

Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW Hochschule für Soziale Arbeit
Master of Arts in Sozialer Arbeit mit Schwerpunkt Soziale Innovation
Modul MA11 Entwicklungsprojekt: Innovation in sozialen Organisationen

Bedarfsanalyse bei Arbeitgebenden zum Thema Arbeitsintegration von Flüchtlingen

Bedarf und Ansprüche der Arbeitgebenden im Kanton Solothurn

Verfasst von: Michèle Fehlmann und Lea Widmer

Projektbeteiligte: Jarno Bigler, Anne Birk, Michèle Fehlmann, Andreas Gasche, David Kummer, Daniel Probst und Lea Widmer

Expertin: Anne Birk

Modulleitung: Prof. Dr. Eva Büschi und Prof. Claudia Roth

Zuständige Dozentin: Prof. Dr. Elisabeth Müller Fritschi
Olten und Solothurn, 2017

Abstract

Um die Arbeitsintegration von Flüchtlingen im Kanton Solothurn zu optimieren, wurden in dem Projekt, über das im Folgenden berichtet wird, aus der Perspektive der Arbeitgebenden förderliche und hinderliche Faktoren diesbezüglich untersucht. Ziel war es, Handlungsempfehlungen für das Amt für soziale Sicherheit in Solothurn zur Ausgestaltung des Kantonalen Integrationsprogramms II (KIP II) zu entwickeln. Zu diesem Zweck wurden im Rahmen einer Bedarfsanalyse vorhandene Studien ausgewertet und statistische Daten zusammengetragen (Sekundäranalyse) sowie qualitative und quantitative Daten erhoben. Auf dieser Basis liessen sich verschiedene förderliche und hinderliche Faktoren herauschälen – auf der Ebene sowohl der Flüchtlinge als auch der Unternehmen, der Behörden und Programme und auf Gesetzesebene. Aufgrund der Diskussion dieser Ergebnisse mit Arbeitgebenden, Fachpersonen und Flüchtlingen wurden Handlungsempfehlungen formuliert: So soll eine Informations- und Sensibilisierungskampagne gestartet, sollen Qualifizierungsangebote und das Coaching für Flüchtlinge ausgebaut und eine Beratungsstelle für Arbeitgebende eingeführt werden. Es ist zudem zu prüfen, in welchem Rahmen Einarbeitungszuschüsse für Arbeitgebende ein sinnvolles Instrument sein könnten.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	1
2	Methodisches Vorgehen.....	2
3	Ergebnisse.....	5
	3.1 Sekundäranalyse	5
	3.2 Qualitative Ergebnisse	8
	3.3 Quantitative Ergebnisse.....	11
	3.4 Ergebnisse Workshop.....	18
4	Diskussion der Ergebnisse	20
	4.1 Förderliche Faktoren für ein Arbeitsverhältnis.....	20
	4.2 Hinderliche und herausfordernde Faktoren für ein Arbeitsverhältnis	22
	4.3 Handlungsempfehlungen an das Amt für soziale Sicherheit Solothurn.....	25
5	Literaturverzeichnis	27

1 Einleitung

Das Thema Flüchtlinge wird immer wieder kontrovers diskutiert. Insbesondere die hohe Sozialhilfe- und die tiefe Erwerbsquote geben zu reden. Es liegen zwar bereits verschiedene Studien zur Arbeitsintegration von Flüchtlingen vor, die auf die Wichtigkeit der Arbeitgebenden hinweisen; deren Sicht wurde indessen bisher kaum erfragt. Aus diesem Grund wurde im Rahmen des Mastermoduls MA11 der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW im Auftrag des Amtes für soziale Sicherheit in Solothurn (Januar bis August 2017) und in Zusammenarbeit mit dem Kantonal-Solothurnischen Gewerbeverband und der Solothurner Handelskammer eine Bedarfsanalyse durchgeführt. Im Zentrum stand die Frage, welche förderlichen und hinderlichen Faktoren bei einem möglichen oder gegebenen Arbeitsverhältnis mit Flüchtlingen von Arbeitgebenden gesehen werden. Ziel war es, Handlungsempfehlungen für das Amt für soziale Sicherheit zu entwickeln, um die Arbeitsmarktbeteiligung von Flüchtlingen zu erhöhen. Diese Empfehlungen sollen schliesslich in die Ausgestaltung des Kantonalen Integrationsprogramms II (KIP II) einfließen. Bei der Bedarfsanalyse wurde der erste Schritt des Praxis-Optimierungszyklus (vgl. Gredig 2011) durchlaufen. Die Datenerhebung wurde kooperativ geplant und anschliessend vom studentischen Projektteam durchgeführt; sie umfasste eine Sekundäranalyse und dann eine qualitative und quantitative Studie. Das wissenschaftliche Wissen aus dem Forschungsprojekt wurde mit dem Erfahrungs- und Praxiswissen von Arbeitgebenden, Fachpersonen und Flüchtlingen im Rahmen eines Workshops zusammengeführt.

Im Folgenden werden das methodische Vorgehen, die Ergebnisse des Projekts und die Diskussion der Ergebnisse präsentiert. Mit Flüchtlingen sind im vorliegenden Beitrag geflüchtete Personen gemeint, die über einen Aufenthaltsstatus F oder B verfügen. Falls es sich explizit um vorläufig Aufgenommene (Ausweis F) oder anerkannte Flüchtlinge (Ausweis B) handelt, wird dies entsprechend präzisiert.

2 Methodisches Vorgehen

Das Projekt orientierte sich am Praxis-Optimierungs-Zyklus (POZ) (Gredig 2011: 66f.) als übergeordnetem theoretischem Modell. Mit der Aufarbeitung des Forschungsstands und der Durchführung einer Bedarfsanalyse einschliesslich der daraus resultierenden Handlungsempfehlungen wurde im POZ der Schritt «Wissensbildung im Modus 1» durchlaufen. Die Ergebnisse dienen als Grundlage für die weiteren Schritte der Konzeptentwicklung, Implementierung und Evaluation, die im Rahmen dieses Projekts jedoch nicht ausgeführt werden konnten. Die Studie erfolgte in Kooperation mit den Akteuren des Amtes für soziale Sicherheit, des Kantonal-Solothurnischen Gewerbeverbandes und der Solothurner Handelskammer. Darauf aufbauend, kann das Amt für soziale Sicherheit nun die weiteren Schritte des POZ durchlaufen, in welche die Ergebnisse und Empfehlungen dieser Bedarfsanalyse in die Konzeptentwicklung, Implementierung und Evaluierung des KIP II einfließen. Die Bedarfsanalyse wurde in Anlehnung an das Modell von Prässler (2015: 71f.) mithilfe verschiedener Erhebungsverfahren durchgeführt, um den Bedarf der Zielgruppe (der Arbeitgebenden) aufzuzeigen. Dafür wurden die drei methodischen Ansätze der Sekundäranalyse, des qualitativen Experteninterviews und der quantitativen Umfrage gewählt. Für die Kombination der verschiedenen qualitativen und quantitativen Erhebungs- und Auswertungsmethoden wurde zudem auf die Exploratory Sequential Mixed Methods nach Cresswell (2014: 225–227) zurückgegriffen. Ein exploratives Vorgehen beim qualitativen Teil schien geeignet, um das Instrument des Fragebogens für den quantitativen Teil entwickeln zu können. Aspekte der Sekundäranalyse und der qualitativen Interviews wurden dabei auf ihre Übertragbarkeit auf den Kanton Solothurn überprüft.

Mit einer **Sekundäranalyse** (vgl. Prässler 2015: 73–75) wurden der Forschungsstand aufgearbeitet und die (wirtschaftliche) Situation im Kanton Solothurn und im Speziellen die Situation der Flüchtlinge mittels statistischer Daten beschrieben.

Mit zehn Arbeitgebenden wurden im Rahmen der **qualitativen Erhebung** leitfadengestützte Experteninterviews (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014: 118) geführt, da Arbeitgebende über «Sonderwissen» (ebd.) verfügen, nämlich zu förderlichen und hinderlichen Faktoren bei der Arbeitsintegration von Flüchtlingen in ihrem Unternehmen. Für das Sample wurde eine gewisse Heterogenität der befragten Arbeitgebenden angestrebt, und es wurden sowohl Personen berücksichtigt, die bereits Erfahrung mit der Anstellung von Flüchtlingen haben, als auch solche, die (bisher) keine Flüchtlinge angestellt haben (siehe Tabelle 1).

Interviews mit Arbeitgebenden

	Betriebsgrösse	Flüchtlinge angestellt?	Wirtschaftssektor (NOGA)
AG1	Mittelgrosses Unternehmen	Ja	Metallindustrie
AG2	Kleinunternehmen	Ja	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
AG3	Kleinunternehmen	Ja	Nahrungsmittelindustrie, Tabak
AG4	Kleinunternehmen	Ja	Gastronomie
AG5	Grossbetrieb	Ja	Gesundheitswesen
AG6	Mittelgrosses Unternehmen	Ja	Verkehr & Logistik
AG7	Grossbetrieb	Ja	Gesundheitswesen
AG8	Mittelgrosses Unternehmen	Ja	Baugewerbe
AG9	Mittelgrosses Unternehmen	Nein	Detailhandel
AG10	Grossbetrieb	Nein	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen

Tabelle 1: Interviews mit Arbeitgebenden (eigene Darstellung)

Aufgrund der Mehrdimensionalität der Problemlagen (vgl. AvenirSocial 2010: 7) wurden zusätzlich Flüchtlinge und Fachpersonen einbezogen, um die Grundlage für den quantitativen Fragebogen zu erweitern

und von den Arbeitgebenden allenfalls ausgeblendete Aspekte mit zu berücksichtigen. Dafür wurden jeweils gesondert mit Flüchtlingen und Fachper-

Interviews mit Fachpersonen

	Funktion	Arbeitsstelle
FGD1	Sozialarbeiterin Bereich Asyl	Sozialregion1
	Vermittler	Arbeitsintegrationsprogramm (AIP) 1
	Case Managerin	AIP 2
	Lehrerin/Coach	Berufsbildungszentrum
	Coach Resettlement	Asylunterbringung
EI1	Leiter	Sozialregion2

Tabelle 2: Interviews mit Fachpersonen (eigene Darstellung)

sonen Fokusgruppendifkussionen geführt, um deren je subjektive Empfindung der Situation zu erfassen und die Interaktion in der Gruppe durch wechselseitige Anregungen anzureichern (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014: 132–142). Aufgrund von kurzfristigen Absagen wurde zusätzlich je ein Einzelinterview mit einer Fachperson und einem Flüchtling geführt (siehe Tabelle 2 und 3).

Interviews mit Flüchtlingen

	Geschlecht	Alter	Herkunft	Status	Aufenthaltsdauer	Arbeitsstelle
FGD2	m	16	Syrien	F	Unter 1 Jahr	Keine, AIP
	m	17	Syrien	F	1.5 Jahre	Keine, AIP
	m	27	Sri Lanka	B	2 Jahre	Keine, AIP
	m	23	Eritrea	B	2 Jahre	Keine, AIP
	w	22	Eritrea	F	1.5 Jahre	Keine, AIP
FGD3	m	34	Tibet	F	6 Jahre	AG6
	w	34	Iran	B	14 Jahre	AG1
	m	24	Afghanistan	B	6 Jahre	AG1
EI2	m	38	Syrien	B	4 Jahre	AG7

Tabelle 3: Interviews mit Flüchtlingen (eigene Darstellung)

Die verschiedenen Leitfäden wurden aufgrund von Befunden aus der Sekundäranalyse (z.B. Hüther/Geis 2016) erstellt und im Projektteam sowie mit Fachpersonen der Sozialen Arbeit

diskutiert, wonach ein Pretest durchgeführt wurde. Die Auswertung der Interviews erfolgte mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring (2015: 97–104), wobei förderliche und hinderliche Faktoren inhaltlich strukturiert und zusammengefasst wurden. Dabei wurde induktiv-deduktiv vorgegangen.

Für die **quantitative Datenerhebung** wurde eine internetgestützte Befragung durchgeführt (Schnell/Hill/Esser 2013: 368). Alle Unternehmen im Kanton Solothurn bildeten die Grundgesamtheit, aus der eine bewusste Stichprobe (a.a.O.: 290) der Arbeitgebenden gezogen wurde. Der Umfragelink wurde über Branchenverbände versandt, sodass nur in Verbänden organisierte Unternehmen erreicht werden konnten. Der Fragebogen für die Onlineumfrage wurde aus den Ergebnissen der Sekundäranalyse (vgl. z.B. Hüther/Geis 2016; Rump/Eilers 2017; Geisen et al. 2016), der qualitativen Auswertung sowie der Diskussionen im Projektteam erstellt. Der Fragebogen enthielt sowohl offene als auch geschlossene Fragen und wurde in Pretests überprüft. In die Auswertung wurden sämtliche Fragebogen, bei denen mindestens die ersten beiden Fragen beantwortet waren, einbezogen, wobei verschiedene statistische Verfahren zur Anwendung kamen (vgl. Schnell et al. 2013: 432–436).

Beim **Workshop** wurde das wissenschaftliche Wissen aus dem Forschungsprojekt mit Erfahrungs- und Praxiswissen ergänzt (Hybridisierung nach Gredig 2011: 62–64), indem die Forschungsergebnisse zunächst präsentiert und dann in einem ersten Schritt in heterogenen Gruppen mit Arbeitgebenden, Fachpersonen und Flüchtlingen diskutiert wurden. Dabei kamen auch Ideen für Veränderungen zur Sprache, die im Plenum weiter erörtert und ergänzt und dann von den Teilnehmenden einzeln priorisiert wurden: Welche Ideen sollten besonders rasch angegangen werden? Der Workshop wurde nach der Methode des World-Cafés gestaltet (vgl. Seifert 2010: 28–34).

3 Ergebnisse

Nach der Sekundäranalyse wurden qualitative Interviews sowie eine quantitative Onlinebefragung durchgeführt. Alle Ergebnisse werden im Folgenden dargestellt.

3.1 Sekundäranalyse

Die Sekundäranalyse umfasste einerseits die Sichtung empirischer Studien zum Thema Arbeitsintegration von Flüchtlingen, andererseits die Darstellung der Situation im Kanton Solothurn mithilfe von statistischen Daten.

3.1.1 Stand der Forschung

Die Sichtung vorhandener Literatur hat gezeigt, dass sowohl in der Schweiz als auch in Deutschland, Schweden und England die Arbeitsintegration von Flüchtlingen schon empirisch auf ihren Erfolg untersucht worden ist. Gegenstand der Untersuchungen waren beispielsweise der Integrationserfolg von Flüchtlingen unter Beachtung von Einflussgrössen wie Herkunft, Alter, Geschlecht sowie Qualifikationsniveau, Diskriminierung, Tätigkeitsfelder, Zugangsbedingungen und -wege zum Arbeitsmarkt (vgl. Lundborg 2013; Bloch 2007; Forde/MacKenzie 2009; Eisnecker/Schacht 2016; Garloff 2016; Salikutluk/Giesecke/Kroh 2016). Im Folgenden werden zwei Studien aus der Schweiz (Spadarotto et al. 2014; Lindenmeyer et al. 2008) näher erläutert, da ihre Ergebnisse für die durchzuführende Bedarfsanalyse wichtige Grundlagenerkenntnisse lieferten. Studien mit dem Fokus auf Arbeitgebende fanden sich in Deutschland drei (Hentze/Kolev 2016; Hüther/Geis 2016; IHK 2015), in der Schweiz jedoch keine.

Zunächst zu den **Studien mit Fokus auf der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen**. Spadarotto et al. (2014) untersuchten über einen Zeitraum von zehn Jahren mithilfe statistischer Daten den Verlauf der Erwerbstätigkeit von vorläufig Aufgenommenen und anerkannten Flüchtlingen. Es zeigte sich, dass anerkannte Flüchtlinge zehn Jahre nach ihrer Einreise in die Schweiz eine höhere Erwerbsquote (48 %) aufwiesen als vorläufig Aufgenommene (25 %) (vgl. a.a.O.: 22). Weiter wurde der Einfluss des Geschlechts, des Alters bei Einreise, der Herkunft und des Wohnkantons auf die Erwerbsbeteiligung berechnet. Aus der Studie ergab sich eine Liste von Risiko- und Erfolgsfaktoren für die Gruppe der anerkannten Flüchtlinge und der vorläufig Aufgenommenen auf Makro- und Mikroebene. Auf der Makroebene stellt mit Blick auf die Arbeitsmarktintegration insbesondere der Status eine wichtige Einflussgrösse dar. Der Status der vorläufigen Aufnahme suggeriert Ungewissheit in Bezug auf den Verbleib einer Person in der Schweiz und hemmt dadurch Arbeitgebende, ein Arbeitsverhältnis einzugehen (vgl. a.a.O.: 113). Weiter gilt das Beherrschen der Landessprache auf Niveau B1 (mündlich) und A2 (schriftlich) als wichtige Anforderung. Der Arbeitsmarktzugang über die Kantonsgrenzen hinweg wird ferner durch das Arbeitsbewilligungsverfahren erschwert (vgl. a.a.O.: 115).

Lindenmeyer et al. (2008) führten Expertenbefragungen durch, um zu untersuchen, ob und warum der Erfolg in der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in verschiedenen Kantonen unterschiedlich ist. Als ein Teilergebnis der Studie zeigte sich, dass zwischen der Arbeitslosenquote im Kanton und der Erwerbsquote von Flüchtlingen kein statistischer Zusammenhang besteht. Zudem erwiesen sich die Unterschiede zwischen den Kantonen in Bezug auf die erfolgreiche Integration von Flüchtlingen als sehr gering (vgl. a.a.O.: 18). Auch nach dieser Studie wird der Status der vorläufigen Aufnahme als hinderlicher Faktor in der Arbeitsmarktintegration wahrgenommen. Der erhöhte administrative Aufwand bei der Anstellung eines Flüchtlings und die Sonderabgaben auf den Lohn belasten die KMU. Weniger problematisch stellen sich diese beiden Punkte für Unternehmen dar, die über eine eigene Personalabteilung verfügen. Aus Sicht der befragten Fachpersonen wird vonseiten der Arbeitsmarktbehörde zudem bei der Aufklärung über Weisungen und für den Abbau von Vorurteilen gegenüber einer Anstellung von Flüchtlingen zu wenig unternommen (vgl. a.a.O.: 41).

In einer **Studie mit Fokus auf Arbeitgebende** haben Hentze und Kolev (2016) eine makroökonomische Simulation durchgeführt, um den Effekt der Flüchtlingsmigration auf die konjunkturelle Entwicklung der deutschen Wirtschaft zu simulieren. Die Ergebnisse zeigen, dass dieser Effekt positiv ausfällt, obwohl davon auszugehen ist, dass die Erwerbslosigkeit erst einmal ansteigen wird. Wie stark sich die Effekte aus der Simulation jedoch auch in der Realität zeigen, hängt aus Sicht der Autoren der Studie davon ab, wie schnell die Integration in den Arbeitsmarkt erfolgt und das Qualifizierungsniveau der Flüchtlinge angehoben werden kann (vgl. a.a.O.: 72). In zwei weiteren deutschen Studien (im Raum Köln und in Sachsen) wurden Unternehmen unter anderem dazu befragt, inwiefern sie bereits Flüchtlinge angestellt haben oder sich vorstellen könnten, welche einzustellen (vgl. Hüther/Geis 2016; IHK 2015). In der Kölner Studie planen rund 11 % der befragten Unternehmungen ohne Erfahrung in der Beschäftigung von Flüchtlingen (N = 829), in Zukunft welche anzustellen. Dabei handelt es sich mehrheitlich um grössere Unternehmen. Bei Unternehmen, die bereits mit Flüchtlingen zusammengearbeitet haben (N = 79), besteht Bereitschaft, dies wieder zu tun, bei 40 % (vgl. Hüther/Geis 2016: 10f.). Als grösstes Hemmnis, Flüchtlinge einzustellen, gelten mangelnde Sprachkenntnisse (79 %), gefolgt von fehlenden Qualifikationen (60 %), fehlenden Informationen über Qualifikationen (46 %) und von aufenthaltsrechtlichen Hindernissen (50 %). Das Potenzial, den Fachkräftemangel durch Flüchtlinge zu beheben, wird sehr unterschiedlich eingeschätzt. Während 5 % der Unternehmungen ein grosses Potenzial sehen, erscheint dieses für 44 % gering (vgl. a.a.O.: 11–13). Rund 49 % der befragten Unternehmen in der sächsischen Umfrage (N = 2582) sehen in der Zuwanderung eine Chance, den Fachkräftemangel in der Region zu mildern, sind jedoch gespalten in der Frage, inwiefern die Zuwanderung eine Chance darstellt oder dadurch eher wirtschaftliche Probleme und Risiken geschaffen werden (vgl. IHK 2015: 15). Als Hinderungsgründe bei der Anstellung von Flüchtlingen werden mit jeweils 55 % die

undurchschaubare Rechtslage und die Unsicherheit in Bezug auf das Qualifikationsniveau genannt. Weitere Hinderungsgründe sind kulturelle Unterschiede (42 %) und der bürokratische Aufwand (38 %) (vgl. a.a.O.: 7). Schliesslich wird festgehalten, dass die Bereitschaft, Flüchtlinge anzustellen, bei Unternehmen an folgende Kriterien gekoppelt ist: gesicherter Aufenthaltsstatus, gute Sprachkenntnisse und nachweisbare Bildung. Weiter würden Unterstützungsangebote für Unternehmen die Bereitschaft steigern, Flüchtlinge anzustellen. Dazu zählen beispielsweise Sprach- und Integrationskurse zur Überwindung kultureller Unterschiede, begleitende organisatorische Betreuung und finanzielle Zuschüsse (vgl. a.a.O.: 14).

3.1.2 Statistische Daten zum Kanton Solothurn

Die **Wohnbevölkerung des Kantons Solothurn** besteht aus rund 270 000 Personen, davon werden rund 20 % der ausländischen Wohnbevölkerung zugerechnet (vgl. BFS 2016a: 52). Ende 2016 lebten 921 (davon 627 erwerbsfähige) anerkannte Flüchtlinge und 1193 (davon 792 erwerbsfähige) vorläufig Aufgenommene im Kanton, hauptsächlich aus Eritrea, Syrien und Afghanistan. Die Erwerbsquote betrug bei vorläufig Aufgenommenen 33,7 % und bei anerkannten Flüchtlingen 24,7 % gegenüber einer Nettoerwerbsquote von 82,7 % der solothurnischen Erwerbsbevölkerung (vgl. BFS 2017; SEM 2016a, b). Während die Zahl der Flüchtlinge seit 2008 stark anstieg, erhöhte sich bei ihnen die Erwerbsquote nur leicht bzw. sank sogar (vgl. SEM 2008a, b).

Der **Kanton Solothurn** zeichnet sich dadurch aus, dass seine Wirtschaft strukturell fast ausschliesslich (99,8 %) von KMU mit bis zu 249 Angestellten getragen wird (vgl. BFS 2016b) und dass im Schweizer Vergleich überdurchschnittlich viele Personen im zweiten Sektor (SO: 29 %, CH: 22 %) und unterdurchschnittlich viele im dritten Sektor (SO: 68 %, CH: 75 %) beschäftigt sind (vgl. BFS 2016a: 53, 80). Die Arbeitslosenquote im Kanton Solothurn war 2016 gemäss Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) vergleichsweise tief (SO: 2,68 %, CH: 3,3 %; vgl. BFS 2016a: 52, 79), gleichzeitig ist der Kanton von Fachkräftemangel betroffen (vgl. Solothurner Handelskammer o.J.). Im Kanton Solothurn scheinen Bedingungen vorzuliegen, die eine Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen begünstigen könnten, da es überdurchschnittlich viele Stellen im zweiten Sektor gibt, darunter womöglich auch Stellen, die keine oder nur geringe Qualifikationen erfordern. Offene Stellen in hochqualifizierten Tätigkeiten kommen für Flüchtlinge, die oft keine (anerkannten) Abschluss vorweisen können, wohl kaum infrage.

3.2 Qualitative Ergebnisse

Die Ergebnisdarstellung beinhaltet zum einen die tabellarisch-grafische Darstellung des Samples und der Anforderungen, die an Flüchtlinge als Arbeitnehmende gestellt werden. Zum andern werden die wichtigsten Faktoren beschrieben, die Arbeitgebende für ein mögliches oder bestehendes Arbeitsverhältnis mit Flüchtlingen als förderlich beziehungsweise hinderlich bezeichnen.

3.2.1 Anforderungen an Flüchtlinge als Arbeitnehmende

In diesem Abschnitt wird aufgezeigt, welche Anforderungen seitens der Arbeitgebenden an Flüchtlinge gestellt werden, damit diese eine Chance auf eine Festanstellung haben. Die sprachliche Qualifikation und die Soft Skills werden dabei von den Arbeitgebenden stärker gewichtet als die fachliche Qualifikation.

Die **sprachliche Qualifikation** der Flüchtlinge wird in den Aussagen der Arbeitgebenden fast durchgehend als entscheidendes Kriterium genannt, ob ein Flüchtling für eine befristete oder unbefristete Anstellung infrage kommt (AG1_52–56, AG8_171–173). Wie stark die sprachliche Qualifikation von den Arbeitgebenden gewichtet wird, hängt vom Stellenprofil ab. Im hochqualifizierten Bereich sind sehr gute Sprech- und Schreibkenntnisse auf Niveau C1/C2 gefordert (AG7_125–136). Im Bereich der Einfacharbeit hingegen differiert die Ansicht der Arbeitgebenden in Bezug auf die Gewichtung der sprachlichen Qualifikation. Es gibt Arbeitgebende, die diese zugunsten von Soft Skills wie beispielsweise Interesse und Arbeitseinsatz tiefer gewichten (AG4_60–63), andere setzen gute Sprachkenntnisse voraus, weil dies die Tätigkeit erfordert (AG5_36–38, AG9_19–22). Die Fachpersonen gewichten die sprachliche Qualifikation ebenfalls als wichtiges Kriterium für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt. Angesprochen wurde im Interview das Problem von langen Wartelisten bei Anbietern von Deutschkursen, und es wurde darüber diskutiert, welchem Flüchtling mit welchem Ziel welcher Deutschkurs bewilligt werden soll (vgl. FGD1_1376–1435).

Ein hoher Stellenwert wird den **Soft Skills** zugeschrieben. Wie erwähnt, können sie gar von grösserer Bedeutung sein als die sprachliche Qualifikation. Besonders gewichtet wird von den Arbeitgebenden die Motivation und der Wille zu arbeiten (AG5_188–189, AG7_211–216). Dieser Anspruch gilt sowohl für hochqualifizierte als auch für geringer qualifizierte Arbeitsstellen. Neben der Arbeitsmotivation gibt es weitere Kompetenzen, die für Arbeitgebende wichtig sind. Dazu zählen Pünktlichkeit, die Fähigkeit, im Team zu arbeiten, Verantwortungsübernahme, Eigenständigkeit, Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit oder das Einhalten der Betriebsregeln (AG6_102f., AG1_101–110, AG10_100f.). Auch in der Gruppendiskussion der Fachpersonen wurden die Soft Skills als wichtiger Faktor bei der Arbeitsvermittlung diskutiert (FGD1_179–182). Insbesondere der Vertreter eines Arbeitsintegrationsprogramms betonte die Wichtigkeit der Persönlichkeit bei einem Schnuppereinsatz und assoziiert dies sehr stark damit, inwiefern

ein Flüchtling signalisieren kann, dass er arbeiten will. «Am Anfang muss er einfach arbeiten, und einfach lächeln und ruhig sein» (FGD1_948f.).

Der Anspruch auf **fachliche Qualifikationen** wurde in den Interviews kaum genannt, was sich dadurch erklären lässt, dass die Tätigkeiten, die angestellte Flüchtlinge ausführen, oftmals im Bereich der Einfacharbeit anzusiedeln sind, bei denen keine hohen beruflichen Qualifikationen verlangt werden und die Tätigkeit *on the job* erlernt wird (AG6_394–396, Z_130–155). Es wird jedoch betont, dass eine Eignung für die auszuführende Tätigkeit vorhanden sein muss (AG1_57–59, AG6_113–116). Die Ausnahme bildet ein Interview mit einem Arbeitgebenden, der einen Flüchtling für hochqualifizierte Arbeit angestellt hat und die fachlichen Qualifikationen entsprechend sehr stark gewichtete (AG7_17–20).

3.2.2 Förderliche Faktoren für ein Arbeitsverhältnis

Zwei förderliche Faktoren, die in Bezug auf die Anstellung von Flüchtlingen aus den qualitativen Daten herausgelesen werden können, sind die Vermittlung und das Angebot von Arbeitsintegrationsprogrammen sowie die hohe Leistungsbereitschaft von Flüchtlingen im Unternehmen.

Von den zehn befragten Unternehmen arbeiten drei mit einem **Arbeitsintegrationsprogramm** zusammen. Die Zusammenarbeit wird von allen drei Unternehmen als sehr positiv bewertet. Die Möglichkeit, einen Flüchtling für maximal drei Monate in einem Praktikum zu beschäftigen, ohne dafür Lohn zu bezahlen, ist für die Arbeitgebenden lukrativ (AG4_12–17). Die Abnahme des administrativen Aufwands, eine bereits getätigte Vorselektion sowie das Vermitteln von arbeitsmarktrelevantem Wissen, das Einüben der Sprache und die Bereitstellung einer Ansprechperson aufseiten des Arbeitsintegrationsprogramms stellen weitere positive Faktoren dar (AG1_56–74, AG4_307–313, AG6_401–406). Die Bereitschaft der Unternehmen, Praktikumsplätze anzubieten, setzt jedoch auch zeitliche Ressourcen voraus, da die Praktikantinnen und Praktikanten betreut werden müssen. Deshalb stellt sich aus Sicht der Arbeitgebenden die Frage, inwiefern sie sich diesen Aufwand leisten können oder wollen (AG6_462–465).

Die Mehrheit der Befragten äussert sich positiv bis sehr positiv über das Arbeitsverhältnis mit den eingestellten Flüchtlingen (AG1–4, AG6–8). Zu den besonders positiven Seiten zählen die **hohe Motivation, Einsatzbereitschaft und Flexibilität**, die Flüchtlinge aufbringen (AG_264–268, AG4_423–430; AG2_36–38). Von einem Arbeitgebenden wird zudem hervorgehoben, dass viele Arbeiten, die bei Schweizern unbeliebt sind, durch Flüchtlinge oder generell durch Ausländerinnen und Ausländer verrichtet würden, wovon die Schweizer Gesellschaft und Wirtschaft sehr profitiere (AG3_215–223).

3.2.3 Hinderliche und herausfordernde Faktoren für ein Arbeitsverhältnis

Die ausgemachten hinderlichen Faktoren für Arbeitgebende beziehen sich insbesondere auf den administrativen Aufwand. Dabei muss jedoch erwähnt werden, dass dieser hauptsächlich zu Beginn einer Anstellung als aufwendig eingeschätzt wird und sich mit der Zeit eine Routine einstellt.

Im Bereich des **administrativen Aufwands** wurden von den Befragten insbesondere folgende Aspekte hervorgehoben: Beantragen der Arbeitsbewilligung, Verrechnen der Sonderabgaben und Senden der Lohnabrechnung an eine Sozialregion. Ob der administrative Aufwand Kosten verursacht, wurde nicht Gegenstand der Äusserungen. Einige der Befragten empfinden den Aufwand als höher als bei anderen Mitarbeitenden (AG1_17–21), andere sehen den Aufwand als sehr gut zu bewältigen (AG2_31–55). Wie lange es bis zur Erteilung der Arbeitsbewilligung dauert, ist sehr unterschiedlich, und es wird als ungünstig wahrgenommen, wenn es dazu mehrere Wochen braucht (AG4_250f., AG3_123–126, AG6_350–354). In Bezug auf soziale Kurzeinsätze, insbesondere wenn diese kurzfristig erfolgen sollen, wird das Meldeverfahren als zu umständlich wahrgenommen (AG2_36–40). Die Anzahl Stunden, die vertraglich festgelegt wird, damit eine Arbeitsbewilligung erteilt wird, sowie das Erstellen von Strafanzeige gegen ein Unternehmen, wenn der Flüchtling seine Arbeit vor Erteilen der Arbeitsbewilligung aufnimmt, stellen weitere Kritikpunkte dar (AG4_256–267, AG5_368–376). Einen weiteren administrativen Punkt schildert ein Arbeitgeber, dessen Unternehmen nicht nur im Kanton Solothurn tätig ist. Seine Mitarbeitenden müssen flexibel in verschiedenen Kantonen einsetzbar sein, und für einen Flüchtling müsste er in jedem der Kantone eine Arbeitsbewilligung beantragen, was sich zu kompliziert gestaltet. Von einer Festanstellung wurde deshalb abgesehen (AG10_149–161).

Auftretende Probleme aufgrund **kultureller Unterschiede** wurden insbesondere in einem Interview aufgegriffen. Es handelt sich dabei um einen Betrieb, der mit vielen ausländischen Personen Arbeitsverhältnisse eingeht. Geschildert wird dabei die Problematik, dass sich ethnische Gruppen in spezifischen Bereichen des Betriebes «ballen» (AG5_212). Zum einen treten innerhalb der ethnischen Gruppen und auch zwischen den verschiedenen ethnischen Gruppen Konflikte auf (AG5_124–127). Zum anderen wird geschildert, dass in Bereichen, in denen viele Mitarbeitende gleicher Herkunft arbeiten, oftmals die eigene Landessprache gesprochen wird, was dazu führt, dass sich andere Mitarbeitende ausgeschlossen fühlen oder gar vermuten, dass über sie gesprochen wird (AG5_136–141). Ein weiterer Arbeitgebender, der ebenfalls viele Personen mit Migrationshintergrund angestellt hat, schildert hingegen, dass die kulturelle Durchmischung überhaupt kein Problem darstelle (AG6_313–316). In einem Interview wurde das Tragen des Kopftuchs während der Arbeit angesprochen, was zu einer Veränderung der Betriebsordnung geführt habe, wobei dies nun offiziell erlaubt sei, jedoch mit Besorgnis geschildert wird (AG5_195–202). Die Auseinandersetzung mit kulturell bedingten

Bedürfnissen wird unterschiedlich angegangen. Während vonseiten einiger Betriebe solche Unterschiede kaum Erwähnung finden, gewichten andere sie stark. Hier muss angemerkt werden, dass sich die Erzählungen zu kulturellen Differenzen nicht ausschliesslich auf Personen mit Flüchtlingsstatus beziehen, sondern generell auf Personen mit Migrationshintergrund.

3.3 Quantitative Ergebnisse

Die Ergebnisse stammen aus der Onlineumfrage bei Arbeitgebenden im Kanton Solothurn. Da nicht alle Unternehmen die Umfrage beendet haben und doch auch die nur teilweise ausgefüllten Fragebogen mit einbezogen wurden, variiert das Total je nach Frage. Bei einigen Fragen waren Mehrfachantworten möglich, wodurch die Prozentzahlen nicht ein Total von 100 % ergeben.

Der Umfragelink wurde an rund 5400 Unternehmen im Kanton Solothurn versandt, mit einer Rücklaufquote von ca. 5 % (358 angefangene, davon 275 abgeschlossene Fragebogen). Die **Stichprobe** besteht aus Unternehmen des dritten Sektors (67,5 %, N = 274), des zweiten Sektors (30,3 %) und wenigen aus dem ersten Sektor (2,2 %). Knapp drei Viertel (72,3 %, N = 278) sind kleinere Unternehmen mit bis zu 49 Angestellten, gut ein Viertel (27,7 %) grössere Betriebe mit 50 Angestellten und mehr. Gut ein Fünftel hat aktuell (16,5 %, N = 358) oder in der Vergangenheit (4,7 %) bereits Flüchtlinge angestellt, ein Drittel (32,1 %) hat zwar noch keine angestellt, könnte es sich aber vorstellen, und 46,6 % kann sich eine Anstellung von Flüchtlingen nicht vorstellen. Insbesondere der dritte Sektor (30,5 %, N = 174) und grössere Unternehmen (39,0 %, N = 77) beschäftigen aktuell überdurchschnittlich viele Flüchtlinge. 28,9 % (N = 76) der Unternehmen mit Flüchtlingen haben diese unbefristet angestellt, 31,6 % in einer Lehre, 28,9 % in einem Praktikum und 30,3 % in einem sozialen Kurzeinsatz oder sonst temporär. Knapp drei Viertel (72,5 %) dieser Betriebe (N = 76) beschäftigen Flüchtlinge in Hilfsarbeiten, ein Viertel (26,3 %) in Fachtätigkeiten, die eine Ausbildung auf Sekundarstufe II voraussetzen, und ein Unternehmen hat Flüchtlinge für eine hochqualifizierte Tätigkeit angestellt.

3.3.1 Anforderungen an Flüchtlinge für eine Festanstellung

Für Unternehmen (N = 274) stehen als Anforderungen insbesondere der Arbeitswille bzw. die Motivation (71,8 %), gute Arbeitsleistung (65,3 %), Pünktlichkeit (48,9 %) und das Interesse an der Arbeit (46,9 %) im Vordergrund (vgl. Abbildung 1). Die letzten beiden Punkte sind insbesondere für Betriebe des ersten und zweiten Sektors (52,8 % bzw. 55,1 %, N = 89) wichtig.

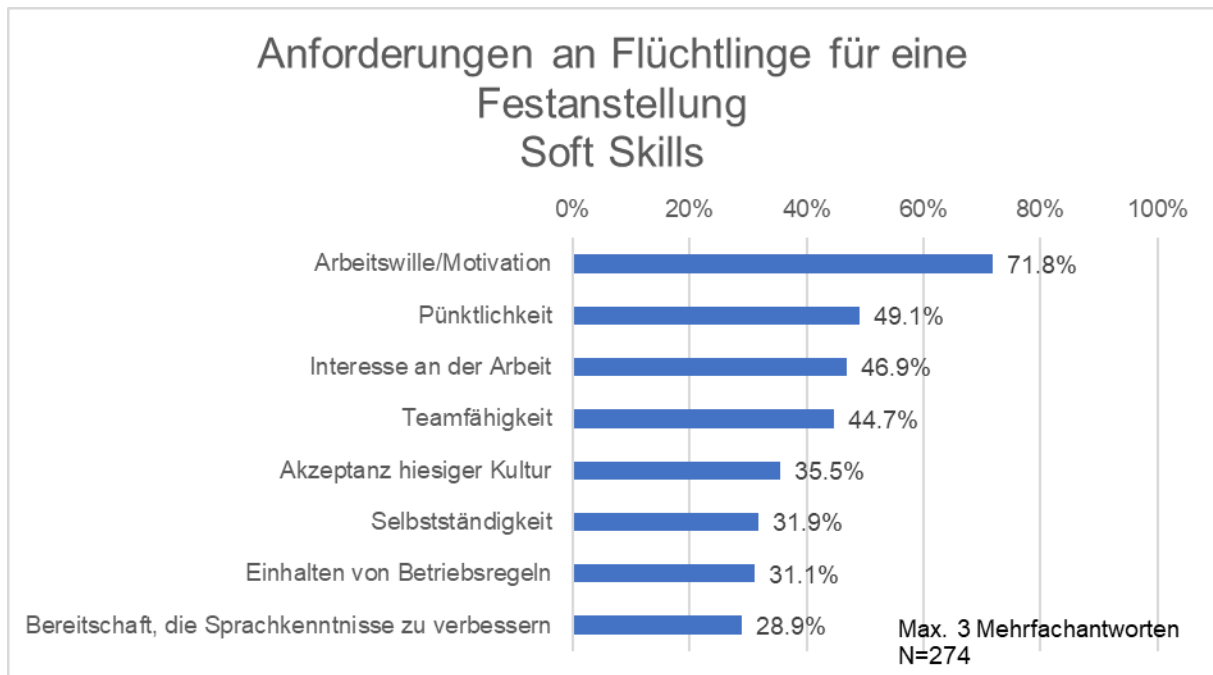


Abbildung 1: Anforderungen an Soft Skills (eigene Darstellung)

Während knapp die Hälfte der Betriebe (47,1 %) gute Deutschkenntnisse (B1, B2) verlangt, müssen es für 29,6 % sogar sehr gute Kenntnisse (C1, C2) sein, speziell im dritten Sektor (31,5 %, N = 181). Für 30,3 % der Betriebe reichen Grundkenntnisse der Sprache (A1, A2) für die Ausführung der Tätigkeit. Bei den Ausbildungen zeigt sich, dass im zweiten Sektor (32,5 %, N = 83, im Durchschnitt 21,5 %, N = 274) häufiger eine Berufslehre und in grösseren Unternehmen (11,5 %, N = 76, i. D. 7,7 %, N = 274) und in Betrieben des dritten Sektors (9,4 %, N = 181) vermehrt ein anerkanntes Studium vorausgesetzt wird (vgl. Abbildung 2).

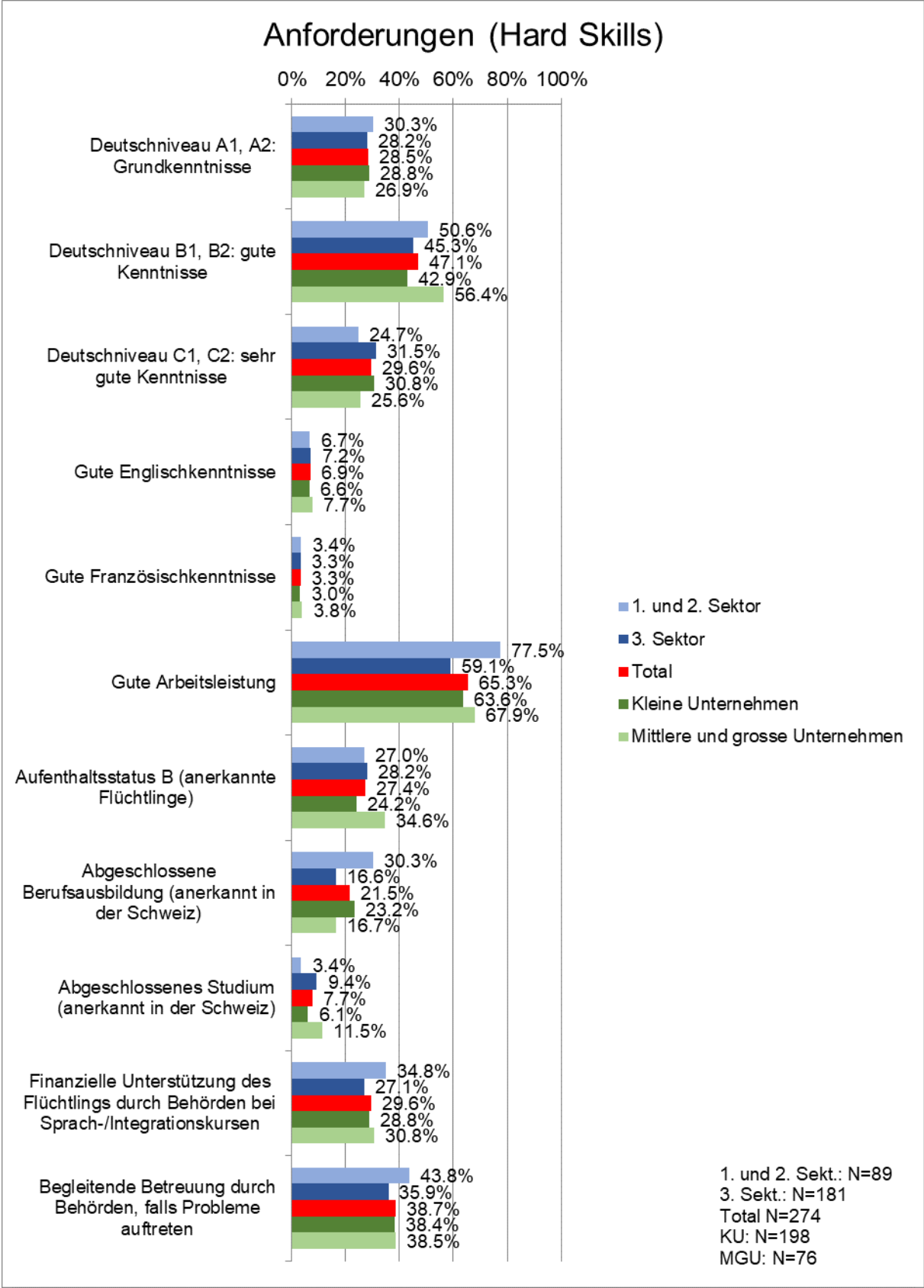


Abbildung 2: Anforderungen an Hard Skills (eigene Darstellung)

3.3.2 Förderliche Faktoren für ein Arbeitsverhältnis

Zentral für ein mögliches Arbeitsverhältnis ist innerhalb der Regelstrukturen die Nutzung von Arbeitsintegrationsprogrammen. Weiter spielt auch die Art der Motivation eines Unternehmens für eine Anstellung eine Rolle. Eine hohe Wahrscheinlichkeit, in den nächsten zwölf Monaten Flüchtlinge einzustellen, zeigt sich bei Unternehmen, die bereits Flüchtlinge beschäftigen, oder in Branchen mit Arbeitskräftemangel.

Von Programmen und Ämtern der **Regelstrukturen** mit Angeboten für Flüchtlinge sind insbesondere das Arbeitsintegrationsprogramm (AIP) Regiomech (47,6 %, N = 208) und das Regionale Arbeitsvermittlungszentrum RAV (45,7 %) bekannt. Auf das Migrationsamt, das bei 46,2 % bekannt ist, wird im Abschnitt zum administrativen Aufwand eingegangen. Ein Grossteil der Unternehmen ist zufrieden mit der Zusammenarbeit bzw. dem Kontakt mit den Regelstrukturen. Insbesondere mit den drei Arbeitsintegrationsprogrammen sind drei Viertel (78,5 %, N = 32) zufrieden. Knapp ein Viertel der Unternehmen (23,7 %, N = 59) gibt den Kontakt mit einem Arbeitsintegrationsprogramm als Motivation für die erste Anstellung eines Flüchtlings an. Für eine mögliche zukünftige Anstellung von Flüchtlingen sind bereits 18 % der Unternehmen (N = 75) mit der Regiomech, 14,6 % mit dem Amt für soziale Sicherheit und 13,5 % mit einer Sozialregion des Kanton Solothurns in Kontakt. Knapp ein Fünftel (19,1 %) der Unternehmen, die möglicherweise Flüchtlinge einstellen, ist noch mit keiner Stelle im Kontakt.

Für 81,4 % der Unternehmen, die bereits Flüchtlinge beschäftigen (N = 59), bestand die **Motivation** dafür in der (Mit-)Übernahme sozialer Verantwortung. Für eine mögliche zukünftige Anstellung ist die (Mit-)Übernahme von sozialer Verantwortung für 74,2 % (N = 93) der Betriebe eine Motivation. Diese Unternehmen (N = 68) schätzen es als möglich bis wahrscheinlich ein, in den nächsten zwölf Monaten Flüchtlinge befristet (55,9 %, i. D. 38,9 %, N = 274), in einer Berufslehre (24,2 %, i. D. 18,6%) und fest (23,2 %, i. D. 20,9 %) anzustellen. Die zweithäufigste Motivation für eine Anstellung von Flüchtlingen sind fehlende Arbeitskräfte im Unternehmen (35,5 %, N = 93), das ist insbesondere bei Betrieben im ersten und zweiten Sektor der Fall (52,8 %, N = 36). Der grösste Unterschied zwischen Unternehmen mit und solchen ohne angestellte Flüchtlinge zeigt sich beim Motivationsgrund «kostengünstige Arbeitskräfte». Diese Motivation nennen lediglich 5,1 % (N = 59) der Unternehmen für die erste Anstellung eines Flüchtlings in der Vergangenheit gegenüber 23,7 % (N = 93) für eine mögliche zukünftige Anstellung, insbesondere für temporäre Beschäftigungen (vgl. Abbildung 3).

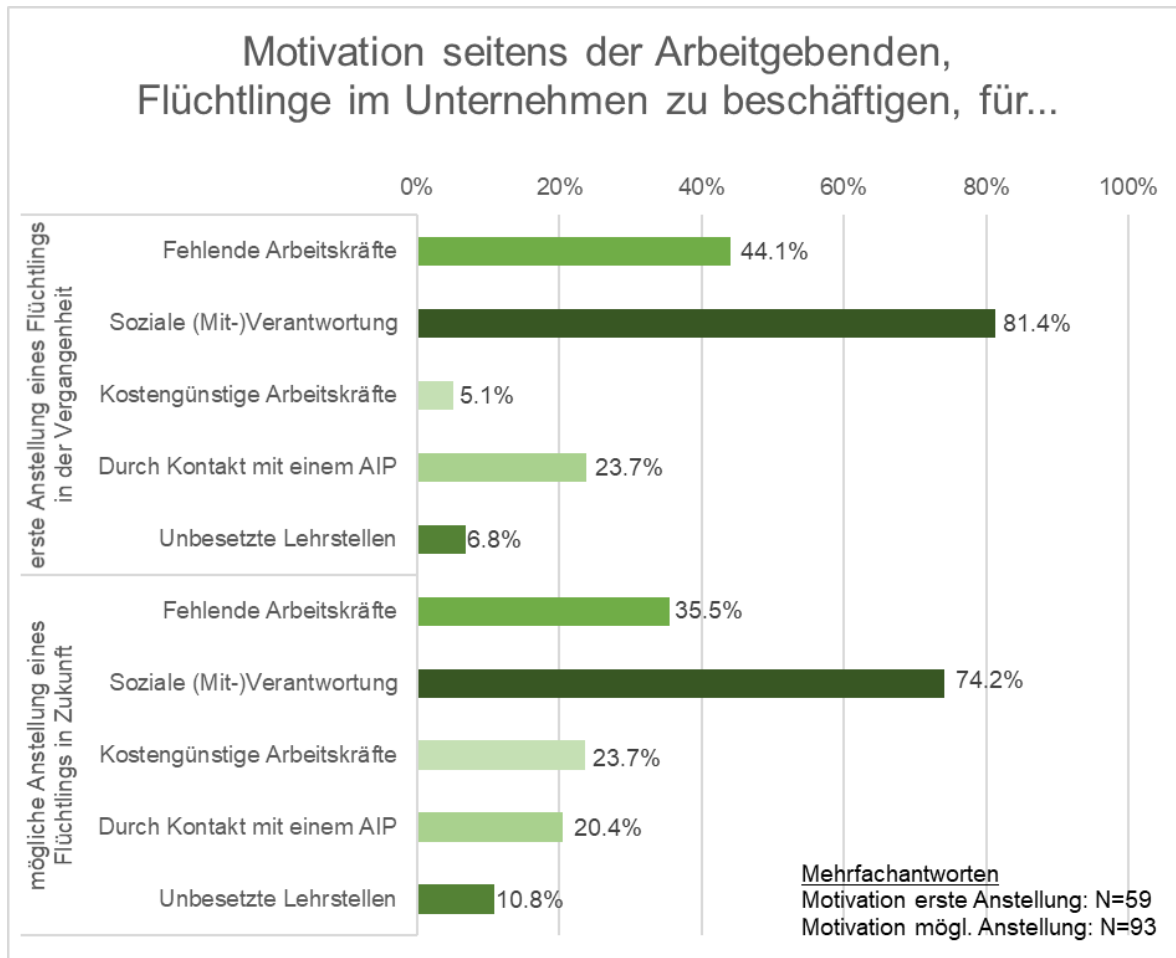


Abbildung 3: Motivation, Flüchtlinge im Unternehmen zu beschäftigen (eigene Darstellung)

Fast drei Viertel (73,0 %, N = 63) der Betriebe machten bisher positive **Erfahrungen bei der Anstellung von Flüchtlingen**. Bei 17,5 % waren die Erfahrungen durchgezogen und bei sechs Betrieben (9,5 %) negativ. Von den Unternehmen, die aktuell Flüchtlinge beschäftigen, schätzen es 78,4 % (N = 51) als möglich bis sehr wahrscheinlich ein, in den nächsten zwölf Monaten wiederum Flüchtlinge befristet (i. D. 38,6 %, N = 275), für eine Berufslehre (49,0 %, i. D. 18,6 %) oder eine Festanstellung (47,0 %, i. D. 20,9 %) anzustellen. Bei den Unternehmen, die zurzeit nicht, aber in der Vergangenheit Flüchtlinge beschäftigten, ist die Wahrscheinlichkeit für eine erneute Anstellung tiefer, insbesondere eine (erneute) Festanstellung können sich 63,6 % (N = 11) nicht vorstellen. Somit ist die positive Erfahrung mit der Anstellung eines Flüchtlings bei einem Grossteil der Unternehmen ein sehr förderlicher Faktor für eine erneute Anstellung von Flüchtlingen, wobei für eine Festanstellung eine geringe, positive Korrelation besteht, die signifikant ist (Spearman'sches Rho: $r = 0.231$, $p < 0.01$).

Von den Unternehmen, die einen Arbeitskräftemangel vermuten, sehen zwei Drittel (74,9 %, N = 247) ein mittleres bis grosses **Potenzial, den Arbeitskräftemangel durch Flüchtlinge zu decken** bei Stellen in einfachen Tätigkeiten, insbesondere im Gastgewerbe (84,6 %, N = 26). Auch für die Besetzung von EBA- (51,0 %) und EFZ-Lehrstellen (69,2 %) wird von

über der Hälfte der Betriebe ein mittleres bis grosses Potenzial gesehen. Bei offenen Stellen in Facharbeit oder hochqualifizierten Tätigkeiten ist dieses Potenzial geringer, es wird aber trotzdem von Einzelnen ein mittleres (12,9 %) oder grosses (7,5 %) Potenzial gesehen. Die Unternehmen (N = 274) sehen es als möglich bis wahrscheinlich an, in den nächsten zwölf Monaten Flüchtlinge befristet (38,6 %), in einer Berufslehre (18,6 %) oder einer Festanstellung (20,9 %) zu beschäftigen. Bei den Berufslehren und Festanstellungen sehen insbesondere Unternehmen aus dem dritten Sektor (20,1 % bzw. 19,5 %, N = 182) und grössere Betriebe (38,9% bzw. 39,4 %, N = 88) Potenzial. Offene Stellen haben somit einen weiteren positiven Effekt auf mögliche Anstellungen von Flüchtlingen.

3.3.3 Hinderliche und herausfordernde Faktoren für ein Arbeitsverhältnis

Es lassen sich verschiedene Faktoren herausarbeiten, die Unternehmen daran hindern, Flüchtlinge einzustellen, wie die berufliche und sprachliche Qualifikation von Flüchtlingen oder der administrative Aufwand. Weiter gibt es Herausforderungen und vermutete Schwierigkeiten in einem Arbeitsverhältnis.

Wie bereits bei den Anforderungen erwähnt, wird von knapp der Hälfte der Betriebe ein Deutschniveau B1/B2 oder eine abgeschlossene Berufslehre (21,5 %) bzw. ein Studium (7,7 %) verlangt. Wenn diese Anforderungen nicht erfüllt sind, stellt das insbesondere für grössere Unternehmen (N = 40) ein Hindernis für eine Anstellung von Flüchtlingen dar: aufgrund mangelnder **Sprachkenntnisse** (57,5 %, i. D. 48,0 %, N = 204) und fehlender **beruflicher Qualifikationen** (40,0 %, i. D. 35,3 %). Gut ein Viertel der Unternehmen verlangt von Flüchtlingen die Bereitschaft, sich sprachlich (28,9 %, N = 273) oder beruflich (17,9 %) weiter zu qualifizieren. Für fast ein Drittel (30,3 %, N = 188) der Unternehmen ohne Erfahrung mit Flüchtlingen würde eine finanzielle Unterstützung bei Sprachkursen ihre Bereitschaft für eine Anstellung fördern.

Der **administrative Aufwand** wird von zwei Dritteln (66,7 %, N = 138) der Unternehmen, die eine Einschätzung abgaben, bei der Anstellung von Flüchtlingen höher eingestuft als bei der Anstellung von Personen aus dem EU/EFTA-Raum. Es gibt in dieser Frage kaum Unterschiede bei der Einschätzung zwischen Unternehmen, die bereits Flüchtlinge angestellt haben (64,6 %, N = 48), und solchen, die nicht über diese Erfahrung verfügen (67,8 %, N = 90). Der administrative Aufwand ist ein nicht zu unterschätzender Hinderungsgrund, überhaupt Flüchtlinge anzustellen (25,5 %, N=204). Besonders für Unternehmen aus dem ersten und zweiten Sektor (30,8 %, N = 78) und grössere Unternehmen (30,0 %, N = 40) stellt der administrative Aufwand ein Hindernis dar. Beim Kontakt bzw. bei der Zusammenarbeit mit dem Migrationsamt gibt knapp ein Drittel (30,4 %) der Unternehmen an, unzufrieden zu sein, und in der Kom-

mentarfunktion steht dann beispielsweise: «Der Weg zwischen einem Gesuch stellen und einer Entscheidung ist sehr lang!» (v_260). Für 45,7 % (N = 188) der Unternehmen ohne Flüchtlinge hätte ein geringerer administrativer Aufwand eine förderliche Wirkung.

Bei den **vermuteten Schwierigkeiten** für zukünftige und bei den **realen Herausforderungen** (vgl. Abbildung 4) in bestehenden Arbeitsverhältnissen mit Flüchtlingen zeigt sich, dass die in einem möglichen Arbeitsverhältnis befürchteten Schwierigkeiten mit Sprachkenntnissen (77,6 %, N = 214) oder mit kulturellen Unterschieden (42,5 %) grösser sind als die genannten realen Herausforderungen von Betrieben, die Flüchtlinge bereits eingestellt haben (59,7 % bzw. 30,6 %, N = 62). Um die Sprachkenntnisse der Flüchtlinge zu verbessern, beteiligt sich rund ein Drittel der Unternehmen finanziell an Deutschkursen (21,9 %, N = 64) und stellt dafür Arbeitszeit zur Verfügung (14,1 %). Von knapp einem Drittel der Unternehmen, die aktuell keine Flüchtlinge beschäftigen, wäre eine finanzielle Unterstützung für Deutschkurse (30,3 %, N = 188) oder eine finanzielle Unterstützung während der Einarbeitung (46,8 %, N = 188) erwünscht. Gut ein Drittel (38,7 %, N = 274), bei Betrieben des ersten und zweiten Sektors gar 43,8 %, (N = 89), befürwortet eine begleitende Betreuung, falls Probleme auftreten sollten. Es gibt aber auch Unternehmen, die bei einer allfälligen Anstellung von Flüchtlingen um das Image ihres Betriebes (9,3 %, N = 204) bangen oder die prinzipiell keine Flüchtlinge anstellen, denn «für einfache Tätigkeiten hat es genügend Schweizer» (v_273).

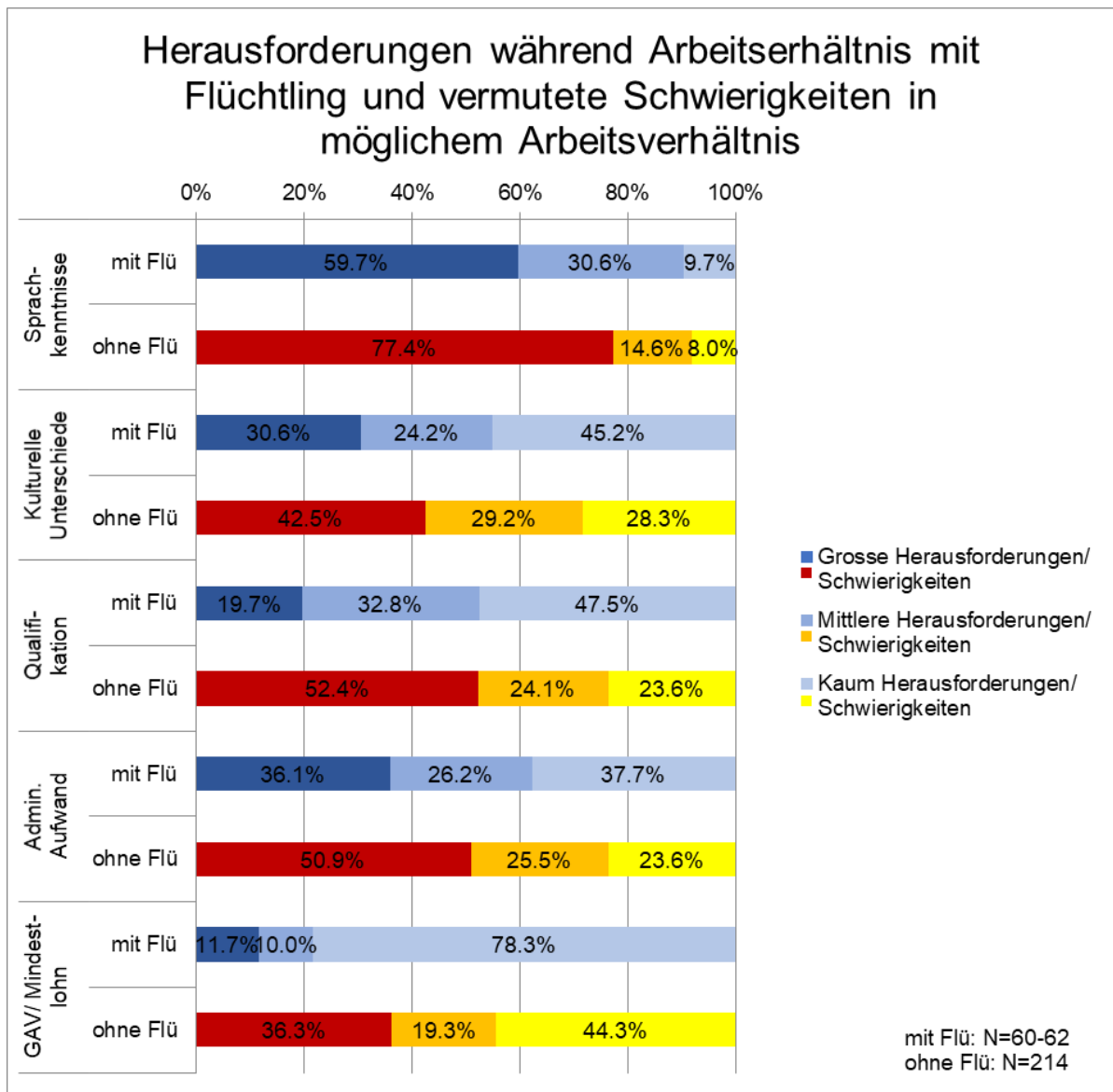


Abbildung 4: Herausforderungen und Schwierigkeiten (eigene Darstellung)

3.4 Ergebnisse Workshop

Aus den zahlreichen Verbesserungsvorschlägen, die sich im Workshop mit Arbeitgebenden, Fachpersonen und Flüchtlingen ergaben, werden im Folgenden diejenigen berücksichtigt, die im Workshop von den Teilnehmenden als besonders wichtig eingestuft wurden.

Auf Betriebsebene werden **Sprachkurse** vorgeschlagen, die innerhalb der Firma nach Feierabend besucht werden können und wo neben der Alltagssprache auch das betriebsspezifische Vokabular gelernt wird. Die Weiterführung der Deutschkurse für Flüchtlinge nach Ablösung von der Sozialhilfe stellt einen weiteren Bedarf dar. Förderlich ist auch, wenn in den Arbeitspausen darauf geachtet wird, dass miteinander mehr gesprochen wird, statt sich mit dem

Handy zu beschäftigen, und dafür von Vorgesetzten ein kleiner Imbiss offeriert wird. Auf Bundesebene wird zudem dringender Handlungsbedarf gesehen, dass die Zuweisung der Flüchtlinge an die Kantone unter Berücksichtigung ihrer Sprachkenntnisse geschieht.

In Bezug auf den **administrativen Aufwand** wird Handlungsbedarf gesehen bei der Aufklärungsarbeit durch den Kanton und die Verbände sowie beim Aufbau einer Informationsstelle für Arbeitgebende. Vorgeschlagen wurde die Öffnung der Kantonsgrenzen für die Stellensuche von Flüchtlingen, was ebenfalls zu einem kleineren administrativen Aufwand beitragen würde. Weiter wurde vorgeschlagen, die auszufüllenden Dokumente auf ein einzelnes Formular zu reduzieren, das online bearbeitet werden kann. Da ab nächstem Jahr die Sonderabgabe wegfallen soll und die Bewilligungspflicht durch ein Meldeverfahren ersetzt wird, werden die letzten beiden Punkte nicht in die Handlungsempfehlungen aufgenommen, da mit diesen Massnahmen eine klare Vereinfachung des administrativen Aufwandes zu erwarten ist.

Im Umgang mit **kulturellen Unterschieden** im Betrieb wurde ein Netzwerk für Arbeitgebende vorgeschlagen. Zudem sollen Verbände und Branchen die Thematik der Arbeitsintegration und der kulturellen Unterschiede bei ihren Mitgliedern thematisieren und dafür sensibilisieren.

Weitere Verbesserungsvorschläge bezogen sich auf die Notwendigkeit einer Begleitung von Flüchtlingen nach Ablösung von der Sozialhilfe und auf Coaching bei der Arbeitssuche. Eine bessere Koordination der Sozialhilfe, IV und RAV mit Blick auf den Lead bei der Arbeitsintegration von Flüchtlingen wurde gewünscht. Für das Bewerbungsverfahren wurde die Idee einer Onlinebewerbung mit Videoprofil eingebracht. Auch Einarbeitungszuschüsse und die Begleitung von Arbeitgebenden, insbesondere von Kleinbetrieben, während des Anstellungsverhältnisses mit einem Flüchtling wurden als Massnahmen vorgeschlagen. Ein weiteres Thema stellt die Beschäftigung von Flüchtlingen mit einer Beeinträchtigung dar, wozu zusätzliche finanzielle Mittel benötigt würden.

4 Diskussion der Ergebnisse

Im Folgenden werden förderliche und hinderliche Faktoren für ein Arbeitsverhältnis aus den Ergebnissen der Sekundäranalyse und aus der Analyse der qualitativen und quantitativen Befragung diskutiert, wobei auch die Ergebnisse des Workshops einfließen. Abschliessend werden Handlungsempfehlungen für das Amt für soziale Sicherheit in Solothurn formuliert.

4.1 Förderliche Faktoren für ein Arbeitsverhältnis

Im vorliegenden Projekt konnten verschiedene förderliche Faktoren für ein mögliches oder bestehendes Arbeitsverhältnis mit einem Flüchtling ausgemacht werden. Dazu zählen auf der Ebene des Individuums die hohe Motivation und Flexibilität von Flüchtlingen, auf der Unternehmensebene die Betriebsgrösse und die Haltung, soziale (Mit-)Verantwortung übernehmen zu wollen, und auf der Ebene der Regelstrukturen die Nutzung von Arbeitsintegrationsprogrammen.

Obwohl **Arbeitsmotivation und Flexibilität** als Themen erwartet wurden, war es überraschend, wie stark der Arbeitswille sowohl in den Interviews mit Arbeitgebenden und Fachpersonen als auch in der Onlineumfrage ins Zentrum gerückt wurde: «Wollen vor Können ist die Devise» (v_273). Eine mögliche Erklärung dafür ist, dass der Wille stärker gewichtet wird, da Berufserfahrung und Ausbildung aus dem Herkunftsland schwieriger zu messen oder kaum zu vergleichen sind mit schweizerischen Gegebenheiten (AG4_414–416). Im Allgemeinen werden Flüchtlinge als sehr motivierte Arbeitskräfte beschrieben, die auch flexibel am Samstag arbeiten kommen (AG4_171, AG6_211). Von sich selber sagen Flüchtlinge, dass sie hohe Ambitionen hätten (FGD3), was auch in der Studie des UNHCR (2013: 87) mit «their strong motivation and desire to work» von Arbeitgebenden bestätigt wird. Gründe werden darin vermutet, dass Flüchtlinge durch eine Arbeitsstelle eine Integration in die Gesellschaft erleben und ihren Lebensunterhalt selbst verdienen können (vgl. Hohmann 2004: 6). Da Flüchtlinge oft in Arbeitsstellen mit niedrigem Lohn arbeiten, können sie durch zusätzliche Arbeitsstunden Geld verdienen, um beispielsweise Familienangehörige in ihrer Heimat finanziell zu unterstützen (AG6_266f.). Einzelne interviewte oder befragte Arbeitgebende haben jedoch auch negative Erfahrungen gemacht (9,5 %, N = 63). Grund für mangelnde Motivation kann eine Tätigkeit sein, die nicht der Qualifikation des Flüchtlings entspricht, wie in einem Interview beschrieben wurde: «Er ist [...] Professor. [...] Fängt halt jetzt hier eigentlich wieder von vorne an» (AG5_24f.). Zudem haben Flüchtlinge je nach Anstellung und familiärer Situation mit einer Arbeitsstelle gleich viel Lohn, wie sie Geld von der Sozialhilfe erhalten, wodurch der finanzielle Anreiz wegfällt (v_352). Zusammengefasst haben die meisten Arbeitgebenden aber positive Erfahrungen mit der Anstellung von Flüchtlingen gemacht – oder wie ein Arbeitgebender sagt: «Und was halt einfach unheimlich positiv auffällt, ist diese Präsenz, die Leute sind einfach da,

die sind nie krank, die arbeiten von morgens bis abends, die machen einen guten Job, sie lachen auch» (AG6_302–305).

Die **Grösse des Betriebs** hat auf Unternehmensebene einen Einfluss auf die Anstellung von Flüchtlingen. Dies zeigt sich in der Onlinebefragung darin, dass mittelgrosse Betriebe mit 150 bis 249 Angestellten (45,0 %, N = 60) und grosse Betriebe mit 250 und mehr Angestellten (35,3 %, N = 17) am häufigsten, aber auch Kleinunternehmen mit 50 bis 149 Angestellten (20,4 %, N = 98) in der Vergangenheit oder aktuell Flüchtlinge angestellt haben. Zum Schluss, dass grössere Unternehmen vermehrt Flüchtlinge anstellen, kommt auch die Studie von Hüther und Geis (2016: 10). Dass im Kanton Solothurn insbesondere auch Kleinunternehmen viele Flüchtlinge anstellen, entspricht jedoch nur teilweise den Ergebnissen von Hüther und Geis, die bei Klein- und Kleinstunternehmen von einem viel tieferen Wert ausgehen. Ein Grund dafür könnte darin liegen, dass Unternehmen im Kanton Solothurn, die bereits Flüchtlinge angestellt haben, eine höhere Motivation hatten, die Umfrage des vorliegenden Projekts auszufüllen. Der zweite Punkt, der aus der Onlinebefragung hervorgeht und eine Rolle spielt für eine mögliche Anstellung von Flüchtlingen, ist die **Motivation der Unternehmen**, soziale Verantwortung zu übernehmen. Dieses Motiv erhielt die höchste Zustimmung aller vorgegebenen Motive für eine erste Anstellung (81,4 %, N = 59) sowie für eine mögliche Anstellung (74,2 %, N = 93) von Flüchtlingen. Die hohe Zustimmung zur Motivation der sozialen Verantwortung war eher überraschend und wurde in den gesichteten Studien so nicht erfragt. Eine mögliche Erklärung liegt im hohen Anteil an Unternehmen des dritten Sektors, insbesondere des Sozial- und Gesundheitswesens, die an der Umfrage teilgenommen haben. Weiter könnte es Unternehmen geben, die diese Verantwortung bewusst übernehmen wollen, zumindest für ein Praktikum (AG1_85), aber auch Betriebe, die sich durch das Wählen dieses Motivs in ein gutes Licht rücken möchten. Andererseits sehen andere Unternehmen in der Anstellung von Flüchtlingen eine Imagegefährdung für das Unternehmen (9,3 %, N = 204) oder die Branche (5,9 %).

Die Nutzung von **Arbeitsintegrationsprogrammen** wird auf der Regelstrukturebene von vielen Arbeitgebenden positiv bewertet. Die Vorteile bestehen während eines Praktikums darin, dass dem Betrieb beispielsweise «gratis» Arbeitskräfte zu Verfügung gestellt werden (AG4_Z_12–16), der administrative Aufwand übernommen wird, der Flüchtling den Betrieb und die Arbeitsabläufe kennenlernen kann und dass bei Problemen eine Ansprechperson zur Verfügung steht (AG4_14–16). Weitere Vorteile liegen darin, dass Arbeitgebende davon ausgehen können, dass die Flüchtlinge bereits «eine erste Grundausbildung» (AG1_434–438) durchlaufen haben und entsprechend den Anforderungen des Unternehmens bereits «eine erste Selektion» (AG1_68–74) vorgenommen wurde. Dadurch kann ein Betrieb ohne grosses finanzielles Risiko den Flüchtling kennenlernen und anschliessend entscheiden, ob die Person in den Betrieb passt. In einem Interview wurde jedoch bemängelt, dass die Personen durch ein Arbeitsintegrationsprogramm nicht auf unregelmässige Arbeitszeiten vorbereitet werden: «Oft

sind sie einfach verwöhnt» (AG4_116f.). In den Interviews und auch in der Onlineumfrage wird die Zusammenarbeit mit Arbeitsintegrationsprogrammen von den Arbeitgebenden grösstenteils als sehr (53,1 %, N = 32) bzw. eher zufriedenstellend (25,0 %) beurteilt. Ob die Teilnahme eines Flüchtlings an einem Arbeitsintegrationsprogramm für diesen grosse Vorteile bei der Arbeitssuche bringt, konnte in der Studie von Morlok und Liechti (2014: 26–32) nicht bestätigt werden. Aufgrund der geführten Interviews war die Erwartung, dass ein grösserer Anteil der Unternehmen die Flüchtlinge aufgrund eines Kontakts mit einem Arbeitsintegrationsprogramm gefunden haben, was sich jedoch in der Onlineumfrage nur bei 26,3 % (N = 80) bestätigt.

4.2 Hinderliche und herausfordernde Faktoren für ein Arbeitsverhältnis

In den Ergebnissen zeigen sich auch verschiedene Faktoren, die verhindern, dass Arbeitgebende überhaupt Flüchtlinge anstellen. Hinzu kommen herausfordernde Aspekte in bestehenden Arbeitsverhältnissen. Dazu gehört, dass Flüchtlinge die beruflichen und sprachlichen Qualifikationsanforderungen nicht oder nur teilweise erfüllen, und auch vermutete oder reale Herausforderungen aufgrund von kulturellen Unterschieden. Weiter gibt es aufseiten der Arbeitgebenden Unsicherheiten bezüglich des Arbeitsrechts und der verschiedenen Aufenthaltskategorien; häufig wird auch Kritik am administrativen Aufwand bei einer Anstellung von Flüchtlingen geäussert.

Die **beruflichen und sprachlichen Qualifikationsanforderungen** an Flüchtlinge hängen stark vom Stellenprofil ab. Da die meisten Unternehmen (81,7 %, N = 65) Flüchtlinge in Einfacharbeit beschäftigen, nannte nur rund ein Viertel der Unternehmen eine anerkannte Berufsausbildung (21,5 %, N = 274) oder ein Studium (7,7 %) als Anforderung. Sprachkenntnisse hingegen werden als Hauptkriterium für eine Anstellung genannt: «Wenn sie den Auftrag nicht verstanden haben, dann geht's nicht. Dann ist es dann zu gefährlich an der Maschine» (AG1_100f.). Demgegenüber meint ein Workshopteilnehmer, dass es ohne Stelle keine Sprachkenntnisse gebe. In anderen Betrieben zeigt sich, dass fehlende Deutschkenntnisse teilweise durch Soft Skills vorübergehend überbrückt werden können (AG4_60–63). Insgesamt stellen aber die Sprachkenntnisse die grössten Herausforderungen dar (60,3 %, N = 62), und es werden für eine mögliche Anstellung grosse Schwierigkeiten (77,6 %, N = 214) vermutet. Ungenügende Deutschkenntnisse bedeuten auch, dass die berufliche Qualifizierung erschwert wird (AG1_208–211), wobei eine «gezielte Förderung und Qualifizierung» der Flüchtlinge für deren dauerhafte Arbeitsmarktintegration eigentlich zentral wäre (Guggisberger/Egger 2017: 2; vgl. auch Jörg et al. 2016: 7). Vorschläge für die Qualifizierung von Flüchtlingen sieht der Aktionsrat Bildung in Deutschland (2016: 249) in einer Erhöhung des Schulpflichtalters für junge Flüchtlinge ohne Arbeitsstelle. Im Kanton Solothurn werden Angebote für über 25-Jährige (FGD1_218–222) sowie ein Zertifikatskurs zu Mindestanforderungen bzw. niederschwellige Kurse zu bestimmten Tätigkeitfeldern genannt (v_264). Aus

Sicht der Fachpersonen (FGD1_1379) und auch der Flüchtlinge (FGD2_423f.) sollten die Deutschkurse so früh wie möglich beginnen (vgl. auch Jörg et al. 2016: 28) und dem Niveau sowie dem Lerntempo der Flüchtlinge angepasst sein (EI2_55–71; vgl. auch UNHCR 2014: 78). Die Förderung der Qualifizierung von Flüchtlingen kann einen Beitrag zur Behebung des Fachkräftemangels im Kanton Solothurn leisten. Wenn Flüchtlinge die sprachlichen und fachlichen Anforderungen zu Beginn noch nicht vollumfänglich erfüllen, würde eine finanzielle Unterstützung während der Einarbeitungszeit bei 46,8 % (N = 188) der Arbeitgebenden die Bereitschaft erhöhen, neu Flüchtlinge anzustellen. Im Kanton Graubünden wurde das dreijährige Pilotprojekt Stufenmodell Teillohn^{plus} durchgeführt, das bis Ende 2017 evaluiert wird (vgl. Amt für Migration und Zivilrecht Graubünden o. J.; HSLU o. J.). Damit werden Arbeitgebende zu Beginn finanziell unterstützt, damit das Ziel einer Stelle zu branchenüblichen Löhnen oder eines Ausbildungsplatzes für die Flüchtlinge erreicht werden kann. Je nach Evaluationsergebnissen könnte eine angepasste Form dieses Stufenmodells auch im Kanton Solothurn geprüft werden.

Probleme aufgrund von **kulturellen Unterschieden** werden in den Interviews nur vereinzelt aufgegriffen, wenn es etwa um den Umgang mit religiösen Symbolen geht oder wenn es in einem Team eine «ethnische Ballung» gibt (AG5_211–222), wodurch sich andere ausgeschlossen fühlen können. Bei der Umfrage zeigt sich jedoch, dass 42,5 % (N = 214) grosse Schwierigkeiten befürchten, wenn sie Flüchtlinge einstellen würden. Solch grosse Herausforderungen zeigen sich aber nur bei 30,6 % (N = 62) der Unternehmen mit Flüchtlingen. Dieser Unterschied zwischen den erwarteten Schwierigkeiten und den real geringer eingeschätzten Herausforderungen zeigt sich bei allen Aspekten der Umfrage. Erklärungen dafür sind möglicherweise «Angst vor dem Ungewissen» (AG_457). Die Angst vor Problemen aufgrund von kulturellen Unterschieden zeigt sich auch in der Studie der IHK (2015: 7) als Hinderungsgrund für eine Anstellung. Auffällig war, dass im Fachpersoneninterview Aussagen von Arbeitgebenden mit rassistisch-diskriminierendem Inhalt nacherzählt wurden. Flüchtlinge werden aufgrund ihrer ethnischen Herkunft klassifiziert: «Sie hat ja gesagt, der eine ist dann mehr der afrikanische Typ und der andere [...] sie hat vollkommen recht. Und sie hat das schnell unterschieden. Sie hat auch sofort über Afghanen oder Tibeter sagen können, die machen das, das, das, in dem sind sie nicht gut» (FGD1_224–230). Ebenfalls genannt wurde die Einteilung «es gibt Leute, die wollen und nicht wollen» (FGD1_51). Eine kritische Haltung gegenüber solchen Äusserungen vonseiten der Fachpersonen konnte kaum ausgemacht werden. Da der Fokus dieses Projekts nicht auf den Fachpersonen liegt, wäre es wichtig, in einer weiteren Untersuchung dieser möglichen Übernahme von rassistisch-diskriminierenden Klassifizierungen und deren Einfluss auf die Integration von Flüchtlingen nachzugehen.

Hinderlich für eine mögliche Anstellung wirkt sich zudem der ungenügende **Wissensstand zu arbeitsrechtlichen Bedingungen** bei den Arbeitgebenden aus. 16,2 % (N = 204) nennen als

Grund gegen eine Einstellung von Flüchtlingen Unsicherheiten darüber, welche Flüchtlinge arbeiten dürfen und was der Status «vorläufig aufgenommen» (12,7 %) bedeutet. Das Thema «Unsicherheit zu den arbeitsrechtlichen Bedingungen» bei Arbeitgebenden zeigte sich auch in diversen Studien (vgl. Lindenmeyer et al. 2008: 41; IHK 2015: 7; Rump/Eilers 2017: 211). Erklärungen dafür können in dem zusätzlichen Aufwand liegen, sich das Wissen anzueignen, in der teilweise komplizierten Sprache gesetzlicher Rahmenbedingungen und in möglichen finanziellen oder juristischen Konsequenzen für das Unternehmen bei einer unabsichtlich illegalen Anstellung von Flüchtlingen. Eine Beratungsstelle für Arbeitgebende würde insbesondere von Unternehmen des dritten Sektors (30,4 %, N = 112) und kleineren Unternehmen (27,5 %, N = 149) befürwortet. In Studien wird empfohlen, die Arbeitgebenden besser zu informieren (Guggisberger/Egger 2014: 4) oder eine begleitende Unterstützung für Arbeitgebende wie auch für Flüchtlinge anzubieten (UNHCR 2014: 85). Ein einfacher, aber ausschlaggebender Punkt für die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch wurde in einem Interview genannt: Ein Flüchtling konnte seiner Bewerbung ein offizielles Empfehlungsschreiben beilegen mit Informationen zur rechtlichen Situation und dem Hinweis, dass seine Anstellung «ohne Rücksicht auf [die] Arbeitsmarktlage» möglich sei (AG7_34). Dadurch konnte dem fehlenden Wissen dieses Arbeitgebenden zu arbeitsrechtlichen Bedingungen von Flüchtlingen entgegen gewirkt werden.

Als hinderlicher Faktor bezeichnet wird weiter der **administrative Aufwand** in Bezug auf die Dauer der Bewilligungserteilung, die Kosten und die Kantonsgrenzen für Arbeitseinsätze. Ein Arbeitgebender machte im Interview auf eine zusätzliche Schwierigkeit aufmerksam: «Grundsätzlich herrscht Misstrauen [gegenüber uns Arbeitgebenden]» (AG2_650). Für ein Viertel (25,5 %, N = 204) der befragten Unternehmen ist der administrative Aufwand einer der Hinderungsgründe, Flüchtlinge einzustellen. In einem Interview wurde jedoch auch ein positiver Aspekt dieses administrativen Aufwands genannt: dass dadurch eine gewisse Kontrolle gegeben sei und überprüft werde, ob beispielsweise die Dokumente echt sind (AG6_449–452). Insgesamt wird der administrative Aufwand für die Einstellung als mittlere bis hohe Herausforderung (62,9 %, N = 62) eingeschätzt, doch «mit der Zeit ist es nur noch Routine» (AG1_240). Zum Schluss, wonach der administrative Aufwand ein Hindernis sei, kam auch die Studie von Bachmann: «Flüchtlinge mit Ausweis B und F [sind] für Arbeitgeber wenig attraktiv» (Bachmann 2016: 108; vgl. auch Lindenmeyer et al. 2008: 41; Hüther/Geisen 2016: 11; Battisti/Felbermayr/Poutvaara 2015: 24).

Verbesserungsvorschläge ergeben sich aus den Interviews und den Kommentaren der Umfrage einige. Zusammengefasst lässt sich sagen, dass der administrative Aufwand deutlich verringert, vereinfacht, flexibler und kostengünstiger werden soll. Dass der administrative Aufwand reduziert werden sollte, wird auch in verschiedenen Studien erwähnt (Lindenmeyer et al. 2008; Jörg et al. 2016; Guggisberger/Egger 2014). Veränderungsvorschläge hierfür sind,

dass statt der Bewilligungspflicht ein Onlinemeldeverfahren für Arbeitgebende eingeführt wird oder die Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen durch eine kantonale Arbeitsmarktbeobachtung erfolgt (vgl. Jörg et al. 2016: 17). Zudem wird vorgeschlagen, die Koordination zwischen Ämtern und Institutionen zu verbessern und für die Erteilung der Arbeitsbewilligungen oder die Teilnahme an Programmen aus der Regelstruktur ämterübergreifend nach Lösungsansätzen zu suchen (vgl. Guggisberger/Egger 2014: 3).

4.3 Handlungsempfehlungen an das Amt für soziale Sicherheit Solothurn

Die Ergebnisse der Sekundäranalyse, der qualitativen Interviews, der quantitativen Umfrage und des Workshops bilden die Grundlage für folgende Handlungsempfehlungen, um neue, innovative Programme, Massnahmen und Kooperationen zu lancieren und die Arbeitsintegration von Flüchtlingen im Kanton Solothurn zu optimieren.

Informations- und Sensibilisierungskampagne

Damit die Arbeitgebenden im Kanton Solothurn besser informiert sind über die Bedingungen einer Anstellung von Flüchtlingen, sollten gemeinsam mit verschiedenen Akteuren der Arbeitsintegration und der Wirtschaft Informations- und Sensibilisierungskampagnen gestartet werden mit Informationen zu den arbeitsrechtlichen Bedingungen, zum Aufenthaltsstatus und administrativen Aufwand sowie zum Umgang mit kulturellen Unterschieden und Diskriminierung/Rassismus.

Qualifizierung von Flüchtlingen

Damit Flüchtlinge besser qualifiziert sind und eine nachhaltigere Integration in den Arbeitsmarkt erreicht werden kann, sollten Sprachkurse zielgruppenspezifisch ausgebaut und über die Ablösung von der Sozialhilfe hinaus finanziert werden. Weiter sind niederschwellige Ausbildungsangebote für Personen über 25 Jahren aufzubauen und ist die modulare Nutzung von bestehenden Angeboten der Arbeitsintegration gemäss den Bedürfnissen der Flüchtlinge einzurichten.

Coaching für Flüchtlinge

Damit die Arbeitssuche gelingt und Flüchtlinge nachhaltig integriert sind, sollte erstens ein Coaching von Flüchtlingen auf- und ausgebaut werden, indem zu Beginn eine Potenzialabklärung durchgeführt wird sowie entsprechende Qualifizierungsangebote genutzt werden können. Zweitens sollten Flüchtlinge ein Empfehlungsschreiben des Migrationsamts mit Informationen zum administrativen Ablauf erhalten, das der Bewerbung beigelegt werden kann. Drittens ist eine mögliche Nachbegleitung nach Stellenantritt in Betracht zu ziehen.

Beratungs- und Begleitungsstelle für Arbeitgebende

Damit sich Arbeitgebende bei Fragen und Problemen an jemanden wenden können, sollte eine Beratungsstelle aufgebaut bzw. in bestehende Strukturen integriert werden mit einer Hotline für Fragen, einem Angebot für Begleitung bei Stellenantritt und während der Einarbeitungszeit, bei administrativem Aufwand und bei Problemen im Betrieb. Zudem sollten Möglichkeiten der Begegnung zwischen Arbeitgebenden und Flüchtlingen geschaffen werden.

Einarbeitungszuschüsse für Arbeitgebende

Damit die Arbeitsmarktchancen von Flüchtlingen und die Bereitschaft von Arbeitgebenden für eine Anstellung erhöht werden können, sollten Einarbeitungszuschüsse für Arbeitgebende als mögliches Instrument geprüft werden. Dabei wäre zu diskutieren, an welche Bedingungen solche Einarbeitungszuschüsse geknüpft werden sollten oder was für Unternehmen solche Zuschüsse beantragen könnten.

5 Literaturverzeichnis

- Aktionsrat Bildung (2016). *Integration durch Bildung. Migranten und Flüchtlinge in Deutschland*. Münster: Waxmann.
- Amt für Migration und Zivilrecht Graubünden. Fachstelle Integration (o.J.). *Stufenmodell Teillohn^{plus}*. URL: www.gr.ch/DE/themen/Integration/Pdf/merkblatt_teillohn.pdf [Zugriffsdatum: 11. August 2017].
- AvenirSocial (2010). *Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. Ein Argumentarium für die Praxis der Professionellen*. Bern: AvenirSocial.
- Bachmann, Susanne (2016). *Diskurse über MigrantInnen in Schweizer Integrationsprojekten. Zwischen Normalisierung von Prekarität und Konditionierung zur Markttauglichkeit*. Wiesbaden: Springer VS.
- Battisti, Michele/Felbermayr, Gabriel/Poutvaara, Panu (2015). *Arbeitsmarktchancen von Flüchtlingen in Deutschland: Ergebnisse einer Unternehmensbefragung*. In: ifo Schnelldienst. 68. Jg. (22). S. 22–25.
- BFS (2016a). *Regionalporträts 2016: Kantone. Kennzahlen*. Neuenburg: Bundesamt für Statistik. URL: www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/regionalstatistik/regionale-portraits-kennzahlen/kantone/solothurn.html [Zugriffsdatum: 15. Februar 2017].
- BFS (2016b). *Statistik der Unternehmensstruktur STATENT 2011–2014.* Provisorische Daten (Vers. 5.10.2016)*. Bezugsraum: Kanton Solothurn. Zustellung per Mail am 28. Februar 2017 durch Bundesamt für Statistik, Sektion Wirtschaftsstruktur und -analysen WSA.
- BFS (2017). *Erwerbsquote der ständigen Wohnbevölkerung nach Kanton, 2015 (revidierte Daten vom 31.1.2017)*. Neuenburg: Bundesamt für Statistik. URL: www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeits-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbpersonnen/erwerbpersonnen_kanton.asset-detail.1861964.html [Zugriffsdatum: 8. August 2017].
- Bloch, Alice (2007). *Refugees in the UK Labour Market: The Conflict between Economic Integration and Policy-led Labour Market Restriction*. In: *Journal of Social Policy*. Vol. 37 (1). S. 21–36. URL: <http://openaccess.city.ac.uk/2544/1/Refugees%20in%20the%20UK%20Labour%20Market.pdf> [Zugriffsdatum: 8. August 2017].
- Cresswell, John W. (2014). *Research Design. Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks: Sage.
- Eisnecker, Philipp/Schacht, Diana (2016). *Die Hälfte der Geflüchteten in Deutschland fand ihre erste Stelle über soziale Kontakte*. In: *DIW Wochenbericht*. 83. Jg. (35). S. 757–765.
- Forde, Chris/MacKenzie, Robert (2009). *Employers' use of low-skilled migrant workers. Assessing the implications for human resource management*. In: *International Journal of Manpower*. 30. Jg. (5). S. 437–452. URL: www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/01437720910977643 [Zugriffsdatum: 18. August 2017].
- Garloff, Alfred (2016). *Flüchtlinge auf dem Deutschen Arbeitsmarkt*. In: *Wirtschaftsdienst. Zeitschrift für Wirtschaftspolitik*. 96. Jg. (9). S. 690–695.
- Geisen, Thomas/Baumgartner, Edgar/Ochsenbein, Guy/Duchêne-Lacroix, Cédric/Widmer, Lea/Amezdroz, Pascal/Baur, Roland (2016). *Bericht im Rahmen des zweiten mehrjährigen zu Invalidität und Behinderung (FoP2-IV): Zusammenarbeit IV-Stellen mit den Arbeitgebenden. Forschungsbericht Nr. 1/16 (Beiträge zur sozialen Sicherheit)*. URL: www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/publikationen-und-service/forschung/forschungspublikationen/_jcr_content/par/externalcontent.external.exurl.pdf/aHR0cHM6Ly9mb3JzY2h1bmcuc296aWFsZS1zaWN0ZXJoZWl0LW/Noc3MuY2gvd3AtY29udGVudC91cGxvYWRzLzEyMTIwX2RlNk/Zg==.pdf [Zugriffsdatum: 16. Januar 2020].
- Gredig, Daniel (2011). *From Research to Practice: Research-based Intervention Development in Social Work. Developing practice through cooperative knowledge production*. In: *European Journal of Social Work*. Vol. 14 (1). S. 53–70. DOI: 10.1080/13691457.2010.516624

- Guggisberg, Jürg/Egger, Theres (2014). Evaluation betreffend Integration und Integrationsangebote für Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen. Bern: Büro BASS. URL: www.buero-bass.ch/pdf/2014/GEF_2014_IntegrationVAFL_Zusfg.pdf [Zugriffsdatum: 7. Februar 2017].
- Hentze, Tobias/Kolev, Galina (2016). Gesamtwirtschaftliche Effekte der Flüchtlingsmigration in Deutschland. N: IW-Trends. (4). URL: www.iwkoeln.de/studien/iw-trends/beitrag/tobias-hentze-galina-kolev-gesamtwirtschaftliche-effekte-der-fluechtlingsmigration-in-deutschland-318617 [Zugriffsdatum: 18.08.2017]
- Hohmann, René (2004). RESOURCE. Refugees' Contribution to Europe – Länderbericht Deutschland. Eine empirische Studie zu Flüchtlingen als Fachkräfte auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Frankfurt: Pro Asyl.
- HSLU (o.J.). Evaluation Pilotprojekt Stufenmodell TeillohnPlus. Luzern: Hochschule Luzern. URL: www.hslu.ch/de-ch/hochschule-luzern/forschung/projekte/detail/?pid=881 [Zugriffsdatum: 11. August 2017].
- Hüther, Michael/Geis, Wido (2016). Zu den gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen der aktuellen Flüchtlingsmigration. Stellungnahme zur Anhörung des Bundestagsausschusses für Wirtschaft und Energie am 16. März 2016, Berlin. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft. URL: www.iwkoeln.de/_storage/asset/273080/storage/master/file/8984114/download/IW-K%C3%B6ln_FI%C3%BChtlingsmigration_Stellungnahme.pdf [Zugriffsdatum: 16. März 2016].
- IHK (Hg.) (2015). Unternehmensbefragung der sächsischen IHKs zur Beschäftigung und Ausbildung von Flüchtlingen. Chemnitz/Dresden/Leipzig: Die Sächsischen Industrie- und Handelskammern. URL: www.dresden.ihk.de/servlet/link_file?link_id=35781&publ_id=1110 [Zugriffsdatum: 17. Januar 2020].
- Jörg, Reto/Fritschi, Tobias/Frischknecht, Sanna/Megert, Martina/Zimmermann, Barbara/Widmer, Priska/Lesaj, Marija (2016). Potenzialabklärung bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen. Schlussbericht. Im Auftrag von Staatssekretariat für Migration (SEM). URL: www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/berichte/va-flue/ber-potenzial-va-flue-d.pdf [Zugriffsdatum: 7. Februar 2017].
- Lindenmeyer, Hannes/Glutz, Barbara von/Häusler, Fiona/Kehl, Franz (2008). Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und Vorläufig Aufgenommenen. Studie über erfolgsversprechende Faktoren. Bern: BFM. URL: www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/berichte/va-flue/studie-erfolg-fakt-arbeitsintegr-d.pdf [Zugriffsdatum: 17. Januar 2020].
- Lundborg, Per (2013). Refugees' Employment Integration in Sweden. Cultural Distance and Labor Market Performance. In: Review of International Economics. Vol. 21 (2). S. 219–232.
- Mayring, Philipp (2015). Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim: Beltz.
- Morlok, Michael/Liechti, David (2014). Reintegration von arbeitslosen Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen. Analyse der Chancen der Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt sowie der Wirkung von Instrumenten, welche diese Rückkehr erleichtern sollen. Schlussbericht. Basel: B, S, S. URL: www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/berichte/va-flue/studie-reintegr-va-flue-d.pdf [Zugriffsdatum: 7. Februar 2017].
- Prässler, Sarah (2015). Bedarfsanalyse. Forschungsbericht zu Bedarfen individueller Zielgruppen. Erwerbstätige, Bachelorabsolventinnen, Personen mit Familienpflichten, Berufsrückkehrer_innen. In: Seitter, Wolfgang/Schemmann, Michael/Vossebein, Ulrich (Hg.). Zielgruppen in der wissenschaftlichen Weiterbildung. Empirische Studien zu Bedarf, Potenzial und Akzeptanz. Wiesbaden: Springer VS. S. 61–187.
- Przyborski, Aglaja/Wohlrab-Sahr, Monika (2014). Qualitative Sozialforschung. Ein Handbuch. 4. Auflage. München: Oldenbourg.
- Rump, Jutta/Eilers, Silke (2017). Integration von Flüchtlingen in den deutschen Arbeitsmarkt. Ein Stimmungsbild aus deutschen Unternehmen und Beispiele guter Praxis. In: dies. (Hg.). Auf dem Weg zur Arbeit 4.0. Innovationen in HR. Berlin/Heidelberg: Springer Gabler. S. 201–224.

- Salikutluk, Zerrin/Giesecke, Johannes/Kroh, Martin (2016). Geflüchtete nahmen in Deutschland später eine Erwerbsarbeit auf als andere MigrantInnen. In: DIW Wochenbericht. 83. Jg. (35). S. 749–756.
- Schnell, Rainer/Hill, Paul B./Esser, Elke (2013). Methoden der empirischen Sozialforschung. 10. Auflage. München: Oldenbourg.
- Seifert, Josef W. (2010). World Café. In: Rohm, Armin (Hg.). Chance-Tools. Erfahrene Prozessberater präsentieren wirksame Workshop-Interventionen. 4. überarbeitete Auflage. Bonn: managerSeminare.
- SEM (2008a). Asylstatistik Dezember 2008. Bestand anerkannte Flüchtlinge mit Asyl (Ausweis B) mit Erwerb. Bern: Staatssekretariat für Migration. URL: www.sem.admin.ch/sem/de/home/publiser-vice/statistik/asylstatistik/archiv/2008/12.html [Zugriffsdatum: 7. Juni 2017].
- SEM (2008b). Asylstatistik Dezember 2008. Bestand vorläufig Aufgenommene (Ausweis F) mit Erwerb. Bgern: Staatssekretariat für Migration. URL: www.sem.admin.ch/sem/de/home/publiser-vice/statistik/asylstatistik/archiv/2008/12.html [Zugriffsdatum: 7. Juni 2017].
- SEM (2016a). Asylstatistik Dezember 2016. Bestand anerkannte Flüchtlinge mit Asyl (Ausweis B) mit Erwerb. Bern: Staatssekretariat für Migration. URL: www.sem.admin.ch/sem/de/home/publiser-vice/statistik/asylstatistik/archiv/2016/12.html [Zugriffsdatum: 7. Juni 2017].
- SEM (2016b). Asylstatistik Dezember 2016. Bestand vorläufig Aufgenommene (Ausweis F) mit Erwerb. Bern: Staatssekretariat für Migration. URL: www.sem.admin.ch/sem/de/home/publiser-vice/statistik/asylstatistik/archiv/2016/12.html [Zugriffsdatum: 7. Juni 2017].
- Solothurner Handelskammer (o.J.). Berichterstattung Fachkräftemangel. Zustellung per Mail am 14. Februar 2017 durch die Solothurner Handelskammer.
- Spadarotto, Claudio/Bieberschulte, Maria/Walker, Katharina/Morlok, Michael/Oswald, Andrea (2014). Erwerbsbeteiligung von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Im Auftrag des Bundesamts für Migration. Zürich/Basel: KEK-CDC Consultants/B, S, S. URL: www.kek.ch/files/news/studie-erwerbsbeteiligung-fl-va2.pdf [Zugriffsdatum: 17. Januar 2020].
- UNHCR (2013). A new beginning. Refugee Integration in Europe. URL: www.unhcr.org/protection/operations/52403d389/new-beginning-refugee-integration-europe.html [Zugriffsdatum: 10. August 2017].
- UNHCR (2014). Arbeitsmarktintegration. Die Sicht der Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen in der Schweiz. Genf: UNHCR Büro für die Schweiz und Lichtenstein.