

# **Supported Employment - ein Ansatz bei der beruflichen Integration von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen?**

**Heinz Schmocker**

**Eingereicht bei: Dr. phil. Tobias Studer**

Bachelor-Thesis an der Hochschule für Soziale Arbeit, Fachhochschule  
Nordwestschweiz, Olten

Vorgelegt im Januar 2021 zum Erwerb des Bachelor of Arts in Sozialer  
Arbeit

## **Abstract**

Die vorliegende Bachelor-Thesis setzt sich mit dem Konzept von Supported Employment auseinander und stellt sich die Frage, inwiefern dieses Konzept bei anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen bei der beruflichen Integration umgesetzt, respektive angewandt werden kann. Dabei werden die Lebenslagen und Herausforderungen der Betroffenen erläutert, die Migrations- und Integrationssituation, sowie die Arbeitsmarktsituation in der Schweiz dargelegt. Ersichtlich wird, dass anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt ausweisen.

Es zeigt sich, dass Supported Employment ein geeignetes Konzept bei der beruflichen Integration von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen ist. Anpassungen sind jedoch beim Konzept und der Durchführung nötig, damit Supported Employment zielgerichtet und gewinnbringend für die Zielgruppe der vorliegenden Bachelor-Thesis eingesetzt werden kann. Die Adaptionenvorschläge zur Umsetzung sowie die Vor- und Nachteile von Supported Employment sind in dieser Bachelor-Thesis herausgearbeitet.

Insbesondere wird ersichtlich, dass durch Supported Employment die individuellen Bedürfnisse der anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge berücksichtigt werden und während des gesamten beruflichen Integrationsprozesses eine kontinuierliche Begleitung stattfindet.

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>1</b>
1.1	Ausgangslage	1
1.2	Fragestellung und Ziel der Arbeit	3
1.3	Berufsrelevanz	4
1.4	Aufbau der Arbeit	5
<b>2</b>	<b>Migrations- und Integrationssituation</b>	<b>6</b>
2.1	Begriffe	6
2.2	Weltweite und schweizerische Migrationssituation	8
2.3	Asylpolitik	8
2.4	Asylgesetze und rechtliche Situation	9
2.5	Aktuelle Situation der Arbeitsintegration	11
2.6	Handlungsbedarf und Forderungen der SKOS	14
<b>3</b>	<b>Lebenslagen und Herausforderungen der beruflichen Integration</b>	<b>16</b>
3.1	Lebenslagen und Herausforderungen	16
3.2	Chancen und Ressourcen	22
<b>4</b>	<b>Arbeitsmarkt, Wandel und Wert der Arbeit</b>	<b>24</b>
4.1	Erwerbsquote und aktueller Arbeitsmarkt	24
4.2	Wert der Arbeit	26
4.3	Wandel der Arbeitswelt	27
<b>5</b>	<b>Konzept Supported Employment</b>	<b>29</b>
5.1	Historische Entwicklung	29
5.2	Definitionen, Prinzipien und Werte	30
5.3	Aktueller Forschungsstand	32
5.4	Involvierte Akteure	33
5.5	Phasen im Supported Employment Prozess	34
<b>6</b>	<b>Adaption des Konzepts Supported Employment</b>	<b>41</b>
6.1	Vorteile	41
6.2	Nachteile	44
6.3	Adaption der vier Phasen von Supported Employment	45
6.4	Kritische Beurteilung	47

<b>7</b>	<b><i>Schlussfolgerungen</i></b>	<b>50</b>
7.1	Schlussfolgerungen und Fazit	50
7.2	Ausblick	52
<b>8</b>	<b><i>Literaturverzeichnis</i></b>	<b>53</b>
<b>9</b>	<b><i>Anhang</i></b>	<b>59</b>
	<b>Ehrenwörtliche Erklärung</b>	<b>59</b>

# Vorwort

Das Thema berufliche Integration von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen interessierte und beschäftigte mich in den letzten Jahren auf verschiedenen Ebenen. Einerseits pflegte ich den privaten Kontakt zu Personen, welche in den letzten Jahren als Asylsuchende in die Schweiz kamen. Bei den Gesprächen mit den einzelnen neuen Freundinnen und Freunden waren die Themen Stellensuche, Praktikum und Arbeit wiederkehrende Themen, bei welchen viele Fragen auftauchten, Ratlosigkeit herrschte oder zu Frust führten. Andererseits absolvierte ich den Praxisteil der studienbegleitenden Ausbildung zur Sozialen Arbeit in einer Stiftung, welche in der Arbeitsintegration tätig ist. Dabei begleitete und unterstützte ich unter anderen auch anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge. Hierbei wurde die berufliche Integration von Flüchtlingen als herausfordernd und zugleich als spannende und intensive Tätigkeit erlebt. Zudem stellte ich fest, dass die Bedürfnisse der anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge im vorgegebenen Setting oft nicht ausführlich berücksichtigt wurden, respektive auf sie eingegangen werden konnte. Des Weiteren fand kaum eine kontinuierliche und längerfristige Begleitung des Arbeitsintegrationsprozesses der Einzelnen statt. Die einzelnen anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge konnte ich während ein paar Monaten begleiten. Anschliessend wurde das Programm aus unterschiedlichen Gründen teilweise abgebrochen oder es wurde erfreulicherweise ein Arbeitsplatz oder Ausbildungsplatz gefunden. Eine längerfristige weiterführende Begleitung am Arbeitsplatz war jedoch nicht möglich. Einige verloren infolge Schwierigkeiten nach kurzer oder längerer Zeit den Arbeits- oder Ausbildungsplatz. Mich beschäftigte und motivierte diese unbefriedigende Situation so sehr, dass ich mich mit dem Thema auseinandersetzte und mich mit Ansätzen befasste, welche längerfristig zielführender sein könnten.

Die Auseinandersetzung mit der Thematik und das Erarbeiten der Arbeit waren definitiv intensiv, spannend und lehrreich für mich. Ich hoffe, dass die vorliegende Arbeit für die Leserinnen und Leser informativ ist und ihnen neue Sichtweisen und Anregungen zum Thema berufliche Integration von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen ermöglicht.

## **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1: Soll-Integrationsprozess gemäss Integrationsagenda _____	12
Abbildung 2: Zusammenarbeitssystem im Supported Employment _____	34
Abbildung 3: Phasen von Supported Employment _____	35
Abbildung 4: Schritte der Arbeitsplatzfindung und Vermittlung _____	39

# 1 Einleitung

Die Einleitung gibt einen Überblick der vorliegenden Bachelor-Thesis. Erst werden die Ausgangslage sowie Fragestellung und Ziel der Arbeit beschrieben. Anschliessend werden die Berufsrelevanz und der Aufbau der Arbeit aufgezeigt.

## 1.1 Ausgangslage

Supported Employment ist ein Konzept der Arbeitsintegration, welches Menschen, die aus unterschiedlichen Gründen einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt ausweisen, unterstützt, damit diese einen Zutritt zum Arbeitsmarkt finden (vgl. Schaufelberger 2013: 20). Für Menschen, die in die Schweiz geflüchtet sind, ist der Zugang zum Arbeitsmarkt oft erschwert, was die tiefe Erwerbsquote (vgl. Staatssekretariat für Migration SEMe) sowie die hohe Sozialhilfequote (vgl. Staatssekretariat für Migration SEMf) darlegen. Gemäss Staatssekretariat für Migration SEM stellen in der Schweiz 14 269 Personen im Jahr 2019 ein Asylgesuch (vgl. Staatssekretariat für Migration SEMd: 3f.). Für die Menschen, die in die Schweiz geflüchtet sind, ist es von Bedeutung, dass sie sich möglichst schnell in der Schweiz zurechtfinden und integriert werden. Die Erwerbsarbeit nimmt dabei einen zentralen Stellenwert ein. Häufig findet eine Identifizierung mit der Arbeit statt und die Arbeit ist für das Selbstverständnis und für die eigene Sinnfindung wesentlich. Zudem bietet sie eine zeitliche Strukturierung des Tagesablaufs, soziale Kontakte ausserhalb der Familie, Sinngabung durch Ziele, die über den persönlichen Rahmen hinausgehen, Status und Identität sowie eine regelmässige Aktivität (vgl. Semmer 2017: 19). Mayer, Eußner und Walter erwähnen. „Arbeiten zu können ist nicht nur Voraussetzung für wirtschaftlichen Erfolg, sondern zentral für ein selbstbestimmtes Leben. Es ist wichtig für soziale Anerkennung und Würde, gesellschaftliche Integration und somit auch für soziale Kohärenz.“ (Mayer/ 2016: 398) Dass die Arbeit in unserer Gesellschaft und insbesondere auch bei der Integration von geflüchteten Menschen einen hohen Stellenwert einnimmt, hat einiges mit dem Wechsel von Welfare zu Workfare, welcher auch in der Schweiz seit einigen Jahren stattfindet, zu tun. Die Workfare-Ideologie ruht auf der Annahme, dass der Staat Druck auf die erwerbslosen Personen ausüben muss, damit diese wieder in die Erwerbsarbeit hineingeführt werden können. Dies kann geschehen, indem Sozialleistungen gekürzt werden oder an eine Arbeitspflicht gebunden sind. Zudem kann der Bezug von Sozialleistungen damit verknüpft werden, sich regelmässig zu bewerben oder Beschäftigungsprogramme zu besuchen (vgl. Wyss 2007: 39). Diese Vorherrschaft von Workfare ist kritisch zu hinterfragen.

Zu erwähnen ist, dass Migrantinnen und Migranten, insbesondere Jugendliche mit Migrationsgeschichte, im Alltag und in der Öffentlichkeit oft einseitig vor dem Hintergrund ihrer Herkunft betrachtet werden. Es entstehen stigmatisierende und ethnisierende Zuschreibungen, welche nicht unbedingt dem Selbstbild der Migrantinnen, der Migranten entsprechen (vgl. Riegel 2013: 131). Ottersbach hält fest, dass Bildungsabschlüsse in modernen Gesellschaften auch eine Folge sozialisatorischer Bedingungen sind. Die Schicht-, Geschlechts- und Religionszugehörigkeit beeinflussen den Bildungserwerb massgeblich. Die Prägung, das Heranwachsen, der Status der Familie und Erfahrungen in gleichgesinnten Gruppen bestimmen über den Erfolg, beziehungsweise über den Misserfolg einer Karriere (vgl. Ottersbach 2015: 151f.). Die interkulturellen Kompetenzen wie die Mehrsprachigkeit, Empathie oder hohe kulturelle Mobilität, werden bisher zu wenig beachtet (vgl. ebd.: 158).

Damit die berufliche Integration bei anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen auch für sie gewinnbringend gelingen kann, ist es wichtig, dass die Lebenslagen und die Voraussetzungen berücksichtigt werden. Beim Konzept von Supported Employment werden die Lebenslagen und die Bedürfnisse der integrierten Personen in den Vordergrund gestellt. Daniel Schaufelberger hält in seiner Einführung zu Supported Employment folgendes fest: Zunehmend ist sichtbar, dass die heutige Arbeitsgesellschaft an ihre Grenzen stösst. Der Wert eine Arbeitsstelle vorzuweisen ist weiterhin sehr hoch. Dem gegenüber sind die Möglichkeiten eingeschränkt überhaupt einen Zugang zu einer Stelle zu erlangen. Zudem nehmen Arbeitsverhältnisse in prekären Bereichen, die kaum langfristige Sicherheiten und existenzsichernde Löhne garantieren, zu. Es werden im Rahmen der neoliberalen Umgestaltung des Wohlfahrtsstaates Versicherungsleistungen gekürzt und der Druck auf die (Re-)Integration verstärkt. Dies wird dadurch intensiviert, dass der Zugang zur Arbeit weiterhin mit sozialer Teilhabe verknüpft ist. Dadurch ist das Fehlen von Erwerbsarbeit ein Thema, welches die Soziale Arbeit beschäftigt und sie bearbeiten soll. Sich mit Erwerbsarbeit aus der Perspektive der Sozialen Arbeit zu befassen, heisst auch den Zugang zu Erwerbsarbeit nicht als absolutes Ziel zu verstehen, sondern in Verbindung mit der Thematik "sozialer Teilhabe" zu verknüpfen und zu thematisieren. Arbeitsintegration soll dahingehend dienen, dass sie die gesellschaftliche Teilhabe verbessert (vgl. Schaufelberger 2013: 9f.).

Die Soziale Arbeit im Bereich der Arbeitsintegration befindet sich immer wieder im Spannungsfeld. Einerseits sollen die individuellen Problemlagen möglichst differenziert gelöst werden, andererseits ist es zu kurzgreifend, die Probleme der Arbeitslosigkeit allein auf der individuellen Ebene zu verorten und die strukturelle Ebene zu ignorieren (vgl. ebd.: 10). Bei Supported Employment handelt es sich um einen Ansatz, der einen hohen

Stellenwert auf die Sichtweise und die Bedürfnisse der zu integrierenden Personen legt. Die Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden und die längerfristige Begleitung des Integrationsprozesses verliert er dabei jedoch nicht aus den Augen (vgl. ebd.: 11). Zentral ist, dass die stellensuchende Person in allen Phasen des Arbeitsintegrationsprozesses von einer Fachperson begleitet und unterstützt wird (vgl. ebd.: 26). Ursprünglich wurde das Konzept Supported Employment für Personen entwickelt, welche eine Lern- oder geistige Beeinträchtigung aufweisen (vgl. ebd.: 28). In der vorliegenden Bachelor-Thesis soll der Frage nachgegangen werden, inwiefern das Konzept auch bei anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen angewandt und umgesetzt werden könnte. Empirische Ergebnisse zu Supported Employment sind mehrheitlich aus dem Angloamerikanischen und aus Deutschland vorhanden und enthalten vor allem Ergebnisse zur Integration von Menschen mit körperlichen oder psychischen Beeinträchtigungen (vgl. ebd.: 33-35). Aus der Schweiz gibt es eine Studie von Thomas Rüst und Annelies Debrunner von 2005, jedoch bezieht sich auch diese nicht auf die Zielgruppe der vorliegenden Arbeit (vgl. Rüst/Debrunner 2005: 16f.).

Für die Integrationsmassnahmen bei den anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen sind die Kantone und Gemeinden die Hauptakteure. Sie werden jedoch vom Bund unterstützt. Die dafür erarbeiteten kantonalen Integrationsprogramme verfolgen das Ziel, bestehende Integrationsmassnahmen zu stärken (vgl. Staatssekretariat für Migration SEMc). Bei der Integration und insbesondere bei der beruflichen Integration gibt es eine grosse Vielfalt an Massnahmen, Programmen, Kursen und Angeboten. Die Ausführung der Massnahmen, Programme oder Kurse erfolgt durch kantonale Stellen und Ämter, private Sprach- und Kursanbieter, private Arbeitsmarktintegrationsfirmen, Hilfswerke sowie eine grosse Anzahl von einzelnen Freiwilligen.

Zur Bearbeitung der Fragestellung wird Literatur herangezogen, welche die Lebenslagen und Situation der geflüchteten Menschen beschreiben, sich mit dem Thema Arbeit, Integration, berufliche Integration und Arbeitsmarkt auseinandersetzt. Es wird Supported Employment vorgestellt und dabei vor allem auf die Ausführungen von Daniel Schaufelberger und Stefan Doose, welche sich ausführlich mit dem Konzept von Supported Employment befassten, abgestützt.

## **1.2 Fragestellung und Ziel der Arbeit**

Aufbauend auf der Ausgangslage wird für die vorliegende Bachelor-Thesis folgende Fragestellung bearbeitet:

## **Inwiefern kann das Konzept Supported Employment bei der beruflichen Integration von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen, unter der Berücksichtigung ihrer Lebenslagen, angewandt und umgesetzt werden?**

Die Arbeit wird daher insofern eingegrenzt, dass der Fokus nicht auf alle Migrantinnen und Migranten, welche in die Schweiz migrieren, liegt, sondern auf die Personengruppen, welche ihr Land aus einem Flüchtlingsgrund verlassen mussten und in der Schweiz einen Asylantrag stellten. Weiter beschränkt sich die Bachelor-Thesis auf die Gruppen der vorläufig aufgenommenen und anerkannten Flüchtlinge. Begründung dafür ist, dass diese zwei Gruppen eine Erwerbsarbeit aufnehmen und solcher nachgehen können sowie eine ähnliche Lebenssituation vorweisen. Zudem liegt bei den vorläufig aufgenommenen und anerkannten Flüchtlingen ein Entscheid des Bundes vor, dass sie gegenwärtig und offiziell in der Schweiz bleiben und arbeiten dürfen (vgl. Asylgesetz: Art. 61). Bei anderen Flüchtlingsgruppen ist dieser Entscheid teilweise noch nicht vorhanden oder negativ, was wiederum neue und andere Fragestellungen aufwirft.

Zielsetzung der vorliegenden Bachelor-Thesis ist, das Konzept Supported Employment vertieft zu betrachten und anschliessend herauszuarbeiten, wie Supported Employment unter der Berücksichtigung der Lebenslagen der anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge angewandt und umgesetzt werden kann. Dabei sollen der aktuelle Arbeitsmarkt, vorhandene Arbeitsintegrationsprogramme und die Schweizer Gesetze und Richtlinien im Asylbereich berücksichtigt werden.

### **1.3 Berufsrelevanz**

Hochuli Freund und Stotz erwähnen, dass es eine wesentliche Aufgabe der Sozialen Arbeit ist, die soziale Integration zu unterstützen und den Zugang von Menschen zu allen relevanten Bereichen der Gesellschaft zu ermöglichen. Dies bedeutet Exklusion zu vermeiden und Inklusion zu ermöglichen und den Zugang zu sozialen Systemen, wie Arbeitsmarkt, Bildungswesen oder Gesundheitswesen zu gewährleisten (vgl. Hochuli Freund/Stotz 2015: 37). Nachdem Migration über lange Zeit ein Rand- oder Spezialthema war, ist es heutzutage zu einem zentralen Gegenstand der Sozialen Arbeit geworden. Zentrale Punkte sind insbesondere die Lebenslagen, spezifischen Probleme und Herausforderungen, bei denen die Migrantinnen und Migranten bei der Bearbeitung auf Unterstützung angewiesen sind, sowie die Arbeitsintegration (vgl. Geisen/Otterbach 2017: 1). Der Berufskodex der Sozialen Arbeit hält fest: „Alle Menschen haben Anrecht auf die Befriedigung existentieller Bedürfnisse sowie auf Integrität und Integration in ein soziales Umfeld.“ (AvenirSocial 2010: 7) Zudem wird als Ziel der Sozialen Arbeit unter anderem

Folgendes benannt: „Soziale Arbeit ist ein gesellschaftlicher Beitrag, insbesondere an diejenigen Menschen oder Gruppen, die vorübergehend oder dauernd in der Verwirklichung ihres Lebens illegitim eingeschränkt oder deren Zugang zu Teilhabe an gesellschaftlichen Ressourcen ungenügend sind.“ (ebd.: 7) Die Soziale Arbeit hat dementsprechend den Auftrag sich um die Integration der Zielgruppe, die anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge, zu kümmern und ihnen die Teilhabe an der Gesellschaft zu ermöglichen.

## **1.4 Aufbau der Arbeit**

Die Bachelor-Thesis ist in sieben Kapitel eingeteilt. Im **ersten Kapitel** werden die Ausgangslage, Fragestellung, Zielsetzung und Berufsrelevanz geschildert.

Das **zweite Kapitel** definiert zentrale Begriffe. Es werden die weltweite und schweizerische Migrationssituation sowie die schweizerische Asylpolitik und Asylgesetze beleuchtet. Zudem wird die aktuelle Situation der Arbeitsintegration von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen dargelegt.

Das **dritte Kapitel** setzt sich mit den Lebenslagen und Lebenssituationen der Flüchtlinge auseinander. Es beleuchtet die Segmentierungs- und Ausgrenzungsprozesse sowie die Stigmatisierungen und Diskriminierungen, welchen die Flüchtlinge ausgesetzt sind. Zudem werden die Chancen und Ressourcen, welche die Zielgruppe mitbringt, aufgezeigt.

Im **Kapitel vier** wird aufgezeigt, welchen Wert und Funktion die Erwerbsarbeit für die Gesellschaft und das Individuum haben. Ebenfalls werden der Wandel der Arbeitswelt, die Zahlen zu den Erwerbsquoten in der Schweiz und der aktuelle Arbeitsmarkt dargelegt.

Das **fünfte Kapitel** stellt das Konzept von Supported Employment vor. Definition, Prinzipien, Geschichte und aktueller Forschungsstand werden erläutert und die Phasen des Konzepts beschrieben.

Im **sechsten Kapitel** wird dargelegt, wie das Konzept Supported Employment unter der Berücksichtigung der Lebenslagen, Funktion und Wandel der Erwerbsarbeit, sowie der aktuellen Arbeitsmarktsituation umgesetzt und angewendet werden kann. Die Vor- und Nachteile von Supported Employment werden dargestellt und eine Gesamtbeurteilung vorgenommen.

Im **siebten Kapitel** folgen die Schlussfolgerung und ein Fazit, zudem wird ein Ausblick auf mögliche weiterführende Themen und Fragen vorgenommen.

## 2 Migrations- und Integrationssituation

In diesem Kapitel werden zentrale Begriffe dieser Bachelor-Thesis erläutert, die weltweite und schweizerische Migrationssituation vorgestellt sowie die Asylpolitik und rechtliche Situation dargelegt. Zudem gibt die aktuelle Situation der Arbeitsintegration einen Überblick über Massnahmen und Programme, welche aktuell in der Arbeitsintegration bei anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen durchgeführt werden. Weiter werden die Forderungen der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) dargelegt.

### 2.1 Begriffe

Die Begriffe, welche nachfolgend definiert werden, sind für den Inhalt der vorliegenden Bachelor-Thesis relevant.

**Anerkannte Flüchtlinge** sind Person, bei welchen die Flüchtlingseigenschaft anerkannt wurde. Im Asylgesetz steht: „Flüchtlinge sind Personen, die in ihrem Heimatstaat oder im Land, in dem sie zuletzt wohnten, wegen ihrer Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen ihrer politischen Anschauungen ernsthaften Nachteilen ausgesetzt sind oder begründete Furcht haben, solchen Nachteilen ausgesetzt zu werden.“ (Asylgesetz 2020: Art. 3 Abs.1) Die Anerkennung der Flüchtlingseigenschaft beruht auf der Genfer Flüchtlingskonvention. Anerkannte Flüchtlinge erhalten in der Schweiz eine erneuerbare Aufenthaltsbewilligung - den sogenannten Ausweis B. Die Aufenthaltsbewilligung ist auf ein Jahr befristet, wird jedoch in der Regel verlängert, solange die Gründe für Flüchtlingsanerkennung weiterbestehen. Bei erfolgreicher Integration und guter Verständigung kann frühestens nach fünf Jahren ein Gesuch für die Niederlassungsbewilligung (Ausweis C) gestellt werden (vgl. Staatssekretariat für Migration SEMh: 3).

Die Gesetzgebung in der Schweiz hat bei den vorläufig aufgenommenen Personen zwei unterschiedliche Kategorien. Einerseits „**vorläufig aufgenommene Flüchtlinge**“ und andererseits „**vorläufig Aufgenommene**“. Die vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge erfüllen die Flüchtlingseigenschaften. Jedoch wird aufgrund von Asylausschlussgründen kein Asyl gewährt. Ein Asylausschlussgrund liegt vor, wenn die Person erst nach ihrer Ausreise vom Heimat- oder Herkunftsstaat oder durch das Verhalten nach der Ausreise zum Flüchtling wird. Vorläufig Aufgenommene sind Personen, bei welchen das Asylgesuch abgelehnt wurde, jedoch die Wegweisung nicht möglich ist. Sei es, dass keine Reisedokumente beschafft werden können oder wenn der Person in ihrem Heimatland

Gewalt droht. Beide Kategorien erhalten den Ausweis F. Dieser wird für 12 Monate ausgestellt und kann jeweils für ein weiteres Jahr verlängert werden. Nach fünf Jahren Aufenthalt in der Schweiz kann der Ausweis B beantragt werden (vgl. ebd.: 4f.). Die vorliegende Bachelor-Thesis verwendet zur einfacheren Verständigung für beide Kategorien den Begriff „vorläufig aufgenommene Flüchtlinge“.

Für den Begriff **Integration** gibt es verschiedene Definitionen und Ziele. So steht beispielsweise im Ausländer- und Integrationsgesetz (AIG) folgendes: „Ziel der Integration ist das Zusammenleben der einheimischen und ausländischen Wohnbevölkerung auf der Grundlage der Werte der Bundesverfassung und gegenseitiger Achtung und Toleranz.“ (Ausländer- und Integrationsgesetz Art. 4 Abs.1) Autorin Kirsten Hoesch erwähnt, dass Integration als Assimilation oder Multikulturalismus verstanden werden kann. Bei der Assimilation geht es darum, dass sich die Zugewanderten an die Aufnahmegesellschaft anpassen. Sei es, dass sie Verhaltensweisen, kulturelle Praktiken oder Werte übernehmen. Die Zielgruppe der Integrationsarbeit sind die Menschen, die geflüchtet sind. Bei Multikulturalismus sollen nicht nur die Zugewanderten eine Anpassung leisten, sondern auch das neue Heimatland eine Leistung erbringen. Dies kann geschehen, indem das Land Respekt, Anerkennung und Förderung der Selbstverwirklichung den verschiedenen Gruppen entgegenbringt (vgl. Hoesch 2018: 82). Die Eidgenössische Migrationskommission (EKM) definiert Integration als einen Prozess und nicht als ein Messinstrument, zu dem alle beisteuern und beitragen. Sei es als einzelner Mensch, egal ob schon länger anwesend oder zugewandert oder seien es die verschiedenen Teile der Gesellschaft mit ihren Institutionen (vgl. Eidgenössische Migrationskommission (EKM) 2017: 2). Doose definiert Integration als Prozess und Ziel der Herstellung und Sicherstellung einer umfassenden gesellschaftlichen Teilhabe sowie Partizipation an Aktivitäten und eingebunden sein in wertschätzende Beziehungen im sozialen Umfeld (vgl. Doose 2012: 18).

Die **berufliche Integration** meint den Prozess der beruflichen Eingliederung sowie die berufliche Teilhabe und das positive Eingebunden sein in die soziale Struktur eines Betriebes, was das Ziel der sozialen Integration verfolgt (vgl. ebd.: 17). Teilweise wird in der Literatur, anstatt berufliche Integration, das Wort Arbeitsintegration verwendet. In der vorliegenden Bachelor-Thesis werden die zwei Wörter als Synonym verwendet.

**Supported Employment** ist ein englischer Begriff. Übersetzt ins Deutsche heisst er unterstützende Beschäftigung (vgl. Doose 2012: 135).

Als **allgemeiner Arbeitsmarkt** wird der Arbeitsmarkt verstanden, bei welchem die Arbeitnehmenden einen branchenüblichen Lohn für ihre Leistung erhalten (vgl. Schaufelberger 2013: 16).

## **2.2 Weltweite und schweizerische Migrationssituation**

Ende des Jahres 2019 waren laut United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR) 79,5 Millionen Menschen weltweit auf der Flucht. 26 Millionen dieser Menschen sind Flüchtlinge, die vor Konflikten, Verfolgung oder schweren Menschenrechtverletzungen aus der Heimat flohen. Weltweit sind 40% dieser Flüchtlinge Kinder unter 18 Jahren (vgl. UNHCR 2019). Gemäss Staatssekretariat für Migration SEM wurden im Jahr 2019 insgesamt 14'269 Asylgesuche in der Schweiz eingereicht. Das sind rund 6.5% weniger Gesuche als im Vorjahr. Das ist der tiefste Wert seit 2007. Das Staatssekretariat für Migration SEM führt diese rückläufige Entwicklung darauf zurück, dass sich die Migration über das zentrale Mittelmeer, namentlich die Migration aus Libyen nach Italien, deutlich reduzierte. Eine Zunahme von Flüchtlingen ist auf den griechischen Inseln zu verzeichnen, besonders ab Mitte 2019. Viele Flüchtlinge strandeten in den überfüllten Lagern auf den griechischen Inseln. Im Dezember 2019 hielten sich 40'000 Personen in den griechischen Lagern auf, jedoch war die vorhandene Kapazität nur für knapp 10'000 Personen gegeben. Es ist davon auszugehen, dass die meisten davon schutzbedürftig sind und die wenigsten längerfristig in Griechenland bleiben wollen. Wichtigstes Herkunftsland von Asylsuchenden für die Schweiz im ganzen Jahr 2019 ist weiterhin klar Eritrea, gefolgt von Afghanistan, Türkei und Syrien (vgl. Staatssekretariat für Migration SEMd. Kommentierte Asylstatistik 2019: 3f.). Im ersten Halbjahr 2020 waren die Asylgesuche stark rückläufig gegenüber dem Vorjahr. Dies ist vor allem auf das Auftreten von Covid-19 zurückzuführen. Die Grenzen wurden auch für Flüchtlinge teilweise oder ganz geschlossen (vgl. Staatssekretariat für Migration SEMg).

## **2.3 Asylpolitik**

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), zu welcher auch die Schweiz gehört, schreibt in ihrem Leitfaden "Erfolgreiche Integration, Flüchtlinge und sonstige Schutzbedürftige" folgendes:

Die Integrationssysteme und die Gesellschaft in den Aufnahmestaaten stehen vor bedeutenden Herausforderungen, die über die Bereitstellung von geeignetem Wohnraum hinausgehen, zumal die Erfahrungen aus der Vergangenheit und die desolante Lage in den Hauptherkunftsländern darauf schließen lassen, dass sich viele Migranten dauerhaft in den Aufnahmeländern niederlassen werden. (OECD 2016: 7)

Die OECD stellt klar fest, dass die einzelnen Länder die Flüchtlinge bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt, sowie Bildungssystem und Gesellschaft behilflich sein müssen (vgl. ebd.: 7). Die Eingliederung der Flüchtlinge in die Gesellschaft, Bildung und Arbeitsmarkt ist somit nicht nur eine freiwillige gute Tat der Schweiz, sondern auch eine Pflicht, die sie als Mitgliedsland zu erfüllen hat.

Dass die Personen, welche in die Schweiz migrieren, sich hier auch integrieren, war in der Vergangenheit nicht immer vorgesehen. Bis ca. anfangs der 1990er-Jahre ging man vom Prinzip aus, dass sich die Personen, welche in die Schweiz aus unterschiedlichsten Gründen zuwanderten, nur vorübergehend aufhielten und später wieder in ihr Herkunftsland zurückkehrten. Für diejenigen, die sich längerfristig in der Schweiz niederliessen, galt die Erwartung, dass sie sich an die schweizerischen Eigenheiten ganz zu assimilieren hatten. Erst ab Mitte der 1990er-Jahre folgte mit dem Konzept der Integration eine Trendwende im Umgang mit der Migrationsbevölkerung. In den Vordergrund rückte die Vorstellung, dass Integration ein Prozess ist, welcher sowohl die Migrantinnen und Migranten sowie die einheimische Bevölkerung betrifft und auf allen Ebenen die Entwicklung der gesellschaftlichen Strukturen beeinflusst (vgl. Eidgenössische Migrationskommission EKM 2017: 3). Die Verankerung des Integrationsgedanken beinhaltet mehrere Dimensionen. Auf der individuellen Ebene soll Personen, die in die Schweiz flüchten, ein besserer Zugang zu gesellschaftlichen Gütern wie Arbeit, Bildung, Gesundheitswesen und soziale Sicherheiten ermöglicht werden. Auf der anderen Seite müssen auch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen so angepasst und verbessert werden, dass Integrationsprozesse erleichtert werden (vgl. ebd.: 3). Das Prinzip von „Fördern und Fordern“ hat auch in der Schweiz Einzug gehalten. Bei der Mehrheit der Politik und auch in der Integrationspraxis war der Gedanke fest verankert, dass neben den Fördermassnahmen auch Anstrengungen der Migrantinnen und Migranten einzufordern seien. Der Wille zur Teilnahme am Wirtschaftsleben und Erwerb von Bildung, insbesondere das Erlernen einer Landessprache wurde erwartet und gefordert (vgl. ebd.: 3).

## **2.4 Asylgesetze und rechtliche Situation**

Die rechtlichen Bestimmungen von Flüchtlingen, insbesondere was die Aufnahme, Asylverfahren, Rechte, Pflichte und Integration betrifft, sind im Ausländer- und Integrationsgesetz sowie im Asylgesetz festgehalten. Das Ausländer- und Integrationsgesetz erwähnt, dass das Ziel der Integration das Zusammenleben der einheimischen und ausländischen Wohnbevölkerung auf der Grundlage der Werte der Bundesverfassung sowie gegenseitiger Achtung und Toleranz sei (vgl. Ausländer- und

Integrationsgesetz: Art. 4 Abs. 1). Die Integration soll ermöglichen, am wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Leben der Gesellschaft teilzunehmen. Es wird bei der Integration der Wille zur Bereitschaft sich zu integrieren von den zugewanderten Personen erwartet sowie eine Offenheit der schweizerischen Bevölkerung gegenüber den zugewanderten Personen (vgl. ebd.: Art. 4 Abs. 2f.).

Anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge können in der ganzen Schweiz eine Erwerbstätigkeit ausüben, sofern die orts-, berufs- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen eingehalten werden (vgl. Asylgesetz: Art. 61). Den kantonalen Behörden muss die Aufnahme und die Beendigung der Erwerbstätigkeit und der Stellenwechsel gemeldet werden. Die Meldung beinhaltet insbesondere die Angaben über die Identität und den Lohn der erwerbstätigen Person sowie die ausgeübte Tätigkeit und den Arbeitsort. Die zuständigen kantonalen Behörden sind für die Überprüfung und Einhaltung der Bestimmungen zuständig (vgl. Ausländer- und Integrationsgesetz: Art. 85a Abs. 2-4). Für anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge hat sich der Zugang zum Arbeitsmarkt ab dem 1. Januar 2019 vereinfacht. Für das Ausüben der Erwerbstätigkeit ist seither kein Bewilligungsverfahren mehr notwendig, sondern eine Meldung genügt. Die Vereinfachung soll die rasche Integration in den Arbeitsmarkt fördern. Anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge können auch an Beschäftigungs- und Integrationsprogrammen, welche von Bund und Kantonen finanziert werden, teilnehmen. Dies soll ebenfalls zu einer rascheren beruflichen und sozialen Integration beitragen (vgl. Staatssekretariat für Migration SEMa).

Nach Abschluss oder teilweise auch schon während des Asylverfahrens werden die Flüchtlinge einem Kanton zugewiesen. Innerhalb des Kantons können anerkannte Flüchtlinge einen Wohnort frei wählen. Für vorläufig aufgenommene Flüchtlinge, die Sozialhilfe beziehen, können die kantonalen Behörden eine Wohnung oder eine kantonale Unterkunft zuweisen. Ein Kantonswechsel ist für anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge nur möglich, wenn diese ein Gesuch stellen und dieses auch bewilligt wird (vgl. Staatssekretariat für Migration SEMh: 6f.). Bei den Sozialversicherungen sind anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge gleich wie Schweizerinnen und Schweizer beitragspflichtig und leistungsberichtig. Allfällige Steuern müssen die Flüchtlinge ebenfalls bezahlen. Sie werden quellenbesteuert. Das heisst, die Steuerbeträge werden direkt vom Lohn abgezogen (vgl. ebd.: 14). Anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge haben Anspruch auf Sozialhilfe (vgl. ebd.: 15).

## 2.5 Aktuelle Situation der Arbeitsintegration

Im Jahr 2014 starteten die Kantone zunächst für vier Jahre die Kantonalen Integrationsprogramme, mit dem Ziel die bestehenden Integrationsmassnahmen der Kantone und Gemeinden zu stärken und Lücken zu schliessen. Die Kantone sind bei der Integration die Hauptakteure für die konkreten Integrationsmassnahmen vor Ort, der Bund unterstützt und begleitet die Massnahmen. Die kantonalen Integrationsprogramme wurden im Jahr 2017 für die Jahre 2018 – 2021 vom Bundesrat verlängert (vgl. Staatssekretariat für Migration SEMc). Es entstand die Integrationsagenda Schweiz (IAS), welche eine Zusatzvereinbarung zu den kantonalen Integrationsprogrammen 2018 - 2021 ist. Der Bund hat die Integrationspauschale pro anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtling von 6000 Franken auf 18000 Franken erhöht. Das Geld wird vom Bund an die Kantone ausgerichtet, welche die Kosten der Integrationsmassnahmen übernehmen (vgl. Staatssekretariat für Migration SEMb). Durch die Integrationsagenda wird das Ziel verfolgt, mit den Massnahmen früher einzusetzen und diese zu intensivieren. Die Agenda will helfen, dass Jugendliche und junge Erwachsene Flüchtlinge rascher eine Landessprache erlernen und auf eine berufliche Tätigkeit vorbereitet werden. Dadurch sollen die Flüchtlinge im Arbeitsleben Fuss fassen, finanziell für sich selbst aufkommen können und sich besser in die Schweizer Gesellschaft integrieren. Dank dem beschleunigten Asylverfahren, welches im Frühjahr 2019 schweizweit eingeführt wurde, wissen die Schutzsuchenden nun rascher, ob sie in der Schweiz bleiben dürfen. Bund und Kantone schätzen, dass ca. 70 Prozent aller anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge im erwerbsfähigen Alter das Potenzial haben, sich nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Integrationsagenda soll helfen, dass dieses nun inländische Potenzial stärker genutzt wird und weniger Personen aus dem Ausland für den schweizerischen Arbeitsmarkt rekrutiert werden müssen (vgl. Kantonale Integrationsprogramme 2017a).

Fünf verbindliche Wirkungsziele wurden in der Integrationsagenda festgelegt:

1. Alle anerkannten Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen haben nach drei Jahren Grundkenntnisse einer Landessprache.
2. 80% der Flüchtlingskinder, die im Alter von 0 bis 4 Jahren in die Schweiz kommen, können sich schon beim Start der obligatorischen Schulzeit in der am Wohnort gesprochenen Sprache verständigen.
3. Zwei Drittel der Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen zwischen 16 und 25 Jahren befinden sich nach fünf Jahren in einer beruflichen Grundbildung.

4. Die Hälfte der erwachsenen Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen ist nach sieben Jahren im Arbeitsmarkt integriert.
5. Alle Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen sind nach wenigen Jahren mit den schweizerischen Lebensgewohnheiten vertraut und haben Kontakte zur Bevölkerung. (Kantonale Integrationsprogramme 2017b)

Die einzelnen Kantone erarbeiteten ein Konzept, in welchem sie die Massnahmen und Schritte aufzeigen, wie sie die fünf Wirkungsziele umsetzen und erreichen wollen. Eine Evaluation der Massnahmen zum Erreichen der Wirkungsziele in den einzelnen Kantonen liegt zurzeit noch nicht vor. Nachfolgend wird kurz erläutert, wie der Wohnkanton des Verfassers dieser Bachelor-Thesis, der Kanton Aargau, die Ziele umsetzt.

Für das Erreichen der Ziele wurde ein systematisches Vorgehen vom Kanton Aargau erarbeitet, welches nach dem folgenden Schema ablaufen soll:

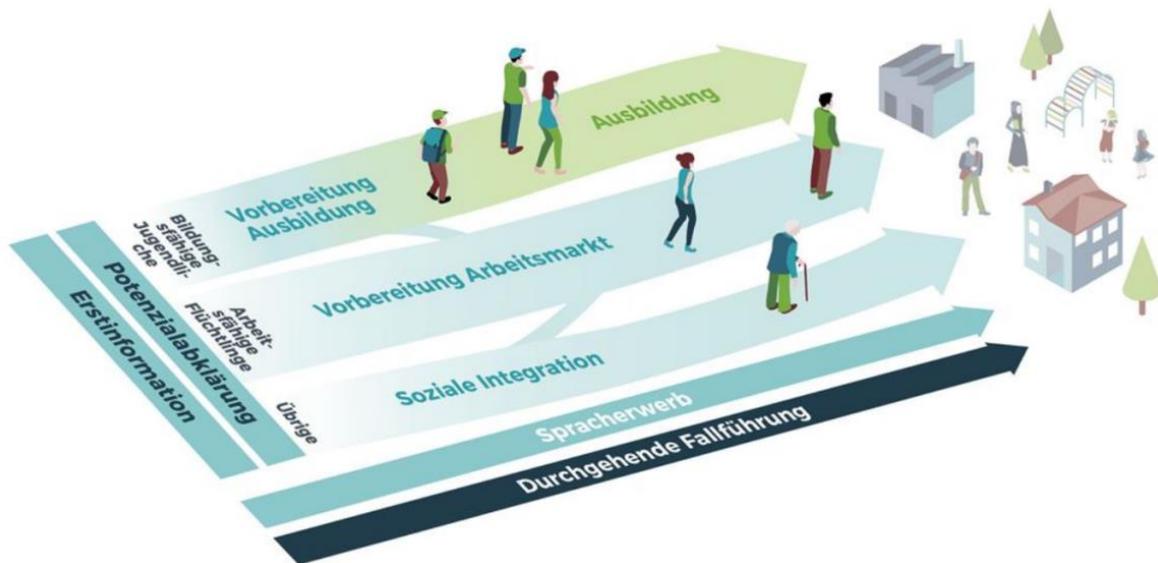


Abbildung 1: Soll-Integrationsprozess gemäss Integrationsagenda (in: Kantonales Integrationsprogramm 2019: 6).

Die Erstinformationen stehen grundsätzlich am Anfang des Integrationsprozesses, erfolgen jedoch immer wieder im Ablauf der verschiedenen Phasen. Die Informationen beinhalten Themen wie Ablauf des Integrationsprozesses, Zusammenleben, Gesundheit, Berufsbildung, Arbeiten oder Wohnen (vgl. Kantonales Integrationsprogramm 2019: 18f). Bei den individuellen Potenzialabklärungen werden die Flüchtlinge in die drei Gruppen, „Bildungsfähige Jugendliche“, „Arbeitsfähige Flüchtlinge“ und „Übrige“ eingeteilt (vgl. ebd.: 22). 16- bis 25-Jährige gehören zur Gruppe «Bildungsfähige Jugendliche». Die Jüngeren, 16- bis 21-Jährigen, absolvieren den Integrationskurs Grundkompetenz und/oder besuchen ein Brückenangebot Integration. Das Ziel ist anschliessend eine berufliche Grundausbildung oder Studium zu absolvieren. Die 22- bis 25-Jährigen starten nach dem

Integrationskurs Grundkompetenz eine Integrationsvorlehre (INVOL) mit dem Ziel anschliessend eine berufliche Ausbildung zu beginnen oder besuchen ein Arbeitsintegrationsprogramm (vgl. ebd.: 22). Die Gruppe der «Arbeitsfähigen Flüchtlinge» nehmen an Kursen und Bildungsmassnahmen teil und absolvieren Arbeitseinsätze (Praktika) mit dem Ziel eine Festanstellung zu erhalten oder allenfalls eine Ausbildung zu starten. Gut qualifizierte Flüchtlinge nehmen an einem Coaching für Qualifizierte teil (vgl. ebd.: 24). Bei der Gruppe „Übrige“ steht soziale Integration und nicht die Integration in den Arbeitsmarkt im Vordergrund. Hierfür stehen in diversen Regionen des Kantons Informations-, Beratungs- und Koordinationsstellen im Integrationsbereich zur Verfügung. Es existieren regionale Koordinationsstellen für Freiwilligenarbeit im Asyl- und Flüchtlingswesen, welche die Begleitung der Freiwilligen in Deutschkursen, Freizeit- und Beschäftigungsangeboten koordiniert und unterstützt (vgl. ebd.: 26). Eine Durchlässigkeit zwischen den drei verschiedenen Grundgruppen ist während des Prozesses möglich (vgl. ebd.: 22). Die Förderung des Spracherwerbs erfolgt während des gesamten Integrationsprozesses in diversen Sprachkursen (vgl. ebd.: 19). Eine durchgehende Fallführung stellt sicher, dass die Flüchtlinge in einem speziellen Computersystem erfasst werden, ein Integrationsplan fortlaufend erstellt ist sowie Kostengutsprachen eingeholt werden und die Informationen an die betroffenen Personen weitergeleitet werden. Alle integrationsrelevanten Angaben werden im elektronischen Dossier erfasst. Zugang zu diesem elektronischen Dossier haben sowohl kantonale Stellen, Gemeinden und private Kursanbieter (vgl. ebd. 12ff.). Die Umsetzung des ganzen Integrationsprozesses erfolgt in erster Linie in bereits bestehenden Strukturen (vgl. ebd.: 8). Bei allen Massnahmen und Angeboten sind diverse Stellen und Akteure involviert, wie der kantonale Sozialdienst, das Amt für Migration und Integration Kanton Aargau (MIKA), regionales Arbeitsvermittlungszentrum (RAV), Gemeinden, Berufsschulen, private Sprach- und Kursanbieter, private Arbeitsmarktintegrationsfirmen, Firmen, Hilfswerke und Freiwillige.

Das Staatssekretariat für Migration (SEM) untersuchte die Arbeitsintegration von vorläufig aufgenommenen und anerkannten Flüchtlingen unter Einbezug der Arbeitgeber und Wirtschaft, mit dem Ziel, die Zusammenarbeit mit Arbeitgeber und Wirtschaft zu fördern und zu verbessern. Der Bericht „Verbesserung der Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen in den Arbeitsmarkt“ von Dr. iur. Eduard Gnesa im Auftrag vom Staatssekretariat für Migration (SEM) erarbeitete verschiedene Schlüsselempfehlungen. Erstens sollen die Informationen für alle Akteure der Arbeitsintegration von Flüchtlingen verbessert und die Vernetzung gestärkt werden (vgl. Gnesa 2018: 18f.). Eine weitere Empfehlung beinhaltet eine frühe und vereinheitlichte Abklärung des beruflichen Potenzials (vgl. ebd.: 20f.) sowie ein Job Coach, der für Flüchtlinge, wie auch Arbeitgebende

Ansprechperson und Begleiter ist. Als mögliches Vorbild für ein wirksames Job Coaching für Flüchtlinge wird Supported Employment vorgeschlagen. Die/der Job Coach<sup>1</sup> bereitet die Person auf den Arbeitsmarkteinstieg vor, hilft bei der Stellensuche und dient als Ansprechperson für Arbeitgeber und Flüchtling während der ersten Zeit nach Stellenantritt (vgl. ebd.: 22). Eine weitere Empfehlung ist der Abbau administrativer Hürden (vgl. ebd.: 25) und der Zugang für Flüchtlinge zu bestehenden, gut funktionierenden Ausbildungs- und Weiterbildungsstrukturen (vgl. ebd.: 23).

Die oben erwähnten Massnahmen, Integrationsprogramme und Integrationsagenden zeigen keinen vollständigen Überblick. Eine Auslegeordnung von allen bestehenden oder sich zurzeit in Umlauf befindenden Projekten würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen. Jedoch wird aus den beschriebenen Massnahmen bereits ersichtlich, dass ein grosser personeller und finanzieller Aufwand für die Integration und speziell für die Arbeitsintegration von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen eingesetzt wird. Kritisch ist zu hinterfragen, ob die gegenwärtigen Massnahmen, Programme und Ausrichtung der Arbeitsintegration den erwünschten Erfolg für die Gesellschaft, Wirtschaft und insbesondere für die betroffenen Flüchtlinge erzielen.

## **2.6 Handlungsbedarf und Forderungen der SKOS**

Die Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) hält in ihrem Positionspapier „Arbeit statt Sozialhilfe“ folgendes fest:

Die Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen sind hier. Entweder sind sie im Arbeitsmarkt oder in der Sozialhilfe. Es liegt an allen Akteuren gemeinsam, die Weichen richtig zu stellen. Dafür braucht es den festen und gemeinsamen Willen der Politik und der Wirtschaft und Investitionen in die berufliche Qualifizierung. Diese Investitionen lohnen sich, weil sie den betroffenen Personen berufliche Perspektiven eröffnen und damit einen Beitrag zur Sicherung des gesellschaftlichen Zusammenhalts leisten. (Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe 2017: 22)

Gemäss SKOS ist die Anzahl der anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge eine grosse und neue Herausforderung. Damit die Herausforderung, die Integration gelingen kann, benötigt es einen vielfältigen aktiven Einsatz von Fachpersonen und Freiwilligen. Die SKOS sieht vor allem in folgenden Punkten Handlungsbedarf:

- Das strukturelle Steuerungsdefizit in der Arbeitsintegration muss auf Bundesebene geklärt und verbessert werden.

---

<sup>1</sup> Beim Wort *Job Coach* handelt es sich um einen englischen Begriff, der beide Geschlechter umfasst. Die vorliegende Arbeit übernimmt den Begriff Job Coach und verwendet die gendergerechte Schreibweise, die/der Job Coach.

- Für eine erfolgreiche berufliche Integration müssen arbeitsmarktrelevante Schlüsselkompetenzen in ausreichendem Mass aufgebaut werden.
- Der Erwerb der Sprach- und Grundkompetenzen muss gefördert werden.
- Ein individuelles Job Coaching und durchgehende Fallführung soll gegeben sein.
- Administrative Hürden müssen abgebaut werden.
- Die Kosten der Finanzierung der Arbeitsintegrationsprogramme sind zu klären.

Aus dem Handlungsbedarf leitet die SKOS mehrere Forderungen ab und unterbreitet diverse Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsintegration. So soll die öffentliche Hand die Angebote der Sprachförderung und Beschäftigungsprogramme bedarfsgerecht ausbauen. Der Bund und Kantone sind aufgefordert die Steuerung der Massnahmen zu koordinieren. Es wird an die Wirtschaft appelliert, sich bei der Arbeitsintegration von Personen aus dem Flüchtlingsbereich zu beteiligen. Eine weitere Forderung beinhaltet, den Integrationsprozess auf der individuellen Ebene zielgerichtet durch ein Job-Coaching zu steuern und dabei die persönlichen Voraussetzungen der Flüchtlinge zu berücksichtigen. Nicht zuletzt benötigt es mehr finanzielle Mittel und den Abbau der bürokratischen Hürden (vgl. ebd.: 2f.). Die SKOS sieht bei den heutigen Asylsuchenden eine höhere sprachliche, kulturelle und in Bezug auf Bildung und Arbeitserfahrung eine grössere Distanz zum schweizerischen Arbeitsmarkt, als dies in der Vergangenheit der Fall war (vgl. ebd.: 4). Der Verfasser der vorliegenden Arbeit ist der Ansicht, dass zum einen das Positionspapier „Arbeit statt Sozialhilfe“ die Lebenslagen der Flüchtlinge, welche im nachfolgenden Kapitel genauer betrachtet werden, zu wenig beachtet. Zum anderen berücksichtigt die SKOS die soziale Integration kaum, für welche sie gemäss Richtlinien „Ziele der Sozialhilfe“ (vgl. Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe 2016: Art. A.I) einen Auftrag hat.

Nachdem die Migrationssituation, sowie aktuelle Massnahmen der beruflichen Arbeitsintegration von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen in diesem Kapitel dargelegt wurden, sollen im folgenden Kapitel die konkreten Herausforderungen der Betroffenen herausgearbeitet werden, welche die berufliche Integration erschweren.

### **3 Lebenslagen und Herausforderungen der beruflichen Integration**

Das Kapitel zeigt die Herausforderungen der anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge auf, welche sie insbesondere bei der beruflichen Integration vorfinden. Zudem werden die Lebenslagen und Lebenssituationen der Flüchtlinge beleuchtet. Am Schluss werden die Chancen und Ressourcen der Zielgruppe hervorgehoben.

#### **3.1 Lebenslagen und Herausforderungen**

Einerseits sind hochqualifizierte Personen mit Migrationshintergrund von der Wirtschaft in einer globalisierten Welt stark umworben. Andererseits finden sich insbesondere auch hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten in der Einwanderungsgesellschaft, wie die Schweiz eine ist, vielfach in prekären Arbeitsverhältnissen wieder. Dies hat Auswirkung für die soziale, kulturelle, und ökonomische Situation der Migrantinnen und Migranten. Besonders im Bereich der Arbeit, wird die Qualifikation von Menschen mit Migrationshintergrund häufig nicht (ausreichend) anerkannt (vgl. Geisen/Ottersbach 2015: 8). Zu erwähnen ist, dass das Spektrum der Flüchtlinge, welche einwandern, sehr unterschiedlich ist. Es gibt sowohl die Analphabeten, wie auch sehr gut ausgebildete Personen mit guten Qualifikationen (vgl. Gravelmann 2018: 18f.). Nachfolgend werden diverse Herausforderungen, die insbesondere bei der beruflichen Integration von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen zentral sind, dargelegt. Die erörterten Herausforderungen spiegeln ein Bild der Lebenslagen und Lebenssituationen der Betroffenen wieder, in welchen sich viele befinden. Wie bereits genannt, sind die Flüchtlinge nicht einfach eine homogene Gruppe, sondern bilden eine grosse Vielfalt und Individualität ab. Jedoch treffen die genannten Punkte auf eine Mehrheit zu oder zeigen eine Tendenz.

##### **Sprache**

Das Erlernen einer neuen Sprache ist für die meistens erwachsenen Personen eine grosse Herausforderung, insbesondere für Personen, die über wenig Schulbildung verfügen. Zudem sprechen 75% der anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge eine Muttersprache, die nicht auf dem lateinischen Alphabet beruht (vgl. UNHCR 2014:13). Das Ausländer- und Integrationsgesetz erwähnt, dass das Erlernen einer Landessprache für die Integration erforderlich ist (vgl. Ausländer- und Integrationsgesetz: Art. 4 Abs. 4). Eine

Studie von Spadarotto et al. zeigt auf, dass Kenntnisse der lokalen Sprache als wichtigster Faktor für Erwerbsintegration gesehen wird (vgl. Spadarotto et al. 2014: 96). Zudem wird insbesondere auch das teilweise Beherrschen der Fachsprache als Voraussetzung für eine berufliche Kommunikation vorausgesetzt. Jede Branche, jeder Beruf hat meistens sein eigenes Fachvokabular, Begriffe oder Abkürzungen. Versteht eine Person wenige oder keine der verwendeten Fachausdrücke, die in dem Betrieb oder Ausbildungsplatz verwendet werden, sind Missverständnisse und Probleme vorprogrammiert. Selbst für junge Auszubildende, die mit der hiesigen Landessprache aufgewachsen sind, ist das Beherrschen von Fachausdrücken oft eine Herausforderung. Desto anspruchsvoller ist es für Personen, die nur Grundkenntnisse der hiesigen Sprache vorweisen können (vgl. Gravelmann 2018: 121). Für anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge, welche kaum Kontakte zu Personen vorweisen können, welche die hiesige Landessprache sprechen, ist das Anwenden der erworbenen Sprachkenntnisse im Alltag oft kaum möglich. Ihnen fehlt es an praktischer Übung (vgl. UNHCR 2014: 32).

### **Bildung / Schulabschluss**

Über die Hälfte der anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge verfügen über keinen Schulabschluss (vgl. ebd.: 13). Bildungsabschlüsse, insbesondere in modernen Gesellschaften, sind nach wie vor eine Folge sozialisatorischer Bedingungen. Die Schicht-, Geschlechts- und Religionszugehörigkeit beeinflussen den Stand der jetzigen Bildung und des zukünftigen Bildungserwerbs stark. Die Prägung und der Status der Familie in der Gesellschaft, sowie Peer Group bestimmen massgebend über eine erfolgreiche oder weniger erfolgreiche berufliche Karriere (vgl. Ottersbach 2015: 151f.). Daher verfügen Flüchtlinge oftmals über keine guten äusseren Grundvoraussetzungen, welche den Erwerb der Bildung grundsätzlich positiv beeinflussen würden. Eigeninitiative, persönlicher Wille und Ausdauer sind besonders gefragt und gefordert.

### **Anerkennung Diplome**

Mit der Flucht verlieren einige Menschen oft nicht nur ihre Ressourcen, wie materielle Werte, soziale Netzwerke usw., sondern verlieren auch ihre Qualifikationen und erworbene Stellung in der Arbeitswelt. Die Diplome, Qualifikationen, Fertigkeiten und Wissen, welche sie sich aneigneten, werden wenig oder nicht beachtet und/oder anerkannt. Somit findet eine Entwertung der persönlichen Qualifikation statt. Die Betroffenen können ihre Kompetenzen und Erfahrungen, welche sie in Ausbildungen und/oder Erwerbstätigkeit erwerben kaum einsetzen (vgl. UNHCR 2014: 36). Die Studie von Spadarotto et al. fand zudem heraus, dass wenn Abschlüsse und Diplome vorhanden sind, diese von Firmen und beteiligten Akteuren oft nicht anerkannt werden. Begründet wird dies damit, dass teilweise

die erworbenen beruflichen Abschlüsse nicht bekannt seien oder die beruflichen Abschlüsse nicht den Anforderungen des schweizerischen Arbeitsmarkts genügen (vgl. Spadarotto et al. 2014: 94f.). Ein zusätzliches Problem ist das Phänomen der hochqualifizierten Personen, welche nicht aus europäischen Staaten zuwandern. Oft arbeiten diese weit unterhalb ihres Qualifikationsniveau. Beispielsweise arbeitet eine Ärztin als Reinigungsfachfrau oder der Ingenieur als Taxifahrer. In der Fachsprache wird dieses Phänomen als „Brain Waste“ beschrieben. Die Verfahren und die Kriterien der Anerkennung der Diplome von Drittstaaten sind unterschiedlich und werden nicht automatisch anerkannt. Zudem variieren die Anerkennungen teilweise zwischen den Branchen (vgl. Hoesch 2018: 50). Zu erwähnen ist, dass die Flüchtlinge oft auf ihre Diplome und Anerkennungspapiere nicht zugreifen können. Oftmals sind solche aufgrund der schwierigen Situation in ihrem Herkunftsland oder während der Flucht verloren gegangen oder abhandengekommen (vgl. UNHCR 2014: 35). Können die Flüchtlinge auf ihre Diplome zurückgreifen, müssen diese oft noch in eine Landessprache übersetzt werden, was eine weitere Hürde darstellt, insbesondere auch eine finanzielle.

### **Status vorläufig Aufgenommene**

Besonders für die Gruppe der vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge (Ausweis F), die in ihrem Status die Bezeichnung „vorläufig“ trägt, ist ihr Status, respektive ihre Bezeichnung ein Hindernis. Trotz der Tatsache, dass ca. 90% der vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge definitiv in der Schweiz bleiben, ist es für viele Arbeitgeber zu Unsicher eine Person mit „vorläufig“ in ihrem Status anzustellen. Die Politik diskutiert schon seit geraumer Zeit den Status umzubenennen, jedoch bis heute konnte sie sich noch nicht auf einen anderen Statusnamen einigen (vgl. Verbesserung der Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen in den Arbeitsmarkt 2018: 11).

### **Gesundheit**

Eine Studie von UNCHR zeigte auf, dass sich viele anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge krank fühlen, sei es psychisch oder physisch. Dies hat Auswirkungen auf die berufliche Integration. Zu erwähnen ist, dass teilweise psychische Erkrankungen, wie Depressionen, Schlafstörungen oder Angstzustände die Flüchtlinge selber nicht als ein gesundheitliches Problem betrachten. Die, die ihre Krankheiten anerkennen, sehen die Ursachen ihrer gesundheitlichen Probleme einerseits mit den Ereignissen, die mit ihrer Flucht verknüpft sind und andererseits mit den Problemen, die mit ihrer Situation in der Schweiz zusammenhängen. Zu erwähnen ist, dass traumatische Erfahrungen im Herkunftsland oder auch auf der Flucht, in der Schweiz nachwirken. So können Traumatisierungen, die durch die Flucht verursacht wurden, erst in der Schweiz

auftreten (vgl. UNHCR 2014: 51). Flüchtlinge, die im Ausbildungs- oder Arbeitsprozess sind, ertragen teilweise ihre Beschwerden ohne aktiv dagegen etwas zu tun, weil die Angst zu gross ist die Ausbildung oder Arbeit zu verlieren (vgl. ebd.: 52f.). Durch prä migratorische Ereignisse wie Kriegserlebnisse, dramatische Fluchterfahrungen oder postmigratorische Faktoren wie Trennung von Bezugspersonen, Rassismus oder unsichere Zukunftsperspektiven sind viele Flüchtlinge traumatisiert. Die Traumata werden jedoch nicht immer richtig von den unterstützenden Personen gedeutet. Teilweise werden die Auswirkungen der Traumata als Arbeitsunwilligkeit oder fehlender Ehrgeiz interpretiert. Andererseits ist zu erwähnen, dass nicht jede Antriebslosigkeit, Schlafstörung oder Arbeitsunlust auf ein traumatisches Ereignis zurückzuführen ist (vgl. Gravelmann 2018: 110f.).

### **Soziale Netzwerke**

Eine Herausforderung, die anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge immer wieder erwähnen, ist das Fehlen von sozialen Netzwerken in ihrer neuen Heimat. In der Befragung von UNHCR erzählen die Betroffenen, dass sie keine Schweizer Freunde hätten oder kein Kontakt zu Nachbarn besteht. Es ist für die Flüchtlinge oft schwierig überhaupt in Kontakt mit Schweizerinnen und Schweizern zu kommen. Viele suchen daher eher den Kontakt mit Landsleuten. Dieser Kontakt ist für sie die einzige Einbindung in ein soziales Netz. Engagiert nehmen viele an den Veranstaltungen ihrer kulturellen Vereine teil. Diese sozialen Ressourcen werden dann auch aktiv für die Stellensuche eingesetzt. So zum Beispiel um dadurch an Information zu gelangen oder direkt bei Betrieben oder Firmen in welchen die Bekannten arbeiten, für eine Arbeitsstelle anzufragen. Es gibt Personen, bei welchen das Fehlen der sozialen Kontakte und das Fehlen von Netzwerken so weit gehen, dass von sozialer Isolation gesprochen werden kann. Durch die Flucht und das Verlassen des Herkunftslandes mussten die Flüchtlinge ihre vorhandenen Netzwerke ganz oder teilweise aufgeben. Zudem ist der Aufbau von sozialen Netzwerken durch die sprachlichen Verständigungsschwierigkeiten, die oftmals vorherrschen, erschwert. Die Wohnsituation, wie zum Beispiel Flüchtlingsunterkunft oder Wohngebiet mit sehr hohem Ausländeranteil erschwert den Zugang zu Netzwerken mit Schweizerinnen und Schweizern. Von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein, führt bei einigen Betroffenen zu Scham, Rückzugs- und Ausweichverhalten gegenüber anderen Menschen, was wiederum für den Aufbau von sozialen Netzwerken hinderlich ist. Die meisten Kontakte entstehen im Umfeld der Flüchtlingsbetreuung und Massnahmen des Integrationsbereichs, indem die Flüchtlinge in Kontakt mit Fachpersonen und Freiwilligen kommen. Ein Faktor, der den Aufbau von sozialen Netzwerken sehr fördert, sind eigene Kinder und Mitgliedschaften in Vereinen (vgl. UNHCR 2014: 44-46).

### **Arbeit – dorthin, wo noch Platz ist**

Den persönlichen Traumberuf zu erlernen oder auszuüben, wird für viele Flüchtlinge nicht zur Realität, sondern bleibt ein Traum. Selbst für Jugendliche, welche die Schulbildung in der Schweiz absolvierten, ist der Zugang zum Arbeitsmarkt von Unsicherheiten geprägt. Trotz international vergleichsweise tiefe Jugendarbeitslosigkeit, ist für schulisch gering Qualifizierte der Eintritt ins Berufsleben oft erschwert. Viele erreichen den Berufseinstieg, die Berufsausbildung nur über Umwege, wie Brückenangebote und Zwischenlösungen. Ausserdem ist es oftmals nicht möglich, einen Beruf auszuüben, der ihren Vorstellungen entspricht. Die Zugänge zur Berufs- und Arbeitswelt sind sozial ungleich verteilt und über Generationen reproduzieren sich diese tendenziell (vgl. Mey 2015: 235). Das kann heissen, wenn der Vater auf dem Bau arbeitet, ist die Wahrscheinlichkeit gross, dass der Sohn auch eine Ausbildung auf dem Bau absolviert und nicht ein höheres Studium in Betracht zieht. Flüchtlinge verfügen in der Aufnahmegesellschaft über geringere materielle und symbolische Ressourcen und werden eher den weniger privilegierten Branchen und Positionen zugewiesen. Oft ist die Fremdbestimmung bei Flüchtlingen stark ausgeprägt (vgl. ebd.: 236). Bei Personen, die in die Schweiz migriert sind oder einen Migrationsstatus vorweisen, ist die Tendenz vorhanden sie eher in Stellen oder Ausbildungen zuzuweisen, welche einer weniger privilegierten Branche angehören oder eine Tätigkeit beinhaltet, die eine tiefe gesellschaftliche Position ausweist. Das Prinzip eine Stelle oder Ausbildungsplatz anzunehmen, in welchem es momentan freie Plätze hat, ist oft grösser als die eigene Selbstbestimmung über den Berufswunsch. Dies zeigt die Studie von Emmen, welche mit Migrantinnen und Migranten durchgeführt wurde (vgl. ebd.: 237-258).

### **Diskriminierungen und Segregationsprozesse**

Die empirische Untersuchung, die Norbert Elias und John L. Scotson in einem englischen Vorort durchführten, beschreibt, dass die Zugehörigkeit eng mit den Segregationsprozessen verbunden ist. Die Untersuchung zeigt auf, dass die Harmonie der bisherigen Einheimischen, den Etablierten gestört wurde, als ein neuer Ortsteil mit neu zugezogenen Bewohnern, den Aussenseitern entstand. Den Aussenseitern wurden von den Etablierten kollektiv negative Etikettierungen, wie dreckig, kriminell oder triebhaft zugeschrieben. Dies führte dazu, dass die Aussenseiter diese Stigmatisierung schliesslich akzeptierten und sich sogar nach den negativen Etikettierungen verhielten. Die Etablierten-Gruppe bekam so die Macht über die Aussenseiter-Gruppe und konnte dadurch definieren, wie die gültigen Normen aussehen sollen. Zudem führte die Segregation der beiden Gruppen dazu, dass die Integration nur noch innerhalb der beiden Gruppen stattfand. Für Elias und Scotson ist klar, dass sich diese Logik auch auf andere Gruppen (zum Beispiel

Flüchtlinge) übertragen lässt (vgl. Hansen/Spetsmann-Kunkel 2008: 68-71). Diskriminierung erleben die Flüchtlinge auch in weiteren Formen. So werden ausländische Personen aufgrund ihres ausländischen Namens bei gleicher Qualifikation nicht zu Bewerbungsgesprächen eingeladen. Sie erleben, insbesondere aus den islamischen Kulturkreisen, bei Teilen der Bevölkerung und Arbeitgebenden grundlegende Vorbehalte, besonders wenn sie die Überzeugungen sichtbar ausleben (vgl. Gravelmann 2018: 113-115).

### **Auswirkung der Arbeitslosigkeit**

Arbeitslosigkeit kann als existenzielle Bedrohung wahrgenommen werden und Identitätskrisen der Flüchtlinge verschärfen. Insbesondere, wenn schlechte Arbeitsmarktintegrationsperspektiven bestehen und diese über einen längeren Zeitraum andauern. Arbeitslosigkeit bedeutet weiterhin finanziell abhängig zu sein, Die Chance der Armut zu entgehen, ist klein. Mit eingeschränkten finanziellen Mitteln die sozialen Kontakte aufrechtzuerhalten und zu erweitern ist massgeblich erschwert (vgl. ebd.: 41). Längere Zeit keiner Arbeit oder Ausbildung nachzugehen, kann zu verschiedenen Beschwerden und Motivationslosigkeit führen. Eine andauernde Arbeitslosigkeit kann Resignation auslösen, welche wiederum dazu führt, keine aktiven Handlungen bei der Stellensuche oder Bewältigung von Schwierigkeiten zu tätigen. Die Arbeitslosigkeit ist speziell für Flüchtlinge herausfordernd, wenn Erwartungen von der Herkunftsfamilie auf ihnen lasten und sie diese nicht erfüllen können. Bei Frust über eine unbefriedigte Lebenslage ist das Potenzial gross, dass sich dieses in Aggressivität gegen sich selbst oder Aussenstehende entlädt. Alkohol, Nikotin oder illegale Drogen können für die Flüchtlinge eine Flucht aus dem eintönigen Alltag sein, um damit die Langweile zu überwinden (vgl. ebd.: 44f.).

### **Fazit**

Es lässt sich zusammenfassend festhalten, dass die Herausforderungen eine grosse Vielfalt ausweisen und die Lebenslagen und die Lebenssituationen der anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge sehr stark prägen und beeinflussen. Zudem können die verschiedenen Problemstellungen und Herausforderungen nicht einfach einzeln betrachtet und gelöst werden, sondern müssen in der Gesamtheit angeschaut und angegangen werden. Nicht alle Herausforderungen betreffen alle Flüchtlinge gleichermassen und die Lebenslagen sind, wie bei anderen Bevölkerungsgruppen auch, nicht durchwegs einheitlich. Jedoch ergeben diese Punkte eine Tendenz und Hinweis auf die möglichen zusätzlichen Herausforderungen bei der beruflichen Integration. Der Verfasser ist der Ansicht, dass bei der beruflichen Integration anerkannter und vorläufig aufgenommener Flüchtlinge, die Mitberücksichtigung der ausgeführten Herausforderungen

und Lebenslagen ein wesentlicher Punkt sein muss, damit es zu einer gelingenden beruflichen Integration kommen kann. Die Frage stellt sich, inwiefern im Konzept von Supported Employment die Lebenslagen und Herausforderungen berücksichtigt werden und wie der Ansatz dazu beiträgt, dass eine erfolgreichere berufliche Integration der Zielgruppe stattfindet.

### **3.2 Chancen und Ressourcen**

Wichtig erscheint dem Verfasser, dass die Chancen und Ressourcen bei den anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen bei der (Arbeits-) Integration immer wieder ins Zentrum gerückt werden. Jeder Mensch verfügt über diverse Begabungen, Fähigkeiten und Qualifikationen, die sein „Potenzial“ darstellen. Dieses Potenzial kann der Mensch im Verlauf seines Lebens entfalten (vgl. Migrationsgesellschaft Schweiz 2020: 2). Dass sich die Professionellen der Sozialen Arbeit und andere involvierte Fachpersonen bei der täglichen Arbeit mit Flüchtlingen mehrheitlich mit Herausforderungen, Benachteiligungen und Unterstützungsmassnahmen beschäftigen, ist eine Normalität. Jedoch sollten die Professionellen die Ressourcen und Chancen der Zielgruppe nicht aus dem Fokus verlieren. Ein wichtiges Instrument für die Abklärung der Ressourcen ist die Potenzialabklärung, die in den kantonalen Integrationsprogrammen vorgesehen und eingeplant ist. Potenzialabklärungen dienen dazu, Personen individuell und ressourcenorientiert zu fördern, damit sie entsprechend ihren Kompetenzen in den Arbeitsmarkt integriert werden (vgl. Kantonales Integrationsprogramm 2019: 17). Das Staatssekretariat für Migration (SEM) erarbeitet derzeit einen Leitfaden und Instrumente für die Kantone, damit sie das nötige Wissen und Werkzeug für die Durchführung der Potenzialabklärung besitzen. Dabei werden insbesondere die Interessen, Ziele, Wünsche und Erwartungen, aber auch die persönlichen Ressourcen und Kompetenzen und die Ressourcen des Umfeldes erfasst (vgl. Potenzialabklärung bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen 2020: 7).

Interkulturelle Kompetenzen, wie Mehrsprachigkeit, Empathie, hohe kulturelle Mobilität sind Ressourcen, welche in Zukunft gefragter werden. In den Schul- und Ausbildungssystemen werden diese Kompetenzen jedoch noch zu wenig be- und geachtet. Das Gleiche gilt bei beruflichen Auswahlverfahren. Dort wird diesen Kompetenzen bis jetzt noch zu wenig Gewicht beigemessen (vgl. Ottersbach 2015: 158). Anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge besitzen interkulturelle Erfahrungen und Kompetenzen, sowie kulturelle Mobilität. Folglich geht es darum, dass sie sich dieser Kompetenzen und Ressourcen bewusst sind und diese gezielter bei der beruflichen Integration hervorheben

und einsetzen. Nicht zu vergessen sind insbesondere die persönlichkeitsbezogenen Kompetenzen, welche Ressourcen sind, die Lebens- und Arbeitserfahrungen miteinander verbinden. Die Persönlichkeitskompetenzen wie Flexibilität, Lernbereitschaft und Ausdauer ergeben sich oft aus dem Leben der Flüchtlinge. Es sind Ressourcen, die stärker benannt und betont werden dürfen. Die Schwierigkeit bei diesen Ressourcen ist, dass sie in der Regel schwieriger zu ermitteln und zu belegen sind. Zudem sind Flüchtlinge oftmals durch ihre Sozialisation nicht gewohnt, ihre persönlichen Fähigkeiten zu benennen und in den Vordergrund zu stellen (vgl. Foda/Kadur 2005: 3).

Die Schweizer Wirtschaft ist auf ausländische Arbeitskräfte angewiesen. Als Einwanderungsland hat die Schweiz immer wieder von der Innovationskraft, dem Erfindungsgeist und der Schaffenskraft von Zugewanderten profitiert (vgl. Migrationsgesellschaft Schweiz 2020: 3f.). Dieser Aspekt ist nach Meinung des Verfassers vermehrt zu berücksichtigen und die Zuwanderung als Chance für die Schweiz zu betrachten. Zudem ist zu erwähnen, dass die Menschen, die in die Schweiz zuwandern die Gesellschaft in diversen Bereichen bereichern, sei es beispielsweise in Sport, Kunst oder in der Gastronomie (vgl. ebd.: 5). Wenn die Schweiz auf alle Potenziale der Menschen setzt, welche in der Schweiz leben, dann ist sie für die Zukunft in einer globalen Welt gerüstet (vgl. ebd: 7).

Wie dieses Kapitel beleuchtete, sind die Herausforderungen bei den anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge beträchtlich. Jedoch sind die vorhandenen Chancen und Ressourcen der Betroffenen unbedingt im Fokus zu behalten. Bevor das Konzept Supported Employment, welches individuelle Unterstützung bietet näher betrachtet wird, soll im anschließenden Kapitel aufgezeigt werden, wie der aktuelle Arbeitsmarkt sich zum jetzigen Zeitpunkt für anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge präsentiert.

## **4 Arbeitsmarkt, Wandel und Wert der Arbeit**

Im folgenden Kapitel wird zuerst die Erwerbsquote der anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge dargelegt, sowie die Situation im aktuellen Arbeitsmarkt aufgezeigt. Es wird der Wert der Arbeit beleuchtet. Dies geschieht anhand eines historischen Rückblicks und einem Blick auf die aktuelle Situation. Schlussendlich wird der Wandel der Arbeitswelt und die Auswirkungen der Digitalisierung auf dem Arbeitsmarkt erklärt.

### **4.1 Erwerbsquote und aktueller Arbeitsmarkt**

Die Erwerbsquote bezeichnet den Anteil der Erwerbspersonen, gemessen an der Referenzbevölkerung, welche ihre Dienstleistungen auf dem Arbeitsmarkt anbietet (vgl. Bundesamt für Statistik BFSa). Das Staatssekretariat für Migration (SEM) wies Ende Juli 2020 bei den anerkannten Flüchtlingen mit Ausweis B eine Erwerbsquote von 35,5% aus. Insgesamt befanden sich in der Gruppe der 18 – 65-jährigen erwerbsfähigen Personen mit Ausweis B 28'554 Personen. Darunter befanden sich 10'409 Erwerbstätige. In der Gruppe der vorläufig aufgenommenen Personen befanden sich 33'199 im Alter von 18 - 65 Jahren und gehörten somit zu den erwerbsfähigen Personen. Von diesen hatten 14'411 Personen eine Erwerbstätigkeit, was eine Quote von 43,4% ergibt (vgl. Staatssekretariat für Migration SEMe). Zu erwähnen ist, dass die Statistik keine Auskunft darüber gibt, ob die erwerbstätigen Personen eine Voll- oder Teilzeitstelle ausüben. Zum Vergleich: Ende des zweiten Quartals 2020 betrug die Erwerbsquote in der Schweiz bei allen 15- bis 64-jährigen Personen 83% (vgl. Bundesamt für Statistik BFSb). Es kann also festgehalten werden, dass die Erwerbsquote bei den anerkannten Flüchtlingen weniger als die Hälfte gegenüber dem Gesamtdurchschnitt beträgt. Bei den vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen liegt die Erwerbsquote bei gut der Hälfte des schweizerischen Gesamtdurchschnitts.

Die anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge repräsentieren ca. 1% der gesamten Wohnbevölkerung der Schweiz. Die grosse Mehrheit stellen junge Menschen, die voraussichtlich längerfristig in der Schweiz bleiben, dar. Über 60% sind jünger als 26 Jahre alt. Nur ein kleiner Teil, ca. 4%, ist über 50 Jahre alt. Die Sozialhilfequote ist mit über 85% bei den Personen im erwerbsfähigen Alter sehr hoch (vgl. Staatssekretariat für Migration SEMf). Dass die Erwerbsquote bei 35,5% respektive 43,4% bei Flüchtlingen im erwerbsfähigen Alter liegt, gleichzeitig über 85% Sozialhilfe beziehen, lässt den Rückschluss zu, dass viele trotz Erwerbsarbeit weiterhin auf Sozialhilfe angewiesen sind.

Diese statistischen Daten der Erwerbsquote, sowie die Sozialhilfestatistik zeigen, dass bei der beruflichen Integration von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen noch grosser Handlungsbedarf besteht. Einerseits muss das Ziel sein, die Erwerbsquote zu erhöhen. Weiter, dies wird vom Verfasser der Bachelor-Thesis als noch wichtiger erachtet, sollten die Flüchtlinge eine Erwerbsarbeit ausführen, durch welche sie den eigenen und möglichst auch den Lebensunterhalt der Familienangehörigen selbständig bestreiten können und nicht auf Sozialhilfe angewiesen sind. Die Unterstützung der Flüchtlinge sollte darum das Ziel verfolgen, dass die Flüchtlinge eine Erwerbsarbeit finden oder Ausbildung starten können.

Die registrierte Arbeitslosigkeit ist auf dem aktuellen Arbeitsmarkt relativ tief. Die registrierte Arbeitslosigkeit, das heisst Personen die bei den regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) eingeschrieben sind, beträgt Ende August 2020 151'111 Personen, was eine Arbeitslosenquote von 3,3% ergibt. Bei den Jugendlichen im Alter zwischen 15 – 24 Jahren, beträgt die Arbeitslosenquote 3,9% (vgl. Staatssekretariat für Wirtschaft SECOa. Arbeitslosenzahlen. Die Lage auf dem Arbeitsmarkt im August 2020: 4f.). Infolge Covid-19 und den wirtschaftlichen Auswirkungen die Covid-19 verursacht, ist die Arbeitslosenquote gestiegen, jedoch bis Ende August 2020 noch nicht dramatisch. Das Massnahmenpaket zur Abfederung der wirtschaftlichen Folgen der Ausbreitung von Covid-19, welches der Bundesrat in der Höhe von über 70 Milliarden Franken beschlossen hat, trug sicherlich viel dazu bei, dass die Arbeitslosenquote nur leicht angestiegen ist. Die Massnahmen des Bundes verfolgen das Ziel, Entlassungen zu vermeiden, Beschäftigung weiterhin zu erhalten, Löhne zu sichern und Selbständigen ein Auffangnetz zu bieten (vgl. Staatssekretariat für Wirtschaft SECOb).

Ein Punkt, der in der Diskussion der aktuellen Arbeitsmarktsituation immer wieder erscheint, ist der demografische Wandel in der Schweiz. Die Volkswirtschaft wird infolge des demografischen Wandels in Zukunft stark gefordert. Bis im Jahr 2045 dürfte die Anzahl Personen im Rentenalter, um rund eine Million Personen zunehmen. Diese Personen fehlen dann auf dem Arbeitsmarkt. Es erfolgt damit eine Abnahme des Anteils der erwerbsfähigen Bevölkerung (vgl. Staatssekretariat für Wirtschaft SECOc). Der demografische Wandel ist sicherlich für die mehrheitlich jungen Flüchtlinge in der beruflichen Integration ein Punkt, der für sie positive Auswirkungen hervorbringt, weil der Anteil Personen, die sich im erwerbsfähigen Alter befinden, abnimmt. Daher ist es nicht erstaunlich, dass die Wirtschaft in der Zuwanderung der jungen Flüchtlinge, angesichts der demografischen Entwicklung, längerfristig eine positive Folge für die Wirtschaft sieht. Doch zuerst muss die Integration gelöst und die nötigen Qualifizierungen vorgenommen werden (vgl. Gravelmann 2018: 14).

## 4.2 Wert der Arbeit

Mit einem kurzen historischen Rückblick wird der Wandel vom Wert der Arbeit dargelegt. Dieser hilft den heutigen Wert der Arbeit besser zu verstehen, einzuordnen und kritisch zu hinterfragen. Zudem wird verständlicher, weshalb die berufliche Integration, insbesondere auch bei Flüchtlingen, einen sehr grossen Stellenwert beigemessen wird. Blicken wir zurück in die Antike. Dort herrschte eine skeptische Einstellung zu Arbeit, jedenfalls was die körperliche Arbeit betrifft. Arbeit und Freiheit, sowie Arbeit und Bürgerrecht, standen in Spannung zueinander (vgl. Kocka 2016: 1). Im Mittelalter galt die feudal-ständische Ordnung. Jeder hatte von Geburt her seinen zugewiesenen Platz. Durch die französische Revolution wurde die feudal-ständische Ordnung aufgehoben und der Kapitalismus stieg auf und drang tief in die Welt der Arbeit ein. Die Arbeit wurde zur Ware, es fand eine Kommodifizierung statt. Zudem entstanden durch die Industrialisierung neue Arbeitsplätze. Erstmals wurde zwischen „Arbeit“ und „Nicht-Arbeit“, respektive „Arbeit“ und „Freizeit“ unterschieden. Mit Arbeit wurde zunehmend die Erwerbsarbeit gemeint. Die Haus- und Familienarbeit, welche vorwiegend von Frauen getätigt und ausgeführt wurde, galt nun als „Nicht-Arbeit“. Das sogenannte „Normalarbeitsverhältnis“ entstand. Eine Person, meistens der Mann, war zuständig für die Erwerbsarbeit und den Verdienst der Familie. Jedoch war diese Normvorstellung längst nicht für alle üblich. Insbesondere in den unteren sozialen Schichten mussten die anderen Familienmitglieder mitverdienen. Im Zeitalter der Industrialisierung gewann die Arbeit weiter an sozialer, politischer und kultureller Bedeutung (vgl. ebd.: 3f.). Es entstand erstmals die Unterscheidung zwischen Arbeit und Arbeitslosigkeit, wobei früher eher von Armut oder Unterbeschäftigung gesprochen wurde. So prägt die Arbeit bis heute massgebend die persönliche Identität und wirkt sinnstiftend für das Leben (vgl. ebd.: 5). Ein Wert, der in unserer Leistungsgesellschaft tief verankert und vorherrscht, ist das Leistungsprinzip. Durch Leistung werden soziale Privilegien begründet und gerechtfertigt. Dieser Gedanke kann natürlich auch umgekehrt gedeutet werden: wer geringe Leistung ausweist, erfährt Benachteiligungen. Personen, die am Rande der Gesellschaft sind, wie zum Beispiel Arme, Arbeitslose oder Flüchtlinge, sind dem Verdacht ausgesetzt, ihre missliche Lage durch mangelnden Eigenwillen oder Einsatz selbst verursacht zu haben. Dies nach dem Motto „sie verdienen, was ihnen zusteht“. Sichtbar wurde dies insbesondere auch bei den Sozialversicherungen. Wer keine bezahlte Arbeit ausweist, ist benachteiligt. In den letzten Jahren wurden die sozialen Sicherungen hinsichtlich Dauer und/oder Umfang oftmals gekürzt. Begründet wurde das unter anderem damit, dass sich Erwerbsarbeit mit tiefem Lohn im Vergleich zur öffentlichen Unterstützung lohnen muss (vgl. Maeder/Nadai 2009: 113f.).

Die Arbeit hat neben der auf der Hand liegenden Funktion der Sicherung des Lebensunterhaltes, noch weitere Funktionen. Arbeit gibt ein zeitliches Strukturieren des Tagesablaufs, soziale Kontakte ausserhalb der Familie, regelmässige Aktivität sowie Status und Identität (vgl. Semmer 2017: 20). Der Stellenwert der Arbeit, insbesondere der bezahlten Arbeit, nimmt in unserer Gesellschaft einen so hohen Stellenwert ein, dass wir von einer Arbeitsgesellschaft, Leistungsgesellschaft oder von einer Erwerbsgesellschaft sprechen können. Vor diesem Hintergrund ist es nicht erstaunlich, dass bei der Integration von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen die Arbeitsintegration einen so hohen Stellenwert einnimmt. Die Integrationsmassnahmen dienen zu einem grossen Teil der beruflichen Integration. Insbesondere für die Professionellen der Sozialen Arbeit, welche Flüchtlinge begleiten und Berührungspunkte zur beruflichen Integration ausweisen, ist es von zentraler Bedeutung, dass für sie die Integration in den Arbeitsmarkt nicht die einzige und grösste Maxime ist. Der Verfasser ist der Ansicht, die Professionellen der Sozialen Arbeit sollen sich dafür einsetzen, dass Arbeitsleistung nicht als Leitmotiv über allem steht, sondern der Fokus das Wohlergehen jedes einzelnen Individuums ist.

### **4.3 Wandel der Arbeitswelt**

Die Arbeitswelt unterliegt einem stetigen Wandel. Die neuste Entwicklung, die Digitalisierung, bietet einerseits neue Chancen, aber auch Risiken. Damit die berufliche Integration von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen zielgerichtet stattfindet, ist es zentral, dass die neusten Entwicklungen berücksichtigt werden und die Flüchtlinge auf die Veränderung vorbereitet sind. Digitalisierung und Vernetzung tangieren die Arbeitswelt zunehmend. Arbeitsstrukturen und Tätigkeiten müssen sich anpassen. Ganz neue Berufe entstehen. Besonders im industriellen Bereich kann es bereits heute gut beobachtet werden. Für die digitale Revolution wird das Schlagwort „Industrie 4.0“ benutzt. Häufig wird in diesem Zusammenhang mit Industrie 4.0 das Szenario erwähnt, dass künstliche Intelligenz und Roboter, die gegenwärtigen Arbeitsplätze, insbesondere in der Industrie ganzheitlich verschwinden lassen beschrieben (vgl. Neuburger 2019: 589). Ein Blick in die Geschichte lässt erkennen, dass es verschiedene Revolutionen in der Industriegeschichte gab, welche die Arbeitswelt immer wieder massgeblich veränderten. Bei der ersten Revolution gegen Ende des 18. Jahrhundert wurde die Muskelkraft durch die Dampf- und Wasserkraft ersetzt. Die Fabrikarbeit entstand. Zu Beginn des 20. Jahrhundert wurde die Massenproduktion mit Hilfe der elektrischen Energie gestartet. Erste Fließbänder entstanden und Produktionsprozesse wurden teilautomatisiert. Die dritte Revolution, die in den 1970er Jahren startete, brachte den Computer, die Elektronik und

die ersten Roboter in die Arbeitswelt. Begründet durch die Digitalisierung und Vernetzung wird heute von der vierten industriellen Revolution, der sogenannten Industrie 4.0 gesprochen. Charakterisierend dafür ist, dass via Internet die Vernetzung von Maschinen, Produktionsanlagen, Transporten und den Produkten ganz oder teilweise automatisch stattfindet (vgl. ebd.: 590f.). Aus der Digitalisierung ergeben sich neue Arbeitsformen, Berufsgruppen oder das Arbeitswerkzeug ändert sich komplett. So wird heute bei einem defekten Automotor kein Schraubenschlüssel mehr in die Hand genommen, sondern der Automechaniker sucht den Fehler digital, mit Hilfe eines Diagnosegerätes. Die neuen Technologien ermöglichen es, standortunabhängig Prozesse zu steuern und Produktionen auszuführen. Es findet eine Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit statt (vgl. ebd.: 595f.). Von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfordert die Industrie 4.0 nicht nur neues und spezifisches Fachwissen, sondern auch Kompetenzen im Umgang mit den neuen Technologien. Fähigkeiten wie Kreativität, Innovationsfähigkeit oder Teamfähigkeit werden zusehends wichtiger und Fähigkeiten, die auf Reproduzierendem, Wiederkehrendem aufbauen, verlieren an Bedeutung (vgl. ebd.: 602f.). Längst nicht nur in der Industrie hat die Digitalisierung Einzug gehalten. Sie hat mittlerweile alle Branchen erreicht und die Auswirkungen werden immer mehr sichtbar. Zu erwarten ist, dass es durch die neuen Technologien insgesamt zu Arbeitsplatzabbau kommt. Es werden zwar neue Arbeitsplätze entstehen, jedoch wird der Abbau grösser sein (vgl. Greif 2017: 42). Für die berufliche Integration von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen heisst das, dass die Veränderung der Industrie 4.0 nicht ignoriert werden kann. Flüchtlinge müssen vielmehr in den Veränderungsprozess bewusst einbezogen werden. Flüchtlinge, die in der Digitalisierung noch keine oder wenig Fachkompetenzen ausweisen können, müssen die Möglichkeit erhalten, sich diese anzueignen und zu erweitern. Geschieht dies nicht, bleibt ihnen nur die Möglichkeit, Tätigkeiten auszuüben, in welchen momentan digitale Fachkompetenzen noch nicht speziell gefragt sind. So besteht jedoch die grosse Gefahr, dass sie bei einer weiteren fortschreitenden Digitalisierung ihre Arbeitsstelle infolge der nicht vorhandenen digitalen Fähigkeiten verlieren.

Dieses Kapitel zeigte auf, dass sich der Arbeitsmarkt für anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge erschwert präsentiert, aber auch Chancen im Arbeitsmarkt vorhanden sind, die es zu nutzen gilt. Im nächsten Kapitel wird das Konzept von Supported Employment vorgestellt um anschliessend herauszufinden, inwiefern dieses bei der beruflichen Integration, unter der Berücksichtigung der herausgearbeiteten Voraussetzungen, angewandt und umgesetzt werden kann.

## **5 Konzept Supported Employment**

In diesem Kapitel wird das Konzept Supported Employment vorgestellt, damit im anschliessenden Kapitel eine Auslegung vorgenommen werden kann, inwiefern dieses Konzept bei der beruflichen Integration von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen anwendbar und umsetzbar ist. Die Vorstellung vom Konzept erfolgt, indem zuerst die Historische Entwicklung, Definition und Prinzipien sowie der Forschungsstand aufgezeigt werden. Später folgt eine Beschreibung und Erörterung der Phasen im Supported Employment.

### **5.1 Historische Entwicklung**

Die Wurzeln des Konzepts von Supported Employment liegen in den USA. Im Jahr 1984 wurde das Konzept im Rahmen verschiedener Modellprojekte, welche sich mit der Arbeitsintegration beschäftigen, entwickelt. Das Konzept richtete sich zu Beginn an Personen, die an einer geistigen Beeinträchtigung leiden (vgl. Doose 2012: 184; Schaufelberger 2013: 28). Zentral für die Weiterentwicklung von Supported Employment war, dass in den USA eine universitäre Forschung im Bereich Supported Employment stattfand (vgl. Schaufelberger 2013: 28). In den Achtziger- und Neunzigerjahren entstanden in Europa die ersten Projekte im Bereich Supported Employment. 1993 wurde die European Union of Supported Employment gegründet, was zu einer sprunghaften quantitativen Entwicklung von Supported Employment in Europa führte (vgl. Doose 2012: 192; Schaufelberger 2013: 28). In der Schweiz sind Spuren von Supported Employment in den ersten Unternehmen und Projekten ebenfalls ab den Achtzigerjahren zu finden. Die Projekte richteten sich hierzulande jedoch vor allem an Personen mit psychischen Beeinträchtigungen. Bekannt wurde der Begriff Supported Employment in der Schweiz insbesondere durch die Nationalfond-Studie im Jahr 2005 von Thomas Rüst und Annelies Debrunner. Die Invalidenversicherung setzte das Konzept von Supported Employment oder sehr ähnlicher Konzepte zudem seit längerem in den beruflichen Massnahmen ein. In den letzten Jahren erweiterte sich der Fokus der Zielgruppe sukzessiv und die Angebote von Supported Employment dehnten sich auf Personengruppen aus, die im allgemeinen Arbeitsmarkt benachteiligt sind oder einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt ausweisen (vgl. Schaufelberger 2013: 29). Eine dieser benachteiligten Gruppen ist die Zielgruppe der vorliegenden Bachelor-Thesis.

## 5.2 Definitionen, Prinzipien und Werte

Supported Employment wird von European Union of Supported Employment folgendermassen definiert: „Unterstützung von Menschen mit Behinderung oder von anderen benachteiligten Gruppen beim Erlangen und Erhalten von bezahlter Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts.“ (Schaufelberger 2013: 20). Stefan Doose, welcher in Deutschland zu Supported Employment forscht und Fachliteratur dazu verfasst, definiert es wie folgt: „Unterstützte Beschäftigung<sup>2</sup> ist bezahlte Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit anfänglicher, zeitweiser oder kontinuierlicher Unterstützung.“ (Doose 2012: 135) Aus den Definitionen von Supported Employment ist ersichtlich, dass es sich um sehr weit gefasste Definitionen handelt, die in der Praxis unterschiedlich umgesetzt werden. Jedoch gibt es bei Supported Employment zentrale Merkmale und Prinzipien (vgl. Schaufelberger 2013: 20f.). Wichtige Merkmale und Prinzipien sind:

- Personengruppen, die Schwierigkeiten beim Erlangen und Erhalten eines Arbeitsplatzes im allgemeinen Arbeitsmarkt aufweisen, sollen Unterstützung erhalten.
- Ein nachhaltiger Verbleib im Arbeitsmarkt ist das Ziel. Wenn nötig, soll die Nachhaltigkeit im Arbeitsmarkt durch eine längerfristige Unterstützung durch einen/eine Job Coach erreicht werden.
- Die Unterstützung soll individuell und flexibel auf den jeweiligen Einzelfall bezogen sein.
- Bezahlte Arbeit, der Leistung entsprechend, soll das Ziel sein.
- Partizipation, Teilhabe am Arbeitsleben soll im Zentrum stehen und nicht das Reduzieren oder die Ablösung von Sozial- oder Versicherungsleistungen.
- Eine Arbeitsstelle im allgemeinen Arbeitsmarkt soll angestrebt werden. Dadurch soll die Integration in das Gemeinwesen begünstigt werden. Eine Arbeitsstelle in einer spezifischen Einrichtung für bestimmte Personengruppen ist nicht das Ziel.
- Bei der Umsetzung des Konzepts Supported Employment gilt grundsätzlich das Prinzip von *first place, then train*. Das Trainieren und Aufbauen von Fähigkeiten soll direkt am Arbeitsplatz stattfinden. Dies ist im Unterschied zu herkömmlichen Arbeitsintegrationsprogrammen, welche zuerst Vorbereitungs- und

---

<sup>2</sup> In Deutschland wird für Supported Employment der deutsche Begriff „Unterstützte Beschäftigung“ verwendet (vgl. Schaufelberger 2013: 25).

Trainingsprogramme durchführen und anschliessend einen Einstieg in den Arbeitsmarkt anstreben (first train, then place) (vgl. ebd.: 21f; Doose 2012: 137).

Die Werte sind bei Supported Employment neben den Prinzipien und Merkmalen weitere wichtige Grundlagen, die helfen, das Konzept besser zu verstehen. Bei Supported Employment wird von einem „wertegeleiteten Ansatz“ gesprochen (vgl. Schaufelberger 2013: 23). Zudem steht Supported Employment im Einklang mit den Konzepten des Empowerments, der sozialen Inklusion sowie der Würde und dem Respekt vor dem Individuum. Die European Union of Supported Employment hält fest, dass die folgenden Werte in der Umsetzung von Supported Employment in allen Phasen berücksichtigt werden sollen:

- Individualität: Jeder Mensch wird als einmalig mit seinen individuellen Interessen, Fähigkeiten, Vorlieben sowie seiner Verfassung und Lebensgeschichte betrachtet.
- Respekt: Die Massnahmen sind altersgerecht, respektvoll und fördernd.
- Selbstbestimmung: Supported Employment hilft Menschen dabei, ihre Interessen und Vorlieben zu nutzen und Entscheidungen zu äussern und zu definieren sowie für eigene Belange einzustehen.
- Fundierte Entscheidungen: Supported Employment unterstützt die Personen ihre eigenen Möglichkeiten zu verstehen, so dass diese im Einklang mit den persönlichen Vorlieben und dem Verständnis für die Konsequenzen stehen.
- Empowerment: Die Klientinnen und Klienten sind bei der Gestaltung und Planung der Zukunft selber tonangebend. Sie werden zum Entscheiden befähigt, damit eine Teilhabe in der Gesellschaft möglich ist.
- Vertraulichkeit: Informationen und Daten sollen von den Klientinnen und Klienten vertraulich behandelt werden. Ein Zugang zu den gesammelten persönlichen Daten und Berichten soll gewährleistet sein. Das Weiterleiten von Daten erfolgt nur unter der Zustimmung der Klientinnen und Klienten.
- Flexibilität: Das Vorgehen und die Ausführungen werden je nach Bedürfnissen der zu integrierenden Person flexibel angepasst.
- Barrierefreiheit: Informationen und Dienstleistungen werden so vermittelt, dass sie verständlich und zugänglich für alle Klientinnen und Klienten sind (vgl. Supported Employment Schweiz SES 2015: 9; Schaufelberger 2013: 24; Doose 2012: 135).

### 5.3 Aktueller Forschungsstand

Empirische Ergebnisse liegen vor allem aus dem angloamerikanischen Raum zu Supported Employment vor. Jedoch können diese nicht direkt auf die Schweiz übertragen werden, da die Rahmenbedingungen (Gesetze, Arbeitsmarkt, Sozialpolitik, usw.) doch sehr unterschiedlich zur Schweiz sind. Des Weiteren sind Forschungsarbeiten aus den USA zu Supported Employment ausschliesslich auf Personengruppen der psychisch beeinträchtigten Personen bezogen (vgl. Schaufelberger 2013: 33). Studien aus der Schweiz und dem benachbarten Ausland dokumentieren sicherlich die Situation in der Schweiz besser. Die randomisierte Studie von Hoffmann und Jäckel kommt zum Ergebnis, dass psychisch kranke Menschen, die mit Supported Employment rehabilitiert wurden, doppelt so häufig eine Anstellung in der Wirtschaft erhalten und dort länger bleiben und mehr verdienen. Sie müssen weniger psychiatrische Behandlungen in Anspruch nehmen und die Lebensqualität erhöht sich (vgl. Hoffman/Jäckel 2015: 61). Doose untersuchte in seiner Verbleibs- und Verlaufsstudie die langfristige Entwicklung von Menschen mit einer Beeinträchtigung, die durch Supported Employment vermittelt wurden. Das Ergebnis zeigte, dass zwei Drittel der Personen auch neun Jahre nach ihrer Vermittlung noch in Arbeitsverhältnissen des allgemeinen Arbeitsmarktes waren und dabei eine sehr hohe Zufriedenheit gegenüber ihrer Arbeitsstelle äusserten (vgl. Doose 2012: 288; Schaufelberger 2013: 35).

In der Schweiz liegt ein Evaluationsbericht der Hochschule Luzern, Abteilung Soziale Arbeit vor. Diese führte im Auftrag der sozialen Einrichtungen der Stadt Zürich eine Auswertung des Pilotprojekt Supported Employment durch (vgl. Mey/Trommsdorff 2014: 4). An der Studie nahmen langzeitarbeitslose Sozialhilfebezüglerinnen und Sozialhilfebezüger teil (vgl. ebd.: 6). Das Ziel des Pilotprojektes war eine nachhaltige Vermittlung in den Arbeitsmarkt. Während der Auswertungsphase vom 01.09.2012 – 31.03.2014 nahmen 40 Personen am Pilotprojekt teil. Ein zentrales Ergebnis ist, dass von diesen 40 teilnehmenden Personen, 12 Personen während der Auswertungsphase eine Stelle fanden. Gemäss den Autorinnen des Berichtes liegt der zentrale Wert von Supported Employment in der individuellen, engen, verbindlichen und längerfristig angelegten Begleitung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Diese enge Begleitung unterscheidet Supported Employment wesentlich von „normalen“ Stellenvermittlungen (vgl. ebd.: 4). Die in der Einführung bereits erwähnte Nationalfonds Studie von Rüst und Debrunner zu Supported Employment bei psychischer Beeinträchtigung hatte nicht das Ziel, die direkte Auswirkung von Supported Employment auf die einzelnen Personen zu erforschen. Die Studie wollte die bestehenden Projekte

dokumentieren und dabei Praxiswissen zu den Strukturen, Abläufen und Kooperationsprozessen erlangen (vgl. Rüst/Debrunner 2005: 16f.).

Gesamthaft kann festgehalten werden, dass die meisten Studien und Forschungen zu Supported Employment im Bereich psychischer und kognitiver Beeinträchtigung vorliegen. Es zeigte sich in den Studien, dass es mit Supported Employment zumindest besser gelingt kognitiv oder psychisch beeinträchtigte Personen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren, als mit anderen Konzepten (vgl. Schaufelberger 2013: 36). Inwiefern diese Studien und Resultate auf die Zielgruppe der vorliegenden Arbeit übertragbar ist, kann hier nicht abschliessend beantwortet werden. Eine direkte Übertragung der Resultate auf die Flüchtlinge ist nicht angebracht, da sich die Lebensumstände und die Ausgangslage der Flüchtlinge stark von Menschen mit einer psychischen oder kognitiven Beeinträchtigung unterscheiden.

## **5.4 Involvierte Akteure**

Bevor auf die einzelnen Phasen eingegangen wird, werden die involvierten Akteure und das Zusammenspiel erklärt. Erstens gibt es die Klientin, den Klient, die Supported Employment in Anspruch nehmen. Die/der Job Coach ist die zweite zentrale Person im ganzen System. Als Job Coach wird die Fachperson bezeichnet, die Supported Employment anbietet und durch den ganzen Prozess führt. Die Arbeitgeberin, der Arbeitgeber, welche auch Unternehmen genannt werden, stellen Arbeitsplätze zur Verfügung. Schlussendlich gibt es noch den Kostenträger oder die zuweisende Stelle, welche den Integrationsprozess von Supported Employment finanziert (vgl. ebd.: 27). Für den/die Job Coach gibt es teilweise unterschiedliche Bezeichnungen. Doose nennt sie Integrationsberaterinnen oder Integrationsberater (vgl. Doose 2012: 177). Wichtig ist, dass diese Personen eine Ausbildung mitbringen und über soziale Kompetenzen sowie Reflexionskompetenzen verfügen. Methodisches Wissen und Können, wie Gesprächsführung oder Prozessgestaltung sind erforderlich. Fachkompetenzen im Bereich Arbeitsintegration oder zielgruppenspezifisches Wissen, wie zum Beispiel Wissen zu Asyl- und Flüchtlingswesen sind unerlässlich. Zentral ist auch die eigene Haltung und das Menschenbild, welches die Professionellen, die Supported Employment durchführen, mitbringen und konstant reflektieren müssen (vgl. ebd.: 178-181). In der vorliegenden Arbeit wird der Begriff Job Coach verwendet.

Die untenstehende Abbildung zeigt, wie die involvierten Akteure vernetzt sind und zusammenarbeiten.

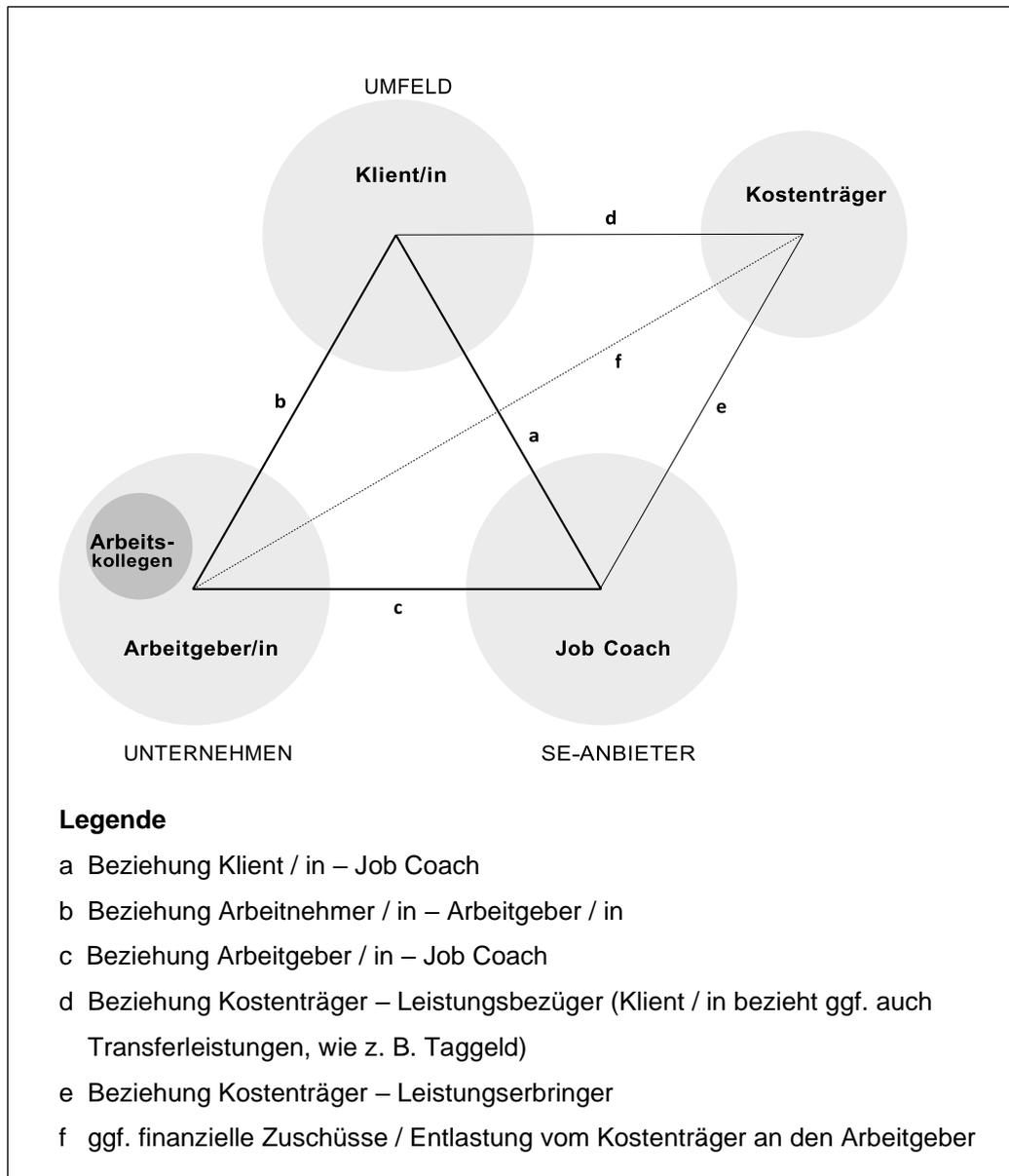


Abbildung 2: Zusammenarbeitssystem im Supported Employment. (in: Schaufelberger 2013: 27).

## 5.5 Phasen im Supported Employment Prozess

Das Konzept von Supported Employment ist ein Ansatz, welcher bestimmte Prozessphasen und Elemente umfasst. Die Phasen sind nicht starr, sondern sollen flexibel nach den individuellen Unterstützungserfordernissen angepasst werden (vgl. Doose 2012: 140). Je nach Autor gibt es zwischen vier und sechs Phasen. Stefan Doose nimmt eine detaillierte Gliederung vor und unterteilt das Konzept von Supported Employment in sechs Phasen (vgl. ebd.: 140). Die European Union of Supported Employment unterteilt die Prozesse in fünf Phasen (vgl. Supported Employment Schweiz SES 2015: 12-35). Daniel Schaufelberger gliedert die Prozesse in vier Phasen (vgl. Schaufelberger 2013: 26). Der

Autor der Bachelor-Thesis orientiert sich an der vierteiligen Gliederung von Daniel Schaufelberger. Zu erwähnen ist, dass Daniel Schaufelberger die Aspekte und Inhalte der anderen Autorinnen, Autoren in seiner Gliederung aufnimmt. Nachfolgend werden nun die vier Phasen erläutert, erklärt und aufgezeigt was die einzelnen Prozessschritte im Einzelfall bedeuten. Die Phasen bilden ein idealtypisches Vorgehen ab, jedoch sind in der praktischen Umsetzung die Übergänge fließend. Einzelne Themen sind wiederkehrend aktuell und werden mehrmals thematisiert (vgl. ebd.: 80). Die Abbildung zeigt die vier Phasen von Supported Employment nach Daniel Schaufelberger.

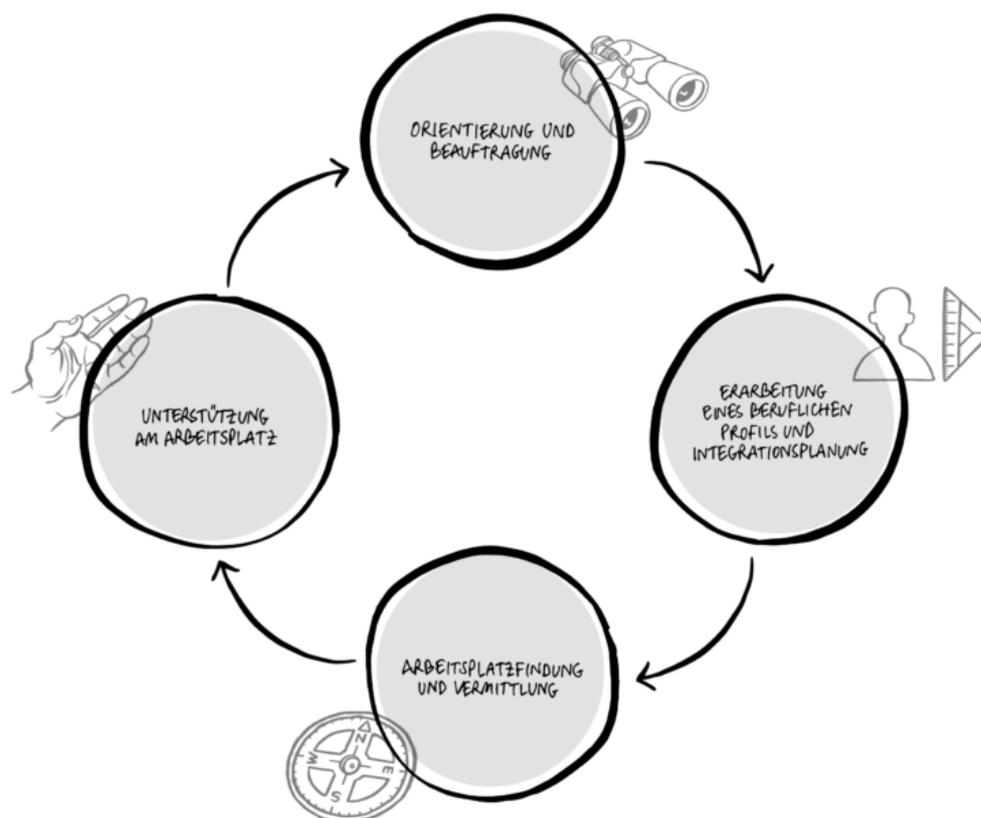


Abbildung 3: Phasen von Supported Employment. Illustration Hegglin, Remo in Anlehnung an Schaufelberger, Daniel 2013. (URL: <https://www.tourismus-mitenand.ch/supported-employment-2/>. [Abgerufen 16.10.2020].

### **Orientierung und Beauftragung**

In der ersten Phase geht es um den Einstieg in den Unterstützungsprozess. Wichtige Grundvoraussetzung ist, dass bei der Klientin, dem Klient der Wunsch vorhanden ist, in den Arbeitsmarkt einsteigen zu wollen. Ist dies gegeben, kann der Einstieg mit Supported Employment beginnen. In der ersten Phase sollen die Klientinnen, die Klienten durch die/den Job Coach in Zusammenarbeit mit den finanzierenden Instanzen und allenfalls weiteren involvierten Akteuren eine ausführliche Orientierung erhalten (vgl. ebd.: 81f.).

Wichtig ist, dass zu Beginn des Prozesses die Klientinnen, die Klienten eine gute und leicht zugängliche Information erhalten. Gerade für Personen, die die hiesige Landessprache noch nicht gut verstehen ist es wichtig, dass die Informationen für sie verständlich vermittelt werden. Jedoch auch Arbeitgebende benötigen eine für sie verständliche Sprache. Wichtig ist, dass die Informationen zielspezifisch in verschiedenen Varianten vermittelt werden. Das Erstgespräch dient dem Ziel des gegenseitigen Vorstellens der involvierten Personen und soll Vertrauen aufbauen und Beziehungsaufbau ermöglichen (vgl. Doose 2012: 141). Im Erstgespräch werden die Anliegen aller Beteiligten aufgenommen. Sobald die Anliegen bekannt sind, kann die/der Job Coach eine Auslegung der Anliegen vornehmen und diese analysieren. Die Anliegen der Beteiligten können sehr unterschiedlich sein. So kann beispielsweise die zuweisende Stelle, der Kostenträger, eine möglichst rasche Integration in den Arbeitsmarkt fordern, um dabei allenfalls Sozialhilfegelder einzusparen. Die Klientin, der Klient hat das Anliegen, sich fachlich möglichst gut zu qualifizieren. Diese zwei unterschiedlichen Anliegen stehen nun in einem Widerspruch zueinander (vgl. Schaufelberger 2013: 86). Damit eine professionelle Bearbeitung dieses Widerspruches erfolgt, ist es nach Meinung des Autors entscheidend, dass sich die/der Job Coach am Tripelmandat vom Berufskodex der Sozialen Arbeit orientiert. Im Berufskodex wird das Tripelmandat folgendermassen beschrieben, respektive dort wird festgehalten:

Soziale Arbeit ist einem dreifachen Mandat [Tripelmandat] verpflichtet: (1) dem Doppelmandat von Hilfe und Kontrolle seitens der Gesellschaft und der Anstellungsträger, (2) dem impliziten oder offen ausgesprochenen Begehren seitens der Menschen, die Soziale Arbeit nutzen und (3) seitens der Sozialen Arbeit dem eigenen Professionswissen, der Berufsethik und den Prinzipien der Menschenrechte und der sozialen Gerechtigkeit. Dieses dritte Mandat steuert Professionelle der Sozialen Arbeit durch mögliche Konflikte zwischen dem ersten und dem zweiten Mandat. (AvenirSocial 2010: 7)

Sind die unterschiedlichen Anliegen der beteiligten Personen unter der Berücksichtigung des Tripelmandates geklärt, wird der Auftrag definiert und konkretisiert. Transparenz der Erwartungen, geklärte Rollen sowie ausreichende Informationen zu Supported Employment und zum angedachten Unterstützungsprozess bilden die nötigen Grundlagen, damit sich die unterstützende Person auf den Supported Employment Prozess einlassen kann. Eine weitere wichtige Funktion kommt in der ersten Phase der Arbeitsbeziehung zu. Gelingende professionelle Beziehung zu den Klientinnen, den Klienten ist eine unabdingbare Voraussetzung für eine professionelle Arbeit im ganzen Prozess. Arbeitsbeziehungen müssen jedoch kontinuierlich in allen Phasen gestaltet werden. Wichtige Prinzipien dabei sind Empathie, Wertschätzung und Echtheit. Die Phase der Orientierung und Beauftragung ist abgeschlossen, wenn sich die Klientin, der Klient, die/der Job Coach sowie die zuweisende Stelle sich vorstellen können, sich auf die Zusammenarbeit einzulassen (vgl. Schaufelberger 2013: 86-88).

## **Erarbeitung eines beruflichen Profils und Integrationsplanung**

In dieser Phase geht es um das Erfassen der individuellen Situation der Klientin, des Klienten. Anschliessend wird eine Planung für die Integration vorgenommen. Im Fokus stehen die beruflichen Wünsche, Ziele, Erfahrungen, Kompetenzen der Klientinnen, der Klienten, sowie der Bedarf an Unterstützung, welcher in Hinblick auf die berufliche Integration zu erwarten ist (vgl. ebd.: 88). Folgende Aspekte sollen in jedem Fall für die Erarbeitung eines beruflichen Profils von der/dem Job Coach berücksichtigt werden:

- Berufliche Ziele und gewünschte Arbeit
- Beruflicher Hintergrund (Schulbildung, Ausbildungen, Berufserfahrungen)
- Berufsrelevante Fähigkeiten
- Gesundheitliche Situation und Umgang mit allfälligen Beeinträchtigungen
- Aktuelle Lebenssituation (Familie, Wohnen, Finanzen, Freizeit und Interessen, Kontakte und soziale Integration, Mobilität)
- Motivation, Einstellung zur Arbeit (idealerweise auch Kontrollüberzeugung, Kohärenzgefühl, Selbstwirksamkeit, Handlungsautonomie)
- Frühere bzw. bisherige Anstrengungen zur Integration in die Arbeit
- Bestehendes Unterstützungssystem (persönliches Umfeld und professionelles Hilfenetz) (Schaufelberger 2013: 90)

Je nach Situation der Klientin, des Klienten sollen weitere spezifische Informationen gesammelt und beachtet werden. Es sind auch Aspekte zu berücksichtigen, die nicht direkt mit der Arbeit im Zusammenhang stehen. Nur ein rein berufliches Assessment ist bei Supported Employment nicht angedacht, dies wäre eine problematische Verkürzung des Profils. Die Ausdehnung des Profils und Berücksichtigung anderer Lebensbereiche hilft andere Belastungen, die den Prozess der beruflichen Integration beeinflussen können zu erkennen (vgl. ebd.: 90). Stefan Doose erwähnt, dass ein Grund des Erfolgs von Supported Employment in der individuellen Arbeitsvermittlung liegt. Diese versucht möglichst eine gute Passung zwischen den Fähigkeiten, der Persönlichkeit der Klientin, des Klienten sowie den Anforderungen und der Kultur des zukünftigen Arbeitgebers herzustellen (vgl. Doose 2012: 143). Die Erarbeitung eines beruflichen Profils ist als Prozess zu verstehen, welcher während dem ganzen Unterstützungsprozess immer mit weiteren Erkenntnissen ergänzt und erweitert wird. Die Informationen für das Erstellen des Profils erfolgen in erster Linie im direkten Gespräch mit der Klientin, dem Klienten. Dies kann allenfalls mit standardisierten

Fragebögen, verschiedenen Interviewformen, Visualisierungen oder Aufstellungen verbunden werden. Frühere Arbeitserfahrungen und Auskünfte von Dritten, Akten, Berichte und Tests sind nach Möglichkeit und Bedarf beizuziehen. Eine Selbst- und Fremdeinschätzung ist vorzunehmen. Die anschliessende Gegenüberstellung ermöglicht ein Einordnen der subjektiven Sichtweisen und ein Definieren von realistischen Zielen. Zu beachten gilt, dass Einschätzungen von Klientinnen, Klienten gleichgestellt werden zu den Expertisen von Professionellen. Einschätzungen sind nicht hierarchisch einzuordnen oder als richtig oder falsch zu taxieren. Die Balance zwischen strukturierten Abläufen und individuellem Vorgehen, die die Individualität des Einzelnen berücksichtigt, ist eine Herausforderung bei der Durchführung von Supported Employment (vgl. Schaufelberger 2013: 91f.).

Nach dem Erstellen des beruflichen Profils erfolgt die Integrationsplanung. Jedoch sind die Übergänge dazu fließend. Oft ergeben sich beim Erstellen eines beruflichen Profils bereits Anhaltspunkte, welche beruflichen Tätigkeiten in Frage kommen. Die Integrationsplanung hält die beruflichen Zielsetzungen fest. Die Ziele sollen verschriftlicht und mit allen involvierten Akteuren besprochen werden. Allerdings ist zu beachten, dass die schriftlich verfassten Ziele, vor allem von den Kostenträgern, nicht als endgültige Soll-Vorgabe angesehen werden. Dies würde das prozesshafte Vorgehen im Supported Employment schwächen. Zentral ist, dass bei der Integrationsplanung und -umsetzung der Klientin, dem Klienten Eigenverantwortung übertragen wird. Hilfreich ist zudem, wenn bei der Planung, Familie, Freunde, Bekannte oder Bezugspersonen als unterstützende Personen beigezogen werden, damit die Ziele der Klientin, des Klienten besser verwirklicht werden können (vgl. ebd.: 94f.).

### **Arbeitsplatzfindung und Vermittlung**

Die dritte Phase beschäftigt sich mit dem Finden eines geeigneten Arbeitsplatzes oder allenfalls Ausbildungsplatzes. In dieser Phase weitet sich der Fokus der Zusammenarbeit auf die potenziellen Arbeitgeber aus. Ziel dieser Phase ist, dass ein Matching entsteht. Das heisst, die Klientin, der Klient findet die bestmögliche passende Stelle für sich. Angesichts der Veränderung des Arbeitsmarktes, welches mit einer Steigerung der Qualifikationsanforderungen und dem Wegfallen von einfachen Arbeiten herbeigeht, ist es eine grosse Herausforderung für Unqualifizierte eine passende Stelle zu finden. Die Phase der Arbeitsplatzfindung verlangt von dem beteiligten Klientel und den Job Coaches viel Engagement und Frustrationstoleranz. Dies, weil die Akquisition von Stellen oft mit Absagen und grossem Aufwand verbunden ist. Die Stellensuchstrategie und Suchbemühungen sollten in gemeinsamer Arbeit von Klientin, vom Klient und Job Coach

angegangen und ausgeführt werden. Ein wichtiges Merkmal bei Supported Employment ist, dass die Arbeitsplatzfindung und Vermittlung unbedingt individuell angegangen und gestaltet werden. Dennoch erfordert die Arbeitsplatzfindung und Herangehensweise eine gewisse Struktur (vgl. ebd.: 96f.). Die folgende Abbildung zeigt die Struktur und Schritte der Arbeitsplatzfindungs- und Vermittlungsphase:

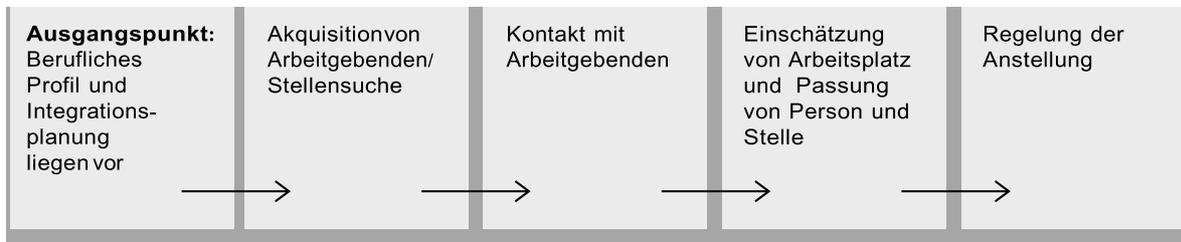


Abbildung 4: Schritte der Arbeitsplatzfindung und Vermittlung. (in: Schaufelberger 2013: 97).

Stellen im allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden setzt gute Kenntnisse des regionalen Arbeitsmarktes sowie Wissen der Personalrekrutierung voraus. Dieses Wissen und Kenntnisse fehlen insbesondere den Flüchtlingen, da sie meistens wenig Bezug zum hiesigen Arbeitsmarkt ausweisen können. Die Akquisition von Arbeitgebenden durch die/den Job Coach beginnt oft im Aufbau eines Netzwerkes von Arbeitgebenden. Das erfordert viel Zeit und Ressourcen (vgl. ebd.: 97). „Die Erfahrungen zeigen, dass eine erfolgreiche Vermittlung eines Arbeitsplatzes häufig über informelle Kontakte zustande kommt.“ (Doose 2012: 154) Die Aufgabe von der/dem Job Coach ist es, die Klientin, den Klient in der Stellensuche so gut es geht miteinzubeziehen und wo möglich Aufgaben zu übertragen. In jedem Fall muss die Klientin, der Klient über den aktuellen Stand informiert sein und über ein optimiertes und aktuelles Bewerbungsdossier verfügen. Es ist zentral, dass den potenziellen Arbeitgebenden aufgezeigt wird, welche Nutzen sie durch Supported Employment und die zukünftige Klientin, den Klienten erhalten (vgl. Schaufelberger 2013: 98f.). Beeinträchtigungen oder sprachliche Kommunikationsschwierigkeiten, die die Leistung am Arbeitsplatz beeinflussen, sollen nicht verschwiegen werden. Jedoch sollen die Stärken und Fähigkeiten im Zentrum stehen. Wichtig ist, dass die Arbeitgebenden darauf vertrauen können, dass sie alle relevanten und nötigen Informationen erhalten. Hierbei sind insbesondere die rechtlichen Bestimmungen und der Datenschutz einzuhalten. Ist ein passender Arbeitsplatz gefunden, sind die Rahmenbedingungen der Anstellung zu klären. Diese beinhalten unter anderem Lohn, Pensum, Arbeitszeit und Versicherungsleistungen (vgl. ebd.: 101f.).

### **Unterstützung am Arbeitsplatz**

Supported Employment ist mehr als eine passende Vermittlung eines Arbeitsplatzes. Nach der erfolgreichen Vermittlung, erfolgt eine mehr oder weniger intensive Unterstützung des beruflichen Integrationsprozesses (vgl. Doose 2012: 162). Mit dem Stellenantritt beginnt die letzte Phase von Supported Employment. Hier unterscheidet sich Supported Employment wesentlich von anderen Integrationsprojekten, welche in der Regel mit der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages ihre Unterstützung beenden. Die vierte Phase, Unterstützung am Arbeitsplatz, verfolgt das Ziel einer nachhaltigen Sicherung der beruflichen Integration. Dies geschieht, indem die/der Job Coach die Klientin, den Klient in der Einarbeitung begleitet und kontinuierlich Abstimmungen zwischen Arbeitsanforderungen vom Betrieb und den Möglichkeiten der Klientin, des Klienten bespricht. Zudem gehören das Fördern der persönlichen, wie beruflichen Entwicklung der Klientin, des Klienten und die Integration in den Arbeitsbetrieb dazu. Ob eine Anstellung schlussendlich nachhaltig ist, hängt von vielen Faktoren ab, welche teilweise nicht mehr in dem Einflussbereich der Job Coaches liegen (vgl. Schaufelberger 2013: 104). Die Unterstützung geschieht in dieser Phase in unterschiedlichen Beziehungen. Einerseits begleitet und unterstützt die/der Job Coach die Klientin, den Klient, andererseits erhalten auch die Arbeitgebenden Unterstützung. Zudem ist die/der Job Coach bereit zwischen Klientin, Klient und vorgesetzter Person am Arbeitsplatz allenfalls zu vermitteln. Die Zusammenarbeit und Zusammenführung der verschiedenen Beziehungen sind sehr wichtig und von enormer Bedeutung. Das wichtigste Instrument dabei ist der Austausch, beziehungsweise sind die Sitzungen mit allen Beteiligten (vgl. ebd.: 106f.). Die/der Job Coach gestaltet den interaktiven Prozess und steuert diesen. Die relevanten Aufgaben für die/den Job Coach in der Phase „Unterstützung am Arbeitsplatz“ sind vielseitig. Sie beinhalten Begleitung zu Themen der Einarbeitung, zu Arbeitsausführungen, Ziele mit allen Beteiligten zu setzen, zu überprüfen und sofern nötig anzupassen, Rückmeldungen einholen sowie Sicherheit und Anerkennung vermitteln. Job Coaches übernehmen manchmal auch eine übersetzende und vermittelnde Funktion zwischen Klientin, Klient und Arbeitgebenden. Eine zentrale Aufgabe kommt den Job Coaches zu, indem sie mögliche Krisen frühzeitig erkennen und die nötigen Massnahmen zur Bewältigung einleiten. Belastungen und Schwierigkeiten, die sich in ausserberuflichen Themen ergeben, sollten weiterhin beobachtet und bei Bedarf die mögliche Unterstützung eingeleitet oder koordiniert werden (vgl. ebd. 109f.).

## 6 Adaption des Konzepts Supported Employment

Dieses Kapitel beantwortet die Fragestellung dieser Bachelor-Thesis. Anhand der gewonnenen Erkenntnisse aus den vorherigen Kapiteln wird aufgezeigt, inwiefern Supported Employment bei anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen angewandt und umgesetzt werden kann. Es wird dargelegt, welche Adaptionen vorgenommen werden müssen, damit Supported Employment zielgerichtet bei der Zielgruppe der vorliegenden Bachelor-Thesis umgesetzt werden kann. Zuerst werden die Vor- und Nachteile von Supported Employment herausgearbeitet, anschliessend folgen Adaptionsvorschläge zur Umsetzung. Das Kapitel schliesst mit einer kritischen Gesamtbeurteilung ab.

### 6.1 Vorteile

Die Grundhaltung, respektive die Werte von Supported Employment decken sich mit den Inhalten und Werten der Sozialen Arbeit. Individualität, Respekt, Selbstbestimmung, Empowerment oder die Vertraulichkeit der Daten und Informationen sind nicht nur zentrale Werte von Supported Employment. Sie sind auch im Berufskodex von AvenirSocial wichtige und zentrale Grundwerte (vgl. AvenirSocial 2010: 7-12). Dass eine Übereinstimmung der Werte von Supported Employment und den Werten der Professionellen der Sozialen Arbeit vorhanden ist, ist für den Autor von zentraler Bedeutung.

Ein Vorteil von Supported Employment kommt in der Phase *Orientierung und Beauftragung* zum Vorschein. Die Informationen sollen so gestaltet sein, dass sie für die Klientinnen, die Klienten leicht zugänglich und verständlich sind (vgl. Doose 2012: 141). Dies ist für anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge, die oft die hiesige Ladesprache noch nicht ausreichend verstehen, von enormer Wichtigkeit. In ihrem Alltag und im Umgang mit Behörden gibt es oft Situationen, in welchen die anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge infolge ihrer sprachlichen Barrieren auf Missverständnisse stossen. Wie im Kapitel drei dargelegt, sind nicht nur die sprachlichen Herausforderungen enorm, sondern auch das Fehlen von sozialen Netzwerken und Beziehungen. Dem Aufbau von Netzwerken und professionellen Beziehungen zwischen Klientin, Klient sowie der/dem Job Coach sind zentrale Elemente und ein gewichtiger Vorteil bei Supported Employment (vgl. Schaufelberger 2013: 86f.; 96f.).

Ein weiterer beachtlicher Vorteil ist, dass die persönlichen Wünsche, beruflichen Ziele, beruflicher Hintergrund, gesundheitliche Situation, aktuelle Lebenssituation, Wohnen,

Finanzen, Familie oder soziale Integration (vgl. ebd.: 90) bei Supported Employment nicht einzeln oder losgelöst voneinander betrachtet. Vielmehr werden sie in ihrer Gesamtheit berücksichtigt. Dies steht im Gegensatz zu den Erfahrungen und der Realität vieler Flüchtlinge, welche bei der Arbeitsplatzsuche oft Fremdbestimmung erleben und eine Arbeitsstelle antreten, welche momentan zur Verfügung steht, ohne dabei die eigenen Wünsche, Bedürfnisse oder Lebenssituationen allzu stark zu berücksichtigen. Supported Employment tritt dem Phänomen der Fremdbestimmung, wie es im Kapitel drei anhand des Berichtes von Eva Mey, *Wege in die Arbeitswelt – dorthin, wo noch Platz ist* (vgl. Mey 2015: 235-261) beschrieben wurde, entgegen.

Als grösster Gewinn und Vorteil von Supported Employment ist nach Ansicht des Autors, dass den Klientinnen, den Klienten eine konstante und durchgehende Begleitung während des ganzen beruflichen Integrationsprozesses zur Verfügung steht. Die/der Job Coach unterstützt und begleitet die anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge von der Orientierung über die Erarbeitung eines Berufsprofils, die Arbeitsplatzsuche, bis zur längerfristigen Unterstützung am Arbeitsplatz. Die langfristige und konstante Begleitung ermöglicht eine tragende Arbeitsbeziehung aufzubauen, welche besonders in herausfordernden Zeiten oder Krisensituationen hilfreich sein kann. Zudem ist für alle Beteiligten klar, wer die Ansprechperson bei Fragen und Anliegen ist. Diese konstante, gleichbleibende Begleitung ist bei den kantonalen Integrationsmassnahmen, welche die anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge besuchen, nicht vorhanden. Dort besteht eine durchgehende Fallführung. Diese ist jedoch vor allem für die administrativen Angelegenheiten sowie das Sicherstellen der Kostengutsprachen verantwortlich (vgl. Kantonales Integrationsprogramm 2019: 12). Während den einzelnen Massnahmen und Kursen steht den anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen meistens eine Beratungsperson zur Verfügung. Sobald sie jedoch einen anderen Kurs oder Massnahme besuchen, wechselt in der Regel auch die Ansprechperson. Dadurch geht die Kontinuität in der Begleitung verloren und der Integrationsprozess findet in verschiedenen Fragmenten statt. Supported Employment bietet den Vorteil, dass der berufliche Integrationsprozess durchgehend und nicht fragmentiert stattfindet. Besonders hervorzuheben ist, dass nach Stellenantritt, die Unterstützung nicht beendet wird, sondern in einer entscheidenden Phase der beruflichen Integration weiterhin Unterstützung gewährleistet ist. Treten Schwierigkeiten auf, sei es vom Arbeitnehmenden oder Arbeitgebenden, steht eine bekannte und vertraute Person, die/der Job Coach, als Ansprechperson zur Verfügung. Dadurch ist die Chance grösser, dass es zu keinem voreiligen und unnötigen Stellenabbruch kommt. Eine nachhaltige Sicherung der beruflichen Integration kann dadurch besser gewährleistet werden. Dass die berufliche Integration im Allgemeinen

Arbeitsmarkt stattfindet und nicht in diversen Beschäftigungsprogrammen für anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge, ist sehr vorteilhaft. Dadurch ist der Bezug zur Arbeitswelt, in welcher Arbeitsleistung mit Lohn vergütet wird, bereits hergestellt. Supported Employment unterstützt und fördert die enge Zusammenarbeit mit den Arbeitgebenden, sei es in der Privatwirtschaft oder mit dem Staat.

Der individuellen Unterstützung (vgl. Doose 2012: 140) und der individuellen Arbeitsvermittlung (vgl. ebd.: 143) wird bei Supported Employment grosse Beachtung geschenkt. Anhand von Ressourcen, Kompetenzen, Wünschen und dem Umfeld des Klientels wird ein Berufsprofil erstellt. So kann sichergestellt werden, dass die Bedürfnisse der anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge aufgenommen und berücksichtigt werden. Wie Kapitel vier aufzeigt, unterliegt die Arbeitswelt einem stetigen Wandel und die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt rasant. Neue Berufe entstehen und bei einigen bestehenden Berufen entsteht ein neues Anforderungsprofil (vgl. Neuburger 2019: 589). Hier besteht beim individuellen Vorgehen bei Supported Employment der Vorteil, dass die Neuerungen und Änderungen besser berücksichtigt werden können. Die/der Job Coach kann den anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen die neuen und veränderten Berufe gezielter aufzeigen und vorstellen. Dies ist wichtig, weil sonst das Klientel wahrscheinlich nur Berufe bevorzugt, welche es vom Herkunftsland oder jetzigen sozialen Umfeld kennt.

Nicht zuletzt werden durch Supported Employment die hiesigen Sprachkenntnisse und die soziale Integration verbessert. Anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge, welche in ihrem Alltag teilweise wenig Möglichkeiten erhalten die hiesige Sprache zu sprechen und praktisch zu üben, erhalten so die Chance bei ihrer Arbeitsstelle, die Sprachkenntnisse zu trainieren und zu verbessern. Wie bereits in der Einleitung erwähnt, fördert die Arbeit die gesellschaftliche Integration (vgl. Mayer/Eußner/Walter 2016: 398). Im Gegensatz zu Kursen und Beschäftigungsprogrammen, in welchen die anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge mehrheitlich unter sich sind, besteht im Arbeitsprozess die Möglichkeit, das soziale Netzwerk durch neue Kolleginnen und Kollegen zu erweitern. Es werden so auch Kontakte zu Personen entstehen, die keinen Flüchtlingsstatus ausweisen. Gut vernetzte Jobcoaches, können für anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge als „Türöffner“ wirken, indem sie Vorurteile und Ängste bei den Arbeitgebenden abbauen und dadurch überhaupt die Möglichkeit besteht, eine Arbeitsstelle anzutreten. Schlussendlich ergeben sich bei einer Anstellung Einsparungen bei der Sozialhilfe. Supported Employment verfolgt als Ziel nicht die kurzfristige Einsparung der Sozialhilfe, sondern langfristige Integration und den Verbleib im Arbeitsmarkt.

## 6.2 Nachteile

Das Konzept Supported Employment weist nebst vielen Vorteilen auch Nachteile auf. Es werden in diesem Kapitel vor Allem die Nachteile beleuchtet, welche bei den anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen zentral sind. In der Definition und den Prinzipien geht das Konzept von Supported Employment davon aus, dass das Konzept für alle, die benachteiligt in der Arbeitsintegration sind, anwendbar sei (vgl. Schaufelberger 2013: 20f.). Aus Sicht des Autors dieser Bachelor-Thesis stimmt dies jedoch nur bedingt. Bei anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen, welche die hiesige Sprache kaum beherrschen, stösst Supported Employment an Grenzen und wird kaum einen Erfolg ausweisen können. Sie sollten mindestens einer einfachen Konversation folgen und eine solche führen zu können. Ein weiterer sehr zentraler kritischer Punkt ist, dass Supported Employment die Ausbildung oder Weiterbildung kaum thematisiert, respektive in Betracht zieht. Dass Ausbildungen und Weiterbildungen zentrale Punkte für Flüchtlinge sind, wurde ja im Kapitel drei *Lebenslagen und Herausforderungen* gut sichtbar. Insbesondere in der Phase der *Orientierung und Beauftragung*, sowie in der Phase *Erarbeiten eines beruflichen Profils* müsste bei den anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen die Ausbildung oder Weiterbildung ein wesentliches, zu thematisierendes Element sein. Zur Vervollständigung ist zu erwähnen, dass es neben Supported Employment auch noch Supported Education gibt. Hierbei werden Personen unterstützt, die sich in einer Berufsausbildung befinden (vgl. ebd.: 111).

Supported Employment kann nur eine Arbeitsstelle vermitteln, die auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht. Dieser Punkt macht deutlich, dass Supported Employment mit all seinen Anstrengungen und Bemühungen an Grenzen stösst. Sind die Wirtschaft und die öffentlichen Arbeitgebenden nicht parat Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen, in welchen sich Personen einarbeiten und entwickeln können, wird es für anerkannte und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge extrem schwierig, sich in der Schweiz nachhaltig beruflich zu integrieren. Im Konzept von Supported Employment fehlt das Ziel und der Auftrag sich sozialpolitisch für benachteiligte Gruppen beim Erlangen und Erhalten von bezahlter Arbeit zu engagieren.

Das Prinzip *first place, then train* (vgl. ebd.: 22) kann bei der Zielgruppe dieser Bachelor-Thesis nicht jederzeit eingesetzt werden. Fehlen Grundkompetenzen, die für einen Antritt einer Arbeitsstelle unabdingbar sind, wie zum Beispiel das Erfüllen von sprachlichen Mindestanforderungen, benötigt es zuvor Training und Vorbereitung. Während des gesamten Prozesses bei Supported Employment nehmen die Job Coaches eine zentrale Funktion ein. Das Klientel ist stark von der Person des Job Coaches abhängig. Funktioniert

die Arbeitsbeziehung nicht ideal, gibt es kaum Ausweichmöglichkeiten für das Klientel. Ein Punkt, der vor allem von den zuweisenden Stellen, den Kostenträgern als negativer Punkt aufgeführt werden kann, sind die Kosten. Die Finanzierung, respektive Anzahl Arbeitsstunden die für die/den Job Coach einzukalkulieren sind, werden nicht beziffert. Es ist jedoch anzunehmen, dass mit einer hohen Anzahl Arbeitsstunden zu rechnen ist und Supported Employment einen hohen finanziellen Bedarf ausweist. Das Konzept ist nur für die Personen ausgerichtet, für welche die berufliche Integration das Ziel ist. Anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge, welche zurzeit aus unterschiedlichen Gründen keine bezahlte Arbeit ausüben können, profitieren von Supported Employment nicht.

### **6.3 Adaption der vier Phasen von Supported Employment**

Anhand der vier Prozessphasen vom Konzept Supported Employment wird nun aufgezeigt, welche Anpassungen für die Anwendung und Umsetzung des Konzeptes Supported Employment sinnvoll und erforderlich sind, damit das Konzept für anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge aus Sicht des Verfassers umgesetzt werden kann. Diese Adaption beruht auf den Erkenntnissen und Grundlagen, die in dieser Bachelor-Thesis bereits erarbeitet wurden. Aufgeführt werden nur die Anpassungen, Ergänzungen oder besondere Merkmale, die in den einzelnen Phasen zu beachten sind.

Bei der Phase *Orientierung und Beauftragung* ist bei der Zielgruppe dieser Bachelor-Thesis von enormer Wichtigkeit, dass abgeklärt wird, ob ein persönlicher Wunsch in den Arbeitsmarkt einzusteigen vorliegt. Speziell zu beachten ist, dass die Teilnahme an Supported Employment nicht auf Druck der zuweisenden Stelle stattfindet. Es muss gewährleistet sein, dass sich die anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge entscheiden können, ob sie die Dienstleistungen von Supported Employment in Anspruch nehmen möchten oder nicht, ohne dass dies Folgen wie beispielsweise finanzielle Kürzungen, für die Betroffenen hat. Die/der Job Coach ist speziell gefordert, das Orientierungsgespräch so zu führen, dass die anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge den Inhalt verstehen und einordnen können. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Teilnehmenden von ihrem Herkunftsland und bisherigen Erfahrungen teilweise ganz unterschiedliche Vorstellungen und Konzepte mitbringen, wie ein Bewerbungsprozess und die Eingliederung in den Arbeitsmarkt erfolgt. In dieser Phase ist es zwingend, dass es zusätzlich eine Orientierung gibt, die einen Einblick erteilt, wie die Prozesse des Bewerbens

und des Findens einer Arbeitsstelle in der Schweiz stattfinden. Es muss dargelegt werden, wie der Zugang zum Arbeitsmarkt durch Supported Employment vonstatten geht.

Bei anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen ist es besonders wichtig, dass in der Phase der *Erarbeitung eines beruflichen Profils und Integrationsplanung* ein Beruf angepeilt wird, der eine langfristige und sichere Arbeitsintegration ermöglicht. Es muss vermieden werden, dass die Teilnehmenden einen Beruf, eine Tätigkeit auswählen, nur weil dieser Beruf oder Tätigkeit im Augenblick einfacher und schneller zu erreichen scheint. Der Beruf, die Tätigkeit sollte eine Zukunftsperspektive bieten und nicht beispielsweise aufgrund der Digitalisierung in wenigen Jahren nicht mehr zur Verfügung stehen. In dieser Phase benötigt es zusätzlich eine grosse Menge an Informationen über die Berufe und ihre Voraussetzungen. Diese sind im schweizerischen Arbeitsmarkt oft spezifischer und unterscheiden sich teilweise stark vom Berufsverständnis im Herkunftsland der Teilnehmenden. Die/der Job Coach muss zudem allenfalls unterstützen und behilflich sein, Diplome anerkennen und/oder übersetzen zu lassen. Speziell zu berücksichtigen sind die interkulturellen Kompetenzen und Ressourcen, die die anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge mitbringen. Eine weitere, in dieser Phase als notwendig erachtete Anpassung ist aus Sicht des Autors, nicht nur ein berufliches Profil zu erarbeiten, sondern gleichzeitig auch aufzuzeigen, wie eine mögliche Ausbildung oder Weiterbildung aussehen könnte, um das angestrebte Ziel zu erreichen. Für anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge ist es von Bedeutung, dass eine Ausbildung oder Weiterbildung frühzeitig thematisiert und beleuchtet wird. So erhalten sie eine Perspektive, wie die Zukunft in der Schweiz aussehen könnte und erfahren welchen Stellenwert die Ausbildung, respektive die Weiterbildung hierzulande hat. Beim Erarbeiten eines beruflichen Profils können Schnuppertage, -wochen behilflich sein. Diese helfen das Berufsprofil zu schärfen und Berufe und Tätigkeiten nicht nur von einer theoretischen, sondern auch von einer praktischen Seite kennen zu lernen.

Schnuppertage und -wochen sind zudem auch bei der dritten Phase *Arbeitsplatzfindung und Vermittlung* ein zentrales Element. Einerseits helfen sie Vorurteile, Stigmatisierungen und Ängste gegenüber den anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen bei den Arbeitgebenden abzubauen. Andererseits dienen sie dazu, den Teilnehmenden von Supported Employment einen Einblick in die Firma und Tätigkeit zu ermöglichen. Bei der Suche von Arbeitsplätzen sind die anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge noch intensiver auf die Job Coaches angewiesen als teilweise andere Gruppen, weil sie über ein kleines Beziehungsnetz mit der hiesigen Bevölkerung verfügen und Kontakte zu Firmen und Arbeitgebenden nicht vorausgesetzt werden können.

Die letzte Phase *Unterstützung am Arbeitsplatz* ist für anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge nochmals eine entscheidende Phase. Die Lebenslage und Herausforderungen sind für die anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge, wie in dieser Arbeit dargelegt wurde, äusserst vielschichtig und mit zusätzlichen Schwierigkeiten belastet. Daher benötigt es von den Job Coaches eine sozialarbeiterische, fachliche Unterstützung, die den Teilnehmenden hilft, Copingstrategien zu entwickeln, welche sie unterstützen, die Herausforderungen zu meistern. Die/der Job Coach begleitet die anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge darin, dass diese mit den vorhandenen Fähigkeiten und Ressourcen ihren Arbeitsalltag an der neuen Arbeitsstelle längerfristig halten können. Es sind nicht nur die Herausforderungen bei der Arbeitsstelle im Fokus zu behalten, sondern das ganze Umfeld in welchem sich die Betroffenen befinden, insbesondere die flüchtlingsspezifischen Aspekte. Weiterbildungsmöglichkeiten und berufliche Entwicklungen sollen auch in dieser Phase weiterhin laufend diskutiert werden. Wichtig erscheint dem Autor, dass die Phase nicht nur das Ziel „Erhalten des Arbeitsplatzes“ verfolgt, sondern die berufliche Weiterentwicklung sollte ebenso gefördert und begleitet werden. So kann es allenfalls bedeuten, dass ein neuer Arbeitsplatz für die Weiterentwicklung sinnvoll ist. Die letzte Phase, die Unterstützung am Arbeitsplatz, sollte zudem langandauernd sein und nicht zu früh abschliessen. Das Aufrechterhalten der Begleitung durch die Job Coaches ermöglicht den Beteiligten bei neuen auftretenden Fragen oder Schwierigkeiten eine vertraute Ansprechperson zu kontaktieren und so einen möglichen Abbruch zu verhindern.

### **6.4 Kritische Beurteilung**

Die kritische Gesamtbeurteilung rundet das Kapitel Adaption des Konzepts Supported Employment ab. Gesamthaft lässt sich aus Sicht vom Verfasser festhalten, dass das Konzept von Supported Employment bei anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen mit Anpassungen umsetzbar, anwendbar und für die berufliche Integration dieser Gruppe hilfreich und zielführend ist. Eine Eins-zu-Eins-Umsetzung des Konzeptes mit anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen ist nicht angebracht. Werden die Punkte, wie sie im Unterkapitel *Adaption der vier Phasen von Supported Employment* beschrieben sind, berücksichtigt, ist Supported Employment gewinnbringend umsetzbar. Aus Sicht eines Professionellen der Sozialen Arbeit ist es sehr zentral, dass die Grundwerte und Haltung des Konzepts mit den Werten des Berufscodex von Professionellen der Sozialen Arbeit übereinstimmen.

Kritisch beim Konzept Supported Employment ist zu beurteilen, dass das Anforderungsprofil für die Job Coaches zu wenig definiert wird. Es wird erwähnt, dass die Jobs Coaches eine geeignete Berufsqualifikation (vgl. Doose 2012: 181) mitbringen und über soziale und methodische Kompetenzen (vgl. ebd.: 180) verfügen müssen. Bei der Arbeit mit anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen, welche vielseitige Herausforderungen mit sich bringen, ist eine qualifizierte Ausbildung im Bereich Soziale Arbeit unabdingbar. Es genügt definitiv nicht, dass Job Coaches beispielsweise nur über eine administrative Ausbildung mit zusätzlichen sozialen Kompetenzen verfügen. Sind die Job Coaches nicht professionell in Sozialer Arbeit ausgebildet, besteht die Gefahr, dass ihre Diagnose und ihr Handeln nicht theoriegeleitet sind und keine strukturierte Analyse der Fallthematik durchgeführt wird. Ist dies der Fall, kann es dazu führen, dass Verhaltensmuster nicht richtig gedeutet werden und es zu Fehlinterpretationen führen kann. Die Job Coaches besitzen die schöne und herausfordernde Aufgabe durch ein professionelles Prozessgestaltungsmodell den anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen Perspektiven zu öffnen und neue Möglichkeiten zu ermöglichen. Job Coaches, welche die anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge begleiten, müssen Fachwissen zur Schul- und Berufsausbildung in der Schweiz mitbringen. Das spezifische Fachwissen ist daher erforderlich, weil im ganzen Prozess von Supported Employment bei anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen die Bildung ein zentraler Aspekt sein sollte.

Die berufliche Integration und das Erhalten einer bezahlten Arbeit werden aus Sicht des Autors im Konzept von Supported Employment zu stark idealisiert. Die Frage stellt sich, inwiefern und wie stark Supported Employment die Workfare-Ideologie unterstützt und begünstigt. Ein vorzeitiges Beenden des Unterstützungsprozesses durch das Klientel oder das Nichterreichen des Ziels einer bezahlten Arbeitsstelle, darf zu keiner Benachteiligung, auch nicht Kürzung der Finanzen für die Person führen. Supported Employment, respektive die Job Coaches, kann/können nicht in jedem Fall garantieren, dass es zu einer Anstellung kommt. Wird ein Abbruch von Supported Employment durch das Klientel verursacht, besteht nach Meinung des Verfassers die Gefahr, dass von den zuweisenden Stellen finanzielle Kürzungen in Betracht gezogen werden. Sollte dies der Fall sein, so sollte die/der Job Coach, anwaltschaftlich für das Klientel einzustehen.

Wie bereits erwähnt, vermittelt nach Ansicht des Autors das Gesamtkonzept von Supported Employment den Eindruck, dass die berufliche Integration bei allen erreicht werden kann, egal wie die Umstände und Voraussetzungen der einzelnen Klientinnen und Klienten sind. Ein Nichterreichen des Ziels einer bezahlten Arbeitsstelle wird in der Literatur, welche sich mit Supported Employment auseinandersetzt, kaum thematisiert. Supported Employment

ist aus Sicht des Verfassers, ein Professioneller der Sozialen Arbeit, in der Tendenz zu starr im Ablauf und der Abfolge des Vorgehens. In der Sozialen Arbeit besteht jedoch die Nichtstandardisierbarkeit des Handelns. Das heisst, es gibt kein allgemeingültiges Rezept welches für alle Fälle angewendet werden kann (vgl. Hochuli Freund/Stotz 2015: 53f.). Der Erfolg der Eingliederungen in den Arbeitsmarkt kann nicht garantiert werden und ist nur in einem beschränkten Mass standardisiert planbar.

Wie erfolgreich durch Supported Employment die soziale Integration der anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge verbessert wird, lässt sich nicht abschliessend beantworten. Es kann aber festgehalten werden, dass es bei Supported Employment in erster Linie um die berufliche Integration geht. Es wird erhofft, dass durch die Arbeit auch soziale Integration stattfindet. Wünschenswert wäre aus Sicht des Verfassers, dass die soziale Teilhabe bei den Werten, Prinzipien und Grundlagen von Supported Employment noch stärker berücksichtigt und thematisiert würde. Wie in der Einleitung erwähnt, ist es eine wesentliche Aufgabe der Sozialen Arbeit die soziale Integration zu unterstützen, das heisst Exklusion zu vermeiden und Inklusion zu ermöglichen (vgl. Hochuli Freund/Stotz. 2015: 37).

Die Finanzierung von Supported Employment ist kritisch zu beleuchten. Es ist unklar, wer Supported Employment finanzieren soll. Aus Sicht des Verfassers müssten der Bund oder die einzelnen Kantone für die Finanzierung aufkommen. Äusserst ungeeignet wäre, wenn Supported Employment durch die Sozialhilfe der Gemeinden abgerechnet würde. Es besteht nach Meinung des Autors dadurch die Gefahr, dass die einzelnen Gemeinden eine möglichst rasche und kostengünstige berufliche Integration anstreben und dabei die Wünsche der Betroffenen teilweise zu wenig berücksichtigt oder sogar übergangen werden. Eine erfolgreiche Umsetzung des Konzepts von Supported Employment beruht vor allem auf dem individuellen und freiwilligen Engagement der Arbeitgebenden. Die Abhängigkeit gegenüber den Arbeitgebenden ist sehr gross. Die Vermittlung durch Supported Employment bringt einige rechtliche Fragen zu Anstellungsverhältnissen, Lohn und Versicherung mit sich. Diese Fragen können durchaus komplex sein und sind wahrscheinlich nur durch Experten des Arbeits- oder Sozialversicherungsrechts zu beantworten.

## 7 Schlussfolgerungen

Im Schlussteil werden eine Schlussfolgerung und ein Fazit gezogen. Ein Ausblick mit Anregungen für künftige Fragestellungen und Forschungsschwerpunkte zu dieser Thematik runden die Arbeit ab.

### 7.1 Schlussfolgerungen und Fazit

Dass die berufliche Integration von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen mit den bestehenden Massnahmen und Konzepten gegenwärtig nur in einem beschränkten Mass funktioniert, wurde mit statistischen Zahlen in der vorliegenden Arbeit dargelegt - einerseits durch die relativ tiefe Erwerbsquote und andererseits durch die sehr hohe Sozialhilfequote. Dass sich die Problematik der beruflichen Integration nicht nur durch ein paar Statistiken beschreiben lässt, zeigte die Bachelor-Thesis bei der Bearbeitung der vielschichtigen, verschiedenen Herausforderungen und Lebenslagen in welchen sich anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge befinden. Die Aufgabe der beruflichen Integration ist eine Arbeit, die komplex und nicht zu unterschätzen ist. Es kann festgehalten werden, dass die berufliche Integration nur gelingen kann, wenn die individuellen Bedürfnisse und Voraussetzungen berücksichtigt werden. Es wurde aufgezeigt, dass das Konzept von Supported Employment an der individuellen Unterstützung ansetzt und ein Training der beruflichen Qualifikationen am Arbeitsplatz fördert. In der vorliegenden Bachelor-Thesis kristallisierte sich heraus, dass Supported Employment mit den Anpassungen, wie sie in dieser Arbeit ausgearbeitet wurden, ein sinnvolles Konzept für die berufliche Integration von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen ist. Vielversprechend ist es insbesondere für anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge, weil sie eine enge und kontinuierliche Begleitung und Unterstützung während des gesamten beruflichen Integrationsprozesses erhalten. Der demografische Wandel, welcher verursacht, dass in Zukunft prozentual weniger jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt vorhanden sind, eröffnet den grösstenteils jungen zugewanderten anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge neue Chancen. Sie können in Zukunft von dieser Entwicklung profitieren und davon ausgehen, dass ihre Arbeitskraft gefragt sein wird. Für die gelingende berufliche Integration wird jedoch vor allem ausschlaggebend sein, ob die anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge sich im veränderten, digitalisierten Arbeitsmarkt zurechtfinden, respektive einen Anschluss finden. Bezieht Supported Employment, wie es in dieser Arbeit gefordert wird, die wichtigen Aspekte der Aus- und Weiterbildung mit ein, dann kann das Konzept eine

grosse Wirkung bei der Zielgruppe dieser Bachelor-Thesis in der beruflichen Integration haben. Durch die aktuelle Corona Situation und die daraus erforderlichen Massnahmen, welche die Wirtschaft teilweise empfindlich treffen, ist aus Sicht des Verfassers anzunehmen, dass die Gruppe der anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge besonders von den negativen wirtschaftlichen Folgen getroffen werden.

Supported Employment bietet mit seinem Konzept, Hilfestellung und Lösungen für benachteiligte Gruppen an und erfüllt dadurch eine Aufgabe der Sozialen Arbeit, sich für Benachteiligte einzusetzen. Ist die/der Job Coach, wie in dieser Arbeit gefordert ausgebildet, so erhalten die anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge durch Supported Employment eine Begleitperson, welche sich professionell in der beruflichen Integration auskennt und die nötige sozialarbeiterische Fach- und Methodenkompetenz mitbringt. Supported Employment leistet einen Mehrwert für die einzelnen anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge, indem ihnen durch die/der Job Coach eine Fachperson längerfristig und verbindlich unterstützend zur Verfügung steht. Der in Kapitel drei benannten Benachteiligung und Diskriminierung von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen kann entgegengewirkt werden, indem die/der eingesetzte Job Coach unterstützend und anwaltschaftlich einsteht. Der Autor hält fest, dass die Eingliederung der anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt eine gesellschaftliche Herausforderung ist. Es stellt sich die Frage, ob die Schweiz als Gesellschaft und Wirtschaft bereit ist, den Menschen, die bei uns Schutz und eine neue Perspektive suchen, bei der Integration zu unterstützen? Können anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge ihre vorhandenen Fähigkeiten und Ressourcen in der Schweiz einsetzen, nutzen und ausleben? Die Folgerung dieser Arbeit ist, Supported Employment ist ein Ansatz, welcher das Ziel verfolgt, dass obiges geschehen kann. Entscheidend nach Ansicht des Verfassers ist, dass die Integration der anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge nicht nur über die berufliche Integration gefördert wird. Auch die soziale Teilhabe an der der Gesellschaft, wie es der Berufskodex der Sozialen Arbeit fordert (vgl. AvenirSocial 2010: 7), sollte genauso wie die berufliche Integration unterstützt und gefördert werden. Professionelle der Sozialen Arbeit sind dem Ziel, die soziale Teilhabe zu fördern verpflichtet und sollen dieses Ziel nie aus dem Blickfeld verlieren.

Der Autor ist der Überzeugung, dass das Konzept von Supported Employment ein positiver, zukunftsgerichteter und erfolgversprechender Ansatz bei der beruflichen Integration von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge ist und jedem Individuum unterstützend helfen kann, in der Schweiz eine neue Heimat zu finden.

## 7.2 Ausblick

In der vorliegenden Arbeit konnten wichtige Aspekte der Fragestellung beantwortet werden. Jedoch ergaben sich durch die Auseinandersetzung mit dem Thema weitere interessante Fragen, die der Autor gerne noch näher beleuchten, respektive bearbeiten würde.

Äusserst interessant wäre nun das Konzept in der Praxis mit anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen umzusetzen und empirisch auswerten zu können. Fragen der Wirksamkeit würden dadurch nicht nur theoretisch beantwortet, sondern wären empirisch belegbar.

Näher zu beleuchten und eine Ergänzung zu vorliegender Arbeit wäre sicherlich die Frage was der Status *vorläufig* aufgenommener Flüchtling für einen Einfluss und Auswirkung auf die berufliche Integration hat.

Fragen, die den Verfasser während dem Erarbeiten der Arbeit immer wieder beschäftigten, waren folgende: Wie können anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge sich gegenseitig unterstützen, austauschen und voneinander profitieren? Ist es möglich, dass die Aufgabe der/des Job Coach im Supported Employment auf zwei Personen aufgeteilt wird? Eine Person ist eine Professionelle, ein Professioneller der Sozialen Arbeit und die zweite Person ist ein Flüchtling, welche/welcher berufliche Erfahrung in der Schweiz vorweist. Wie sähe eine solche Tandemlösung aus und welche Vorteile, respektive Nachteile, würde diese für die Betroffenen hervorbringen?

Eine weitere interessante Anschlussarbeit, die sich intensiv mit der Frage auseinander setzen würde, könnte sein: Wie unterstützt die berufliche Integration nachhaltig die soziale Integration? Wann führt die berufliche Integration vielleicht sogar zu Isolation oder Ausschluss aus der Gesellschaft? Die Frage ist vor allem im Kontext von prekären Arbeitsbedingungen und Anstellungen zu beleuchten. Eine empirische Arbeit zu diesem Thema könnte spannende Antworten liefern. Weiter stellt sich für den Autor die Frage, welche anderen Theorien und Konzepte bezüglich beruflicher Integration von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen vielversprechend sein könnten. Schlussendlich ist die Thematik „Soziale Arbeit und die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft im Hintergrund der beruflichen Integration von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen“ ein Thema, das lohnenswert ist, es genauer zu erforschen und zu betrachten.

Berufliche Integration von Flüchtlingen ist aus Sicht des Autors ein Thema, welches aus verschiedensten Perspektiven spannend ist und viele weitere Optionen zur Auseinandersetzung und Vertiefung bietet.

## 8 Literaturverzeichnis

- Asylgesetz (2020).** Schweizerische Eidgenossenschaft. URL:  
<https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19995092/index.html>. [Abgerufen 16.06.2020].
- Ausländer- und Integrationsgesetz (2020).** Schweizerische Eidgenossenschaft. URL:  
<https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20020232/index.html>. [Abgerufen 16.06.2020].
- AvenirSocial (2010).** Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. Ein Argumentarium für die Praxis der Professionellen. Bern: AvenirSocial.
- Bundesamt für Statistik BFSa (o.J.).** Erwerbsquote. URL:  
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbspersonen/erwerbsquote.html>. [Abgerufen 10.09.2020].
- Bundesamt für Statistik BFSb (o.J.).** Erwerbsquoten nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp. URL:  
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbspersonen/erwerbsquote.assetdetail.13227459.html>. [Abgerufen 10.09.2020].
- Doose, Stefan (2012).** Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine Verbleibs- und Verlaufsstudie. 3. Auflage. Marburg: Lebenshilfe-Verlag.
- Eidgenössische Migrationskommission EKM (2017).** Integration – kein Messinstrument, sondern die Aufgabe aller! URL:  
<https://www.ekm.admin.ch/ekm/de/home/dokumentation/empfehlungen.html>. [Abgerufen 25.06.2020].
- Foda, Fadia/Kadur, Monika (2005).** Flüchtlingsfrauen - Verborgene Ressourcen. URL:  
[https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/publikationen/asyflucht/?tx\\_publications\\_products%5B%40widget\\_0%5D%5BcurrentPage%5D=3&cHash=ff33a4177d662324de92593071a8f62](https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/publikationen/asyflucht/?tx_publications_products%5B%40widget_0%5D%5BcurrentPage%5D=3&cHash=ff33a4177d662324de92593071a8f62). [Abgerufen 04.09.2020].
- Geisen, Thomas/Ottersbach, Markus (2015).** Einleitung. Arbeit, Migration und Soziale Arbeit. Herausforderungen und Perspektiven. In: Geisen, Thomas/Ottersbach, Markus (Hg.). Arbeit, Migration und Soziale Arbeit. Prozesse der Marginalisierung in modernen Arbeitsgesellschaften. Wiesbaden: Springer. S. 1–24.

- Gnesa, Eduard (2018).** Verbesserung der Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen in den Arbeitsmarkt. Bericht und Empfehlungen des Beauftragten für Flüchtlinge und Wirtschaft, Dr. iur. Eduard Gnesa. Im Auftrag des Staatssekretariats für Migration (SEM). Bern. URL: <https://skos.ch/themen/migration/>. [Abgerufen 28.08.2020].
- Gravelmann, Reinhold (2018).** Berufliche Integration junger Flüchtlinge. Praxishilfe für die Soziale Arbeit. München: Ernst Reinhardt Verlag.
- Greif, Siegfried (2017).** Arbeitnehmerorientierung und Humanisierung der Arbeit – Rückblick und Zukunft in der Industrie 4.0. In: Busch, Christine/Ducki, Antje/Dettmers, Jan/Witt, Harald (Hg.). Der Wert der Arbeit. Festschrift zur Verabschiedung von Eva Bamberg. Augsburg, München: Rainer Hampp Verlag. S. 31-51.
- Hansen, Georg/Spetsmann-Kunkel, Martin (2008).** Integration und Segregation. Ein Spannungsverhältnis. Band 11. Münster/New York/München/Berlin: Waxmann Verlag.
- Herriger, Norbert (2014).** Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. 5., erweiterte und aktualisierte Auflage. Stuttgart: Kohlhammer.
- Hochuli Freund, Ursula/Stotz, Walter (2015).** Kooperative Prozessgestaltung in der Sozialen Arbeit. Ein methodenintegratives Lehrbuch. 3., überarbeitete und erweiterte Auflage. Stuttgart: Kohlhammer.
- Hoesch, Kirsten (2018).** Migration und Integration – Eine Einführung. Wiesbaden: Springer VS.
- Hoffmann, Holger/Jäckel, Dorothea (2015).** Was bringt und hält psychisch erkrankte Menschen in Arbeit? Inklusion durch Supported Employment. In: Storck, Joachim/Plössl, Irmgard (Hg.). Handbuch Arbeit: Wie psychisch kranke Menschen in Arbeit kommen und bleiben. 3. Auflage. Köln: Psychiatrie Verlag. S. 58-65.
- Kantonale Integrationsprogramme (2017a).** Das bringt die Integrationsagenda. URL: <http://www.kip-pic.ch/de/kip/integrationsagenda/>. [Abgerufen 06.08.2020].
- Kantonale Integrationsprogramme (2017b).** Fünf verbindliche Wirkungsziele. URL: <http://www.kip-pic.ch/de/kip/integrationsagenda/>. [Abgerufen 06.08.2020].
- Kantonales Integrationsprogramm (2019).** Kanton Aargau. Umsetzungskonzept Integrationsagenda Schweiz. URL: [https://www.ag.ch/de/verwaltung/dvi/migration\\_integration/integration/integrationsagenda/integrationsagenda.jsp](https://www.ag.ch/de/verwaltung/dvi/migration_integration/integration/integrationsagenda/integrationsagenda.jsp). [Abgerufen 06.08.2020].

- Kessler, Thomas (2007).** Fördern und Fordern. Basler Integrationsmodell. In: Becker, Helena Kanyar (Hg.). Verdrängung, Verklärung und Verantwortung. Schweizerische Flüchtlingspolitik in der Kriegs- und Nachkriegszeit 1940-2007. Serie: Publikationen der Universitätsbibliothek Basel. Nr. 39. Basel: Universität Basel. S. 123–126.
- Kocka, Jürgen (2016).** Thesen zur Geschichte und Zukunft der Arbeit. Arbeitspapier #1. Institut für die Geschichte und Zukunft der Arbeit. URL: <https://igza.org/publikationen/> [Abgerufen 10.10.2020].
- Maeder, Christoph/Nadai, Eva (2009).** Leistung lohnt sich (nicht immer) – Beschäftigungsfähigkeit als Eintrittskarte zum Arbeitsmarkt. In: Kutzner Stefan/Nollert, Michael/Bonvin, Jean-Michel (Hg.). Armut trotz Arbeit. Die neue Arbeitswelt als Herausforderung für die Sozialpolitik. Zürich: Seismo Verlag. S. 113–126.
- Mayer, Matthias/Eußner, Annika/Walther, Claudia (2016).** Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: Wieso sie wichtig ist und wie sie gelingen kann. In: NDV. 96 Jg. (9). S. 397-401.
- Mey, Eva (2015).** Wege in die Arbeitswelt – dorthin, wo noch Platz ist. Mechanismen und Bedeutung stark fremdbestimmter Berufswahl bei jungen Menschen mit Migrationshintergrund. In: Geisen, Thomas/Ottersbach, Markus (Hg.). Arbeit, Migration und Soziale Arbeit. Prozesse der Marginalisierung in modernen Arbeitsgesellschaften. Wiesbaden: Springer. S. 235–261.
- Mey, Eva/Trommsdorff, Barbara (2014).** Evaluation Pilotprojekt Supported Employment - Schlussbericht. Zuhanden der Sozialen Einrichtungen und Betriebe der Stadt Zürich. Hochschule Luzern, Soziale Arbeit. URL: <https://www.hslu.ch/de-ch/hochschule-luzern/forschung/projekte/detail/?pid=960>. [Abgerufen 10.10.2020].
- Migrationsgesellschaft Schweiz (2020).** Acht Denkanstöße zum Thema Potenzial. URL: <https://www.ekm.admin.ch/ekm/de/home/dokumentation/weitere.html>. [Abgerufen 04.09.2020].
- Neuburger, Rahild (2019).** Der Wandel der Arbeitswelt in einer Industrie 4.0. In: Obermaier, Robert (Hg.). Handbuch Industrie 4.0 und Digitale Transformation. Wiesbaden: Springer Gabler. S. 589–608.
- OECD (2016).** Erfolgreiche Integration. Flüchtlinge und sonstige Schutzbedürftige. Paris: OECD Publishing.

- Ottersbach, Markus (2015).** Jugendliche mit Migrationshintergrund in Inklusionskontexten am Beispiel von Bildung, Ausbildung und Arbeit. In: Geisen, Thomas/Ottersbach, Markus (Hg.). Arbeit, Migration und Soziale Arbeit. Prozesse der Marginalisierung in modernen Arbeitsgesellschaften. Wiesbaden: Springer. S. 143–165.
- Potenzialabklärung bei Flüchtlingen und Vorläufig Aufgenommenen (2020).** Erläuterungen des Vorgehens und Leitfäden der Instrumente. Kantonale Integrationsprogramme. URL: <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/integration/themen/arbeit.html>. [Abgerufen 04.09.2020].
- Riegel, Christine (2013).** Hybride und Lokale Verortung. Subjektpositionierungen von Jugendlichen im Kontext sozialer Ein- und Ausgrenzungen. In: Ottersbach, Markus/Steuten, Ulrich (Hg.). Jugendkulturen. Lebensentwürfe von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Oldenburg: IBIS – Interkulturelle Arbeitsstelle. S. 130–148.
- Rüst, Thomas/Debrunner, Annelies. (2005).** Supported Employment. Modelle unterstützter Beschäftigung bei psychischer Beeinträchtigung. Zürich: Rüegger.
- Schauvelberger, Daniel (2013).** Supported Employment. Arbeitsintegration für Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt. Luzern: interact Verlag.
- Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (2016).** SKOS Richtlinien. Ziele der Sozialhilfe. URL: <https://richtlinien.skos.ch/a-voraussetzungen-und-grundsätze/a1-ziele-der-sozialhilfe/>. [Abgerufen 18.09.2020].
- Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (2017).** Arbeit statt Sozialhilfe. Vorschläge der SKOS für eine nachhaltige Integration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen in den Arbeitsmarkt [PDF]. URL: <https://skos.ch/themen/migration>. [Abgerufen 17.09.2020].
- Semmer, Norbert K. (2017).** Der Wert der Arbeit in der wissenschaftlichen Theorieentwicklung. In: Busch, Christine/Ducki, Antje/Dettmers, Jan/Witt, Harald (Hrsg.). Der Wert der Arbeit. Festschrift zur Verabschiedung von Eva Bamberg. Augsburg, München: Rainer Hampp Verlag. S. 19 – 29.
- Spadarotto, Claudio/Bieberschulte, Maria/Walker, Katharina/Morlok, Michael/Oswald, Andrea (2014).** Studie. Erwerbsbeteiligung von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Bundesamt für Migration. URL: <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/publiservice/berichte/integration/studien.html#635438595>. [Abgerufen 27.08.2020].

- Staatssekretariat für Migration SEMa (o.J.).** Erwerbstätige aus dem Asylbereich. URL:  
[https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/arbeit/erwerbstaetige\\_asylbereich.html](https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/arbeit/erwerbstaetige_asylbereich.html). [Abgerufen 31.07.2020].
- Staatssekretariat für Migration SEMb (o.J.).** Integrationsagenda Schweiz: SEM und Kantone haben Zusatzvereinbarungen unterzeichnet. URL:  
<https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/aktuell/news/2020/2020-01-06.html>. [Abgerufen 06.08.2020].
- Staatssekretariat für Migration SEMc (o.J.).** Kantonale Integrationsprogramme (KIP) 2018–2021. URL:  
<https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/integration/kip/2018-2021.html>. [Abgerufen 06.08.2020].
- Staatssekretariat für Migration SEMd (2019).** Kommentierte Asylstatistik 2019. URL:  
<https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/publiservice/statistik/asylstatistik/archiv/2019/12.html>. [Abgerufen 20.03.2020].
- Staatssekretariat für Migration SEMe (2020).** Asylstatistik Juli 2020. Bestand vorläufig Aufgenommene (Ausweis F) mit Erwerb. Bestand anerkannte Flüchtlinge mit Asyl (Ausweis B) mit Erwerb. URL:  
<https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/publiservice/statistik/asylstatistik/archiv/2020/07.html>. [Abgerufen 10.09.2020].
- Staatssekretariat für Migration SEMf (o.J.).** Integrationsagenda. Zahlen und Fakten zur Integrationsagenda. URL:  
<https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/integration/integrationsagenda.html>. [Abgerufen 10.09.2020].
- Staatssekretariat für Migration SEMg (2020).** Asylstatistik 2. Quartal 2020. URL:  
<https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/sem/medien/mm.msg-id-79939.html>. [Abgerufen 15.10.2020].
- Staatssekretariat für Migration SEMh. (o.J.).** Publikationen. Informationsbroschüre des SEM für Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene. Kurzinformationen. URL  
<https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/publiservice/publikationen.html>. [Abgerufen 24.03.2020].
- Staatssekretariat für Wirtschaft SECOa (2020).** Arbeitslosenzahlen. Die Lage auf dem Arbeitsmarkt im August 2020. URL:  
<https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/arbeitslosenzahlen.html>. [Abgerufen 10.09.2020].

- Staatssekretariat für Wirtschaft SECOB (o.J.).** Coronavirus: Massnahmenpaket zur Abfederung der wirtschaftlichen Folgen. URL: [https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/neues\\_coronavirus.html](https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/neues_coronavirus.html). [Abgerufen 10.09.2020].
- Staatssekretariat für Wirtschaft SECOc (o.J.).** Alterung der Bevölkerung als Herausforderung für die Volkswirtschaft. URL: <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/seco/nsb-news.msg-id-77410.html>. [Abgerufen 23.09.2020].
- Supported Employment Schweiz SES (2015).** Europäischer Dachverband für Supported Employment. Werkzeugkoffer für Vielfalt. URL: <https://supportedemployment.ch/angebot/>. [Abgerufen 09.10.2020].
- UNHCR (2014).** Arbeitsmarktintegration. Die Sicht der Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen in der Schweiz. URL: <https://www.unhcr.org/dach/ch-de/services/publikationen/lehr-und-informationsmaterial>. [Abgerufen 27.08.2020].
- UNHCR (2019).** Zahlen im Überblick. URL: <http://www.unhcr.org/dach/ch-de/ueberuns/zahlen-im-ueberblick>. [Abgerufen 20.08.2020].
- Wyss, Kurt (2007).** Workfare. Sozialstaatliche Repression im Dienst des globalisierten Kapitalismus. Zürich: Edition 8.