



Gesamtevaluation 2018

Pilotprojekt „Arbeiten in der Landwirtschaft 2015 – 2018“

Dr. Sandra Contzen¹, Mirjam Bühler¹, Isabel Häberli¹, Tobias Fritschi²
Berner Fachhochschule

¹Hochschule für Agrar-, Forst- und Lebensmittelwissenschaften (HAFL)

²Fachbereich Soziale Arbeit

Verfasst im Auftrag des Staatssekretariats für Migration (SEM)

Zollikofen/Bern 22.06.2018

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary	5
1 Ausgangslage und einführende Bemerkungen	8
1.1 Kurzbeschreibung des Pilotprojektes	8
1.2 Überblick über die Arbeitseinsätze und Teilnehmenden im Pilotprojekt	9
1.3 Evaluationsdesign, -ziele und verwendete Daten	11
2 Ergebnisse	15
2.1 Integration der Teilnehmenden in den Arbeitsprozess	15
2.1.1 Lernfortschritte der Teilnehmenden aus Sicht der Betriebsleitenden	15
2.1.2 Eigener Lerngewinn aus Sicht der Teilnehmenden	18
2.1.3 Lerngewinn der Teilnehmenden aus Sicht der Betreuenden	19
2.1.4 Integration in den Arbeitsmarkt ausserhalb des Projektes	20
2.2 Sprachkenntnisse der Teilnehmenden	23
2.2.1 Sprachliche Fortschritte aus Sicht der Teilnehmenden	24
2.2.2 Sprachliche Fortschritte aus Sicht der Betriebsleitenden	25
2.2.3 Sprachliche Fortschritte aus Sicht der Betreuenden	26
2.2.4 Sprachförderung während dem Arbeitseinsatz	26
2.3 Soziale Integration der Teilnehmenden ins Team und in die Familie	27
2.3.1 Integration ins Team	27
2.3.2 Integration in die Betriebsfamilie (sofern wohnhaft auf dem Betrieb)	28
2.3.3 Verständnis zwischen Zugewanderten und Einheimischen	29
2.4 Erfahrungen und Zufriedenheit mit dem Projekt	29
2.4.1 Motivation zur Teilnahme am Projekt	29
2.4.2 Gesamtbeurteilung	30
2.4.3 Erfahrung mit den MAG und der finanziellen Entschädigung der Betriebsleitenden	30
2.4.4 Erfahrung mit der finanziellen Entschädigung der Teilnehmenden	32
2.4.5 Arbeitsaufwand der Betreuenden	34
2.5 Herausforderungen bei der Umsetzung und Verbesserungsvorschläge	36
2.5.1 Herausforderungen aus Sicht der Betriebsleitenden	36

2.5.2 Herausforderungen aus Sicht der Teilnehmenden	38
2.5.3 Herausforderungen aus Sicht der Betreuenden	39
3 Schlussfolgerungen	42
3.1 Erreichung der Wirkungsziele des Pilotprojekts anhand des Wirkungsmodells	42
3.1.1 Input	42
3.1.2 Output	43
3.1.3 Outcome	43
3.1.4 Impact	45
3.2 Empfehlungen für Umsetzung ähnlicher Projekte auf kantonaler Ebene	45
3.2.1 Grundsätzliche Empfehlungen für künftige Projekte	45
3.2.2 Praktikum mit Ausbildungskomponente für anerkannte Flüchtlinge/ vorläufig Aufgenommene in der Landwirtschaft	47
3.2.3 Anstellung von anerkannten Flüchtlingen/vorläufig Aufgenommenen in der Landwirtschaft als Angestellte ohne landwirtschaftliche Ausbildung	48
3.2.4 Abschliessende Bemerkungen und weiterer Forschungsbedarf	49
Anhang	50
A) Übersicht vorhandener Dokumente pro Arbeitseinsatz	50
B) Leitfaden Teilnehmer	51
C) Leitfaden Betriebsleiter	52
D) Leitfaden Betreuungsperson	53
E) E-Mail-Umfrage bei den Betreuungspersonen	54
F) Leitfaden kantonale Integrationsdelegierten	55

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Arbeitseinsätze im Pilotprojekt pro Projektjahr	10
Tabelle 2: Merkmale der Teilnehmer der abgeschlossenen Einsätze	11
Tabelle 3: Kriterien Gesamtevaluation.....	12
Tabelle 4: Wirkungsziele und Indikatoren	13
Tabelle 5 : Anzahl Telefoninterviews pro Personengruppe	14
Tabelle 6: Anschlusslösungen der Teilnehmenden	22
Tabelle 7: Schätzung des Arbeitsaufwandes (h) pro Einsatz durch die Betreuungspersonen.....	35
Tabelle 8: Herausforderungen bei der Projektteilnahme für Betriebsleitende.....	36
Tabelle 9: Herausforderungen bei der Projektumsetzung aus Sicht der Betreuenden ...	39

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Wirkungsmodell des Pilotprojektes Arbeiten in der Landwirtschaft	12
Abbildung 1: Arbeitsfortschritte der Teilnehmenden aus der Sicht der Betriebsleitenden	15
Abbildung 2: Verlauf der Einarbeitung aus der Sicht der Betriebsleitenden.....	16
Abbildung 3: Beurteilung der Motivation und der Zuverlässigkeit der Teilnehmenden aus der Sicht der Betriebsleitenden.....	17
Abbildung 4: Beurteilung der Verhaltensveränderung der Teilnehmenden aus der Sicht der Betriebsleitenden.....	17
Abbildung 5: Beurteilung der Selbstständigkeit der rTeilnehmenden aus der Sicht der Betriebsleitenden	18
Abbildung 6: Verlauf der Einarbeitung aus Sicht der Teilnehmenden	18
Abbildung 7: Einschätzung der eigenen Verhaltensänderung aus der Sicht der Teilnehmenden	19
Abbildung 8: Erweiterung der Sozial- und Selbstkompetenzen der Teilnehmenden aus Sicht der Betreuenden.....	20
Abbildung 9: Teilnehmende kennen Alltagsleben und Mentalität in der Schweiz dank dem Einsatz besser, Sicht Betreuende.....	20
Abbildung 10: Qualitative Beurteilung Arbeitszeugnis gemäss Auswertung BFH	21
Abbildung 11: Landwirtschaftliche Ausbildung für Teilnehmende denkbar	21
Abbildung 12: Eigene Sprachkenntnisse zu Beginn und am Ende des Einsatzes aus Sicht der Teilnehmenden	24

Abbildung 13: Sprachkenntnisse der Teilnehmenden zu Beginn und am Ende des Einsatzes aus Sicht der Betriebsleitenden	24
Abbildung 14: Teilnehmende verstehen die Anweisungen zu Beginn und am Ende des Einsatzes aus Sicht der Betriebsleitenden.....	25
Abbildung 15: Teilnehmende können sich verständlich ausdrücken zu Beginn und am Ende des Einsatzes aus Sicht der Betriebsleitenden	26
Abbildung 16: Beurteilung der Integration ins Team aus Sicht der Betriebsleitenden und aus Sicht der Teilnehmenden.....	27
Abbildung 17: Beurteilung der Integration in die Familie aus Sicht der Teilnehmenden und aus Sicht der Betriebsleitenden.....	28
Abbildung 18: Gesamtzufriedenheit mit dem Arbeitseinsatz gegeben aus der Sicht der Teilnehmenden und aus Sicht der Betriebsleitenden	30
Abbildung 19: Nützlichkeit der MAG zur Führung/Förderung der Teilnehmenden aus Sicht der Betriebsleitenden	31
Abbildung 20: Beurteilung der Entschädigung für den Projektaufwand aus Sicht der Betriebsleitenden	32
Abbildung 21: Einschätzung des Lohns der Teilnehmenden aus Sicht der Betriebsleitenden	34
Abbildung 22: Lohnpräferenz bei künftiger Anstellung aus Sicht der Betriebsleitenden	34
Abbildung 23: Beurteilung der Information durch den SBV aus Sicht der Betriebsleitenden	38
Abbildung 24: Beurteilung der generellen Betreuung durch den SBV aus Sicht der Betriebsleitenden	38

Executive Summary

Im Rahmen des Pilotprojekts „Arbeiten in der Landwirtschaft“ des Schweizer Bauernverbands (SBV) und des Staatssekretariats für Migration (SEM) haben zwischen Mai 2015 und Dezember 2017 insgesamt 30 anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene einen Arbeitseinsatz auf einem Landwirtschaftsbetrieb begonnen und in 24 Fällen abgeschlossen. Die vorliegende Evaluation wurde von der Berner Fachhochschule (BFH) im Auftrag des SEM anhand eines Wirkungsmodells durchgeführt.

Für die drei Projektjahre konnten insgesamt 17 verschiedene Betriebe mit wie vorgesehen 45 Plätzen gefunden werden. Davon konnten 30 Plätze vermittelt werden, was einer Quote von 67 Prozent entspricht, wobei die Quote im ersten Projektjahr höher war als in den weiteren Jahren. Die geringere Vermittlungsquote kann unter anderem auf die häufiger durchgeführten Schnuppertage zurückgeführt werden, welche sowohl den potentiellen Teilnehmenden wie auch den Betriebsleitenden die Möglichkeit gaben, sich ein Bild über die Arbeit bzw. über die potentiell mitarbeitende Person zu machen.

Eine wichtige Wirkung des Projektes ist die hohe Zufriedenheit der Betriebsleitenden und der Teilnehmenden mit dem jeweiligen Einsatz bei den abgeschlossenen Einsätzen. So war die Mehrheit der Betriebe mit dem Arbeitseinsatz zufrieden und stellte entsprechende Arbeitszeugnisse aus; 14 Betriebe boten den Teilnehmenden eine Stelle an. Von den Teilnehmenden waren alle ausser einem insgesamt mit ihrem Einsatz zufrieden und die Mehrheit möchte weiterhin in der Landwirtschaft tätig sein, allenfalls sogar eine entsprechende Ausbildung absolvieren. Zehn Teilnehmende nahmen die angebotene Stelle an. Dass nicht alle angebotenen Stellen angenommen wurden, hängt unter anderem mit den Arbeitsbedingungen in der Landwirtschaft (Lohn, Arbeitsstunden, Art der Arbeit) oder der geographischen Lage der Betriebe zusammen.

Obwohl nur wenige Teilnehmende während des Einsatzes einen Sprachkurs besuchten, stellte die Mehrheit der Betriebsleitenden und Teilnehmenden grosse Fortschritte der Sprachkenntnisse fest. Diese insgesamt bemerkenswerten Verbesserungen konnten insbesondere durch Bemühungen der Teilnehmenden selber, der anderen Mitarbeitenden und der Betriebsleitenden und deren Familie erzielt werden. Darauf hinzuweisen ist aber, dass auf Grossbetrieben mit vielen ausländischen Arbeitskräften der Spracherwerb eingeschränkt ist, weil die Alltagssprache nicht eine der Landessprachen ist und die Teilnehmenden die Sprache der anderen Mitarbeitenden nicht verstehen. Weiter haben die meisten Teilnehmenden viele Arbeits- und Lernfortschritte gemacht und konnten neue Aufgaben übernehmen. Das Gelernte reicht von berufsspezifischen und praktischen Arbeitserfahrungen, Teamarbeit, Zuverlässigkeit, Selbständigkeit, neuen Umgangsformen bis zu kulturellem Verständnis. Schliesslich kann die soziale Integration derjenigen Teilnehmenden, welche auf den Familienbetrieben lebten, als positiv beurteilt werden. Mit Ausnahme eines Einsatzes erlebten alle das Zusammenleben als bereichernd und die Betriebsfamilien würden in Zukunft wieder Teilnehmende bei sich aufnehmen bzw. die Teilnehmenden wieder auf dem Betrieb leben. Dieses Zusammenleben hat zu gegenseitigem Verständnis und interkulturellem Austausch zwischen Zugewanderten und Einheimischen beigetragen.

Eine der wichtigsten voraussichtlich längerfristigen Wirkungen des Projektes betrifft die Arbeitsmarktintegration: 71 Prozent der Teilnehmenden haben nach dem Arbeitseinsatz eine berufliche Anschlusslösung gefunden, wovon etwas mehr als die Hälfte auf den Einsatzbetrieben. Diese Erwerbsquote nach dem Pilotprojekt ist im Vergleich zur durchschnittlichen Erwerbsquote von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen (je nach Status und Aufenthaltsdauer in der Schweiz zwischen 18 und

50 Prozent) hoch. Weiter ist die Bereitschaft der Betriebsleitenden hoch, auch künftig anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene anzustellen und dies anderen Betriebsleitenden weiterzuempfehlen.

Neben diesen positiven und teilweise auch längerfristigen Wirkungen zeigte sich eine unmittelbare negative Wirkung: Einzelne (alleinstehende) Teilnehmende wurden durch das Erwerbseinkommen aus dem Pilotprojekt von der Sozialhilfe unabhängig, nach Ende des befristeten Einsatzes und ohne Anschlusslösung mussten sie sich jedoch wieder bei der Sozialhilfe anmelden. Dadurch konnten sie in finanzielle Engpässe geraten. Musste für den Einsatz zusätzlich die Wohnung gekündigt werden, um auf dem Betrieb zu leben, konnte dies weiter bedeuten, dass die Teilnehmenden nach dem Einsatz keine Wohnung, keine Unterstützung und keine Betreuung hatten.

Aufgrund der Evaluation können folgende Hauptempfehlungen für künftige Projekte gegeben werden:

- Künftige Projekte sollten auf kantonaler, regionaler oder kommunaler Ebene organisiert und durchgeführt werden, da dadurch ein besseres Matching zwischen anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen einerseits und Betrieben andererseits erreicht sowie die Ownership mit dem Projekt erhöht werden kann.
- Eine Potentialabklärung ist unerlässlich für den Erfolg künftiger Projekte bzw. die generelle erfolgreiche Integration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen in die Schweizer Landwirtschaft. Diese Potentialabklärung sollte auch das Interesse für die Landwirtschaft abklären und ob die Person motiviert ist, unter den spezifischen Arbeitsbedingungen zu arbeiten. Dies könnte bspw. im Rahmen von Schnuppertagen oder -wochen abgeklärt werden.
- Bei Pilotprojekten mit dem Ziel des Spracherwerbs sind einerseits Teilzeitstellen vorzusehen, welche den parallelen Besuch von Sprachkursen ermöglichen. Soll der Spracherwerb ohne Kursbesuch, sondern in der Praxis stattfinden, so ist darauf zu achten, dass die Betriebssprache eine der Landessprachen bzw. zumindest deren Dialekt ist und nicht eine Fremdsprache.
- Sofern Betreuende während des gesamten Einsatzes eine grosse Verantwortung haben, d.h. von der Rekrutierung bis zum Abschluss, wie es im Pilotprojekt der Fall war, benötigen diese optimale Rahmenbedingungen. Deren zeitliche und finanzielle Ressourcen müssen geprüft und allenfalls angepasst werden.
- Betriebsleitende sollten vor einem Einsatz für die Situation von Flüchtlingen sensibilisiert werden (rechtliche Aspekte, psychische/physische Herausforderungen, Wohnsituation etc.), damit sie wissen, worauf sie sich einlassen, und ein Verständnis für die Situation der Flüchtlinge entwickeln.
- Weiter sollte gerade bei Pilotprojekten mit befristeten Einsätzen vermieden werden, dass Teilnehmende auf den Betrieben leben müssen, um ein Künden der Wohnung und gegebenenfalls Herausfallen aus sozialen und institutionellen Netzen zu verhindern. Je nach geographischer Lage bzw. Erreichbarkeit der Betriebe wäre dadurch eine Projektteilnahme aber eingeschränkt.

Schliesslich werden zwei grobe Stossrichtungen für die Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen in die Landwirtschaft skizziert:

- ein Praktikum mit Ausbildungskomponente im Rahmen eines Integrations- oder Bildungsprogramms, für Personen, die ein potentielles Interesse an einer Arbeit in der Landwirtschaft haben, aber noch keine praktischen Kenntnisse aufweisen.

Dieses Praktikum hätte ein ausbildungsorientiertes Rahmenprogramm und würde keine Ablösung von der Sozialhilfe ermöglichen, aber durch die Ausbildungskomponente ein Sprungbrett für eine Anstellung oder Lehre in der Landwirtschaft oder in einem anderen Wirtschaftssektor darstellen.

- die (unbefristete) Anstellung von – in der Regel alleinstehenden – anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen in der Landwirtschaft als Angestellte ohne landwirtschaftliche Ausbildung unabhängig von einem Projekt. Eine Vermittlungsstelle würde das Matching zwischen interessierten Personen mit praktischen landwirtschaftlichen Vorkenntnissen und idealerweise Führerausweis mit Betriebsleitenden mit Mitarbeitendenbedarf machen und auch nach der Vermittlungsphase als Anlaufstelle bei Beratungsbedarf fungieren.

1 Ausgangslage und einführende Bemerkungen

Der Schweizer Bauernverband (SBV) und das Staatssekretariat für Migration (SEM) wollen mit dem Pilotprojekt „Arbeiten in der Landwirtschaft“ die Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen in der Landwirtschaft fördern. Damit soll zur Umsetzung von Artikel 121a der Bundesverfassung beigetragen werden, welcher vorsieht, das Potential an inländischen Arbeitskräften zu fördern und besser auszuschöpfen, um die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes zu decken. Das Projekt wurde im Frühling 2015 lanciert und dauerte bis Frühling 2018. Mit der Evaluation wurde die Berner Fachhochschule (BFH) betraut.

Während der Projektdauer wurden zwei Zwischenevaluationen durchgeführt und zwei Zwischenberichte verfasst (Bericht I Ende 2015 und Bericht II Ende 2016). Nach Abschluss des Projekts wurde eine Gesamtevaluation durchgeführt, auf welcher dieser Bericht basiert. Die Zwischenevaluationen und -berichte beziehen sich auf die per Stichtag 31.10. des jeweiligen Jahres abgeschlossenen Einsätze und basieren auf die im Folgenden beschriebenen Dokumente sowie auf Telefoninterviews, welche jedes Jahr mit ausgewählten Beteiligten des Projekts geführt wurden. Für den Zwischenbericht II wurden zudem erstmals die Betreuungspersonen zu den Anschlusslösungen der Projektteilnehmenden per E-Mail befragt. Diese Befragung wurde im Jahr 2018 für alle neu abgeschlossenen Einsätze durchgeführt und für die im Jahr 2016 Befragten im Jahr 2018 per Telefon wiederholt, um die Anschlusslösung bzw. den aktuellsten Stand der Arbeitsintegration aller Projektteilnehmer in Erfahrung zu bringen.

1.1 Kurzbeschreibung des Pilotprojektes

Ziel des Projektes war es, dass in den Jahren 2015, 2016 und 2017 jeweils maximal 15 anerkannte Flüchtlinge oder vorläufig Aufgenommene (im Folgenden Teilnehmende genannt) einen Arbeitseinsatz auf einem Landwirtschaftsbetrieb von mindestens drei bis maximal zwölf Monaten absolvieren. Dadurch ergaben sich drei Projektphasen bzw. Projektjahre, die grundsätzlich inhaltlich identisch waren. Geringfügige Anpassungen durch Erkenntnisse der Zwischenevaluationen waren möglich (formative Evaluation). Eine Gesamtevaluation des Projektes erfolgt mit dem vorliegenden Bericht wie vorgesehen im Frühling 2018.

Involvierte Akteurinnen und Akteure und deren Rolle:

Die **Teilnehmenden** wurden von einer **Betreuungsperson** der regionalen Flüchtlingsbetreuungsstellen (kommunale Sozialdienste, Hilfswerke, etc.) ausgewählt. Die zuständigen Betreuungspersonen nahmen auch während des Einsatzes ihre Betreuungsfunktion wahr, besuchten die Teilnehmenden in Absprache mit den **Betriebsleitenden**, führten am Ende des Einsatzes mit den Teilnehmenden und den Betriebsleitenden ein Abschlussgespräch durch, verfassten basierend auf alle Formulare einen Schlussbericht und stellte sicher, dass ein Arbeitszeugnis ausgestellt wurde. Auf kantonaler Ebene waren die kantonalen **Integrationsdelegierten** bzw. Flüchtlingskoordinator/innen involviert und bildeten im Projekt eine Schnittstelle zwischen SEM/SBV und den Betreuenden. Der SBV oder das SEM gelangte jeweils mit Anfragen für mögliche Teilnehmende an die genannten Stellen, welche anschliessend die Flüchtlingssozialdienste und Verantwortlichen von Arbeitsintegrationsprojekten zur Meldung geeigneter Teilnehmenden aufforderten.

Die Betriebsleitenden waren die Arbeitgebenden und in der Regel die direktvorgesetzten Personen. Sie wiesen die Teilnehmenden in die Arbeiten ein, kontrollierten die

Ausführung und förderten die soziale Integration der Teilnehmenden im Team und, wo vorgesehen, in der Betriebsfamilie. Sie führten in den ersten zwei Monaten zweimal pro Monat und in den folgenden Monaten einmal pro Monat ein Mitarbeitendengespräch (MAG) durch. Diese MAG-Dokumente übermittelten sie den Betreuenden, welche diese dem SEM und/oder dem SBV weiterleiteten.

Der SBV unter Einbezug der kantonalen Bauernverbände und Fachorganisationen stellte den Kontakt zu den am Pilotprojekt teilnehmenden Betriebsleitenden sicher und versorgte diese mit den relevanten Informationen und Dokumenten (z.B. MAG). Zudem berichtete der SBV dem SEM regelmässig über den Stand der am Projekt beteiligten Personen und Betriebe.

Finanzielle Rahmenbedingungen:

Die Betriebsleitenden erhielten eine **Entschädigung für den Projektaufwand** von CHF 200.- pro Monat und Person für die Durchführung, das Monitoring (MAG) und die Evaluation (Schlussgespräch mit Teilnehmenden und Betreuenden) des Einsatzes. Die Betriebsleitenden, die die Teilnehmenden auf ihren Betrieben beherbergten, erhielten für die **Integrationsleistung** (Aktivitäten mit der Familie ausserhalb der Arbeitszeiten) zusätzliche CHF 200.- pro Person und Monat. Für die Unterbringung der Teilnehmenden auf den Betrieben konnten die Betriebsleitenden nach den AHV-Ansätzen des Einsatzjahres Lohnabzüge vornehmen. Diese entsprachen z.B. im Jahr 2015 für Logis/Unterkunft CH 345.- und für Mahlzeiten CHF 645.-, d.h. total CHF 990.-.

Der Monatslohn der Teilnehmenden betrug gemäss SBV-Richtlohn Kategorie 4 im ersten Einsatzmonat CHF 2'300.- und ab dem zweiten Monat CHF 3'200.-, mit Ausnahme jener Kantone (z.B. 2015: Kanton Waadt: CHF 3370.-; Kanton Genf: CHF 3300.-) in denen die Normalarbeitsverträge (NAV) oder Gesamtarbeitsverträge (GAV) höhere Mindestlöhne festlegen. Im Rahmen des Pilotprojektes wurde vorgeschrieben, dass die Arbeitszeit der Teilnehmenden wie in der Landwirtschaft üblich 55 Stunden pro Woche¹ beträgt und dass Teilzeitpensen oder Arbeit auf Abruf nicht möglich sind. Die Freitage betrugen 1,5 Tage pro Woche.

1.2 Überblick über die Arbeitseinsätze und Teilnehmenden im Pilotprojekt

Wie in Tabelle 1 dargestellt, haben seit Mai 2015 bis Ende 2017 insgesamt 30 anerkannte Flüchtlinge oder vorläufig Aufgenommene auf insgesamt 17 Betrieben einen Arbeitseinsatz begonnen. Unter den teilnehmenden Betrieben waren fünf zum Teil grosse Gemüsebaubetriebe, je ein Betrieb mit Weinbau und Obstbau, sechs Betriebe mit mehrheitlich Milchwirtschaft und vier mit gemischten Betriebszweigen. So wie die Betriebsausrichtung variierte, unterschied sich auch die Betriebsgrösse von kleinen zu grossen Betrieben. Weiter lagen die Betriebe in verschiedenen geographischen Kontexten, von Tal- zu Bergbetrieben, aus verschiedenen Regionen aller Landesteile der Schweiz. Einzelne Betriebsleitende hatten bereits vor der Projektteilnahme Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Flüchtlingen gemacht. Fünf Betriebsleitende haben innerhalb der drei Projektjahre zweimal teilgenommen. Zudem waren auf insgesamt sechs Betrieben je zwei Teilnehmende gleichzeitig im Einsatz.

24 Einsätze wurden bis Ende 2017 abgeschlossen. Sie dauerten wie vorgesehen zwischen drei und zwölf Monate und fanden in der französisch- (6), italienisch- (2) und

¹ Ausgenommen sind jene Kantone, in denen die NAV oder GAV tiefere Arbeitszeiten bzw. mehr Freitage festlegen.

deutschsprachigen (16) Schweiz statt. Die italienischsprachige Schweiz war nur im Projektjahr 2015 vertreten.

Tabelle 1: Arbeitseinsätze im Pilotprojekt pro Projektjahr

Stand Teilnahme	Anzahl Einsätze bzw. Betriebe mit Start 2015	Anzahl Einsätze bzw. Betriebe mit Start 2016	Anzahl Einsätze bzw. Betriebe mit Start 2017	Anzahl Einsätze bzw. Betriebe Total
Angefangen	13	11	6	30
Abgeschlossen	10	10	4*	24
Abgebrochen	3	1	2	6
Nicht vermittelte Plätze	0	6	9	15
Teilnehmende Betriebe (je 1-2 Plätze)	8	9	5	17**

Quelle: SBV, SEM, BFH

* Einer dieser Einsätze wurde nach fünf Monaten im gegenseitigen Einverständnis einen Monat vor geplantem Ende abgeschlossen. Zu diesem Fall liegen alle Schlusssdokumente vor, weshalb er entsprechend in die Evaluation einfließt.

** Das Total der Betriebe entspricht nicht der Summe der teilnehmenden Betriebe pro Jahr, da fünf Betriebe innerhalb der drei Projektjahre zweimal teilgenommen und auf sechs Betrieben je zwei Teilnehmer gleichzeitig im Einsatz waren.

Insgesamt konnten für die drei Projektjahre 27 verschiedene Betriebe mit total 45 Plätzen gefunden werden. Davon konnten 30 Plätze auf 17 Betrieben vermittelt werden. Die **Vermittlungsquote** liegt somit bei 67 Prozent.

Für die Nichtvermittlungen wurden von Beteiligten des Projekts (Integrationsdelegierte, Betreuende, Betriebsleitende, SBV, SEM) diverse Gründe genannt.

Zum einen gab es Teilnehmende, die sich nach den Schnuppertagen zurückzogen, weil ihnen die Arbeit oder die Arbeitsbedingungen nicht gefielen. Zum anderen waren die Anforderungen an die Teilnehmenden teilweise zu hoch bezüglich Führerschein, körperlicher Konstitution, Wohnort in der Nähe des Betriebs oder Bereitschaft die eigene Wohnung zu kündigen. Zum Teil wurden keine Teilnehmenden gefunden, die 100% arbeiten wollten umgekehrt hatte ein interessierter Betrieb zum Vermittlungszeitpunkt nicht genügend Arbeit um eine 100%-Stelle anzubieten.

Ursachen für Nichtvermittlungen lagen auch bei der komplexen Projektorganisation und der nicht immer einwandfrei funktionierenden Kommunikation zwischen verschiedenen involvierten Akteuren. So konnten Teilnehmende und Betriebsleitende nicht immer erwartungsgemäss zusammengeführt werden, bzw. falsche Erwartungen nicht geklärt werden. Betriebsleitende und Teilnehmende fanden die Vermittlungszeit teilweise zu lang, Integrationsdelegierte und Betreuende jedoch zu kurz, um geeignete Teilnehmende zu finden. So konnten für einige Betriebsleitende nicht im erwarteten Zeitraum Teilnehmende gefunden werden, weshalb diese in der Zwischenzeit andere Arbeitskräfte einstellten. Andererseits fanden gewisse Teilnehmende eine andere Stelle, bevor der Arbeitsvertrag ausgestellt werden konnte.

Nachdem im ersten Zwischenbericht vom 14.12.15 die Forderung nach einer besseren Potentialabklärung bezüglich Teilnehmende und Betriebe geäussert wurde, wurden für die Projektjahre zwei und drei **Schnuppertage** oder Bewerbungsgespräche für die Teilnehmervermittlung empfohlen.² Insgesamt fand dies bei zehn Einsätzen statt. Zwei

² Dabei gilt zu beachten, dass bei Sozialhilfeempfängern die Wahlfreiheit bei der Projektteilnahme eingeschränkt ist, da sie eine angebotene Arbeitsstelle nicht ohne Sanktionen ausschlagen können.

Betriebsleitende hielten es nicht für nötig und zwei andere vermerkten, dass keine Möglichkeit dazu angeboten worden sei.

Während dadurch die Vermittlungsquote gegenüber dem ersten Jahr abnahm, nahm auch die Anzahl Abbrüche leicht ab (siehe Tab. 1). Insgesamt kam es zu sechs **Einsatzabbrüchen**. Laut SBV und SEM und gemäss den von der BFH durchgeführten Telefoninterviews mit den jeweiligen Betriebsleitenden, sind die Gründe für die Abbrüche unterschiedlich. Sie reichen von fehlenden sprachlichen Kenntnissen, ungenügender Arbeitsleistung der Teilnehmenden aus Sicht der Betriebsleiter und aus Sicht der Teilnehmenden untragbaren Arbeitsbedingungen (Hitze, körperliche Anforderungen), bis hin zu Konflikten in Zusammenhang mit der Einhaltung des Ramadans.

Aufgrund der geringen Datenlage werden zum Schutze der Anonymität der Teilnehmenden keine detaillierten demographischen Informationen gegeben. Die kleine Anzahl der Teilnehmenden lässt keine Verallgemeinerungen zu. Die Analyse ist im jeweiligen Kontext zu verstehen und es können allenfalls Tendenzen aufgezeigt werden, die jedoch im Hinblick auf ihre Allgemeingültigkeit mit einem breiter angelegten Evaluationsdesign überprüft werden müssten.

Die folgende Tabelle 2 gibt einen Überblick zu den wichtigsten demographischen Merkmalen der Teilnehmenden des Pilotprojekts:

Tabelle 2: Merkmale der Teilnehmer der abgeschlossenen Einsätze (n=24)

Geschlecht	Alle Teilnehmer waren männlich
Herkunftsländer	Afghanistan (2)*, Äthiopien (1), DR Kongo (1), Eritrea (12), Somalia (2), Irak (1), Sri Lanka (1), Syrien (2), Tibet (2)
Jahrgänge	Median: 1985; älteste Person: 1973; jüngste Person: 1994
Aufenthaltsstatus	Anerkannter Flüchtling, Ausweis B (9) Vorläufig Aufgenommener, Ausweis F (14) (missing = 1)
Aufenthaltsstatus seit	2009 (1), 2010 (1), 2011 (1), 2012 (1), 2013 (4), 2014 (3), 2015 (6), 2016 (1), (missing =6)
Einsatzkantone	VS (6), BE (3), BL (3), TG (3), AG (3), TI (2), SG (2), AR (2)

Quelle: Schlussberichte der Betreuenden

* In Klammer ist jeweils die Anzahl Personen angegeben.

15 Teilnehmende waren bereits vor ihrem Arbeitseinsatz **mit der landwirtschaftlichen Arbeit vertraut**. Acht Teilnehmende sind auf dem Land aufgewachsen, wovon vier auch in ihrem Heimatland in der Landwirtschaft gearbeitet haben. Sechs haben bereits vor dem Pilotprojekt in der Schweizer Landwirtschaft gearbeitet, die Hälfte davon war schon in ihrem Heimatland landwirtschaftlich tätig. Jeweils eine Person hat in der Schweiz vor dem Arbeitseinsatz im Gastgewerbe bzw. in der Reinigung gearbeitet.

1.3 Evaluationsdesign, -ziele und verwendete Daten

Der vorliegende Bericht bezieht sich auf die Gesamtevaluation der 24 Einsätze, welche zwischen Mai 2015 und Ende 2017 abgeschlossen wurden (siehe Tab. 1) inklusive aller Interviews. Die Evaluation wurde basierend auf das Wirkungsmodell des Logical

Framework Approaches (siehe Abb. 1) entlang der in der Offerte vorgeschlagenen Kriterien (siehe Tab. 3) und der Wirkungsziele des Projektes (siehe Tab. 4) durchgeführt.

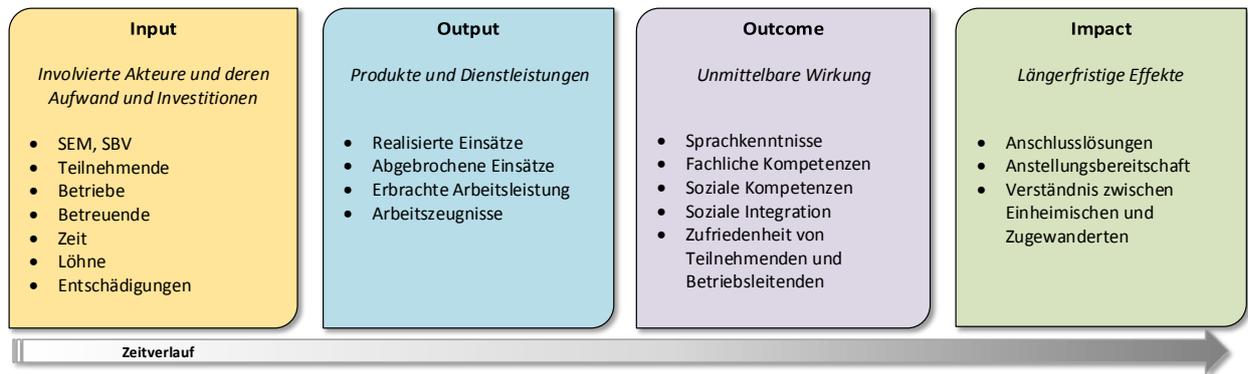


Abbildung 1: Wirkungsmodell des Pilotprojektes Arbeiten in der Landwirtschaft.
 Eigene Darstellung

Tabelle 3: Kriterien Gesamtevaluation

Kriterien	Untersuchungsgruppe	Datenquellen	Ebene des Wirkungsmodells
Anschlusslösung für Teilnehmende	Teilnehmende (Auskunft durch Betreuende)	Mail-Nachfragen	Impact
Anstellungsbereitschaft der Betriebsleitenden	Betriebsleitende	Schlussgespräche	Impact
Soziale Integration der Teilnehmenden	Teilnehmende und Betriebsleitende	MAG, Schlussgespräche, Schlussberichte	Outcome
Verständnis Zugewanderte-Einheimische	Teilnehmende und Betriebsleitende	Schlussberichte	Impact
Wirksamkeit/Notwendigkeit der Entschädigungen für Integrationsleistungen	Betriebsleitende	Schlussgespräche	Input / Outcome

Tabelle 4: Wirkungsziele und Indikatoren

Wirkungsziele	Indikator	Datenquellen	Ebene des Wirkungsmodells
1. Integration in den Arbeitsmarkt	Mehrheit der Betriebe: ... stellt den Teilnehmenden gute Arbeitszeugnisse aus	Arbeitszeugnis	Output
	... und würde sie wieder anstellen	Schlussgespräch	Outcome
	Mehrheit der Teilnehmenden ist: ... der Meinung etwas gelernt zu haben	Schlussgespräch	Outcome
	... bereit wieder eine Arbeit in der Landwirtschaft anzunehmen	Schlussgespräch	Impact
2. Sprachkenntnisse der Teilnehmenden festigen/ausbauen	Mehrheit der Betriebe stellt Fortschritte in den Sprachkenntnissen fest	Schlussgespräch und MAG	Outcome
	Mehrheit der Teilnehmenden stellt Fortschritte in den Sprachkenntnissen fest	Schlussgespräch und MAG	Outcome
3. Soziale Integration (auf Familienbetrieb)	Betriebsfamilie würde wieder eine/n Teilnehmende/n bei sich aufnehmen	Schlussgespräch	Impact
	Teilnehmende würden beim nächsten Einsatz wieder auf dem Betrieb leben.	Schlussgespräch	Impact

In die Evaluation einbezogen wurden in erster Linie die Dokumente «Schlussberichte» und «Schlussgespräche» der 24 abgeschlossenen Einsätze, welche deskriptiv statistisch und qualitativ analysiert wurden³. Zu beachten ist, dass nicht von allen abgeschlossenen Einsätzen alle Dokumente vorhanden waren (siehe Anhang A). Die MAG und Arbeitszeugnisse wurden für spezifische Aspekte zusätzlich beigezogen. Die Anzahl vorhandener MAG sind je nach Dauer des Einsatzes unterschiedlich. Zur Auswertung wurden jeweils das erste und letzte MAG sowie eines von Mitte des Einsatzes ausgewählt.

Die Dokumente für Schlussbericht, Schlussgespräch und MAG wurden von SBV und SEM gemeinsam entwickelt und bestehen aus geschlossenen und offenen Fragen. Für die Ausstellung des Arbeitszeugnisses wurde ebenfalls ein Formular entwickelt, welches mehrheitlich aus Multiple-Choice Fragen besteht. Diese Vorlage wurde jedoch nicht von allen Betriebsleitern verwendet. Nach der Evaluation 2015 wurden gewisse Änderungen⁴ an den Formularen vorgenommen.

Zusätzlich zur Dokumentenanalyse wurden insgesamt 29 Telefoninterviews mit Personen aus allen drei Sprachregionen zu folgenden Aspekten geführt und qualitativ analysiert:

³ Die statistischen Analysen wurden mit SPSS Statistics 24.0 durchgeführt. Neben den deskriptiv statistischen Analysen, welche mehrheitlich als Abbildungen im Text integriert sind, wurden in jenen Fällen Kreuztabellen berechnet, in denen die übereinstimmende bzw. abweichende Sicht von Betriebsleitenden und Teilnehmenden analysiert wurde. Die Kreuztabellen sind nicht im Bericht abgebildet.

⁴ So wurden aufgrund der Ergebnisse der Evaluation 2015 (Zwischenbericht I) neue Fragen eingefügt (z.B. zur Durchführung des Bewerbungsgesprächs oder wie die Betriebsleitenden vom Projekt erfahren haben) und/oder Antwortmöglichkeiten angepasst.

Tabelle 5 : Anzahl Telefoninterviews pro Personengruppe (n=29)

Personengruppe	Anzahl Interviews Verlauf Einsatz/ Vermittlung	Anzahl Interviews Abbruch/ Projektausstieg	Anzahl Interviews Nichtvermittlung	Anzahl Interviews Anschlusslösungen	Total Interviews pro Personengruppe
Teilnehmende	4	1			5
Betriebsleitende	6	2	1		9
Betreuende	2			9	11
Kantonale Integrationsdelegierte	2		2		4

Die Interviews wurden anhand von auf die Personengruppe angepassten Leitfäden (siehe Anhang B bis F) durchgeführt und dauerten zwischen 15 und 60 Minuten, wobei die Telefoninterviews mit den Teilnehmenden aus sprachlichen Gründen eher kurz, diejenigen mit den Betreuenden und Integrationsdelegierten eher länger dauerten.

Plangemäss wurde zudem 2016 eine E-Mail-Umfrage bei den Betreuenden aller bis Sommer 2016 abgeschlossenen Einsätze (Projektjahr I und teilweise II) durchgeführt, um die Anschlusslösungen der Teilnehmenden zu erfragen. Dieselben Betreuenden wurden im Februar 2018 telefonisch nachbefragt, um den aktuellen Stand der Anschlussmöglichkeiten der Teilnehmenden und somit den Impact des Pilotprojektes zu erfassen (Tab. 5: Anzahl Interviews Anschlusslösungen). Im Januar 2018 wurden zudem per E-Mail-Umfrage die Betreuenden aller ab Herbst 2016 bis Projektende abgeschlossenen Einsätze (teilweise Projektjahr II und Projektjahr III) zu den Anschlusslösungen der Teilnehmenden befragt.

2 Ergebnisse

Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der deskriptiv statistischen und qualitativen Analyse der Dokumente, der Telefoninterviews und der schriftlichen Befragung der Betreuenden dargestellt. Diese Ergebnisse sind nach den folgenden Themenschwerpunkten gegliedert (und nicht nach Datenquelle): Integration in den Arbeitsmarkt; Sprachkenntnisse; Soziale Integration ins Team und in die Betriebsfamilie; Erfahrungen und Zufriedenheit mit dem Projekt sowie Herausforderungen für die Betriebsleitenden, Teilnehmenden und Betreuenden.

2.1 Integration der Teilnehmenden in den Arbeitsprozess

2.1.1 Lernfortschritte der Teilnehmenden aus Sicht der Betriebsleitenden

Bezüglich der **Arbeitsfortschritte** der Teilnehmenden (Abb.1) kann mehrheitlich von einer Zufriedenheit der Betriebsleitenden ausgegangen werden. 15 Teilnehmende haben aus Sicht der Betriebsleitenden viele Fortschritte bei der Arbeit gemacht. Zwei davon (beide auf demselben Betrieb) arbeiteten bereits von Anfang an sehr gut und konnten daher keine bedeutenden Fortschritte mehr machen. Bei acht Teilnehmenden wurde jedoch angegeben, dass sie aus folgenden Gründen nur wenige Fortschritte erzielten: verstand Anweisungen nicht (2)⁵; fragte nicht nach (1); erreichte Arbeitstempo nicht (1); machte zu viele Fehler (1); fehlende Motivation (2); häufige Absenzen (2). Allerdings gaben diese acht Teilnehmenden im Gegensatz zu ihren Vorgesetzten an, während dem Arbeitseinsatz viele Lernfortschritte gemacht zu haben (siehe 2.1.2).

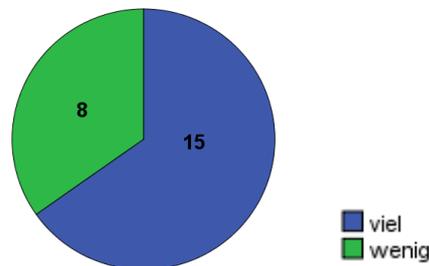


Abbildung 2: Arbeitsfortschritte der Teilnehmenden aus der Sicht der Betriebsleitenden (n=23; missing=1)⁶

18 Teilnehmende konnten gemäss Betriebsleitenden während des Einsatzes **neue Aufgaben** übernehmen. Bei den übrigen war dies nicht der Fall, weil keine anderen Aufgaben vorgesehen oder vorhanden waren (3), oder weil das Wissen und Können (3) bzw. bei einem Teilnehmenden die Motivation fehlte.

Wie Abb. 2 zeigt, verlief die **Einarbeitung** aus Sicht der Betriebsleitenden mehrheitlich gut. Bei den mittelmässigen Beurteilungen wurden als Gründe angegeben, dass die Teilnehmenden die Anweisungen/Erklärungen nicht verstanden (4), keine Erfahrung/Übung hatten (2), das Arbeitstempo nicht erreichten (2), zu wenig motiviert

⁵ Bei den Aufzählungen wird wo nicht anders erwähnt in Klammer jeweils die Anzahl Nennungen aufgeführt. Die Summe dieser Nennungen entspricht nicht immer der Anzahl Fälle, da pro Fall mehrere Nennungen möglich waren.

⁶ Bei den Abbildungen entspricht die Zahl in Klammer jeweils der Anzahl Einsätze und nicht der Anzahl Betriebsleiter, da fünf Betriebe innerhalb der drei Projektjahre zweimal teilgenommen und auf sechs Betrieben je zwei Teilnehmer gleichzeitig im Einsatz waren.

waren (1), häufige Absenzen hatten (1) oder die Kondition fehlte (1). Die Probezeit wurde bei keinem Einsatz verlängert.

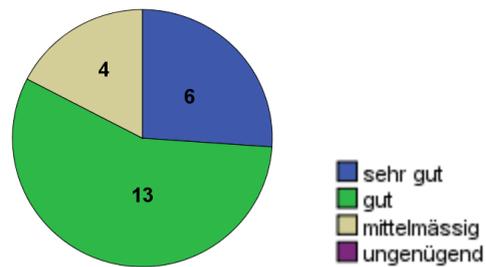


Abbildung 3: Verlauf der Einarbeitung aus der Sicht der Betriebsleitenden
(n=23; missing =1)

Zwei Betriebsleitende sehen eine **Verbesserungsmöglichkeit bei der Einarbeitung** darin, dass für die Einführung Dolmetschende engagiert werden könnten und ein dritter, dass er den Einarbeitungsmonat auf eine ruhigere Phase/Jahreszeit legen würde. Zum Einsatz von Dolmetschenden sei festgehalten, dass das Konzept des Pilotprojektes als Teilnahmekriterium festlegte, dass die Teilnehmenden sich verständigen können und mindestens über Sprachkenntnisse auf Niveau A1 verfügen müssten. Als weitere Optimierungspotentiale der Einarbeitungsphase wurden genannt: mehr Zeit für die Einarbeitung planen, auch schriftliche Sprachkenntnisse der Teilnehmenden fördern, schwierige Aufgaben mehrmals vorzeigen, strenger sein mit Verhaltensregeln bezüglich Arbeitssicherheit und mehr Kontrollen durchführen.

Wie in Abb. 3 ersichtlich, beurteilten die Betriebsleitenden die Teilnehmenden im Hinblick auf die **Motivation** und die **Zuverlässigkeit** grossmehrheitlich als sehr gut oder gut, wobei letztere in zwei Fällen als ungenügend eingeschätzt wurde. In einem Fall bemängelte der Betriebsleiter die Zuverlässigkeit eines Teilnehmers mit der Begründung, dass dieser nicht genug schnell gearbeitet und die Anweisungen zu wenig gut verstanden habe. Dieser Teilnehmer klagte über Rückenschmerzen und gab an, dass er die Aufgaben sauber und gründlich erledigen wollte und deswegen mehr Zeit beansprucht habe. In einem zweiten Fall gab der Betriebsleiter an, der Teilnehmer habe zu langsam und unzuverlässig gearbeitet. Dieser Teilnehmer war mit dem Einsatz auch nicht zufrieden und begründete dies mit den verschiedenen Sprachen und kulturellen Unterschieden der vielen Angestellten.

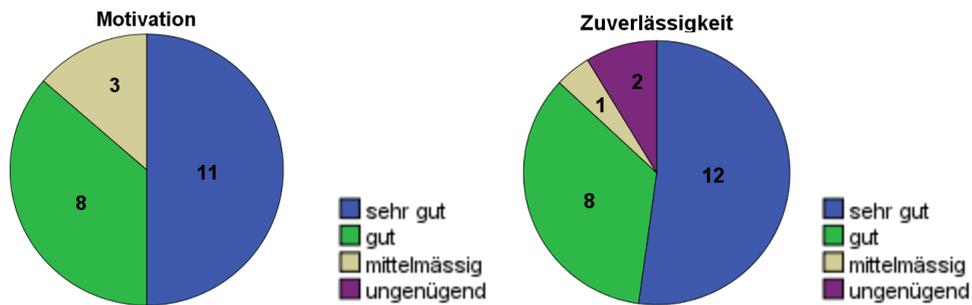


Abbildung 4: Beurteilung der Motivation (links; n=22; missing=2) und der Zuverlässigkeit (rechts; n=23; missing=1) der Teilnehmenden aus der Sicht der Betriebsleitenden

Laut den Betriebsleitenden hat sich das **Verhalten** von 10 Teilnehmenden nicht, bei acht Einsätzen positiv und bei drei negativ verändert (Abb. 4). So wurde in acht Fällen im Verlauf des Arbeitseinsatzes eine Verbesserung festgestellt, da die Teilnehmenden immer selbständiger arbeiteten, je vertrauter sie mit dem Ort, den Menschen und der Arbeit wurden. Bei den negativen Entwicklungen nahmen in einem Fall gemäss Betriebsleiter die grundlegenden Sachkompetenzen (wie z.B. Tor bei den Kühen zumachen) des Teilnehmers ab und das Vertrauen in den Teilnehmer liess nach, wodurch ihm auch keine neuen Aufgaben mehr anvertraut wurden. In zwei Fällen wurde der fehlende Wille, neue Aufgaben zu übernehmen, als Grund für die negative Entwicklung des Verhaltens der Teilnehmenden genannt.

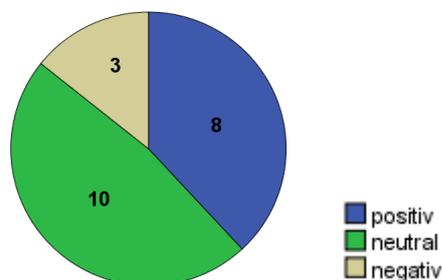


Abbildung 5: Beurteilung der Verhaltensveränderung der Teilnehmenden aus der Sicht der Betriebsleitenden (n=21; missing=3)

Die **Selbstständigkeit** der Teilnehmenden wurde von den Betriebsleitenden mehrheitlich als gut oder sehr gut beurteilt, aber auch siebenmal als mittelmässig eingeschätzt (Abb.5). Als Gründe für die mangelnde Selbstständigkeit wurden hauptsächlich fehlende Erfahrung (vor allem mit Maschinen) oder fehlende Motivation genannt. Zudem haben die Sprachkenntnisse der Teilnehmenden ihre Selbstständigkeit beeinträchtigt: Bei zwei dieser sieben Einsätze gaben die Teilnehmenden an, die Anweisungen nicht verstanden oder mit den verschiedenen Sprachen der Teammitglieder Mühe gehabt zu haben.

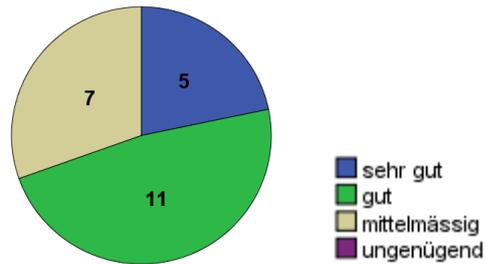


Abbildung 6: Beurteilung der Selbstständigkeit der Teilnehmenden aus der Sicht der Betriebsleitenden (n=23; missing=1)

Bei insgesamt sieben Einsätzen wurden während dem Einsatz besondere **Massnahmen** zur Förderung der Lernfortschritte der Teilnehmenden ergriffen: in sechs Fällen wurden andere Mitarbeitende (z.T. Gruppenverantwortliche) aufgefordert, die Teilnehmenden auszubilden, einzuarbeiten oder eng mit ihm zusammenzuarbeiten. Ein anderer Betriebsleiter gab an, dass er die Arbeiten des Teilnehmers vermehrt kontrolliert und Stall- und Hofarbeiten immer wieder vorgezeigt habe.

2.1.2 Eigener Lerngewinn aus Sicht der Teilnehmenden

Die **Einarbeitung** verlief gemäss den Teilnehmenden mehrheitlich gut (Abb. 6). Bei 20 von 23 Einsätzen stimmen die Sichtweisen der Teilnehmenden mit denen der Betriebsleitenden diesbezüglich überein (siehe auch Abb. 2). Bei zwei Einsätzen schätzen die Betriebsleitenden die Einarbeitung schlechter bzw. bei einem besser ein als die Teilnehmenden. Zwei Teilnehmende empfanden die Einarbeitung als mittelmässig und begründeten dies damit, dass alles neu war und dies Zeit brauchte, oder dass sie sprachliche Schwierigkeiten hatten. Andere, welche ihre Einarbeitung als gut einschätzten, gaben nebst Verständnisproblemen lange Arbeitszeiten als weitere Herausforderung an.

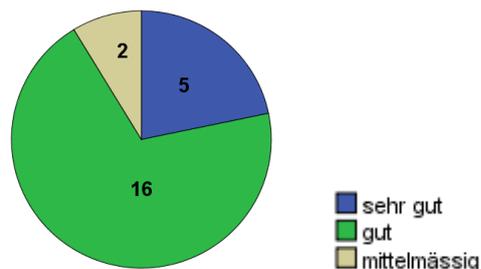


Abbildung 7: Verlauf der Einarbeitung aus Sicht der Teilnehmenden (n=23; missing=1)

Die Mehrheit der Teilnehmenden beurteilte ihre **Verhaltensveränderung** während dem Arbeitseinsatz als positiv (Abb. 7). Eine Person erklärte, wegen familiären Gründen nicht mehr regelmässig zur Arbeit erscheinen zu sein und schätzte ihr Verhalten deswegen als negativ ein. Auch sein Arbeitsgeber hatte eine Verschlechterung festgestellt.

Bezüglich der Verhaltensänderung der Teilnehmenden unterschieden sich bei einem von 19 Einsätzen die Sichtweisen der Teilnehmenden von denen der Betriebsleitenden: Ein Betriebsleiter empfand die Entwicklung als negativ, der Teilnehmer als positiv. In diesem Fall gab der Betriebsleiter an, der Teilnehmer habe die Anweisungen schlecht verstanden, den Kopf nicht bei der Sache gehabt und ab Mitte des Einsatzes häufig unkonzentriert

gearbeitet. Der Teilnehmer hingegen gab an, vieles gelernt zu haben, sich im Betrieb wohl gefühlt zu haben und bedauerte, dass der Einsatz bereits nach drei Monaten vorüber war.

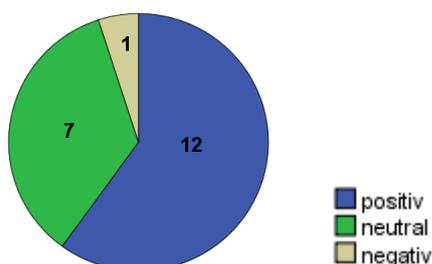


Abbildung 8: Einschätzung der eigenen Verhaltensänderung aus der Sicht der Teilnehmenden (n=20; missing=4)

Mit Ausnahme von einem Teilnehmer gaben alle an, während dem Einsatz viel gelernt zu haben. Das **Gelernte** reicht von konkreten Arbeiten bis hin zu Pünktlichkeit oder Zusammenarbeit mit anderen Angestellten. Als Beispiele wurden einerseits landwirtschaftliche Aufgaben erwähnt, aber auch kulturelles Verständnis:

- Maschinen Benutzen wie z.B. Traktorfahren, Hubstaplerfahren
- Stallarbeiten
- Melken
- Tierpflege
- verschiedene Schritte in der Gemüseproduktion
- Verkauf (Kopfrechnen)
- Bäume Schneiden
- selbständiges Arbeiten
- Umgang mit neuen Aufgaben
- Schweizer Alltag (Umgangsformen, Sprache, etc.)

Nur ein Teilnehmer hat gemäss eigener Einschätzung wenig gelernt, da er gemäss Arbeitsvertrag mehrheitlich Blacken austach und keine neuen Aufgaben zugeteilt erhielt. Doch nicht nur er, sondern auch solche, die gemäss eigenen Angaben viel gelernt hatten, konnten trotzdem keine neuen Aufgaben übernehmen: Einer meinte, dass dies wegen fehlendem Wissen/Können war, ein anderer gab an, dass es aus Zeitmangel nicht möglich war.

2.1.3 Lerngewinn der Teilnehmenden aus Sicht der Betreuenden

Gemäss den Betreuenden⁷, welche zu den Fortschritten betreffend Selbst- und Sozialkompetenzen befragt wurden, haben in 16 Fällen die Teilnehmenden Kompetenzen wie Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Selbstständigkeit, Selbstvertrauen oder Umgangsformen erwerben bzw. vertiefen können (Abb. 8). So schrieb eine Betreuerin: *„Der Teilnehmer war von Anfang an zuverlässig, aber seine Selbstständigkeit hat sich verbessert und er hat eine neue Art zu arbeiten gelernt.“*

In einem Fall gab die Betreuerin an, dass der Teilnehmer keine neuen Kompetenzen erworben habe, da er über keinen Nachholbedarf verfüge. In einem anderen Fall konnte

⁷ Insgesamt waren bei den 24 Einsätzen 13 verschiedene Betreuungspersonen involviert. Zwei davon haben zwei Teilnehmer, eine hat drei und eine andere sechs Teilnehmer betreut.

der Teilnehmer gemäss Betreuungsperson seine Kompetenzen gegen Ende des Einsatzes wegen privaten Problemen nicht mehr verbessern.

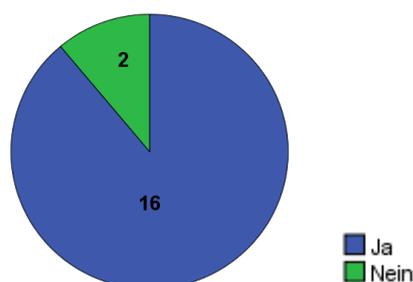


Abbildung 9: Erweiterung der Sozial- und Selbstkompetenzen der Teilnehmenden aus Sicht der Betreuenden (n=18; missing=6)

Bei 17 Teilnehmenden waren die zuständigen Betreuungspersonen zudem der Meinung, dass die Teilnehmenden dank dem Arbeitseinsatz das Alltagsleben und die Mentalität in der Schweiz besser kennengelernt haben (Abb. 9). Dazu beigetragen hat die Arbeit im Team oder in der Familie; der Vergleich mit anderen Mitarbeitenden; die administrativen Aufgaben, die die Teilnehmenden während dem Einsatz erledigen mussten (z.B. Bankkonto eröffnen, verschiedene Dokumente einsenden, Teilnahme an den Betriebsitzungen, etc.) oder das Befolgen von strengen und spezifischen Aufgaben gestellt durch die Betriebsleitenden.

In einem Fall gab die Betreuungsperson an, der Teilnehmer habe nicht viel von der Schweizer Mentalität gelernt, da er zu weit weg von Dorf gewohnt habe und auf dem Betrieb zu wenig Austausch stattgefunden habe.

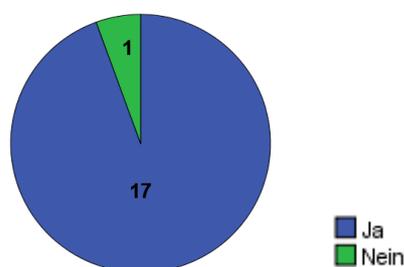


Abbildung 10: Teilnehmende kennen Alltagsleben und Mentalität in der Schweiz dank dem Einsatz besser, Sicht Betreuende (n=18; missing=6)

2.1.4 Integration in den Arbeitsmarkt ausserhalb des Projektes

Die Mehrheit der Teilnehmenden gab an, dass die Teilnahme am Pilotprojekt für ihre künftige Arbeitsmarktintegration nützlich sei. Das Arbeitszeugnis und die Arbeitserfahrung auf dem 1. Arbeitsmarkt seien für ihren Lebenslauf massgebend.

Arbeitszeugnis: Die Arbeitszeugnisse wurden in Form eines Briefes oder in Form der im Projekt zur Verfügung gestellten Vorlage, teilweise ergänzt durch Briefe, ausgestellt. Aufgrund der formalen Unterschiede ist die Vergleichbarkeit jedoch eingeschränkt.

In fünf Fällen liegt kein Arbeitszeugnis vor. Bei den restlichen 19 Teilnehmenden fallen die Arbeitszeugnisse mehrheitlich positiv aus (Abb. 10): in vier Fällen sind sie sehr gut, in zehn gut, in vier Fällen mittelmässig und in einem Fall ungenügend. Bei letzterem war die Zufriedenheit mit dem Einsatz von beiden Seiten her nicht gegeben und das

Arbeitszeugnis so schlecht, dass es für künftige Bewerbungen nicht verwendet werden kann.

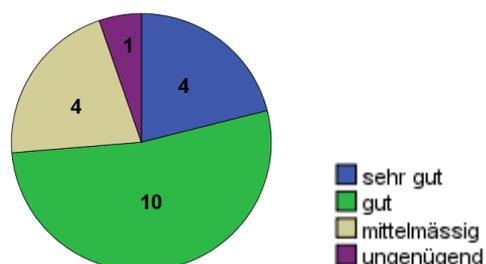


Abbildung 11: Qualitative Beurteilung Arbeitszeugnis gemäss Auswertung BFH
(n=19; missing=5)

Interesse an der Tätigkeit in der Landwirtschaft: Für 18 Teilnehmende ist in Zukunft eine Tätigkeit in der Landwirtschaft denkbar. Zudem gaben 13 Teilnehmende an, dass sie sich vorstellen können, eine landwirtschaftliche Ausbildung zu absolvieren (Abb. 11). Anschliessend an den Arbeitseinsatz hat ein Teilnehmer eine Lehre als Agrarpraktiker auf seinem Einsatzbetrieb begonnen. Sieben Teilnehmende möchten hingegen keine Ausbildung in der Landwirtschaft machen, entweder aufgrund ihres Alters, aufgrund des verhältnismässig tiefen Lohns in der Landwirtschaft (da sie z.B. für den Familiennachzug finanziell selbständig sein müssen) oder aufgrund der körperlich strengen Arbeit bei extremen Witterungen. Als weitere Hinderungsgründe wurden andere Interessen, zu geringe mündliche oder schriftliche Sprachkenntnisse und die Dauer der Ausbildung genannt.

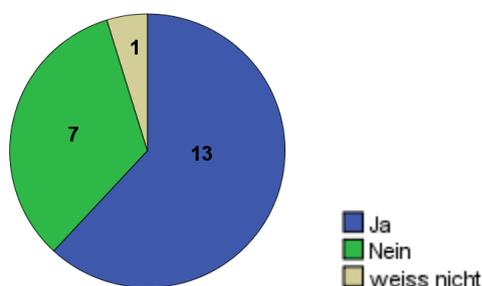


Abbildung 12: Landwirtschaftliche Ausbildung für Teilnehmende denkbar
(n= 21; missing=3)

Anschlusslösungen: Im August 2016 wurden die Betreuenden schriftlich zu den Anschlusslösungen der Einsätze befragt, die im Jahr 2015 gestartet wurden und bis August 2016 abgeschlossen waren. Dies waren insgesamt zehn Einsätze: vier aus der Evaluationsperiode 2015 und sechs aus der Evaluationsperiode 2016. Bei einem dieser zehn Einsätze war keine Betreuungsperson vorhanden, die befragt werden konnte.

Im Januar 2018 wurde dieselbe E-Mail-Umfrage zu den Anschlusslösungen der Teilnehmenden mit den Betreuenden aller ab September 2016 gestarteten und bis Ende Dezember 2017 abgeschlossenen Einsätze durchgeführt. Insgesamt handelt es sich in dieser dritten Evaluationsperiode um 14 Einsätze, wovon in zwei Fällen keine Betreuungspersonen vorhanden waren, die hätten befragt werden können.

Da in den Schlussberichten erfasst wurde, ob der Einsatzbetrieb dem Teilnehmenden nach Projektende eine Arbeitsstelle anbot, wurden die Schlussberichte sowie ergänzende Informationen von SEM und SBV beigezogen. Basierend auf diese Quellen kann konstatiert

werden, dass 17 Teilnehmende nach ihrem Einsatz eine **Anschlusslösung**, d.h. eine Arbeitsstelle, gefunden haben (Tab. 6). Die Erwerbsquote, inkl. Lehrstellen und temporären Anstellungen, nach dem Pilotprojekt beträgt somit 71 Prozent, was im Vergleich zur durchschnittlichen Erwerbsquote von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen (je nach Status und Aufenthaltsdauer in der Schweiz zwischen 18 und 50 Prozent) hoch ist⁸. Sechs Teilnehmende haben keine Arbeitsstelle gefunden, weder auf dem Einsatzbetrieb noch anderswo. Bei einem Teilnehmenden ohne Betreuungsperson ist lediglich bekannt, dass der Einsatzbetrieb nach Projektende keine Arbeitsstelle anbot. Ob dieser Teilnehmer anderweitig eine Anschlusslösung fand, konnte nicht eruiert werden (siehe Tab. 6 «Unbekannt»).

Vierzehn Teilnehmenden wurde vom Einsatzbetrieb **eine Stelle oder eine Lehrstelle angeboten** (Tab. 6). Zehn dieser Teilnehmenden haben die Stelle angenommen. In drei Fällen war die Stelle befristet und saisonal, mit Option zur Neuanstellung im Folgejahr, in zwei Fällen unbefristet. Bei vier Teilnehmenden ist nicht bekannt, ob die angenommene Stelle befristet oder unbefristet ist. Ein Teilnehmer hat auf dem Betrieb eine Lehre als Agrarpraktiker begonnen. Vier Teilnehmende haben die angebotene Stelle abgelehnt: in zwei Fällen, weil der Teilnehmer in einer anderen Branche Erfahrungen sammeln möchte, in einem Fall, weil der Arbeitsweg und die Arbeitszeiten zu lang waren und der Teilnehmer einen anderen Beruf wählen möchte, und in einem vierten Fall, weil der Teilnehmer die landwirtschaftliche Arbeit als zu hart und zu schlecht bezahlt einstuft.

Tabelle 6: Anschlusslösungen der Teilnehmenden (n=21; 0=missing)

	Ja	Nein
Stelle wurde von Einsatzbetrieb angeboten	14	10
Angebotene Stelle von Teilnehmenden angenommen	Ja: 10 / Nein: 4	-
Teilnehmende haben andere Arbeitsstelle gefunden	Ja: 3 / Nein: 1	Ja: 4 / Nein: 5 Unbekannt: 1*

Quelle: E-Mail-Umfrage 2016 und 2018 bei den Betreuungspersonen.

*Aus dem Schlussbericht geht hervor, dass diesem Teilnehmer keine Stelle auf dem Einsatzbetrieb angeboten wurde. Da er über keine Betreuungsperson verfügte, die hätte befragt werden können, ist nicht bekannt, ob er eine andere Arbeitsstelle gefunden hat.

Von den 14 Teilnehmenden, die entweder von ihrem Einsatzbetrieb kein Stellenangebot erhielten oder dieses ablehnten, hatten zur Zeit der Umfragen sieben Personen eine **andere Anstellung** gefunden. Zwei Personen haben ausserhalb der Landwirtschaft eine Praktikumsstelle angetreten, in einem Fall mit Aussicht auf eine Festanstellung. Drei weitere Teilnehmende haben eine Festanstellung in einer anderen Branche (Gast-, Verkauf- und Textilgewerbe) gefunden. Eine weitere Person hat im Rahmen des kantonalen Integrationsprojektes im Wallis eine Ausbildung zum Winzer angefangen. Die siebte Person hatte bis dahin nur kurzfristige Anstellungen ausserhalb der Landwirtschaft. Gemäss Umfrage der Betreuungspersonen war in drei Fällen das Pilotprojekt von Vorteil, um die Stelle zu erhalten: das gute Zeugnis, die Arbeitserfahrung im Schweizer Arbeitsmarkt, die erweiterten Sprachkenntnisse und die Teamarbeit.

⁸ Siehe <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/agenda/faktenblatt-integrationsagenda-zahlen-d.pdf> (letzter Zugriff am 3.5.2018)

Bei den sechs Teilnehmenden, die gemäss den Betreuungspersonen zum Zeitpunkt der Umfrage **keine Stelle** gefunden hatten, sind in vier Fällen folgende Situationen bekannt: In einem Fall gab die Betreuungsperson an, dass der Teilnehmer seit dem Pilotprojekt nur kurzfristige Anstellungen gehabt hatte, die durch sie vermittelt worden waren. Der Klient möchte in einer anderen Branche arbeiten und es sei für ihn schwierig zu verstehen, dass in der Schweiz für fast alle Stellen eine Lehre oder Ausbildung benötigt wird. Die Arbeitserfahrung des Teilnehmers in einem landwirtschaftlichen Betrieb schätzt sie für ihn trotzdem als positiv ein. Ein weiterer Teilnehmer, der auf dem Einsatzbetrieb sozialen Halt gefunden hatte, geriet nach dem Einsatz ziemlich schnell wieder in Schwierigkeiten und war zum Befragungszeitpunkt nicht mehr Klient der betreuenden Organisation. Ein anderer Teilnehmer ohne Anschlusslösung besuchte zunächst einen Intensivsprachkurs, musste dann aber aus persönlichen Gründen ins Ausland ausreisen. Der vierte Teilnehmer absolvierte ebenfalls einen Intensivsprachkurs und begann danach einen beruflichen Integrationskurs des Schweizerisches Arbeiterhilfswerk (SAH).

Um den **Impact** der Projektteilnahme für die zehn Teilnehmenden zu erfassen, die ihren Einsatz bis August 2016 abschlossen hatten (entspricht den Einsätzen der ersten E-Mail-Umfrage im August 2016), wurde die Befragung der neuen Betreuungspersonen (in einem Fall war keine Betreuungsperson vorhanden) im Februar 2018 telefonisch wiederholt. Dabei stellte sich heraus, dass drei der Teilnehmenden nicht mehr von den Betreuenden betreut werden, da sie entweder finanziell selbständig geworden sind (2) oder von einer anderen Instanz (1) betreut werden. Anhand der vorhandenen Informationen zu den restlichen sechs Teilnehmenden lässt sich feststellen, dass sich bei den Anschlussmöglichkeiten dieser Teilnehmenden seit der ersten Umfrage im August 2016 nicht viel verändert hat: Die vier Teilnehmenden, die eine Stelle oder eine Lehre auf dem Einsatzbetrieb angenommen hatten, arbeiten immer noch auf den Betrieben. Zwei von ihnen sind finanziell selbständig. Die anderen zwei sind immer noch auf Sozialhilfe angewiesen: ein Teilnehmer, der nur befristet angestellt ist und ein Familienvater verdient trotz der 100%-Festanstellung nicht genügend, um den Bedarf der Familie decken zu können. Ein Teilnehmer, der ein Praktikum ausserhalb der Landwirtschaft begonnen hatte, hat nun dort eine Festanstellung. Ein weiterer Teilnehmer mit dem Aufenthaltsstatus vorläufig Aufgenommener, der einen beruflichen Integrationskurs des SAH absolviert hat, ist immer noch auf Arbeitssuche, da ein Kantonswechsel von Gesetzes wegen nicht möglich war.

2.2 Sprachkenntnisse der Teilnehmenden

Das Sprachniveau der Teilnehmenden zu Beginn des Einsatzes war breit gestreut und reichte von sehr wenigen Kenntnissen über Niveau A1, A2, B1 bis hin zu C2 (ein Teilnehmer in der französischsprachigen Schweiz spricht Französisch als Muttersprache). Dabei ist zu erwähnen, dass bei der Datenerhebung weder zwischen den mündlichen und schriftlichen Sprachkenntnissen der Teilnehmenden noch zwischen Schriftsprache und Dialekt unterschieden wurde.

Wie der Vergleich der Abbildungen 12 und 13 zeigt, ist sich die Mehrheit der Betriebsleitenden und Teilnehmenden über das Sprachniveau der Teilnehmenden zu Beginn und am Ende des Einsatzes sowie über die gemachten Fortschritte während des Einsatzes einig. Auf beiden Seiten fand grundsätzlich eine Verschiebung von mehrheitlich mittelmässig-gut nach mehrheitlich gut statt. Bei 14 von 23 Einsätzen stuften die Teilnehmenden und die Betriebsleitenden das Sprachniveau der Teilnehmenden am Ende des Einsatzes gleich ein. In einigen Fällen aber schätzen die Teilnehmenden die

gemachten Fortschritte entweder etwas besser (8) oder etwas schlechter (6) ein als die Betriebsleitenden.

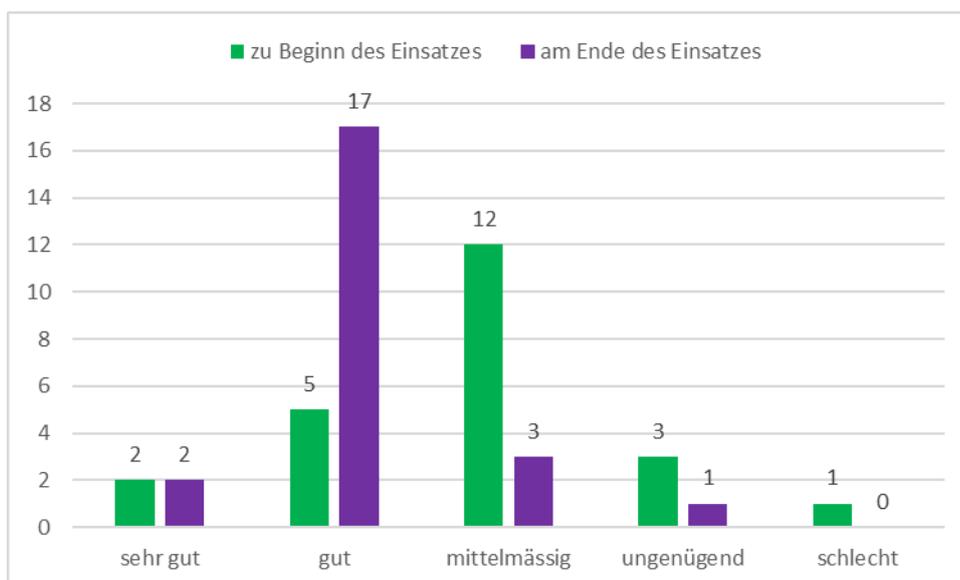


Abbildung 13: Eigene Sprachkenntnisse zu Beginn und am Ende des Einsatzes aus Sicht der Teilnehmenden (n=23, missing=1)

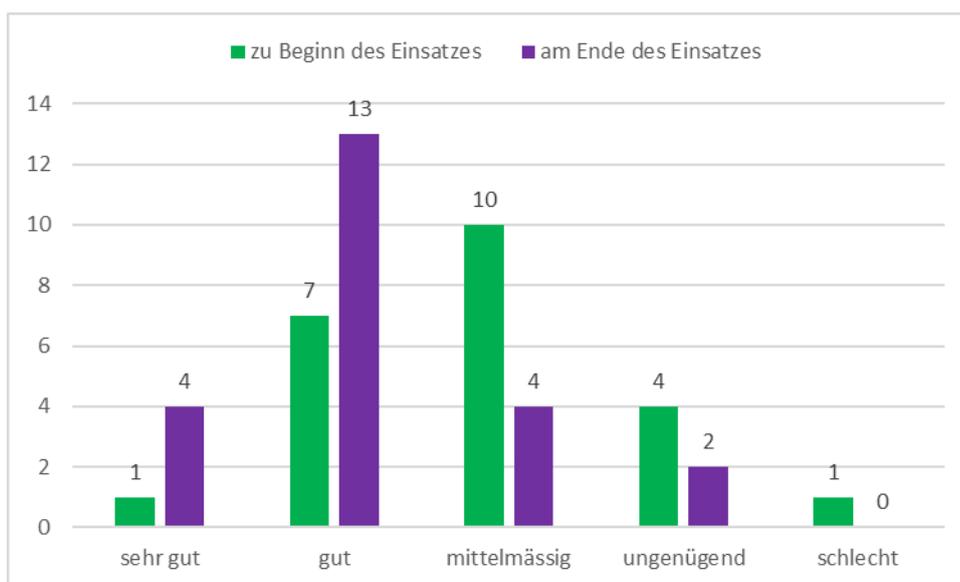


Abbildung 14: Sprachkenntnisse der Teilnehmenden zu Beginn und am Ende des Einsatzes aus Sicht der Betriebsleitenden (n=23, missing=1)

2.2.1 Sprachliche Fortschritte aus Sicht der Teilnehmenden

Gemäss Selbsteinschätzung konnten 14 Teilnehmende ihre Sprachkenntnisse verbessern, von mittelmässig zu gut, oder von gut zu sehr gut und in einem Fall sogar von schlecht zu sehr gut (Abb. 12). Die anderen Teilnehmenden schätzen sich am Ende des Arbeitseinsatzes auf demselben Sprachniveau wie zu Beginn des Einsatzes ein. Als Gründe für die Verbesserung gaben die Teilnehmenden an, sich Mühe gegeben zu haben (15), während des Einsatzes einen Sprachkurs besucht zu haben (1) oder, dass die Betriebsleiterfamilie und weitere Mitarbeitende viel mit ihnen gesprochen haben (16). Drei Teilnehmende, die ihre Sprachkenntnisse am Ende des Einsatzes als mittel/schlecht einstufen, begründeten dies mit wenig Sprachkenntnisse bei Einsatzbeginn (2) und

damit, dass das Betriebsteam kaum/nicht miteinander sprach (1). Ein Teilnehmer bemängelte zudem, dass auf dem Betrieb viel Dialekt gesprochen wurde.

2.2.2 Sprachliche Fortschritte aus Sicht der Betriebsleitenden

Aus Sicht der Betriebsleitenden haben sich alle ausser zwei Teilnehmende sprachlich verbessert (Abb. 13). Zur Verbesserung beigetragen haben gemäss Betriebsleitenden, dass sich die Teilnehmenden Mühe gaben (16), Betriebsleitende/Team/Familie viel mit ihm sprachen (12) oder, dass die Teilnehmenden während des Einsatzes einen Sprachkurs besuchten (3). Als Gründe, warum sie die Sprachkenntnisse gewisser Teilnehmenden am Ende des Einsatzes als mittel/schlecht einstufen, wurden wenig Sprachkenntnisse bei Einsatzbeginn (6), Betriebsteam spricht kaum/nicht miteinander (1) und Mitarbeitende sind scheu/nicht sehr gesprächig (3) gewählt. Als weiterer Grund wurde von zwei Betriebsleitenden angefügt, dass ihr Teilnehmer oft alleine arbeiten musste und somit nicht viele Möglichkeiten zum Sprechen hatte. Zudem haben sich gemäss befragten Betreuungspersonen die schriftlichen Kenntnisse vieler Teilnehmenden nicht verbessert, da sie vorher kaum/nie zur Schule gegangen sind oder während des Einsatzes keine Zeit für einen Sprachkurs hatten.

Was das **Verstehen der Anweisungen** (Abb. 14) der Teilnehmenden betrifft, so haben sich im Verlauf des Projektes sieben Teilnehmende laut den Betriebsleitenden verbessert: Verstanden zu Beginn des Arbeitseinsatzes eine Person die Anweisungen schlecht, eine ungenügend und drei mittelmässig, so verstanden am Ende des Einsatzes nur zwei die Anweisungen mittelmässig und eine ungenügend. Bei elf Teilnehmenden ist die Einschätzung der Betriebsleitenden diesbezüglich gleichgeblieben. Bei zwei Einsätzen, die zu Beginn als sehr gut und gut eingestuft wurden, fehlen die Angaben am Ende des Einsatzes.

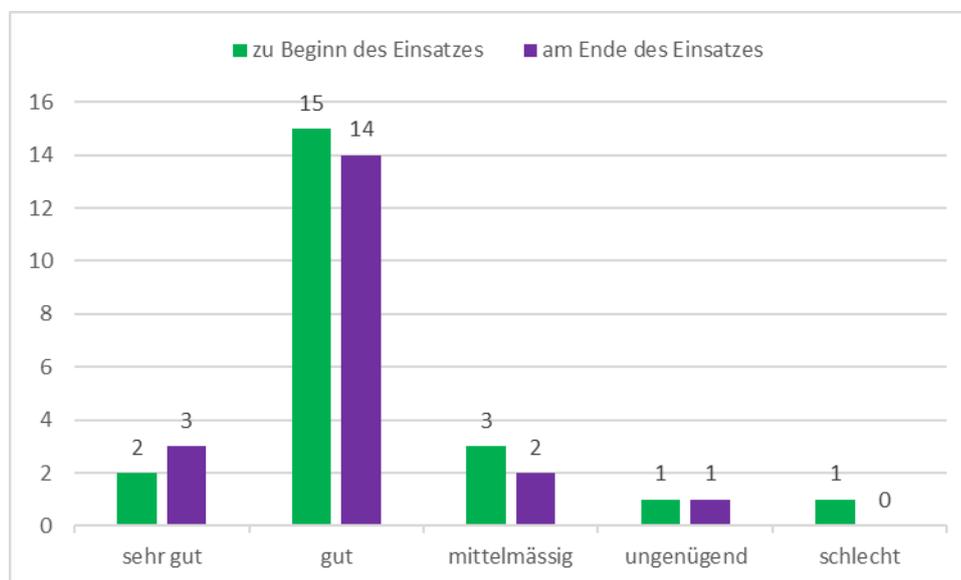


Abbildung 15: Teilnehmende verstehen die Anweisungen zu Beginn (n=22; missing=2) und am Ende des Einsatzes (n=20; missing=4) aus Sicht der Betriebsleitenden

Eine grössere Verbesserung kann bei der Fähigkeit, sich **verständlich ausdrücken** zu können, festgestellt werden (Abb. 15). Aus Sicht der Betriebsleitenden haben insgesamt acht Teilnehmende ihre mündliche Ausdrucksfähigkeit verbessert: Zu Beginn wurde eine Person als schlecht, eine als ungenügend und sieben als mittelmässig eingestuft, am Ende

nur noch eine als ungenügend, vier als mittelmässig und die grosse Mehrheit als gut. Bei weiteren acht Teilnehmenden hat sich gemäss Betriebsleitenden die mündliche Ausdrucksfähigkeit nicht verbessert, sie wurde jedoch bereits zu Beginn als sehr gut (1) oder gut (7) eingestuft. Bei zwei Einsätzen, die zu Beginn als sehr gut und gut eingestuft wurden, fehlen die Angaben diesbezüglich am Ende des Einsatzes.

Ausserdem stellten alle Teilnehmende gemäss Betriebsleitenden, anders als zu Beginn des Einsatzes, gegen Ende **Verständnisfragen**, wenn auch vier von ihnen nur selten.

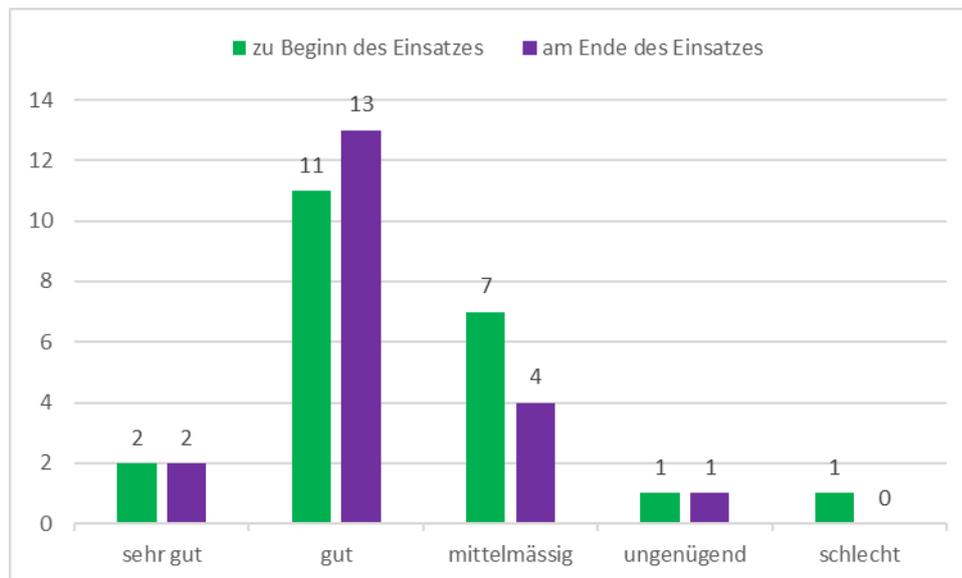


Abbildung 16: Teilnehmende können sich verständlich ausdrücken zu Beginn (n=22; missing=2) und am Ende des Einsatzes (n=20; missing=4) aus Sicht der Betriebsleitenden

2.2.3 Sprachliche Fortschritte aus Sicht der Betreuenden

Alle ausser zwei Teilnehmende haben gemäss Betreuungsperson während des Einsatzes sprachliche Fortschritte gemacht. Die genannten Gründe dafür sind der tägliche Kontakt und der Austausch mit dem Betriebsteam bzw. -familie sowie das Besuchen von Sprachkursen parallel zum Arbeitseinsatz. Eine Betreuungsperson gibt an, der Teilnehmer habe keine Fortschritte gemacht, da der Einsatz zu kurz war. Dies stimmt jedoch nicht mit der Einschätzung von Betriebsleiter und Teilnehmer überein, die beide eine Verbesserung von mittelmässig zu gut sahen. Bei einer weiteren Person sind sich der Betriebsleiter und die Betreuerin einig, dass der Teilnehmer keine sprachlichen Fortschritte gemacht hat, da er neben dem Arbeitseinsatz keine Zeit für einen Sprachkurs hatte. Beide empfehlen künftig eine Teilzeitanstellung, die es Teilnehmenden ermöglichen würde, parallel Sprachkurse zu besuchen.

2.2.4 Sprachförderung während dem Arbeitseinsatz

16 Teilnehmende hatten vor dem Arbeitseinsatz bereits einen **Sprachkurs** besucht. Bei einer Person dauerte dieser weniger als ein Semester, bei den anderen Teilnehmenden zwei Semester oder mehr. Sieben Teilnehmende besuchten auch während des Einsatzes einen Sprachkurs. Aufgrund der schlechten Sprachkenntnisse eines Teilnehmers zu Beginn des Einsatzes und den daraus resultierenden Schwierigkeiten bei der Arbeit wurde

als Massnahme ein individueller Sprachkurs organisiert. Dieser wurde drei Mal pro Woche für 1.5 Stunden von einer freiwillig tätigen Person durchgeführt.

Bei jenen, die keinen Kurs besuchten, wurde dies begründet mit zu wenig Zeit (aufgrund der langen Arbeitszeiten), Freizeit nicht dafür besetzen wollen, zu langer Weg (zu abgelegener Betrieb) oder zu kurze Einsatzzeit, um ein entsprechendes Angebot zu suchen. Die geographische Lage der Betriebe sowie die in der Landwirtschaft üblichen langen Arbeitszeiten erschwerten den Besuch von Sprachkursen während des Einsatzes. Weitere Gründe waren, dass während der Arbeit mündliches Lernen als ausreichend angesehen wurde oder dass die Sprachkenntnisse bereits sehr gut waren.

Zur Sprachförderung wurden bei 20 Einsätzen daher andere **Massnahmen** als der Besuch eines Sprachkurses ergriffen: Verwendung von Wörterbuch und Einzelunterricht (3), Einsatz eines Dolmetschers zu Beginn des Einsatzes (1), Korrekturen und Nachsprechen lassen (2), Arbeitsschritte vormachen (1), Erklärungen wiederholen (3), Arbeitsanweisungen in eigenen Worten wiederholen lassen (2), Betriebsgruppe auffordern, eng mit den Teilnehmenden zusammenzuarbeiten und untereinander Schriftsprache zu sprechen (2), die Teilnehmende während der Arbeit Radio hören lassen (2).

2.3 Soziale Integration der Teilnehmenden ins Team und in die Familie

2.3.1 Integration ins Team

Die Integration ins Betriebsteam funktionierte gemäss den Betriebsleitenden und den Teilnehmenden mehrheitlich sehr gut (Abb. 16). Aus allen untersuchten Einsätzen geht hervor, dass sich die Teilnehmenden, die Betriebsleitenden und die weiteren Angestellten Mühe gaben, den Teilnehmenden in ihr Team zu integrieren bzw. sich in das Team zu integrieren. Dies geschah beispielsweise indem sie sich häufig austauschten oder gemeinsam assen.

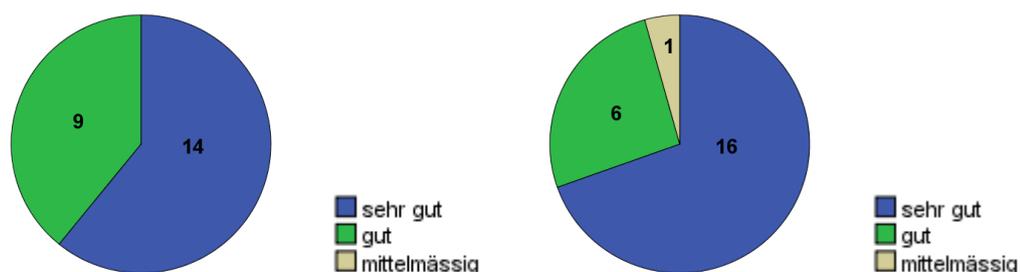


Abbildung 17: Beurteilung der Integration ins Team aus Sicht der Betriebsleitenden (links; n=23; missing=1) und aus Sicht der Teilnehmenden (rechts; n=23; missing=1)

Vergleicht man die Beurteilung der Integration der Teilnehmenden ins Team aus Sicht der Betriebsleitenden mit der Sicht der Teilnehmenden, so kann festgestellt werden, dass bei 16 von 23 Einsätzen die beiden Sichtweisen übereinstimmen. In sieben Fällen unterscheiden sich die Meinungen etwas: In zwei Fällen wurde die Integration ins Team von den Teilnehmenden als gut und von den Betriebsleitenden als sehr gut eingestuft; in vier anderen Fällen war es gerade umgekehrt und die Teilnehmenden empfanden ihre Integration als sehr gut, währenddem die Betriebsleitenden diese als gut bezeichneten. Im siebten Fall wurde die Integration vom Betriebsleiter zwar als gut beurteilt, aber angemerkt, dass der Teilnehmer zu scheu und zu wenig gesprächig war und sein Wille zur Integration fehlte. Es wurden jedoch keine besonderen Massnahmen ergriffen. Dieser

Teilnehmer beurteilte seine eigene Integration ins Team nur als mittelmässig und damit von allen Projektteilnehmenden am schlechtesten. Er bemängelte, dass im Betriebsteam kaum Schriftsprache, sondern viel Dialekt gesprochen wurde.

Bei drei Einsätzen wurden **Massnahmen** ergriffen, um die Integration der Teilnehmenden zu verbessern, indem die Teilnehmenden gebeten wurden auf das Team zuzugehen (3), das Team gebeten wurde, untereinander Schriftsprache zu sprechen (1) und/oder indem das Team aufgefordert wurde, bei der Integration und der Einarbeitung zu helfen (5). Von vier Betriebsleitenden wurde zudem bemerkt, dass die soziale Integration und die gegenseitige Verständigung viel Zeit und Geduld brauchen. Dies bestätigte auch ein Teilnehmer mit seiner Aussage: *«Mein Selbstvertrauen ist mit der Zeit grösser geworden, jetzt kenne ich alle und weiss, wie es geht.»*

2.3.2 Integration in die Betriebsfamilie (sofern wohnhaft auf dem Betrieb)

Insgesamt lebten sechs Teilnehmende während des Einsatzes auf dem Betrieb bei der Familie. Wie in Abb. 17 dargestellt, schätzten die Teilnehmenden ihre Integration in die Betriebsfamilie insgesamt in zwei Fällen positiver ein, als die Betriebsleitenden. Fünf **Betriebsleitende** empfanden das Zusammenleben mit dem Teilnehmenden als bereichernd und würden wieder Flüchtlinge in der Familie aufnehmen. Ein Betriebsleiter empfand das Zusammenwohnen nicht als bereichernd und meinte, dass es bei einem zukünftigen Einsatz auf die jeweilige Person und Situation ankäme. In diesem Fall hat unter anderem das Zusammenleben zu Konflikten geführt, da sich der Teilnehmer aus Sicht des Betriebsleiters nicht an alle Regeln gehalten habe. Auch aus Sicht des Teilnehmers war das Wohnen auf dem Betrieb nicht ideal, da er keine Privatsphäre gehabt habe und zu weit weg vom Dorf, ohne öffentliche Verkehrsverbindungen, gewohnt habe.

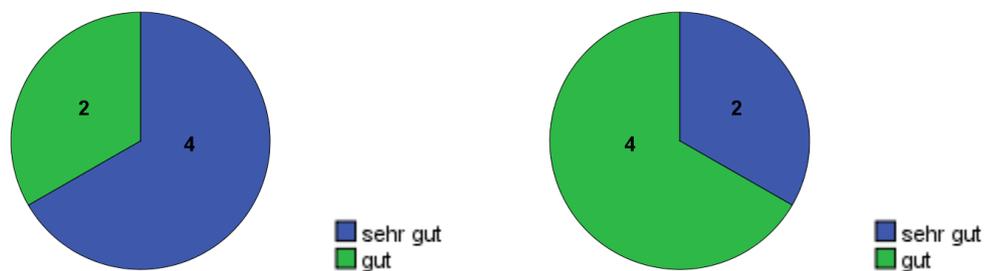


Abbildung 18: Beurteilung der Integration in die Familie aus Sicht der Teilnehmenden (links; n=6; missing=18) und aus Sicht der Betriebsleitenden (rechts; n=6; missing=18)

Auf Seiten der **Teilnehmenden** wurde mehrmals erwähnt, dass sie sich im Betriebsteam oder bei der Familie wohl gefühlt hätten und dass man sie freundlich behandelt habe. Bei einer künftigen Tätigkeit in der Landwirtschaft würden alle bis auf den oben erwähnten Teilnehmer wieder auf dem Betrieb leben wollen. Ein Teilnehmer merkte zudem an, dass ihn die Betriebsfamilie auch bei persönlichen Problemen unterstützt habe. Ein anderer drückte seine Wertschätzung für die Gastfamilie folgendermassen aus: *„Ich bin jetzt vier Monate auf dem Betrieb und bin nach fünf Jahren in der Schweiz das erste Mal in einem Familienteam. Es war eine sehr gute Erfahrung. Die Familiennähe war für mich sehr wertvoll, weil ich hier auf dem Betrieb auch meine eigene Familie gesehen habe.“*

Die soziale Integration wurde insbesondere durch die alltäglichen Aktivitäten im und ums Haus wie gemeinsam essen, kochen, grillieren, spielen mit Kindern etc. geleistet. Spezielle gemeinsame Aktivitäten zur Integration in die Betriebsleiterfamilie wurden nur

ab und zu unternommen, da die Arbeitstage lang waren und die Teilnehmenden die Wochenenden in der Regel nicht auf dem Betrieb verbrachten. Dennoch wurde z.T. am Wohnort etwas unternommen (Dorf zeigen, gemeinsam einkaufen), eine Reit- oder Velotour gemacht, Ausflüge unternommen (auf die Alp oder zu bekannten Ausflugszielen) oder ein gemeinsamer Spielabend organisiert. In einem Fall hat der Teilnehmer auch ab und zu für das Team und die Familie gekocht.

2.3.3 Verständnis zwischen Zugewanderten und Einheimischen

Wie bereits unter 2.1.2 aufgezeigt, haben viele Teilnehmende durch die gemeinsame Arbeit im Betriebsteam und Aktivitäten wie gemeinsames Essen, sowie durch das Leben auf dem Betrieb grundsätzlich etwas über den Alltag, die Umgangsformen und die landwirtschaftliche Arbeitswelt in der Schweiz gelernt.

Die sechs Teilnehmenden, die während dem Einsatz auf dem Betrieb gewohnt haben, gaben an, durch die Arbeit und das Wohnen auf dem Betrieb einen Einblick in den Schweizer Alltag erhalten zu haben. Fünf von ihnen würden seither die Schweizer Mentalität besser verstehen. In diesen fünf Fällen war der Aufenthalt der Teilnehmenden auf dem Betrieb gemäss Betriebsleitenden auch für die Betriebsfamilie bereichernd. Ein Betriebsleiter erklärte dies folgendermassen: *«Es haben interessante Gespräche stattgefunden, wir haben viel über das Land des Teilnehmers gelernt»*. Generelle Aussagen über das Verständnis der Betriebsleitenden für die Situation der Teilnehmenden können aufgrund der Daten jedoch nicht erstellt werden. Diesbezüglich stehen nur Aussagen der Betreuenden oder Telefongespräche mit Betriebsleitenden zur Verfügung.

Gemäss den Betreuenden hat der Arbeitseinsatz in 18 Fällen (sechs blieben unbeantwortet) zum gegenseitigen Verständnis zwischen Zugewanderten und Einheimischen beigetragen. Von diesen 18 Teilnehmenden haben sechs auf den Einsatzbetrieben gewohnt und zwölf sind zur Arbeit gependelt. Es kann daher nicht gefolgert werden, dass Wohnen auf den Einsatzbetrieben das gegenseitige Verständnis zwischen Zugewanderten und Einheimischen stärker fördert.

2.4 Erfahrungen und Zufriedenheit mit dem Projekt

2.4.1 Motivation zur Teilnahme am Projekt

Für die **Teilnehmenden** waren die Möglichkeiten, Arbeitserfahrung sammeln zu können (18) und/oder Geld zu verdienen (13) – insbesondere, um nicht mehr (vollständig) von der Sozialhilfe abhängig zu sein – wichtige Anreize für die Projektteilnahme. Interesse an der Landwirtschaft (14), Kontakt zu Einheimischen (9), sowie die Sprache zu lernen (1) und eine Tagesstruktur zu haben (1) waren weitere Motivationsgründe für den Arbeitseinsatz. Ein Teilnehmer beschrieb es als befriedigend, *«arbeiten zu können und am Abend richtig müde zu sein»*. Zwei Teilnehmende erwähnten, dass die Teilnahme ihnen von der Betreuungsperson empfohlen bzw. vom Sozialamt vorgegeben wurde.

Für 13 **Betriebsleitende** (entspricht 20 Einsätzen)⁹ war eine der Motivationen für die Teilnahme am Projekt, einen persönlichen Beitrag zur Integration von anerkannten Flüchtlingen/vorläufig Aufgenommenen leisten zu können. Soziale Gründe, wie eine

⁹ In Klammer ist die entsprechende Anzahl Einsätze oder Betriebsleiter angegeben, da je nach Betriebsleiter mehrere Male am Pilotprojekt teilgenommen wurde oder mehrere Teilnehmer gleichzeitig auf demselben Betrieb anstellt waren. Diese Präzision wird nur dann aufgeführt, wenn die jeweilige Anzahl Betriebsleiter/Teilnehmer für die Aussage von Bedeutung ist.

Chance geben oder Erfahrungen weitergeben wollen, spielten eine grosse Rolle. Acht Betriebsleitende (entspricht zwölf Einsätzen) gaben an, dass die Möglichkeit, Arbeitskräfte aus der Region zu gewinnen, eine Motivation zur Projektteilnahme darstellte. Der tiefere Lohn im Einarbeitungsmonat und die Entschädigung für den Aufwand (MAG, Schlussgespräch etc.) wurden von einem Betriebsleiter als Motivation genannt. Für einen anderen Betriebsleiter war die Neugierde zu sehen, ob Flüchtlinge Arbeitswille zeigen, ein zusätzlicher Motivationsgrund.

2.4.2 Gesamtbeurteilung

Wie Abb. 18 zeigt, ist die Mehrheit der Betriebsleitenden und Teilnehmenden mit dem Arbeitseinsatz zufrieden. Bei 20 von 23 Einsätzen stimmen die beiden Sichtweisen bezüglich der Gesamtzufriedenheit mit dem Arbeitseinsatz überein. Bei drei Einsätzen sind die Betriebsleitenden im Gegensatz zu den Teilnehmenden nicht zufrieden. In einem Fall sind jedoch beide Parteien mit dem Arbeitseinsatz unzufrieden: Der Teilnehmer wegen sprachlichen und kulturellen Unterschieden zwischen ihm und der Betriebsfamilie, der Betriebsleiter wegen abnehmender Motivation des Teilnehmers im Verlauf des Einsatzes. Die Tatsache, dass bei diesem Einsatz keine Betreuungsperson vorhanden war, kann eine mögliche Erklärung für die negative Gesamtbeurteilung des Einsatzes beider Parteien darstellen.

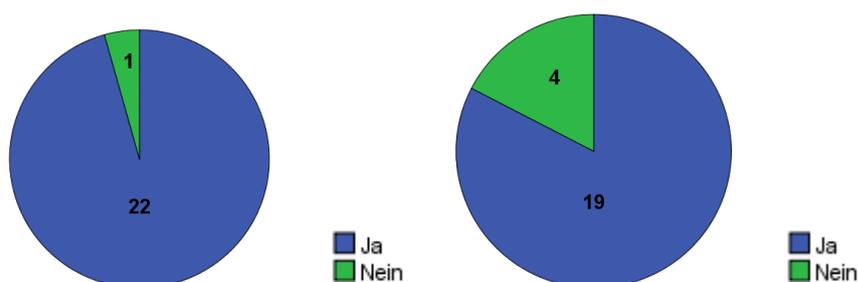


Abbildung 19: Gesamtzufriedenheit mit dem Arbeitseinsatz gegeben aus der Sicht der Teilnehmenden (links; n=23; missing=1) und aus Sicht der Betriebsleitenden (rechts; n=23; missing=1)

Auf Seite der **Betriebsleitenden** ist bei vier von 23 Einsätzen die Gesamtzufriedenheit mit dem Arbeitseinsatz nicht gegeben (Abb. 18 rechts). Als Gründe wurden zu hoher Lohn für die erbrachte Leistung, nicht Einhalten von Regeln, Unzuverlässigkeit, Unselbständigkeit, fehlende sprachliche Grundkenntnisse, fehlende Motivation oder ungenügendes Arbeitstempo der Teilnehmenden genannt. Aus ähnlichen Gründen ist bei sieben Einsätzen für die Betriebsleitenden eine Wiederanstellung der Teilnehmenden zu den üblichen Bedingungen nicht denkbar, bei 16 Einsätzen hingegen schon.

Vier Betriebsleitende hatten bereits vor dem Projekt Beschäftigungserfahrung mit anerkannten Flüchtlingen oder vorläufig Aufgenommenen. 13 Betriebsleitende könnten sich eine künftige Anstellung von anerkannten Flüchtlingen/vorläufig Aufgenommenen vorstellen. 15 Betriebsleitende würden dies anderen Landwirtinnen und Landwirten weiterempfehlen. Ein Betriebsleiter ist sich diesbezüglich nicht sicher, da es seiner Meinung nach stark auf die jeweilige Person ankomme.

2.4.3 Erfahrung mit den MAG und der finanziellen Entschädigung der Betriebsleitenden

Bei neun Einsätzen (entspricht sechs Betriebsleitenden) fanden die Betriebsleitenden die **Mitarbeitergespräche** (MAG) hilfreich bei der Führung und Förderung der

Teilnehmenden (Abb. 19). Bei vier Einsätzen (entspricht 3 Betriebsleitenden) beurteilten die Betriebsleitenden die MAG als unnötig, mit der Begründung, dass Probleme sofort bzw. nicht einen Monat später angesprochen werden sollten und sich gewisse Probleme (z.B. fehlender Fahrausweis, Finanzen) nicht durch Gespräche lösen liessen. Ein weiterer Betriebsleiter schätzte die MAG als wichtig und nützlich ein, wobei die Anzahl und der Umfang überdacht werden sollten. Aus seiner Sicht würden drei MAG reichen, eines zu Beginn, eines in der Mitte und eines am Ende des Einsatzes¹⁰. Bei elf Einsätzen (entspricht zehn Betriebsleitenden) wurde diese Frage bezüglich der MAG nicht beantwortet.

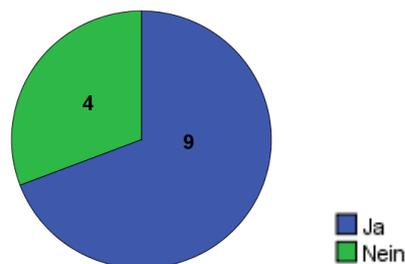


Abbildung 20: Nützlichkeit der MAG zur Führung/Förderung der Teilnehmenden aus Sicht der Betriebsleitenden (n=13; missing=11)

Ein Betriebsleiter gab an, dass er dank dem Projekt erfahren habe, dass er auch anerkannte Flüchtlinge/vorläufig Aufgenommene anstellen könne. Da er mit seinen Teilnehmern sehr zufrieden war, hat er ihnen nach dem Arbeitseinsatz eine Festanstellung gegeben. Er hat kein zweites Mal am Pilotprojekt teilgenommen, da er die MAG als überflüssig empfindet. Er erklärte dies folgendermassen: *«Nun da ich sie gefunden habe, sehe ich keinen weiteren Sinn mehr an der Teilnahme am Projekt, ich kann das auch alleine machen.»*

Die **Dauer** der MAG variierte stark und reichte von fünf Minuten bis maximal 90 Minuten (Durchschnitt 31 min). Von 13 Einsätzen fehlt diese Information, da die Einsätze entweder zu Ende gingen, bevor das Schlussgesprächsformular Anfang 2016 angepasst wurde, oder in einem Fall, weil noch das alte (nicht angepasste) Formular für das Schlussgespräch verwendet wurde.

Die **Entschädigung für den Projektaufwand** (CHF 200.- pro Monat und teilnehmende Person für Durchführung, Monitoring und Evaluation des Einsatzes) wurde von zehn Betriebsleitenden (entspricht 15 Einsätzen) als gerade richtig eingeschätzt (Abb. 20). Ein Betriebsleiter (entspricht zwei Einsätzen) beurteilte die Entschädigung als zu hoch, während zwei Betriebsleitende (entspricht drei Einsätzen) sie als zu tief einschätzten. Zwei Betriebsleitende fanden die Entschädigung grundsätzlich nicht nötig, da auf ihren Betrieben bereits ein offenes Zeitfenster für die Angestellten(-gespräche) institutionalisiert sei und daher keine extra Gespräche mit Mitarbeitenden nötig seien.

¹⁰ Dies entspricht der Periodizität, in welcher die Informationen aus den MAG in die Evaluation einfließen: aus dem ersten MAG, aus dem in der Mitte des Einsatzes und aus dem letzten MAG.

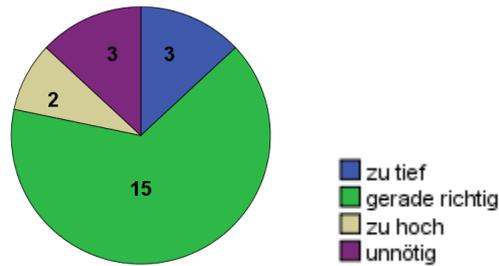


Abbildung 21: Beurteilung der Entschädigung für den Projektaufwand aus Sicht der Betriebsleitenden (n=23; missing=1)

Mit Ausnahme eines Betriebsleiters beurteilten alle Betriebsleitenden, welche die Teilnehmenden in ihrer Familie beherbergten, die **Entschädigung für die Integrationsleistung** (CHF 200.- pro Monat und teilnehmende Person zusätzlich zur Entschädigung des allgemeinen Projektaufwandes) als gerade richtig. Ein Betriebsleiter erwähnte, dass der administrative Aufwand nicht zu unterschätzen sei, die Entschädigung aber dennoch angemessen. Ein weiterer Betriebsleiter empfand die Entschädigung als zu tief, da der Teilnehmer plötzlich verschwunden sei und dies zu einer Stresssituation geführt habe.

2.4.4 Erfahrung mit der finanziellen Entschädigung der Teilnehmenden

16 **Teilnehmende** gaben an, dass sich der Arbeitseinsatz für sie aus folgenden Gründen finanziell gelohnt hat: eigener Lohn, mehr Geld zu Verfügung, (teilweise) finanzielle Eigenständigkeit und Unabhängigkeit von der Sozialhilfe¹¹, Steuern und AHV einzahlen zu können. Diese Vorteile treffen vor allem für alleinstehende Teilnehmende zu. Fünf Teilnehmende kritisierten den verhältnismässig tiefen Richtlohn in der Landwirtschaft (für Angestellte ohne Erfahrung beträgt dieser CHF 3235.-)¹² und die hohen Abzüge durch Pendelkosten oder Kost und Logis auf dem Betrieb. Auch kamen zwei Teilnehmende zu Beginn des Einsatzes in finanzielle Schwierigkeiten, da sie ihren Arbeitseinsatz auf Monatsmitte antraten und der Lohn erst Ende Monat eintraf, die Sozialhilfe aber bereits auf Monatsanfang eingestellt wurde. Ein weiterer Teilnehmer bemängelte, zwar mehr Lohn zu haben, aber immer noch in einer Asylunterkunft leben zu müssen.

Wie die Telefongespräche mit Betreuenden ergaben, hat die Teilnahme am Pilotprojekt für Personen mit Familienangehörigen wegen des niedrigen Richtlohnes in der Landwirtschaft keine finanzielle Eigenständigkeit ermöglicht. Dass dies bei unqualifizierten Tätigkeiten von Flüchtlingen grundsätzlich ein Problem darstellt, bestätigt auch die SKOS (2017) mit ihrer nationalen Analyse zur Erwerbsquote von Flüchtlingen: «[...] sehr viele Personen aus dem Asylbereich [sind] trotz Erwerbsarbeit auf ergänzende Sozialhilfe angewiesen sind. Der Lohn aus der in der Regel unqualifizierten

¹¹ In Bezug auf die Sozialhilfestandards gelten für vorläufig aufgenommene Flüchtlinge und anerkannte Flüchtlinge die gleichen Ansätze wie für sonstige bedürftige Ausländer (Art. 80 f. AslyG, Art. 23 FK). Sie haben Anspruch auf ordentliche Sozialhilfe, «wobei ihrer besonderen Lage bei der Unterstützung Rechnung zu tragen ist. Namentlich soll die berufliche, soziale und kulturelle Integration erleichtert werden (Art. 82 Abs. 5 AslyG).» Siehe SKOS (2014): Unterstützung von Personen des Asyl- und Flüchtlingsbereichs. https://www.skos.ch/uploads/media/2014_08_11_Asympapier-d_01.pdf (letzter Zugriff am 26.4.18).

¹² Agrimplus (2018): Lohnrichtlinie für familienfremde Arbeitnehmende in der Schweizer Landwirtschaft inklusive landw. Hauswirtschaft 2018. <https://www.agrimplus.ch/de/service/downloaden-und-bestellen/richtloehne-schweizer-landwirtschaft/> (letzter Zugriff am 26.4.18).

Tätigkeit reicht nicht für eine wirtschaftliche Selbständigkeit.»¹³ Für die Teilnehmenden mit dem Aufenthaltsstatus „vorläufig aufgenommen“ hat dies zur Folge, dass der Familiennachzug von Ehegatten oder ledigen Kindern unter 18 Jahren wegen ungenügendem Einkommen nicht möglich ist.¹⁴ Für die Kantone, in welchen die Teilnehmenden ihren Unterstützungswohnsitz haben, bedeutet es je nach Zeitpunkt der Einreichung des Asylgesuchs der Teilnehmenden weiterhin eine finanzielle Belastung.¹⁵

Weiter erwähnten Betreuende, dass bezüglich Sozialhilfe noch ein anderes Risiko für Teilnehmenden bestand. Wurden einzelne, meist alleinstehende Teilnehmende durch den Verdienst im Pilotprojekt von der Sozialhilfe unabhängig, so bestand die Gefahr, dass sie nach Ende des befristeten Einsatzes bei fehlender Anschlusslösung kein Einkommen mehr hatten und sich wieder bei der Sozialhilfe anmelden mussten. Mussten die Teilnehmenden für den Einsatz ihre Wohnung kündigen und auf den Betrieb ziehen, der teilweise in einer neuen Gemeinde lag, konnte dies zudem bedeuten, dass die Teilnehmenden nach dem Einsatz ohne Wohnung, ohne finanzielle Unterstützung und ohne Betreuung waren.

Wie es Abb. 21 verdeutlicht, waren die meisten **Betriebsleitenden** mit dem für den Einsatz zu zahlenden Lohn einverstanden. Bei 19 Einsätzen (entspricht 13 Betriebsleitenden) beurteilten die Betriebsleitenden den Lohn der Teilnehmenden für den Arbeitseinsatz als angebracht, bei jeweils zwei Einsätzen zu hoch (entspricht zwei Betriebsleitenden) bzw. zu tief (entspricht einem Betriebsleiter). Drei Betriebsleitende bemängelten, dass der Einarbeitungsmonat wegen fehlender Erfahrung der Teilnehmenden zu kurz sei. Als Motivation für gute Leistung und Lernfähigkeit sollte der Lohn ihrer Meinung nach graduell mit der Leistung der Teilnehmenden gesteigert werden können. Dies ist jedoch von der Arbeitserfahrung der jeweiligen Person, ihrer körperlichen Verfassung sowie von der Aufgabe, die ihr zugeteilt wird, abhängig. So stellte ein anderer Betriebsleiter fest, dass sein Teilnehmer hauptsächlich Blacken stechen musste und diese repetitive Arbeit sehr schnell und effizient ausführte, was eine Lohnerhöhung bereits nach zwei Wochen gerechtfertigt hätte.

¹³ SKOS (2017): Arbeit statt Sozialhilfe. https://skos.ch/uploads/media/2017_Papier_ArbeitstattSozialhilfe-d.pdf (letzter Zugriff am 26.4.18).

¹⁴ «Familiennachzug Ehegatten und ledige Kinder unter 18 Jahren von vorläufig aufgenommenen Personen und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen erhalten den gleichen Status in der Schweiz. Der Familiennachzug kann jedoch frühestens drei Jahre nach Gewährung der vorläufigen Aufnahme erfolgen. Voraussetzung ist, dass sie im gleichen Haushalt leben, über eine geeignete Wohnung verfügen und die Familie nicht von der Sozialhilfe abhängig ist (Art. 85 Abs. 7 AuG).» SKOS (2014): Unterstützung von Personen des Asyl- und Flüchtlingsbereichs. https://www.skos.ch/uploads/media/2014_08_11_Asyldokument-d_01.pdf (letzter Zugriff am 26.4.18).

¹⁵ Der Bund beteiligt sich bei anerkannten Flüchtlingen bis maximal fünf Jahre bzw. bei vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen bis max. 7 Jahre nach Einreichung des Asylgesuchs an der Sozialhilfe für diese Personengruppe in Form einer Pauschale (Art. 88 Abs. 3 AsylG). SKOS (2017): Arbeit statt Sozialhilfe. https://skos.ch/uploads/media/2017_Papier_ArbeitstattSozialhilfe-d.pdf (letzter Zugriff am 26.4.18).

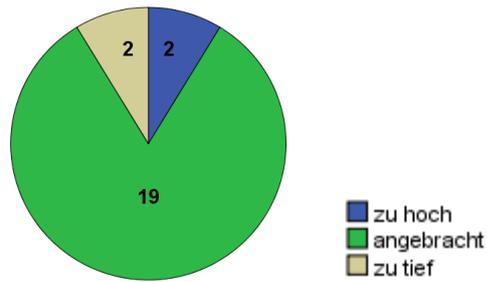


Abbildung 22: Einschätzung des Lohns der Teilnehmenden aus Sicht der Betriebsleitenden (n=23; missing=1)

Bei einer künftigen Anstellung von anerkannten Flüchtlingen/vorläufig Aufgenommenen würden zehn Betriebsleitende (entspricht 15 Einsätzen) die Person wieder mit einem tieferen ersten Monatslohn selber einarbeiten wollen und nur zwei Betriebsleitende (entspricht drei Einsätzen) würden bei nicht eingearbeiteten Personen von Anfang an einen regulären Lohn bezahlen (Abb. 22). Zwei Betriebsleitende (entspricht zwei Einsätzen) würden bereits eingearbeitete Flüchtlinge zu einem regulären Lohn von Anfang an bevorzugen. Ein tieferer Lohn oder eine längere Einarbeitungszeit finden die Betriebsleitenden hauptsächlich wegen fehlender Erfahrung oder mangelnden Kompetenzen gerechtfertigt. Als weitere Bedingungen für eine künftige Anstellung von anerkannten Flüchtlingen/vorläufig Aufgenommenen wurden bessere betriebspezifische Einarbeitung und flexible Einarbeitungszeiten genannt.

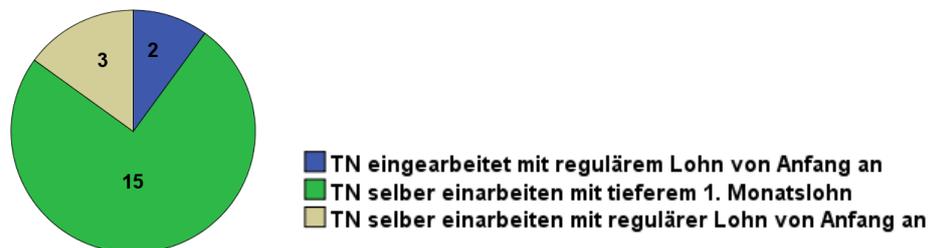


Abbildung 23: Lohnpräferenz bei künftiger Anstellung aus Sicht der Betriebsleitenden (n=20; missing=4)

2.4.5 Arbeitsaufwand der Betreuenden

Die folgende Tabelle 7 gibt Aufschluss über den direkten Arbeitsaufwand, welchen die Betreuungspersonen der Flüchtlingsbetreuungsstellen im Projekt hatten. Es werden die Stunden ausgewiesen, welche die Betreuenden im Minimum oder Maximum für die einzelnen Tätigkeiten pro Einsatz investiert haben sowie der Durchschnitt von allen Einsätzen. Es sind nur Betreuungsarbeiten gemeint, die sie bei der Betreuung ihrer Klienten nicht sowieso leisteten, sondern die zusätzlich im Rahmen des Pilotprojekts anfielen.

Tabelle 7: Schätzung des Arbeitsaufwandes (h) pro Einsatz durch die Betreuungspersonen

Tätigkeiten	Stundenaufwand		
	Minimum	Maximum	Durchschnitt
Suche nach Teilnehmer/-in (n=11; missing=13)	0.00	8.00	2.2
Kontakt zu Teilnehmer/-in (persönlich/telefonisch) (n=17; missing=7)	1.00	10.00	3.6
Kontakt mit Betrieb (n=17; missing=7)	1.00	20.00	4.8
Kontakt zu Kanton/SEM (n=12; missing=12)	0.50	15.00	2.4
Vorbereitung und Durchführung Schlussgespräch (n=16; missing=8)	0.00	5.00	2.6
Organisation/Durchführung spezieller Massnahmen (n=7; missing=17)	0.00	2.00	0.6

Quelle: Umfrage bei den Betreuungspersonen

Die Betreuungspersonen investierten durchschnittlich gemäss ihren Schätzungen insgesamt **11,5 Arbeitsstunden pro Einsatz** in die Betreuung, wobei der Zeitaufwand je nach Einsatz stark variierte. Tendenziell war der Gesamtarbeitsaufwand für die Betreuenden grösser, je länger ein Einsatz dauerte, wobei dies nicht bei allen Fällen zutraf. Am zeitaufwändigsten waren der Kontakt mit den Betrieben sowie der Kontakt mit den Teilnehmenden. Das Telefoninterview mit einer Betreuerin ergab, dass der Aufwand für die Betreuung im Pilotprojekt höher ist als bei einer anderen Arbeitsvermittlung, insbesondere deshalb, weil Berichte verfasst werden müssen.

Eine Betreuerin gab beim Aufwand für den Kontakt mit dem Kanton/SEM mit 15 Stunden eine deutlich höhere Zahl an als die übrigen Betreuenden. Dies weil sie noch zwei Veranstaltungen des SEM zum Projekt besuchte und in die Stundenschätzung einbezog. Eine Betreuerin präziserte, dass sie das Einlesen in das Konzept, die Organisation des Projektes und die Administration in dieser Aufwandschätzung nicht mitgerechnet habe.

Die Betreuenden haben den Einsatzbetrieb durchschnittlich drei bis vier Mal besucht. Eine Betreuungsperson besuchte den Betrieb achtmal. Eine Betreuende hat den Betrieb hingegen nie besucht, sondern das Betriebsleiterpaar einmal zu einem Gespräch in ihrem Büro empfangen. Die Betriebsbesuche wurden teilweise als sehr aufwändig erachtet, insbesondere bei langem Anfahrtsweg. So meinte eine Person: *«Dass die Betreuerin auch Betriebsbesuche machen muss, sprengt unsere Kapazität. Der Anfahrtsweg ist zu lang. Der Arbeitsvertrag und die Arbeitsbewilligung ist normalerweise Sache des Arbeitgebers und nicht des Betreuers.»*

2.5 Herausforderungen bei der Umsetzung und Verbesserungsvorschläge

2.5.1 Herausforderungen aus Sicht der Betriebsleitenden

Aus der Sicht von fünf Betriebsleitenden (entspricht acht Einsätzen) gab es Schwierigkeiten bei der Umsetzung des Projekts, wobei nebst den Optionen im Fragebogen des Schlussgespräches (Tab. 8) auch von anderen Betriebsleitenden zusätzliche Herausforderungen genannt wurden, wie Integration in Team/Familie, kulturelle Unterschiede, Sprache und fehlende Informationen über die rechtliche Situation der anerkannten Flüchtlinge/vorläufig Aufgenommenen.

Tabelle 8: Herausforderungen bei der Projektteilnahme für Betriebsleitende (Mehrfachnennungen) (n=5; missing=12)

Herausforderungen bei	Anzahl Einsätze
Informationen über Projektteilnahme	1
Suche nach Teilnehmenden	1
Bearbeitung der Arbeitsbewilligung	2
Gespräche mit Mitarbeitenden (MAG)	3

Quelle: Schlussgespräche mit den Betriebsleitern

Der **Aufwand für die MAG** wurde von zwei Betriebsleitenden (entspricht drei Einsätzen) explizit als Schwierigkeit bezeichnet (siehe auch Kapitel 2.4.3). So schrieb ein Betriebsleiter: *«Vor allem, wenn der Einsatz gut läuft, wird ein zu häufig angesetztes MAG zu einem unnützen bürokratischen Instrument.»* Auch das Telefoninterview mit einem anderen Betriebsleiter ergab, dass die zahlreichen MAG als mühsam und als zu grosser *«Papierkrieg»* empfunden wurden (trotz der gebotenen Entschädigung). Als Verbesserungsvorschläge wurde von insgesamt drei Betriebsleitenden eine weniger häufige Durchführung (z.B. ab dem zweiten Monat ein MAG pro Quartal und nur bei Bedarf jeden Monat; oder 3 MAG pro 6 bis 8 Monate) sowie von einem Betriebsleiter die Erhöhung der monatlichen Entschädigung für den Projektaufwand von CHF 200.- auf CHF 300.- genannt.

Als weitere Schwierigkeit nannten drei Betriebsleitende das Bearbeitungsprozedere der **Arbeitsbewilligung**, welches anders sei als bei Normalanstellungen, weshalb nicht von Anfang an alles richtig ausgefüllt bzw. aufgegleist wurde. Dass das Beantragen der Arbeitsbewilligung mehr Zeit braucht, ist für die Betriebsleitenden vor allem deswegen problematisch, da sie aus produktionstechnischen Gründen oft auf einen sofortigen, meist temporären Arbeitseinsatz angewiesen sind. Als Verbesserungsvorschläge wurden eine Checkliste für das administrative Vorgehen, detailliertere Hintergrundinformationen zur rechtlichen Situation von anerkannten Flüchtlingen/vorläufig Aufgenommenen (z.B. Kürzung der Sozialhilfebeiträge oder Kinderzulagen) sowie eine allgemeine Reduktion des administrativen Aufwandes genannt.

Bei der **Suche nach Teilnehmenden** sind Betriebsleitende auch auf verschiedene Hürden gestossen (siehe auch Kapitel 1.2). Ein Betriebsleiter gab an, dass es schwierig sei, in der näheren Umgebung seines Betriebes anerkannte Flüchtlinge/vorläufig Aufgenommene zu finden. Bei einer Betriebsleiterin dauerte die Vermittlung länger als versprochen. Da sie

dringend eine Arbeitskraft brauchte, stellte sie unterdessen einen Zivildienstler an, der sich bereit erklärte, für 60% als fester Mitarbeiter bei ihr weiterzuarbeiten. Deswegen benötigte sie schlussendlich keine zusätzliche Arbeitskraft mehr und stieg aus dem Projekt aus. Abgesehen davon, dass die Vermittlung zu lange dauerte, bevorzugte sie den Zivildienstler, da sie diesen im Vergleich zum Pilotprojekt nicht zu 100% anstellen musste. Dies wäre lohntechnisch für sie schwierig und es gäbe auf ihrem Betrieb auch nicht so viel zu tun, um auf 55 Stunden pro Woche zu kommen. Sie findet die Idee aber grundsätzlich gut, Flüchtlinge in der Landwirtschaft zu integrieren.

Bei vier Einsätzen hatten die von den Betriebsleitenden genannten Schwierigkeiten direkten Bezug zu den **Teilnehmenden**. Hier war die Lösung oft das Gespräch mit den Teilnehmenden oder aber mit anderen Teammitgliedern. Die Rolle anderer Teammitglieder ist dabei nicht zu unterschätzen, z.B. bezüglich Sprache oder Integration ins Team. Zudem teilte die Frau eines Betriebsleiters im Rahmen eines Telefoninterviews mit, dass es wichtig sei, den Teilnehmenden eine gewisse Freiheit und Selbständigkeit zu lassen, d.h. dass sie z.B. am Wochenende frei haben, Zeit für Sprachkurse erhalten und über eigene Kochmöglichkeiten verfügen.

In einem Fall waren die **Sprachkenntnisse** des Teilnehmers ungenügend, so dass die Verständigung zu Beginn unmöglich war und mit Hilfe eines Dolmetschers das erste MAG durchgeführt werden musste. Bei zwei Einsätzen war der muslimische Glaube der Teilnehmenden für einige Teammitglieder schwierig zu akzeptieren, was durch eine Intervention des Betriebsleiters gelöst werden konnte. Ein weiterer Betriebsleiter nannte die **kulturellen Unterschiede** als eine Schwierigkeit. Bei einem anderen Einsatz wurden zu Beginn Schwierigkeiten festgestellt, da der Teilnehmer oft von Kündigung sprach, weil die Arbeit zu hart sei. Die Situation konnte gemäss Betriebsleiter durch das Zeigen von Verständnis und durch Gespräche – insbesondere Ermutigungen wie „*aller Anfang ist schwer*“ und „*Muskeln werden mit der Zeit aufgebaut*“ – geklärt werden.

Auch haben gemäss Betriebsleitenden Bewerbungsgespräche oder **Schnuppertage** dazu beigetragen, im Voraus die Sprachkenntnisse, die landwirtschaftlichen Kenntnisse und die Bereitschaft, die vorgesehenen Arbeiten auszuführen, einzuschätzen. Der positive Impact der Schnuppertage äussert sich auch darin, dass es seit deren Anwendung während den zwei letzten Projektjahren zu weniger Abbrüchen gekommen ist, dafür zu mehr Nichtvermittlungen (siehe dazu 2.1). Ein Betriebsleiter gab zudem an, dass er bei einem künftigen Schnuppertag höhere Anforderungen an Arbeitssicherheit und Informationen über die rechtliche Situation des Teilnehmers stellen würde.

Wie in Abb. 23 dargestellt, beurteilten acht Betriebsleitende (entspricht zehn Einsätzen) die **Information über die Projektteilnahme durch den SBV** nach Anmeldung als sehr gut und vier Betriebsleitende (entspricht sechs Einsätzen) als gut. Drei Betriebsleitende (entspricht drei Einsätzen) beurteilten diese Information als mittelmässig, ein Betriebsleiter als ungenügend (entspricht zwei Einsätzen), wovon einer der ersteren dies mit «*wenig Information!*», und letzterer mit «*ich konnte nicht abschätzen, was auf mich zukommt*» kommentierte. Bei drei Einsätzen beantworteten die Betriebsleitenden diese Frage nicht.

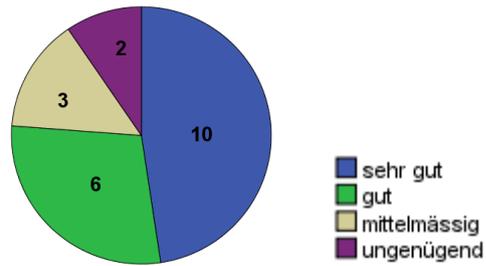


Abbildung 24: Beurteilung der Information durch den SBV aus Sicht der Betriebsleitenden (n=21; missing=3)

Hingegen wurde die **generelle Betreuung durch den SBV** von sechs Betriebsleitenden (entspricht sieben Einsätzen) als sehr gut und von fünf Betriebsleitenden (entspricht sieben Einsätzen) als gut erlebt (Abb. 24). Ein Betriebsleiter schreibt von „*angenehmer und bei Bedarf unmittelbarer Betreuung*“. Als ungenügend wurde sie in einem Fall empfunden, weil gemäss Betriebsleiter der persönliche Kontakt des SBV zum Betrieb, insbesondere zum Teilnehmer, gefehlt habe (Kontakt zu den Teilnehmenden war jedoch im Konzept des Projektes nicht vorgesehen). Bei vier Einsätzen gaben die zwei zuständigen Betriebsleitenden an, nicht vom SBV betreut worden zu sein, sondern von der Flüchtlingsbetreuungsstelle. Hier könnte ein Missverständnis der Frage oder der Art der Betreuung vorliegen.



Abbildung 25: Beurteilung der generellen Betreuung durch den SBV aus Sicht der Betriebsleitenden (n=20; missing=4)

2.5.2 Herausforderungen aus Sicht der Teilnehmenden

Aus der Sicht der Teilnehmenden war die **Begleitung des Einsatzes durch die Betreuungspersonen der Flüchtlingsbetreuungsstellen** sehr gut (9) und gut (7). Zwei Teilnehmende empfanden die Betreuung als ungenügend (dieselbe Betreuungsperson). In beiden Fällen kam es zu Beginn des Einsatzes zu Geldproblemen der Teilnehmenden, da die Sozialhilfebeiträge vor dem Erhalt des ersten Monatslohnes eingestellt wurden. Wie bereits unter 2.4.4 erwähnt, kritisierten fünf weitere Teilnehmende den verhältnismässig tiefen Lohn und die hohen Abzüge durch den Arbeitsweg oder Kost und Logis auf dem Betrieb.

Nebst **finanziellen** Gründen hat der Arbeitseinsatz gewissen Teilnehmenden aus **gesundheitlichen, sprachlichen, soziokulturellen oder mobilitätstechnischen Gründen** Schwierigkeiten bereitet. Drei Teilnehmende klagten über Schmerzen, verursacht durch die ungewohnte oder zu grosse körperliche Belastung oder Stresssituationen sowie eine Person über Heuallergie. Andere bedauerten, neben der Arbeit keine Zeit für Sprachkurse zu haben oder bei der Arbeit keine sprachlichen Fortschritte zu machen, da viel Dialekt bzw. gar nicht viel gesprochen wurde.

Soziokulturelle Schwierigkeiten sind auch durch die Wohnsituation entstanden: Zwei Teilnehmende, die auf dem Betrieb wohnten, wünschten sich mehr Privatsphäre, eigene Kochmöglichkeiten und bessere ÖV-Verbindungen. Ein anderer Teilnehmer, der nicht auf dem Betrieb wohnte, kritisierte die lange Pendelstrecke. Ein weiterer Teilnehmer gab an, dass er sein Arbeitszeugnis erst zwei Monate nach seinem Arbeitsabschluss erhalten habe, was die anschliessende Arbeitssuche erschwerte.

2.5.3 Herausforderungen aus Sicht der Betreuenden

Aus der Sicht von sieben Betreuenden (entspricht acht Einsätzen) gab es folgende Herausforderungen bei der Umsetzung des Projektes (Tab. 9):

Tabelle 9: Herausforderungen bei der Projektumsetzung aus Sicht der Betreuenden (Mehrfachnennungen) (n=7; missing=6)

Herausforderungen bei	Anzahl Einsätze
Informationen über das Projekt	3
Suche nach Teilnehmenden	1
Bearbeitung der Arbeitsbewilligung	2
Gespräche mit Mitarbeitenden (MAG)	1
Sprachkursbesuch der Teilnehmenden	3
Kontakt mit dem SEM	3
Kontakt mit Kanton	2

Quelle: Schlussberichte der Betreuenden

Diese Herausforderungen werden im Folgenden kurz erläutert:

Einerseits war die **Zeit** bei der Suche von Teilnehmenden ein Problem. So standen gemäss einer Betreuerin für die betroffene Stelle/Organisation zu wenig Vorlaufzeit zur Verfügung, um passende und motivierte anerkannte Flüchtlinge/vorläufig Aufgenommene zu finden. Eine weitere Betreuerin schrieb: „*Es musste alles zu schnell gehen*“. Unter Zeitdruck konnte z.B. nicht genügend gut abgeklärt werden, ob die Teilnehmenden wirklich in der Landwirtschaft arbeiten wollten und dafür geeignet waren. Um im Vorfeld besser abklären zu können, welche Interessen und Ressourcen vorhanden sind, wurden Potentialabklärungen durch Arbeitsintegrationsprogramme oder Sozialdienste vorgeschlagen.

Vier Betreuende (entspricht 12 Einsätzen) beurteilten die **Informationen des SEM/des Kantons zum Projekt und ihren Aufgaben** als gut, drei (entspricht drei Einsätzen) als sehr gut. Von zwei Betreuungspersonen wurden sie als mittelmässig und von einer als ungenügend eingeschätzt. Letztere begründete dies folgendermassen: «*Es war mir nicht klar, worum es sich genau handelt, d.h. wer für was zuständig ist und so konnten wir die Flüchtlinge nicht richtig informieren.*»

Beim Kontakt mit dem SEM wurden die vielen **verschiedenen Formulare** als eine Schwierigkeit bezeichnet. Zwar wurden dazu keine weiteren Angaben gemacht, doch ist

anzunehmen, dass die verschiedenen Formulare (Schlussbericht, Schlussgespräch, MAG) sowie deren verschiedenen Versionen (Überarbeitung nach Evaluation 2015) als unübersichtlich wahrgenommen wurden. Eine Betreuerin bemängelte zudem, dass das Projekt zu wenig auf die kantonalen Strukturen abgestimmt war. So wurden von einem Kanton sechs kantonale Organisationen angeschrieben, um einen Teilnehmer für einen Betrieb zu suchen, was für eine gewisse Unübersichtlichkeit gesorgt habe.

Die Suche nach Teilnehmenden war teilweise schwierig. Eine Betreuungsperson schrieb, dass es schwierig sei, sofort nach Eingang einer Anfrage von Betriebsleitenden passende Teilnehmende zu finden, da die Kurse des Integrationsprogrammes für die Teilnehmenden sechs Monate im Voraus geplant würden und die meisten Teilnehmende daher beschäftigt seien. Die Betriebsleitenden hingegen suchten oftmals sehr kurzfristig eine sofort verfügbare Arbeitskraft. Gemäss Betreuungspersonen sei zudem bei temporären Stellen der Arbeitseinsatz für die Teilnehmenden bezüglich Integration mit Risiken verbunden, gerade wenn ein Kurs eines Integrationsprogrammes zugunsten eines Arbeitseinsatzes abgebrochen wird, sich aber keine Anschlusslösung ergibt, und die Teilnehmenden danach wieder auf eine Warteliste müssen. Dazu kommen ein allfälliger Wohnungswechsel und eine Wiederanmeldung bei der Sozialhilfe. Für die Betreuungsperson bedeutet dies einen grossen administrativen Aufwand für einen kurzen, befristeten Arbeitseinsatz. Deswegen schlugen mehrere Betreuungspersonen vor, den Arbeitseinsatz in ein Bildungs- oder Integrationsprogramm einzugliedern. Weiter wurde vorgeschlagen, die Ziele eines solchen Einsatzes genauer zu definieren: Handelt es sich um eine Festanstellung, mit dem Ziel einer finanziellen Selbständigkeit der Teilnehmenden oder um eine Beschäftigung (z.B. Praktikum) eingegliedert in ein Bildungsprogramm?

Auch erwies sich die **Wohnsituation** als Hürde für die Suche nach Teilnehmenden, wie eine Betreuerin im Telefoninterview zu bedenken gab. Gewisse Kandidaten und Kandidatinnen würden zu weit weg von den teilnehmenden Betrieben wohnen und es sei problematisch, die Wohnung während des kurzen Einsatzes zu kündigen. Die Kandidaten und Kandidatinnen seien meist wenig mobil und auf Verbindungen des öffentlichen Verkehrs angewiesen. Zudem sei der Zügelaufwand für einen kurzen Arbeitseinsatz sehr aufwändig.

Für die Teilnehmenden einen **Sprachkurs** zu finden, der mit der Arbeitszeit kompatibel und nicht zu weit vom Einsatzbetrieb entfernt war, wurde von einzelnen Betreuungspersonen als eine weitere grosse Herausforderung erlebt. Von fünf Betreuungspersonen wurde bemängelt, dass die Bildungsarbeit im Projekt fehle. Ein Teilnehmer wollte gemäss Betreuungsperson kündigen, weil er zu wenig Deutsch lernte (nur Portugiesisch) sowie einen langen Arbeitsweg und lange Arbeitszeiten hatte. Als Verbesserung wurde vorgeschlagen, von Anfang an Zeit für Sprachkurse einzuberechnen und diese im Arbeitsvertrag festzuhalten, da in der Landwirtschaft neben der Arbeit kaum noch Zeit für Kurse bleibe. Als sinnvoll werden auch Sprachkurse mit gleichzeitiger Information über die Schweiz und Teilzeitpraktika (Teilzeitarbeit) erachtet.

Aus Sicht von fünf Betreuenden kamen die **Teilnehmenden** wegen weiten Pendelstrecken, langen Arbeitszeiten, ungewohnter Arbeit, sprachlichen Hindernissen oder unterschiedlicher Vorstellung von Landwirtschaft teilweise körperlich und/oder psychisch an ihre Grenzen. Teilnehmende müssten ziemlich flexibel, körperlich gesund und selbständig sein, sonst seien sie mit der Arbeit in der Landwirtschaft schnell überfordert. Für viele Teilnehmende trage der abrupte Wechsel von der langen Wartezeit durch das Asylverfahren oder Arbeitslosigkeit auf eine körperlich und zeitlich sehr intensive Arbeit zur Überforderung bei. Ferner erklärte eine Betreuerin, dass die unsichere Situation von

Familienangehörigen oder traumatisierende Fluchterlebnisse eine mehr oder weniger grosse emotionale Belastung für die Teilnehmende sein können, was ihren Einsatz und ihre Aufnahmefähigkeit beeinträchtigen könne. Auch sei zu beachten, dass die Arbeitseinsätze von anerkannten Flüchtlingen/vorläufig Aufgenommenen nicht immer freiwillig verlaufen. Es komme auf den Sozialdienst an, der sie bei Programmen anmeldet und sie sanktionieren könne, wenn sie eine zumutbare Arbeit nicht annehmen.

3 Schlussfolgerungen

3.1 Erreichung der Wirkungsziele des Pilotprojekts anhand des Wirkungsmodells

Die nachfolgenden Schlussfolgerungen der Gesamtevaluation des Pilotprojekts sind anhand des Wirkungsmodells (siehe Abbildung 1 in Kapitel 1.3) gegliedert. Zum einen wird die Erreichung der Wirkungsziele beurteilt (siehe auch Tab. 3 und 4), zum anderen werden weitere zentrale Erkenntnisse der Gesamtevaluation zusammengefasst.

3.1.1 Input

Ein Kriterium der Gesamtevaluation auf der Inputebene war die Wirksamkeit und Notwendigkeit der **Entschädigungen für Integrationsleistungen** der Betriebe, die Teilnehmende bei sich beherbergten. Die Analyse ergibt diesbezüglich, dass mit einer Ausnahme alle Betriebsleitenden mit der Entschädigung zufrieden sind. Ausserhalb der alltäglichen Aktivitäten, wie gemeinsames Arbeiten und Essen, wurden jedoch nur selten spezielle gemeinsame Freizeitaktivitäten zur Integration in die Betriebsleiterfamilie unternommen. Gründe dafür waren unter anderem die langen Arbeitstage, und dass die Teilnehmenden die Wochenenden in der Regel nicht auf dem Betrieb verbrachten. Die Entschädigung hat auch Relevanz auf der Outcome-Ebene. So konnten trotz der mangelnden spezifischen Aktivitäten gute Ergebnisse bezüglich sozialer Integration erreicht werden (siehe unten).

Betreffend Input-Ebene hat sich gezeigt, dass die **Kommunikation** zwischen den beteiligten Akteuren und Akteurinnen nicht immer optimal funktionierte und dadurch teilweise Zuständigkeiten nicht klar waren (z.B. Rolle und Aufgaben der Betreuenden). Beim Kontakt mit dem SEM waren die verschiedenen Formulare eine Schwierigkeit und wurden teilweise als unübersichtlich wahrgenommen.

Als Input sind auch die **Löhne** relevant. Zwei Drittel der Teilnehmenden und die Mehrheit der Betriebsleitenden waren mit dem Lohn zufrieden. Insbesondere für Teilnehmende mit Familie reichte der Lohn jedoch nicht für die finanzielle Eigenständigkeit. Zudem waren mehreren Teilnehmenden die Kost- und Logis-Abzüge zu hoch. Zwei Betriebsleitende fanden den Lohn für die nicht-eingearbeiteten Teilnehmenden zu hoch, dagegen hätten zwei Betriebsleiter einen höheren Lohn begrüsst. Interviewte Betreuende beurteilten den Lohn für anerkannte Flüchtlinge/vorläufig Aufgenommene als zu hoch oder zu tief, je nach Situation ob sich die Person längerfristig von der Sozialhilfe lösen konnte oder ohne Anschlusslösung oder mit Familie nicht eigenständig werden konnte. Betreffend Löhne muss darauf hingewiesen werden, dass die landwirtschaftsüblichen Löhne für Kurzaufenthalter attraktiv sind, da sie in ihrem Heimatland mehr wert sind, aber nicht so sehr für Personen, die ihren Lebensunterhalt längerfristig in der Schweiz bestreiten und allenfalls noch eine Familie ernähren müssen.

Unter den **teilnehmenden Betrieben** waren mehrere grosse Gemüsebetriebe. Diese bieten einerseits Vorteile für die Mitarbeit von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen (z.B. Anstellungsbereitschaft, genügend passende Arbeit, Erfahrung mit ausländischen Arbeitskräften), andererseits zeigten sich auch besondere Herausforderungen (z.B. Schwierigkeiten beim Spracherwerb durch die fremdsprachigen Angestellten). Doch es nahmen auch kleinere Betriebe und Betriebe mit unterschiedlichen Betriebszweigen teil, einerseits Talbetriebe, aber auch vereinzelt Bergbetriebe. Einzelne Betriebe hatten bereits mit Flüchtlingen gearbeitet.

Die **Teilnehmenden** kamen teilweise körperlich an ihre Grenzen. Ein Teilnehmer litt unter starken Rückenschmerzen, zwei weitere brachen den Einsatz aufgrund der körperlichen Strapazen durch die Hitze und harte Arbeit ab.

Mittels **Potentialabklärung** könnten bei zukünftigen Projekten die Voraussetzungen (inklusive körperliche/psychische Verfassung), Interessen und Motivation der Teilnehmenden noch besser abgeklärt werden. Hierzu zeigen Jörg et al. 2016¹⁶ weitere Erkenntnisse und Empfehlungen auf.

3.1.2 Output

Als Output sind zunächst die 24 **realisierten Einsätze** zu erwähnen. Diese haben zu beträchtlichen **Arbeitsleistungen** auf den teilnehmenden Betrieben geführt. Als weiterer Output des Pilotprojekts sind die Arbeitszeugnisse zu nennen. In 14 Fällen stellten die Betriebsleitenden den Teilnehmenden ein gutes bis sehr gutes **Arbeitszeugnis** aus. Das Zeugnis kann den Teilnehmenden für die Integration in den Arbeitsmarkt nützlich sein und hat daher auch auf der Impact-Ebene einen Effekt. In den zehn Fällen, in denen das Arbeitszeugnis mittelmässig bis ungenügend ausfiel, ist der Nutzen des Zeugnisses für die Teilnehmenden jedoch fraglich.

Im Verlauf des Pilotprojekts konnten Veränderungen bezüglich der **Vermittlungsquote** und der **Abbrüche** festgestellt werden. Während sich die Zahl der Einsatz-Abbrüche vom ersten zum dritten Jahr leicht verringerte, verschlechterte sich die Vermittlungsquote über die drei Projektjahre. Dies ist teilweise damit zu erklären, dass ab dem zweiten und insbesondere dritten Projektjahr konsequenter Schnuppertage durchgeführt wurden. Die Teilnehmenden waren deshalb besser im Bild, was der Einsatz bedeuten würde und die Betriebsleitenden konnten abschätzen, ob die Person die nötigen Voraussetzungen mitbrachte, um auf dem Betrieb zu arbeiten. Deshalb wurden einige Einsätze gar nicht begonnen, was die Vermittlungsquote schmälerte, aber vermutlich die Abbruchquote verringerte. Durch die Schnuppertage konnte also ein besseres «Job-Matching» erreicht werden.

3.1.3 Outcome

Ein Outcome des Pilotprojekts ist die **hohe Zufriedenheit** der Betriebsleitenden und der Teilnehmenden mit dem jeweiligen Einsatz. Die Mehrheit der Betriebe ist mit dem Gesamteinsatz der Teilnehmenden zufrieden. Dies zeigte sich auch in den Arbeitszeugnissen und den Stellenangeboten der Betriebsleitenden. Von den Teilnehmenden sind sogar alle ausser einem insgesamt mit ihrem Einsatz zufrieden.

Um die unmittelbare Wirkung des Pilotprojekts abzuschätzen, müssen die von den Teilnehmenden erworbenen Kompetenzen berücksichtigt werden. Die Mehrheit der Betriebsleitenden sowie der Teilnehmenden stellt Fortschritte in den **Sprachkenntnissen** der Teilnehmenden fest. Als Gründe für die Verbesserung wurde beidseits genannt, dass sich die Teilnehmenden Mühe gaben, das Betriebsteam oder die Familie viel mit ihm sprach oder dass die Teilnehmenden während des Einsatzes einen Sprachkurs besuchten.

In den Fällen, wo keine sprachlichen Fortschritte festgestellt werden konnten, wurden als Gründe angegeben, dass das Betriebsteam kaum Schriftsprache oder hauptsächlich

¹⁶ Jörg, Reto; Fritschi, Tobias; Frischknecht, Sanna; Megert, Martina; Zimmermann, Barbara; Widmer, Priska & Lesaj, Marija (2016): Potenzialabklärung bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen. <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/berichte/va-flue/ber-potenzial-va-flue-d.pdf>

Dialekt miteinander sprach, die Sprachkenntnisse der Teilnehmenden bei Einsatzbeginn ungenügend waren, die Teilnehmende scheu oder nicht sehr gesprächig waren, oder oft alleine arbeiten mussten. Zudem wurde von mehreren Betreuenden bemängelt, dass die Teilnehmenden neben der 100%-Anstellung keine Zeit für einen Sprachkurs hatten, was für die Verbesserung der mündlichen aber vor allem der schriftlichen Sprachkenntnisse ein Hindernis darstellte. Die geographische Lage der Betriebe sowie die in der Landwirtschaft üblichen langen Arbeitszeiten erschwerten in gewissen Fällen den Besuch eines Sprachkurses.

Obwohl nur wenige Teilnehmende während des Einsatzes einen Sprachkurs besuchten, konnten während des Pilotprojekts insgesamt bemerkenswerte Verbesserungen der Sprachkenntnisse der Teilnehmenden erzielt werden. Die guten Sprachkenntnisse sind in Bezug zum Kontext zu verstehen, das heisst, die Teilnehmenden haben während des Einsatzes gelernt, sich im spezifischen Umfeld der Landwirtschaft gut zu verständigen. Inwieweit sie in anderen Kontexten zurechtkommen würden, ist durch die Evaluation nicht bekannt. So konnte beispielsweise nicht geklärt werden, inwiefern die Sprachkompetenzen schriftliche oder mündliche Sprachkenntnisse umfassen oder ob die Kommunikation hauptsächlich in Dialekt oder in Schriftsprache verbessert wurde.

Die meisten Teilnehmer haben gemäss Betriebsleitenden im Verlauf des Einsatzes viele **Arbeits- und Lernfortschritte** gemacht und konnten neue Aufgaben übernehmen. Die Mehrheit der Teilnehmenden ist der Meinung, während dem Arbeitseinsatz etwas gelernt zu haben. Das Gelernte reicht von berufsspezifischen und praktischen Arbeitserfahrungen, Teamarbeit, eigener Disziplin bis zu kulturellem Verständnis. Dies bestätigen auch die Betreuungspersonen: Die Mehrheit der Teilnehmenden habe Kompetenzen wie Zuverlässigkeit, Selbständigkeit oder bestimmte Umgangsformen erwerben bzw. vertiefen können.

Die **soziale Integration** der Teilnehmenden auf den Familienbetrieben kann insgesamt positiv beurteilt werden. Mit Ausnahme von einer Betriebsfamilie erlebten alle das Zusammenleben mit den Teilnehmenden als bereichernd und würden in Zukunft wieder Teilnehmende bei sich aufnehmen. Dass das Zusammenleben aber auch zu zwischenmenschlichen Konflikten führen kann, zeigt ein Einsatz: Gemäss Teilnehmer verfügte er in der Freizeit nicht über genügend Privatsphäre und die fehlenden öffentlichen Verkehrsmittel verhinderten selbständige Mobilität. Gemäss Betriebsleiter hielt sich der Teilnehmer nicht an betriebliche Verhaltensregeln. Dieser Teilnehmer würde bei einer künftigen Tätigkeit in der Landwirtschaft nicht mehr auf dem Betrieb wohnen wollen, alle anderen hingegen schon.

Auf zwei unmittelbare und negative Wirkungen des Projekts wurde von befragten kantonalen Vertreter/innen und Betreuenden aufmerksam gemacht. Erstens wurden einzelne Teilnehmende durch das Erwerbseinkommen von der Sozialhilfe unabhängig, nach Ende des befristeten Einsatzes und ohne Anschlusslösung hatten sie jedoch kein Einkommen mehr und mussten sich wieder bei der Sozialhilfe anmelden. Dadurch konnten sie in finanzielle Engpässe geraten. Mussten die Teilnehmenden zudem für den Einsatz ihre Wohnung kündigen und auf den Betrieb ziehen, der teilweise in einer neuen Gemeinde lag, konnte dies bedeuten, dass die Teilnehmenden nach dem befristeten Einsatz ohne Wohnung, ohne finanzielle Unterstützung und ohne Betreuung dastanden. Zweitens reichte der Lohn bei vorläufig Aufgenommene mit Familienangehörigen im Heimatland nicht aus, um künftig für die Familie finanziell aufzukommen, was Familiennachzüge rechtlich unmöglich macht.

3.1.4 Impact

Ein wichtiger Impact des Pilotprojekts ist die langfristige **Arbeitsmarktintegration** der Projektteilnehmenden. Da die Einsätze zum Zeitpunkt der Gesamtevaluation maximal zwei Jahre zurückliegen, kann dieser Impact nur beschränkt beurteilt werden. Sowohl auf Seite der Teilnehmenden als auch auf Seite der Betriebsleitenden gibt es jedoch Hinweise auf einen positiven Impact.

Zum einen ist die **Anstellungsbereitschaft** der Betriebsleitenden hoch. Die Mehrheit der Betriebsleitenden kann sich eine künftige Anstellung von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen vorstellen und würde dies anderen Betriebsleitenden weiterempfehlen.

Zum anderen sind die meisten Teilnehmenden bereit, in Zukunft wieder eine Arbeit in der Landwirtschaft anzunehmen oder eine landwirtschaftliche Ausbildung zu absolvieren. Weiter hat die Mehrheit der Teilnehmenden nach dem Arbeitseinsatz eine berufliche **Anschlusslösung** gefunden, wovon mehr als die Hälfte auf den Einsatzbetrieben. Von diesen hat ein Teilnehmender auf seinem Einsatzbetrieb eine Lehre als Agrarpraktiker begonnen, drei haben eine befristete und zwei eine unbefristete Stelle angenommen. Bei den verbleibenden vier ist die Form der Anstellung auf ihrem Einsatzbetrieb nicht bekannt. Damit liegt die Erwerbsquote nach dem Pilotprojekt inklusive Lehrstellen und temporären Anstellungen bei 71 Prozent.

Als negativer Impact ist festzuhalten, dass gut ein Viertel bzw. 28.6 Prozent der angebotenen Stellen auf den Einsatzbetrieben von den Teilnehmenden nicht angenommen wurde. Dies ist teilweise auf die Arbeitsbedingungen in der Landwirtschaft (Lohn, Arbeitsstunden, Art der Arbeit) oder auf die geographische Lage der Betriebe zurückzuführen.

Aus Sicht der Betreuenden hat bei den meisten Einsätzen die Teilnahme am Projekt zum **gegenseitigen Verständnis zwischen Zugewanderten und Einheimischen** beigetragen. Die Mehrheit der Teilnehmenden hat gemäss Betreuungspersonen dank dem Arbeitseinsatz das Alltagsleben und die Mentalität in der Schweiz besser kennengelernt. Dazu beigetragen hat die Arbeit im Team oder in der Familie, der Vergleich mit anderen Mitarbeitenden, die administrativen Aufgaben, die die Teilnehmenden während des Einsatzes erledigen mussten, oder das Befolgen von Aufgaben gestellt durch die Betriebsleitenden. Das Verständnis seitens Betriebsleiter wurde nicht abgefragt. Ein Betriebsleiter regte jedoch an, stärker über die Situation der Teilnehmenden zu informieren, um zum Verständnis der Betriebsleitenden für die Situation der Teilnehmenden beizutragen.

3.2 Empfehlungen für Umsetzung ähnlicher Projekte auf kantonaler Ebene

3.2.1 Grundsätzliche Empfehlungen für künftige Projekte

Aufgrund der Gesamtevaluation des Pilotprojekts können die folgenden generellen Empfehlungen für die Umsetzung künftiger Projekte zur Arbeitsintegration in die Landwirtschaft formuliert werden:

- Künftige Projekte sollten auf kantonaler, regionaler oder gar kommunaler Ebene durchgeführt werden, da davon ausgegangen wird, dass eine solche Projektanlage verschiedene Schwierigkeiten mindern bzw. beseitigen kann. So sollte dadurch ein besseres Matching zwischen anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen einerseits und Betrieben andererseits erreicht werden können.

Weiter würde durch Top-Down-Prozesse fehlende Ownership auf tieferen Ebenen verringert und können kürzere Kommunikationswege Missverständnisse mindern.

- Eine klare Verteilung von Rollen und Zuständigkeiten der involvierten Akteure und Akteurinnen sowie eine transparente Kommunikation können Missverständnisse, Doppelspurigkeiten und Unsicherheiten vermeiden (z.B. klar kommunizieren, wer für wen und was Ansprechperson ist).
- Durch gute Koordination zwischen Behörden, Anbietern von Integrationsmassnahmen und Projektverantwortlichen kann vermieden werden, dass für denselben Einsatzplatz gleichzeitig verschiedene Stellen Teilnehmende suchen. Die Einsatzvermittlung kann dadurch effizienter abgewickelt werden. Gleichzeitig muss für die Suche nach geeigneten Teilnehmenden genügend Zeit zur Verfügung stehen.
- Sofern die Betreuenden eine grosse Verantwortung während des gesamten Einsatzes haben, von der Rekrutierung bis zum Abschluss, so wie es im Pilotprojekt der Fall war, benötigen sie optimale Rahmenbedingungen. Ihre zeitlichen und finanziellen Ressourcen müssen geprüft und allenfalls angepasst werden.
- Eine gute Potentialabklärung durchzuführen ist (wie bereits in den Zwischenberichten I und II erwähnt) zentral für den Erfolg künftiger Projekte. Diese Potentialabklärung sollte das Interesse für die Landwirtschaft und die Motivation der Person umfassen, unter den spezifischen Arbeitsbedingungen zu arbeiten.
- Aufgrund unterschiedlicher Vorstellungen von Landwirtschaft, weil die Teilnehmenden oft nur diejenige ihren Herkunftsländern kennen, die teilweise ein schlechtes Image hat, sollten mehrere Schnuppertage, allenfalls eine ganze Schnupperwoche, stattfinden. Dies würde es den Teilnehmenden ermöglichen, sich bewusster zu werden, was es bedeutet, in der Schweizer Landwirtschaft zu arbeiten. Auch wäre eine Schulung über Arbeitssicherheit, Regeln auf den Betrieben und im Arbeitsalltag, Kulturelles etc., wie das im Projekt des Kantons Zug gemacht wird, von Vorteil.
- Das Wohnen auf dem Betrieb sollte von den Betriebsleitenden wo immer möglich nicht zur Bedingung gemacht werden. Dies würde die Vermittlung von Teilnehmenden erleichtern, da diese nicht gezwungen wären, ihre Wohnung aufzugeben bzw. doppelte Wohnkosten zu bewältigen. In diesem Zusammenhang ist eine möglichst regionale oder sogar kommunale Suche und Vermittlung von Teilnehmenden sinnvoll, wie sie im Pilotprojekt bereits angestrebt wurde.
- Zur Optimierung der Einarbeitungsphase wurde von Betriebsleitenden empfohlen, mehr Zeit dafür einzuplanen und sie auf eine ruhigere Jahreszeit zu legen, als dies im Pilotprojekt der Fall war, und Verhaltensregeln strenger zu kontrollieren.
- In Projekten mit Lernzielen der Teilnehmenden sollten diese klar definiert und von einer Betreuungsperson kontrolliert werden. Damit kann vermieden werden, dass Teilnehmende immer dieselbe Arbeit erledigen müssen, ohne grossen Lerneffekt.
- Damit den Teilnehmenden neben der Arbeit genügend Zeit für das Integrations- und Sprachprogramm bleibt, wird empfohlen, Teilzeitanstellungen anstelle von 100%-Anstellungen anzubieten.
- Um den Spracherwerb der Teilnehmenden zu optimieren, müsste zudem individuell abgewogen werden, ob ein Spracherwerb während der Arbeit (in der Praxis) oder in einem Sprachkurs sinnvoller ist und ob er/sie die mündlichen

und/oder schriftlichen Sprachkenntnisse verbessern möchte. Dies gilt für alle drei Sprachregionen. In der Deutschschweiz besteht allerdings die Schwierigkeit, dass in Sprachkursen Schriftsprache gelehrt wird, während in der Praxis, auf dem Landwirtschaftsbetrieb und auf der Strasse, Dialekt gesprochen wird.

- Auch auf Seite der Betriebe sollte eine bessere Schulung in Betracht gezogen werden, um die Betriebsleitenden für die Situation von Flüchtlingen zu sensibilisieren (rechtliche Situation, psychische/physische Herausforderungen durch Fluchterlebnisse, Wohnsituation in Asylzentren, Unsicherheiten/Rechte durch Aufenthaltsstatus). Dadurch wüssten sie einerseits, worauf sie sich einlassen, und könnten andererseits ein Verständnis für die Situation der Flüchtlinge entwickeln. Die Sensibilisierung könnte auch dazu beitragen, dass die Betriebsleitenden verstehen, warum gewisse Personen nicht in der Landwirtschaft arbeiten wollen/können, bspw. weil die Landwirtschaft in den Herkunftsländern einen anderen Stellenwert hat oder weil die Teilnehmenden ein hohes Ausbildungsniveau haben, das in der Schweiz jedoch nicht anerkannt wird.

Neben diesen grundsätzlichen Empfehlungen zur Umsetzung ähnlicher Arbeitsintegrationsprojekte können zwei grobe Stossrichtungen für die zukünftige Arbeitsintegration in der Landwirtschaft skizziert werden.

3.2.2 Praktikum mit Ausbildungskomponente für anerkannte Flüchtlinge/vorläufig Aufgenommene in der Landwirtschaft

Bei der ersten Stossrichtung hat der Einsatz im Vergleich zum Pilotprojekt einen stärkeren Ausbildungscharakter, jedoch einen weniger starken verglichen mit der Integrationsvorlehre Landwirtschaft, welche im August 2018 in den Kantonen Aargau, Bern, Neuenburg und Tessin beginnen werden. Der Kompetenzerwerb inklusive verbesserter Spracherwerb wäre zentral. Weitere Schwerpunkte wären Kennenlernen der Schweizer Kultur, berufsbezogener Sprachunterricht, theoretisches und praktisches Berufswissen etc. Das Praktikum würde im Rahmen eines Bildungs-/Integrationsprogrammes angeboten, in dem die Teilnehmenden neben der Arbeit auf dem Landwirtschaftsbetrieb bspw. monatlich einen eintägigen Kurs besuchen würden. Die Betriebsleitenden wären zu gewissen Leistungen als Auszubildende verpflichtet (Anleitungen, Coaching etc.). Der Lohn wäre aufgrund des Praktikumscharakters entsprechend tiefer als im Pilotprojekt. Dadurch könnten möglicherweise auch andere Betriebsleitende angesprochen werden, als jene, die aus sozial-ethischen Überlegungen einen Beitrag zur Integration leisten möchten. Die Teilnehmenden könnten sich dadurch noch nicht von der Sozialhilfe lösen, erhielten jedoch einen Freibetrag. Das längerfristige Ziel wäre aber, dass Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene durch dieses Praktikum einfacher eine Anschlusslösung in der Landwirtschaft oder einer anderen Branche finden und langfristig von der Sozialhilfe unabhängig würden.

Für einen erfolgreichen Verlauf und eine langfristige Wirkung muss die Teilnahme an einem solchen Ausbildungsprogramm für die Teilnehmenden freiwillig sein. Wird die Teilnahme vom Sozialamt vorgeschrieben, geht dies bei einer Ablehnung mit einer Sanktion einher. Im Falle des Pilotprojektes stellte dies teilweise ein Problem dar. Ein solches Praktikum ist nur dann nachhaltig, wenn der/die Teilnehmende dazu motiviert ist und sich zumindest für diese Zeit eine Arbeit in der Landwirtschaft vorstellen kann.

Beispiele für bereits existierende Angebote oder Pilotprojekte, die bspw. betreffend Zielgruppe angepasst oder aus deren Umsetzung und allfälligen Schwierigkeiten gelernt werden müssten, sind die Folgenden:

- Projekt des Kantons Zug in Zusammenarbeit mit dem Zuger Bauernverband und dem Landwirtschaftlichen Bildungs- und Beratungszentrum Schluechthof für anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene in der Landwirtschaft mit Ausbildungscharakter.
- 12-monatige Ausbildungsgänge im Kanton Wallis in Wein-, Gemüse- und Obstbau.
- Arbeitsintegrationsprogramm für anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene des Kantons Genf mit Ausbildungskomponente.
- Projekt «In Limbo» des Durchgangszentrums Büren an der Aare, ein Integrations-/Bildungsprogramm in der Landwirtschaft für Asylbewerber/-innen.
- Vorstudienpraktikum an der BFH/HAFL für zukünftige Studierende der Agronomie mit monatlichen Kurstagen zur Vorbereitung des Studiums.

3.2.3 Anstellung von anerkannten Flüchtlingen/vorläufig Aufgenommenen in der Landwirtschaft als Angestellte ohne landwirtschaftliche Ausbildung

Als zweite Stossrichtung ist die Anstellung von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen denkbar, die bereits praktische landwirtschaftliche Vorkenntnisse vorweisen bspw. durch die Teilnahme am oben skizzierten Praktikum oder einem der bestehenden Programme, längerfristig in diesem Berufsfeld tätig sein möchten und im Idealfall über einen Führerausweis verfügen. Als Vermittlungsstelle kämen z.B. kantonale Bauernverbände, wie es im Kanton Luzern der Fall ist, sowie andere kantonale oder regionale Stellen in Frage. Eine solche Vermittlungsstelle für interessierte Flüchtlinge und Betriebsleitende könnte nicht nur die Auswahl der Mitarbeitenden und das Matching übernehmen, sondern während der Anstellungsdauer als Anlaufstelle bei Beratungsbedarf fungieren. Eine sorgfältige Potentialabklärung wäre auch bei dieser Stossrichtung wichtig und würde den Erfolg und die Langfristigkeit der Anstellungen positiv beeinflussen. Aufgrund der Lohnhöhe für landwirtschaftliche Angestellte ohne Zertifikat ist eine solche (unbefristete) Anstellung geeigneter für alleinstehende Flüchtlinge als für Personen, die eine Familie ernähren müssen.

Damit Arbeitseinsätze von anerkannten oder vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen nicht an der Bürokratie scheitern (siehe auch Krähenbühl 2016¹⁷) und die Betriebsleitenden ihre alten Netzwerke mit osteuropäischen, portugiesischen oder spanischen Arbeitskräften bevorzugen (siehe auch Frost 2015¹⁸), braucht es gesetzliche Rahmenbedingungen, die es erleichtern, (temporäre) Einsätze ersterer durchzuführen. Das neues Bundesgesetz über Ausländerinnen und Ausländer und deren Integration, das im Oktober 2018 in Kraft treten soll, scheint diese Rahmenbedingungen zu schaffen: Es schreibt eine Meldepflicht an Stelle einer Arbeitsbewilligung vor. Zudem wird die Sondersteuer für vorläufig Aufgenommene abgeschafft¹⁹. Aktuell ist im Parlament eine

¹⁷ Krähenbühl, Micha (2016). Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsalltag der Landwirtschaft. Unveröffentlichte Bachelorarbeit. Zollikofen: BFH/HAFL

¹⁸ Frost, Anja (2015). Arbeiten statt Warten? Möglichkeiten und Grenzen von Asylsuchenden als Arbeitskräfte in der Schweizer Landwirtschaft. Eine Auslegeordnung. Unveröffentlichte Bachelorarbeit. Zürich: ETH Zürich

¹⁹ «Das heutige Bewilligungsverfahren für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen wird durch eine einfache Meldung ersetzt. Diese Meldung kann von Dritten vorgenommen werden, die im Auftrag der Integrationsförderung in den Kantonen Praktika- und Arbeitsplätze suchen. Das schafft einen leichteren Zugang zu einer Erwerbstätigkeit und entlastet die Arbeitgeber. Damit wird das inländische Arbeitskräftepotenzial gefördert und so die Ausgaben für die Sozialhilfe reduziert. Die Einhaltung der Arbeitsbedingungen wird von bestehenden Kontrollorganen geprüft.» <https://www.ejpd.admin.ch/ejpd/de/home/aktuell/news/2017/2017-12-011.html>

Debatte über die Änderungen des Status F (vorläufig Aufgenommene) im Gange, deren Ausgang und Auswirkungen noch ungewiss sind.

Anzustreben wären Festanstellungen, welche längerfristige finanzielle Sicherheit und Unabhängigkeit für anerkannten Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen schaffen. Temporäre Stellen schaffen prekäre Arbeitssituationen und tragen nicht zur längerfristigen Integration bei. Die Abmeldung und Wiederanmelden bei der Sozialhilfe bedeutet für die anerkannten Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen und die Sozialarbeitenden einen grossen Aufwand.

3.2.4 Abschliessende Bemerkungen und weiterer Forschungsbedarf

Abschliessend kann gesagt werden, dass das Pilotprojekt Arbeiten in der Landwirtschaft von SEM und SBV wichtige Erkenntnisse für die Entwicklung und Umsetzung ähnlicher Projekte geliefert hat und insbesondere aufgezeigt hat, dass anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene erfolgreich in der Landwirtschaft beruflich Fuss fassen können.

Aufgrund der geplant kleinen Anzahl Teilnehmender können keine Rückschlüsse darauf gezogen werden, wie gross der Anteil anerkannter Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommener ist, welcher ein Interesse an einem Ausbildungsprogramm oder an einer Arbeitsstelle in der Landwirtschaft hätte. Gleichzeitig ist nicht bekannt, wie viele Betriebsleitende bei einfacheren Anstellungsverfahren bereit wären, anstatt auf ausländische Kurzaufenthalter auf das inländische Arbeitskraftpotential der anerkannten Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen zurückzugreifen. Antworten dazu könnte bspw. durch eine breit angelegte Umfrage bei beiden Zielgruppen generiert werden, d.h. bei anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen auf der einen und landwirtschaftlichen Betriebsleitenden auf der anderen Seite. Dadurch könnten Angebot und Nachfrage nach Praktikums- und Arbeitsplätzen gemäss den beiden skizzierten Stossrichtungen abgeschätzt werden.

Zollikofen, den 22. Juni 2018

Berner Fachhochschule

Hochschule für Agrar-, Forst- und
Lebensmittelwissenschaften HAFL



Dr. Sandra Contzen, Projektleiterin

Anhang

A) Übersicht vorhandener Dokumente pro Arbeitseinsatz (Stand Stichtag Erhebungszeitpunkt)

Einsätze per Evaluationsjahr	MAG (Anzahl)	Schlussgespräch vorhanden	Schlussbericht vorhanden	Arbeitszeugnis vorhanden*
2015_1	0	Ja	Ja	Ja
2015_2	3	Ja	Ja	Ja
2015_3	3	Ja	Ja	Ja
2015_4	3	Ja	Ja	Ja
2016_1	2	Ja	Ja	Ja
2016_2	2	Ja	Ja	Ja
2016_3	6	Ja	Ja	Ja
2016_4	4	Ja	Ja	Ja
2016_5	9	Ja	Ja	Ja
2016_6	4	Ja	Ja	Ja
2016_7	6	Ja	Nein	Ja
2016_8	13	Ja	Ja	Ja
2016_9	9	Ja	Ja	Ja
2016_10	8	Ja	Ja	Ja
2017_1	11	Ja	Ja	Ja
2017_2	3	Ja	Nein	Nein
2017_3	3	Ja	Nein	Nein
2017_4	5	Ja	Ja	Ja
2017_6	10	Nein	Nein	Nein
2017_7	7	Ja	Ja	Nein
2017_8	4	Ja	Ja	Ja
2017_9	0	Ja	Ja	Ja
2017_10	4	Ja	Nein	Ja
2017_11	5	Ja	Nein	Ja

* In einigen Fällen wurden keine Arbeitszeugnisse per Ende des Einsatzes erstellt, da die Teilnehmenden im Anschluss fest angestellt wurden.

B) Leitfaden Teilnehmer*

1. Wie haben Sie vom Projekt erfahren und wie kam es dazu, dass Sie teilnehmen konnten?
2. Wenn Sie auf die letzten X Monate zurückschauen, sehen Sie positive und/oder negative Dinge? Welche?
 - a. Hatten Sie irgendwelche Probleme?
3. Hätten Sie gerne auf dem Betrieb gelebt (bzw. falls auf dem Betrieb gelebt: hätten Sie lieber privat gelebt?)
4. Was haben Sie gelernt?
 - a. Was hat Ihnen geholfen, die Sprache besser zu lernen?
5. Und was hat Ihnen geholfen, sich besser ins Schweizer Leben / Umfeld zu integrieren?
6. Würden Sie einem Freund/Kollegen empfehlen, am Projekt teilzunehmen? Weshalb?
7. Wo/Was möchten Sie in Zukunft arbeiten?
8. Haben Sie weitere Bemerkungen zum Projekt?

* Für die im Rahmen der Evaluation 2016 durchgeführten Interviews wurde der Leitfaden ins Französische und Italienische übersetzt. Der Leitfaden hat das Gespräch gelenkt, d.h. die Fragen wurden nicht genau so, sondern dem Gesprächsverlauf entsprechend gestellt.

C) Leitfaden Betriebsleiter*

1. Wie haben Sie vom Projekt erfahren? (Rekrutierung durch SBV; Involvierung; Kontaktpersonen)
 - a. Und wie hat die Rekrutierung funktioniert?
 - b. Empfehlungen bzgl. Rekrutierung?
2. Wie haben Sie die Zusammenarbeit erlebt zwischen den verschiedenen Akteuren? (SEM, Koordinator Kanton, SBV, Betreuer Gemeinde)
 - a. Was könnte verbessert werden?
3. Wie lief der Kontakt zum Teilnehmer ab? (Bewerbungsgespräch Ja/Nein)
4. Wie haben Sie den Einsatz erlebt? Was war positiv? Was war negativ?
5. Welche Erfahrungen haben Sie mit den MAG gemacht?
6. Wie haben Sie es erlebt, dass der TN auf dem Betrieb gelebt hat? (*Nur für Betriebe, auf denen TN gelebt hat!*)
 - a. Welche Vor- und Nachteile gibt es?
 - b. Wie beurteilen Sie die Entschädigung (200.-) für die Integrationsleistung?
 - c. Würden Sie es auch ohne tun?
7. Was konnten Sie/Ihr Betrieb durch die Projektteilnahme profitieren/lernen?
8. Wie haben Sie die Betreuung erlebt? (SBV, Flüchtlingsbetreuungsstelle)
9. Wie hat das Umfeld (Gemeinde, Nachbarn) auf die Beschäftigung eines Flüchtlings reagiert?
10. Weitere Bemerkungen oder Verbesserungsvorschläge zum Projekt?

* Für die im Rahmen der Evaluation 2016 durchgeführten Interviews wurde der Leitfaden ins Italienische übersetzt. Der Leitfaden hat das Gespräch gelenkt, d.h. die Fragen wurden nicht genau so, sondern dem Gesprächsverlauf entsprechend gestellt.

D) Leitfaden Betreuungsperson*

1. Wie haben Sie und Ihre Organisation vom Projekt erfahren?
2. Wie liefen die Vermittlungen ab? Welche Aufgaben hatten Sie?
 - a. Wie gestaltete sich die Suche nach Teilnehmenden? Auf welche Kriterien haben Sie geachtet bei der Auswahl der Teilnehmer?
 - b. Gab es einen Schnuppertag, Schnuppergespräch?
 - c. Welche Faktoren haben den Vermittlungsprozess erleichtert/erschwert?
 - d. Wie lange dauerte der Vermittlungsprozess?
 - e. Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie betreffend Vermittlungsprozess?
3. Wie lief die Betreuung ab während des Einsatzes? Welche Kontakte fanden statt?
 - a. Besondere Schwierigkeiten?
 - b. Besondere Massnahmen?
4. Welche Erfahrungen machten Sie mit dem Schlussgespräch? Mit dem Bericht?
5. Arbeitszeugnisse gesehen/verwendet? Wie beurteilen Sie diese? (Nützlichkeit)
6. Wieviel Aufwand war die Betreuung für Sie? (zusätzlich zu normaler Betreuung Flüchtlinge?)
7. Herausforderungen für Sie als Betreuerin?
8. Sonstige Schwierigkeiten?
9. Wie beurteilen Sie den Mehrwert/Nutzen des Projekts generell?
10. Welche finanziellen Folgen hat das Projekt für die Teilnehmenden?
11. Wo stehen die Teilnehmer heute? (Anschlusslösungen)
12. Wie haben Sie die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren des Projekts erlebt?
13. Welche Entwicklungspotentiale sehen Sie für das kommende Projektjahr? Verbesserungsvorschläge?
14. Weitere Rückmeldungen, Bemerkungen?

* Der Leitfaden hat das Gespräch gelenkt, d.h. die Fragen wurden nicht genau so, sondern dem Gesprächsverlauf entsprechend gestellt.

E) E-Mail-Umfrage bei den Betreuungspersonen*

1. Name und Vorname der betreuten Person

2.1 Hat der Betrieb nach Abschluss des Einsatzes der betreuten Person eine Anstellung/eine Lehrstelle angeboten?

2.2 Falls ja, hat die betreute Person die Stelle angenommen?

2.3. Falls die betreute Person die Stelle nicht angenommen hat, aus welchen Gründen?

3.1 Hat die betreute Person seit Abschluss ihres Einsatzes anderweitig eine Anstellung/eine Lehrstelle gefunden (Ja/Nein)?

3.2 Falls Nein, aus welchen Gründen?

3.3. Falls Ja:

a) Handelt es sich dabei um eine Anstellung innerhalb der Landwirtschaft? (Ja/Nein)

b) War die berufliche landwirtschaftliche Erfahrung im Pilotprojekt massgebend für die Stellenzusage? (Ja/Nein)

c) Gab es zusätzliche im Projekt erworbene Erfahrungen, die für die Stellenzusage wichtig waren? (Ja/Nein)

c1) Falls ja, welche? (z.B. Verbesserung der Sprachkenntnisse, Arbeitserfahrung in einem Schweizer Betrieb, Schweizer Arbeitsreferenzen)

d) Kam die Stellenzusage aufgrund von Kontakten zustande, die im Rahmen des Pilotprojektes geknüpft werden konnten? (z.B. Kontakte mit Arbeitskollegen, Mitglieder der Betriebsleiterfamilie, Vermittlung durch die Projektleitung beim Schweizer Bauernverband)

4. Falls Sie noch weitere Bemerkungen zu den Anschlusslösungen im Allgemeinen haben, bitten wir Sie, diese kurz festzuhalten:

* Die Umfrage wurde zusätzlich ins Französische und ins Italienische übersetzt.

F) Leitfaden kantonale Integrationsdelegierten*

1. Wie haben Sie und Ihre Organisation vom Projekt erfahren? Weshalb haben Sie am Projekt teilgenommen?

Vermittlung:

1.1 Welche Aufgaben (z.B. bzgl. Arbeitsbewilligung) hatten Sie? Wie liefen die Vermittlungen ab? Wie gestaltete sich die Suche nach Teilnehmenden?

1.2 Welche Faktoren haben den Vermittlungsprozess erleichtert/erschwert?

1.3 Was sind die Gründe für die Nichtvermittlung?

1.4 Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie betreffend Vermittlungsprozess?

2. Hatten Sie etwas mit der Betreuung der TN zu tun? Lebte der Teilnehmende auf dem Betrieb? Wie kam dies zustande?

3. Haben Sie ein Schlussgespräch geführt? Einen Schlussbericht geschrieben?

4. Wieviel Aufwand war die Koordination für Sie (zusätzlich zu normaler Betreuung von Flüchtlingen)?

5. Wie beurteilen Sie den Mehrwert/Nutzen des Projekts (bzgl. Arbeitsmarktintegration, Sprachaufbau, Integration, Verständnis Einheimische/Zugewanderte etc.) generell? Was ist der Mehrwert aus Sicht der Flüchtlingsbetreuung?

6. Was sind die finanziellen Folgen für die Teilnehmende?

7. Wo stehen die Teilnehmer heute? (Anschlusslösungen)

8. Wie haben Sie die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren des Projekts erlebt?

9. Welches Potential sehen Sie für eine langfristige Weiterführung des Projekts?

10. Haben Sie weitere Verbesserungsvorschläge, Rückmeldungen, Bemerkungen?

* Der Leitfaden hat das Gespräch gelenkt, d.h. die Fragen wurden nicht genau so, sondern dem Gesprächsverlauf entsprechend gestellt.