasst. Dadurch wäre eine noch passgenauere Förderung auf individueller Ebene möglich, ausserdem könnte ebenso den Entwicklungen im Integrationsprozess Rechnung getragen werden, etwa durch Anpassungen im Massnahmenplan.▪ Vorgesehen waren mehr Gespräche, aber auch hier setzten die finanziellen Möglichkeiten und der Spardruck im Kanton Aargau Grenzen. |

- Optimierung der Schnittstelle zwischen CMI und Gemeinde betreffend die Übergabe der Dokumente. Am Prozess bestehe insofern noch Optimierungsbedarf, als dass der Zeitpunkt der Übergabe der Dokumente im Grunde vor dem Zeitpunkt erfolgen sollte, zu dem die Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen bereits beim Sozialdienst der Gemeinde angemeldet seien. Im Moment werden die Dossiers häufig erst dann angefordert, wenn die Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen bereits beim Sozialdienst angemeldet sind.
 - Als Grundlage für Beobachtungen sowie zu deren Dokumentation wären standardisierte Beobachtungsraster inkl. Kriterien unterstützend, um so die Beobachtungen bis zu einem gewissen Grad zu objektivieren.
- Fribourg**
- Die Potenzialabklärung ist pragmatisch, flexibel und persönlich. Die individuelle Ausgestaltung der Potenzialabklärung erschwert gleichzeitig die Vergleichbarkeit.
 - Es gibt keine systematische Erfassung der psychischen Gesundheit.
 - Es wäre interessant, viele standardisierte Instrumente zu haben, gleichzeitig stellt sich die Frage, ob diese überhaupt angewandt werden könnten, da dies aufgrund sprachlicher Hindernisse und oft fehlender Schulbildung der Klient/innen schwierig sein kann.
- St. Gallen**
- Bewährt haben sich die regionale Organisation der REPAS und die damit einhergehenden kurzen Wege bzw. die gute Vernetzung aufgrund der kleinräumigen, regionalen Strukturen. Dies ermöglicht es flexibel zu agieren, je nach Gemeinde und REPAS sowie je nach den Bedürfnissen der Klient/innen. Aus Sicht des Kantons birgt diese Individualität auch Nachteile: Zum einen ist die Chancengleichheit nicht unbedingt gewährt, zum andern sind die Steuerungsmöglichkeiten durch das KIG begrenzt. Eine Intensivierung des Austauschs zwischen KIG und REPAS wäre diesbezüglich anzustreben.
 - Es bestehen Defizite bei der Integration von Jugendlichen in die Regelstrukturen. Es fehlen Angebote, welche Jugendliche mit sehr wenig Schulbildung z.B. auf Brückenangebote vorbereiten.
 - Es bräuchte auch mehr Angebote für Personen, die aufgrund fehlender Bildung (noch) nicht in den Arbeitsmarkt integriert werden können, um ihnen eine Tagesstruktur zu bieten, damit sie nicht nur zweimal pro Woche in einen Kurs gehen und sonst nichts machen (insbesondere auch Analphabeten).
 - Es gibt Bestrebungen, die Arbeit der verschiedenen REPAS zu harmonisieren. Einerseits übernehmen nicht alle regionalen Stellen die gleichen Aufgaben, andererseits ist die Ausgestaltung z.B. der Integrationspläne auch sehr unterschiedlich.

Schliesslich wurden die Interviewpartner nach ihrem konkreten Unterstützungsbedarf hinsichtlich der Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen gefragt sowie nach ihren Anliegen an das SEM diesbezüglich. Ihre Rückmeldungen sind nachfolgend wiedergegeben:

- Sprach- und Integrationskurse bereits während dem Asylverfahren, wie in einigen skandinavischen Ländern, denn es ist z.T. schwierig mit Menschen zu arbeiten, die mehrere Jahre auf einen Asylentscheid warten mussten. Während dieser Zeit könnten bereits Potenzialabklärungen gemacht werden.
- Ideen, wie die psychische Gesundheit abgeklärt werden könnte, wären nützlich.
- Abklärungsinstrumente für bildungsferne und leseungewohnte Personen
- Standardisierte und einfache Instrumente, die in der Praxis angewandt werden können (ohne zu grossen Aufwand)

- Die Personengruppe der Jugendlichen berücksichtigen (Bildungsangebote für spätere Integration in den Arbeitsmarkt), im Speziellen jene der unbegleiteten jugendlichen Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen. Haben diese Personengruppen bereits in den Zentren ein Recht auf eine Potenzialabklärung?
- Es sollte eine zentrale Stelle geben, welche sich um die Anerkennung von Diplomen kümmert. Dabei sind die Bestrebungen des Bundes zur Förderung von Berufsabschlüssen für Erwachsene einzubeziehen.
- Häufigere Informationen über Trends bei Asylgesuchen und über die aktuelle Entscheidungspraxis (auf allg. Ebene), um Klient/innen einfacher erklären zu können, weshalb sie genau diesen und nicht einen anderen Status erhalten.
- Hilfreich wäre eine Übersicht „Wie machen es andere Kantone?“ In diesem Zusammenhang ist auch eine Frage aufgetaucht: Haben Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen im erwerbsfähigen Alter alle (z.B. auch ältere Personen) ein Recht auf eine Potenzialabklärung? Wenn ja, aufgrund welcher Grundlage?
- Der Begriff „vorläufig aufgenommen“ sollte geändert bzw. dieser Status abgeschafft werden, denn dieser ist bei der Arbeitssuche enorm hinderlich, da Arbeitgeber/innen oft der Meinung sind, diese Personen würden bald wieder ausreisen, und daher nicht bereit sind, ihnen einen Arbeitsvertrag anzubieten.
- Eine kantonsübergreifende Arbeitsgruppe oder Fachhochschule, die (auf Mandat) Instrumente und Berufsfindungstools entwickelt, wäre wünschenswert.
- Fallführung sollte vermehrt nach Case Management-Ansatz arbeiten. Dadurch ist ein effizientes Zusammenführen von Informationen über den individuellen Integrationsprozess gewährleistet.
- Im Zusammenhang mit der Fallführung (z.B. Vollmachten) stellen sich Fragen des Datenschutzes innerhalb von Informationssystemen.
- Kompetenzen können je nachdem nicht nur nach Ressourcenbereich, sondern nach beruflicher Funktion auf dem Arbeitsmarkt erhoben werden.
- Wettbewerb zwischen den Akteuren im Asyl-/Flüchtlingsbereich verhindert Kooperationen, was dazu führt, dass Erhebungsinstrumente nicht geteilt werden, aber auch, dass die Kooperation an diversen Stellen nicht ideal funktioniert. Hier könnte das SEM eine Brückenfunktion einnehmen.
- Für die Zusammenarbeit zwischen Stellen sind mehr Vorgaben von Seiten des Bundes je nachdem notwendig.
- Bei der Entwicklung von Instrumenten zur Potenzialabklärung sind die Inhalte des allgemeinbildenden Unterrichts an Berufsschulen einbeziehen.

6 Ergebnisse aus der Onlinebefragung

Hauptfokus der Onlinebefragung war die Beschreibung der Methoden, Inhalte und Instrumente, welche im Zusammenhang mit der Potenzialabklärung bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen eingesetzt werden. Rund drei Viertel der teilnehmenden Organisationen²⁵ bezeichnete die Durchführung von Potenzialabklärungen bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen explizit als Teil ihres Auftrags.

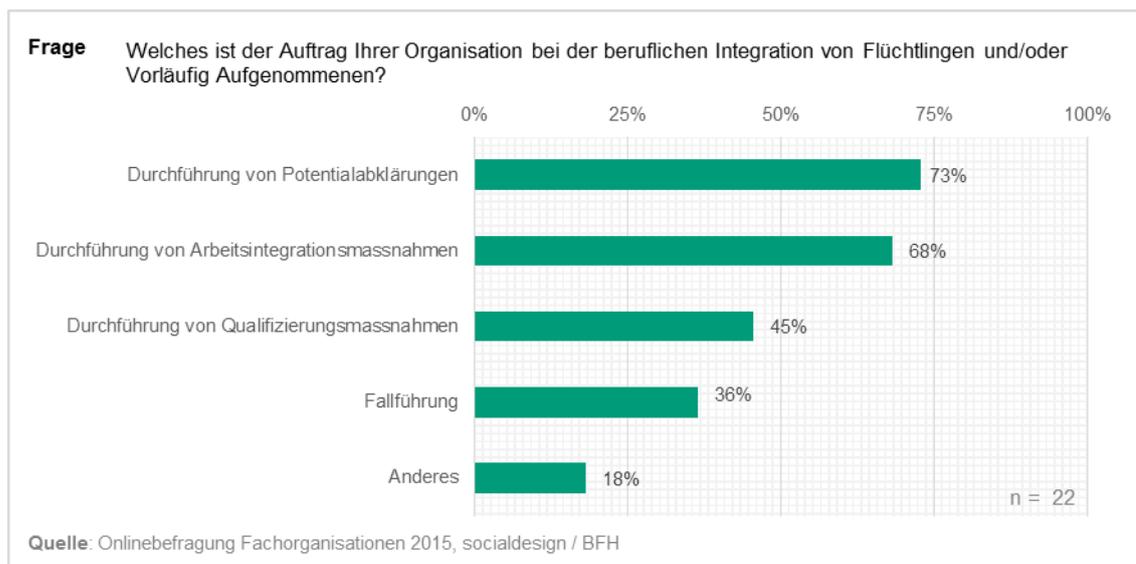


Abbildung 8: Auftrag der teilnehmenden Organisationen (Mehrfachantworten)

12 Organisationen gaben ausserdem an, dass sich ihre Angebote bzw. Massnahmen an verschiedene Gruppen richten, regelmässig aber auch Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene daran teilnehmen. Die Angebote von 9 Organisationen richten sich ausschliesslich an Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene, währenddessen eine Organisation nur selten mit dieser Zielgruppe zu tun hat.

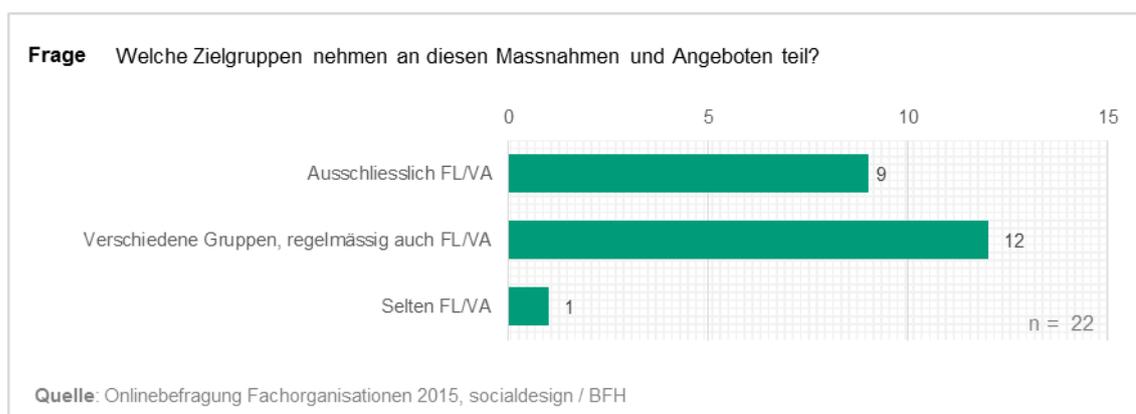


Abbildung 9: Zielgruppen der teilnehmenden Organisationen

Wie bereits erwähnt, galt der Hauptfokus der Onlinebefragung einerseits den in der Praxis angewendeten Methoden und Instrumente zur Potenzialabklärung bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen und andererseits den konkreten Inhalten, die mithilfe dieser Methoden und Instrumente abgeklärt bzw. erfasst werden. Die Ergebnisse zu diesen Themen sind in Kapitel 7.2 zum

²⁵ Vgl. dazu die Beschreibung des Adressatenkreises der Onlinebefragung in Kapitel 0.

Kriterienkatalog integriert, weshalb auf deren Beschreibung im vorliegenden Kapitel verzichtet wird. Nachfolgend werden separat die Ergebnisse einzelner ergänzender Items aus der Onlinebefragung dargestellt.

6.1 Abklärungskriterien und Relevanz

Sämtliche Organisationen, an deren Angeboten zumindest regelmässig auch Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene teilnehmen (n=21) wurden anschliessend nach dem konkreten Vorgehen im Rahmen der Potenzialabklärung bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen befragt. Zwecks Systematisierung des Fragebogens wurden unterschiedliche Ressourcenbereiche und Kriterien unterschieden. Die Ressourcenbereiche orientieren sich am Befähigungsansatz nach Amartya Sen²⁶, wobei zwischen Bildungs- und Erfahrungsressourcen, gesundheitlichen Ressourcen und sozialen Netzwerken unterschieden wird (vgl. Anhang 9.3). Aufgrund der besonderen Relevanz der sprachlichen Ressourcen im Kontext der Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen wurden die sprachlichen Ressourcen als separater Potenzialbereich – und nicht als Teil der Bildungs- und Erfahrungsressourcen – betrachtet. Des Weiteren sind bei nur teilweise freiwillig erfolgenden Programmen motivationale Ressourcen von grosser Bedeutung. Basierend auf der Literaturanalyse, den Fallstudien sowie in Anlehnung an das Konzept der Arbeitsmarktfähigkeit²⁷ wurden die Ressourcenbereiche in Form der Kriterien gemäss Tabelle 1 konkretisiert.

Ressourcenbereiche	Kriterien	Bemerkungen
Sprachliche Ressourcen	Regionalsprache, weitere Sprachen	In der vorliegenden Studie ist mit Regionalsprache die im jeweiligen Kanton (mehrheitlich) gesprochene Landessprache inkl. allfälliger Dialekte gemeint.
Bildungs- und Erfahrungsressourcen	Ausbildung und Berufserfahrung (Herkunftsland und Schweiz)	Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse, Belegen von Arbeitserfahrungen und Kompetenzen
	Sachkompetenz	Unter Sachkompetenzen sind beispielsweise berufliche Fertigkeiten oder kognitive Fähigkeiten zu verstehen. Die Erfassung der sprachlichen Fähigkeiten ist bereits separat abgefragt worden.
	Selbstkompetenz	Unter Selbstkompetenzen sind beispielsweise Kompetenzen wie Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit oder Flexibilität zu verstehen.
	Sozialkompetenz	Unter Sozialkompetenzen fallen beispielsweise Durchsetzungsfähigkeit, Kritikfähigkeit oder Umgangsformen.
Gesundheitliche Ressourcen	Physische Leistungsfähigkeit	Unter physischer Leistungsfähigkeit sind beispielsweise physische Ausdauer oder Feinmotorik, aber auch physische Einschränkungen zu verstehen.
	Psychische Gesundheit	Unter psychischer Gesundheit werden psychische Stärken und Einschränkungen verstanden. Da die Erfassung von psychischen Stärken bereits andernorts abgefragt wurde, geht es hier primär um psychische Einschränkungen.
	Gesundheitsverhalten	Unter dem Gesundheitsverhalten werden beispielsweise Bewegung, Ernährung oder Suchtverhalten verstanden.
Soziale Ressourcen	Soziale Merkmale inkl. soziale Kontakte	Soziale Kontakte können mit der Familie, mit Personen mit anderem/demselben Migrationshintergrund, mit Schweizer/innen etc. stattfinden.
Motivationale Ressourcen	Motivationen innerhalb der Person	Motivationen innerhalb einer Person sind beispielsweise Leistungsmotivation, persönliche Interessen, Geld oder Macht.

²⁶ Vgl. dazu auch Kapitel 4.

²⁷ Vgl. Bericht der Arbeitsgruppe Arbeitsmarktfähigkeit (IIZ, n.d.) zusammengesetzt aus Vertreter/innen des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO, der Konferenz Kantonalen Volkswirtschaftsdirektoren (VDK), des Verbands schweizerischer Arbeitsmarktbehörden (VSAA), der Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren (SODK), der schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe (SKOS), des Schweizerischen Gemeindeverbands sowie der Städteinitiative Sozialpolitik

Ressourcenbereiche	Kriterien	Bemerkungen
	Motivationen ausserhalb der Person	Unter Motivationen, die ausserhalb einer Person liegen, sind beispielsweise die Erwartungen anderer oder der Familiennachzug zu verstehen.

Tabelle 1: Ressourcenbereiche und Kriterien

Die teilnehmenden Organisationen wurden jeweils danach gefragt, ob sie die Kriterien gemäss Tabelle 1 im Rahmen ihres Auftrags bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen abklären. Aus Abbildung 10 wird ersichtlich, dass mit Ausnahme des Gesundheitsverhaltens und der Motivationen ausserhalb der Person über 80% der teilnehmenden Organisationen angeben, die abgefragten Kriterien im Rahmen ihres Auftrags bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen entweder selbst abzuklären (> 60%), oder dass die Abklärung durch eine andere Institution erfolgt.

Diejenigen Organisationen, die jeweils vermerkten ein Kriterium abzuklären, wurden ferner nach den konkreten Inhalten der Abklärung sowie den dafür eingesetzten Methoden und Instrumenten befragt. Die Ergebnisse dazu sind im nachfolgenden Kapitel zum Kriterienkatalog dargestellt und werden deshalb an dieser Stelle nicht kommentiert.

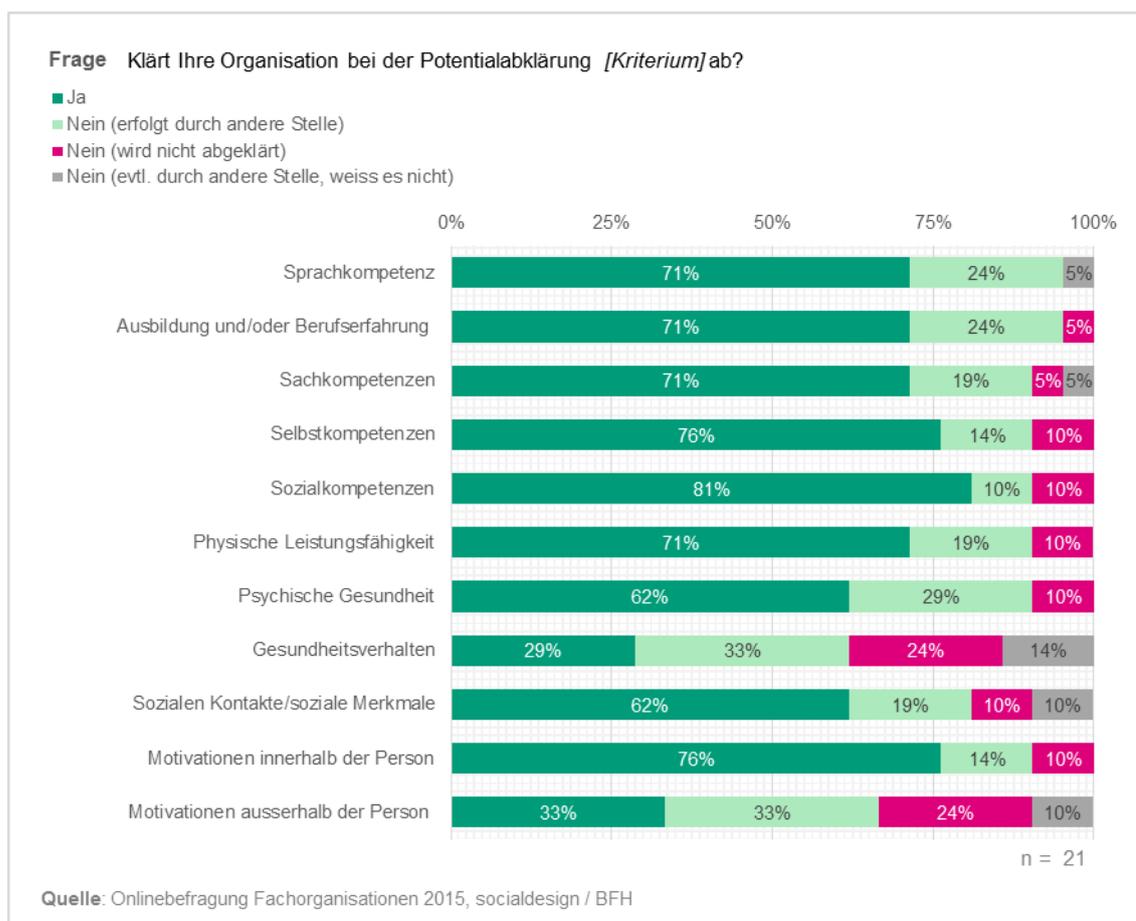


Abbildung 10: Abgeklärte Kriterien

Die teilnehmenden Organisationen wurden im Rahmen der Onlinebefragung ausserdem nach der Relevanz der verschiedenen Kriterien im Hinblick auf die Integrationsplanung bzw. die erfolgreiche berufliche Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen befragt (auf einer Skala von 1 bis 10). Aus Abbildung 11 geht hervor, dass alle Kriterien grundsätzlich als wichtig

bis sehr wichtig bewertet werden (Median > 5). Die Sprachkompetenz sowie die Motivation (innerhalb der Person) werden von drei Viertel der Befragten mit einem Wert von 9 oder 10 bewertet. Niedriger wird die Relevanz der Ausbildung und des Gesundheitsverhaltens beurteilt, die Hälfte der Befragten ordnet diesen Kriterien einen Wert von 7 oder tiefer zu. Für letztere ist ausserdem eine überdurchschnittliche Streuung in der Einschätzung durch die Fachpersonen festzustellen, dasselbe gilt auch für die Sachkompetenz und die Motivationen ausserhalb der Person.

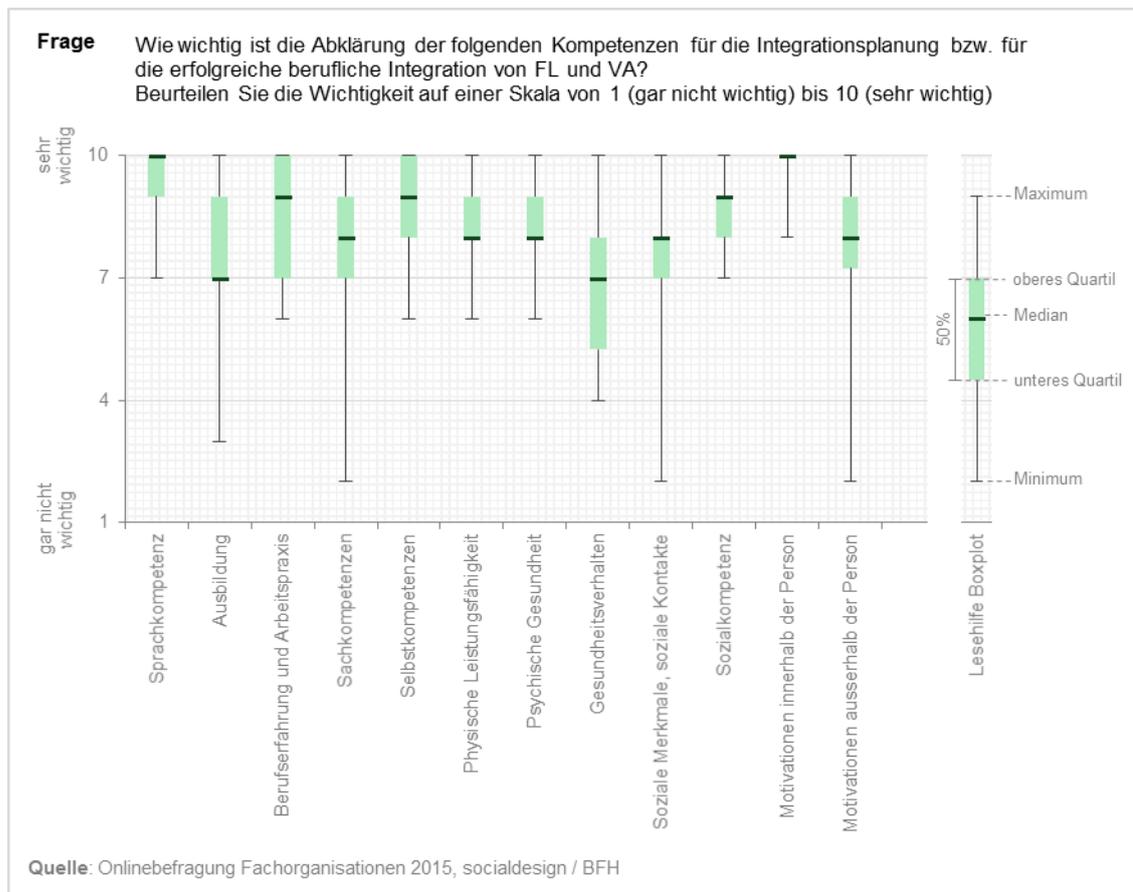


Abbildung 11: Wichtigkeit der Kriterien für die Integrationsplanung, n = 22

6.2 Einfluss der Abklärungsergebnisse und Informationsfluss

Nebst den Fragen zu den konkreten Inhalten, Methoden und Instrumenten enthielt die Onlinebefragung ebenso einzelne Items zur Prozessebene. Dabei wurden einzelne Aspekte aufgegriffen, die bereits innerhalb der Fallstudien untersucht wurden.

Potenzialabklärungen bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen zielen darauf ab, die Ressourcen, welche für die berufliche bzw. soziale Integration wichtig sind, zu erfassen. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass die Ergebnisse einer Potenzialabklärung massgeblich die Ausgestaltung des individuellen Integrationsplans bzw. die Zuweisung in bestimmte Massnahmen beeinflusst. Es ist jedoch auch denkbar, dass aufgrund fehlender Angebote oder Schnittstellenproblemen (z.B. wenn die Potenzialabklärung durch eine andere Stelle/Organisation durchgeführt wird als die Integrationsplanung) die Ergebnisse aus der Potenzialabklärung im weiteren Integrationsprozess nicht optimal umgesetzt werden können. Demgemäss wurden die an der Befragung teilnehmenden Fachorganisationen gefragt, inwiefern die Resultate der Potenzialabklärungen die konkrete Ausgestaltung des beruflichen Integrationsprozesses tatsächlich beeinflussen (können). Die Mehrheit der Befragten erachtet den Einfluss als stark bzw. sehr stark, d.h. dass die weiteren Massnahmen massgeblich auf die Erkenntnisse aus der Abklärung abgestimmt sind. Nichtsdes-

totrotz bewerten auch fünf Personen den Einfluss der Ergebnisse aus der Abklärung auf die konkrete Ausgestaltung der nachfolgend ergriffenen Massnahmen als mittelmässig sowie je eine Person als wenig bzw. kaum feststellbar.

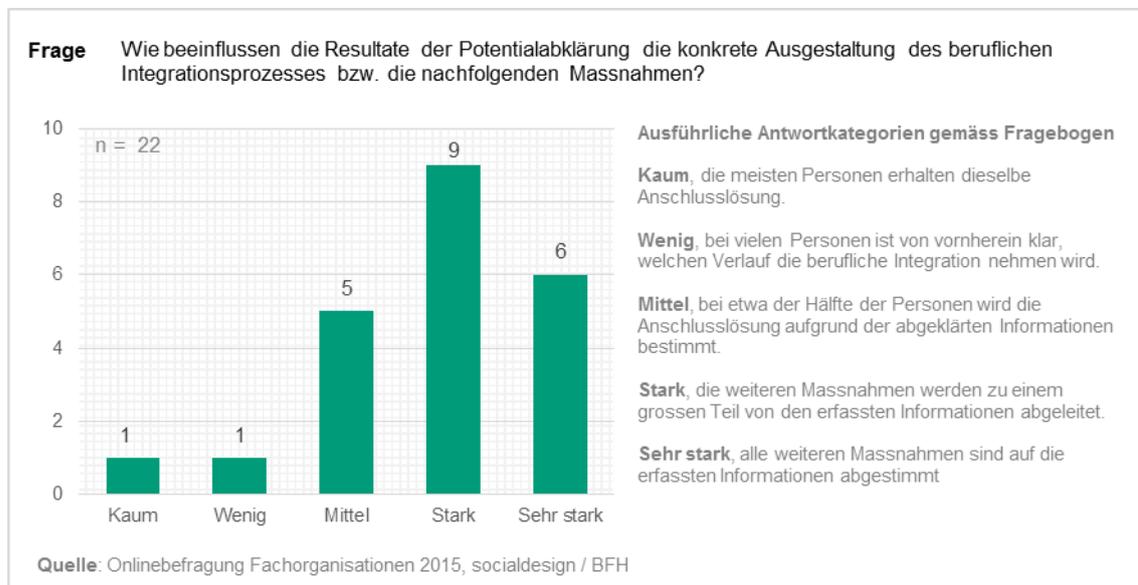


Abbildung 12: Einfluss der Potenzialabklärung auf die Integrationsmassnahmen, n = 22

Der Informationsfluss zwischen den involvierten Stellen im Kontext der beruflichen Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen wird von den befragten Fachorganisationen zwar mehrheitlich als ausreichend erachtet. Gleichwohl gibt knapp ein Drittel der teilnehmenden Fachorganisationen an, dass der Informationsfluss unvollständig ist bzw. verzögert erfolgt.

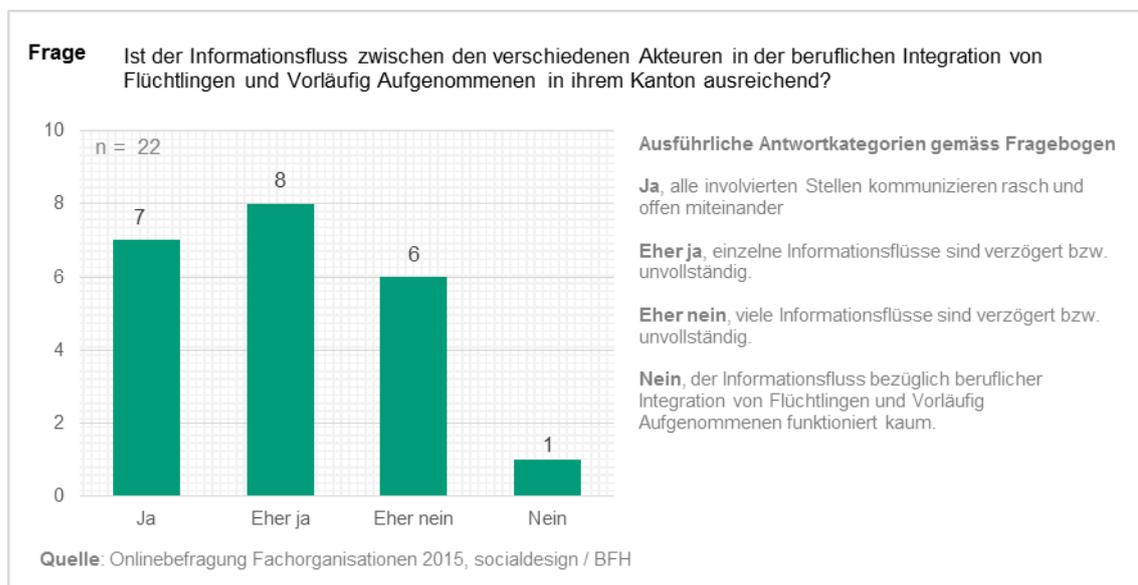


Abbildung 13: Informationsfluss zwischen den involvierten Stellen, n = 22

Ebenfalls erhoben wurde, ob die Potenzialabklärungen bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen wiederholt durchgeführt werden. Nur eine Organisation bezeichnete dies als den Regelfall und zwar ausschliesslich auf die Sprachkompetenzen bezogen. Mehrheitlich erfolgt eine erneute Abklärung nur in ausgewählten Fällen, wenn sich die Rahmenbedingungen im Einzelfall massgeblich verändert haben (z.B. bei Gesundheitsproblemen, Schwangerschaft, erfolgtem Familien-

nachzug). Schliesslich wurden die teilnehmenden Fachorganisationen nach den zentralen Herausforderungen und möglichem Verbesserungspotential befragt. Eine strukturierte Darstellung der diesbezüglichen Rückmeldungen ist im Anhang zu finden.

7 Kriterienkatalog

Der hier entwickelte Kriterienkatalog kann als Ausgangspunkt und Auslegeordnung für die Entwicklung eines Rahmenkonzeptes zur Potenzialabklärung bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen dienen. Entsprechende Bedürfnisse wurden von Seiten der Kantone im Rahmen der Fallstudien (vgl. Kapitel 5) und der Workshops (vgl. Abschnitte 2.4 und 5.5) genannt. Ein solches Rahmenkonzept könnte Klärungen liefern bezüglich der Definition einer Potenzialabklärung, ihrer Verortung im Prozess der beruflichen und sozialen Integration sowie der Schnittstellen zu Integrationsmassnahmen und -angeboten. Auf Basis einer Ermittlung von Best Practice Beispielen und unter Berücksichtigung der föderalistischen Vielfalt könnten dabei Empfehlungen zur Ausgestaltung der Potenzialabklärung abgegeben werden.

7.1 Teil I: Prozess- und Teilnehmerebene

In einem ersten Teil des Kriterienkatalogs für die Potenzialabklärung werden einerseits Merkmale auf der Prozessebene dargestellt,²⁸ Grundsätzlich ist es wichtig, die Potenzialabklärung als ein Element in einer Reihe von Abklärungen, Entscheiden, Massnahmen und Ereignissen zu sehen. Daher wurde versucht, in Abbildung 14 einen gemeinsamen Nenner aus den Prozessbeschreibungen der in Kapitel 5 dargestellten Fallstudien zu finden. Der stark vereinfachte Prozess abstrahiert davon, dass sich die Zuständigkeiten in den einzelnen Kantonen unterschiedlich präsentieren. In gewissen Kantonen erfolgen Massnahmen und Potenzialabklärung aus einer Hand, in anderen sind verschiedene Institutionen für Fallführung, Potenzialabklärung und Massnahmen zuständig. Der Integrationsprozess ist als zirkuläre Bewegung²⁹ zu verstehen, in der die Potenzialabklärung in Teilen auch wiederholt eingesetzt werden kann.

In der nachfolgenden Tabelle 2 werden entlang dem Modellprozess der beruflichen und sozialen Integration die im Rahmen der Studie ermittelten Kernfragen, die sich in Bezug auf die Potenzialabklärung stellen, aufgeführt. Diese werden innerhalb der beiden Bereiche Teilnehmende und Prozess jeweils einzelnen Kriterien (2. Spalte) zugeordnet. Diese Kriterien wiederum werden in verschiedene Indikatoren operationalisiert und damit messbar gemacht. Darunter werden in der rechten Spalte von Tabelle 2 die in den untersuchten Kantonen vorgefundenen Lösungsansätze bzw. Spannweiten von Ergebnissen und Indikatorausprägungen dargestellt (kursiv).

Ebenfalls im ersten Teil des Kriterienkatalogs wird zu Beginn von Tabelle 2 auf die soziodemografischen Merkmale der Teilnehmenden eingegangen. Von Seiten der Praxis wird betont, dass die Heterogenität der Zielgruppe berücksichtigt werden muss, insbesondere bei der Festlegung von Zielen im Integrationsprozess. Diese grösstenteils unveränderlichen Merkmale haben einen gewissen Einfluss auf die Gestaltung des Prozesses zur beruflichen und sozialen Integration, wie in der rechten Spalte der Tabelle 2 dargestellt wird. Auch hier wird zwischen Kernfragen bezüglich soziodemografischer Merkmale der Teilnehmenden und den in den Kantonen angetroffenen Ausprägungen von Indikatoren (kursiv) unterschieden.

²⁸ In Lindenmeyer et al. (2008, s. 43ff) werden Modelle der Zusammenarbeit in der Beratung und Betreuung von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen für einzelne Kantone grob schematisch dargestellt.

²⁹ Vgl. Aeschbach et al. 2015, S. 10: Bei Darstellung des Prozesses der Arbeitsintegration wird auch von einer Rückkoppelung zwischen Auftragsklärung und Potenzialeinschätzung gesprochen. Dadurch wird Abklärung als Daueraufgabe aufgefasst, nicht als isolierte Aufgabe nur zu Beginn des Integrationsprozesses.

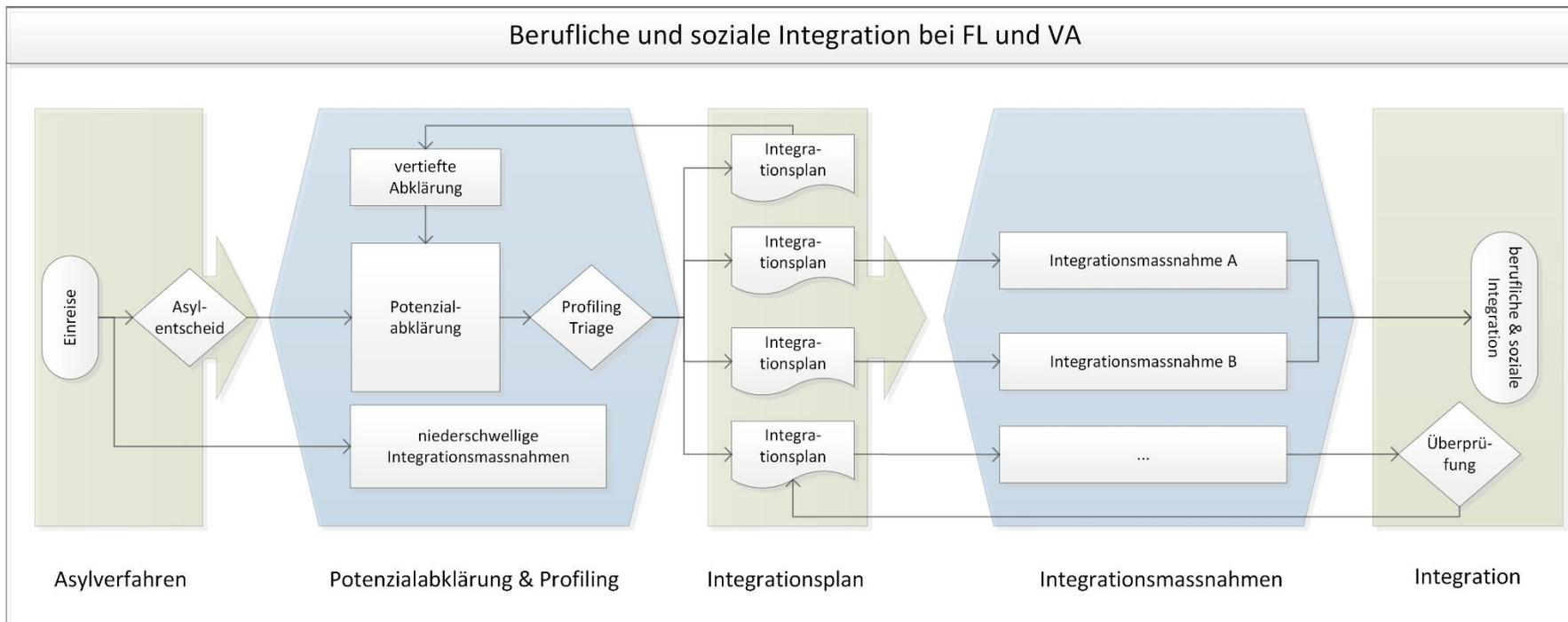


Abbildung 14: Modellhafter Integrationsprozess bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen

Bereich	Kriterien	Indikatoren	Kernfragen zur Potenzialabklärung
Teilnehmer/innen	Aufenthaltsstatus	Flüchtlinge FL Vorläufig Aufgenommene Flüchtlinge VA-FL Vorläufig Aufgenommene Personen VA	<ul style="list-style-type: none"> - Welche Aufenthaltskategorien werden im Integrationsprozess gleich behandelt? <i>In den meisten Kantonen sind es VA und VA FL, in gewissen werden VA FL gleich wie FL behandelt</i> - Welche Anforderungen bezüglich Arbeitsbewilligung sind mit den Aufenthaltsstatus verbunden? <i>Zuständige Stellen, Bewilligungsverfahren und Kosten</i>
	Alter	15 – 25 J. (Jugendliche und Junge Erwachsene) 25 – 45 J. (Jüngere Erwerbspersonen) 45 – 65 J. (Ältere Erwerbspersonen)	<ul style="list-style-type: none"> - Welche Möglichkeiten bestehen für Jugendliche und Junge Erwachsene, eine Ausbildung zu absolvieren? <i>Integrationsklassen, Vorlehre, Brückenangebote, Case Management Berufsbildung</i> - Bis zu welchem Alter werden Bildungsziele verfolgt? <i>Bei unter 30jährigen wird in gewissen Kantonen primär ein Bildungsziel verfolgt.</i> - Bis in welches Alter wird ein Erwerb im Ersten Arbeitsmarkt als Ziel verfolgt? <i>Ab 55 werden in gewissen Kantonen Personen als nicht mehr vermittelbar bezeichnet. Ab 40 bestehen bei grossen sprachlichen Defiziten bereits wenige Chancen.</i>
	Geschlecht	männlich weiblich	<ul style="list-style-type: none"> - Werden Bildungs- und Arbeitsziele auch bei Frauen mit Betreuungspflichten verfolgt? <i>In gewissen Kantonen wird diejenige Person der Eltern primär gefördert, die bessere Aussichten auf dem Arbeitsmarkt hat.</i>
	Familien-situation	alleinstehend, alleinerziehend mit/ohne Betreuungspflichten Paar mit/ ohne Betreuungspflichten	<ul style="list-style-type: none"> - Inwiefern werden gesellschaftliche Normen und Zielvorstellungen des Umfelds berücksichtigt? <i>Bildungsaspirationen, kultureller Hintergrund, Bedeutung von Arbeit</i> - Wie werden Betreuungspflichten von Frauen und Männern berücksichtigt? <i>Kindertagesbetreuung, unterschiedliche Zeitpunkte von Kursen für Frau und Mann</i>
Prozess	Anwesenheitsdauer	Anzahl Jahre seit Entscheid über Flüchtlingsstatus bzw. seit Einreise	<ul style="list-style-type: none"> - Wie lange dauert es durchschnittlich ab Asylentscheid, bis eine Potenzialabklärung begonnen wird? <i>Sehr unterschiedlich, ein Soll-Wert aus der Praxis wären 2 Monate, um erste Massnahmen geplant und eingeleitet zu haben, damit die Motivation aus dem Asylentscheid mitgenommen wird.</i> - Wird bereits während dem Asylprozess mit Massnahmen begonnen? <i>In gewissen Kantonen Erstinformation und Sprachkurse</i>
	Dauer des Prozesses	In Jahren ab Entscheid über Flüchtlingsstatus bzw. seit Einreise Wiederholung	<ul style="list-style-type: none"> - Wie lange dauert die Potenzialabklärung? <i>Sehr unterschiedlich, in gewissen Kantonen 4 bis 12 Monate.</i> - Nach wie vielen Jahren ab Asylentscheid sollte der Prozess der beruflichen und sozialen Integration abgeschlossen sein? <i>Ziel sind in gewissen Kantonen 2 Jahre, je nach Ergebnis wird in gewissen Kantonen ohne zeitliche Beschränkung weiter nach Lösungen gesucht.</i>

Bereich	Kriterien	Indikatoren	Kernfragen zur Potenzialabklärung
			<ul style="list-style-type: none"> - Werden Teile der Potenzialabklärung nach Durchführung von Massnahmen wiederholt? <i>Dies wird von den meisten befragten Organisationen nur in ausgewählten Fällen gemacht, primär als Neubeurteilung aufgrund Veränderung der Situation. Mehrfachmessung aufgrund Fortschritt v.a. bei Sprache</i>
	Zuständigkeit Fallführung	Kantone & Gemeinden sowie deren Partnerorganisationen Triage Koordination	<ul style="list-style-type: none"> - Bis zu welchem Punkt ist der Kanton zuständig für die Fallführung, ab wann hat er diese Zuständigkeiten an Externe oder die Gemeinden delegiert? <i>Je nach Kanton ist bereits ab Asylentscheid die Gemeinde für die Fallführung zuständig (Ost-West-Kontrast). Gewisse Kantone geben die Fallführung an NGO's bzw. Firmen, die auch Potenzialabklärung machen.</i> - Arbeitet die Fallführung nach den Grundsätzen des Case Management? <i>In gewissen Kantonen arbeiten entweder der die kantonale oder externe Stelle mittels Case Management.</i> - Wird eine Triage bzw. ein Profiling durch die Fallführung vorgenommen, oder durch die Potenzial abklärende Stelle? <i>Zuweisung an Potenzialabklärung teilweise erst nach Erreichen eines Sprachniveaus, teilweise Profildokumentation als erstes Instrument der Potenzialabklärung, zur Definition des Integrationsziels.</i> - Wie wird der Informationsfluss von den involvierten Stellen gestaltet: Tempo, Vollständigkeit, Offenheit? <i>Rund ein Drittel der befragten Institutionen geben an, dass die Informationsflüsse unzureichend sind. Es sollte insbesondere auf den Informationsfluss zwischen Fallführung und Potenzial abklärender Stelle geachtet werden.</i> - Gibt es eine interkantonale Zusammenarbeit bezüglich Potenzialabklärung und Massnahmen? <i>Vgl. Empfehlungen Lindenmeyer et al. 2008.</i>
	Zuständigkeit Potenzialabklärung	Kantone & Gemeinden sowie deren Partnerorganisationen	<ul style="list-style-type: none"> - Ist eine kantonale Stelle für Potenzialabklärung zuständig, oder ist dies eine externe Stelle? <i>Teilweise gleiche Organisation wie Fallführung, Kanton oder NGO's bzw. Firmen</i>
	Dokumentation der Potenzialabklärung	Integrationsplan Integrationsvereinbarung Aktionsplan Zielvereinbarung Massnahmenplan Dossier	<ul style="list-style-type: none"> - In welcher Form werden die Ergebnisse der Potenzialabklärung festgehalten? <i>In den meisten Potenzial abklärenden Institutionen Dossiers geführt, zudem zusätzlich Zielvereinbarungen, Massnahmenplan oder Integrationsprojekt.</i> - Wird diese Dokumentation bei einer Fallübergabe /-wiederaufnahme weiter gegeben bzw. weitergeführt? <i>In gewissen Kantonen findet eine Dossierübergabe vom Kanton an die Gemeinde statt. Der Zeitpunkt sollte dabei vor Anmeldung beim Sozialdienst liegen.</i> - Werden die festgehaltenen Vereinbarungen bei Veränderung der Verhältnisse angepasst? <i>Nach erfolgter Massnahme, bei Veränderung familiärer Situation</i>

Bereich	Kriterien	Indikatoren	Kernfragen zur Potenzialabklärung
	Bedeutung der Potenzialabklärung	Relevanz bezüglich Anschlusslösung Verbindlichkeit von Zielen und Massnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - Welche Auswirkung hat die Potenzialabklärung auf die Wahl der Anschlusslösung? <i>Rund ein Drittel der befragten Institutionen geben, dass der Einfluss nicht stark ist. In gewissen Kantonen ermöglicht die Potenzialabklärung die Einteilung in bestimmte Ziel- /Anspruchsgruppen.</i> - Wie verbindlich sind die getroffenen Vereinbarungen? <i>Spannungsverhältnis zwischen Zwang und Motivation, Überprüfung der Massnahmen und Ziele, in gewissen Kantonen Sanktionen bei Nichtkooperation</i>
	Personal	fachliche und interkulturelle Kompetenzen des Personals	<ul style="list-style-type: none"> - Welche Anforderungen gibt es an die Qualifikation der Mitarbeitenden in der Potenzialabklärung? <i>Multikulturalität und Interdisziplinarität im Team, Kenntnisse des Bildungs- und Ausbildungswesens, Vernetzung mit der lokalen Wirtschaft, in gewissen Kantonen nur Personen mit Hochschulabschluss</i> - Werden spezifische Weiterbildungen angeboten? <i>In gewissen Kantonen wird Fachperson Migration erwähnt.</i>
	Angebotene Massnahmen		<ul style="list-style-type: none"> - Wer bietet die auf die Potenzialabklärung folgenden Qualifizierungs- und Integrationsmassnahmen an, gibt es einen Gesamtüberblick? <i>Je nach Kanton staatliche Anbieter, Wirtschaft, Vereine, NGO's</i> - Richten sich die angebotenen Massnahmen zur beruflichen und sozialen Integration ausschliesslich an Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene? <i>Rund die Hälfte der befragten Institutionen geben an, dass sich die Massnahmen ausschliesslich an Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene richten. Überschneidung teilweise mit Arbeitsmarktlichen Massnahmen und Angeboten der Sozialhilfe</i> - Gibt es eine interkantonale Zusammenarbeit im Bereich Massnahmen? <i>Zusammenarbeit an den Schnittstellen mit den weiteren Akteuren der IIZ, Rahmenverträge zur Formalisierung der Zusammenarbeit</i> - Decken die angebotenen Anschlusslösungen die unterschiedlichen Bedürfnisse der Anspruchsgruppen ab? <i>Passgenauigkeit der Massnahmen auf Ergebnisse der Potenzialabklärung</i>

Tabelle 2: Kriterienkatalog Teil I – Teilnehmer- und Prozessebene

7.2 Teil II: Methoden, Indikatoren und Instrumente der Potenzialabklärung

Der zweite Teil des Kriterienkatalogs geht auf die Methoden, Indikatoren und Instrumente im Zusammenhang mit der Potenzialabklärung bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen ein. Grundlage dafür bildete die im Rahmen der vorliegenden Studie durchgeführte Onlinebefragung bei Fachorganisationen im Kontext der Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen.³⁰ Basierend auf vordefinierten Ressourcenbereichen und Kriterien³¹ wurden die in der Praxis eingesetzten Methoden, Indikatoren und Instrumente systematisch erhoben.

Das Ziel der vorliegenden Studie umfasste mitunter, eine Bestandsaufnahme der in der Praxis eingesetzten Instrumente für die Potenzialabklärung bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen herzustellen und eine Bewertung dieser Instrumente vorzunehmen. Bereits aus der Kurzbefragung bei den Kantonen (vgl. Abschnitt 2.2) und den Fallstudien resultierte, dass die Potenzialabklärung bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen oftmals auf intern und spezifische für diese Zielgruppe erarbeiteten Instrumenten erfolgt. Infolgedessen konzentrierte sich die Onlinebefragung in einem ersten Schritt auf die Ebene der Methoden, wobei eine vordefinierte Auswahl methodischer Ansätze vorgegeben wurde. In einem zweiten Schritt wurden anschliessend die eingesetzten Instrumente nachgefragt, wobei die Fachorganisationen gebeten wurden, der Studienleitung Vorlagen und Beispiele dieser Instrumente zur Verfügung zu stellen. Der diesbezügliche Rücklauf beschränkte sich auf einzelne Instrumente, weshalb eine angemessene Bewertung der Instrumente nicht möglich ist.

Infolgedessen fokussiert der zweite Teil des Kriterienrasters auf die systematische Darstellung der Methoden und Indikatoren und deren Relevanz in der Praxis im Zusammenhang mit der Abklärung von Potenzialen bzw. Ressourcen bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen. Die Farbgebung in den Tabellen auf den Seiten 70 bis 76 beschreibt die Häufigkeit der Nennungen aller Kombinationen von Indikatoren und Methoden zu deren Abklärung und kann somit als Indikator für die praktische Relevanz betrachtet werden. Für den Fall, dass explizite Instrumente genannt wurden,³² werden diese den entsprechenden Indikatoren und Methoden zugeordnet.

7.2.1 Sprachliche Ressourcen

Aus Tabelle 2 geht hervor, dass die Abklärung sprachlicher Ressourcen hauptsächlich über schriftliche Tests und Einzelgespräche erfolgt. Meist werden diese Methoden in Kombination eingesetzt zur Abklärung der Sprechkompetenzen und des Hörverständnisses (Einzelgespräche) einerseits und zur Abklärung der Lese- und Schreibkompetenzen (schriftliche Tests) andererseits. Sowohl im Rahmen der Einzelgespräche als auch der schriftlichen Testverfahren kommen bei der Mehrheit der befragten Fachorganisationen interne Instrumente zur Anwendung. Vereinzelt basiert die Abklärung auch auf Gruppengesprächen bzw. Arbeitseinsätzen, diese Methoden sind jedoch von untergeordneter Bedeutung. Knapp über die Hälfte der deutschsprachigen Organisationen gaben explizit an, auch die Sprachkompetenzen im Dialekt abzuklären. Ansonsten werden lediglich durch eine Organisation weitere Sprachen abgeklärt.

Bereich	Kriterien	Indikatoren	Methoden / Vorgehen													Instrumente
			SU	STp	STe	EG	GG	GA	AE	PT	BM	SE	FE	A		

³⁰ Vgl. dazu auch Kapitel 4.2 und 6 im vorliegenden Bericht.

³¹ Vgl. Tabelle 1, S. 53.

³² Mit dem Begriff explizit wird auf Instrumente und Hilfsmittel verwiesen, die mittels Internetrecherche ausfindig gemacht werden konnten und bei denen somit davon ausgegangen werden kann, dass sie für interessierte Dritte zugänglich sind.

Bereich	Kriterien	Indikatoren	Methoden / Vorgehen										Instrumente		
			Sichtung vorgelegter Unterlagen	Schriftlicher Test auf Papier	Schriftlicher Test elektronisch/online	Einzelgespräch	Gruppengespräch	Gruppenarbeit	Arbeitseinsatz	Praktischer Test	Biografische Methoden	Selbsteinschätzung		Fremdeinschätzung durch Drittperson	Anderes
Sprachliche Ressourcen	Regional-sprache	Hörverstehen	4		8	1		2	1				1	1	Rahmenkonzept SECO, ESP, fide, Pul's, GER
		Leseverständnis	7		3	1		1					1	1	
		Schreiben	7		3	1		1					1		
		Sprechen	5		8	1		1					1		

Tabelle 3: Abklärung sprachlicher Ressourcen - Methoden, Instrumente und Indikatoren

Die Einordnung der Sprachkompetenzen erfolgt mehrheitlich anhand des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER).³³ Ebenfalls als Grundlage herangezogen werden das Rahmenkonzept des Staatssekretariats für Migration (fide),³⁴ das Rahmenkonzept des SECO³⁵ sowie das Europäische Sprachenportfolio (ESP).³⁶ Diese orientieren sich ebenfalls am GER. Zu den in Tabelle 2 erwähnten standardisierten Instrumenten befindet sich im Anhang 9.1 eine kurze Beschreibung. Mehrheitlich werden jedoch keine expliziten Instrumente genannt, sondern es wird auf interne Instrumente (insbesondere schriftliche (Einstufungs-)Tests und Gesprächsleitfäden) verwiesen. Exemplarisch sei dabei die nachfolgende Schilderung aus der Onlinebefragung wiedergegeben:

Einstufungstest: besteht je nach Arbeitsweise und Fertigkeiten der Teilnehmenden, aus 3-5 schriftlichen Aufgaben und kurzen Gesprächseinheiten. Pro Testdurchgang werden höchstens zwei Teilnehmende gleichzeitig durch den Kursleitenden getestet. Begonnen wird mit einem Frageblatt, auf dem die Teilnehmenden gängige Fragen zu ihrer Person mit den zumeist in vorangehenden Kursen erlernten Redemitteln beantworten sollen. Je nachdem, wie gut die Teilnehmenden mit der ersten Aufgabe zurecht kommen, wird die zweite Aufgabe ausgewählt (Leseverstehen ca. A2, Wortschatzübung (ca. A1)). Der Test ist kein standardisiertes Instrument, sondern kann je nach Testverlauf verschiedene schriftliche Aufgaben beinhalten. Der Einstufungstest wird im Zusammenhang mit dem internen Deutschkurs des Arbeitsintegrationsprogramms durchgeführt. Die Aufgabe des Tests ist primär eine Einteilung der Teilnehmenden in vier verschiedene Niveaugruppen, die weitgehend auf die Förderung sprachlicher Kompetenzen zur beruflichen Integration (z.B. Kommunikation am Arbeitsplatz) ausgelegt sind. Der Test hat sich als Instrument zu einer ersten Einschätzung alltags- und arbeitsweltrelevanter Fertigkeiten bewährt und ermöglicht in der Regel eine weitgehend zuverlässige Einteilung in die bestehenden Kursgruppen. Der Test ist weniger geeignet für Teilnehmende ab B2 [...].

7.2.2 Bildungs- und Erfahrungsressourcen

Der Bereich Bildungs- und Erfahrungsressourcen beinhaltet die Kriterien *Ausbildung und Berufserfahrung, Sachkompetenzen, Selbstkompetenzen* und *Sozialkompetenzen*. Aus Tabelle 4 geht hervor, dass die Abklärung der Ausbildung und Berufserfahrung massgeblich über Einzelgespräche, Arbeitseinsätze und basierend auf den existierenden Unterlagen (Lebensläufe, Diplome) erfolgt. Bei der Fremdeinschätzung durch Dritte ist die Abklärung durch die Berufs- bzw. Studienberatung gemeint. Unter andere Methoden zugeordnet wurde ein bildbasiertes Verfahren zur

³³ Im Rahmen der Onlinebefragung bei den Fachorganisationen gaben 12 von 20 Organisationen an, dass die Beurteilung der Sprachkompetenzen anhand des GER erfolgt.

³⁴ BFM (2012).

³⁵ Maurer, Ernst (2010).

³⁶ Europäisches Sprachenportfolio, www.sprachenportfolio.ch.

Analyse der Eignung und Interessen.³⁷ Nebst den Instrumenten in Tabelle 4 werden dafür insbesondere intern entwickelte Gesprächsleitfäden und -formulare (inkl. Protokolle von Standortgesprächen) und Beurteilungformulare für Arbeitseinsätze eingesetzt. Die in Tabelle 4 erwähnten standardisierten Instrumente werden in Anhang 9.1 erläutert.

In der Onlinebefragung bei den Fachorganisationen gaben sechs teilnehmende Organisationen an, bei der Beurteilung des Ausbildungsstands die International Standard Classification of Education (ISCED) anzuwenden. Sieben Organisationen gaben ausserdem an, dass sie im Rahmen ihres Auftrags die Anerkennung ausländischer Diplome abklären, sechs Organisationen wiesen darauf hin, dass dafür eine andere Stelle zuständig ist. In zwei Fällen wurde vermerkt, dass keine Abklärung ausländischer Diplome im Prozess der beruflichen Integration stattfindet.

Bereich	Kriterien	Indikatoren	Methoden / Vorgehen ³⁸													Instrumente	
			SB	SU	STp	STe	EG	GG	GA	AE	PT	BM	SE	FE	A		
			Schriftliche Befragung	Sichtung vorgelegter Unterlagen	Schriftlicher Test auf Papier	Schriftlicher Test elektronisch/online	Einzelgespräch	Gruppengespräch	Gruppenarbeit	Arbeitseinsatz	Praktischer Test	Biografische Methoden	Selbsteinschätzung	Fremdeinschätzung durch Drittperson	Anderes		
Bildungs- und Erfahrungsressourcen	Ausbildung und Berufserfahrung (Schweiz und Herkunftsland)	Insbesondere Branche, Beruf, Dauer, Anzahl Bildungsjahre, Besuchte Bildungsstufen, Bildungsabschlüsse, teilweise auch Funktion und Beschäftigungsgrad		5	1		9				6	1	2	3	1	AE: MELBA/IDA, hamet STp: Multicheck	
	Sachkompetenzen	Fähigkeit zur Arbeitsplanung					2			8	2		1	2			AE: MELBA, hamet 2 SE: Pul's Stp: nv7
		Auffassungsfähigkeit			1	1	2			9	3		1	3			
		Konzentrationsfähigkeit			1	1	2			9	2		1	3			
		Lern-/Merkfähigkeit			1		2			8	1		1	3			
		Problemlösefähigkeit			1	1	1			5	3		1	2			
		Analytisches und konzeptionelles Denken			1		2			4	1		1	2			
		Vernetztes Denken					1			4	1		1	1			
		Mathematische Fähigkeiten			1	1	2			4	3			2			
		Handwerkliche Fähigkeiten					2			9	3		1	3			
		PC-Kenntnisse				1	2			3	3			2			
	Kenntnisse von anderen Kulturen					1			1	1			1				
	Selbstkompetenzen	Mentale Ausdauer								5	2		2	2			AE: IDA/MELBA
		Ordnungssinn								7	2		3	2	1		
Sorgfalt						2			8	1		2	2	1			
Flexibilität						1			7	1		2	2	1			
Pünktlichkeit						2			9	2		3	2	1			

³⁷ „Bilans d'aptitude et d'intérêt à l'aide de photo langage”.

³⁸ Gelb hinterlegte Methoden wurden für die entsprechenden Kriterien nicht explizit abgefragt.

Bereich	Kriterien	Indikatoren	Methoden / Vorgehen ³⁹													Instrumente
			SB	SU	STp	STe	EG	GG	GA	AE	PT	BM	SE	FE	A	
Sozialkompetenzen		Zuverlässigkeit/ kritische Kontrolle					2			9	2		2	2		
		Eigenverantwortung/ Selbständigkeit/ Arbeitsautonomie					2			8	1		3	2	1	
		Loyalität								3	1		1	1		
		Ziel- und Ergebnis- orientierung								5	2		2	2		
		Belastbarkeit					1			9	2		3	2	1	
		Ehrgeiz, Einsatzbereitschaft								5	2		2	2	1	
		Misserfolgstoleranz								3	1		2	2		
		Selbstwirksamkeits- erwartung								3			2	2		
		Selbstreflexion								4			2	2	1	
		Bereitschaft, sich auf neue Situationen einzulassen								4	2		3	2	1	
		Durchsetzungsfähigkeit					1		1	4				2		AE: IDA/MELBA
		Führungsfähigkeit								2				2		
		Kontaktfähigkeit					3		1	7	1		2	3	2	
		Kritik- und Konfliktfähigkeit					3		1	7	1		2	2	1	
		Fähigkeit zur Teamarbeit					2		1	8	1		2	3	2	
		Dienstleistungs- orientierung					1			2	1		1	2	1	
		Erscheinungsbild					4		1	4	1		2	2	1	
		Umgangsformen					4		1	6	1		2	2	2	
		Verantwortungsüber- nahme					3			4	1		2	2	2	
		Hilfsbereitschaft					3		1	6	1		2	2	2	
	Anpassungsfähigkeit an andere Kulturen					2		1	4			1	1	2		

Tabelle 4: Bildungs- und Erfahrungsressourcen - Methoden, Instrumente und Indikatoren

Die Sach-, Selbst- und Sozialkompetenzen werden hauptsächlich über interne und externe Arbeitseinsätze (inkl. Schnuppereinsätze) abgeklärt. Nebst den explizit genannten Instrumenten (vgl. Tabelle 4) erfolgt die Auswertung dabei anhand von internen Instrumenten (standardisierten Auswertungsfomulare und Gesprächsleitfäden) sowie anhand der schriftlichen und mündlichen Berichte durch Arbeitgebende bzw. Kursleitende basierend auf deren Beobachtungen.³⁹ Für die Abklärung der Sozialkompetenzen spielen die Einzelgespräche mit den Teilnehmenden (Eintritts- bzw. Standortgespräche) sowie die Beobachtung innerhalb dieser Termine eine wichtige Rolle. Die Selbstkompetenzen werden ausserdem vereinzelt anhand von Selbsteinschätzungen durch die Teilnehmenden beurteilt, wobei dies mehrheitlich auch im Rahmen von Gesprächen erfolgt. Eine Organisation gab an, analoge schriftliche Formulare für die Fremd- und Selbsteinschätzung anzuwenden, wobei sich jedoch die Frageformulierungen für die Teilnehmenden oft als zu komplex erweisen.

³⁹ Die unter „Fremdeinschätzung durch Drittperson“ und „Praktischer Test“ genannten Verfahren beziehen sich ebenfalls auf Einschätzungen im Rahmen von Arbeitseinsätzen, soweit dies aus den Antworten der Umfrageteilnehmenden abzuschätzen ist.

7.2.3 Gesundheitliche Ressourcen

Innerhalb der gesundheitlichen Ressourcen wird unterschieden zwischen den Kriterien *physische Leistungsfähigkeit*, *psychische Gesundheit* und *Gesundheitsverhalten*. Die Physische Leistungsfähigkeit wird hauptsächlich im Rahmen von Arbeitseinsätzen und Einzelgesprächen sowie durch die mündliche Abklärung beim behandelnden Arzt nach Einholen der Entbindung von der ärztlichen Schweigepflicht beurteilt.⁴⁰ Im Vordergrund stehen dabei die physische Ausdauer sowie die Abklärung bestehender medikamentöser bzw. therapeutischer Behandlungen. Auch die Abklärung der psychischen Gesundheit erfolgt über Einzelgespräche sowie mündliche Abklärungen bei den behandelnden Fachpersonen. Als Grundlage zur Abklärung der physischen und psychischen Gesundheit im Rahmen von Gesprächssituationen dienen in der Regel spezifische Fragestellungen innerhalb der eingesetzten Gesprächsleitfäden. In einer Organisation kommt zusätzlich ein Fragebogen zum gesundheitlichen Zustand zur Anwendung. Eine detaillierte Abklärung der Gesundheit ist jedoch gemäss Einschätzung verschiedener Befragter nicht möglich. Die Methoden und Instrumente sind aber ausreichend, um Tendenzen festzustellen und wenn notwendig auf die entsprechenden Unterstützungsangebote aufmerksam zu machen. Die in Tabelle 5 erwähnten standardisierten Instrumente werden in Anhang 9.1 erläutert.

Bereich	Kriterien	Indikatoren	Methoden / Vorgehen ⁴¹										Instrumente
			SB	EG	GG	AE	PT	BM	SE	FE	AZ	A	
			Schriftliche Befragung	Einzelgespräch	Gruppengespräch	Arbeitseinsatz	Praktischer Test	Biografische Methoden	Selbsteinschätzung	Fremdeinschätzung durch Drittperson	Arztzeugnis	Anderes	
Gesundheitliche Ressourcen	Physische Leistungsfähigkeit	Physische Kraft		1		4	3		1	3	1		AE: hamet 2
		Physische Ausdauer		3		8	3		2	3	2		AE: MELBA, hamet 2, SE: Pul's
		Feinmotorik		1		5	3		2	2			AE: MELBA, hamet 2, SE: Pul's
		Reaktionsgeschwindigkeit				4			1	1			AE: MELBA, SE: Pul's
		Medikamente, Therapie		5		3			1	3	2		
	Psychische Gesundheit	Aktuelle psychische Belastungen (psychosoziale Konflikte, sozialer Ausschluss etc.)	1	9		2			1	3	2	1	
		Vergangene psychische Belastungen (Flucht, Traumata etc.)	1	5		1			1	2	1	1	
		Psychische Beeinträchtigungen (Depression, Angststörungen etc.)	1	7		1			1	3	3	1	A: Pul's
		Medikamente ⁴²		1						1			
	Gesundheitsverhalten	Bewegung, Sport		1	1				1				
		Ernährung		1	1				1	1			
		Suchtverhalten		3	1				1	1			SE: Pul's

⁴⁰ Die Abklärung beim behandelnden Arzt wird teilweise unter "Fremdeinschätzung durch Drittperson" oder mit Bezug auf einen schriftlichen Bericht unter „Arztzeugnis“ angegeben.

⁴¹ Gelb hinterlegte Methoden wurden für die entsprechenden Kriterien nicht explizit abgefragt.

⁴² Nicht explizit vorgegebene Kategorie, jedoch mehrmals unter „andere“ genannt

Bereich	Kriterien	Indikatoren	Methoden / Vorgehen ⁴¹										Instrumente		
			SB	EG	GG	AE	PT	BM	SE	FE	AZ	A			
		Tagesablauf		1	1							1			

Tabelle 5: Gesundheitliche Ressourcen - Methoden, Instrumente und Indikatoren

Vergleichsweise weniger Berücksichtigung im Abklärungsprozess findet das Gesundheitsverhalten. Lediglich sechs Organisationen geben an, dieses abzuklären.⁴³ Teilweise erfolgt dies systematisch z.B. im Rahmen des Eintrittsgesprächs, oder ausschliesslich wenn eine entsprechende Problemsituation identifiziert wurde.

7.2.4 Soziale Ressourcen

Als Indikatoren für die sozialen Ressourcen dienen z.B. die Familienkonstellation, Haushaltsstruktur und die Häufigkeit sozialer Kontakte. Diese Indikatoren wurden für die Onlinebefragung zusammengefasst unter dem Kriterium *soziale Merkmale inkl. soziale Kontakte*. In aller Regel erfolgt die Abklärung in Einzelgesprächen, insbesondere im Rahmen der Eintritts- bzw. Standortgespräche durch die Fallführung. Im Vordergrund stehen dabei – nebst allgemeinen Informationen zur Familienkonstellation, Haushaltsstruktur sowie zum Unterstützungssystem – die Kontakte zu Schweizerinnen und Schweizern. Es geht dabei mitunter darum, mit den Klienten Strategien zur Verbesserung der sozialen Kontakte und arbeitsrelevanten Netzwerke zu entwickeln.

Bereich	Kriterien	Indikatoren	Methoden / Vorgehen											Instrumente
			SB	SU	EG	GG	GA	AE	PT	BM	SE	FE	A	
			Schriftliche Befragung	Sichtung vorgelegter Unterlagen	Einzelgespräch	Gruppengespräch	Gruppenarbeit	Arbeitseinsatz	Praktischer Test	Biografische Methoden	Selbst einschätzung	Fremdeinschätzung durch Drittperson	Anderes	
Soziale Ressourcen	Soziale Merkmale inkl. soziale Kontakte	Familienkonstellation			11				1			1		SE: Pul's
		Haushaltsstruktur			8									
		Häufigkeit der Kontakte innerhalb der Familie			5				1					
		Häufigkeit der Kontakte ausserhalb der Familie mit Personen mit demselben Migrationshintergrund			6				1					
		Häufigkeit Kontakte mit Personen mit anderen Migrationshintergrund			6				1					
		Häufigkeit der Kontakte mit Schweizer/innen			9				1					
		Bestehende Unterstützung / Hilfeleistung durch Privatpersonen			10				1					
		Wichtige Bezugspersonen in Institutionen			9			1	1					

⁴³ Gemäss Kapitel 6 wird dem Gesundheitsverhalten durch die Fachorganisationen auch eine geringere Relevanz innerhalb der Potenzialabklärung zugeordnet.

Tabelle 6: Soziale Ressourcen - Methoden, Instrumente und Indikatoren

7.2.5 Motivationale Ressourcen

Im Zusammenhang mit den motivationalen Ressourcen wurde in der Befragung zwischen Motivationen innerhalb und ausserhalb der Person unterschieden. Motivationen innerhalb einer Person sind beispielsweise Leistungsmotivation und persönliche Interessen. Unter Motivationen, die ausserhalb einer Person liegen, sind beispielsweise die Erwartungen anderer oder der Familiennachzug zu verstehen. Die Abklärung der Motivationen innerhalb der Person erfolgt in der Regel im Rahmen von Einzelgesprächen oder basierend auf den Rückmeldungen aus den Arbeitssitzungen. Als schriftliches Abklärungsinstrument wurde explizit einzig AVEM⁴⁴ genannt, wobei jedoch darauf hingewiesen wurde, dass sich dessen Einsatz aufgrund mangelnder sprachlicher Fähigkeiten der Teilnehmenden bzw. der eher komplexen Frageformulierungen oft als schwierig erweist. Auch die Beweggründe ausserhalb der Person werden massgeblich im Rahmen von Einzelgesprächen abgeklärt. Im Vergleich zu den Motivationen innerhalb der Person kommt ihnen eine untergeordnete Relevanz zu.⁴⁵ Die in Tabelle 7 erwähnten standardisierten Instrumente werden in Anhang 9.1 kurz beschrieben.

In Bezug auf die motivationalen Ressourcen wurde im Rahmen der Workshops mit den Kantonen hervorgehoben, dass oftmals nicht die Abklärung der Motivation im Vordergrund steht, sondern deren Aufrechterhaltung. In diesem Zusammenhang wurde auf das Potenzial des Motivational Interviewing hingewiesen. Es handelt sich dabei um einen klientenzentrierten Ansatz der Gesprächsführung zur Erhöhung der Eigenmotivation von Menschen, der insbesondere in der Suchtbehandlung verbreitet ist, der aber auch im Sozial- und Bildungsbereich von praktischer Relevanz ist.⁴⁶

Bereich	Kriterien	Indikatoren	Methoden / Vorgehen											Instrumente	
			SB	SU	EG	GG	GA	AE	PT	BM	SE	FE	A		
			Schriftliche Befragung	Sichtung vorgelegter Unterlagen	Einzelgespräch	Gruppengespräch	Gruppenarbeit	Arbeitseinsatz	Praktischer Test	Biografische Methoden	Selbsteinschätzung	Fremdeinschätzung durch Drittperson	Anderes		
Motivationale Ressourcen	Motivationen innerhalb der Person	Arbeits- und Leistungsmotivation	1		10	1		5			1			SB: AVEM, SE: Pu's	
		Persönliche Interessen	1		11	1		3						SB: AVEM	
		Mobilität			7			2							
		Lohnvorstellungen			6			1							
		Bereitschaft eine von der im Herkunftsland ausgeführten Tätigkeit abweichende oder vom Bildungsstand abweichende Tätigkeit anzunehmen.	1		10	1		3			1				SB: AVEM, SE: Pu's
		Persönliche und berufliche Ziele in weiter Zukunft	1		12	1		4			1				SB: AVEM, SE: Pu's
		Erwartungen der Familie			4			1							

⁴⁴ Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster, vgl. auch www.testzentrale.ch.

⁴⁵ Vgl. dazu auch Abbildung 11 auf Seite 55.

⁴⁶ Vgl. auch Körkel & Veltrup (2003) und www.entretienmotivationnel.org [abgerufen am 4.11.2015].

Bereich	Kriterien	Indikatoren	Methoden / Vorgehen											Instrumente	
			SB	SU	EG	GG	GA	AE	PT	BM	SE	FE	A		
Motivationen ausserhalb der Person		Erwartungen des sozialen Umfelds ausserhalb der Familie			4				1						
		Familienunterhalt			6				1						
		Familiennachzug			6				1						
		Finanzielle Unabhängigkeit um B-Ausweis zu erhalten (bei VA und VA FL)			6				1						

Tabelle 7: Motivationale Ressourcen - Methoden, Instrumente und Indikatoren

8 Literatur- und Materialienverzeichnis

- Achermann, Christin, Chimenti, Milena & Stants, Fabienne. (2006). *Migration, Prekarität und Gesundheit. Ressourcen und Risiken von vorläufig Aufgenommenen und Sans-Papiers in Genf und Zürich* [PDF]. https://doc.rero.ch/record/6440/files/s_41.pdf
- Aeschbach, Susanne, Mühlebach, Chris & Schaufelberger, Daniel. (2015). Modell zur ganzheitlichen Situationseinschätzung in der Arbeitsintegration. Dokumentation anlässlich der 5. Luzerner Tagung zur Arbeitsintegration 2015. Hochschule Luzern - Soziale Arbeit.
- Arndt, Christian, Volkert, Jürgen. (2006). Amartya Sens Capability-Approach: ein neues Konzept der deutschen Armuts- und Reichtumsberichterstattung, Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung Vol. 75/1, S. 7-29. Duncker & Humblot. Berlin.
- Bauer, Hans G., Früchtli, Martin & Triebel, Claas. (2009). *Kompetenzfestellungsverfahren als Instrument der beruflichen Integration für Zugewanderte“ Expertise im Auftrag des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge* [PDF]. Abgerufen von www.bamf.de
- Beauftragter des Senats von Berlin für Integration und Migration. (2005). Expertise Kompetenzerfassung. Berliner Beiträge zur Integration und Migration. FrauenComputerZentrum-Berlin.
- Berthoud, Carole. (2012). *Dequalifiziert! Das ungenutzte Wissen von Migrantinnen und Migranten in der Schweiz* [PDF]. Abgerufen von <https://www.redcross.ch/de/shop/publikationen/dequalifiziert-das-ungenutzte-wissen-von-migrantinnen-und-migranten-in-der-0>
- Bloch, Alice. (2002). Refugees opportunities and barriers in employment and training. Abgerufen von <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130128102031/http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/rrep179.pdf>
- B,S,S & KEK (2014), Erwerbsbeteiligung von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt [PDF]. Abgerufen von: <https://www.bfm.admin.ch/dam/data/bfm/integration/berichte/va-flue/studie-erwerbsbet-va-flue-d.pdf>.
- Bundesamt für Migration. (2014). Integrationsförderung des Bundes und ihre Auswirkungen in den Kantonen. Jahresbericht 2013 [PDF]. Abgerufen von <https://www.bfm.admin.ch/dam/data/bfm/integration/berichte/jahresber/ber-integrfoerd-2013-d.pdf>
- Bundesamt für Migration. (2012). Schlussbericht zur Neustrukturierung des Asylbereichs [PDF]. Abgerufen von <https://www.bfm.admin.ch/dam/data/migration/rechtsgrundlagen/gesetzgebung/asylg-aug/ersatz-nee/schlussber-neustruktur-asyl-d.pdf>
- Bundesamt für Migration. (2012). fide | Deutsch in der Schweiz – lernen, lehren, beurteilen: Das Konzept. Bundesamt für Migration, Abteilung Integration, www.fide-info.ch.
- Bundesamt für Migration. (2008). *Controlling der Integration von B-Flüchtlingen* [PDF]. https://www.bfm.admin.ch/dam/data/bfm/integration/berichte/VA_FLue/ber-controlling-integr-d.pdf
- Bundesamt für Statistik. (2015). *Industrie und Dienstleistung* [PDF]. Abgerufen von <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/06/01/pan.html>
- Bundesamt für Statistik. (2013). Schweizerische Gesundheitsbefragung 2012. Neuchâtel.

Eidgenössisches Personalamt EPA (2013): Kompetenzmodell der Bundesverwaltung. Abgerufen von <https://www.epa.admin.ch/epa/de/home/dokumentation/publikationen.html>

Cebulla, Andreas, Daniel Megan & Zurawan, Andrew. (2010). *Spotlight on refugee integration: findings from the Survey of New Refugees in the United Kingdom* [PDF]. Abgerufen von https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/116062/horr37-report.pdf

Efionayi-Mäder, Denise & Ruedin, Didier. (2014). *Aufenthaltsverläufe vorläufig Aufgenommener in der Schweiz. Datenanalyse im Auftrag der Eidgenössischen Kommission für Migrationsfragen EKM* [PDF]. Abgerufen von https://www.ekm.admin.ch/dam/data/ekm/dokumentation/materialien/mat_va_d.pdf

Fritschi, Tobias (demnächst). Der Befähigungsansatz in der Fallanalyse. In: Impuls. Bern: BFH

Gesundheits- und Fürsorgedirektion. (n.d.). Anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene [Website]. Abgerufen von http://www.gef.be.ch/gef/de/index/soziales/soziales/sozialhilfe/vorlaeufig_aufgenommeneundfluechtlinge.html

Guggisberg, Jürg, Egger Theres, Stocker Désirée & Jäggi, Jolanda. (2014). *Evaluation betreffend Integration und Integrationsangebote für Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen* [PDF]. http://www.buerobass.ch/pdf/2014/GEF_2014_Integration-VAFL_Zusfg.pdf

Hangartner Dominik. (2016). When Lives Are Put on Hold: Lengthy Asylum Processes Increase Unemployment Among Refugees. Universität Zürich.

Horn, R. (2009). Standard Progressive Matrices (SPM). (Deutsche Bearbeitung und Normierung nach J. C. Raven.) 2. Auflage. Pearson Assessment. Frankfurt am Main.

Hume, Susan & Hardwick, Susan. (2005). African, Russian, and Ukrainian Refugee Resettlement in Portland, Oregon [PDF]. Abgerufen von <http://online-library.wiley.com/doi/10.1111/j.1931-0846.2005.tb00362.x/pdf>

IIZ (n.d.) Bericht Arbeitsgruppe Arbeitsmarktfähigkeit. Staatssekretariats für Wirtschaft SECO, Konferenz Kantonalen Volkswirtschaftsdirektoren (VDK), Verband schweizerischer Arbeitsmarktbehörden (VSAA), Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren (SODK), schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (SKOS), Schweizerischer Gemeindeverband und Städteinitiative Sozialpolitik [PDF]. Abgerufen von: <http://www.iiz.ch/dynasite.cfm?dsmid=106218>

IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung (2008). *Praxishandreichung. Qualitätsstandards und migrationsspezifische Instrumente zur Kompetenzfeststellung und Profiling* [PDF]. Abgerufen von http://www.migranet.org/images/Publikationen/2008_Praxishandreichung.pdf

IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung (2008a). *Qualitätsstandards zur Kompetenzfeststellung von Menschen mit Migrationshintergrund* [PDF]. Abgerufen von <http://www.migranet.org/images/Publikationen/Qualitaetsstandards.pdf>

IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung (2010). *Von der Feststellung zur Validierung von Kompetenzen. Strategiepapier zur Weiterentwicklung von Kompetenzfeststellungsverfahren für Migrantinnen und Migranten* [PDF]. Abgerufen von http://www.migranet.org/images/Publikationen/Strategiepapier_Validierung_Endfassung.pdf

- Kantonales Sozialamt (2015). *Intégration socioprofessionnelle des personnes admises à titre provisoire et réfugiées*. Powerpointpräsentation zur Kick-off-Veranstaltung - Instrumente zur Kompetenzerfassung und Potenzialabklärung bei VA und FL, Berne, 17 février 2015.
- Kalbermatter, Jacqueline. (2012). *"Ich laufe auf der Strasse richtig, ich fahre richtig, ich schlafe richtig, ich esse richtig, alles wie Schweizer". Eine qualitative Studie im Kanton Zürich. Wahrnehmungs- und Handlungsmuster von vorläufig aufgenommenen Personen (Ausweis F) in prekären Lebenslagen*. [PDF]. Abgerufen von http://lettres.unifr.ch/fileadmin/Documentation/Departements/Sciences_sociales/Soziologie_Sozialpolitik_und_Sozialarbeit/Forschung/Masterarbeiten/Kalbermatter/jk_ma-arbeit_def.pdf
- Kamm, Martina, Efonayi-Mäder Denise, Neubauer Anna, Philippe Wanner, Zanol Fabienne & Fauck, Annika. (2003). *Aufgenommen - aber ausgeschlossen?. Die vorläufige Aufnahme in der Schweiz* [PDF]. Abgerufen von http://www2.unine.ch/repository/default/content/sites/sfm/files/shared/pub/o/o_29.pdf
- Kipman, U., Kohlböck, G. & Weilguny, W. (2012). *Psychologische Testverfahren zur Messung intellektueller Begabung*. Salzburg: Österreichisches Zentrum für Begabtenförderung und Begabungsforschung (ÖZBF). www.oezbf.at
- Kleffmann, Anke, Weinmann Sigbert, Föhres Felizitas, Müller Bernd, Palm Tanja & Völkel, Hedi. (1997). *Psychologische Merkmalprofile zur Eingliederung Behinderter* (2. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage) [PDF]. <http://www.melba.de/melba/melba.html>
- Kobi, Sylvie, Gehrig Milena & Bärswyl, Vera. (2012). *Evaluation Jucomo. Berufsintegration, sprachliche Förderung und soziale Vernetzung für jugendliche und junge erwachsene Migrantinnen und Migranten* [PDF]. Abgerufen von <http://www.cocomo.ch/wp-content/uploads/2013/04/Evaluationsbericht-jucomo-2012.pdf>
- Körkel, J. & Veltrup, C. (2003). *Motivational Interviewing: Eine Übersicht*. Suchttherapi, 4: 115-124. Abgerufen von: http://www.motivational-interview.de/upload/pics/downloads/MI-Suchttherapie_K%C3%B6rkel_Veltrup.pdf.
- Krahn, Harvey, Derwing Tracey, Mulder Marlene & Wilkinson, Lori. (2000). *Educated and underemployed: Refugee integration into the Canadian labour market* [PDF]. Abgerufen von <http://link.springer.com/article/10.1007/s12134-000-1008-2#>
- Lamba, Navjot. (2003). *The Employment Experiences of Canadian Refugees. Measuring the Impact of Human and Social Capital on Quality of Employment* [PDF]. Abgerufen von <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1755-618X.2003.tb00235.x/pdf>
- Lindenmeyer, Hannes, von Glutz Barbara, Häusler Fiona & Kehl, Franz. (2008). *Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und Vorläufig Aufgenommenen. Studie übererfolgsversprechende Faktoren* [PDF]. Abgerufen von http://www.ejpd.admin.ch/content/dam/data/bfm/integration/berichte/VA_FLue/studie-erfolgshakt-arbeitsintegr-d.pdf
- Maurer, Ernst (2010). *Deutsch für den Arbeitsmarkt: Rahmenkonzept für Projektverantwortliche und Lehrpersonen*; im Auftrag von: Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), Zug: Klett und Balmer, www.seco.admin.ch.
- Morlok, Micheal & Liechti, David. (2014). *Reintegration von arbeitslosen Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen. Analyse der Chancen der Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt*

sowie der Wirkung von Instrumenten, welche diese Rückkehr erleichtern sollen [PDF]. Abgerufen von https://www.bfm.admin.ch/dam/data/bfm/integration/berichte/VA_FLue/studie-reintegr-VA_FLue-d.pdf

Marston, Greg. (2004). A punitive Policy: Labour Force Participation of Refugees on Temporary Protection Visa (TPV) [PDF]. Abgerufen von <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10301763.2004.10669305>

ORS Service AG (2015). *Umsetzung der Integrationsmassnahmen im Kanton Fribourg*. Powerpointpräsentation.

Sen, Amartya (1999). *Development as Freedom*. New York: Alfred A. Knopf.

SODK (2012), Asylgesetzrevision (10.052): Unterstützungsleistungen der Kantone im Asylbereich. Download unter: http://www.sodk.ch/fileadmin/user_upload/Fachbereiche/Migration/2012.08.27_Schreiben_SODK_an_SPK-S_Asylgesetzrevision_Webversion_d.pdf

Spadarotto, Claudio, Bieberschulte Maria, Walker Katharina, Morlok Michael & Oswald, Maria. (2014). *Erwerbsbeteiligung von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt* [PDF] (Kurzfassung). Abgerufen http://www.ejpd.admin.ch/content/dam/data/bfm/integration/berichte/VA_FLue/res-studie-erwerbsbet-VA_FLue-d.pdf

Spadarotto, Claudio, Bieberschulte Maria, Walker Katharina, Morlok, Michael & Oswald, Maria. (2014). *Erwerbsbeteiligung von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt* [PDF]. Abgerufen <http://www.kek.ch/files/news/studie-erwerbsbeteiligung-fl-va2.pdf>

Spadarotto, Claudio & Wigger-Häusler, Fiona. (2011). *Potenziale nutzen – Pilotprojekt Nachholbildung* [PDF]. Abgerufen von <https://www.bfm.admin.ch/dam/data/bfm/integration/aus-schreibungen/2013-potenziale/projektausschreib-anh1-d.pdf>

Staatssekretariat für Bildung und Forschung. (2014). *Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene. Bestehende Angebote und Empfehlungen für die Weiterentwicklung*. Bern.

Staatssekretariat für Wirtschaft & Bundesamt für Migration. (2012). *Information über den Zugang der vorläufig Aufgenommenen (Ausweis F) zum schweizerischen Arbeitsmarkt* [PDF]. Abgerufen von https://www.bundespublikationen.admin.ch/cshop_mimes_bbl/00/0024817F68691ED2908C156A9731CD9B.pdf

Staatssekretariat für Wirtschaft (n.d.). *Bericht Arbeitsmarktfähigkeit*. In Zusammenarbeit Konferenz Kantonaler Volkswirtschaftsdirektoren, Verband schweizerischer Arbeitsmarktbehörden, Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren, schweizerische Konferenz für Sozialhilfe, Schweizerische Gemeindeverband & Städteinitiative Sozialpolitik. Abgerufen von <http://www.iiz.ch/dynasite.cfm?dsmid=106218>

Stälder, Iwan. (2014, 17.Februar). *Über 14 Prozent arbeitslose Ausländer im Wallis*. Abgerufen von www.tagesanzeiger.ch

Steuerverwaltung des Kantons Bern. (2015). *Erläuterungen Q1 zur Quellensteuer* [PDF]. Abgerufen von <http://www.fin.be.ch/fin/de/index/steuern/steuererklaerung/publikationen/merkmale/quellensteuer.html>

Tepecik, Ebru. (2013). Bildungserfolg und migrantenspezifisches Bildungskapital. In Geisen, Thomas, Studer, Tobias & Yildiz, Erol (Hrsg.). *Migration, Familie und soziale Lage* (S. 61 - 79). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

UNHCR. (2014). Arbeitsmarktintegration. *Die Sicht der Flüchtlinge und Vorläufig Aufgenommenen in der Schweiz* [PDF]. Abgerufen von http://www.unhcr.ch/fileadmin/user_upload/unhcr_ch/Service/Integrationsstudie_CH_Innenteil_RZ.pdf

UNHCR. (2013). *A new beginning. Refugee integration in Europe* [PDF]. Abgerufen von <http://www.unhcr.org/52403d389.html>

UNHCR (2013b). Towards a new Beginning. Refugee Integration in France. Outcome of EU funded study on approaches to refugee integration in selected countries. Abgerufen von <http://www.refworld.org/docid/524aa9a94>

Vereinigung der Kantonalen Migrationsbehörden & Verband schweizerischer Arbeitsmarktbehörden. (2015). *Arbeitsmarktintegration von vorläufig Aufgenommenen und anerkannten Flüchtlingen* [PDF]. Abgerufen von <http://www.vsaa.ch/aktuell/news-agenda/news/arbeitsmarktintegration-von-vorlaufig-aufgenommenen-und-erkannten-fluechtligen>

Waxmann, Peter. (2001). *Towards economic adjustments of recently arrived Bosnian, Afghan and Iraqi Refugees in Sidney, Australia. Internatioanl Migration Review* [PDF]. Abgerufen von <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1747-7379.2001.tb00026.x/abstract>

Wichmann, Nicole, Hermann Michael, D'Amato Gianni, Efonay-Mäder, Fibbi Rosita, Menet Joanna & Ruedin, Didier. (2011). Gestaltungsspielräume im Föderalismus: Die Migrationspolitik in den Kantonen [PDF]. Abgerufen von https://www.ekm.admin.ch/dam/data/ekm/dokumentation/materialien/mat_foederalismus_d.pdf

8.1 Gesetze, Verordnungen, Abkommen

Ausländergesetz (AuG) vom 16. Dezember 2005 (SR 142.20) [Website]. Abgerufen von <http://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20020232/index.html>

Asylgesetz (AsylG) vom 26. Juni 1998 (SR 142.21) [Website]. Abgerufen von <http://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19995092/index.html>

Genfer Flüchtlingskonvention (GFK) Abkommen über die Rechtstellung der Flüchtlinge vom 28. Juli 1951 [PDF]. Abgerufen von <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19510156/201206140000/0.142.30.pdf>

Verordnung über die Ausstellung von Reisedokumenten für ausländische Personen (RDV) vom 14. November 2012 (SR 143.5) [Website]. Abgerufen von <http://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20121548/index.html>

Verordnung über die Integration von Ausländerinnen und Ausländern (VIntA) vom 24. Oktober 2007 (142.205) [Website]. Abgerufen <http://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20070995/index.html>

9 Anhang

9.1 Übersicht Instrumente

Abk.	Bezeichnung	Weitere Informationen
nv7	Batterie Multifactorielle d'Aptitudes	Evaluation des aptitudes dans le cadre du positionnement. www.ecpa.fr http://competencescles.eu
hamet 2	Handlungsorientierte Module zur Erfassung und Förderung beruflicher Kompetenzen	Der hamet 2 ist ein handlungsorientiertes Testverfahren zur Erfassung und Förderung beruflicher Kompetenzen junger Menschen mit erhöhtem Förderbedarf. Bestehend aus vier Modulen deckt der hamet 2 wesentliche Anforderungen der Ausbildung und des Berufs ab und zeigt Möglichkeiten der individuellen Förderung auf. www.hamet.de
MELBA	Merkmalprofile zur Eingliederung Leistungsgewandelter und Behinderter in Arbeit	Melba ist ein Verfahren mittels dem man die Fähigkeiten einer Person sowie die Anforderungen einer Tätigkeit beschreiben kann (Kleffmann et al., 1997, S. 9). Melba wurde im Rahmen eines vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung geförderten Forschungsprojekts zur Eingliederung von Menschen mit Behinderung in Arbeit entwickelt (Kleffmann et al., 1997, S. 4). 29 Merkmale zur Beschreibung einer Tätigkeit bzw. von Arbeitsfähigkeiten. Bei den Merkmalen handelt es sich um Schlüsselqualifikationen, „die eine hinreichende und umfassende Beschreibung der tätigkeitsrelevanten psychischen Fähigkeiten einer Person sowie der behinderungsrelevanten psychischen Anforderungen einer Tätigkeit erlauben“ (Kleffmann et al. 1997, S. 9). Anhand der Merkmale werden ein Anforderungsprofil sowie ein Fähigkeitenprofil zusammengestellt, die zusammen oder auch je einzeln ein „standardisierte[s] Instrumentarium zur Dokumentation von Tätigkeitsanforderungen bzw. Arbeitsfähigkeiten“ (ebd.) darstellen. http://www.melba.de/melba/melba.html
IDA	Instrumentarium zur Diagnostik von Arbeitsfähigkeiten	Das Instrumentarium zur Diagnostik von Arbeitsfähigkeiten, Ida, ist ein Set aus insgesamt 14 standardisierten Arbeitsproben. Dazu gehören neben verschiedenen „Papier- und Bleistift“-Verfahren auch eine Reihe eher manueller Aufgaben. Ida wurde mit Unterstützung des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe, Hauptfürsorgestelle, von einer Arbeitsgruppe unter der Verantwortung von Prof. Dr. S. Weinmann an der Universität Siegen entwickelt und erprobt. Ida ist ein diagnostisches Modul, das auf das Dokumentationsinstrument MELBA abgestimmt ist: Mit Ida können diejenigen arbeitsrelevanten Schlüsselqualifikationen erhoben und beurteilt werden, die mit dem Verfahren MELBA dokumentiert werden. Die 14 Arbeitsproben stellen Operationalisierungen dar, mit deren Hilfe primär kognitive Fähigkeiten, Fähigkeiten zur Art der Arbeitsausführung, psychomotorische Fähigkeiten und Fähigkeiten aus dem Bereich Kulturtechniken/Kommunikation beurteilt werden können, so wie sie für MELBA definiert sind. Das bedeutet, dass der Einsatz von Ida an die Arbeit mit MELBA gekoppelt ist. http://www.melba.de/melba/ida.html

Abk.	Bezeichnung	Weitere Informationen
Pul's		Software, mit welcher der Eingliederungsprozess evaluiert und dokumentiert werden kann. www.panorama.ch
Multicheck / basic-check	Eignungs- bzw. Kompetenzanalysen (Berufsübergreifende Eignungstests)	basic-check existiert in zwei Formen: basic-check Standard für die 4-jährigen und verschiedene 3-jährige Berufslehren (EFZ-Berufe), basic-check Praxis für die 2-jährigen und einzelne 3-jährige Berufslehren (EBA-Berufe und z.T. EFZ-Berufe gemäss Liste auf der Website www.basic-check.ch). Bei Multicheck gibt es für acht Berufsgebiete je einen unterschiedlichen Eignungstest. Zusätzlich besteht ein Test, welcher bei sämtlichen Berufen mit 2-jähriger Grundbildung (EBA-Berufe) eingesetzt werden kann. Die Tests prüfen Schulwissen und allgemeine Fähigkeiten wie Logik, Merkfähigkeit, Konzentration und je nach Richtung zusätzlich berufsbezogene Fähigkeiten wie z.B. technisches Grundwissen oder Sinn für Farben und Formen (http://www.multicheck.org/de/)
AVEM	Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebnismuster:	AVEM ist ein mehrdimensionales persönlichkeitsdiagnostisches Verfahren. Es werden Selbsteinschätzungen auf 11 theoretisch begründeten und faktorenanalytisch untermauerten Dimensionen erhoben: Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit, Beruflicher Ehrgeiz, Verausgabungsbereitschaft, Perfektionsstreben, Distanzierungsfähigkeit, Resignationstendenz bei Misserfolg, Offensive Problembewältigung, Innere Ruhe und Ausgeglichenheit, Erfolgserleben im Beruf, Lebenszufriedenheit, Erleben sozialer Unterstützung. www.testzentrale.ch
Rahmenkonzept SECO	Deutsch für den Arbeitsmarkt: Rahmenkonzept für Projektverantwortliche und Lehrpersonen (Ernst Maurer, im Auftrag von: SECO)	www.seco.admin.ch
fide	fide Deutsch in der Schweiz – lernen, lehren, beurteilen	www.fide-info.ch
ESP	Europäisches Sprachenportfolio	www.sprachenportfolio.ch
GER	Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen	www.europaeischer-referenzrahmen.de
ISCED	International Standard Classification of Education	www.uis.unesco.org
Raven	Ravens Progressive Matrizen (auch bekannt als Ravens Matrizentest), sprachfreie Multiple-Choice-Intelligenztests	Horn (2009), Kipman, et al. (2012), http://diagnostik.sdbb.ch
ZVT	Zahlen-Verbindungs-Test, sprachfreier Intelligenztest	http://diagnostik.sdbb.ch
EXPLORIX	Werkzeug für die Berufswahl- und Laufbahnplanung	Werkzeug für die Berufswahl- und Laufbahnplanung (Schriftlich, setzt Lesekompetenz voraus, Umfangreich und zeitintensiv), deutschsprachige Adaptation 2002/2012 by Verlag Hans Huber, Hogrefe AG, Bern. http://www.explorix.ch/ http://diagnostik.sdbb.ch

Abk.	Bezeichnung	Weitere Informationen
AIST-R	Allgemeiner-Interessen-Struktur-Test - Revision	Werkzeug für die Berufswahl- und Laufbahnplanung (vereinfachte Form des EXPLORIX) http://diagnostik.sdbb.ch/
Weitere Links	Testverfahren für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung	http://diagnostik.sdbb.ch/koffer http://diagnostik.sdbb.ch/[...]Testliste

9.2 Herausforderungen und Verbesserungsmöglichkeiten (Online-Befragung)

In diesem Abschnitt sind die Einschätzungen der im Rahmen der Onlinebefragung befragten Organisationen, worin Sie Herausforderungen und worin Sie Verbesserungsmöglichkeiten betreffend die Potenzialabklärung bei Flüchtlingen und Vorläufig Aufgenommenen sehen, aufgeführt. Die dabei genannten Herausforderungen und Verbesserungsmöglichkeiten sind nachfolgend thematisch zusammengefasst.

9.2.1 Integrationsprozess

Herausforderungen

- Die Koppelung von Potenzialabklärung und Arbeitsintegration führt zu Druck für rasche Lösungen
- Die institutionelle Durchlässigkeit ist verbesserungsfähig
- Die Abklärung ausländischer Diplome ist sehr aufwändig

Verbesserungsmöglichkeiten

- Eine Entkoppelung von Potenzialabklärungen und Arbeitsintegration führt zu nachhaltigeren Lösungen und besserer Nutzung der Kompetenzen
- Case Management sowohl innerhalb einer Organisation als auch in der Zusammenarbeit mit den anderen Stellen, dadurch sind auch Anpassungen im Massnahmenplan möglich
- Zentrale Abklärungsstelle für ausländische Diplome

9.2.2 Bezug zum ersten Arbeitsmarkt

Herausforderungen

- Gesetzliche und bürokratische Bestimmungen machen Abklärungen im ersten Arbeitsmarkt schwierig
- Möglichkeiten des ersten Arbeitsmarktes sind entscheidend.
- Es bestehen Vorurteile gegenüber Ausländern auf dem Arbeitsmarkt

Verbesserungsmöglichkeiten

- Möglichkeit von Kurzeinsätzen im ersten Arbeitsmarkt
- Durchführung von Abklärungen im ersten Arbeitsmarkt für realistische und konkrete Feedbacks
- Lockerung bei der Erteilung von Arbeitsbewilligungen
- Schaffung von höheren Anreizen für Unternehmen aus erstem Arbeitsmarkt

9.2.3 Kenntnisse (Arbeitsmarkt-)Kultur

Herausforderungen

- Zu wenig Berücksichtigung kultureller Aspekte wie z.B. unterschiedliche Vorstellungen, was Arbeit bedeutet
- Wenig Kontakt mit Schweizerinnen und Schweizern

Verbesserungsmöglichkeiten

- Spezialtraining zum Thema Arbeit und Verhalten in diesem Kontext
- Kontakt mit Schweizerinnen und Schweizern erhöhen

9.2.4 Motivation der Teilnehmenden

Herausforderungen

- Am wichtigsten ist der Wille der zu integrierenden Person
- Motivation der Teilnehmenden mit vielen Abklärungen, Einsätzen etc. und trotzdem fehlender Erwerbsarbeit ist schwierig

Verbesserungsmöglichkeiten

- Teilnehmer mehr einbeziehen und Selbstverantwortung deutlich machen
- Bessere Honorierung von Programtteilnahmen

9.2.5 Standardisierung / Professionalisierung

Herausforderungen

- Standardisierte, schriftgebundene Erhebung kann Teilnehmende überfordern und Erhebung verfälschen
- Schulische Fertigkeiten (Mathematik, IT-Kenntnisse, Logik etc.) sollten auch überprüft werden

Verbesserungsmöglichkeiten

- Stelle, die Potenzialabklärung umfassend (alle Kompetenzbereiche) als auch spezifisch (in Bezug auf eine spezifische Berufsausübung) z.B. im Rahmen eines Assessments, abklärt.

9.2.6 Sprachkompetenzen

Herausforderungen

- Spracherwerb und praktische Einsätze sollten parallel erfolgen
- Fortschritte beim Spracherwerb beeinflusst Integrationsziel wesentlich
- Erreichung Niveau A2 sollte nicht Voraussetzung sein

Verbesserungsmöglichkeiten

- Möglichst früh auch kurze berufliche Praktikumseinsätze anbieten, die Spracherwerb fördern
- Bessere Instrumente zur Abklärung der Sprachkompetenz
- Vermehrter Einsatz von Übersetzerinnen und Übersetzer

9.3 Befähigungsansatz nach Amartya Sen

Ein theoretischer Ansatz, welcher sich zur systematischen Erfassung der Ressourcenlage im Sinne der Potenzialabklärung eignet, ist der Befähigungsansatz nach Amartya Sen (1999, vgl. Fritschi demnächst sowie Arndt & Volkert, 2006). Sen beschreibt in einem Gleichnis die unterschiedliche Ressourcenausstattung von Menschen. Hierbei unterscheidet er zwischen gesundheitlichen Ressourcen, Bildungs- und Erfahrungsressourcen sowie materiellen Ressourcen. Das Gleichnis stellt den Lesenden vor die Frage, welchen Gärtner bzw. welche Gärtnerin er aufgrund von Gerechtigkeitsüberlegungen auf seinem Anwesen beschäftigen würde.

Die Wahl von Sen fällt auf diejenige Gärtnerin, die die Arbeit benötigt, um sich Medikamente für eine Behandlung zu kaufen, da diese am grundlegendsten in ihrer Ressourcenausstattung eingeschränkt ist. Erst aufgrund der Medikamente wird sie arbeitsfähig, kann ihre Teilhabe an der Gesellschaft wahrnehmen und damit ein selbstbestimmtes Leben führen. Die drei Ressourcen des Menschen können entlang dem Gleichnis in ein hierarchisches Verhältnis gebracht werden bezüglich der Teilhabemöglichkeiten an der Gesellschaft, die sie ermöglichen. Diese Teilhabemöglichkeiten wiederum sind einerseits von verfügbaren sozialen Kontakten und Netzwerken abhängig, in welchen die persönlichen Ressourcen eingesetzt bzw. verwendet (z.B. Familie) oder auch erschlossen werden.

Andererseits sind die Teilhabemöglichkeiten vom gesellschaftlichen Kontext bestimmt, in welchem sich die Menschen bewegen. Dazu gehören wirtschaftliche, politische und soziale Rahmenbedingungen, worunter auch Integrationsbestrebungen des Staates fallen. Grafik 15 stellt die Systematik der Ressourcen dar, welche durch Fritschi (demnächst) aus dem Befähigungsansatz abgeleitet wird und als Grundlage für die Erarbeitung des Kriterienkatalogs dient (vgl. Kapitel 4, Abschnitt 6.1). Für die Verbesserung der Ressourcenlage mittels Integrationsmassnahmen sind persönliche Motivationen von grosser Bedeutung. Motivationale Elemente können innerhalb oder ausserhalb der Person liegen. Die Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen unterscheiden sich zudem in gewissen unveränderlichen Merkmalen (Jahrgang, Geschlecht, Herkunft), welche zu unterschiedlichen Voraussetzungen für soziale bzw. berufliche Integration führen.

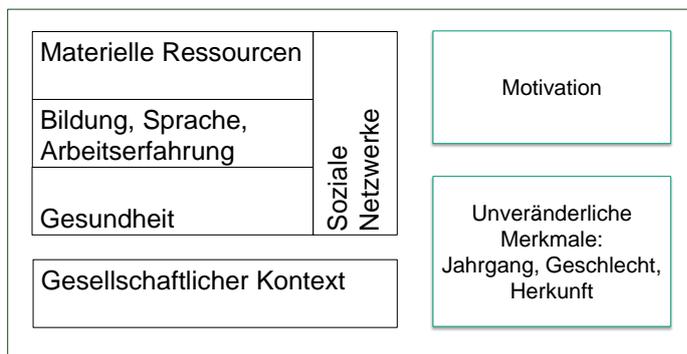


Abbildung 15: Ressourcenbereiche nach Befähigungsansatz Quelle: Fritschi demnächst, Arndt & Volkert 2006, Sen 1999

9.4 Kurzumfrage zur Potenzialabklärung für Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene

1) Kanton:

2) Wie läuft in Ihrem Kanton der Prozess zur **beruflichen und sozialen Integration** (inkl. Sprachförderung) für Flüchtlinge (FL) / vorläufig Aufgenommene (VA) bei **Alleinstehenden im Alter von 25 bis 55 Jahren** ab?

	FL (Aufenthaltsbewilligung B)	VA (Aufenthaltsbewilligung F)
a) Fallführung für die berufliche und soziale Integration nach dem Entscheid über die vorläufige Aufnahme oder die Asylgewährung		
b) Prozessablauf bis zur Zuweisung in ein Angebot der beruflichen und sozialen Integration.		
c) Kriterien für die Zuweisung in Angebote der beruflichen und sozialen Integration im Rahmen der Situationsanalyse bzw. im Intake (Alter, Sprache, Verfügbarkeit, etc.) Beschreiben Sie bitte kurz und/oder legen Sie entsprechende Dokumente bei. ⁴⁷		
d) Inwiefern koordiniert die fallführende Stelle (unter a) den Entscheid über die Zuweisung in ein Angebot der beruflichen und sozialen Integration mit weiteren fallweise involvierten Stellen? ⁴⁸		
e) Wird in diesem Rahmen eine Potenzialabklärung und/oder Kompetenzerfassung gemacht? ⁴⁹		
f) Zuständigkeit für die Potenzialabklärung / Kompetenzerfassung		
g) Zuständigkeit für die Bereitstellung und Durchführung der Angebote der beruflichen und sozialen Integration. Fügen Sie bitte eine Liste der Angebote bei.		
h) Inwiefern findet in Ihrem Kanton eine langfristige Begleitung im Integrationsprozess nach der Zuweisung in ein Programm der beruflichen und sozialen Integration statt? ⁵⁰		
Bemerkungen		

⁴⁷Anmeldeformulare, Zielvereinbarungen etc.

⁴⁸ wie z.B. Berufsberatung, Vertrauensarzt, Berufsbildung und Arbeitsmarktbehörde

⁴⁹ Details vgl. Frage 4 nächste Seite

⁵⁰ z.B. ein Case Management

- 3) Inwiefern läuft in Ihrem Kanton der Prozess der beruflichen und sozialen Integration bei folgenden **Gruppen** von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen **anders** ab als der oben beschriebene „Standardfall“?

Legen Sie bitte auch hier falls vorhanden entsprechende Dokumente bei.

- a) Jugendliche und junge Erwachsene (15 bis 25 Jahre alt)

- b) Ältere Erwerbspersonen (56 bis 65 Jahre alt)

- c) Familien (Erwachsene mit Betreuungspflichten und deren Partner)

- d) Weitere spezifische Gruppen, z.B. traumatisierte Personen?

- e) Falls Sie im Pilotprojekt „Integrationsprogramm Resettlement“ ein Aufnahmekanton sind, bitten wir Sie, bestehende inhaltliche und organisatorische Schnittstellen zwischen Regelangebot und dem für Flüchtlingsgruppen eingeführten Monitoring/Integrationsplan darzulegen.

- 4) Bitte beschreiben Sie das **Vorgehen bei der Potenzialabklärung** in Ihrem Kanton für Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene (Bitte Verweise auf Zusatzdokumente erwähnen):

- a) Welche **Instrumente** werden in Ihrem Kanton im Rahmen der Potenzialabklärung/Kompetenzfassung eingesetzt? Falls Dokumente bei durchführenden Stellen direkt abgeholt werden können, geben Sie bitte deren Kontaktdaten an.

- b) Beschreiben Sie bitte **Inhalte und Methoden** der Potenzialabklärung, evtl. differenziert nach den oben unterschiedenen Personengruppen.

Bitte senden Sie das ausgefüllte Frageblatt sowie die ergänzenden Dokumente an Sanna Frischknecht (sanna.frischknecht@bfh.ch). Für Fragen stehen wir Ihnen gerne per Mail oder per Telefon zur Verfügung (Sanna Frischknecht, 031 848 37 09, Tobias Fritschi, 031 848 36 84).

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!

Das Forschungsteam der Berner Fachhochschule und von socialdesign.

9.5 Interviewleitfaden zur Fallstudie zur Potenzialabklärung bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen

9.5.1 Inhalte für verantwortliche Stelle nach Asylentscheid

Zur Person:

- Welche Funktion haben Sie beim Amt für Migration und Integration und seit wann?
[im Zusammenhang mit der Integration von VA und FL im Kanton AG]

Zur Organisation:

- Welche Aufgaben erfüllt Ihre Organisation/Institution/Departement und seit wann?
[im Zusammenhang mit der Integration von VA und FL im Kanton AG]

Prozesse, Zuständigkeiten und Schnittstellen:

Vgl. Beilage: Übersicht zum Ablauf im jeweiligen Kanton (grafisch aufbereitet, basierend auf der schriftlichen Befragung der Kantone)

- Stimmen die dargestellten Prozessabläufe und Zuständigkeiten für Ihren Kanton?
[Lücken im Prozess ausfüllen, Zeitangaben erfragen]
- Wie arbeiten die für die VA/FL verantwortliche Stelle, die fallführende Stelle und die für die Potenzialabklärung zuständige Stelle zusammen?
- Wo gibt es welche Schnittstellen? Wie sind diese organisiert? Gibt es Reglemente für die Zusammenarbeit oder andere Regelungen?
[Explizit nachfragen: Gibt es eine Zusammenarbeit mit den IIZ-Institutionen (insbes. Arbeitslosenversicherung, Berufsbildung und Berufsberatung) auf struktureller Ebene (strukturell meint hier: nicht nur auf Einzelfallebene)]
- Wie funktioniert die Zuweisung zu Angeboten? Durch wen?
- Wie und durch wen werden Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene unterstützt bei der Stellensuche bzw. bei der Suche eines Ausbildungsplatzes? Gibt es besondere Netzwerke, mit denen Sie die TN unterstützen können? Oder besondere Angebote?
- Wie lange ist die fallführende Stelle zuständig?
[Was passiert, wenn die Bundeszuständigkeit für die Existenzsicherung ausläuft? (bei VA liegt die Zuständigkeit betreffend die Existenzsicherung bis 7 Jahre ab Einreise beim Bund, bei FL bis 5 Jahre nach Einreise)]
- Welche Stelle ist anschliessend zuständig?

- *Gibt es über die Dauer der Fallführung hinaus Unterstützungs-/Beratungsmöglichkeit? Wie sieht diese aus? Und wie ist das organisiert?*

Fallführung:

- *Wie werden die Ergebnisse aus der Fallführung dokumentiert?*
- *Besteht ein Integrationsplan pro TN? Wie wird dieser erstellt?*
- *Welche Schwerpunkte enthält der Integrationsplan je nach Zielpublikum?*
[Zum Beispiel nach Alter, bestehenden Sprachkenntnissen, Status (VA oder FL)]
- *Welches sind die Anforderungen an die Fallführung resp. die fallführenden Personen oder Institutionen?*
- *Wie werden sich die Anforderungen an die Fallführung in Zukunft entwickeln?*

Potenzialabklärung:

- *Was wird mit den Ergebnissen aus der Potenzialabklärung gemacht? Inwiefern beeinflussen die Ergebnisse aus der Potenzialabklärung die Integrationsplanung?*
- *Warum hat man sich im Kanton xy für dieses Modell entschieden?*
- *Wie sehen Ihre Erfahrungen mit der beschriebenen Potenzialabklärung aus?*
- *Was ist besonders gut daran, wie es im Kanton xy geregelt ist?*
- *Wo sehen Sie die Nachteile dieser Organisation/Einbettung?*
- *Was müsste ihrer Meinung nach verändert werden? Und inwiefern?*

Erwartungen an das SEM:

- *Welche Unterstützung könnten Sie in Bezug auf die Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen brauchen? Was könnte die Rolle des SEM (unserer Studie) diesbezüglich sein?*
- *Welche Chancen und Risiken sehen Sie?*
- *Weitere wichtige Ergänzungen für die Studie?*

9.5.2 Inhalte zuständige Stelle für Potenzialabklärung

Zur Person:

- *Welche Funktion haben Sie in der Institution CMI und seit wann?*

Zur Organisation:

- *Welche Aufgaben erfüllt Ihre Organisation und seit wann?*
- *Einbettung der Organisationseinheit im Rahmen des Integrationsprozesses?*

Personal Potenzialabklärung:

- *Wer führt die Potenzialabklärungen durch?*
- *Welche Ausbildung und weitere Kompetenzen müssen Personen, die Potenzialabklärungen durchführen, verfügen? Was müssen sie mitbringen?*

[z. B. Kenntnis der Bildungslandschaft, interkulturelle Kompetenzen, Beratungsausbildung sind Stichworte, die in der IQ-Praxishandreichungen etc. gefordert werden]

- *Wie werden sich die Anforderungen an die zuständigen Stellen für die Potenzialabklärung in Zukunft entwickeln?*

Potenzialabklärung

Ressourcen:

- *Welche Ressourcen werden bei der Potenzialabklärung von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen berücksichtigt?*
 - *Sprachliche Ressourcen*
 - *Bildungs- und Erfahrungsressourcen*
 - *Gesundheitliche Ressourcen*
 - *Soziale Ressourcen*
 - *Motivationale Ressourcen*
- *Werden Schwerpunkte gesetzt?*

Zielgruppe:

- *Wer oder wessen Potenziale werden abgeklärt?*
- *Gibt es Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen? (z.B. Alter, Gesundheitszustand, Herkunftsland, Geschlecht, Familiäre Verhältnisse, Aufenthaltsdauer, Aufenthaltsstatus, etc.)*

Instrumente und Methoden:

- *Welche Instrumente zu Potenzialabklärung werden verwendet?*

[vgl. dazu die Liste unten, basierend auf AOZ]

Bezeichnung	Ressourcen Erfasste Merkmale	Methodisch-didaktische Ebene
EXPLORIX	Werkzeug für die Berufswahl- und Laufbahnplanung	Schriftlich, setzt Lesekompetenz voraus, Umfangreich und zeitintensiv, gut für junge Leute
AIST-R Allgemeiner-Interessen-Struktur-Test - Revision	Werkzeug für die Berufswahl- und Laufbahnplanung	Vereinfachte Form des EXPLORIX, kann mündlich injiziert werden, nicht ganz so ausführlich
Zahlenverbindungstest (ZVT)	Überprüfung der kognitiven Leistungsfähigkeit	Sprachunabhängig, verleitet zu schnellen Rückschlüssen
Multicheck (Eignungsanalyse oder Persönlichkeitsanalyse)	Messung der schulischen, kognitiven Fähigkeiten	Kann durch GTI durchgeführt werden
AVEM Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster	Erfragung der arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmuster	Schriftgebunden, recht komplex, kann elektronisch durchgeführt werden

- *Weshalb diese Instrumente?*
- *Bei welcher Zielgruppe kommen welche Instrumente zum Tragen?*
- *Was genau beinhalten die Instrumente? Was genau wird damit abgeklärt? Wie wird abgeklärt (Methoden)?*
- *Welche Ergebnisse können aus der Potenzialabklärung resultieren? Wie werden diese dokumentiert?*
- *Was folgt aus diesen Ergebnissen für den Integrationsplan bzw. die Zuweisung in Angebote?*
-
- *Beinhaltet die Potenzialabklärung auch einen praktischen Arbeitseinsatz? Falls ja, wie wird der Einsatz beurteilt (Instrument)?*
- *Setzen Sie nicht-sprachbasierte Instrumente ein?*
- *Welche Instrumente sind Ihrer Meinung nach besonders tauglich? Wofür und weshalb?*

[Instrumente: interne oder bekannte, Methode: z.B: Praxiseinsatz, Selbst-/Fremdbeurteilung, Fragebogen, Test, Gespräch, etc.]

- *Welche Instrumente erweisen sich als weniger tauglich? Ergeben Schwierigkeiten?*
- *Kennen Sie weitere Instrumente, die ggf. anderswo in der Schweiz im Rahmen der Potenzialabklärung bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen eingesetzt werden? [vgl. dazu die Liste oben, basierend auf AOZ]*
- *Welche Weiterentwicklungen von Instrumenten wären besonders hilfreich? Für die Erfassung welcher Ressourcen stehen keine geeigneten Instrumente zur Verfügung?*

Variationsmöglichkeiten:

- *Gibt es Variationsmöglichkeiten bei Instrumenten und Methoden je nach Zielgruppen und Ressourcenlage?*
- *Welche zeitliche Abfolge und Kombination verschiedener Instrumente und Methoden ist üblich?*
- *Wie lange und wie häufig werden die Instrumente bei einzelnen Personen im Integrationsprozess angewendet?*
- *Wie funktioniert die Zuweisung zu Angeboten? Und wie hängt diese mit (den Resultaten) der Potenzialabklärung zusammen?*

Theoretisch-methodische Hintergründe:

- *Worauf basieren die angewendeten Instrumente und Methoden?*
- *Welche theoretische Fundierung liegt der Anwendung der Instrumente und Methoden zugrunde?*

Schnittstellen:

- *Wo gibt es welche Schnittstellen?*
- *Wie schätzen Sie die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen bei der beruflichen Integration von VA und FL ein? Was funktioniert gut? Was funktioniert weniger gut?*

Erwartungen an das SEM:

- *Welche Unterstützung könnten Sie in Bezug auf die Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen brauchen? Was könnte die Rolle des SEM (unserer Studie) diesbezüglich sein?*
- *Welche Chancen und Risiken sehen Sie?*
- *Weitere wichtige Ergänzungen für die Studie?*