

Evaluation Pilotprogramm «Finanzielle Zuschüsse zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen»

Schlussbericht 2025

Im Auftrag
Eidg. Justiz- und Polizeidepartement EJPD
Staatssekretariat für Migration SEM
Direktionsbereich Zuwanderung und Integration
Abteilung Integration

Jürg Guggisberg, Peter Stettler, Patrice Sager und Caroline Heusser, BASS AG
Daniel Schaufelberger, Reframes (ehemals Büro Morpho)

Bern, Juli 2025

Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste auf einen Blick	I
Teil 1: Einleitung und konzeptionelle Grundlagen	1
1 Einleitung	1
2 Ziele und Eckpunkte des Programms	1
2.1 Ziele des Programms	1
2.2 Zielgruppe des Programms	2
2.3 Vorgaben	2
Teil 2: Erfahrungen aus der Umsetzung	6
3 Kurzübersicht zu den kantonalen Programmen	6
4 Ergebnisse der Analyse des Monitoring	9
4.1 Anzahl Programmteilnehmende 2021 bis 2024	9
4.2 Angaben zu den Pilotteilnehmenden	12
4.3 Angaben zu den Anstellungen mit finanziellen Zuschüssen	17
4.3.1 Höhe, Dauer und Kosten der finanziellen Zuschüsse	17
4.3.2 Anstellungsverträge, Beschäftigungsgrad, Löhne und Branchen	18
4.4 Weiterbeschäftigungen nach Beendigung der FIZU/ARWE	22
4.5 Auswertungen aus verknüpften Datensätzen	23
4.5.1 Weitere Charakteristika der Pilotteilnehmenden	23
4.5.2 Zunahme der Erwerbseinkommen und Rückgang der Sozialhilfequoten	25
5 Rückmeldungen von Seiten der Arbeitgebenden	28
5.1 Rückmeldungen zur Anstellung und zur angestellten Person	28
5.2 Zusammenarbeit mit der Vermittlungsstelle / Fachstelle	30
5.3 Rückmeldungen allgemein	31
6 Rückmeldungen von Seiten der Teilnehmenden	31
6.1 Unterstützung bei der Stellensuche vor dem Stellenantritt	32
6.2 Aktuelle Situation	33
6.3 Einschätzungen zum Job und der Arbeit	33
7 Bilanzierende Sicht der kantonalen Projektverantwortlichen	35
8 Fazit	39

A-1	Anhang	45
A-1.1	Weiterführende Tabellen	45
A-1.2	Teilprozesse primäre Datenerhebungen «Evaluation Pilotprojekt finanzielle Zuschüsse	46

Das Wichtigste auf einen Blick

Der Bundesrat hat am 15. Mai 2019 eine Reihe von Massnahmen zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials beschlossen. Dazu gehört das ursprünglich auf drei Jahre (2021-2023) ausgelegte Pilotprogramm «Finanzielle Zuschüsse zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen». Damit will der Bundesrat die nachhaltige Erwerbsintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen unterstützen.

Das Pilotprogramm sieht finanzielle Zuschüsse (FIZU) für Arbeitgebende vor, welche Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene (VA/FL) mit einem ausserordentlichen Einarbeitungsbedarf zu den üblichen Arbeitsbedingungen anstellen. Seit dem 12. April 2022 steht das Programm zudem Personen mit Schutzstatus S offen. Ausgerichtet werden Lohnzuschüsse (FIZU), die bei Bedarf durch arbeitsplatzbezogene Weiterbildungen (ARWE) ersetzt oder ergänzt werden können. Angestrebt wurde, dass im Rahmen des Programms landesweit jährlich 300 Personen eine unbefristete oder längerfristige Arbeitsstelle antreten können.

Mit Beschluss vom 19. Oktober 2022 zum Verpflichtungskredit der Integrationsförderung 2024-2027 hat der Bundesrat entschieden, das Pilotprogramm bis ins Jahr 2027 fortzusetzen. Am 29. November 2022 hat das EJPD die Verlängerung und Anpassung des Pilotprogramms in zwei Phasen beschlossen.

In einer ersten Phase wurde die Laufzeit des Pilotprogramms um ein Jahr bis Ende 2024 verlängert. Durch die Verlängerung haben die am Pilotprogramm teilnehmenden Kantone mehr Zeit erhalten, um das Instrument bei Arbeitgebenden besser bekannt zu machen und die Umsetzung voranzutreiben. Damit wurde unter anderem dem pandemiebedingt erschwerten Umsetzungsstart Rechnung getragen.

Weiter hat das EJPD beschlossen, in einer zweiten Phase die Ausrichtung entlang der Bedürfnisse der Wirtschaft und der Branchen (insbesondere jener mit Arbeits- und Fachkräftemangel) zu verstärken (unter anderem im Bereich der Entwicklung von Qualifizierungsmassnahmen, arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungen, Branchenzertifikaten, etc.).

Umgesetzt wurde das Pilotprogramm 2021-2024 in den Kantonen AG, AR, BE, FR, GE, GR, JU, LU, NE, OW, SG, SH, TG, VD, VS. Die Umsetzung startete im Januar 2021. Im Kanton Bern wurde das Programm ein Jahr später im Januar 2022 gestartet.

Zur Überprüfung der Erreichung der Programmziele war ein Monitoring und eine externe Evaluation vorgesehen. Das Mandat für die Durchführung der Evaluation wurde der Arbeitsgemeinschaft BASS AG/Büro Morpho übertragen. Die Informationsgrundlagen für die externe Evaluation bilden zum einen die quantitativ ausgerichteten primären Datenerhebungen bei verschiedenen Akteursgruppen in den Kantonen (Projektverantwortliche, betreuende Fachpersonen, Arbeitgebende und Projektteilnehmende) und zum anderen werden die kantonspezifischen Projektunterlagen wie auch die jährlichen Berichterstattungen an das SEM für eine qualitative Auswertung beigegeben.

Der vorliegende Schlussbericht beleuchtet zuhanden des SEM und der beteiligten Kantone die Programmumsetzung im Zeitraum von Januar 2021 bis Dezember 2024. Basierend auf den Daten aus den Kantonen liefert der Bericht eine gesamtschweizerische Übersicht zum Einsatz der finanziellen Zuschüsse. Zudem wird eine Bilanz über die Erfahrungen und Resultate bezüglich der Umsetzung in den Kantonen gezogen.

Realisierte Stellenantritte mittels finanzieller Zuschüsse und arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungen

Gemäss den Meldungen der Kantone im Rahmen des Monitorings haben seit Beginn der Pilotphase im Zeitraum zwischen Januar 2021 bis Ende 2024 insgesamt 539 Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene wie auch Personen mit Schutzstatus S eine Stelle entweder mit Unterstützung eines finanziellen Zuschusses (n=428) oder mit einer vorgelagerten arbeitsplatzbezogenen Aus- oder Weiterbildung (n=111) angetreten. 87 Stellenantritte entfallen auf das Jahr 2021, 126 auf das Jahr 2022 und 184 auf das Jahr 2023. Im letzten Jahr der Pilotphase kamen nochmals 142 Stellenantritte dazu (**Tabelle 1**).

Tabelle 1: Anzahl Programmteilnehmende mit finanziellen Zuschüssen und/oder arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungen, pro Kanton

Kanton	Finanzielle Zuschüsse (FIZU+)		Vorgelagerte arbeitsplatzbezogene Weiterbildungen		Total Stellenantritte mit FIZU/ARWE	
	FIZU (tw. mit ARWE)	Anteil an Gesamt	ausschliesslich ARWE	Anteil an Gesamt	Anzahl	Anteil an Gesamt
VD	65	15%	15	14%	80	15%
SG	78	18%	-	-	78	14%
FR	70	16%	-	-	70	13%
JU**	-	-	53	48%	53	10%
NE	43	10%	-	-	43	8%
VS	35	8%	2	2%	37	7%
AG	32	7%	1	1%	33	6%
GE	29	7%	3	3%	32	6%
LU	22	5%	4	4%	26	5%
BE*	20	5%	-	-	20	4%
OW	14	3%	5	5%	19	4%
GR**	-	-	18	16%	18	3%
TG	5	1%	8	7%	13	2%
SH	8	2%	2	2%	10	2%
AR	7	2%	-	-	7	1%
Gesamt	428	100%	111	100%	539	100%
2021	68		19		87	
2022	82		31		126	
2023	154		30		184	
2024	124		18		142	

* Beginn Pilotprogramm im Kanton Bern 1 Jahr später, am 1.1.2022

** Alternativmodelle ohne finanzielle Zuschüsse. Stellenantritte mit vorgelagerten arbeitsplatzbezogenen Aus- und Weiterbildungen

Quelle: Daten Monitoring FIZU/ARWE (BASS). Berechnungen BASS

Wer tritt eine Stelle mit finanziellen Zuschüssen an?

Die grösste Gruppe der Personen mit Stellenantritten mit finanziellen Zuschüssen bilden Geflüchtete aus der Ukraine mit Schutzstatus S (39%). Da diese Personen erst seit April 2022 am Programm teilnehmen können, betrug ihr Anteil im Mai 2023 noch 16%. Im letzten Pilotjahr 2024 bilden die Personen mit Schutzstatus S jedoch die Mehrheit (56%). Über die gesamte Projektlaufzeit waren etwas mehr als ein Viertel (27%) vorläufig Aufgenommene. Anerkannte Flüchtlinge machen 19% aus, während der Anteil an vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen bei 16% liegt.

Ein anderes Bild zeigt sich bei den Personen, welche eine vorgelagerte oder ergänzende arbeitsplatzbezogene Weiterbildung absolviert haben: Personen mit Schutzstatus S stellen hier nur eine Minderheit von 8%.

Etwa zwei Drittel der Stellen, die mit finanziellen Zuschüssen oder arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungen verbunden sind, wurden von Männern besetzt. Der Frauenanteil bleibt zwar eher gering, konnte jedoch im Verlauf des Pilotprogramms

allmählich gesteigert werden. Dies ist zum Teil auf die Öffnung des Programms für Personen mit Schutzstatus S zurückzuführen, da diese im Gegensatz zu den VA/FL mehrheitlich (54%) weiblich sind. Die Mehrheit der Programmteilnehmenden ist zwischen 25 und 44 Jahre alt, während Personen unter 25 eher selten vertreten sind. Was die Herkunft betrifft, dominieren Teilnehmer aus Afghanistan, Eritrea, der Ukraine, der Türkei und Syrien.

Erfolgreiches Instrument mit Beitrag zur nachhaltigen Arbeitsmarktintegration

Auch wenn die ursprünglich anvisierte Zahl von 900 Stellenantritten nicht erreicht wurde, sind die finanziellen Zuschüsse und arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungen als Instrumente zur Förderung der nachhaltigen Arbeitsmarktintegration als effektiv einzustufen. Personen, die via FIZU eine Anstellung antreten konnten, haben in 9 von 10 Fällen einen unbefristeten Anstellungsvertrag erhalten. Die grosse Mehrheit arbeitet Vollzeit (90-100%). Frauen, welche unter den Teilnehmenden generell untervertreten sind, sind mehrheitlich Teilzeit (bis 80%) angestellt.

Die Nachhaltigkeit der Anstellungen, die durch das Programm unterstützt wurden, wird auf zwei Ebenen deutlich: Zum einen sind zwei Jahre nach Programmstart neun von zehn Personen weiterhin erwerbstätig. Und zum anderen steigen auch die Löhne im Zeitverlauf. Der auf ein Vollzeitäquivalent standardisierte Brutto-Medianlohn für Stellen mit finanziellen Zuschüssen liegt bei Stellenantritt bei rund 4'300 Franken. Ein Viertel aller Teilnehmenden verdient weniger als 4'000 Franken und ein weiteres Viertel mehr als 4'700 Franken. Die tatsächlich gezahlten Löhne, die nicht auf ein Vollzeitäquivalent umgerechnet sind, sind etwas niedriger. Bei Programmeintritt betrug das durchschnittliche monatliche Erwerbseinkommen etwa 3'700 Franken, stieg ein Jahr später auf knapp 3'900 Franken und erreichte zwei Jahre nach Programmeintritt ungefähr 4'400 Franken. Personen mit Schutzstatus S erzielten im Durchschnitt ein etwas höheres monatliches Einkommen von 4'500 Franken im Vergleich zu den 4'200 Franken, die VA/FL-Personen verdienten.

Mit dem Anstieg der Erwerbsquoten geht ein signifikanter Rückgang der Sozialhilfequote der anerkannten Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen einher: Ein Jahr vor Projekteintritt beziehen 84% der vom Pilotprogramm unterstützten anerkannten Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen Sozialhilfe. Mit dem Programmeintritt sinkt die Quote auf 57%. 1 Jahr nach Programmeintritt beziehen noch 23% der Pilotteilnehmenden Sozialhilfe und 2 Jahre nach Programmeintritt sind es noch 15%, die Sozialhilfe beziehen.

Hohe Akzeptanz des Programms aus Sicht der Betroffenen und Beteiligten (Nützlichkeit)

Das Programm findet sowohl bei den Arbeitgebenden als auch bei den Teilnehmenden breite Zustimmung. Darauf deuten die Ergebnisse der bei den Arbeitgebenden und Teilnehmenden durchgeführte Nachbefragung (Onlinebefragung). Die meisten Arbeitgebenden berichten von positiven Erfahrungen mit den eingestellten Personen und würden sie erneut einstellen. Die professionelle Zusammenarbeit mit Fach- und Vermittlungsstellen wird ebenso geschätzt und häufig als unterstützend wahrgenommen. Dies führt dazu, dass die meisten Arbeitgebenden eine erneute Programmteilnahme oder Empfehlung befürworten. Auch die befragten Teilnehmenden äussern sich überwiegend positiv, insbesondere über die Unterstützung durch RAV-Berater und Job Coaches, mit der 80% zufrieden sind. Die Zufriedenheit mit der Arbeitsstelle, der ausgeübten Tätigkeit und der Einarbeitung sowie der Führungsunterstützung ist hoch.

Für Arbeitgebende besteht der Hauptnutzen des Programms im erleichterten Zugang zu passenden

Arbeitskräften und einem reduzierten Anstellungsrisiko durch finanzielle Unterstützung, die die Integration im Betrieb erleichtert. Die professionelle Unterstützung durch Fachstellen im Rekrutierungsprozess wird ebenfalls sehr positiv bewertet.

Die Teilnehmenden sehen den grössten Vorteil in der konkreten Unterstützung beim Berufseinstieg. Fast 40% gaben an, dass sie ohne die begleitende Beratung durch Fachpersonen ihre aktuelle Stelle nicht gefunden hätten. Vier von fünf Teilnehmenden betrachten den Stellenantritt als Wegbereiter für ihre berufliche Zukunft in der Schweiz und streben eine langfristige Anstellung im Betrieb an.

Kritikpunkte vonseiten der Arbeitgebenden betreffen punktuell die Höhe und Dauer der Unterstützungsbeiträge sowie Verzögerungen bei der Überweisung der Beiträge. Einige Teilnehmende empfinden die Entlohnung als unfair, und über die Hälfte fühlt sich unterfordert, unabhängig vom jeweiligen Bildungsniveau. Dies weist auf ein mögliches Passungsproblem zwischen Qualifikation und Tätigkeit hin oder auch auf unterschiedliche Wahrnehmungen der vorhandenen Kompetenzen. Das grösste Verbesserungspotential, das die Arbeitgebenden verorten, liegt im sprachlichen und fachlichen Bereich.

Hinweise auf Mitnahmeeffekte

Ein dem Konzept FIZU/ARWE inhärentes Risiko besteht in potenziellen Mitnahmeeffekten. Diese treten auf, wenn Unternehmen Personen einstellen, die sie auch ohne finanzielle Unterstützung eingestellt hätten, und der Zuschuss somit nicht entscheidungsrelevant ist.

Einige Kantone berichten vereinzelt, dass Unternehmen entweder Personen einstellten, die auch ohne Förderung beschäftigt worden wären, oder Arbeitsverhältnisse unmittelbar nach Ablauf der Unterstützung beendeten. Daher wurde zu Beginn des Programms in mehreren Kantonen vorsichtig über die FIZU kommuniziert, um ungerechtfertigte Bezugsfälle zu minimieren. Die Vermittlungsstellen sind sich dieser Problematik bewusst und bemühen sich, das Instrument gezielt einzusetzen, um eine missbräuchliche Nutzung zur Rekrutierung günstiger Arbeitskräfte zu vermeiden. Eine enge Zusammenarbeit mit den Arbeitgebenden wird als wirksames Mittel gegen Mitnahmeeffekte angesehen.

Die Rückmeldungen von Arbeitgebenden und Teilnehmenden deuten jedoch kaum auf systematische Mitnahmeeffekte hin. Fast 40% der Teilnehmenden gaben an, dass sie ihre Stelle ohne Unterstützung nicht gefunden hätten. Viele Arbeitgebende betonen, dass die finanzielle und begleitende Unterstützung entscheidend für ihre Einstellungsentscheidung war.

Förderung der IIZ

Im Rahmen der Strategie «Öffentliche Arbeitsvermittlung (öAV) 2030» wurde die bedarfsorientierte Beratung von Stellensuchenden als strategisches Ziel festgelegt. Ein Fokus liegt dabei auf der Vermeidung von Doppelspurigkeiten zwischen Integrationsförderung, Sozialhilfe und der öAV, gekoppelt mit einer engen Abstimmung der Übergänge. Bei der Nationalen Impulstagung wurde betont, dass klare Regelungen hinsichtlich Zuständigkeiten und Zusammenarbeit entlang des Integrationsprozesses essenziell sind, um eine effektive Unterstützung von Flüchtlingen zu gewährleisten.

Laut den zuhanden des SEM erstellten jährlichen Berichten der Kantone konnte die Zusammenarbeit zwischen den kantonalen Stellen für Arbeitsmarktintegration im Rahmen des Programms gestärkt werden. Viele Kantone haben die Umsetzung des Programms mit den Arbeitsmarktbehörden koordiniert, insbesondere im Hinblick auf Lohnzuschüsse, ein bewährtes Instrument in der Arbeitslosenversicherung.

Kantone mit etablierten IIZ-Strukturen bauten diese gezielt weiter aus. Andere Kantone nutzten das Programm, um neue Kooperationsformen wie regelmässige Koordinationssitzungen und formelle Vereinbarungen zu initiieren. Besonders bei der Integration von Menschen mit Schutzstatus S entstanden neue Kooperationsprozesse.

Insgesamt leistet die interinstitutionelle Zusammenarbeit einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung des Programms und damit auch zur Arbeitsmarktintegration der Zielgruppen in den Kantonen. Gemäss den Projektverantwortlichen sind klare Abläufe und Zuständigkeiten wichtig, besonders wenn viele Akteure wie RAV, Integrationsstellen und Job Coaches beteiligt sind.

Der Beitrag der IIZ zeigt sich unter anderem daran, dass die Programmumsetzung gemäss den Projektverantwortlichen dadurch begünstigt wurde, wenn im Kanton bereits vor dem Start des Pilotprogramms eine enge Zusammenarbeit zwischen Migrationsämtern und Arbeitsmarktbehörden bestand. Neben der verbesserten Koordination und der Vermeidung von Doppelspurigkeiten profitieren insbesondere Integrationsfachstellen von der Wirtschaftsnähe der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren. Dank ihrer etablierten Kontakte zu Unternehmen können RAV auf bestehende Netzwerke zurückgreifen, was die Vermittlung von Teilnehmenden deutlich erleichtert. Da Integrationsfachstellen häufig weniger direkte Branchenkontakte haben, wird die enge Zusammenarbeit mit den RAV als besonders wertvoll eingeschätzt.

Förderung innovativer Ansätze

Bereits zu Beginn der Pilotphase führten die Kantone Jura und Graubünden alternative Modelle zum FIZU-Programm ein, die auf arbeitsplatzbezogene Ausbildungslehrgänge fokussieren. Graubünden setzte einen innovativen Ansatz in der Hotellerie und Gastronomie um, jedoch ohne dauerhafte Fortführung nach der Pilotphase. Im Jura wurden erfolgreiche Ausbildungen in Metallbau und Uhrenindustrie organisiert, die zahlreichen Familien den Ausstieg aus der Sozialhilfe ermöglichten. Andere Kantone wie Freiburg und Neuenburg haben das jurassische Modell übernommen und ähnliche Ausbildungsprogramme entwickelt. Im Kanton Bern werden neu Fachkurse in Polybau und Pflege angeboten, die inhaltlich erfolgreich sind, aber mit Rekrutierungsherausforderungen konfrontiert sind. Auch Thurgau initiierte neue arbeitsplatzbezogene Weiterbildungen in der Gastronomie und Polybau ab 2025. Der Kanton Waadt bot 2023 Kurzausbildungen für Personen mit S-Bewilligungen an, die eine degressive Lohnfinanzierung für Arbeitgebende vorsehen. Diese Pilotprojekte verdeutlichen den wichtigen Beitrag zur Entwicklung zielgruppenspezifischer Lösungen im Arbeitsmarkt.

Weiterentwicklung des Pilotprogramms und good practice Modelle

Bilanzierend lässt sich festhalten, dass die zentralen Faktoren für eine erfolgreiche und nachhaltige Arbeitsmarktintegration von VA/FL und Personen mit Schutzstatus S unter anderem die kantonalen Rahmenbedingungen und die Qualität der interinstitutionellen Zusammenarbeit umfassen. Besonders erfolgreich war die Programmumsetzung in Kantonen, in denen bereits eine etablierte Kooperation zwischen Migrationsamt und Arbeitsmarktbehörde bestand und das RAV über Erfahrung mit Einarbeitungszuschüssen verfügte.

Ein weiterer entscheidender Aspekt ist das passende «Matching» zwischen den Profilen der Teilnehmenden und den Stellenanforderungen. Dies stellt jedoch eine Herausforderung dar, da oft ungelernete Arbeitskräfte mit eingeschränkten Stellenangeboten auf dem Arbeitsmarkt konkurrieren.

Zentral ist auch das Ausmass der Begleitung von Stellensuchenden und Arbeitgebenden durch Job Coaches. Eine kontinuierliche Betreuung wird als sehr unterstützend empfunden. Die Bedürfnisse der Arbeitgebenden sollten berücksichtigt werden, um Vertrauen aufzubauen. Nicht monetäre Aspekte, sondern die Offenheit der Betriebe sind oft entscheidend für den Erfolg. Eine enge Betreuung hilft auch, Mitnahmeeffekte zu reduzieren, und unterstützt Arbeitgebende bei administrativen Herausforderungen. Schliesslich erleichtert eine

durchgehende Begleitung die Integration der Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt, wobei Job Coaches oft viel Motivationsarbeit leisten, um die Teilnehmenden langfristig in ihren Jobs zu halten.

Die aktuellen Ergebnisse und Erfahrungen zeigen, dass finanzielle Zuschüsse und arbeitsplatzbezogene Weiterbildungen besonders erfolgreich sind, wenn sie von den an der Vermittlung beteiligten Akteuren und Fachpersonen zum richtigen Zeitpunkt im Prozess der Arbeitsmarktintegration als eine von mehreren Massnahmen eingesetzt werden konnten. Ein Programm, das sich ausschliesslich auf diese beiden Instrumente konzentriert, wird weder der Komplexität der Situation noch der Heterogenität der Zielgruppe gerecht. Für eine effektive, zielgruppenspezifische, individualisierbare und flexible Unterstützung der Stellensuchenden bedarf es ein Zusammenspiel von mehreren Massnahmen und Instrumenten, um gleichzeitig arbeitsmarktnahe und branchenspezifische Lösungen zu entwickeln, die den Anforderungen und Bedürfnissen der Arbeitgebenden entsprechen.

Teil 1: Einleitung und konzeptionelle Grundlagen

1 Einleitung

Der Bundesrat hat am 15. Mai 2019 eine Reihe von Massnahmen zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials beschlossen. Dazu gehört das ursprünglich auf drei Jahre angelegte Pilotprogramm (2021-2023) «Finanzielle Zuschüsse zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen». Damit will der Bundesrat die nachhaltige Erwerbsintegration von anerkannten Flüchtlingen (FL) und vorläufig Aufgenommenen (VA) unterstützen.

Das Pilotprogramm sieht finanzielle Zuschüsse für Arbeitgebende vor, welche Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene mit einem ausserordentlichen Einarbeitungsbedarf zu den üblichen Arbeitsbedingungen anstellen. Ausgerichtet werden Lohnzuschüsse (FIZU), die bei Bedarf durch arbeitsplatzbezogene Weiterbildungen (ARWE) ersetzt oder ergänzt werden können. Die für die Einarbeitung vorgesehene Pauschale von maximal 20'000 Franken pro Platz wird hälftig durch den Bund und die Kantone finanziert. 2021 bis 2023 sollten landesweit jährlich mindestens 300 Personen eine unbefristete oder längerfristige Arbeitsstelle antreten können, über die gesamte Laufzeit also 900 Personen. Am 19. Oktober 2022 hat der Bundesrat entschieden, die Laufzeit des Pilotprogramms um ein Jahr bis Ende 2024 zu verlängern (siehe Kapitel 2.3).

Im April 2020 wurden die zuständigen Stellen der Kantone (Ansprechstellen für Integrationsfragen und kantonale Asylbehörden) vom Staatssekretariat für Migration (SEM) mittels Rundschreiben zur Teilnahme am Pilotprogramm eingeladen. 15 Kantone haben sich für die Ausarbeitung und Einreichung einer Programmeingabe entschieden; alle Eingaben wurden vom SEM bewilligt. In der Eingabe haben die Kantone dargelegt, wie das Programm – unter Einhaltung der formalen Rahmen- und Eingabebedingungen sowie der inhaltlichen Eckpunkte des Programms – kantonal umgesetzt werden soll.

Umgesetzt wird das Pilotprogramm in den Kantonen AG, AR, BE, FR, GE, GR, JU, LU, NE, OW, SG, SH, TG, VD, VS. Die Umsetzung startete im Januar 2021. Im Kanton Bern wurde das Programm ein Jahr später im Januar 2022 gestartet.

Zur Überprüfung der Erreichung der Programmziele sind ein jährliches Monitoring und eine Evaluation vorgesehen. Die externe Evaluation begleitet das Pilotprogramm während der Umsetzung und beurteilt in einer Bilanz die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit des Instruments der finanziellen Zuschüsse.

Die Informationsgrundlagen für die externe Evaluation bilden zum einen ein quantitativ ausgerichtetes Monitoring, bei dem die Kantone laufend Angaben zu ihren Programmteilnehmenden melden (Meldungen Beginn Stellenantritt mit FIZU/ARWE, Abschlussmeldungen FIZU/ARWE) sowie Zufriedenheitsbefragungen bei Projektteilnehmenden und Arbeitgebenden. Zum anderen werden die kantonsspezifischen Projektunterlagen wie auch die jährlichen Berichterstattungen an das SEM für eine qualitative Auswertung beigezogen.

2 Ziele und Eckpunkte des Programms

Zielsetzungen, Rahmenbedingungen und verbindliche Eckpunkte des Pilotprogramms werden im Rundschreiben des SEM an die Kantone vom April 2020 und in dessen Anhängen festgehalten. Alle für die Kantone relevanten Grundlagen zum Pilotprogramm und zur Evaluation sind auf der Webseite des SEM publiziert.

2.1 Ziele des Programms

Ziel des Programms ist es, Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene (VA/FL) und seit 2022 auch Personen mit Flüchtlingsstatus S, nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Hinsichtlich der **nachhaltigen Arbeitsmarktintegration der Zielgruppen** im Rahmen des Programmes formuliert das SEM weiter folgende Ziele:

- Die Arbeitsverträge werden nicht vor Ende der Zuschussdauer aufgelöst und bestehen bis mindestens ein Jahr nach Ende der Zuschussdauer weiter.
- Die Projektteilnehmenden sind zwei Jahre nach Ende der Zuschussdauer weiterhin im Arbeitsmarkt integriert (an der gleichen oder einer anderen Stelle).
- Die Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden sind mit dem Vorgehen und den Rahmenbedingungen des Programms zufrieden.
- Es gibt keine Mitnahmeeffekte bei den Arbeitgebenden (Zuschüsse werden nur ausgerichtet, wenn die Arbeitgebenden sonst die VA/FL bzw. Personen mit Schutzstatus S nicht anstellen würden).

Neben der nachhaltigen Arbeitsmarktintegration der Zielgruppe möchte das SEM mit dem Pilotprogramm auch die **interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ)** in den Kantonen sowie **Innovationen bei der Arbeitsmarktintegration** fördern.

2.2 Zielgruppe des Programms

Das Programm richtet sich an anerkannte Flüchtlinge (FL, Ausweis B) sowie vorläufig aufgenommene Personen (VA) und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge (VAFL, beide Ausweis F). Seit dem 12. April 2022 steht das Programm zudem Personen mit Schutzstatus S offen.

Zielgruppe des Programms sind Personen mit Arbeitsmarktpotenzial, die bereits Massnahmen wie Ersteinsätze, Qualifikationsprogramme oder Spracherwerb absolviert haben, jedoch noch nicht in der Lage sind, in einem Betrieb von Anfang an die volle Arbeitsleistung zu erbringen. Es handelt sich dabei um Personen, die ohne finanzielle Zuschüsse an die Arbeitgebenden nicht unbefristet angestellt würden, weil sie eine ausserordentliche Einarbeitung brauchen.

Von der Teilnahme grundsätzlich ausgeschlossen sind VA/FL mit Anspruch auf finanzielle Leistungen der Arbeitslosen- oder der Invalidenversicherung.

2.3 Vorgaben

Die Eckpunkte (Rundschreiben SEM, Anhang 1) geben den Gesamtrahmen für das Pilotprogramm vor. Das SEM will den Kantonen einen möglichst grossen Spielraum belassen, damit diese das Programm angepasst an die kantonalen Bedingungen und Bedürfnisse umsetzen können (Koordination mit Projekten KIP / Regelstrukturen). Das SEM macht daher keine präzisen Vorgaben zu den finanziellen Aufwendungen für die einzelnen VA/FL, welche am Programm teilnehmen. Daraus sind 15 kantonale Programme entstanden, die dasselbe Instrument, die finanziellen Zuschüsse und arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungen in sehr unterschiedlichen, kantonal gewachsenen und geprägten Strukturen umsetzen. Von Seiten des SEM wird begrüsst, wenn die Umsetzung möglichst in die Regelstrukturen eingebettet ist, d.h. im Rahmen der interinstitutionellen Zusammenarbeit mit anderen Ämtern, insbesondere den Arbeitsmarktbehörden, zusammengearbeitet wird.

Um Ungleichbehandlungen zwischen verschiedenen Zielgruppen (Integration, ALV, IV, Sozialhilfe) sowie Missbräuche zu verhindern, macht das SEM jedoch verbindliche Vorgaben, etwa zu maximaler Dauer und Höhe der finanziellen Zuschüsse oder zu den Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen.

Ausgestaltung und Auszahlung der finanziellen Zuschüsse

Betreffend die Ausgestaltung der finanziellen Zuschüsse gelten folgende Grundsätze und Vorgaben:

- Die **Höhe der Zuschüsse** beträgt über den gesamten Zeitraum **im Durchschnitt maximal 40% des Lohns**. Wenn sie in Absprache mit der oder dem Arbeitgebenden degressiv ausbezahlt werden, betragen sie zu keinem Zeitpunkt mehr als 60% des Lohns.
- Die finanziellen Zuschüsse werden **in der Regel für eine Dauer von 6 Monaten** gewährt und können bei Bedarf auf **maximal 12 Monate** verlängert werden.
- Die Zuschüsse können während eines Teils oder der gesamten Dauer der Auszahlung (max. 12 Monate) die **Arbeitgeberanteile der Sozialversicherungen** (AHV, IV, ALV, UVG, EO, BVG, etc.) decken.
- Die Arbeitgebenden bezahlen den Mitarbeitenden **monatlich den Lohn**. Sie erhalten die vereinbarten Zuschüsse von der zuständigen Stelle im Kanton.

Anforderungen an das Arbeitsverhältnis

Finanzielle Zuschüsse können nur unter folgenden Bedingungen gewährt werden:

- Der Arbeitsvertrag basiert auf dem **GAV-Mindestlohn resp. dem orts-, berufs- und branchenüblichen Lohn**.
- Es wird ein **unbefristeter oder längerfristiger Arbeitsvertrag (mind. 12 Monate)** ausgestellt. Arbeit auf Abruf ist nicht zugelassen.
- Im Regelfall beträgt das **Arbeitspensum mindestens 80%**. Im begründeten Einzelfall (Betreuungspflichten, gesundheitliche Gründe, berufsbegleitende Aus- oder Weiterbildung) kann das Arbeitspensum tiefer liegen, muss aber **mindestens 50%** betragen.
- Der Arbeitgebende erstellt einen kurzgefassten **Einarbeitungsplan**, der von der zuständigen kantonalen Stelle genehmigt wird (Ziele/Inhalte der Einarbeitung, Form der Begleitung, Frequenz der MAG, Kommunikation mit begleitender Fachperson). Darin festgelegt wird auch der Besuch allfälliger arbeitsplatzbezogener Weiterbildungsmassnahmen.

Finanzierung von arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungen

Arbeitsplatzbezogene Weiterbildungen zum Erwerb notwendiger stellenspezifischer Kompetenzen (z.B. Bedienung arbeitsplatzbezogener Maschinen wie Gabelstapler, Kran etc., berufsspezifische Sprachkenntnisse) können unter folgenden Voraussetzungen finanziert werden:

- Die Weiterbildung ist **für die Besetzung der Arbeitsstelle erforderlich** und **mit dem Arbeitgebenden abgesprochen**. Sie wird im Einarbeitungsplan aufgeführt.
- Die Weiterbildung kann entweder **berufsbegleitend** absolviert werden (Freistellung, freie Tage oder Teilzeitpensum während der Weiterbildung) oder **vor Beginn des Arbeitsantritts** erfolgen. Im zweiten Fall besteht zu Beginn der Weiterbildung ein von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite unterzeichneter Arbeitsvertrag.
- Die zuständige Stelle hat **überprüft**, dass der Mitarbeitende die **Grundvoraussetzungen für die Weiterbildung erfüllt** (Sprachkenntnisse, weitere Grundkompetenzen, berufliche Kenntnisse).
- Die **Dauer der Weiterbildung ist verhältnismässig**, d.h. sie steht in einem vernünftigen Verhältnis zur Dauer der finanziellen Zuschüsse.

Fallführung und Schnittstellen mit dem RAV

Die VA/FL müssen von einer **Fachperson / Job Coach** begleitet werden, die gleichzeitig Ansprechpartner für die Arbeitgebenden ist.

Seit 2018 sollen gemäss Art. 53 Abs. 5 AIG arbeitsmarktfähige VA/FL an die RAV gemeldet werden. Deshalb können finanzielle Zuschüsse auch im Fall von VA/FL gesprochen werden, welche **bei den RAV gemeldet sind, aber keinen Anspruch auf finanzielle ALV-Leistungen haben** (Mindestbeitragszeit nicht erfüllt).

Zielvorgaben Finanzierungsmodell und zur Verfügung gestellte finanzielle Mittel

Bei der Finanzierung hat sich der Bundesrat für eine Pauschallösung entschieden, um den bürokratischen Aufwand für die Kantone möglichst tief zu halten. Das SEM geht von durchschnittlichen Gesamtkosten von jährlich 20'000 Franken pro Person aus. Da der Kostenteiler SEM – Kantone im Rahmen der Programme und Projekte von nationaler Bedeutung von einem Richtwert von je 50 Prozent ausgeht, ergibt sich ein Betrag von 10'000 Franken, den das SEM den Kantonen jährlich pro Platz auszahlt (Rundschreiben FIZU, SEM 2020, S. 14). Mit den dafür vom Bund gesprochenen Geldern sollten umgerechnet jedes Jahr landesweit mindestens 300 VA/FL am Pilotprogramm teilnehmen können. Die Gelder können aber auch auf mehr Personen verteilt werden.

Weil sich nicht alle ursprünglich für eine Teilnahme am Pilotprojekt interessierten Kantone beteiligten, wurden 58 der zur Verfügung stehenden 900 Pauschalen nicht beansprucht. Basierend auf den Subventionsverträgen mit den 15 teilnehmenden Kantonen wurden für die Periode 1. Jan. 2021 bis 31. Dez. 2024 (inkl. Verlängerung) insgesamt 842 Pauschalen bewilligt, die für die Integration von minimal 842 VA/FL bzw. Personen mit Schutzstatus S eingesetzt werden konnten.

Anpassungen am Konzept und den Umsetzungsvorgaben

Mit Beschluss vom 19. Oktober 2022 zum Verpflichtungskredit der Integrationsförderung 2024-2027 hat der Bundesrat entschieden, das Pilotprogramm bis ins Jahr 2027 fortzusetzen. Am 29. November 2022 hat das EJPD die Verlängerung und Anpassung des Pilotprogramms in zwei Phasen beschlossen (Rundschreiben Verlängerung, SEM 2023, S. 3):

■ **Phase I: Verlängerung der Laufzeit um ein Jahr (bis Ende 2024):** In einer ersten Phase wird die Laufzeit des Pilotprogramms um ein Jahr bis Ende 2024 verlängert. Durch die Verlängerung erhalten die am Pilotprogramm teilnehmenden Kantone mehr Zeit, um das Instrument bei Arbeitgebenden besser bekannt zu machen und die Umsetzung voranzutreiben. Damit wird unter anderem dem pandemiebedingt erschwerten Umsetzungsstart Rechnung getragen.

■ **Phase II: Weiterentwicklung entlang den Bedürfnissen der Branchen mit Arbeitskräftemangel (2025-2027):** Weiter hat das EJPD beschlossen, in einer zweiten Phase die Ausrichtung entlang den Bedürfnissen der Wirtschaft und den Branchen (insbesondere mit Arbeits- und Fachkräftemangel) zu verstärken (unter anderem im Bereich der Entwicklung von Qualifizierungsmassnahmen, arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungen, Branchenzertifikaten, etc.).

Die Information, dass das EJPD im November 2022 die Verlängerung des Pilotprogramms in zwei Phasen beschlossen hat, wurde den projektverantwortlichen Stellen in den Pilotkantonen am 20. Januar 2023 per Schreiben mitgeteilt.

Im am 22. August 2023 versandten Rundschreiben «Verlängerung Pilotprogramm Finanzielle Zuschüsse zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen» hat das SEM dann die verantwortlichen Stellen über die Einzelheiten der Verlängerung des Pilotprogramms «Finanzielle Zuschüsse zur Arbeitsmarktintegration von vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen» bis Ende 2024 (Phase I) im Detail informiert.

Darin ausgeführt sind – basierend auf den Rückmeldungen der Kantone sowie den Zwischenergebnissen der externen Evaluation – kleinere inhaltlichen Anpassungen in Bezug auf die Teilnahme Kriterien von VA/FL und S am Pilotprogramm. Zusammenfassend sind folgende Eckpunkte materiell angepasst worden:

■ **Verlängerung** der Laufzeit des bisherigen Programms um ein Jahr bis Ende 2024 entlang den bisherigen Eckpunkten/Rahmenbedingungen (Phase I)

■ **Weiterentwicklung** des Programms entlang den Bedürfnissen der Branchen mit Arbeitskräftemangel (2025-2027)

■ **Ausweitung der Zielgruppe** (Rundschreiben Abschnitt 5.1) auf Personen mit Schutzstatus S (ab 13. April 2022)

■ **Erweiterung der Zielgruppe** auf Personen, welche aufgrund prekärer Arbeitsbedingungen oder fehlenden Kompetenzen wenig Aussicht auf eine nachhaltige berufliche Integration haben. Finanzielle Zuschüsse können neu auch für Personen eingesetzt werden, welche bereits über Erfahrung im ersten Arbeitsmarkt verfügen, wobei die gesammelte Erfahrung bisher keinen nachhaltigen Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglichte. In bestimmten Konstellationen können finanzielle Zuschüsse damit auch eingesetzt werden, um eine Wiedereingliederung zu ermöglichen oder Personen in sehr prekären Arbeitsverhältnissen im Hinblick auf eine merkliche Verbesserung des Arbeitsverhältnisses (unbefristeter Vertrag, höheres Pensum und besserer Lohn) zu unterstützen (Rundschreiben Abschnitt 5.1).

■ **Arbeitsvertrag:** Neu wird zum Zeitpunkt der Bewilligung eines finanziellen Zuschusses nicht mehr zwingend vorausgesetzt, dass ein unbefristeter oder mindestens auf 12 Monate befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen ist. Ein Abschluss muss gemäss Einschätzung der einzelfallspezifischen Begleitung (Fallführung/Jobcoach) **sehr wahrscheinlich** sein.

■ **Tiefere Pensen im Ermessen der Fallbegleitung möglich:** Wenn es im Interesse der VA/FL liegt (Betreuungspflichten, gesundheitliche Gründe, berufsbegleitende Aus- oder Weiterbildung), kann das Arbeitspensum tiefer liegen als die für den Regelfall vorgegebenen 80% und wird nach Ermessen der einzelfallspezifischen Begleitung (Jobcoach/Fallführung) festgelegt.

■ **Spezifizierung arbeitsplatzbezogene Weiterbildungen:** Qualifizierungen, die im Rahmen dieses Pilotprogrammes finanziert werden können, zeichnen sich dadurch aus, dass sie in direktem Zusammenhang mit einer konkreten Arbeitsstelle respektive Anstellung stehen: Es sind also nicht allgemein und unspezifisch gehaltene Qualifizierungsprogramme, sondern arbeitsplatzbezogene Weiterbildungen, die für die Ausführung einer bestimmten Tätigkeit an einem spezifischen Arbeitsplatz und die Zusage für jene spezifische Arbeitsstelle erforderlich sind (Rundschreiben Abschnitt 5.6, 2. Absatz).

■ **Weiterbildungen vor Antritt einer Stelle:** Erfolgt die Weiterbildung vor Antritt einer Stelle muss ein anschliessender Stellenantritt bei einem spezifischen Arbeitgebenden nach Ermessen der einzelfallspezifischen Begleitung (Jobcoach/Fallführung) sehr wahrscheinlich sein. Voraussetzung für einen positiven Finanzierungsentscheid für eine ARWE ist also nicht (mehr) ein bereits abgeschlossener Arbeitsvertrag, sondern das Vertrauensverhältnis zwischen Jobcoach und Arbeitgebenden respektive die Anerkennung der Qualifizierungsmassnahme durch die Branche/Arbeitgebenden. Dabei sollen Ersatzfinanzierungen ausgeschlossen bleiben. Ziel ist es, zusätzliche Personen dank arbeitsplatzspezifischen Qualifizierungen in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren (Rundschreiben Abschnitt 5.6.3).

■ **Förderung und Entwicklung von innovativen Elementen / Modellen:** Expliziter Hinweis im Rundschreiben (Abschnitt 5.7), dass auch die Entwicklung von branchenanerkannten Qualifizierungsmassnahmen zusammen mit oder entlang der Bedürfnisse der Branchen/Wirtschaft/regional bedeutsamen Arbeitgebenden finanzierbar wäre (vornehmlich in Sparten mit Arbeitskräftemangel wie bspw. in der Solarbranche, im Gebäudeenergiebereich, im Gesundheits- oder Unterrichtswesen sowie in regional verankerten Branchen wie Tourismus, Uhrenbranche, Medizinaltechnik, Biotechnologie, Pharmaindustrie, Lebensmittelproduktion und -verarbeitung usw.). Derartige Projekte seien insbesondere im Hinblick auf die zweite Phase der Fortführung des Pilotprogramms (siehe Rundschreiben vom 22. August 2023, 1.2) bereits jetzt an die Hand zu nehmen/zu begrüssen.

Teil 2: Erfahrungen aus der Umsetzung

3 Kurzübersicht zu den kantonalen Programmen

Die Projektleitung des SEM hat im Januar 2022 ein Dokument erstellt, in dem alle kantonalen Programme übersichtlich dargestellt werden. Die Übersicht basiert auf der Programmeingabe sowie den gegen Ende 2021 bei den Programmverantwortlichen eingeholten zusätzlichen Angaben und Rückmeldungen zur jeweiligen Umsetzung. Basierend auf diesem Dokument wurde eine Übersichtstabelle mit den wichtigsten Merkmalen zur kantonalen Umsetzung erstellt und aufgrund der Zwischenberichte der Kantone per Jahresende (2022 bis 2024) aktualisiert (vgl. **Tabelle 2**). In der Tabelle aufgeführt sind die Stellen, bei denen das Projekt strategisch angesiedelt ist, sowie die mit der operativen Umsetzung beauftragten Stellen. In der letzten Spalte sind kantonsspezifische Besonderheiten aufgeführt, bspw. wie das Programm in die Regelstrukturen eingebettet ist oder ob mit dem Programm ganz bestimmte Gruppen angesprochen werden sollen.

Bei den ersten 13 Kantonen in der Tabelle handelt es sich um diejenigen, die ihr kantonales Programm weitgehend gemäss dem Konzept des FIZU-Pilotprogramms geplant haben («Standardmodelle»), d.h. es wird mit finanziellen Zuschüssen und ggf. arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungen gearbeitet. Die zwei letzten Kantone in der Tabelle (GR und JU) fokussieren in Abweichung vom ursprünglichen Konzept des FIZU-Pilotprogramms in ihren kantonalen Programmen auf vorgelagerte arbeitsplatzbezogene «Ausbildungslehrgänge» und sehen keine finanziellen Zuschüsse vor («Alternativmodelle»).

13 der 15 teilnehmenden Kantone (87%) haben Personen mit Schutzstatus S in ihre Pilotprogramme aufgenommen. Dabei handelt es sich um die Kantone AG, BE, FR, GE, JU, LU, NE, OW, SG, SH, TG, VD und VS.

Tabelle 2: Kurzübersicht der kantonalen Pilotprogramme Finanzielle Zuschüsse

	Strategische/operative Verantwortung	Umsetzungsstelle und begleitende Fachpersonen (operativ)	Besonderheiten/Originalität
«Standardmodelle» mit finanziellen Zuschüssen und arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungen			
AG	Strategisch: Amt für Migration und Integration (MIKA), Operativ: Amt für Wirtschaft und Arbeit	Operative Umsetzung bei RAV (Integrationsberatenden und Arbeitgeberberatenden der RAV) Kostengutsprachen bei MIKA, Sektion Integration und Beratung Fallführung verbleibt bei Sozialdiensten/Gemeinden	Ergänzung zu bestehenden Leistungen (zusätzliche Massnahme im Rahmen des Programms "AMIplus": Wiedereingliederung von Sozialhilfebeziehenden in den Arbeitsmarkt) und Erweiterung der bestehenden Leistungen (EAZ durch IV oder ALV) auf VA/FL
AR *)	KIP-Steuergrremium (Kanton, Gemeindepräsidien, Beratungsstelle für Flüchtlinge) Beratung: Arbeitsgruppe Arbeitsmarkintegration (Leitung RAV, Bildung, Amt für Wirtschaft, Migrationsamt, Soziales und Beratungsstelle für Flüchtlinge)	Beratungsstelle für Flüchtlinge, Job Coaches	Ergänzung zu bestehenden Leistungen für VA/FL und Erweiterung der bestehenden Leistungen (EAZ durch ALV) auf VA/FL. Die Massnahme kann durch Integrationsberatende bei Bedarf beim MIKA beantragt werden für Klient/innen, welche die Phase 1 (Assessment) und Phase 2 (Aufbau der Arbeitsmarktfähigkeit; Erwerb von Schlüsselqualifikationen und grundlegenden berufsspezifischen Kompetenzen im Rahmen von Schnuppern und mehrmonatiger Einsatzplätze) abgeschlossen haben und sich in der Phase 3 zur Vermittlung befinden.
BE	Amt für Asyl, Soziales und Integration (AIS), Abteilung Asyl und Flüchtlinge	Regionale Partner (rP), Job Coaches, analog Zuständigkeit Erstintegrationsprozess IAS	Projektbeginn 2022 Ergänzung zu bestehenden Leistungen (es bestand kein Angebot mit finanziellen Zuschüssen im Rahmen des KIP)
FR	Service de l'action sociale	Externe Leistungserbringer: ORS (F-Bewilligung) und Caritas Schweiz (B-Bewilligung), Job-Coaches	Erweiterung der bestehenden Leistungen (kantonales FIZU-Programm "Vitamin F", nur für Personen mit F Ausweis und kleinere Beträge). Ausdehnung des Programms auf anerkannte Flüchtlinge mit B-Bewilligung sowie Erweiterung des bereits bestehenden Angebots für vorläufig Aufgenommene durch Erhöhung des ursprünglich vorgesehenen Bildungsgutscheins. Es gibt zwei standardisierte Unterstützungsmodelle: - Option 1: Monat 1 und 2: 1.000 Fr. pro Monat, Monat 3 bis 6: 500 Fr. pro Monat. Bildungsgutschein: 5.000 Fr. - Option 2: Monat 1 und 2: 2.000 Fr. pro Monat, Monat 3 bis 6: 500 Fr. pro Monat. Bildungsgutschein: 2.000 Fr
GE	Hospice général (Sozialamt des Kantons Genf)	Externe Leistungserbringer: Job Coaches TRT (agence de placement). Fallführung bleibt bei der zuständigen Behörde (hospice général). Abläufe des Programms werden mit dem Büro für die Integration von Ausländern (BIE) und dem kantonalen Arbeitsamt (OCE) koordiniert.	Kanton Genf verfügt im Rahmen des kantonalen Arbeitslosengesetzes bereits über eine ähnliche Leistung (Beihilfe für die Rückkehr in die Beschäftigung ARE). Diese richtet sich an Personen, deren Anspruch auf Arbeitslosengeld ausläuft, sowie an Personen, die Sozialhilfe beziehen, mit Ausnahme von Personen mit einer F-Bewilligung.
LU	Dienststelle Asyl- und Flüchtlingswesen (DAF), Abteilung Integrationsmassnahmen, Fachressort Integration	Externe Leistungserbringer: Schweizerisches Arbeiterhilfswerk (SAH Zentralschweiz), Zugang zur Leistung jedoch auch für RAV-Mitarbeitende möglich (Begleitung VA/FL ohne Leistungsanspruch, seit 2023 auch in der Stellenvermittlung Einsatz von FIZU möglich), Fallführung bleibt beim Sozialdienst.	Erweiterung der bestehenden Leistungen ("reguläre" Einarbeitungszuschüsse schon bestehend) auf VA/FL
NE	Service de la cohésion multiculturelle (COSM)	Service de l'emploi (SEMP) / RAV-Mitarbeitende, ab 2023 auch Berater/innen in sozioprofessioneller Integration von mandatierten Diensten (AIS)	Erweiterung der bestehenden Leistungen (EAZ durch ALV) auf VA/FL

OW	Soziale Dienste Asyl (SDA)	Soziale Dienste Asyl, Team Integration, Fachpersonen Integration/Job Coaches mit Supported-Employment-Ansatz	Ergänzung zu bestehenden Leistungen (Integrationsvorlehre) Spezieller Fokus auf Mütter mit Kleinkindern und 50%-Pensum, v.a. in Gastrobetrieben, und auf junge VA/FL mit Bildungsfähigkeit
SH	Integrationsfachstelle Integres, kantonaler Integrationsdelegierter	Interinstitutionelle Zusammenarbeit: RAV (Vermittlung, Gewährung FIZU), Sozialamt (Fallführung) und externe Leistungserbringer (SAH - Coaching und Schlussbilanz). Begleitung und Coaching wird nach Absprache mit der fallführenden Stelle im Regelfall dem SAH Coaching übertragen.	Erweiterung der bestehenden Leistungen (EAZ durch ALV) auf VA/FL, die beim RAV gemeldet und als arbeitsmarktfähig eingestuft sind. Deutschniveau mind. A2, mind. 50 % arbeitsfähig, gesicherte Kinderbetreuung, erfolgte kulturelle Eingliederung.
SG	Amt für Soziales, Kompetenzzentrum Integration und Gleichstellung KIG	Amt für Wirtschaft und Arbeit, RAV Begleitung durch RAV-EAZ Mitarbeitende in Zusammenarbeit mit den Coaches der regionalen Potenzialabklärungs- und Arbeitsintegrationsstellen (REPAS) des Trägervereins Integrationsprojekte St. Gallen (TISG)	Ergänzung zu bestehenden Leistungen (Teillohnmodell) und Erweiterung der bestehenden Leistungen (EAZ durch ALV) auf VA/FL
TG	Migrationsamt, Fachstelle Integration	Jan. 2021- Dez.2021: VAFL/FL: externer Leistungserbringer (Flüchtlingsberatung, Peregrina-Stiftung); Job Coaches VA: Fachstelle Integration des Migrationsamtes (FI), Integrationscoaches Ab Jan. 2022: Durchgehende Fallführung für alle VA/FL und VAFL bei der Fachstelle Integration (Migrationsamt). Teilweise Übernahme von Personal Peregrina-Stiftung. Operative Umsetzung bei Integrationscoaches der FI. Seit 2023 Zusammenarbeit mit Arbeitsmarktbehörden.	Ergänzung zu bestehenden Leistungen (Praktikum) und Erweiterung der bestehenden Leistungen (EAZ durch ALV) auf VA/FL
VD	Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI)	VAFL/FL: Centre social d'intégration des réfugiés (CSIR) VA: Etablissement vaudois pour l'accueil des Migrants (EVAM)	Erweiterung von schon bestehenden Leistungen (EAZ durch ALV, kantonale EAZ und Weiterbildungen (FORMAD) für Sozialhilfebeziehende, auf VA/FL). FIZU nur für vorläufig Aufgenommene; ARWE für Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene
VS	Service de l'action sociale (SAS) - Office de l'asile (OASI). Zusammenarbeit zwischen dem Bureau d'Insertion professionnelle (BIP), Migrationsamt und RAV, unter Aufsicht der kantonalen IIZ	Service de l'action sociale SAS - Bureau d'insertion professionnelle (BIP), BIP-Beratende	Erweiterung der bestehenden Leistungen (kantonale EAZ für ALV-Berechtigte) auf VA/FL
Alternativmodelle: Fokus auf vorgelagerte arbeitsplatzbezogene «Ausbildungslehrgänge»			
GR	Fachstelle Integration / Kantonaler Integrationsdelegierter	Job Coaches der Fachstelle Integration	Erproben eines neuen innovativen Ansatzes (EAZ schon bestehend: "Teillohnmodell"): Ausbildungslehrgänge für Saisonangestellte, die im Anschluss an die Ausbildung eine Festanstellung erhalten sollen.
JU *)	Association jurassienne d'accueil des migrants (AJAM)	AJAM, Job Coaches und Sozialarbeiter/innen	Das FIZU-Programm richtet sich an Migrantinnen und Migranten, die nicht über das Profil oder die schulischen Kenntnisse verfügen, um eine zertifizierende Ausbildung vom Typ EBA oder EFZ zu absolvieren. In diesem Programm organisiert die AJAM Ausbildungen in Partnerschaft mit zertifizierten und in ihrem Bereich anerkannten Zentren. So entspricht das Programm FIZU sowohl den Bedürfnissen der Unternehmen und der jurassischen Wirtschaft als auch den Bedürfnissen der Migrantinnen und Migranten.

Legende: *) Diese Kantone schliessen das Programm per Ende 2023 ab.

Quelle: Kantonale Programmeingaben (SEM) aus dem Jahr 2020 und jährliche Berichterstattungen der Kantone 2021, 2022, 2023 und 2024. Angaben datierend vom September 2022 mit punktuellen Ergänzungen aus der jährlichen kantonalen Berichterstattung 2023. Darstellung BASS

4 Ergebnisse der Analyse des Monitoring

Die in diesem Schlussbericht präsentierten Zahlen zu den im Rahmen des Pilotprogramms geförderten Stellenantritten mit Unterstützung von finanziellen Zuschüssen und arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungen basieren auf dem Monitoring, d.h. auf den Angaben der kantonalen Fachpersonen und Projektverantwortlichen, die dem Evaluationsteam seit dem Start des Pilotprogramms neue Stellenantritte laufend rapportiert sowie zusätzliche Angaben zu Verlauf und Abschluss der jeweiligen Programmteilnahmen zur Verfügung gestellt haben.¹

4.1 Anzahl Programmteilnehmende 2021 bis 2024

Total Programmteilnehmende

■ Gemäss den Meldungen der Kantone im Rahmen des Monitorings konnten in der Periode 2021 bis 2024 insgesamt **539** Personen mittels Unterstützung aus dem Programm direkt eine Stelle antreten oder eine arbeitsplatzbezogene Weiterbildung beginnen. Letztere wurde entweder mit dem Ziel eines anschliessenden Stellenantritts abgeschlossen oder ergänzend zu einer bestehenden Anstellung finanziert. Während 2021 87 Programmeintritte² verzeichnet werden konnten, nahmen die Eintrittszahlen in den beiden folgenden Jahren zu: 2023 kam es zu 184 Programmeintritten. Im letzten Jahr der Pilotphase 1 reduzierte sich die Anzahl Programmeintritte leicht im Vergleich zum Vorjahr (**Abbildung 1**). Seit dem 12. April 2022 haben Personen mit Schutzstatus S ebenfalls Zugang zum Pilotprogramm. Während diese Gruppe 2022 noch erst 6% der Programmeintritte ausmachte, waren es 2023 bereits fast die Hälfte (83 Personen). Im Jahr 2024 stellen die Personen mit Schutzstatus S mit 56% gar eine leichte Mehrheit der Eintretenden dar (79 Personen).

Stellenantritte mit Finanziellen Zuschüssen

■ Seit Beginn des Pilotphase haben im Zeitraum von Januar 2021 bis im Ende 2024 insgesamt **428** Personen **eine Stelle mit** Unterstützung eines **finanziellen Zuschusses** angetreten. Während in den Jahren 2021 und 2022 68 respektive 82 Stellenantritte zu verzeichnen waren, waren es in den Jahren 2023 und 2024 mit 154 respektive 124 deutlich mehr (**Tabelle 3**).

■ Bei 49 der 428 Stellenantritte mit finanziellen Zuschüssen (11%) wurden zusätzlich zu den finanziellen Zuschüssen auch mit arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungen unterstützt (FIZU+). Es handelt sich dabei konkret um 57 Kurse: 21 Sprachkurse, 12 Fahr- und/oder Bedienerschulungen (Führerschein, Anhängerfahrkurs, Hubstaplerkurs, Hallenkrankurs), 8 Kurse im Gesundheitsbereich (Pflegehelfer/in, Gesundheitsassistent/in, Demenzkurs, 1. Hilfskurs), 3 Kurse im Bereich Pädagogik und Sport (Grundkurs für Spielgruppenleiter/in, J&S-Kurs, Kurs zur professionellen Trainer/in), 3 Kurse im Bereich Gastronomie & Lebensmittel (Hygienekurs, Fleischer-Ausbildung), 4 handwerkliche Kurse (Schweisserkurs, Kurs zur Uhrenveredelung/-polieren), 2 ICT-Kurse, 2 Kurse im Reinigungsbereich (Wäschereitechnik und Gebäudereinigungskurs), ein Qualitätskontrollkurs sowie eine Ausbildung zum Hilfspersonal im Bereich Verwaltung und Logistik.

Programmteilnehmende mit arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungen

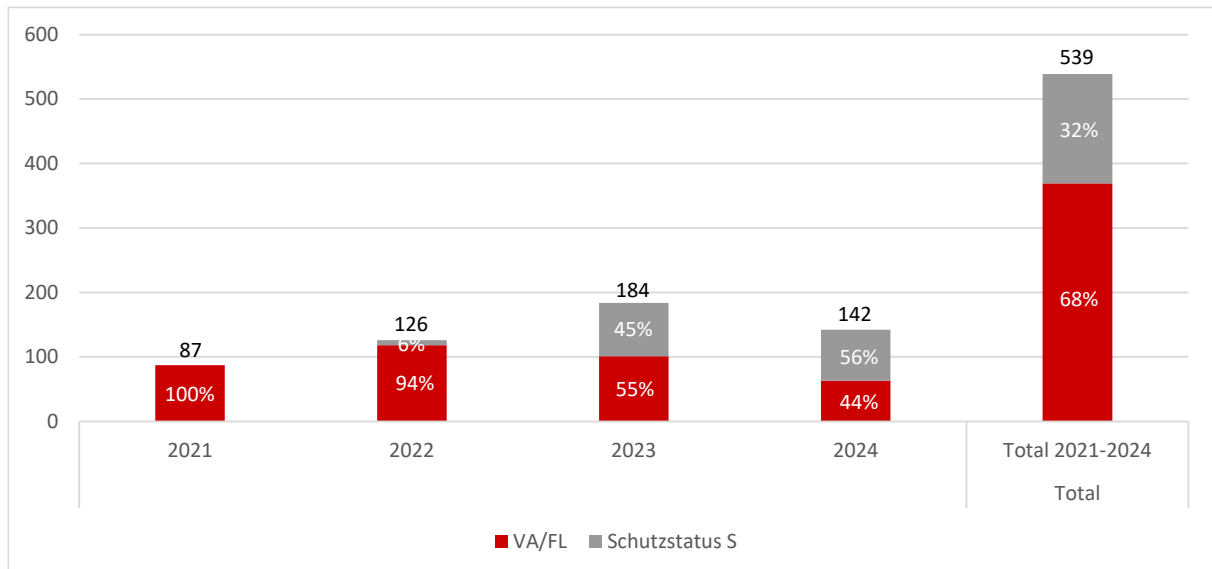
■ Zusätzlich zu den 428 Stellenantritten mit einem FIZU konnten insgesamt 111 Personen **eine vorgelernte oder ergänzende arbeitsplatzbezogene Weiterbildung** antreten. 19 dieser Weiterbildungen wurden

¹ Weil detaillierte Angaben zu 13 Personen mit Stellenantritten im Kanton Graubünden fehlen, sind diese im allgemeinen Mengengerüst enthalten, in den detaillierteren Auswertungen zu den Teilnehmenden, die auf den zusätzlich erhobenen Monitoringdaten beruhen, jedoch nicht.

² Ein Programmeintritt erfolgte mit der Gewährung eines finanziellen Zuschusses oder einer arbeitsplatzbezogenen Weiterbildung. Bis zu diesem Punkt geleistete Unterstützung bei Abklärung, Vermittlung und Stellenantritt erfolgten konzeptuell im Rahmen von Leistungen ausserhalb des Pilotprogramms.

2021 begonnen, 31 im 2022, 30 im 2023 und 2024 nochmals 18. Diese Form wurde insbesondere in den Kantonen Jura und Graubünden im Rahmen ihrer branchenspezifischen Lösungen stark genutzt.

Abbildung 1: Anzahl Stellenantritte mit finanziellen Zuschüssen und/oder arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungen, Stand Juni 2025 (pro Jahr und Total 2021-2024; nach Aufenthaltsstatus).



Quelle: Daten Monitoring FIZU/ARWE (BASS). Berechnungen BASS

2 Programmeintritte fallen gemäss Angaben aus dem Monitoring in den Zeitraum vor 2021 und wurden deshalb nicht in die Grafik miteinbezogen.

Tabelle 3: Anzahl Programmteilnehmende mit finanziellen Zuschüssen und/oder arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungen, pro Kanton

Kanton	Finanzielle Zuschüsse		Vorgelagerte und ergänzende arbeitsplatzbezogene Weiterbildungen		Total Programmteilnehmende	
	Anzahl	Anteil an Gesamt	Anzahl	Anteil an Gesamt	Anzahl	Anteil an Gesamt
VD	65	15%	15	13%	80	15%
SG	78	18%	-	-	78	14%
FR	70	16%	-	-	70	13%
JU**	-	-	53	48%	53	10%
NE	43	10%	-	-	43	8%
VS	35	8%	2	2%	37	7%
AG	32	7%	1	1%	33	6%
GE	29	7%	3	3%	32	6%
LU	22	5%	4	4%	26	5%
BE*	20	5%	-	-	20	4%
OW	14	3%	5	4%	19	4%
GR**	-	-	18	16%	18	3%
TG	5	1%	8	7%	13	2%
SH	8	2%	2	2%	10	2%
AR	7	2%	-	-	7	1%
Gesamt	428	100%	111	100%	539	100%
2021	68		19		87	
2022	82		44		126	
2023	154		30		184	
2024	124		18		142	

* Beginn Pilotprogramm im Kanton Bern 1 Jahr später, am 1.1.2022

** Alternativmodelle ohne finanzielle Zuschüsse. Stellenantritte mit vorgelagerten arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungen

Quelle: Daten Monitoring FIZU/ARWE (BASS). Berechnungen BASS

4.2 Angaben zu den Pilotteilnehmenden

Soziodemografie (Abbildung 2)

■ Bei Personen mit einem finanziellen Zuschuss haben 4 von 10 (39%) den Schutzstatus S als Aufenthaltsstatus – Stand Mai 2023 betrug der Anteil dieser Gruppe noch 16%. Bei etwas mehr als einem Viertel (27%) handelt es sich um vorläufig Aufgenommene. Anerkannte Flüchtlinge (19%) und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge (16%) machen jeweils etwas weniger als ein Viertel aus.

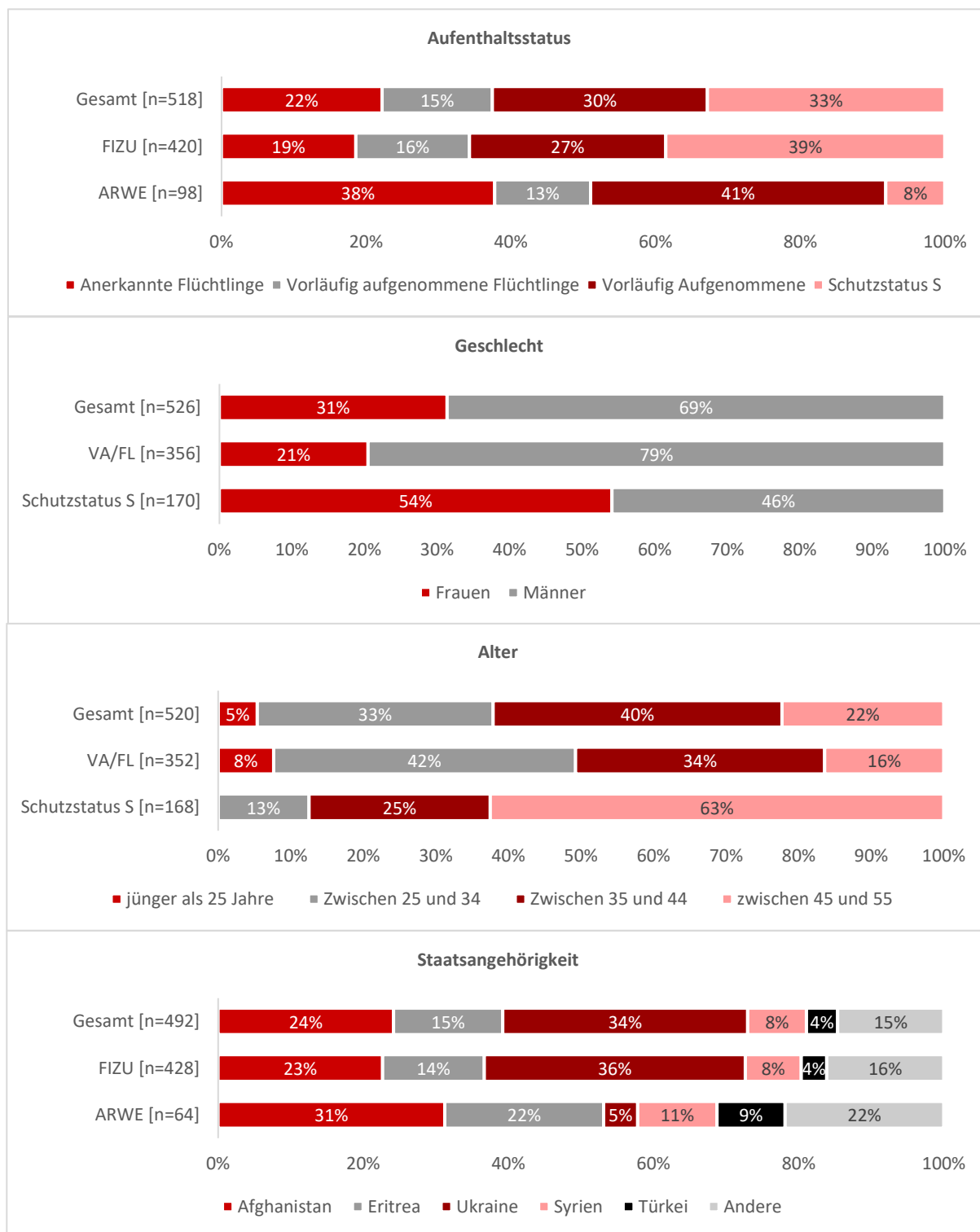
Bei Personen, welche an einer arbeitsplatzbezogenen Weiterbildung teilgenommen haben, zeigt sich in Bezug auf den Aufenthaltsstatus ein anderes Bild: Personen mit Schutzstatus S stellen mit 8% nur eine kleine Gruppe dar. Jeweils rund 4 von 10 Personen sind anerkannte Flüchtlinge (38%) beziehungsweise vorläufig Aufgenommene (41%). Bei 13% handelt es sich um vorläufig aufgenommene Flüchtlinge.

■ Rund ein Drittel der Stellen mit finanziellen Zuschüssen oder arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungen wurden gemäss den Angaben aus dem Monitoring von Frauen angetreten. Somit ist der Grossteil (69%) der Programmteilnehmenden männlich. Zwischen den Personen mit einem finanziellen Zuschuss und solchen, die an einer arbeitsplatzbezogenen Weiterbildung teilgenommen haben, zeigen sich in Bezug auf das Geschlecht keine nennenswerten Unterschiede. Ganz anders betrachtet nach dem Aufenthaltsstatus: Während 4 von 5 VA/FL männlich sind, sind Personen mit Schutzstatus S mehrheitlich weiblich (55%).

■ Die Teilnehmenden sind insgesamt grossmehrheitlich zwischen 25 und 44 Jahre alt. Personen unter 25 sind mit 5% eher die Ausnahme. Auch hier zeigen sich basierend auf dem Massnahmentyp keine nennenswerten Unterschiede – jedoch nach Aufenthaltsstatus: Personen mit Schutzstatus S sind tendenziell deutlich älter als VA/FL.

■ Bezüglich Herkunftsland dominieren Personen aus Afghanistan, Eritrea, Syrien und je nach Massnahme aus der Türkei (arbeitsplatzbezogene Weiterbildungen) oder der Ukraine (finanzielle Zuschüsse). Während Personen aus der Ukraine 36% aller Teilnehmenden mit einem finanziellen Zuschuss ausmachen, sind es bei jenen mit einer arbeitsplatzbezogenen Weiterbildung nur 5%.

Abbildung 2: Aufenthaltsstatus, Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit – nach Massnahme oder Aufenthaltsstatus



Quelle: Daten Monitoring FIZU/ARWE (BASS). Berechnungen BASS.

Ressourcen und Kompetenzen der Pilotteilnehmenden (Abbildung 3 & Abbildung 4)

■ Knapp zwei Drittel der Personen (63%), die eine Stelle mit einem finanziellen Zuschuss angetreten haben, erreichen maximal das Sprachniveau A2. Personen mit einer arbeitsplatzbezogenen Weiterbildung weisen einen höheren Sprachstand aus: Fast zwei Drittel (64%) erreichen das Sprachniveau B1 oder höher.

Auch in Bezug auf den Aufenthaltsstatus zeigen sich Gruppenunterschiede: 48% der VA/FL weisen mindestens ein B1 auf, bei den Personen mit Schutzstatus S sind es nur gut ein Viertel (26%).

■ Nur ein kleiner Teil der Personen, die eine Stelle mittels finanzieller Zuschüsse oder arbeitsplatzbezogener Weiterbildungen angetreten haben, weisen eine berufliche Grundbildung oder einen Hochschulabschluss im Herkunftsland oder in der Schweiz aus. Nichtsdestotrotz hat sich im Vergleich zum Stand Mai 2023 der Anteil der Personen mit Hochschulabschluss im Herkunftsland von 13% auf 23% erhöht. Dies ist in erster Linie auf die Öffnung des Programms für Personen mit Schutzstatus S zurückzuführen, von welchen drei Viertel eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss in ihrem Herkunftsland erworben haben.

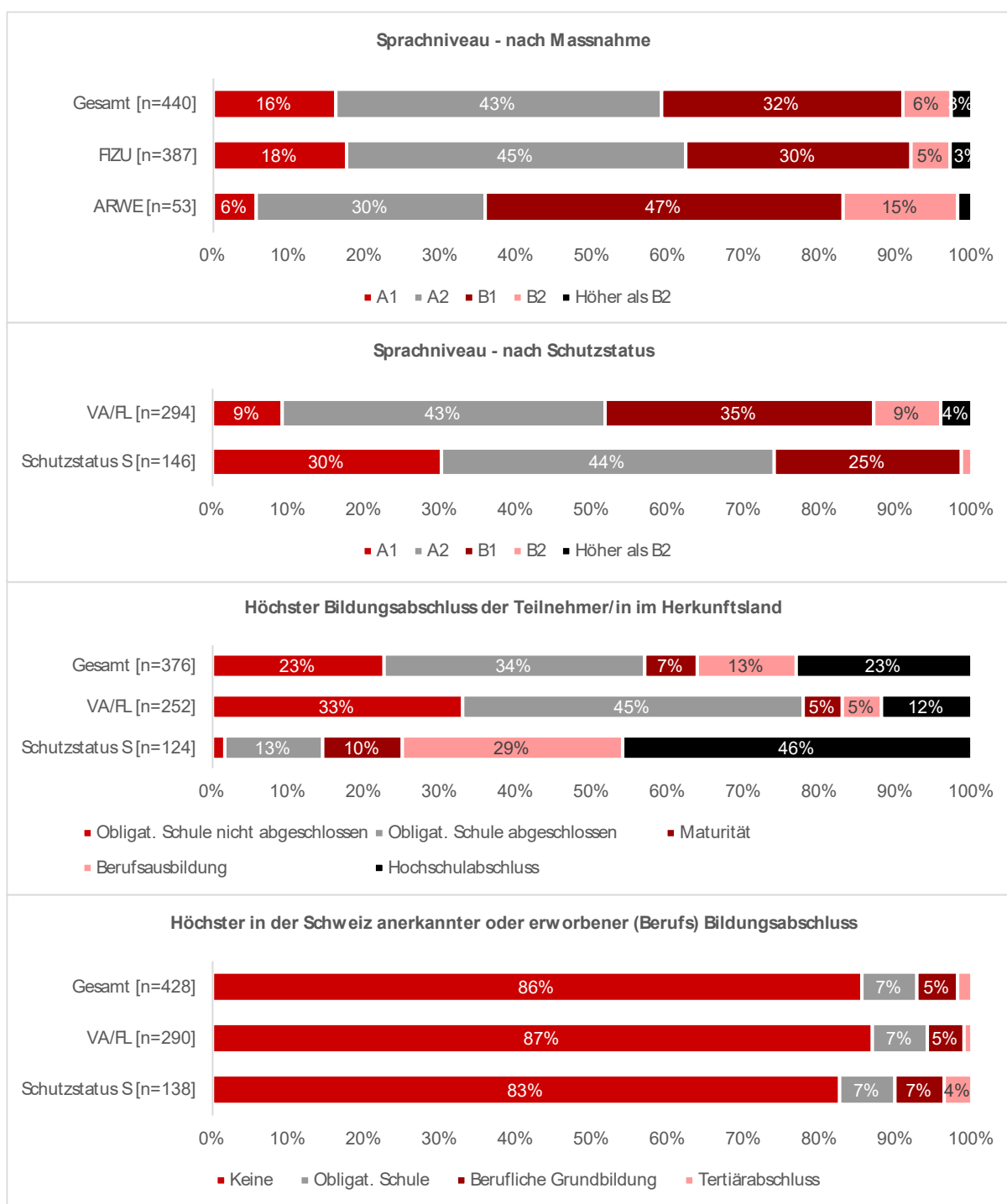
■ Im Gegensatz dazu zeigen sich bei in der Schweiz anerkannten oder erworbenen Berufs- beziehungsweise Bildungsabschlüssen keine wesentlichen Gruppenunterschiede: Die Teilnehmenden haben grossmehrheitlich keine Abschlüsse in der Schweiz erworben.

■ In Bezug auf die von den betreuenden Fachpersonen eingeschätzten Ressourcen und Kompetenzen (Abbildung 4) zeigen sich abhängig vom Aufenthaltsstatus gewisse Unterschiede.

Bei VA/FL wird insbesondere mangelnde Berufserfahrung – sowohl im Ausland als auch, vor allem, in der Schweiz – bei einem Drittel bzw. fast der Hälfte (46 %) als kritischer Aspekt genannt. Zudem bemängeln die Fachpersonen bei gut einem Viertel (26 %) die Sprachkompetenzen der betreuten Personen.

Bei Personen mit Schutzstatus S stellt hingegen die im Ausland erworbene Berufserfahrung deutlich seltener ein Problem dar. Fehlende Berufserfahrung in der Schweiz wird bei dieser Gruppe jedoch wesentlich häufiger als Risiko eingestuft – bei vier von fünf Personen bewerten die Fachpersonen diesen Aspekt als (eher) kritisch. Auch die Sprachkompetenzen werden bei knapp der Hälfte der Personen mit Schutzstatus S (48 %) mindestens als eher kritisch eingeschätzt – und damit deutlich kritischer als bei VA/FL. Zudem wird bei zwei von fünf Personen mit Schutzstatus S auch eine mangelnde soziale Integration als Risiko genannt. Unabhängig vom Aufenthaltsstatus werden die Ressourcen und Kompetenzen – bis auf die physische und psychische Gesundheit – von Personen, welche eine arbeitsplatzbezogene Weiterbildung absolviert haben, tendenziell etwas stärker eingestuft (nicht dargestellt in Abbildungen).

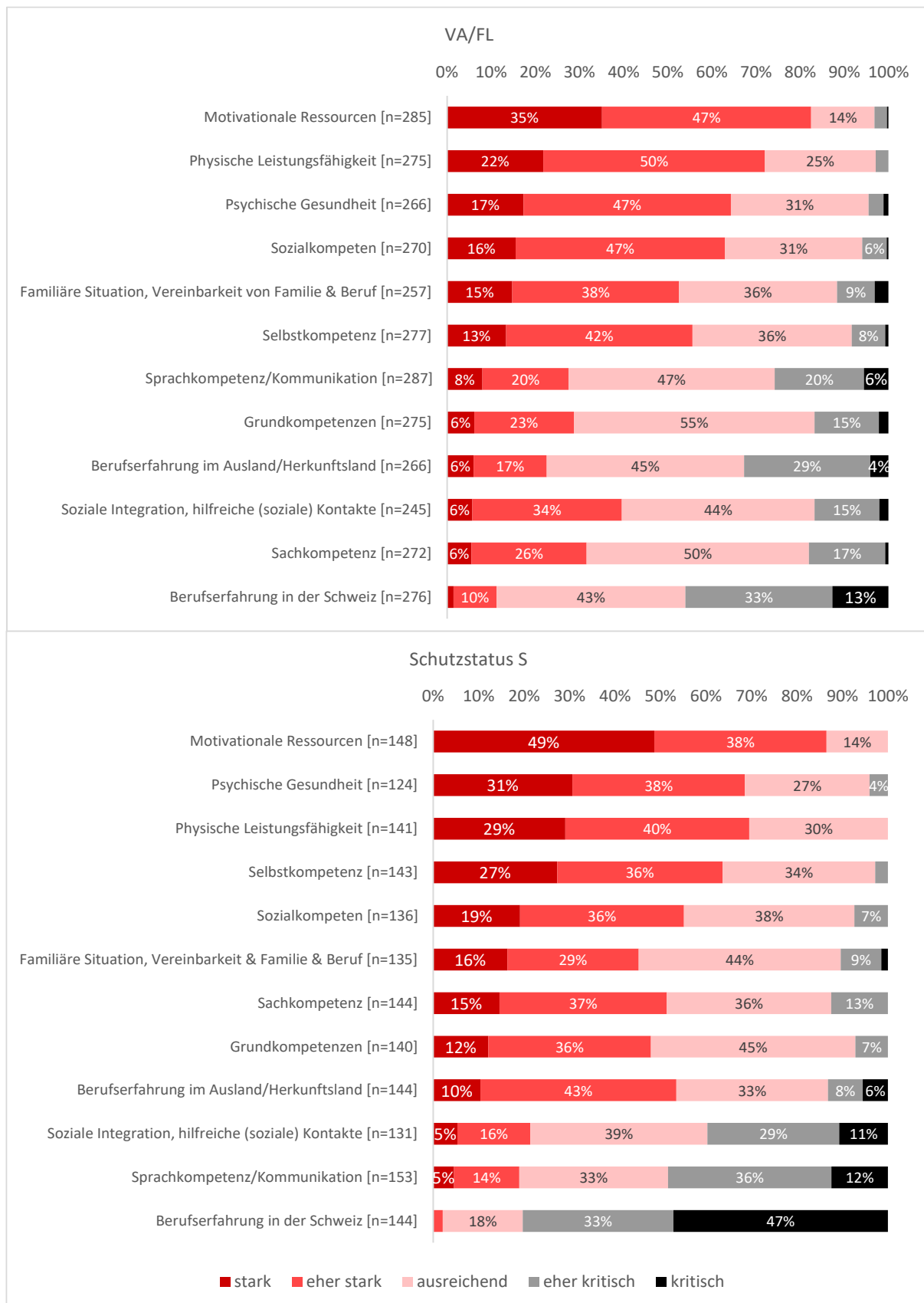
Abbildung 3: Ressourcen und Kompetenzen – nach Massnahme und/oder Aufenthaltsstatus



Bemerkung: Werte unter 3% sind nicht beschriftet.

Quelle: Daten Monitoring FIZU/ARWE (BASS). Berechnungen BASS.

Abbildung 4: Durch die betreuenden Fachpersonen eingeschätzten Ressourcen und Kompetenzen – nach Aufenthaltsstatus



Bemerkung: Werte unter 3% sind nicht beschriftet.

Quelle: Daten Monitoring FIZU/ARWE (BASS). Berechnungen BASS.

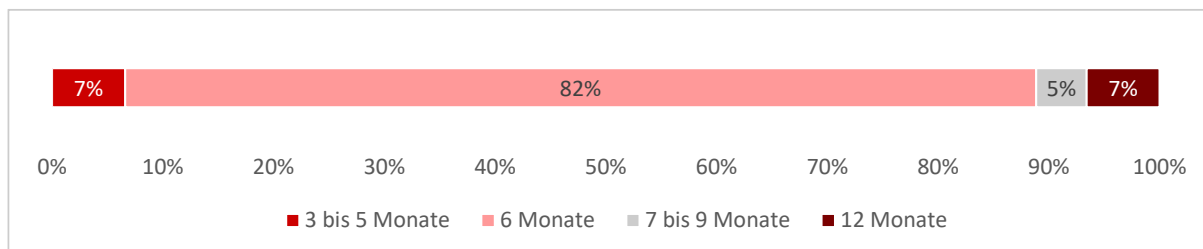
4.3 Angaben zu den Anstellungen mit finanziellen Zuschüssen

4.3.1 Höhe, Dauer und Kosten der finanziellen Zuschüsse

Höhe, Dauer und Kosten der finanziellen Zuschüsse (Tabelle 4, Tabelle 5)

- In der grossen Mehrheit dauert die Einarbeitungszeit mit finanziellen Zuschüssen 6 Monate (82%) (**Abbildung 5**). Zwischen Personen mit Schutzstatus S und VA/FL liegen keine nennenswerten Unterschiede vor.
- Die durchschnittlichen Kosten pro finanziellen Zuschuss betragen 9'435 Franken. Zwischen VA/FL und Personen mit Schutzstatus S unterscheiden sich die durchschnittlichen Kosten jedoch erheblich: Für VA/FL wurden für die finanziellen Zuschüsse im Durchschnitt fast 2'300 Franken weniger als bei Personen mit Schutzstatus S aufgewendet. Auf Kantonsebene variieren die durchschnittlichen Kosten zwischen minimal 4'911 (FR) und 13'701 (NE) Franken.
- Bei arbeitsplatzbezogener Weiterbildung liegen die durchschnittlichen Kosten bei 6'833 Franken – wobei hier sowohl vorgelagerte wie auch ergänzende arbeitsplatzbezogene Weiterbildungen mitberücksichtigt werden. Betrachtet man die beiden Kantone Jura und Graubünden, in welchen nur dem Arbeitsplatz vorgelagerte Weiterbildungen genutzt wurden, zeigen sich höhere durchschnittliche Kosten (9'585 respektive 9'000 Franken).
- Im Kanton mit den tiefsten durchschnittlichen Kosten (FR) ist vorgesehen, dass zum finanziellen Zuschuss im Verlauf der Anstellung noch ein Ausbildungsgutschein eingelöst werden kann.
- Im Durchschnitt wird während der Einarbeitungsdauer pro Monat ein finanzieller Zuschuss von 1'488 Franken an den Arbeitgebenden überwiesen. In den meisten Fällen (63%) wurde ein degressives Modell gewählt.
- Die Zahlen zu den durchschnittlichen Kosten pro Pilotteilnehmer/in deuten darauf hin, dass die im Vorfeld des Projekts festgelegte Pauschale von 20'000 Franken für mehr als eine Person reicht.

Abbildung 5: Dauer der finanziellen Zuschüsse



Quelle: Daten Monitoring FIZU/ARWE (BASS). Berechnungen BASSFIZUARWE

Tabelle 4: Übersicht Höhe der finanziellen Zuschüsse

	Gesamtkosten in CHF		
	Gesamt	VA/FL	Schutzstatus S
Mittelwert	9'435	8'567	10'854
Minimum	1'900	1'900	3'000
Maximum	28'626	23'520	28'626
Perzentile			
25%-Quartil	6'000	6'000	8'559
50%-Quartil (Median)	9'528	8'812	10'482
75%-Quartil	11'388	10'398	12'970

Quelle: Daten Monitoring FIZU/ARWE (BASS). Berechnungen BASS

Tabelle 5: Dauer und Kosten der finanziellen Zuschüsse und vorgelagerten arbeitsplatzbezogene Weiterbildungen nach Kanton

Kanton:	Anzahl	Durchschn. Dauer	Kosten in CHF				
			Durchschnitt	Durchschnitt pro Monat	Minimum	Maximum	Median
Finanzielle Zuschüsse							
AG	32	6.7	10'196	1'522	2'005	21'318	9'360
AR	7	7.71	10'481	1'359	7'000	17'720	9'120
BE	19	6	8'427	1'405	3'600	13'703	8'640
GE	29	6	10'404	1'734	6'102	14'400	10'482
FR	70	7.3	4'911	674	2'000	7'000	6'000
LU	22	6.6	9'981	1'522	4'560	16'656	9'600
NE	43	5.7	13'701	2'395	6'072	19'500	14'820
OW	14	7.79	8'949	1'149	3'000	20'400	9'462
SH	8	6.75	12'399	1'837	9'360	17'640	11'635
TG	5	4.42	5'252	1'188	2'088	8'085	5'408
VD	65	6.2	10'123	1'630	3'000	24'798	9'532
VS	35	5.83	9'691	1'662	1'900	28'626	9'600
SG	78	5.9	9'830	1'675	3'536	14'690	10'056
Insgesamt	427	6.3	9'435	1'488	1'900	28'626	9'528
Arbeitsplatzbezogene Weiterbildungen							
JU*	53		9'585		9'000	11'000	9'500
GR*	18		9'000		9'000	9'000	9'000
Restliche Kan- tone**	40		6'675		220	10'777	2'113
Insgesamt	111		6'833		220	11'000	9'000

* Ausschlüsslich vorgelagerte arbeitsplatzbezogene Weiterbildungen

** Sowohl vorgelagerte wie auch ergänzende arbeitsplatzbezogene Weiterbildungen

Quelle: Daten Monitoring FIZU/ARWE (BASS). Berechnungen BASS

4.3.2 Anstellungsverträge, Beschäftigungsgrad, Löhne und Branchen

Anstellungsverträge, Beschäftigungsgrad, Löhne und Branchen

■ 9 von 10 Anstellungen mit finanziellen Zuschüssen konnten mit einem unbefristeten Anstellungsvertrag angetreten werden. Bei den restlichen Stellenantritten handelte es sich vorwiegend um befristete Anstellungen. Bei den mit arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungen unterstützten Anstellung, von denen detaillierte Informationen (n=47) vorliegen, sieht das Verhältnis etwas anders aus. Bei der Hälfte der angetretenen Stellen handelt es sich um unbefristete und der anderen Hälfte um befristete Anstellungsverhältnisse (**Abbildung 6**).

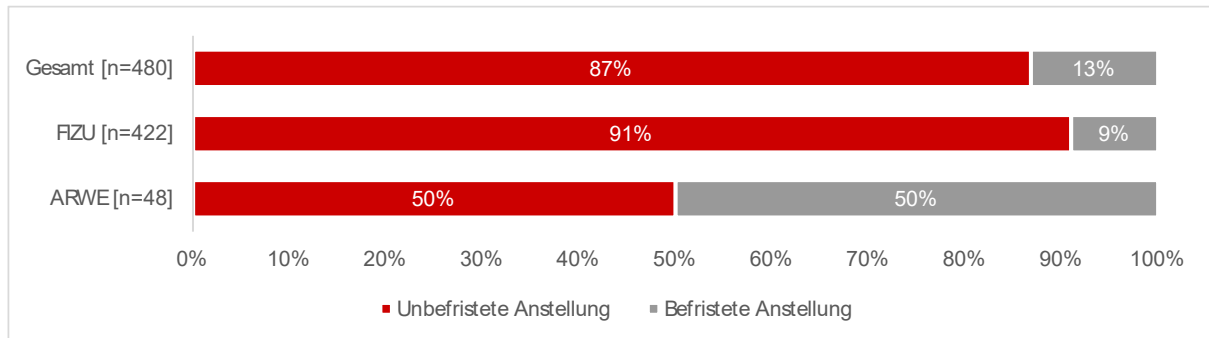
■ Bei der grossen Mehrheit der Anstellungen mit finanziellen Zuschüssen oder mit arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungen handelt es sich um Vollzeitstellen. Teilzeitstellen mit einem Beschäftigungsgrad unter 80% sind nach wie vor selten (**Abbildung 7**). Jedoch ist hier ein klarer Geschlechterunterschied zu erkennen: Männer sind grösstenteils vollzeitlich angestellt, während Frauen mehrheitlich in Teilzeitstellen tätig sind.

■ Der auf ein Vollzeitäquivalent standardisierte Brutto-Medianlohn für eine Stelle mit finanziellen Zuschüssen beträgt 4'333 Franken. 25% aller Pilotteilnehmenden hatten (standardisiert und brutto) einen Lohn unter 4'000 (25%-Quartil) und 25% einen Lohn über 4'737 Franken (75%-Quartil). Die Löhne sind im Mittel rund 300 CHF höher als diejenigen der Personen, die mittels arbeitsplatzbezogener Weiterbildung eine Stelle angetreten haben (**Tabelle 6**).

Personen mit Schutzstatus S weisen im Mittel mit 4'500 Franken ein leicht höheres monatliches Einkommen auf als VA/FL (4'200 CHF).

■ Die Mehrheit aller Stellenantritte mit finanziellen Zuschüssen erfolgte entweder in der Branche Gastgewerbe/Hotellerie (24%), Bau (12%), Metall, Maschinen und Uhren (12%) oder der Gebäudetechnik (10%). Die restlichen 42% der Anstellungen verteilte sich insgesamt auf sehr viele Branchen (**Abbildung 8**). Die Anstellungen mittels arbeitsplatzbezogener Weiterbildungen sind mehrheitlich Anstellungen in Unternehmen der Metall-, Maschinen- und Uhrenindustrie des Jurabogens (39%), in Gastgewerbe/Hotellerie (16%) oder der Gesundheitsbranche (11%). Zwischen VA/FL und Personen mit Schutzstatus S sind keine wesentlichen Unterschiede zu erkennen.

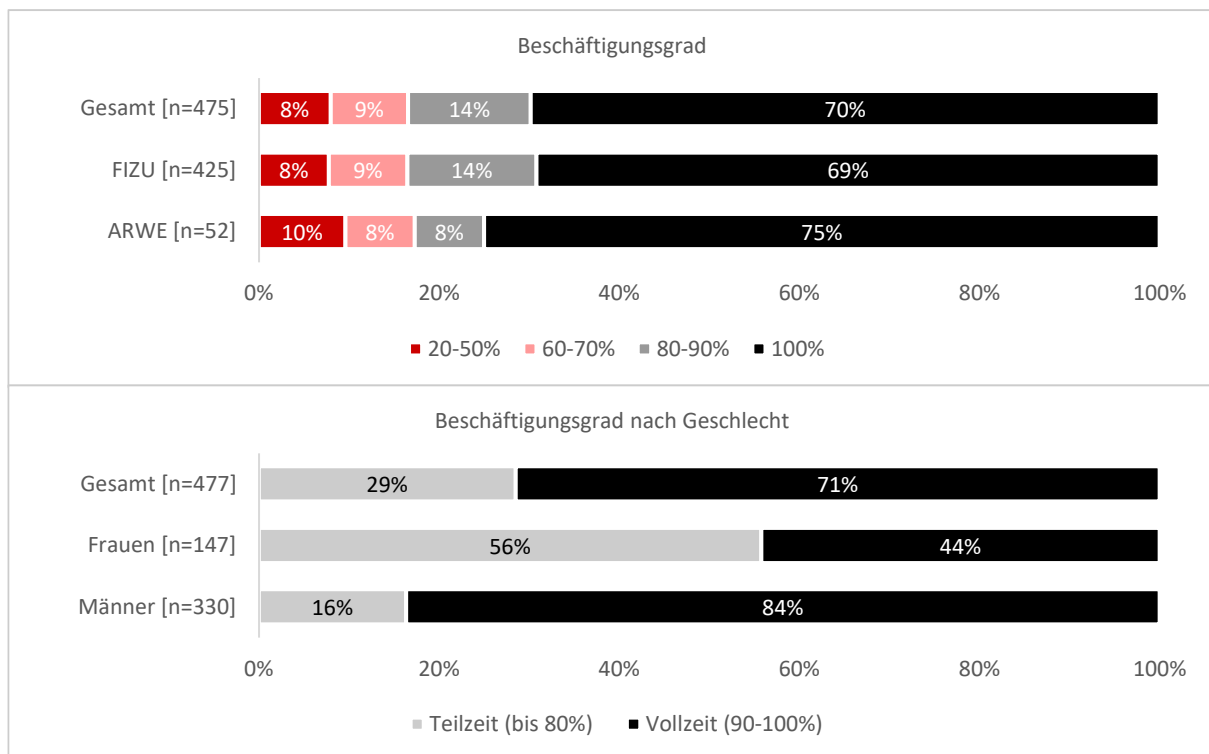
Abbildung 6: Art der Anstellung – nach Massnahme



Bemerkung: Bei Personen mit einer arbeitsplatzbezogenen Weiterbildung handelt es sich bei 4 der 48 Fälle erst um eine Zusicherung auf eine Anstellung durch den Arbeitgebenden, wobei auch bei diesen zugesicherten Anstellungen jeweils die Hälfte befristete bzw. unbefristete Anstellungsverhältnisse sind.

Quelle: Daten Monitoring FIZU/ARWE (BASS). Berechnungen BASS

Abbildung 7: Beschäftigungsgrad der Anstellungen – nach Massnahme sowie Geschlecht



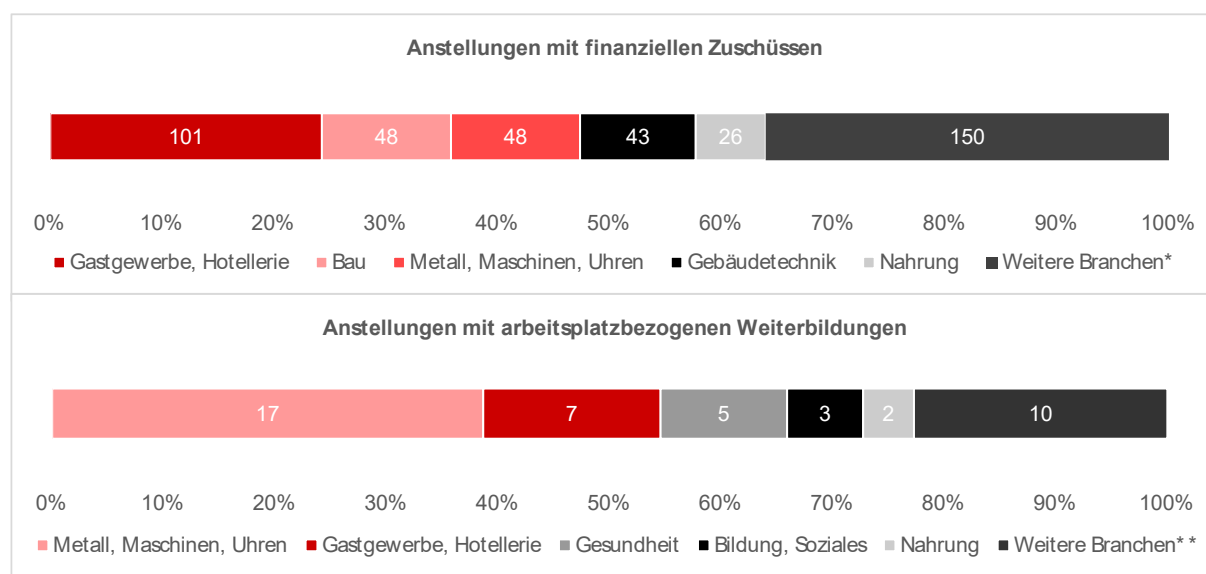
Quelle: Daten Monitoring FIZU/ARWE (BASS). Berechnungen BASS

Tabelle 6: Höhe der standardisierten Bruttomonatslöhne (VZÄ) pro Monat, Stand April 2024

	Anstellungen mit finanziellen Zuschüssen	Anstellungen mit arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungen
Mittelwert	4'362	3'807
Perzentile		
25%-Quartil	4'000	3'683
50%-Quartil (Median)	4'333	4'000
75%-Quartil	4'737	4'320

Quelle: Daten Monitoring FIZU/ARWE (BASS). Berechnungen BASS

Abbildung 8: Verteilung der Anstellungen mit finanziellen Zuschüssen oder arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungen auf die Branchen



Bemerkung: Ausgewiesen in den Balken werden die Anzahl Fälle und nicht die Prozentwerte
Anstellungen mit FIZU: n=416; Anstellungen mit ausschliesslich ARWE: n=44.

***Weitere Branchen finanzielle Zuschüsse:**

	Anzahl
Gesundheit	20
Verkehr, Logistik, Sicherheit	14
Natur	13
Wirtschaft, Verwaltung, Tourismus	13
Bildung, Soziales	13
Schönheit, Sport	12
Verkauf, Einkauf	12
Fahrzeuge	11
Holz, Innenausbau	9
Planung, Konstruktion	9
Elektrotechnik	6
Informatik	6
Abfallentsorgung, Recycling	4
Textilien, Mode	3
Reinigung	3
Chemie, Physik	2

****Weitere Branchen arbeitsplatzbezogene Weiterbildungen:**

Bau	2
Elektrotechnik	2
Verkehr, Logistik, Sicherheit	2
Gebäudetechnik	1
Holz, Innenausbau	1
Planung, Konstruktion	1
Verkauf, Einkauf	1

Quelle: Daten Monitoring FIZU/ARWE (BASS). Berechnungen BASS

4.4 Weiterbeschäftigungen nach Beendigung der FIZU/ARWE

Anstellungen mit finanziellen Zuschüssen

■ **346 regulär abgeschlossene finanzielle Zuschüsse:** Von den insgesamt 428 Personen, die eine durch finanzielle Zuschüsse geförderte Anstellung angetreten haben, hatten 397 die Einarbeitungsphase mit Unterstützung zum Zeitpunkt der Datenerhebung bereits beendet – entweder planmässig oder durch vorzeitigen Abbruch.

In 346 Fällen wurde die Massnahme wie vorgesehen über die volle Zuschussdauer durchgeführt und regulär abgeschlossen. In 51 Fällen kam es zu einem vorzeitigen Abbruch. Daraus ergibt sich eine **Massnahmenabschlussquote von 87 %**. Personen mit Schutzstatus S weisen mit 90 % eine etwas höhere Abschlussquote auf als Personen mit VA/FL-Status (85 %).

■ **351 von 397 Arbeitsverträgen wurden nicht vor Ende der vorgesehenen Zuschussdauer aufgelöst:** Bei fünf der 51 vorzeitig abbrechenden Personen wurde das Anstellungsverhältnis trotzdem fortgeführt. Insgesamt wurden somit 351 von 397 Arbeitsverhältnissen bis zum Ende der vorgesehenen Zuschussdauer aufrechterhalten – dies entspricht einer **Erfolgsquote von 88 %**. Auch hier zeigen sich leichte Unterschiede zwischen den Gruppen: Personen mit Schutzstatus S erreichen eine Erfolgsquote von 91 %, jene mit VA/FL-Status 87 %.

■ **46 Auflösungen vor Ende der Zuschussdauer:** Von den insgesamt 46 vorzeitigen Auflösungen von Arbeitsverhältnissen vor Ablauf der Zuschussdauer wurden **22 durch die Arbeitgeberseite** initiiert. Als häufigste Gründe nannten Arbeitgebende mangelnde Selbstkompetenzen wie etwa Zuverlässigkeit (n = 10), soziale Konflikte am Arbeitsplatz (n = 8), unzureichende Arbeitsleistung (n = 6), fehlende Fachkompetenz (n = 5) oder eine Kombination dieser Faktoren.

In **11** Fällen wurde das Arbeitsverhältnis **durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer** beendet – hauptsächlich aufgrund gesundheitlicher Probleme, Überforderung am Arbeitsplatz oder ungeeigneter Arbeitsbedingungen.

In **9** weiteren Fällen erfolgte die Auflösung im **gegenseitigen Einvernehmen**. Als Gründe wurden unter anderem unterschiedliche Lohnvorstellungen, mangelnde Arbeitsleistung, unzureichende Zuverlässigkeit der arbeitnehmenden Person, gesundheitliche Gründe sowie wirtschaftliche Überlegungen genannt.

In **4** Fällen liegen keine Angaben dazu vor, von welcher Seite das Arbeitsverhältnis aufgelöst wurde.

■ **293 Weiterbeschäftigungen nach Ende der Zuschussdauer:** Von den 351 Arbeitsverträgen, die nicht vor Ende der Zuschussdauer aufgelöst wurden, wurden 293 weitergeführt und 30 nicht weitergeführt, in 28 Fällen sind keine Angaben zur Weiterbeschäftigung vorhanden. Dies entspricht einer **Weiterbeschäftigungsquote von 91%**. Zwischen Personen mit Schutzstatus S und VA/FL liegen keine wesentlichen Unterschiede vor. Bei den 293 Weiterbeschäftigungen handelt es sich bei der grossen Mehrheit (87%) um unbefristete Anstellungsverhältnisse, in 5% wird die Beschäftigung mit einem befristeten Vertrag weitergeführt. Zu den restlichen 8% liegen keine Informationen dazu vor.

Arbeitsplatzbezogene Weiterbildungen

■ **83 regulär abgeschlossene arbeitsplatzbezogene Weiterbildungen:** Von den 98 Personen, mit einer arbeitsplatzbezogenen Weiterbildung haben zum Zeitpunkt der Datenerhebung 90 die Massnahme bereits abgeschlossen – entweder regulär oder durch vorzeitigen Abbruch.

83 dieser Massnahmen wurden wie geplant durchgeführt und abgeschlossen – dies entspricht einer erfolgreichen **Massnahmenabschlussquote von 92%**. Aufgrund der tiefen Fallzahl von Personen mit Schutzstatus S, welche ausschliesslich eine ARWE begonnen haben, ist ein Vergleich basierend auf dem Aufenthaltsstatus inhaltlich nicht aussagekräftig.

■ Bei **50 abgeschlossenen arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungen** liegt sowohl die Information über ein bestehendes Arbeitsverhältnis als auch der Hinweis vor, dass die Förderlaufzeit zum Zeitpunkt der

Datenerhebung bereits abgeschlossen war. In 45 dieser Fälle wurde das Arbeitsverhältnis nicht vor Ablauf der vorgesehenen Zuschussdauer beendet – das entspricht einer **Erfolgsquote von 90 %**

■ **Weiterbeschäftigung:** Zu 45 Fällen liegt die Angabe vor, ob es nach Abschluss der arbeitsplatzbezogenen Weiterbildung zu einer Weiterbeschäftigung oder einer Anstellung gekommen ist. Bei einer überwiegenden Mehrheit (**89%, n=40**) war dies der Fall. Davon wurden über 2/3 in einem unbefristeten Anstellungsverhältnis weitergeführt (68%, n=27) sowie 7 in einem befristeten. Zu den weiteren 6 Fällen mit einer Weiterbeschäftigung liegen keine Angaben zur Art des Vertrags vor.

4.5 Auswertungen aus verknüpften Datensätzen

4.5.1 Weitere Charakteristika der Pilotteilnehmenden

Aufenthaltsdauer der Pilotteilnehmenden

■ Aus der Verknüpfung der Daten des Monitorings mit Daten des zentralen Migrationsinformationssystems (ZEMIS) konnte zusätzlich ermittelt werden, seit wie lange die Pilotteilnehmenden vor Programmeintritt in der Schweiz sind (**Tabelle 7**).³

■ Durchschnittlich sind die Teilnehmenden bei Programmeintritt seit 54 Monaten, also rund 4 ½ Jahre, in der Schweiz. Bei der Hälfte von ihnen liegt die Aufenthaltsdauer zwischen etwa 1 Jahr und 10 Monaten und knapp 6 ½ Jahren. Die durchschnittliche Zeitspanne zwischen Einreise und Programmeintritt wird jedoch stark von Personen mit Schutzstatus S beeinflusst: Sie treten im Schnitt bereits nach 1 Jahr und 7 Monaten eine Stelle mit Hilfe eines finanziellen Zuschusses oder einer arbeitsplatzbezogenen Ausbildung an. Bei anerkannten Flüchtlingen liegt dieser Zeitraum bei 5 ½ Jahren und auch bei vorläufig aufgenommenen Personen sowie vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen dauert es mit fast 6 Jahren deutlich länger.

■ Für die Pilotteilnehmenden vergehen von der Einreise in die Schweiz bis zum Aufnahmeentscheid im Durchschnitt rund 1 ¼ Jahre. Personen mit Schutzstatus S erhalten den Aufnahmeentscheid deutlich schneller, im Durchschnitt innerhalb von etwas mehr als einem Monat nach Einreise. Bei anerkannten Flüchtlingen dauert es deutlich länger, im Durchschnitt rund 19 Monate, bei VA/VAFL mit durchschnittlich rund 23 Monaten noch etwas länger.

■ Die Dauer vom Zeitpunkt des Aufnahmeentscheids bis zum Programmeintritt beträgt im Durchschnitt fast 3 ¼ Jahre. Bei Personen mit Schutzstatus S liegt dieser bei gut 1 Jahr und 6 Monate.

■ Es zeigen sich keine deutlichen Unterschiede in der Aufenthaltsdauer zwischen Personen mit Aufenthaltsstatus als anerkannte Flüchtlinge und jenen mit Status als vorläufig aufgenommene Flüchtlinge oder vorläufig Aufgenommene. Bei Personen mit Aufenthaltsstatus S ist die Aufenthaltsdauer jedoch wie bereits erwähnt bis zum Aufnahmeentscheid wie auch bis zum Programmeintritt deutlich kürzer (vgl. Tabelle 15 im Anhang).

Zusammensetzung des Haushalts der Pilotteilnehmenden

■ Über die Verknüpfung des Monitorings mit Daten der Statistik der Bevölkerung und der Haushalte (STATPOP) sind Angaben zur Zusammensetzung des Haushalts verfügbar (**Abbildung 9**):

■ Mit 54% lebt eine knappe Mehrheit der Teilnehmenden in einem Haushalt ohne minderjährige Kinder, Rund die Hälfte davon (23%) in einem Mehrpersonenhaushalt ohne Kinder mit 2 oder mehr Erwachsenen, 19% in einem Einpersonenhaushalt und 12% in einem Kollektiv- oder Sammelhaushalt.

³ Als Datum des Programmeintritts von Personen mit einem finanziellen Zuschuss gilt der Zeitpunkt des Stellenantritts. Handelt es sich um eine arbeitsplatzbezogene Weiterbildung, dann ist unter Programmeintritt der Beginn der Weiterbildung zu verstehen.

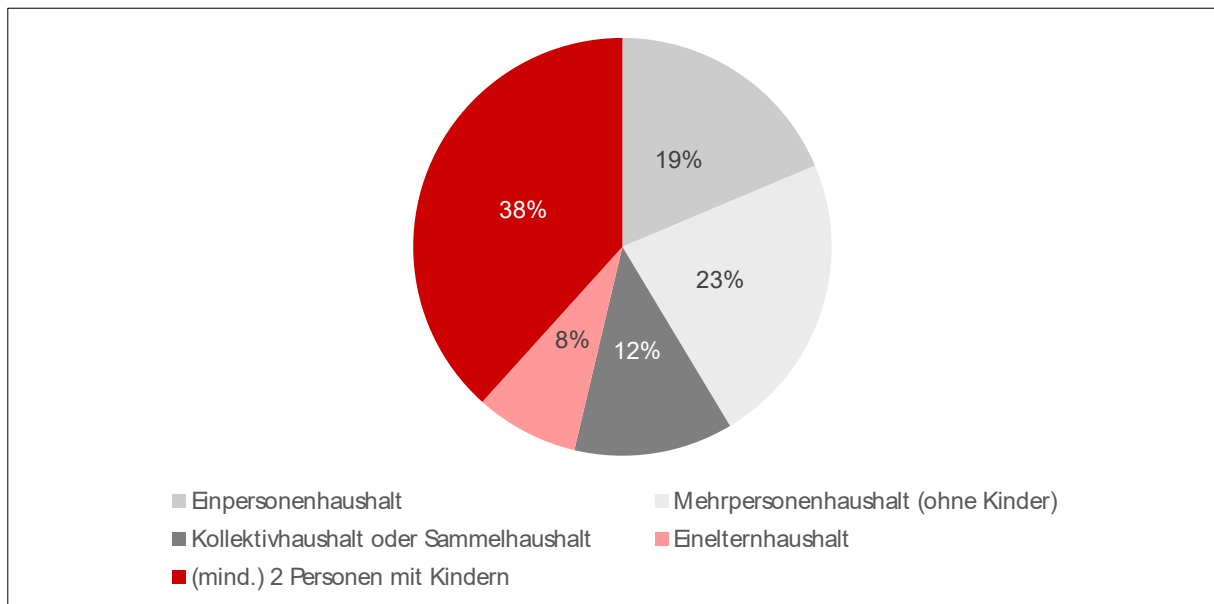
- Mit 46% und damit etwas weniger als die Hälfte der Teilnehmenden leben in einem Haushalt mit Kindern, wobei der Grossteil davon neben den Kindern noch andere Erwachsene sind.

Tabelle 7: Aufenthaltsdauer bis Programmeintritt in Monaten

	Einreise bis Programmeintritt	Einreise bis Asylentscheid	Asylentscheid bis Programmeintritt
Mittelwert	53.9	15.2	38.8
25%-Quartil	21.8	0.6	18.8
Median	51.5	7.7	32.2
75%-Quartil	77.3	25.9	52.6

Quelle: Daten Monitoring FIZU/ARWE (BASS) und ZEMIS. Stand Ende Februar 2025

Abbildung 9: Haushaltstypen der Pilotteilnehmenden



Quelle: Daten Monitoring FIZU/ARWE (BASS) und STATPOP. Stand Februar 2025.

4.5.2 Zunahme der Erwerbseinkommen und Rückgang der Sozialhilfequoten

- Die Verknüpfung der Daten des Monitorings mit Angaben aus dem Zentralen Migrationsinformationssystem (ZEMIS), den Individuellen Konten (IK) bei der Zentralen Ausgleichsstelle (ZAS), der Sozialhilfestatistik sowie der Arbeitslosenversicherung (AVAM/ASAL) erlaubt es, Informationen zur Entwicklung des Erwerbseinkommens einerseits und andererseits der Sozialhilfebezugsquote im Zeitverlauf zu betrachten. Die Verknüpfung war für insgesamt 366 Teilnehmende mit einem finanziellen Zuschuss oder einer arbeitsplatzbezogenen Weiterbildung möglich.⁴
- Für den Vergleich des Erwerbseinkommens wurde vor, zu Beginn, 1 Jahr sowie 2 Jahre nach Stellenantritt mit finanziellem Zuschuss oder nach Beginn der arbeitsplatzbezogenen Weiterbildung (Programmeintritt) jeweils eine 3-Monats-Periode betrachtet⁵ (**Abbildung 10**).
- 29% der untersuchten Teilnehmenden haben in der 3-Monats-Periode ein Jahr vor dem Programmeintritt in mindestens einem der drei Monate ein Erwerbseinkommen erzielt. In den 3 Monaten nach dem Programmeintritt sind es mit 84% die allermeisten. Dass nicht alle gleich zu Beginn des Programmeintritts ein Erwerbseinkommen erzielen, ist dem Umstand geschuldet, dass der Stellenantritt für Personen mit vorgelagerter arbeitsplatzbezogener Ausbildung erst nach der Ausbildungsphase erfolgt. So weisen denn auch über 9 von 10 der untersuchten Teilnehmenden (92%) rund ein Jahr nach dem Programmbeginn ein Erwerbseinkommen auf. Auch 2 Jahre nach Programmeintritt zeigt sich ein vergleichbares Bild, was auf eine hohe Nachhaltigkeit des Arbeitsmarkteintritts hinweist.
- Vor allem in der Phase vor dem Programmeintritt zeigen sich Unterschiede zwischen den verschiedenen Zielgruppen: Während jeweils gut ein Drittel den anerkannten Flüchtlingen sowie vorläufig aufgenommenen Personen und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen ein Jahr vor Programmeintritt ein Erwerbseinkommen aufweisen, ist dies nur bei knapp einer von 10 Personen mit Schutzstatus S der Fall. Die Differenz ist unter anderem auf die deutlich kürzere Aufenthaltsdauer der Personen mit Schutzstatus S in der Schweiz vor Programmeintritt zurückzuführen. Mit Programmeintritt gleichen sich die Anteile der verschiedenen Gruppen jedoch stark an.
- Das durchschnittliche Monatseinkommen der Teilnehmenden, die ein Jahr vor Programmeintritt schon ein Erwerbseinkommen erzielen (graue Säulen), beträgt im Durchschnitt 1'648 Franken. Mit dem Programmeintritt erhöhen sich die durchschnittlichen Erwerbseinkommen auf 3'658 Franken. Ein Jahr nach Programmeintritt liegt das durchschnittliche Erwerbseinkommen schon bei 3'870 Franken und nach 2 Jahren ist es nochmals höher und liegt bei durchschnittlich 4'393 Franken. Personen mit Schutzstatus S erzielen in der Phase des Programmbeginns mit 4'068 Franken im Durchschnitt etwas höhere Einkommen als anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene.⁶
- Auf alle Teilnehmenden umgerechnet, d.h. inklusive jener, die kein Erwerbseinkommen erzielt haben (rosa Säulen), ergibt dies 1 Jahr vor dem Programmeintritt ein durchschnittliches Erwerbseinkommen von 397 Franken pro Teilnehmer/in. Nach dem Programmeintritt steigt das durchschnittliche Erwerbseinkommen pro Teilnehmer/in auf 3'035 Franken, ein Jahr nach Programmeintritt beträgt das durchschnittliche Erwerbseinkommen 3'455 Franken, zwei Jahre nach Programmeintritt sind es durchschnittlich 3'877 Franken. Mit dem Stellenantritt mittels finanziellen Zuschusses oder Beginn der arbeitsplatzbezogenen Weiterbildung werden pro Teilnehmer/in im Durchschnitt damit über 2'600 Franken mehr Erwerbseinkommen

⁴ Die verhältnismässig tiefe Zahl ist einerseits eine Folge davon, dass die Monitoringdaten schon Anfang Februar 2025 an die verknüpfende Stelle geliefert werden mussten und somit noch nachgemeldete TN aus dem Jahr 2024 im verknüpften Datensatz nicht enthalten sind. Andererseits lagen die IK-Daten zu diesem Zeitpunkt erst bis und mit 2023 vor.

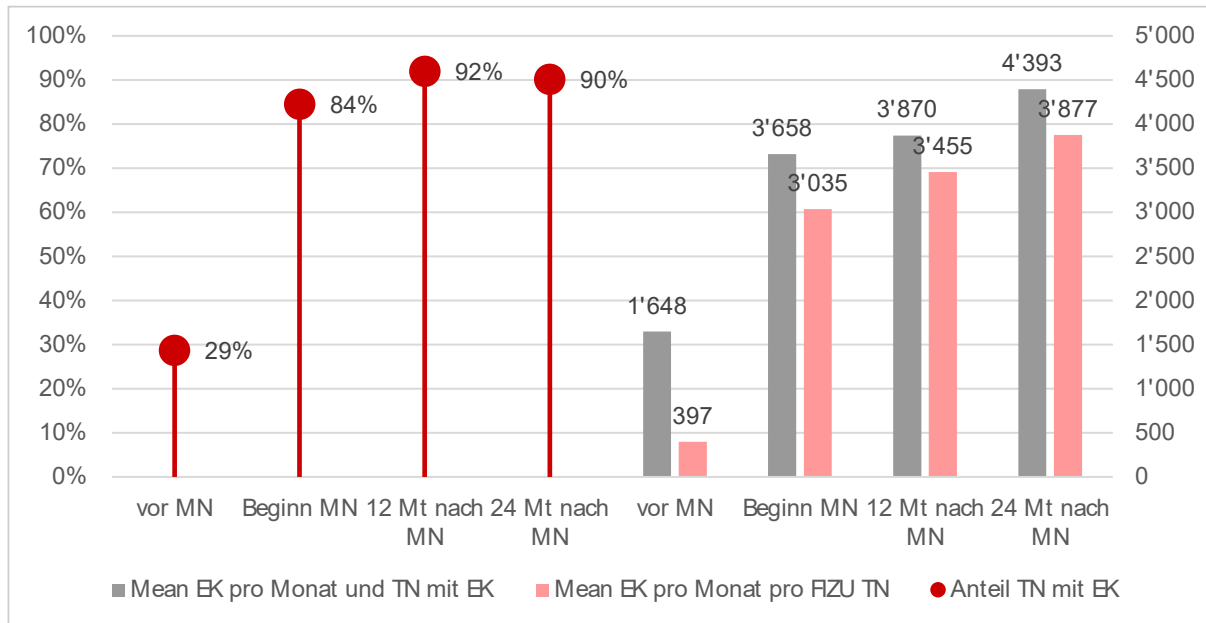
⁵ Periode 1 Jahr vor Programmeintritt: 10. bis 12. Monate vor Beginn, Periode gleich nach Programmeintritt: 1. bis 3. Monat nach Beginn, Periode 1 Jahr nach Programmeintritt: 13. bis 15. Monat nach Beginn, Periode 2 Jahre nach Programmeintritt: 25. bis 27. Monat nach Beginn

⁶ Für die späteren Zeitpunkte (1 und 2 Jahre nach Programmeintritt) können zu den Personen mit Schutzstatus S aufgrund der tiefen Fallzahlen keine verlässlichen Erkenntnisse festgehalten werden.

erzielt als 1 Jahr vor dem Programmeintritt. Ein Jahr nach Programmeintritt sind es bereits rund 3'050 Franken und nach 2 Jahren 3'480 Franken mehr.

■ Mit dem Anstieg der Erwerbsquoten geht ein signifikanter Rückgang der Sozialhilfequote der anerkannten Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen einher: Ein Jahr vor Projekteintritt beziehen 84% der anerkannten Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen Sozialhilfe. Mit dem Programmeintritt sinkt die Quote auf 57%. 1 Jahr nach Programmeintritt beziehen noch 23% der Pilotteilnehmenden Sozialhilfe und 2 Jahre nach Programmeintritt sind es noch 15%, die Sozialhilfe beziehen (**Abbildung 11**).

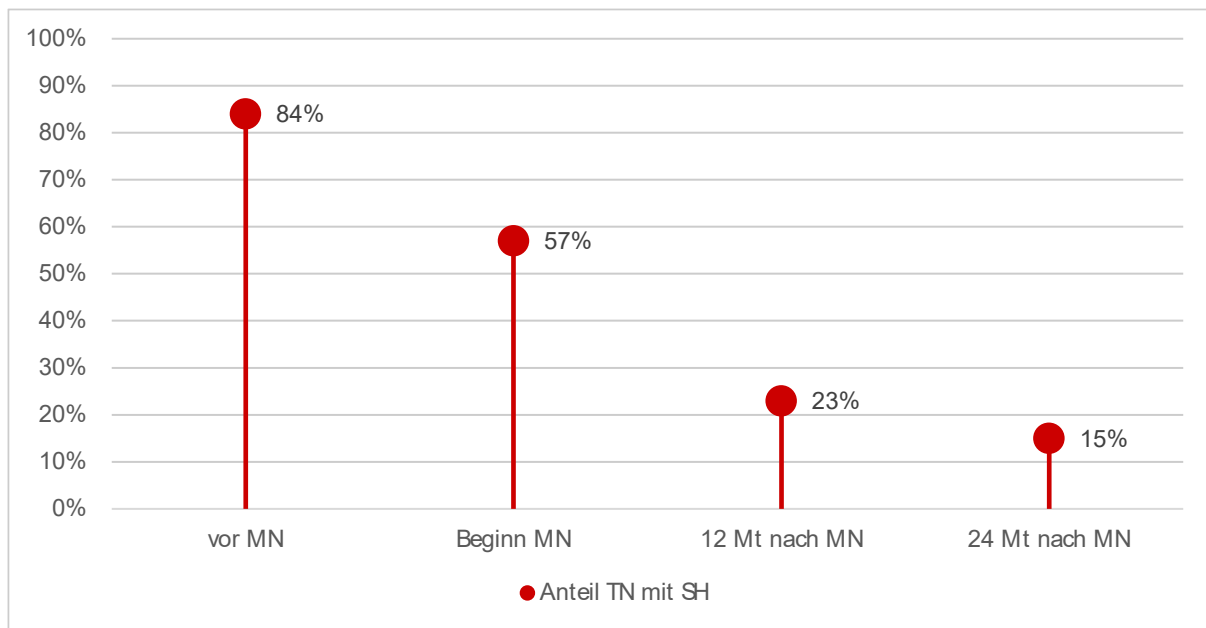
Abbildung 10: Erwerbseinkommen (EK) pro Monat vor, bei Beginn, 12 sowie 24 Monate nach FIZU/ARWE



Hinweis: MN = Massnahme, TN = Teilnehmende

Quelle: Verknüpfter Datensatz Monitoring FIZU/ARWE (BFS 2025) Stand Monitoring 11. Februar 2025. Berechnungen BASS (n vor FIZU=366; n Beginn FIZU=361; n 1 Jahr nach FIZU=186; n 2 Jahre nach FIZU=81)

Abbildung 11: Sozialhilfequoten von VA/FL pro Monat vor, bei Beginn, 12 sowie 24 Monate nach FIZU/ARWE



Hinweis: MN = Massnahme, TN = Teilnehmende

Quelle: Verknüpfter Datensatz Monitoring FIZU/ARWE (BFS 2025) Stand Monitoring 11. Februar 2025. Berechnungen BASS (n=265)

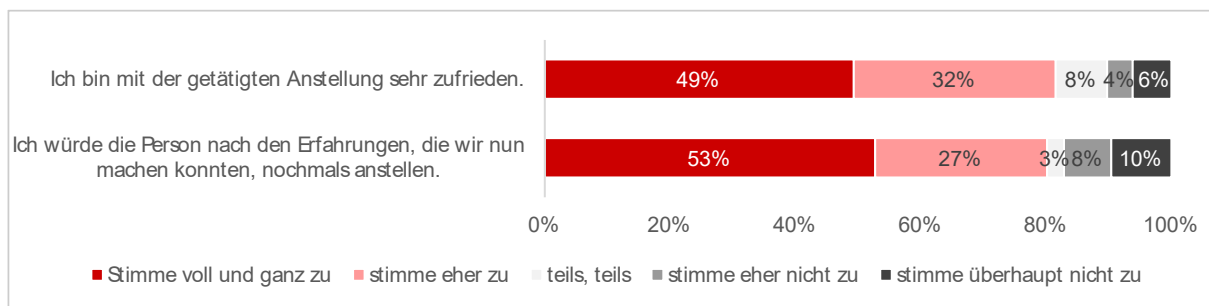
5 Rückmeldungen von Seiten der Arbeitgebenden

Im Rahmen der Evaluation wurden auch die Arbeitgebenden, die eine durch einen finanziellen Zuschuss oder arbeitsplatzbezogene Weiterbildung Anstellung getätigt hatten zu ihren Erfahrungen befragt. Bis im Frühjahr 2025 wurden insgesamt 365 Arbeitgebende zu der Befragung eingeladen und von 148 (Rücklauf 41%) liegt eine Einschätzung vor.

5.1 Rückmeldungen zur Anstellung und zur angestellten Person

Die an der Befragung teilnehmenden Arbeitgebenden haben insgesamt einen sehr guten Eindruck zu den getätigten Anstellungen (**Abbildung 12**). Sie würden die eingestellten Personen grossmehrheitlich nochmals einstellen beziehungsweise sind mit der Anstellung sehr zufrieden. Die Rückmeldungen der Arbeitgebenden mit finan-
ziellem Zuschuss (n=135) entsprechen grundsätzlich dem Gesamtbild, die wenigen Rückmeldungen von Arbeit-
gebenden mit arbeitsplatzbezogener Weiterbildung (n=11) fallen gar noch ein wenig positiver aus.

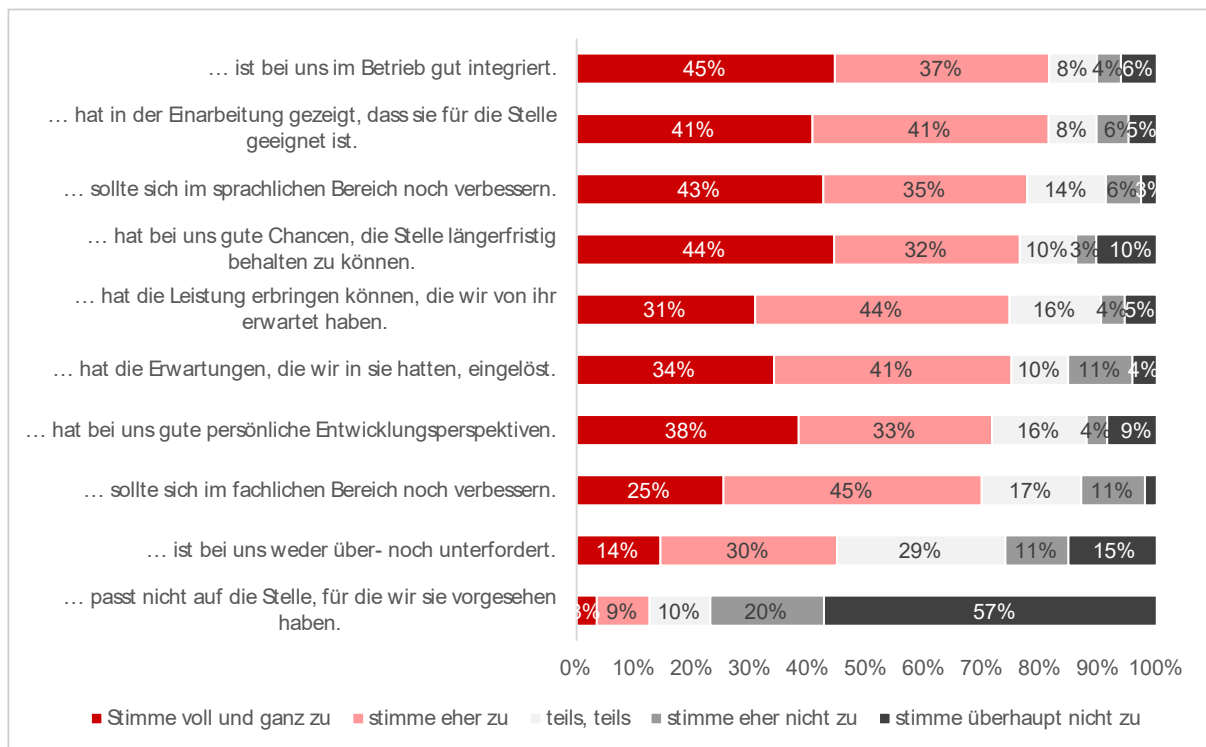
Abbildung 12: «Genereller Eindruck zur Anstellung:»



Quelle: Daten Monitoring FIZU/ARWE (BASS). Befragung Arbeitgebende (n=146)

Die eingestellten Personen sind grösstenteils gut integriert, haben gemäss den Angaben der Arbeitgebenden gute Perspektiven im Unternehmen und passen gut auf die angebotene Anstellung (**Abbildung 13**). Das grösste Verbesserungspotential, das die Arbeitgebenden verorten, liegt im sprachlichen und fachlichen Bereich. Auch kommt es in einigen Fällen vor, dass die Angestellten aus der Sicht der Arbeitgebenden über- oder unterfordert sind. Das Bild deckt sich mit den Ergebnissen, die schon im Zwischenbericht von 2024 vorgestellt wurden– sowohl in Bezug auf die positiven wie auch die kritischen Aspekte. Wie bereits oben beobachtet, fallen die Rück-
meldungen der Arbeitgebenden mit Anstellungen mittels arbeitsplatzbezogener Weiterbildung (n=11) leicht
positiver beziehungsweise weniger kritisch aus als jene mit FIZU.

Abbildung 13: «Die Person, die wir angestellt haben, ...»

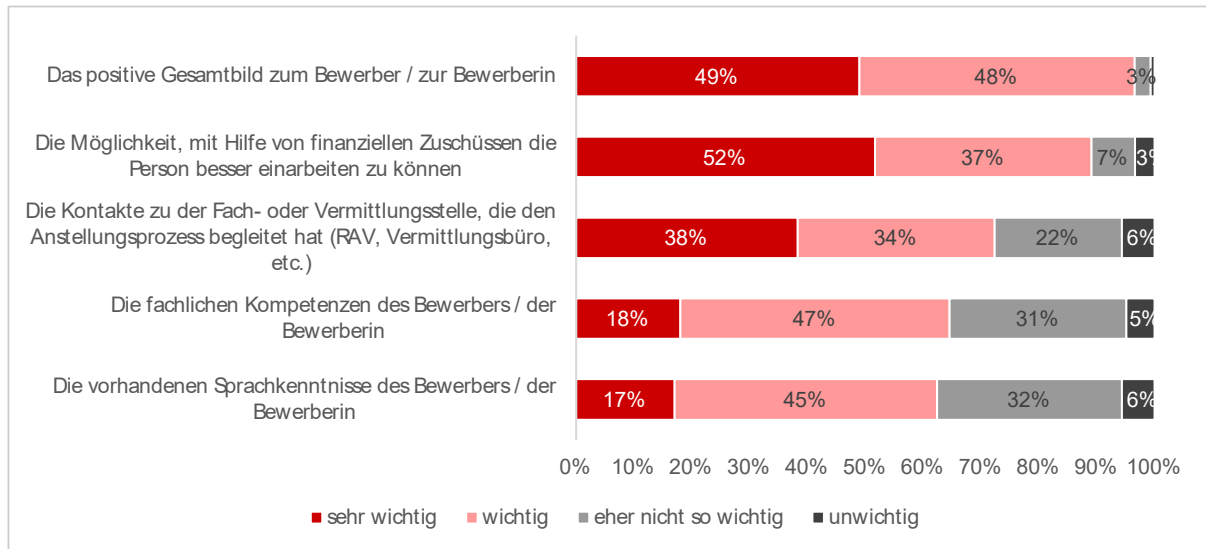


Bemerkung: Werte unter 3% sind nicht beschriftet.

Quelle: Daten Monitoring FIZU/ARWE (BASS). Befragung Arbeitgebende (n=148, davon 0-10 mit fehlenden Angaben)

Hinsichtlich des Einstellungsentscheids war für die Arbeitgebenden ein positives Gesamtbild zum Bewerber oder Bewerberin am wichtigsten (**Abbildung 14**). Die Möglichkeit, mit Hilfe von finanziellen Zuschüssen die Person besser einarbeiten zu können, wird am zweithäufigsten als wichtig angesehen. Für die Arbeitgebenden, welche für die Anstellung einen finanziellen Zuschuss erhalten haben, sind diese häufiger (sehr) wichtig als für jene mit arbeitsplatzbezogener Weiterbildung. Für Anstellungen mit arbeitsplatzbezogener Weiterbildung ist hingegen der persönliche Kontakt zu der Fach- und Vermittlungsstelle häufiger sehr wichtig, auch die Wichtigkeit der vorhandenen Sprachkenntnisse wird etwas öfters hervorgehoben.

Abbildung 14: «Rückblickend: Was war beim Anstellungsentscheid wichtig oder ausschlaggebend, dass Sie die Person angestellt haben?»



Bemerkung: Werte unter 3% sind nicht beschriftet.

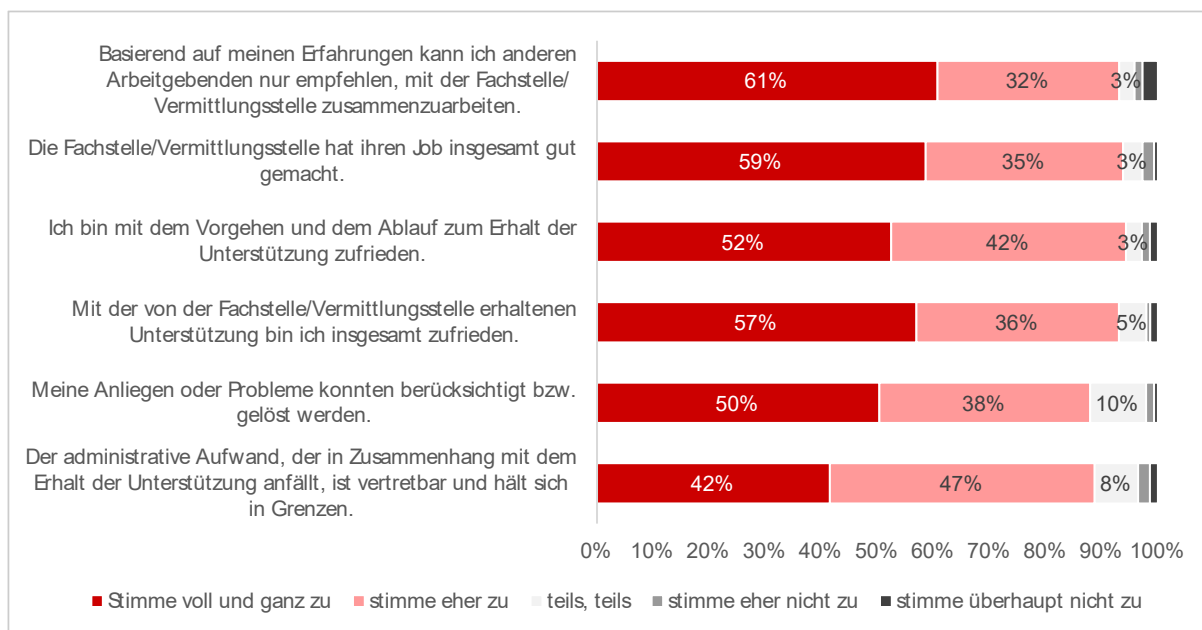
Quelle: Daten Monitoring FIZU/ARWE (BASS). Befragung Arbeitgebende (n=147, davon 0-6 mit fehlenden Angaben)

5.2 Zusammenarbeit mit der Vermittlungsstelle / Fachstelle

Nur ein kleiner Teil der Arbeitgebenden (9%) hatte im Vorfeld der Anstellung nie direkten Kontakt zu der Fach- oder Vermittlungsstelle. Die grosse Mehrheit der Arbeitgebenden hatte mehrfachen direkten Kontakt (83%; 8% mit einmaligem Kontakt). Bei den Anstellungen mit arbeitsplatzbezogener Weiterbildung ist der Kontakt zwischen den Arbeitgebenden und der Fach- oder Vermittlungsstelle etwas weniger häufig als bei den Anstellungen mit finanziellen Zuschüssen. Der Kontakt zwischen den Arbeitgebenden und der Fach- oder Vermittlungsstelle findet hauptsächlich über Telefonate und Emails statt. Die Mehrheit der Arbeitgebenden mit Kontakt hatte jedoch zumindest einmal auch ein persönliches Treffen mit der Fach- oder Vermittlungsstelle. Auch nach der Anstellung hatte die grosse Mehrheit der Arbeitgebenden mindesten einmal Kontakt zur Fach- oder Vermittlungsstelle (94%). Dieser Kontakt findet ebenfalls hauptsächlich über das Telefon und E-Mail statt, wobei persönliche Treffen häufig vorkommen.

Die Arbeitgebenden sind generell sehr zufrieden mit dem Kontakt zur Fach- oder Vermittlungsstelle und würden die Zusammenarbeit auch weiterempfehlen (**Abbildung 15**). Auch mit dem Vorgehen und Ablauf zum Erhalt der Unterstützung sind 94% der Arbeitgebenden zufrieden. Rund 90% sind der Meinung, dass sich der damit verbundene administrative Aufwand in Grenzen hält. Die Arbeitgebenden mit Anstellungen über arbeitsplatzbezogene Weiterbildungen stimmen den Aussagen zum Vorgehen und Ablauf für die Unterstützung und dem administrativen Aufwand in einem ähnlichen Ausmass zu.

Abbildung 15: «Wenn ich an meine Kontakte mit der Fachstelle/Vermittlungsstelle zurückdenke, finde ich...»



Bemerkung: Werte unter 3% sind nicht beschriftet.

Quelle: Daten Monitoring FIZU/ARWE (BASS). Befragung Arbeitgebende, Arbeitgebende mit Kontakt zu der Fach- oder Vermittlungsstelle (n=145, davon 0-4 «Weiss nicht»)

5.3 Rückmeldungen allgemein

Besonders gefreut hat die Arbeitgebenden im Zusammenhang mit der Anstellung oder den Unterstützungsleistungen vor allem der gute Kontakt und die gute Zusammenarbeit mit der Fach- und Vermittlungsstelle. Sie haben mehrheitlich gute und motivierte Mitarbeitende angetroffen. Wiederholt wurde festgehalten, dass das Programm einen wichtigen Beitrag für die Integration der angestellten Person geleistet hat. Weiter wurde in Einzelfällen explizit erwähnt, dass sie es schätzen, jemandem eine Chance geben zu können, dass die finanzielle Unterstützung für die Anstellung entscheidend gewesen sei, sie zufrieden seien mit der finanziellen Unterstützung, wenig administrativer Aufwand anfalle, Fortschritte festgestellt werden könnten und sich in einem Fall auch eine Publikation in einer Zeitschrift ergeben habe.

Vereinzelt wurden auch Punkte angegeben, über die die Arbeitgebenden sich besonders geärgert haben. Zwei Arbeitgebende stören sich an der Tatsache, dass ihr Unternehmen gerne mehr Personen mittels FIZU anstellen würde, dies aber in ihrem Kanton nicht möglich sei. Eine Person schlägt individuellere, auf den Beruf besser zugeschnittene Unterstützungsbeträge vor, die auch länger bezogen werden können. Ein anderer Arbeitgebender wünscht sich eine flexiblere Unterstützung der arbeitsplatzbezogenen Ausbildung, da sie sich in einem sehr spezifischen Bereich bewegen und die berufliche Ausbildung viel Zeit in Anspruch nimmt. Für zwei andere Arbeitgebende ist der Unterstützungsbetrag zu tief. In 5 Fällen haben Arbeitgebende rückgemeldet, dass sie mit der Einstellung oder dem Verhalten der Teilnehmenden nicht zufrieden waren.

6 Rückmeldungen von Seiten der Teilnehmenden

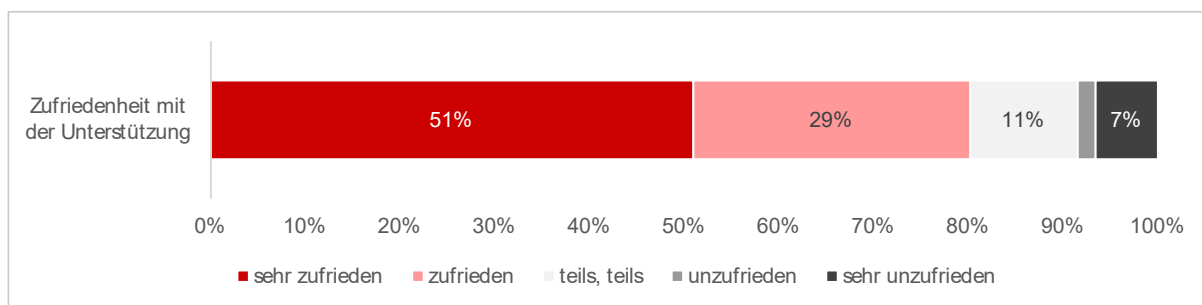
Neben den Rückmeldungen seitens der Arbeitgebenden liegen auch Rückmeldungen der Pilotteilnehmenden vor. Dies wurden nach Beendigung der Phase mit den Lohnzuschüssen rollend befragt. 333 Teilnehmende wurden bis im Frühjahr 2025 zu der Befragung eingeladen und 150 haben daran teilgenommen (Rücklauf 45%).

6.1 Unterstützung bei der Stellensuche vor dem Stellenantritt

Der Grossteil der befragten Personen aus dem Flüchtlingsbereich (71%) wurde bereits vor dem Stellenantritt von einer Fachperson (z.B. RAV-Berater/in, Job Coach) bei der Stellensuche unterstützt. Damit ist der Anteil der vorgängig unterstützten Pilotteilnehmenden im Vergleich zum Stand vom Mai 2023 (82%) leicht zurückgegangen, bewegt sich aber im ähnlichen Rahmen wie zum Stand des zweiten Zwischenberichts im April 2024 (74%). Dabei wurden Stellensuchende mit arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungen etwas häufiger von einer Fachperson unterstützt – in 9 von 10 Fällen – als solche mit einem FIZU (7 von 10). Bei den Teilnehmenden mit FIZU haben verschiedene Personen oder Stellen diese Unterstützung geleistet. Am häufigsten waren Job Coaches der Flüchtlingsberatung (33%) oder Sozialarbeitende involviert (19%). Aber es gab auch Beraterinnen und Berater der RAVs (17%) sowie weitere Fachpersonen wie Integrationsberaterinnen und -berater, verschiedene Stellen wie die Caritas oder auch Privatpersonen und Arbeitgebende, welche die Teilnehmenden unterstützt haben. Die Teilnehmenden mit arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungen wurden bei der Stellensuche hauptsächlich Job Coaches der Flüchtlingsberatung (73%) unterstützt, ein weiterer Fünftel erhielt Unterstützung durch Sozialarbeitende. Das heterogene Bild widerspiegelt die unterschiedliche Einbettung des Pilotprogramms in die kantonalen Strukturen und Prozesse.

Insgesamt waren die befragten Programtteilnehmenden sehr zufrieden mit der erhaltenen Unterstützung (**Abbildung 16**). Bei den Personen, welche mit der Unterstützung unzufrieden waren, handelt es sich ausschliesslich um Teilnehmende mit FIZU. Alle Teilnehmenden mit arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungen waren zufrieden oder sehr zufrieden.

Abbildung 16: «Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit der erhaltenen Unterstützung?»

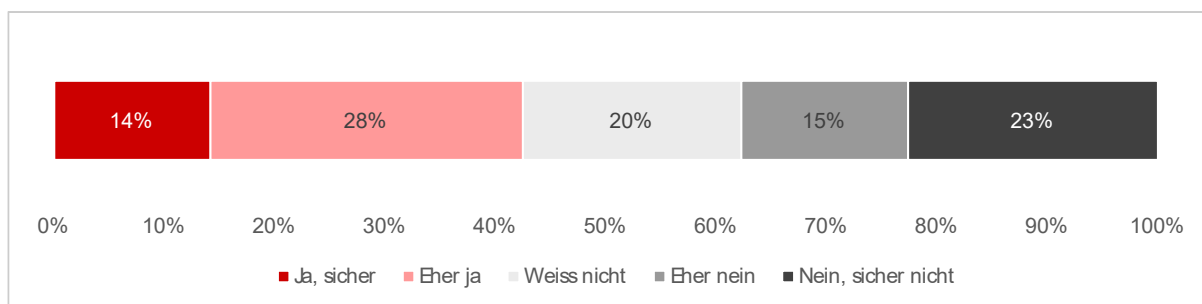


Bemerkung: Werte unter 3% sind nicht beschriftet.

Quelle: Daten Monitoring FIZU/ARWE. Befragung Pilotteilnehmende, Pilotteilnehmende mit Unterstützung bei der Stellensuch (n=106)

Knapp ein Viertel der befragten Personen (23%) ist der Meinung, dass sie ihre Stelle ohne diese Unterstützung sicher nicht gefunden hätte (**Abbildung 17**). Weitere 15% gehen davon aus, dass sie die Stelle eher nicht gefunden hätten. Teilnehmenden mit arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungen zeigen sich diesbezüglich leicht skeptischer als jene mit einem finanziellen Zuschuss.

Abbildung 17: «Hätten Sie ohne diese Unterstützung die Stelle auch selber gefunden?»



Quelle: Daten Monitoring FIZU/ARWE. Befragung Pilotteilnehmende, Pilotteilnehmende mit Unterstützung bei der Stellensuch (n=106)

6.2 Aktuelle Situation

Vier Fünftel der an der Befragung teilnehmenden Personen, die eine Anstellung mit finanziellen Zuschüssen angetreten haben, arbeiten nach Abschluss des FIZU weiterhin im gleichen Betrieb, die restlichen 20% (n=26) nicht mehr. Bei 5 wurde der Entscheid, den Arbeitsvertrag zu kündigen, zusammen mit dem Arbeitgebenden gefällt, bei 13 hat der Arbeitgebende gekündigt, in 5 Fällen hat der/die Teilnehmende gekündigt und in 3 Fällen wurde das befristete Arbeitsverhältnis nicht verlängert.

Bei Pilotteilnehmende, deren Arbeitsverhältnis entweder durch den Arbeitgebenden oder einvernehmlich beendet wurde, wurden in jeweils drei Fällen Konflikte im Umgang sowie Unzufriedenheit mit der Arbeitsleistung durch Vorgesetzte als Gründe genannt. Weitere genannte Ursachen waren die angespannte finanzielle Lage des Unternehmens, schwierige Arbeitsbedingungen oder gesundheitliche Probleme.

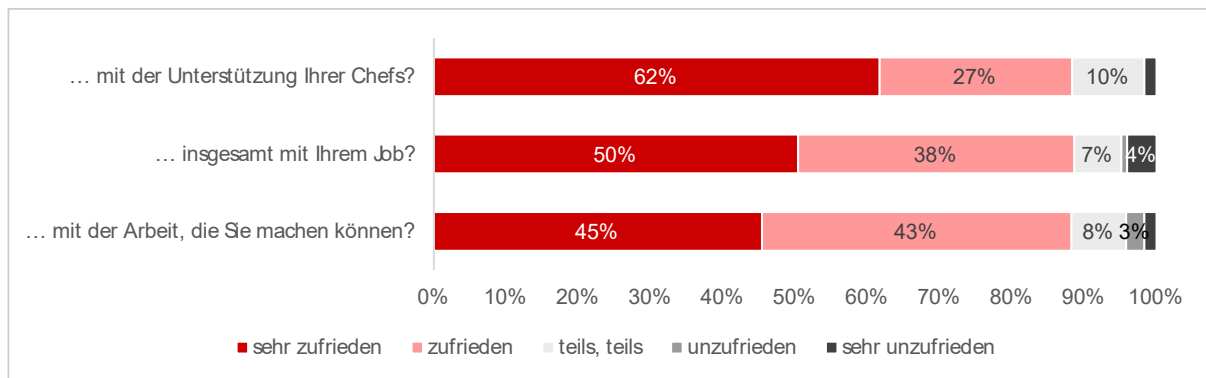
Vier der fünf Teilnehmenden, welche den Arbeitsvertrag selbst gekündigt haben, haben unter anderem ein schlechtes Arbeitsklima als Kündigungsgrund angegeben. Die Arbeitszeiten oder die Art der Arbeit waren jeweils in drei Fällen ausschlaggebend für die Kündigung. In zwei Fällen wurde ein zu tiefer Lohn als Kündigungsgrund angegeben. Konflikte mit einer Führungsperson und gesundheitliche Gründe wurden jeweils in einem Fall genannt.

Die 17 befragten Personen mit arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungen arbeiten alle noch im Betrieb.

6.3 Einschätzungen zum Job und der Arbeit

Fast alle der befragten Personen, die noch im selben Betrieb angestellt sind, sind zufrieden mit der Unterstützung ihrer Vorgesetzten – knapp zwei Drittel gar sehr zufrieden (**Abbildung 18**). Auch mit dem Job allgemein und der Arbeit, die sie ausüben können, sind fast 9 von 10 Personen sehr zufrieden oder zufrieden. Bei den Teilnehmenden mit arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungen ist die Zufriedenheit in diesen Aspekten etwas ausgeprägter als bei jenen mit einem finanziellen Zuschuss.

Abbildung 18: «Wie zufrieden sind Sie...



Bemerkung: Werte unter 3% sind nicht beschriftet.

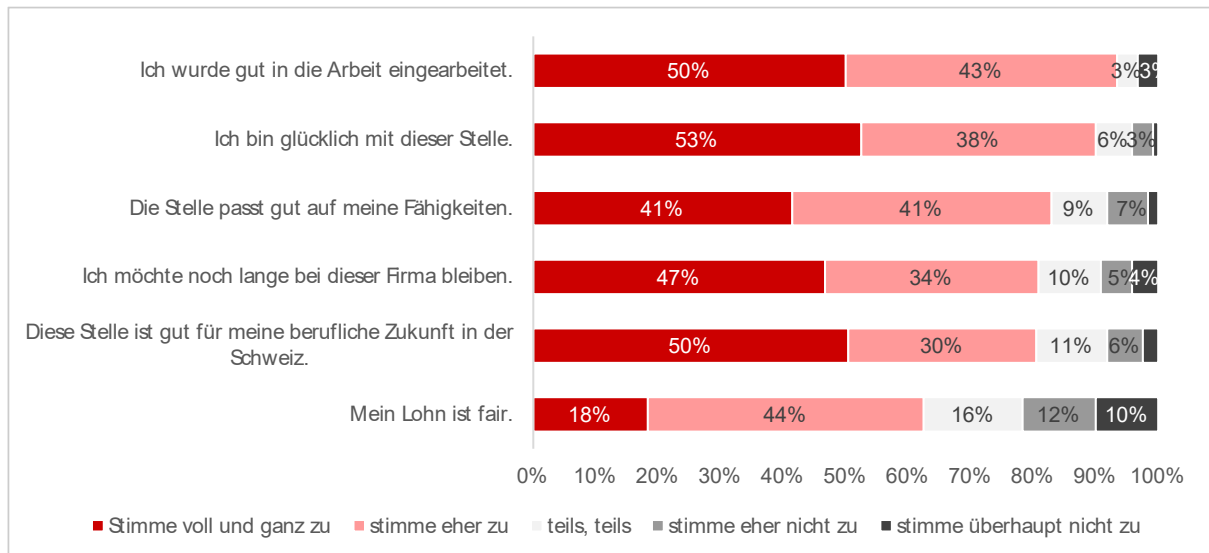
Quelle: Daten Monitoring FIZU/ARWE. Befragung Pilotteilnehmende, Pilotteilnehmende, die noch am gleichen Ort angestellt sind (n=123, davon 0-3 ohne Antwort)

Die befragten Personen sind insgesamt sehr zufrieden mit ihrer Arbeit und ihrer Arbeitsstelle (**Abbildung 19**). Rund 9 von 10 Personen sind der Meinung, dass sie gut eingearbeitet wurden und sie glücklich mit ihrer Arbeitsstelle sind. Die meisten befragten Teilnehmenden – zwischen 83 respektive 80% – sind zudem der Ansicht, dass die Stelle gut auf ihren Fähigkeiten passt sowie einen positiven Effekt auf ihre berufliche Zukunft in der Schweiz hat. Ebenfalls vier Fünftel möchten langfristig beim Unternehmen bleiben. Nur hinsichtlich der Einschätzung des Lohns fällt die Zufriedenheit zurückhaltender aus: Nur knapp ein Fünftel der Befragten (18%) ist

voll und ganz der Meinung, dass ihr Lohn fair sei. Weitere 44% stimmt dieser Aussage eher zu. Fast ein Viertel teilt diese Ansicht jedoch nicht.

Die Teilnehmenden mit einer arbeitsplatzbezogenen Weiterbildung beurteilen ihre Arbeit tendenziell etwas positiv als die Teilnehmenden mit einem finanziellen Zuschuss.

Abbildung 19: «Wenn ich an meine Arbeit denke, finde ich...» - positive Aspekte



Bemerkung: Werte unter 3% sind nicht beschriftet.

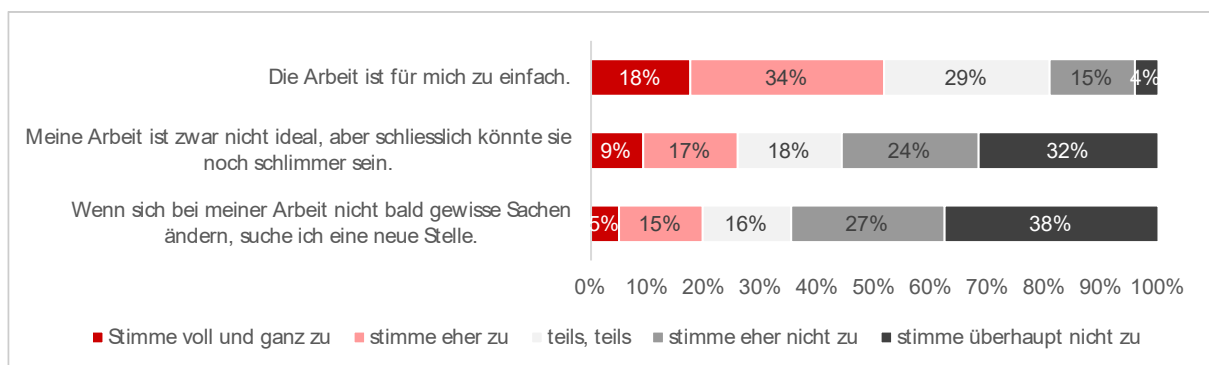
Quelle: Daten Monitoring FIZU/ARWE. Befragung Pilotteilnehmende, TN die noch am gleichen Ort arbeiten (n=123 davon 0-3 ohne Antwort).

Für gut die Hälfte der befragten Personen ist ihre Arbeit, die sie verrichten müssen, aus ihrer Sicht eher zu einfach (**Abbildung 20**). Trotzdem gibt nur eine Minderheit an, dass die Arbeit für sie nicht ideal sei (26%), oder sie sich überlegten, vielleicht eine neue Stelle zu suchen (20%).

Bei den Teilnehmenden mit arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungen ist dies noch etwas ausgeprägter als bei den Teilnehmenden mit einem finanziellen Zuschuss: Sie geben etwas häufiger an, die Arbeit sei für sie zu einfach, gleichzeitig aber seltener, dass ihre Arbeit nicht ideal sei oder dass sie sich ohne Änderungen vielleicht eine neue Stelle suchen würden.

Die Antworten stehen nicht in Zusammenhang mit dem Bildungsniveau der Teilnehmenden, d.h. Personen mit Bildungsabschlüssen äussern sich beispielsweise nicht häufiger dahingehend, dass die Arbeit für sie zu einfach sei.

Abbildung 20: «Wenn ich an meine Arbeit denke, finde ich...» - negative Aspekte



Quelle: Daten Monitoring FIZU/ARWE. Befragung Pilotteilnehmende, TN die noch am gleichen Ort arbeiten (n=123 davon 0-3 ohne Antwort).

7 Bilanzierende Sicht der kantonalen Projektverantwortlichen

Risikofaktoren

Basierend auf den jährlichen Berichterstattungen der Kantone lassen sich sowohl auf Seite des Arbeitsmarktes bzw. der Arbeitgebenden, der Zielgruppe wie auch auf Seite der vermittelnden Stellen verschiedene Risikofaktoren identifizieren, die eine erfolgreiche Projektumsetzung und nachhaltige Arbeitsmarktintegration erschweren können.

Gemäss den Rückmeldungen der Kantone beeinflusst die **allgemeine wirtschaftliche Lage**, in welchem Ausmass die Instrumente FIZU und ARWE von Unternehmen genutzt werden. Die angespannte Situation auf dem Arbeitsmarkt, die u.a. – aber nicht nur – durch die COVID-Pandemie verursacht wurde, erschwert die Vermittlungsbemühungen insgesamt und ist nicht nur auf den Einsatz von FIZU beschränkt. Ein Beispiel aus dem Kanton Jura verdeutlicht diese Dynamik: Dort mussten arbeitsplatzvorbereitende Ausbildungen, die ursprünglich auf die Uhrenindustrie ausgerichtet waren, aufgrund sinkender Nachfrage in dieser Branche neu auf die Metallindustrie fokussiert werden. Auch nach einer zunächst erfolgreichen Vermittlung kann die langfristige Integration gefährdet sein – etwa, wenn wirtschaftliche Schwierigkeiten bei den Arbeitgebern auftreten. In Branchen wie der Gastronomie oder im Handwerk kam es wiederholt zur Auflösung von Arbeitsverhältnissen nach Ablauf der Phase finanzieller Zuschüsse. Interessanterweise kann jedoch auch eine gute wirtschaftliche Lage die Nachfrage nach dem FIZU-Instrument verringern: Projektverantwortliche berichten, dass Arbeitgebende bei hoher Arbeitskräftenachfrage bereit sind, auch Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt einzustellen – ohne finanzielle Unterstützung.

Aufseiten der Arbeitgebenden ist oftmals eine **mangelnde Bereitschaft** zu beobachten, die meist ungelernten **Arbeitskräfte unbefristet anzustellen**. Dies liegt zum einen daran, dass die Einarbeitung dieser Personen mit erheblichem zeitlichem Aufwand verbunden ist – eine Ressource, die gewissen Betrieben scheinbar trotz dem finanziellen Zuschuss fehlt. Einige Arbeitgebende wünschen sich daher eine Verlängerung der finanziellen Unterstützung, um die Einarbeitung der Arbeitnehmenden angemessen gestalten zu können. Zum anderen möchten sich Arbeitgebende häufig erst dann auf eine feste Anstellung festlegen, wenn die Arbeitsleistung der betreffenden Person vollständig den betrieblichen Erwartungen entspricht. In zahlreichen Kantonen wurde die Erfahrung gemacht, dass Unternehmen bevorzugt auf Praktika oder Qualifizierungseinsätze zurückgreifen, um die Eignung potenzieller Mitarbeitender zu prüfen, anstatt diese im Rahmen eines Lohnzuschusses direkt anzustellen. Nicht selten vertreten sowohl Arbeitgebende als auch Arbeitnehmende die Auffassung, dass es keine finanziellen Anreize braucht, wenn eine Person überzeugende Fähigkeiten mitbringt – in einem solchen Fall komme die Anstellung ohnehin zustande. Der Einsatz des Instruments FIZU wird daher nicht immer als ausschlaggebender «Türöffner» wahrgenommen.

Gleichzeitig zeigen Erfahrungen aus den Kantonen Bern, Luzern und Schaffhausen, dass einzelne Arbeitgebende die Zuschüsse primär als Mittel zur «Lohnsubventionierung» oder gar zur «Betriebsoptimierung» betrachten. Projektverantwortliche berichten, dass solche Unternehmen entweder Personen einstellen, die sie aufgrund deren Kompetenzen ohnehin beschäftigt hätten – jedoch zusätzlich von den finanziellen Zuschüssen profitieren – oder die Anstellung beenden, sobald die Unterstützung wegfällt. Vor dem Hintergrund solcher **Mitnahmeeffekte** stehen Projektverantwortliche zudem vor der Herausforderung, wie offensiv sie das Instrument überhaupt kommunizieren wollen. In einem Kanton wurde deshalb anfangs bewusst auf eine breitere Bekanntmachung verzichtet, um gezielt Missbrauch zu vermeiden.

Auf **kantonomer Seite** zeigt sich, dass **interinstitutionelle Strukturen notwendig** und allenfalls zuerst aufgebaut werden müssen, um eine effiziente Umsetzung und Anwendung der FIZU/ARWE-Instrumente zu ermöglichen. So berichtet ein Kanton, dass die Entwicklung interdepartementaler Prozessabläufe und Dokumentation eine der grössten Herausforderungen darstellte. Darüber hinaus können **bestehende, ähnliche kantonale**

Programme in Konkurrenz zum FIZU-Instrument treten und dessen Anwendung erschweren. So berichtet der Kanton Neuenburg, dass der konkrete Einsatzbereich von FIZU aufgrund der zeitgleichen Nutzung eines vergleichbaren Programms teilweise unklar war. Im Kanton Genf war der Zugang zum FIZU auf Personen mit Schutzstatus S (sowie einige wenige spezifische Fälle von VA/FL) beschränkt, da das FIZU-Instrument dort lediglich subsidiär zum kantonalen Programm eingesetzt wurde.

Die Voraussetzungen an Kenntnissen und der Aufwand zur Abklärung der Berechtigung macht das Instrument FIZU sowohl aus Sicht einiger Projektverantwortlichen wie auch einiger begleitenden Fachpersonen für die beteiligten Vollzugsstellen und die Arbeitgebenden zu einem **aufwändigen und komplexen** Instrument, was für viele der befragten Fachpersonen auch einen (zu) hohen administrativen Aufwand verursacht:

■ Für die **Arbeitgebenden**, weil die VA/FL ausserordentlich eingearbeitet werden müssen, diese Notwendigkeit mittels Einarbeitungsplan belegt werden und monatlich über den Erfolg der Einarbeitung berichtet werden soll. Zudem müssen auch Standortgespräche mit den TN und der zuweisenden Stelle geführt werden.

■ Für die **zuweisende Stelle**, weil sie die FIZU nur sehr gezielt und unter Einhaltung verschiedener Vorgaben einsetzen darf. Sprachkenntnisse, Qualifikation und Motivation der Mehrzahl der Klient/innen genügen den Ansprüchen des Pilotprogramms oftmals nicht vollständig. Darüber hinaus erfordert der Aufbau und die Pflege von Kontakten zu Unternehmen und Branchen einen hohen Ressourceneinsatz. Zudem ist oftmals grosse Überzeugungsarbeit nötig, um neue Betriebe für eine Teilnahme am FIZU zu gewinnen. Auch die fortlaufende Begleitung der Unternehmen sowie der Teilnehmenden während der gesamten Förderdauer ist zeitintensiv. Bei den Teilnehmenden sind oft zusätzliche Motivations- und Koordinationsleistungen erforderlich, um sie im Arbeitsprozess zu halten. Schliesslich ist auch die administrative und finanzielle Abwicklung des Instruments anspruchsvoll: Die zunehmende Komplexität – unter anderem durch IIZ sowie neue, innovative Modelle – führt zu einem erheblichen administrativen Aufwand auf Seiten der Kantone.

Insbesondere vor der Anpassung des Pilotprogramms im Jahr 2022 führten die relativ engen und strikten Zulassungsbedingungen dazu, dass mehrere zuweisende Stellen grosse **Schwierigkeiten** hatten, **geeignete Teilnehmende zu finden**, die die Voraussetzungen erfüllten. So stellte etwa die Vorgabe eines unterzeichneten Arbeitsvertrags vor Beginn einer vorgelagerten arbeitsplatzbezogenen Weiterbildung ein erhebliches Hemmnis für die Nutzung des Instruments dar. In der Praxis ist es oft schwierig, Arbeitgebende zu finden, die sich bereits vor der Ausbildung mit einem Arbeitsvertrag verpflichten möchten.

Nach der Lockerung und Flexibilisierung der Zulassungsbedingungen herrschte teilweise Unklarheit über die neue Ausgestaltung – beispielsweise in Bezug auf den Mindestbeschäftigungsgrad der Anstellung. Trotz der Anpassungen gibt es zudem weiterhin Projektverantwortliche, die sich eine Erweiterung der Zulassungskriterien wünschen. So führe die Einschränkung des Zugangs auf Personen mit dem Status VA/FL oder S dazu, dass die Nutzung des Programms für einige ihrer Klientinnen und Klienten verhindert werde.

Andererseits kann sich auch die Suche nach passenden Zusatzausbildungen, die zu den angebotenen Stellen passen, für die zuweisende Stelle als grosse Herausforderung darstellen.

Ein zentraler Risikofaktor für eine erfolgreiche Vermittlung und Arbeitsmarktintegration der VA/FL und Personen mit Schutzstatus S stellt gemäss vieler Projektverantwortlichen ein **unzureichendes «Matching»** zwischen den Anforderungen an die Stelle und dem Profil der/des Stellensuchenden dar. Die zuweisenden Stellen betonen, dass die Anforderungen des Schweizer Arbeitsmarktes in allen Bereichen für die betreute Zielgruppe weiterhin sehr hoch sind. Eine Projektverantwortliche berichtet, dass oftmals zahlreiche individuelle Gespräche mit den Arbeitgebenden notwendig sind, um sicherzustellen, dass das Matching passt und eine langfristige Anstellung möglich ist. Ist die Lücke jedoch zu gross, kann diese auch nicht mittels eines finanziellen Zuschusses, der ausschliesslich für einen erhöhten Einarbeitungsbedarf verwendet werden darf, geschlossen werden.

Diesbezüglich zeigt sich, dass Arbeitgebende häufig ein grösseres Interesse daran haben, Personen mit Schutzstatus S im Rahmen von FIZU anzustellen. Dies liegt zum einen daran, dass diese über Qualifikationen verfügen, die auf dem lokalen Arbeitsmarkt leichter vermittelbar sind, zum anderen besteht ihnen gegenüber oft eine grössere Solidarität als gegenüber VA/FL. Gleichzeitig berichten Eingliederungsberatende jedoch auch, dass Arbeitgebende bei der Ausbildung oder Einstellung von Personen mit Schutzstatus S aufgrund der mit dem Aufenthaltsstatus verbundenen Unsicherheiten mitunter zurückhaltend sein können.

Erfolgsfaktoren

Neben den oben genannten Risikofaktoren zeigen die Rückmeldungen auch eine Reihe von Erfolgsfaktoren auf, die eine effiziente Umsetzung des Programms sowie eine wirksame Anwendung der Instrumente begünstigen. Dazu zählt insbesondere die im Jahr 2022 beschlossene **Lockerung der Zulassungsbedingungen**. Diese Erweiterung vergrösserte den Pool potenzieller Teilnehmender und führte – insbesondere durch die Aufnahme von Personen mit Schutzstatus S – zu einer spürbaren Zunahme an Programmeintritten, da die Arbeitgebenden wie oben ausgeführt tendenziell ein hohes Interesse an dieser Zielgruppe aufweisen.

Auch die **Flexibilität hinsichtlich des branchenbezogenen Anwendungsbereichs** der Massnahme wird als förderlich eingeschätzt. So hat sich im Kanton St. Gallen insbesondere die branchenunabhängige Lohnbeteiligung bewährt: Die vermittelten VA/FL sowie Personen mit Schutzstatus S sind dort in einer Vielzahl unterschiedlicher Branchen tätig. Diese Vielfalt bezüglich unterstützbarer Branchen und Berufe wird von den Projektverantwortlichen als sehr wichtig eingestuft.

Vonseiten der Projektverantwortlichen im Kanton Wallis wird die Möglichkeit einer mitfinanzierten, **vorgelagerten arbeitsplatzbezogenen Weiterbildung/Ausbildung** als wertvolles Instrument eingeschätzt. Sie **ermöglicht es, Stellensuchende gezielter auf die Anforderungen der Arbeitgebenden vorzubereiten** – insbesondere im Hinblick auf Qualifikationen, die in der Schweiz einen zentralen Faktor für eine erfolgreiche Anstellung darstellen.

Ein weiterer wesentlicher Erfolgsfaktor – trotz der bereits thematisierten Gefahr von Mitnahmeeffekten – ist für die meisten kantonalen Projektverantwortlichen die gezielte **Kommunikation und Bekanntmachung des Programms**. Die Rückmeldungen zeigen deutlich: Mit zunehmender Bekanntheit des Angebots bei den Arbeitgebenden stieg auch dessen Nutzung spürbar an. Dies spiegelt sich in den Programmzahlen wider, die im zweiten und dritten Jahr deutlich über jenen des ersten Jahres lagen.

Interessanterweise erweist sich einerseits die Mund-zu-Mund-Propaganda innerhalb der Zielgruppe als bedeutender Erfolgsfaktor für die Bekanntmachung des Programms – sowohl im Austausch untereinander als auch in der direkten Kommunikation mit potenziellen Arbeitgebern. Im Kanton Genf zeigte sich, dass das Programm insbesondere innerhalb der neu zugezogenen ukrainischen Gemeinschaft durch persönliche Weiterempfehlungen Bekanntheit erlangte. Die aufgenommenen Teilnehmenden zeigten sich zudem sehr proaktiv und informierten potenzielle Arbeitgebende eigenständig über die Existenz und Vorteile des Programms.

Andererseits spielt auch die Kommunikationsarbeit der Kantone eine zentrale Rolle. Als erfolgreich hat sich etwa die aktive Aufbauarbeit und Bekanntmachung des Programms durch Job Coaches erwiesen. Im Kanton Waadt wurden zudem positive Erfahrungen mit einer gezielten Vermarktung gegenüber Arbeitgebenden und Wirtschaftsverbänden gemacht – unter anderem im Rahmen eines Treffens mit den kantonalen Wirtschaftsdachverbänden zur Sensibilisierung der Wirtschaftskreise für die Möglichkeiten der finanziellen Zuschüsse.

Grundlegend für diese Kommunikation sind **gute Kontakte zur Wirtschaft und zu potentiellen Arbeitgebern**. Diese erleichtern aber nicht nur die Bekanntmachung – gemäss Rückmeldungen aus dem Kanton Neuenburg ist die gute öffentlich-private Partnerschaft auch ein entscheidender Faktor für die Bereitschaft der Unternehmen, VA/FL bzw. Personen mit Schutzstatus S gegen finanzielle Unterstützung anzustellen und auszubilden.

Bereits bestehende Verbindungen zwischen der öffentlichen Arbeitsverwaltung und der Privatwirtschaft können zudem die Einführung und Implementierung des Programms erleichtern. Ein konkretes Beispiel dafür bietet der Kanton Waadt: Dort erwies sich die Zusammenarbeit mit dem kantonalen Dachverband der Alters- und Pflegeheime (Héviva) als gewinnbringend. Aufgrund der seit mehreren Jahren bestehenden Kooperation konnten arbeitssuchende Personen an einer Massnahme teilnehmen, die auf eine mehrmonatige betriebliche Ausbildung in einem Alters- und Pflegeheim abzielt – auch ohne Vorerfahrung in diesem Bereich. Bisher waren jedoch Personen, die keine Beiträge an die Arbeitslosenversicherung entrichtet haben, davon ausgeschlossen. Durch die Finanzierung über FIZU konnten nun erstmals auch mehrere Personen mit Schutzstatus S in das Programm aufgenommen werden. Es erstaunt deshalb nicht, dass der Aufbau einer längerfristigen Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden bzw. Branchen – wie beispielsweise im Kanton Graubünden und Jura – von den Projektverantwortlichen als wichtigen Erfolgsfaktor eingestuft wird.

Ein weiterer Erfolgsfaktor ist der **kontinuierliche Know-how-Aufbau bei den zuständigen kantonalen Fachstellen**. Ein Grossteil der Kantone berichtet, dass mit wachsender Erfahrung der Umgang mit den Instrumenten zunehmend routinierter und effizienter wird. So verbesserte sich beispielsweise laut Rückmeldung aus dem Kanton Jura auch die Qualität der „internen Filter“ bei der Auswahl passender Teilnehmender – sprich: die Fähigkeit, geeignete Matches zwischen Stellensuchenden und Arbeitgebenden herzustellen.

Eng damit verbunden ist der Aufbau, die Weiterentwicklung oder die Nutzung bereits bestehender **interinstitutioneller Strukturen** zwischen Migrationsämtern und Arbeitsmarktbehörden. Die zuständige Person im Kanton Neuenburg bezeichnet die enge Zusammenarbeit mit der Arbeitsmarktbehörde als «Schlüsselement» für den Erfolg des Programms im Kanton. Auch in den Kantonen Wallis und Thurgau wird die erfolgreiche Implementierung unter anderem auf die enge Kooperation zwischen den Integrationsfachstellen und den RAVs zurückgeführt. Diese Zusammenarbeit ermöglicht einerseits die Schaffung von Synergien zwischen den beteiligten Fachbereichen und erleichtert andererseits den Zugang der Integrationsstellen zu wichtigen Wirtschaftskontakten über die Arbeitsmarktbehörden.

8 Fazit

Erfolgreiches Instrument mit Beitrag zur nachhaltige Arbeitsmarktintegration

Die nun vorliegenden Programmeintrittszahlen deuten darauf hin, dass die ursprünglich anvisierte Zahl von 900 Stellenantritten nicht erreicht werden konnte: Insgesamt konnten 539 Personen mittels Unterstützung aus dem Programm eine Stelle antreten. Während die jährliche Teilnahme im ersten Programmjahr 2021 mit knapp 90 Programmeintritten noch etwas verhalten ausfiel, nahm sie bis 2023 auf das Doppelte zu. Im letzten Programmjahr 2024 setzte sich die steigende Programmnachfrage jedoch nicht fort, vielmehr sank sie auf gut 140 Stellenantritte. Die – ursprünglich über die Laufzeit von 2021 bis 2023 – angestrebte Marke von 900 Personen konnte damit nicht erreicht werden.

In einer Perspektive, welche die Pilotergebnisse bei denjenigen Personen aus dem Flüchtlingsbereich betrachtet, welche die Voraussetzungen erfüllten und für eine Vermittlung infrage kamen, sind die FIZU und ARWE als erfolgreich anzusehen. Personen, die via FIZU eine Anstellung antreten konnten, haben in 9 von 10 Fällen einen unbefristeten Anstellungsvertrag erhalten. Die grosse Mehrheit arbeitet Vollzeit (90-100%). Frauen, welche unter den Teilnehmenden generell untervertreten sind, sind mehrheitlich Teilzeit (bis 80%) angestellt.

Durch das Programm unterstützte Stellenantritte sind nachhaltig und die Durchschnittslöhne steigen mit zunehmender Dauer an: 2 Jahre nach Programmantritt sind 9 von 10 Personen noch erwerbstätig. Bei einem Einstieg mit arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungen steigt die Erwerbsquote bei diesem Instrument nicht direkt mit dem Programmeintritt an, sondern erst nach Abschluss der Ausbildung, erreicht jedoch ein vergleichbares Niveau wie beim FIZU.

Der auf ein Vollzeitäquivalent standardisierte Brutto-Medianlohn für eine Stelle mit finanziellen Zuschüssen beträgt rund 4'300 Franken. 25% aller Pilotteilnehmenden hatten (standardisiert und brutto) einen Lohn unter 4'000 (25%-Quartil) und 25% einen Lohn über 4'700 Franken (75%-Quartil). Die effektiv ausbezahlten Löhne, d.h. die Löhne, die nicht auf ein Vollzeitäquivalenz umgerechnet sind, sind etwas tiefer. So liegt das durchschnittlich erzielte monatliche Erwerbseinkommen bei Projekteintritt bei rund 3'700 Franken. Ein Jahr später ist es etwas höher und liegt bei knapp 3'900 Franken. 2 Jahre nach Projekteintritt beträgt der durchschnittlich ausbezahlte Lohn gemäss den vorliegenden Daten bei rund 4'400 Franken. Personen mit Schutzstatus S weisen im Durchschnitt mit 4'500 Franken ein leicht höheres monatliches Einkommen auf als VA/FL (4'200 CHF).

Mit dem Anstieg der Erwerbsquoten geht ein signifikanter Rückgang der Sozialhilfequote der anerkannten Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen einher: Ein Jahr vor Projekteintritt beziehen 84% der vom Pilotprogramm unterstützten anerkannten Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen Sozialhilfe. Mit dem Programmeintritt sinkt die Quote auf 57%. 1 Jahr nach Programmeintritt beziehen noch 23% der Pilotteilnehmenden Sozialhilfe und 2 Jahre nach Programmeintritt sind es noch 15%, die Sozialhilfe beziehen.

Hohe Akzeptanz des Programms aus Sicht der Betroffenen und Beteiligten (Nützlichkeit)

Das Programm findet sowohl bei den Arbeitgebenden als auch bei den Teilnehmenden breite Zustimmung. Viele Arbeitgebende berichten von positiven Erfahrungen mit den eingestellten Personen und würden diese erneut einstellen. Auch die Zusammenarbeit mit den begleitenden Fach- oder Vermittlungsstellen wird sehr geschätzt und als professionell und unterstützend wahrgenommen. Diese positiven Erfahrungen führen dazu, dass **die meisten Arbeitgebenden eine erneute Teilnahme oder Weiterempfehlung klar bejahen** würden.

Auch die Teilnehmenden äussern sich überwiegend positiv über das Programm. Besonders hervorgehoben wird die erhaltene Unterstützung durch Fachpersonen wie RAV-Berater/innen oder Job Coaches, mit der 80 % zufrieden sind. Unter denjenigen, die zum Zeitpunkt der Erhebung noch in einem Betrieb angestellt waren, ist die Zufriedenheit mit der Stelle, der ausgeübten Tätigkeit der Einarbeitung sowie der Unterstützung durch den direkten Vorgesetzten sehr hoch.

Aus Sicht der Arbeitgebenden liegt der Mehrwert des Pilotprogramms einerseits im **erleichterten Zugang zu passenden Mitarbeitenden**: In über drei Vierteln der Fälle konnten geeignete und verlässliche Arbeitskräfte rekrutiert werden, denen gute Chancen auf eine längerfristige Anstellung eingeräumt werden. Andererseits wird das **reduzierte Anstellungsrisiko** dank der finanziellen Unterstützung als zentraler Vorteil genannt – es erleichtert die betriebliche Integration deutlich. Als weiterer wichtiger Mehrwert wird die **professionelle Begleitung** durch die Fach- oder Vermittlungsstellen hervorgehoben. Deren Unterstützung im Rekrutierungsprozess wurde von den Arbeitgebenden praktisch durchweg positiv bewertet.

Für die Teilnehmenden liegt der zentrale Mehrwert des Programms in der **konkreten Unterstützung beim Einstieg in den Arbeitsmarkt**. Knapp 2 von 5 Personen geben an, dass sie ohne die begleitende Beratung durch Fachpersonen ihre aktuelle Stelle nicht gefunden hätten. Darüber hinaus sehen viele in ihrer Stelle nicht nur eine kurzfristige Beschäftigung, sondern können sich eine längerfristige Anstellung im Betrieb vorstellen. Zudem betrachten 4 von 5 Projektteilnehmende den Stellenantritt mithilfe des Pilotprogramms als **Wegbereiter für die berufliche Zukunft in der Schweiz**.

Kritisch angemerkt werden vonseiten der Arbeitgebenden jedoch punktuell die Höhe oder Dauer der Unterstützungsbeiträge, die vereinzelt als unzureichend wahrgenommen werden. Teilweise gab es zudem Probleme bei der rechtzeitigen Überweisung der Beiträge. Aufseiten der Teilnehmenden wird vereinzelt die Entlohnung kritisch bewertet: Knapp ein Viertel derjenigen, die dauerhaft im Betrieb angestellt sind, empfinden den Lohn als nicht fair. Zudem fühlt sich über die Hälfte der Teilnehmenden auf der Stelle unterfordert – unabhängig vom jeweiligen Bildungsniveau. Dies weist auf ein mögliches Passungsproblem zwischen Qualifikation und Tätigkeit hin.

Hinweise auf Mitnahmeeffekte

Ein dem Konzept FIZU/ARWE inhärentes Risiko besteht in potenziellen Mitnahmeeffekten. Diese lägen dann vor, wenn Arbeitgebende Personen einstellen, die sie auch ohne finanzielle Förderung beschäftigt hätten – der Zuschuss also nicht entscheidungsrelevant war, sondern lediglich „mitgenommen“ wurde.

Es liegen vereinzelt Rückmeldungen aus Kantonen vor, die davon berichten, dass Betriebe entweder Personen einstellten, die sie auch ohne Unterstützung beschäftigt hätten, oder Arbeitsverhältnisse unmittelbar nach Auslaufen der Förderung beendeten. In mehreren Kantonen wurde deshalb zu Beginn des Pilotprogramms eher zurückhaltend über die FIZU kommuniziert, um das Risiko eines «ungerechtfertigten» Bezugs der finanziellen Zuschüsse von Arbeitgebenden zu reduzieren. Die Erfahrung in der Vermittlungspraxis hat nun gezeigt, dass man sich aufseiten der zuweisenden Stellen dieser Gefahr durchaus bewusst ist und sehr darum bemüht ist, das Instrument nicht «unnötig» einzusetzen oder dass es dafür missbraucht wird, «billige» Arbeitskräfte zu rekrutieren. Eine enge und vertrauensbildende Begleitung der Arbeitgebenden wird am Austauschtreffen als Mittel erwähnt, um die Gefahr von Mitnahmeeffekten zu verringern.

Auch die Rückmeldungen der Arbeitgebenden und Teilnehmenden liefern kaum Hinweise auf systematische Mitnahmeeffekte. Fast zwei von fünf befragten Teilnehmenden gaben an, dass sie ihre Stelle ohne Unterstützung durch Fachpersonen eher oder sicher nicht gefunden hätten. Andererseits betonen auch viele Arbeitgebende – in mehreren Fällen gar explizit –, dass die finanzielle Unterstützung und die dadurch verbesserte Integration wie auch die begleitende Unterstützung der entscheidende Faktor für die Anstellung war.

Förderung der IIZ

Im Rahmen der Strategie «Öffentliche Arbeitsvermittlung (öAV) 2030» wurde die bedarfsorientierte Beratung von stellensuchenden Personen als strategisches Ziel definiert. Um dieses Ziel zu erreichen, sollen **Doppelspurigkeiten in der Beratung und Vermittlung** in den Arbeitsmarkt zwischen den Stellen der Integrationsförderung, der Sozialhilfe sowie der öAV **vermieden** und die Übergänge abgestimmt und koordiniert werden.

Anlässlich der zweiten Nationalen Impulstagung wurde betont, dass Zuständigkeiten, Rollen und Verantwortlichkeiten sowie die konkrete Zusammenarbeit entlang des Integrationsprozesses zwischen den verschiedenen involvierten Stellen klar geregelt werden müssten, um eine effiziente Begleitung, Beratung und Vermittlung von Personen aus dem Flüchtlingsbereich sicherzustellen.

Auf Grundlage der jährlichen Berichterstattung der Kantone zeigt sich, dass im Rahmen des Programms die **Zusammenarbeit zwischen den kantonalen Stellen mit Zuständigkeit für die (Arbeitsmarkt-)Integration deutlich gestärkt werden konnte**. In den allermeisten Kantonen fanden Bemühungen statt, die Umsetzung mit den Arbeitsmarktbehörden zu koordinieren, welche Lohnzuschüsse im Rahmen der Arbeitslosenversicherung für eine andere Zielgruppe schon länger kennen. Dies gilt sowohl für Kantone, die dazu bereits auf bestehende und bewährte Strukturen zurückgreifen konnten wie auch jene, die dabei sind, diese Strukturen aufzubauen.

Kantone, die bereits über etablierte IIZ-Strukturen verfügten, konnten vielfach darauf aufbauen und diese im Rahmen des Programms gezielt weiterentwickeln. In anderen Kantonen hingegen wurde das Projekt zum Anlass genommen, neue Formen der Zusammenarbeit zu initiieren, etwa durch regelmässige Koordinationssitzungen, halb- oder jährliche Austauschtreffen sowie durch die Ausarbeitung formeller Zusammenarbeitsvereinbarungen. Besonders im Kontext der Integration von Personen mit Schutzstatus S entstanden in mehreren Kantonen neue Kooperationsformate und -prozesse.

Insgesamt **leistet die interinstitutionelle Zusammenarbeit einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung des Programms und damit auch zur Arbeitsmarktintegration der Zielgruppen** in den Kantonen. Gemäss den Projektverantwortlichen ist es für eine erfolgreiche Umsetzung massgeblich bestimmend, dass klare Abläufe und Zuständigkeiten/Rollen definiert sind und in geeigneter Form allen Beteiligten kommuniziert werden. Als besonders wichtig wird dies in den Fällen angesehen, an denen verschiedene Akteure wie RAV, Integrationsstelle, mandatierte Partner und ev. einzelne Job Coaches bzw. Eingliederungsberatende bei der Arbeitsmarktintegration von VA/FL beziehungsweise Personen mit Schutzstatus S beteiligt sind. Der Beitrag der IIZ zeigt sich unter anderem daran, dass die Programmumsetzung gemäss den Projektverantwortlichen dadurch begünstigt wurde, wenn im Kanton bereits vor dem Start des Pilotprogramms eine enge Zusammenarbeit zwischen Migrationsämtern und Arbeitsmarktbehörden bestand. Neben der verbesserten Koordination und der Vermeidung von Doppelspurigkeiten profitieren insbesondere Integrationsfachstellen von der Wirtschaftsnähe der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren. Dank ihrer etablierten Kontakte zu Unternehmen können RAV auf bestehende Netzwerke zurückgreifen, was die Vermittlung von Teilnehmenden deutlich erleichtert. Da Integrationsfachstellen häufig weniger direkte Branchenkontakte haben, wird die enge Zusammenarbeit mit den RAV als besonders wertvoll eingeschätzt.

Förderung innovativer Ansätze

Bereits seit Beginn der Pilotphase wurden in den Kantonen Jura und Graubünden in Abweichung vom ursprünglichen Konzept des FIZU-Programms Alternativmodelle umgesetzt, welche sich auf **vorgelagerte arbeitsplatzbezogene «Ausbildungslehrgänge»** fokussieren.

Der **Kanton Graubünden** erprobte dabei einen neuen innovativen Ansatz, indem mithilfe von Ausbildungslehrgängen in den Zwischensaisons VA/FL in stabilere Ganzjahresanstellungen in der Hotellerie/Gastronomie überführt werden sollten. Im Rahmen dieses Modells konnte eine längerfristige Zusammenarbeit mit einem Betrieb etabliert werden, der jährlich zwischen fünf und zwölf Teilnehmende aufnahm. Die Ausweitung auf weitere Partnerbetriebe gestaltete sich jedoch schwierig, insbesondere weil es an geeigneten Teilnehmenden fehlte. Nach Abschluss der Pilotphase entschied sich der Kanton Graubünden, das FIZU/ARWE-Programm nicht weiterzuführen, da sich der gewählte Ansatz auch innerhalb der bestehenden Prozesse der kantonalen Fachstelle Integration umsetzen lässt, sodass das Pilotprogramm keinen zusätzlichen Mehrwert mehr bietet.

Der **Kanton Jura** organisiert im Rahmen des Pilotprogramms Ausbildungen im Bereich Metallbau und der Uhrenindustrie in Partnerschaft mit zertifizierten und in ihrem Bereich anerkannten Zentren. So entspricht das Programm FIZU sowohl den Bedürfnissen der Unternehmen und der jurassischen Wirtschaft als auch den Bedürfnissen der Migrantinnen und Migranten. Nach Abschluss der Pilotphase ziehen die Projektverantwortlichen eine sehr positive Bilanz: Das Programm erwies sich als äusserst wirkungsvoll für die berufliche Integration und half zahlreichen Familien, aus der Sozialhilfe auszusteigen. Trotz dieser Erfolge wird das Programm nicht dauerhaft fortgeführt – d.h. nicht in den Regelbetrieb integriert. Nichtsdestotrotz kann das jurassische Modell als Erfolg angesehen werden, insbesondere auch aufgrund seiner Vorbildfunktion für andere Kantone: Nach dem Vorbild der im Kanton Jura entwickelten Ausbildung in der Uhrenindustrie entwickelt der **Kanton Freiburg** qualifizierende Ausbildungen, welche im Jahr 2025 eingeführt werden sollen. Auch der **Kanton Neuenburg** hat ein Pilotprogramm lanciert, in welchem Migrant/innen aus dem Asyl- und Flüchtlingsbereich mithilfe einer niederschweligen Polisseur/euse-Ausbildung – einem gefragten Beruf in der Uhrenindustrie – die hohen Zugangshürden zum 1. Arbeitsmarkt überwinden sollen. Die 120-tägige Ausbildung kombiniert praktische und theoretische Module inklusive Französischunterricht, Computergrundlagen sowie das Erstellen von Lebensläufen, die den Anforderungen des Berufes entsprechen.

Im Rahmen des FIZU-Programms bietet der **Kanton Bern** seit 2024 einerseits ein **Fachkurs «Gebäudehülle / Polybau»** an. Der Fachkurs richtet sich an VA/FL und Personen mit Schutzstatus S. Im Rahmen eines fünfmonatigen Lehrgangs erhalten die Teilnehmenden eine praxisnahe Ausbildung in den Bereichen Abdichtung, Dachdecken und Solaranlage. Ziel ist es, den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern oder den Anschluss an eine branchenspezifische Weiterbildung bzw. eine berufliche Grundbildung (EBA oder EFZ) zu ermöglichen. Gemäss den Projektverantwortlichen kann die erste Durchführung des Fachkurses als Erfolg gewertet werden: Alle 12 teilnehmenden bestanden die Schlussprüfung, 8 von ihnen fanden anschliessend eine Anstellung oder haben eine weitere Ausbildung begonnen. Das Projekt ist inhaltlich gut umgesetzt und findet in der Branche guten Anklang. Eine grosse Herausforderung stellt jedoch die Rekrutierung der Teilnehmenden dar – so konnte der erste Kurs nicht vollständig gefüllt werden.

Andererseits lancierte der Kanton Bern im selben Jahr das Pilotprojekt **«Ausbildungszentrum Bellelay»** mit dem Ziel, die berufliche Integration von geflüchteten Personen im Gesundheitsbereich zu fördern. Das Konzept verbindet Unterbringung und Ausbildung an einem Ort und bietet einen Intensivsprachkurs, den Erwerb von Schlüsselkompetenzen sowie einen Fachkurs im Bereich Pflege. Erste Rückmeldungen zeigen, dass die Teilnehmenden motiviert sind und die bisher absolvierten Module erfolgreich abgeschlossen haben. Die gemeinsame Unterbringung, ein strukturierter Tagesablauf sowie das gemeinsame Ziel tragen zu einer positiven und förderlichen Lernatmosphäre bei. Zudem konnten viele Teilnehmende ihre Sprachkenntnisse in kurzer Zeit deutlich verbessern. Gleichzeitig steht der Kanton auch hier vor der Herausforderung, ausreichend Teilnehmende für das Programm zu gewinnen. Besonders bei Personen mit bereits positiv abgeschlossenem Asylverfahren ist das Interesse gering – viele bevorzugen es, selbstständig in einer eigenen Wohnung zu leben, anstatt am Ausbildungslehrgang teilzunehmen.

Auch im **Kanton Thurgau** konnte die Fachstelle Integration zusammen mit der Abteilung Arbeitsmarktliche Massnahmen des Amtes für Wirtschaft und Arbeit neue arbeitsplatzbezogene Weiterbildungen in den beiden Branchen Gastro und Polybau initiieren, welche stellensuchende VA/FL und Personen mit Schutzstatus S ab dem Jahr 2025 absolvieren können.

Im **Kanton Waadt** wurden im 2023 Konzepte für Kurzausbildungen entwickelt (für Inhaber von S-Bewilligungen), wobei den Arbeitgebenden am Ende der Ausbildung die Möglichkeit geboten wurde, sich den Lohn progressiv finanzieren zu lassen für Personen, die noch nicht voll produktiv sind (Fall von zwei Ukrainerinnen, die auf diesem Weg angestellt wurden).

Die aufgezeigten Beispiele verdeutlichen, dass das Pilotprogramm insbesondere in der zweiten Hälfte der Projektlaufzeit einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung von zielgruppenspezifischen, arbeitsmarktnahen und branchentauglichen Lösungen leisten konnte.

Weiterentwicklung des Pilotprogramms und good practice Modelle

Aus den im Kapitel 7 erläuterten Risiko- und Erfolgsfaktoren lassen sich die wichtigsten Determinanten für eine erfolgreiche nachhaltige Arbeitsmarktintegration der VA/FL und Personen mit Schutzstatus S ableiten.

Zum einen sind insbesondere in Bezug auf eine effiziente Implementierung des Programms kantonale Umfeldfaktoren mitentscheidend. Die Implementierung verlief insbesondere in jenen Kantonen erfolgreich, in welchen zwischen Migrationsamt und Arbeitsmarktbehörde bereits eine **enge interinstitutionelle Zusammenarbeit** bestand, auf welcher das Pilotprogramm aufbauen konnte. Zudem erwies sich bereits **bestehendes Knowhow bezüglich der Anwendung von Einarbeitungszuschüssen** als mitentscheidend. So wurde die Umsetzung des Pilotprogramms in den Kantonen begünstigt, wo beim RAV bereits Erfahrungen mit (anderen) EAZ vorhanden waren. Dies hat die operative Umsetzung vereinfacht und die Integrationsstellen (oder anderen Vollzugsstellen) konnten von diesen Erfahrungen profitieren.

Ebenfalls als entscheidender Faktor wird erwähnt, dass vor allem dann eine Vermittlung zustande kommt, wenn ein **gutes «Matching» zwischen dem Profil** der VA/FL oder Personen mit Schutzstatus S **und den Anforderungen an die Stelle** vorhanden ist. Gleichzeitig scheint dieser Aspekt auch eine der grössten Herausforderungen zu sein, zum einen, weil es sich bei der Zielgruppe der VA/FL meistens um ungelernte Arbeitskräfte handelt, und der Arbeitsmarkt immer weniger solche Stellen zur Verfügung stellt und zweitens, weil Arbeitgebende gerade für solche Arbeiten Personal anstellen möchten, das voll einsatz- und leistungsfähig ist.

Ebenfalls eine zentrale Rolle nimmt das **Ausmass der Begleitung sowohl der Stellensuchenden als auch der Arbeitgebenden durch die Job Coaches** ein. Vonseiten der Projektverantwortlichen wird eine enge und kontinuierliche Begleitung als sehr unterstützend und zielführend angesehen. Dabei ist es einerseits wichtig, dass von den Bedürfnissen der Arbeitgebenden ausgegangen und diese möglichst weitgehend berücksichtigt werden. Eine vertrauensvolle und langfristige Beziehung zu den Arbeitgebenden aufzubauen und ein Vertrauensverhältnis zu etablieren, ist mitentscheidend dafür, einen FIZU gewinnbringend einzusetzen. Denn es hat sich einerseits gezeigt, dass oftmals viel Überzeugungsarbeit geleistet werden muss, um neue Arbeitgebende zur Teilnahme am Projekt zu gewinnen. Andererseits sind es gemäss den Projektverantwortlichen oftmals nicht die monetären Aspekte, sondern vielmehr die Offenheit der Betriebe, welche ausschlaggebend für eine erfolgreiche Vermittlung sind. Zudem hat sich eine enge und vertrauensbildende Begleitung der Arbeitgebenden als Mittel erwiesen, um die Gefahr von Mitnahmeeffekten zu verringern. Arbeitgebende können mit den administrativen Arbeiten im Rahmen der FIZU überfordert sein. Die beratenden Fachpersonen verstehen es als ihre Aufgabe, die Arbeitgebenden hierbei zu unterstützen. Es wird als wichtig erachtet, dass die Aufwände bei der Anstellung von Ausländer/innen für die Arbeitgebenden nicht grösser sind als bei der Anstellung von Schweizer/innen.

Auch hinsichtlich der Stellensuchenden wurden gute Erfahrungen mit der Begleitung/ Betreuung aus einer Hand gemacht. Der «letzte Schritt», d.h. die Integration in den Arbeitsmarkt ist einfacher, wenn Teilnehmende über den ganzen Prozess begleitet werden können. Dies auch in Anbetracht der Tatsache, dass Job Coaches oftmals viel Motivationsarbeit investieren müssen, um die Teilnehmenden in ihrer Anstellung zu halten.

In Anbetracht der nun vorliegenden Erfahrungen und Ergebnisse hat sich gezeigt, dass die finanziellen Zuschüsse und arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungen dann besonders erfolgreich eingesetzt werden konnten, wenn sie von den an der Vermittlung beteiligten Akteuren und Fachpersonen zum richtigen Zeitpunkt im Prozess der Arbeitsmarktintegration als eine von mehreren Massnahmen eingesetzt werden konnten. Ein

Programm, das sich ausschliesslich auf diese beiden Instrumente konzentriert, wird weder der Komplexität der Situation noch der Heterogenität der Zielgruppe gerecht. Für eine effektive, zielgruppenspezifische, individualisierbare und flexible Unterstützung der Stellensuchenden bedarf es ein Zusammenspiel von mehreren Massnahmen und Instrumenten, um gleichzeitig arbeitsmarktnahe und branchenspezifische Lösungen zu entwickeln, die den Anforderungen und Bedürfnissen der Arbeitgebenden entsprechen.

A-1 Anhang

A-1.1 Weiterführende Tabellen

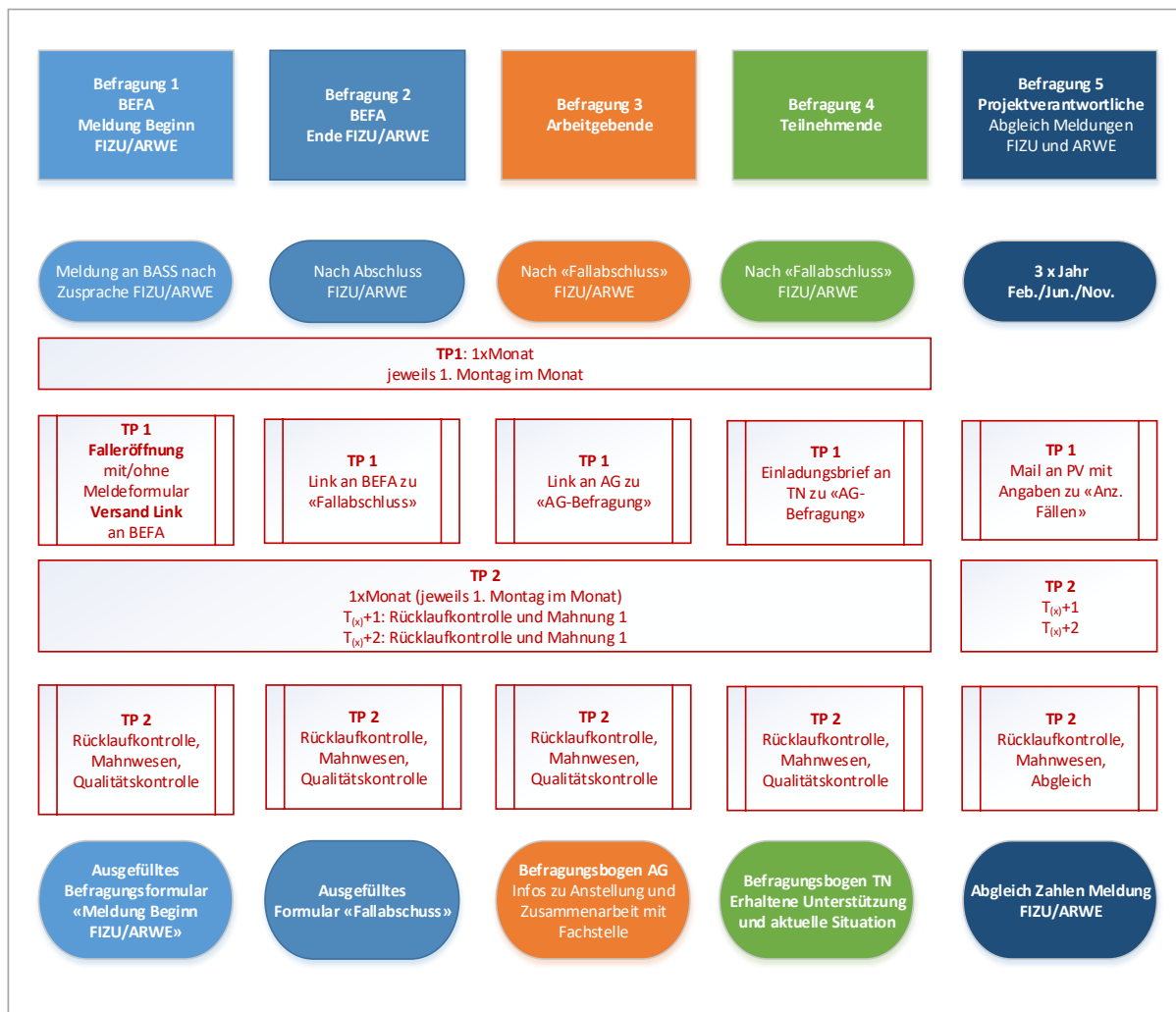
Tabelle 8: Aufenthaltsdauer bis Programmeintritt FIZU oder ARWE in Monaten, aufgliedert nach Aufenthaltsstatus

Einreise bis Programmeintritt				
	FL	VA/VAFL	Schutzstatus S	Gesamt
Mittelwert	67.7	71.1	19.5	55.4
25%-Quartil	52.5	48.4	11.2	17
Median	67.2	70.1	17.9	60.2
75%-Quartil	87.5	84.2	22.9	77.7
Einreise bis Asylentscheid				
	FL	VA/VAFL	Schutzstatus S	Gesamt
Mittelwert	19.3	22.8	1.2	15.0
25%-Quartil	2.7	8.5	0.1	0.5
Median	18.5	20.8	0.3	7.1
75%-Quartil	28.8	31.0	0.6	25.9
Asylentscheid bis Programmeintritt				
	FL	VA/VAFL	Schutzstatus S	Gesamt
Mittelwert	48.8	48.1	18.3	38.4
25%-Quartil	35.0	28.0	10.8	18.6
Median	44.9	44.9	17.5	31.4
75%-Quartil	60.7	62.4	22.5	51.5

Quelle: Daten Monitoring FIZU (BASS) und ZEMIS. Stand Ende Februar 2025, Berechnungen BASS.

A-1.2 Teilprozesse primäre Datenerhebungen «Evaluation Pilotprojekt finanzielle Zuschüsse

Abbildung 21: Übersicht Prozesse und Teilprozesse primäre Datenerhebungen «Evaluation Pilotprojekt finanzielle Zuschüsse



Quelle: Eigene Darstellung BASS

Steckbrief «Meldung FIZU/ARWE»

Geht an: Begleitende Fachpersonen

Inhalt: [1] Angaben aus dem Meldeformular, [2] Personenbezogene Angaben zu TN, [3] Ausgeübte Tätigkeit, [4] Anstellungsverhältnis und finanzielle Zuschüsse, [4] Einschätzung Potential und Ressourcen TN

Dokumente: 20211015_Meldung_FIZU, 20211015_Meldung_ARWE

Erhebungsart: Rollende Befragung, Online

Zeitaufwand: 10 – 20 Minuten

Bemerkung: Meldeformular Erwerbstätigkeit VA/FL kann beigelegt werden

Steckbrief «Abschlussmeldung FIZU/ARWE»

Geht an: Begleitende Fachpersonen

Inhalt: Bestätigung Fallabschluss, Weiterbeschäftigung/Erwerbsstatus, bei Abbruch: Gründe für Abbruch/keine Weiterbeschäftigung

Dokument: 20211015_Abschlussmeldung_BEFA.pdf

Erhebungsart: Rollende Befragung, Online

Auslösung: BASS, gemäss Datum Ende FIZU/ARWE Befragung 1

Zeitaufwand: 5 Minuten

Bemerkung: Bei FIZU/ARWE Verlängerung, Frage nach neuem Abschlussdatum

Steckbrief «Befragung Arbeitgebende»

Geht an: Arbeitgebende

Inhalt: Rückmeldungen zur Anstellung und zur angestellten Person, Zusammenarbeit mit der Vermittlungsstelle / Fachstelle, Aktuelle Situation und Schlussfragen

Dokument: 20211015_ARBEITGEBENDE.pdf

Erhebungsart: Rollende Befragung, Online

Auslösung: BASS, nach bestätigtem Fallabschluss (Befragung 2)

Zeitaufwand: 10-15 Minuten

Steckbrief «Befragung Teilnehmende»

Geht an: Teilnehmende

Inhalt: Rückmeldungen zur Anstellung und zur angestellten Person, Zusammenarbeit mit der Vermittlungsstelle / Fachstelle, Aktuelle Situation und Schlussfragen

Dokument: 20211015_ARBEITGEBENDE.pdf

Erhebungsart: Rollende Befragung, Online

Auslösung: BASS, nach bestätigtem Fallabschluss (Befragung 2)

Zeitaufwand: 10-15 Minuten

Steckbrief «Fallabgleich mit Programmverantwortlichen»

Geht an: Programmverantwortliche (PV)

Inhalt: Nachfrage, ob Anzahl beim BASS gemeldeter und registrierter Fälle korrekt ist.

Dokument: 20211015_MAILVORLAGE_PV.pdf

Erhebungsart: Automatisierte Mail

Auslösung: 3 x pro Jahr (2022: Feb./Jun./Nov.)

Zeitaufwand: 5 Minuten