

**Zeitschrift:** Zeitschrift für Sozialhilfe : ZESO  
**Herausgeber:** Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe, SKOS  
**Band:** 113 (2016)  
**Heft:** 3

**Artikel:** Die Arbeitsintegration in den ersten Arbeitsmarkt ist möglich  
**Autor:** Malinconico, Fabio  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-840136>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 25.11.2024

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

# Die Arbeitsintegration in den ersten Arbeitsmarkt ist möglich

Beim Konzept nach «Supported Employment» werden Strukturen und Erfahrungen aus der Temporär-Arbeitsvermittlung genutzt, um Flüchtlinge direkt in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln. Damit der Ansatz Modellcharakter bekommt, müssen administrative Hürden abgebaut und die Bedingungen für interessierte Arbeitgeber erleichtert werden.

Die Ausgangslage ist bekannt. Die meisten Flüchtlinge sind gesund, arbeitsfähig und arbeitswillig. Um ihre Integration in den Arbeitsmarkt zu fördern, existieren erste, unterschiedliche Ansätze. Im Folgenden wird das Konzept nach Supported Employment vorgestellt, das den Behörden Anstösse liefern kann, eine einheitlich anwendbare Strategie für die Integration von Flüchtlingen zu entwickeln.

Während viele Integrationsansätze aufgrund von fehlenden beruflichen und sprachlichen Qualifikationen der Flüchtlinge auf Strukturen des zweiten Arbeitsmarkts abstützen, fokussiert der Ansatz des Supported Employment von Beginn weg auf den ersten Arbeitsmarkt. Der zweite Arbeitsmarkt bietet wohl gute Vorqualifizierungsmassnahmen, aber diese Institutionen wurden in erster Linie für geistig oder körperlich eingeschränkte Personen entwickelt. Wenn es gelingt, Flüchtlinge im Rahmen der beruflichen Qualifikation direkt in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln, so haben sie bessere Chancen auf eine reguläre Beschäftigung.

Der Personalvermittler Workbox AG in St. Gallen, auf dessen Erfahrungen dieser Bericht abstützt, arbeitet mit einer mehrdimensionalen Vermittlungsstrategie, die sich sowohl an der Arbeitsmarktfähigkeit der Klienten wie an den Bedürfnissen der Wirtschaft ausrichtet. Zum einen müssen die vorhandenen Kompetenzen der Flüchtlinge erkannt werden, damit eine für sie sinnvolle Betätigung gefunden werden kann. Für Klienten, die im Heimatland nicht arbeitstätig waren – das sind primär Jugendliche – wurden Module entwickelt, um sie vorzuqualifizieren und sie so auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten. Die Vorqualifikation orientiert sich am dualen Ausbildungssystem: Die Flüchtlinge werden an zwei Tagen geschult, die restlichen Tage verbringen sie in einem Praktikumsbetrieb.

## Erfolgsfaktor Arbeitgeberanreiz

Zum ändern – und das ist ebenso wichtig – müssen die Arbeitgeber von möglichst allem zusätzlichen Aufwand, der mit der Beschäftigung eines Flüchtlings anfällt, entlastet werden. Der Vermittler übernimmt das gesamte Payrolling, indem die Anstellung über ihn läuft, und er agiert als Jobcoach. Zur administrativen und betreuungsseitigen Entlastung der Arbeitgeber wird also die bewährte Form der Temporär-Arbeitsvermittlung genutzt. Das Konzept lehnt sich auch an die Integrationsmuster der IV an, ist aber auf die Gegebenheiten der Flüchtlinge adaptiert. Das Ziel besteht darin, die richtige Person in einer geeigneten Anstellungsform in ein passendes Unternehmen zu vermitteln. Möglich sind sowohl Praktika wie auch befristete und unbefristete reguläre Anstellungen. Wirken die Arbeitgeberanreize gut, wirkt sich das auch auf die

Erfolgchancen der Klienten aus. Sie werden trotz sprachlicher Defizite und Mangel an Schweizer Berufserfahrung konkurrenzfähig.

Soll das Integrationskonzept nach Supported Employment auf nationaler Ebene Fuss fassen, müssen die nach wie vor vorhandenen Hürden (hohe Bewilligungskosten, Wartezeit bei einem Stellenantritt von bis zu einem Monat) dringend abgebaut werden. Im Temporärgeschäft wird das Personal in der Regel in einer Zeitspanne von zwei bis fünf Tagen disponiert.

## Wichtige Rolle des Jobcoaches

Zudem muss die Rolle des Jobcoaches, der die Arbeitsmarktgegebenheiten branchenübergreifend kennt und der für die eigentliche Integration nach Supported Employment verantwortlich ist, gestärkt werden. Die Erfahrung zeigt auch, dass die Akzeptanz bei den Arbeitgebern, sich auf einen Versuch mit einem Flüchtling einzulassen, höher ist, wenn eine «neutrale», aber doch im Umgang mit Flüchtlingen erfahrene Person anstelle einer verwaltungsnahen Institution als Vermittler auftritt. Die besten Resultate werden durch eine sukzessive und konstante Begleitung erzielt.

Insbesondere für den Anstellungstyp Praktikumsbeschäftigung, der zum Sprungbrett in den ersten Arbeitsmarkt wird, müssen die zuständigen Entscheidungsträger einen gemeinsamen Modus finden, der sich am Ansatz der interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ) orientiert. Am zweckmässigsten wäre eine einzige Anlaufstelle auf Seiten der Behörden und Institutionen. Denn dies ist ein weiteres Hindernis: Ohne den Konsens aller beteiligten Institutionen wird die Arbeit des Jobcoaches behindert und die Motivation der Arbeitgeber, Flüchtlinge anzustellen, untergraben.

Supported Employment kann einen entscheidenden Beitrag zur Arbeitsintegration von Flüchtlingen leisten. Dazu braucht es auf nationaler Ebene einheitliche schulische Prozesse, wirksame Anreize für Arbeitgeber, bessere gesetzliche Grundlagen und Finanzierungsmodelle sowie eine von den Behörden anerkannte Begleitung durch den Jobcoach. ■

**Fabio Maliniconico**

Work-Box Personal AG, St. Gallen