

Projektzusammenfassung

Bedarfsanalyse bei Arbeitgebenden zum Thema Arbeitsintegration von Flüchtlingen im Kanton Solothurn

Verfasst von: Michèle Fehlmann und Lea Widmer

Projektbeteiligte:

- Jarno Bigler, Anne Birk, David Kummer (Amt für soziale Sicherheit Solothurn)
- Andreas Gasche (Kantonal-Solothurnischer Gewerbeverband) Daniel Probst (Solothurner Handelskammer)
- Michèle Fehlmann, Lea Widmer (Masterstudentinnen an der Hochschule für Soziale Arbeit, FHNW)

Inhalt

1. Einleitung.....	1
2. Methodisches Vorgehen.....	1
3. Ergebnisse	2
3.1 Sekundäranalyse.....	2
3.1.1 Stand der Forschung	2
3.1.2 Statistische Daten zum Kanton Solothurn.....	3
3.2 Qualitative Ergebnisse.....	3
3.2.1 Anforderungen an Flüchtlinge als Arbeitnehmende	3
3.2.2 Förderliche Faktoren für ein Arbeitsverhältnis.....	4
3.2.3 Hinderliche und herausfordernde Faktoren für ein Arbeitsverhältnis	4
3.3 Quantitative Ergebnisse	5
3.3.1 Anforderungen an Flüchtlinge als Arbeitnehmende	6
3.3.2 Förderliche Faktoren für ein Arbeitsverhältnis.....	6
3.3.3 Hinderliche und herausfordernde Faktoren für ein Arbeitsverhältnis	7
3.4 Ergebnisse Workshop	8
3.5 Handlungsempfehlungen an das Amt für soziale Sicherheit Solothurn	9
4. Schlusswort.....	10
5. Quellenverzeichnis	11
5.1 Literaturverzeichnis	11
5.2 Quellen aus Datenmaterial der Bedarfsanalyse	11

1. Einleitung

Das Thema Flüchtlinge wird immer wieder kontrovers diskutiert, insbesondere die hohe Sozialhilfe- und tiefe Erwerbsquote. Obwohl es bereits verschiedene Studien zur Arbeitsintegration von Flüchtlingen gibt und darin auf die Wichtigkeit der Arbeitgebenden hingewiesen wird, wurde deren Sicht bisher kaum untersucht. Aus diesem Grund wurde im Rahmen des Masterstudiums an der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW und im Auftrag des Amtes für soziale Sicherheit in Solothurn sowie in Zusammenarbeit mit dem Kantonal-Solothurnischen Gewerbeverband sowie der Solothurnischen Handelskammer eine Bedarfsanalyse durchgeführt (Januar bis August 2017). Dabei wurde folgender Frage nachgegangen:

Welche förderlichen und hinderlichen Faktoren werden in Bezug auf ein mögliches oder gegebenes Arbeitsverhältnis mit vorläufig Aufgenommenen und anerkannten Flüchtlingen aus Sicht der Arbeitgebenden festgestellt?

Das Ziel des Projektes war, Handlungsempfehlungen für das Amt für soziale Sicherheit zu entwickeln, um die Arbeitsmarktteilnahme von Flüchtlingen zu erhöhen, die in die Ausgestaltung des Kantonalen Integrationsprogramms II (KIP II) (vgl. SEM 2017) einfließen sollen.

Dieser Projektbericht stützt sich auf den verfassten Artikel „Bedarfsanalyse bei Arbeitgebenden zum Thema Arbeitsintegration von Flüchtlingen - Bedarf und Ansprüche der Arbeitgebenden im Kanton Solothurn“. Mit Flüchtlingen sind in diesem Bericht geflüchtete Personen gemeint, welche über einen Aufenthaltsstatus F oder B verfügen. Falls es sich explizit nur um vorläufig Aufgenommene (Ausweis F) oder anerkannte Flüchtlinge (Ausweis B) handelt, wird dies so ausgeschrieben. Asylsuchende mit Ausweis N sind in diesem Projekt nicht berücksichtigt. In diesem Bericht werden das methodische Vorgehen und die verschiedenen Ergebnisse dargelegt sowie die Empfehlungen vorgestellt.

2. Methodisches Vorgehen

Die Bedarfsanalyse wurde mit den drei Erhebungsverfahren der Sekundäranalyse, der qualitativen Experteninterviews und der quantitativen Umfrage durchgeführt. In der **Sekundäranalyse** (Prässler 2015: 73-75) wurde der Forschungsstand aufgearbeitet und Statistiken zur (wirtschaftlichen) Situation im Kanton Solothurn und in Bezug auf Flüchtlinge angeschaut. Mit zehn Arbeitgebenden wurden in der **qualitativen Erhebung** leitfadengestützte Experteninterviews (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014: 118) durchgeführt und zusätzlich erfolgten drei Fokusgruppeninterviews (ebd.: 132-142) separat mit neun Flüchtlingen und sechs Fachpersonen. Die Interviews wurden mit der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015: 97-104) ausgewertet. Die **quantitative Datenerhebung** geschah über eine Online-Umfrage (Schnell/Hill/Esser 2013: 368). Die Fragen wurden anhand der Ergebnisse der Sekundäranalyse, der Auswertung der Interviews sowie der Diskussionen im Projektteam formuliert. Der Umfragelink wurde an rund 5'400 Unternehmen im Kanton Solothurn versandt, mit einer Rücklaufquote von ca. 5% (358 angefangene Teilnahmen, davon 275 abgeschlossene). Die Auswertung wurde mittels verschiedener statistischer Verfahren durchgeführt und bezog alle Teilnahmen ein, bei denen mind. die ersten zwei Fragen beantwortet wurden (vgl. Schnell et al. 2013: 432-436). Im August 2017 wurden die Ergebnisse aus diesem Projekt im Rahmen eines **Workshops** mit neun Arbeitgebenden, sechs Fachpersonen, vier Flüchtlingen und dem ganzen Projektteam diskutiert und Ideen für Veränderungen gesammelt.

3. Ergebnisse

Nach der Sichtung von Studien und Statistiken (Sekundäranalyse) wurden qualitative Interviews sowie eine quantitative Online-Befragung durchgeführt. Die Ergebnisse zu den drei Teilschritten sowie des Workshops werden im Folgenden präsentiert.

3.1 Sekundäranalyse

Die Sekundäranalyse beinhaltet sowohl gesichtete Studien zum Thema Arbeitsintegration von Flüchtlingen wie auch statistische Daten zur Situation im Kanton Solothurn.

3.1.1 Stand der Forschung

Der Erfolg der Arbeitsintegration von Flüchtlingen wurde bisher empirisch untersucht. Im Folgenden werden zwei Studien aus der Schweiz (Spadarotto et al. 2014, Lindenmeyer et al. 2008) und aus dem deutschen Raum (Hüther/Geis 2016; IHK 2015) zusammenfassend erläutert.

In der Studie von Spadarotto et al. (2014) wurde über einen Zeitraum von 10 Jahren mit Hilfe statistischer Daten der Verlauf der **Erwerbstätigkeit von vorläufig Aufgenommenen und anerkannten Flüchtlingen in der Schweiz** untersucht. Es zeigt sich, dass anerkannte Flüchtlinge 10 Jahre nach ihrer Einreise in die Schweiz eine höhere Erwerbsquote (48%) gegenüber vorläufig Aufgenommenen (25%) aufweisen (vgl. ebd.: 22). Insbesondere der Status hat einen grossen Einfluss auf die Arbeitsmarktintegration, da die Bezeichnung der vorläufigen Aufnahme Ungewissheit suggeriert in Bezug auf den Verbleib einer Person in der Schweiz, wodurch Arbeitgebende gehemmt sind, ein Arbeitsverhältnis einzugehen (vgl. ebd.: 113 siehe auch Lindenmeyer et al. 2008). Weiter gilt das Beherrschen der Landessprache auf Niveau B1 (mündlich) und A2 (schriftlich) als wichtige Anforderung und der Arbeitsmarktzugang über die Kantonsgrenzen hinweg wird durch das Arbeitsbewilligungsverfahren erschwert (vgl. Spadarotto et al.: 115). In der Studie von Lindenmeyer et al. (2008) wurden Expertenbefragungen durchgeführt, um unterschiedliche Erfolge in der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in den Kantonen zu untersuchen. Ein Teilergebnis der Studie zeigt auf, dass zwischen der Arbeitslosenquote im Kanton und der Erwerbsquote von Flüchtlingen kein statistischer Zusammenhang besteht. Zudem sind die Unterschiede zwischen den Kantonen in der erfolgreichen Integration von Flüchtlingen sehr gering (vgl. ebd.: 18). Der erhöhte administrative Aufwand bei der Anstellung eines Flüchtlings sowie die Sonderabgaben auf den Lohn belasten die KMU negativ. Weniger problematisch stellen sich diese beiden Punkte für Unternehmen mit einer eigenen Personalabteilung dar. Aus Sicht der befragten Fachpersonen wird von Seiten der Arbeitsmarktbehörde zudem zu wenig Aufklärung in Bezug auf Weisungen und den Abbau von Vorurteilen für eine Anstellung von Flüchtlingen unternommen (vgl. ebd.: 41).

Zwei Studien mit dem **Fokus auf Arbeitgebende**, eine aus dem Raum Köln, die andere aus Sachsen, haben jeweils Unternehmen dazu befragt, inwiefern diese bereits Flüchtlinge angestellt haben, sich dies vorstellen könnten und welche Schwierigkeiten/Hemmnisse bestehen in Bezug auf eine Anstellung (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 solche anzustellen. Dabei handelt es sich mehrheitlich um grössere Unternehmen. Bei denjenigen Unternehmen, die bereits mit Flüchtlingen zusammengearbeitet haben (N=79), beträgt die Bereitschaft, dies wieder zu tun, 40% (vgl.

Hüther/Geis 2016: 10-11). Als grösstes Hemmnis, Flüchtlinge einzustellen, gelten fehlende Sprachkenntnisse (79%), gefolgt von fehlenden Qualifikationen (60%), fehlenden Informationen über Qualifikationen (46%) und aufenthaltsrechtlichen Hemmnissen (50%). Das Potenzial, den Fachkräftemangel durch Flüchtlinge zu beheben, wird sehr unterschiedlich eingeschätzt. Während 5% der Unternehmungen ein grosses Potenzial sehen, erachten es 44% als ein geringes Potenzial (vgl. ebd.: 11-13.). Rund 49% der befragten Unternehmen in der sächsischen Umfrage (N=2'582) sehen in der Zuwanderung eine Chance, den Fachkräftemangel in der Region zu mildern. Inwiefern die Zuwanderung eine Chance darstellt oder dadurch wirtschaftliche Probleme und Risiken geschaffen werden, sind sie sich uneins (vgl. IHK 2015: 15). Als Hinderungsgründe für Anstellung werden mit jeweils 55% die undurchschaubare Rechtslage und die Unsicherheit gegenüber dem Qualifikationsniveau genannt. Weitere Hinderungsgründe sind kulturelle Unterschiede (42%) und der bürokratische Aufwand (38%) (vgl. ebd.: 7).

3.1.2 Statistische Daten zum Kanton Solothurn

Im Kanton Solothurn wohnen etwa 270'000 Personen, wovon rund 20% zur ausländischen Wohnbevölkerung zählen (vgl. BFS 2016a: 52). Davon waren Ende 2016 921 (davon 627 erwerbsfähige) anerkannte Flüchtlinge (Ausweis B) und 1'193 (davon 792 erwerbsfähige) vorläufig Aufgenommene (Ausweis F), hauptsächlich aus Eritrea, Syrien und Afghanistan. Die Erwerbsquote betrug Ende 2016 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).

Der Kanton Solothurn besteht fast ausschliesslich (99.8%) aus KMU's mit bis zu 249 Angestellten (vgl. BFS 2016b). Überdurchschnittlich viele Personen sind im 2. Sektor (SO: 29%, CH: 22%) und unterdurchschnittlich viele im 3. Sektor (SO: 68%, CH: 75%) tätig (vgl. BFS 2016a: 53, 80). Der Kanton Solothurn weist einerseits eine tiefe Arbeitslosenquote gemäss SECO (SO: 2.68%, CH: 3.3%) auf (vgl. BFS 2016a: 52, 79) und ist gleichzeitig von einem Fachkräftemangel betroffen (vgl. SOHK o.J.).

3.2 Qualitative Ergebnisse

Die Ergebnisdarstellung aus den Interviews beinhaltet zum einen Anforderungen, welche an Flüchtlinge als Arbeitnehmende gestellt werden, sowie die wichtigsten förderlichen und hinderlichen Faktoren auf ein mögliches oder bestehendes Arbeitsverhältnis mit Flüchtlingen aus Sicht der Arbeitgebenden.

3.2.1 Anforderungen an Flüchtlinge als Arbeitnehmende

Als wichtige Anforderungen werden von den Arbeitgebenden die sprachliche Qualifikation und die Soft Skills stärker gewichtet, als die fachliche Qualifikation von Flüchtlingen.

Die **sprachliche Qualifikation** der Flüchtlinge wird von den Arbeitgebenden fast durchgehend als ein entscheidendes Kriterium genannt in Bezug auf befristete oder unbefristete Anstellungen (AG1_52-56, AG8_171-173). Wie stark die sprachliche Qualifikation gewichtet wird, hängt vom Stellenprofil ab, das besetzt werden soll. Im hochqualifizierten Bereich sind sehr gute Sprech- und Schreibkenntnisse auf Niveau C1/C2 gefordert (AG7_125-136). Im Bereich der Einfacharbeit hingegen unterscheiden sich die Ansichten der Arbeitgebenden in Bezug auf die Gewichtung der sprachlichen Qualifikation. Es gibt Arbeitgebende, welche diese zugunsten von Soft Skills bspw. des Interesses und Arbeitseinsatzes weniger gewichten (AG4_60-63). Aus Sicht der Fachpersonen stellt die sprachliche Qualifikation ebenfalls ein zentrales Kriterium der Vermittlungsfähigkeit dar. Zentrale Themen dabei sind lange Wartelisten für

Deutschkurse und wem in welchem Umfang ein Deutschkurs bewilligt wird (vgl. FGD1_1376-1435).

Ein hoher Stellenwert wird den **Soft Skills** zugeordnet. Besonders gewichtet wird von den Arbeitgebenden die Motivation und der Wille, arbeiten zu wollen (AG5_188-189, AG7_211-216). Dieser Anspruch unterscheidet sich zwischen hochqualifizierten und gering qualifizierten Arbeitsstellen nicht. Pünktlichkeit, die Fähigkeit im Team zu arbeiten, Verantwortungsübernahme, Eigenständigkeit, Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit oder das Einhalten der Betriebsregeln sind weitere Kompetenzen, auf die Arbeitgebende Wert legen (AG6_102f., AG1_101-110, AG10_100f.).

Der Anspruch an die **fachlichen Qualifikationen** wurde in den Interviews kaum genannt, was sich dadurch erklären lässt, dass Flüchtlinge vorwiegend in einfachen Tätigkeiten beschäftigt sind und die nötigen Fähigkeiten/Fertigkeiten über Learning on the Job erworben werden (AG6_394-396, Z_130-155). Die Ausnahme bildet ein Interview mit einem Arbeitgebenden, welcher einen Flüchtling im hochqualifizierten Bereich angestellt hat, weshalb die fachlichen Qualifikationen entsprechend sehr stark gewichtet wurden (AG7_17-20).

3.2.2 Förderliche Faktoren für ein Arbeitsverhältnis

Zwei förderliche Faktoren für die Anstellung von Flüchtlingen sind die Vermittlung sowie das Angebot von Arbeitsintegrationsprogrammen und die hohe Leistungsbereitschaft von Flüchtlingen.

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 max. drei Monate in einem Praktikum zu beschäftigen, ohne einen Lohn dafür zu bezahlen, ist für Arbeitgebende lukrativ (AG4_12-17). Die Abnahme des administrativen Aufwands, eine bereits getätigte Vorselektion, das Vermitteln von arbeitsmarktrelevantem Wissen, das Einüben der Sprache und die Bereitstellung einer Ansprechperson von Seiten des Arbeitsintegrationsprogramms stellen weitere positive Faktoren dar (AG1_56-74, AG4_307-313, AG6_401-406). Die Bereitschaft der Unternehmen, Praktikumsplätze anzubieten, fordert jedoch auch zeitliche Ressourcen, da die Praktikantinnen oder Praktikanten betreut werden müssen. Somit stellt sich aus Sicht der Arbeitgebenden die Frage, inwiefern sie sich diesen Aufwand leisten können oder wollen (AG6_462-465).

Die Mehrheit der Befragten äussern sich positiv bis sehr positiv über das Arbeitsverhältnis mit den eingestellten Flüchtlingen (AG1, AG2, AG3, AG4, AG6, AG7, AG8). Zu den besonders positiven Seiten zählen die **hohe Motivation**, Einsatzbereitschaft und Flexibilität, welche 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 Ausländerinnen und Ausländer verrichtet würden, wodurch die Schweizer Gesellschaft und Wirtschaft sehr profitiert (AG3_215-223).

3.2.3 Hinderliche und herausfordernde Faktoren für ein Arbeitsverhältnis

Hinderliche Faktoren für Arbeitgebende beziehen sich insbesondere auf den administrativen Aufwand, der insbesondere zu Beginn einer Anstellung aufwendig ist und sich gemäss Arbeitgebenden mit der Zeit eine Routine eingestellt. Auch kulturelle Unterschiede können ein hinderlicher Faktor sein.

Unter dem **administrativen Aufwand** wurden von den Befragten folgende Aspekte genannt: Beantragen der Arbeitsbewilligung, Verrechnen der Sonderabgaben und das Senden der Lohnabrechnung an

eine Sozialregion. Ob der administrative Aufwand Kosten verursacht, wurde in den Interviews nicht angesprochen. Aus den Aussagen wird ersichtlich, dass der Aufwand sehr unterschiedlich eingeschätzt wird, von hoch (AG1_17-21) bis sehr gut zu bewältigen (AG2_31-55). Kritische Äusserungen wurden im Zusammenhang mit der Erteilung der Arbeitsbewilligung genannt. Diese umfassen lange Wartezeiten bis zur Erteilung, eine vertragliche Mindeststundenanzahl für die Bewilligungserteilung sowie das Erstellen von Strafanzeige gegen ein Unternehmen, im Falle einer frühzeitigen Arbeitsaufnahme durch den Flüchtling (AG4_250-251, AG3_123-126, AG6_350-354, AG4_256-267, AG5_368-376). Eine weitere Aussage bezieht sich auf das Einsetzen von Mitarbeitenden in verschiedenen Kantonen, wo mehrere Arbeitsbewilligungen hätten beantragt werden müssen, weshalb der Flüchtling nicht eingestellt wurde (AG10_149-161). In Bezug auf soziale Kurzeinsätze, insbesondere wenn diese kurzfristig erfolgen sollen, wird das Meldeverfahren als zu umständlich wahrgenommen (AG2_36-04).

Auftretende Probleme aufgrund **kultureller Unterschiede** wurden insbesondere in einem Interview aufgegriffen. Es handelt sich dabei um einen Betrieb mit vielen ausländischen Angestellten. Geschildert wird dabei die Problematik, dass sich ethnische Gruppen in spezifischen Tätigkeiten des Betriebes „ballen“ (AG5_212). Es werden Konflikte innerhalb und zwischen den verschiedenen Gruppierungen beobachtet, die von der erzählenden Person auf ethnischbedingte Ursachen zurückgeführt werden (AG5_124-127). Zudem wird in den Gruppierungen untereinander die eigene Landessprache gesprochen, was dazu führt, dass sich andere Mitarbeitende ausgeschlossen fühlen (AG5_136-141). Die Anpassung der Betriebsordnung in Bezug auf das erlaubte Tragen eines Kopftuches, aus religiösen Zwecken, wurde ebenfalls thematisiert (AG5_195-202). Ein anderer Betrieb, welcher ebenfalls viele Personen mit Migrationshintergrund angestellt hat, schildert, dass die kulturelle Durchmischung überhaupt kein Problem darstellt (AG6_313-316). An dieser Stelle muss angemerkt werden, dass sich die Erzählungen zu den kulturellen Differenzen nicht ausschliesslich auf Personen mit Flüchtlingsstatus bezogen haben, sondern generell auf Personen mit Migrationshintergrund.

3.3 Quantitative Ergebnisse

Bei den Ergebnissen der Umfrage zu den Anforderungen und den förderlichen bzw. hinderlichen Faktoren variiert das Total je nach Frage, da nicht alle Unternehmen die Umfrage bis zur letzten Frage beendet haben und auch angefangene Teilnahmen mit einbezogen wurden. N= gibt die jeweilige Anzahl Teilnahmen an.

Dies **Stichprobe** besteht zu zwei Dritteln aus Unternehmen des 3. Sektors (67.5% N=274), knapp einem Drittel des 2. Sektors (30.3%) und wenigen Betrieben aus dem 1. Sektor (2.2%). Knapp drei Viertel (72.3% N=278) sind kleinere Betriebe mit bis zu 49 Angestellten und gut ein Viertel (27.7%) sind grössere Unternehmen mit 50 Angestellten und mehr.

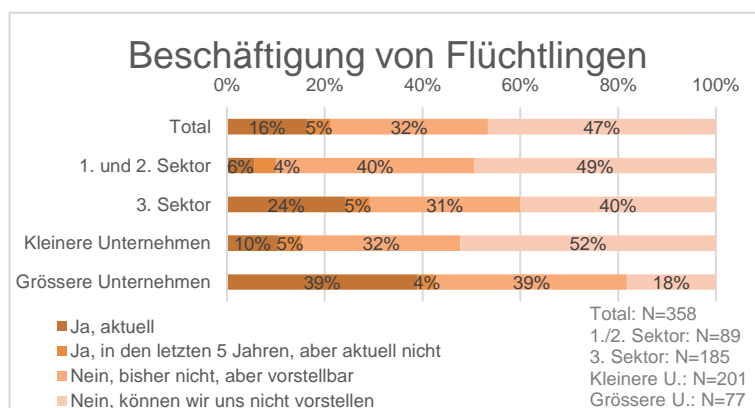


Abb. 1: Beschäftigung von Flüchtlingen (eigene Darstellung)

Ein Fünftel (21.2% N=358) hat in der Vergangenheit oder aktuell Flüchtlinge angestellt, insbesondere Unternehmen des 3. Sektors und grössere Betriebe. 28.9% (N=76) dieser Unternehmen haben Flüchtlinge unbefristet angestellt, 31.6% in einem Lehrverhältnis, 28.9% in einem Praktikum und 30.3% in einem sozialen Kurzeinsatz oder sonst temporär.

3.3.1 Anforderungen an Flüchtlinge als Arbeitnehmende

Die wichtigsten Anforderungen, die Flüchtlinge erfüllen müssen, sind für Unternehmen (N=274) insbesondere der Arbeitswille bzw. Motivation (73.0%), gute Arbeitsleistung (65.3%), Pünktlichkeit (48.9%) und das Interesse an der Arbeit (46.9%).

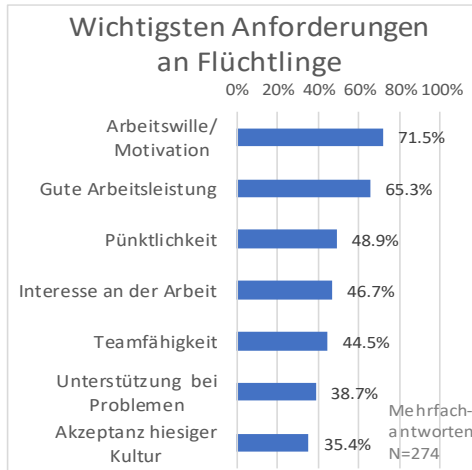


Abb. 2: Wichtigsten Anforderungen (eigene Darstellung)

Bei den Anforderungen an die Deutschkenntnisse verlangt knapp die Hälfte der Betriebe (47.1%) gute Deutschkenntnisse (B1, B2), für 29.6% müssen es sogar sehr gute Kenntnisse (C1, C2) sein. Für 30.3% der Betriebe reichen Grundkenntnisse der Sprache (A1, A2) für die Ausführung der Tätigkeit. Bei den Ausbildungen zeigt sich, dass im 2. Sektor (32.5% N=83) häufiger eine Berufslehre und in grösseren Unternehmen (11.5% N=76) sowie Betrieben des 3. Sektors (9.4% N=181) überdurchschnittlich häufig ein anerkanntes Studium vorausgesetzt wird.

3.3.2 Förderliche Faktoren für ein Arbeitsverhältnis

Als förderlich für eine mögliche Anstellung von Flüchtlingen wird die Zusammenarbeit mit Arbeitsintegrationsprogrammen (Regiomech, Oltech, Netzwerk Grenchen, Pro Work) e. Auch der Motivationsgrund eines Unternehmens für eine Anstellung spielt eine Rolle, ob ein Unternehmen bereits Erfahrungen mit Flüchtlingen hat oder der Betrieb in einer Branche mit Arbeitskräftemangel tätig ist.

Von den Programmen und den Ämtern der **Regelstrukturen** mit Angeboten für Flüchtlinge sind insbesondere die Regiomech (47.6% N=208) und das RAV (45.7%) bekannt. Auf das Migrationsamt, das 46.2% kennen, wird im Abschnitt zum administrativen Aufwand eingegangen. Ein Grossteil der Unternehmen (78.5% N=32) sind insbesondere zufrieden mit den Arbeitsintegrationsprogrammen und bei knapp einem Viertel der Unternehmen (23.7% N=59) war dieser Kontakt mit einem Arbeitsintegrationsprogramm eine Motivation für die erste Anstellung eines Flüchtlings.

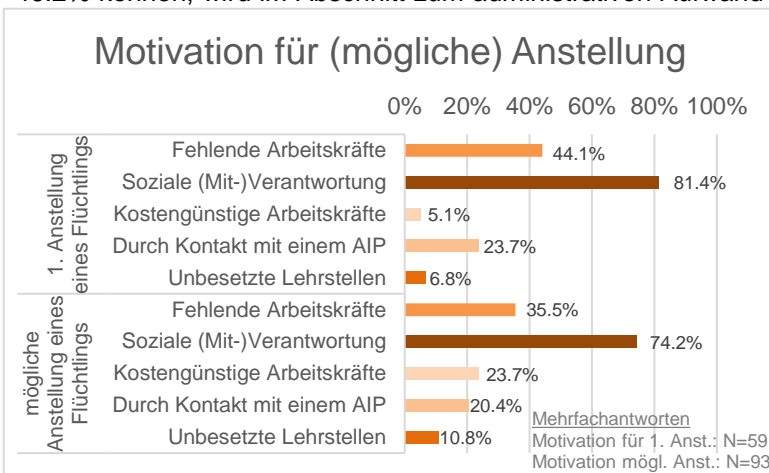


Abb. 3: Motivation für (mögliche) Anstellung (eigene Darstellung)

Die **Motivation**, soziale (Mit-) Verantwortung übernehmen zu wollen, nannten 81.4% (N=59) der Unternehmen als einen Grund für die erste Anstellung eines Flüchtlings und 74.2% (N=93) der Betriebe als Grund für eine mögliche zukünftige Anstellung. Weiter sind fehlende Arbeitskräfte im Unternehmen

Die **Motivation**, soziale (Mit-) Verantwortung übernehmen zu wollen, nannten 81.4% (N=59) der Unternehmen als einen Grund für die erste Anstellung eines Flüchtlings und 74.2% (N=93) der Betriebe als Grund für eine mögliche zukünftige Anstellung. Weiter sind fehlende Arbeitskräfte im Unternehmen

(35.5% N=93), insbesondere für Betriebe im 1. und 2. Sektor (52.8% N=36), eine wichtige Motivation für eine zukünftige Anstellung von Flüchtlingen. Der grösste Unterschied zwischen Betrieben mit und ohne angestellter Flüchtlinge zeigt sich bei der Motivation der kostengünstigen Arbeitskräfte, welche 23.7% (N=93) für eine mögliche zukünftige Anstellung nannten, insbesondere für temporäre Beschäftigungen, und nur 5.1% der Betriebe als Grund für die erste Anstellung in der Vergangenheit.

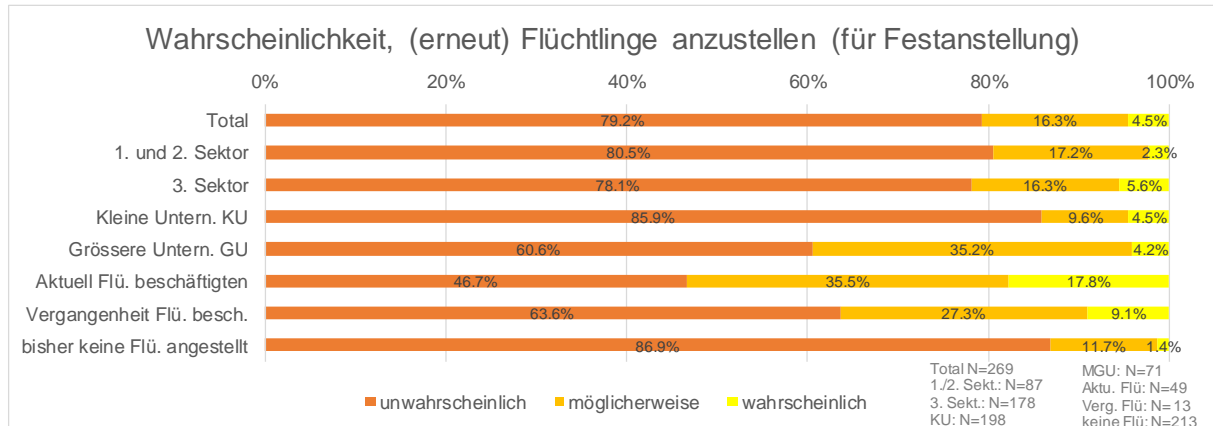


Abb. 4: Wahrscheinlichkeit, (erneut) Flüchtlinge anzustellen (eigene Darstellung)

Fast drei Viertel (73.0% N=63) der Betriebe, die an der Umfrage teilnahmen und Flüchtlinge beschäftigen oder beschäftigt haben, machten bisher positive **Erfahrungen bei der Anstellung von Flüchtlingen**. Bei 17.5% der Betriebe waren die Erfahrungen durchgezogen und bei sechs Unternehmen (9.5%) mehrheitlich negativ. Von den Unternehmen, die aktuell Flüchtlinge beschäftigen, schätzen es 78.4% (N=51) als möglich bis sehr wahrscheinlich ein, in den nächsten 12 Monaten wiederum Flüchtlinge befristet, für eine Berufslehre (49.0%) oder einer Festanstellung (47.0%) anzustellen. Bei den Unternehmen, welche zurzeit keine Flüchtlinge mehr angestellt haben, ist die Wahrscheinlichkeit für eine erneute Anstellung etwas tiefer, wobei anzumerken ist, dass nur 11 Unternehmen dieser Gruppe angehören.

Von den Unternehmen, welche einen Arbeitskräftemangel in ihrer Branche vermuten, sehen zwei Drittel (74.9% N=247) ein mittleres bis grosses **Potenzial, den Arbeitskräftemangel durch Flüchtlinge zu decken** bei Stellen in einfachen Tätigkeiten und insbesondere im Gastgewerbe (84.6% N=26). Insgesamt sehen es die Unternehmen (N=274) als möglich bis wahrscheinlich an, in den nächsten 12 Monaten Flüchtlinge befristet (38.6%), in einer Berufslehre (18.6%) oder einer Festanstellung (20.9%) zu beschäftigen, insbesondere bei Unternehmen aus dem 3. Sektor oder grösseren Betrieben.

3.3.3 Hinderliche und herausfordernde Faktoren für ein Arbeitsverhältnis

Es gibt verschiedene Faktoren, die Unternehmen daran hindern, Flüchtlinge einzustellen, wie die berufliche und sprachliche Qualifikation oder der administrative Aufwand. Weiter gibt es reale Herausforderungen und vermutete Schwierigkeiten, die in einem Arbeitsverhältnis auftreten könnten.

Wie bereits bei den Anforderungen erwähnt, wird von vielen Betrieben ein Deutschniveau B1/B2 und eine abgeschlossene Berufslehre bzw. ein Studium verlangt. Die Nicht-Erfüllung der Anforderungen stellt ein Hindernis dar für eine Anstellung von Flüchtlingen aufgrund derer **Sprachkenntnisse** (48.0% N=204) und fehlender **beruflicher Qualifikationen** (35.3%).

Der **administrative Aufwand** wird von zwei Dritteln (66.7% N=138) der Unternehmen bei der Anstellung von Flüchtlingen höher eingeschätzt als bei der Anstellung von Personen aus dem EU/EFTA-Raum. Der administrative Aufwand ist ein nicht zu unterschätzender Hinderungsgrund, überhaupt

Flüchtlinge anzustellen (25.5% N=204), insbesondere für Betriebe aus dem 1. und 2. Sektor (30.8% N=78) und für grössere Unternehmen (30.0% N=40) stellt der administrative Aufwand ein Hindernis dar.

Beim Kontakt bzw. der Zusammenarbeit mit dem Migrationsamt ist knapp ein Drittel (30.4%) der Unternehmen unzufrieden damit und in der Kommentarfunktion steht bspw. „Der Weg zwischen einem Gesuch stellen und einer Entscheidung ist sehr lang!“ (v_260). Ein geringerer administrativer Aufwand hätte für 45.7% (N=188) der Unternehmen ohne Flüchtlinge eine förderliche Wirkung.

Bei den **vermuteten Schwierigkeiten** für zukünftige und bei den **realen Herausforderungen** in bestehenden Arbeitsverhältnissen mit Flüchtlingen zeigt sich, dass die befürchteten Schwierigkeiten für ein zukünftiges Arbeitsverhältnis als schwerwiegender eingeschätzt werden, als diese in Unternehmen mit Flüchtlingen real erfahren werden.

Von Unternehmen, welche aktuell keine Flüchtlinge beschäftigen, wäre eine finanzielle Unterstützung für Deutschkurse (30.3% N=188) oder während der Einarbeitung (46.8% N=188) erwünscht. Gut ein Drittel der Unternehmen (38.7% N=274) befürworten eine begleitende Betreuung, falls Probleme auftreten sollten. Es gibt aber auch Unternehmen, die um das Image ihres Betriebes (9.3% N=204) bangen, wenn sie Flüchtlinge einstellen würden, oder die prinzipiell keine Flüchtlinge anstellen, denn „für einfache Tätigkeiten hat es genügend Schweizer“ (v_273).

Herausforderungen während Arbeitserhältnis mit Flüchtlingen und vermutete Schwierigkeiten in möglichem Arbeitsverhältnis

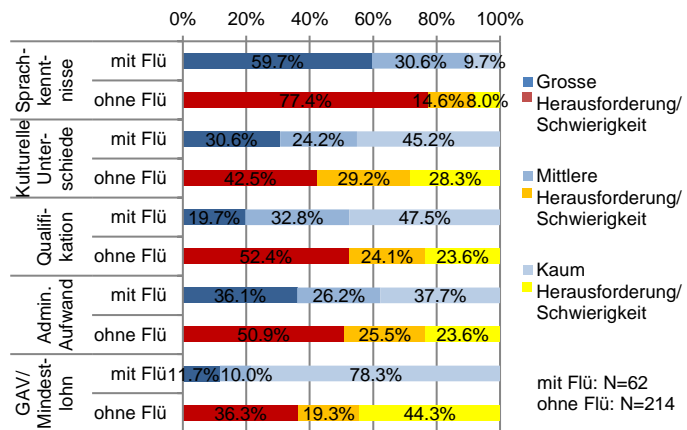


Abb. 5: Herausforderungen und Schwierigkeiten (eigene Darstellung)

3.4 Ergebnisse Workshop

Im August 2017 wurden die dargestellten Ergebnisse im Rahmen eines Workshops mit dem Projektteam, neun Arbeitgebenden, sechs Fachpersonen und vier Flüchtlingen diskutiert und Verbesserungsvorschläge gesammelt.

Es wurden **Sprachkurse** vorgeschlagen, die innerhalb der Firma nach Feierabend besucht werden können und die neben der Alltagssprache auch das betriebsspezifische Vokabular vermitteln. Auch sollen Deutschkurse nach einer Ablösung der Sozialhilfe weiter finanziell unterstützt werden. Auf Bundesebene wäre es zudem ein dringender Handlungsbedarf, dass die Zuweisung der Flüchtlinge an die Kantone unter Berücksichtigung derer Sprachkenntnisse geschieht.

In Bezug auf den **administrativen Aufwand** wird der Handlungsbedarf in der Aufklärungsarbeit sowie im Aufbau einer Informationsstelle für Arbeitgebende gesehen. Die gängige Praxis, mehrere Formulare ausfüllen zu müssen für den Erhalt einer Arbeitsbewilligung, sollte durch eine einmalige Anmeldung mit einem Formular, welches online zu beziehen ist, ersetzt werden.

Im Umgang mit **kulturellen Unterschieden** im Betrieb wurde die Idee eines Netzwerks für Arbeitgebende aufgegriffen. Zudem sollen Verbände und Branchen die Thematik der Arbeitsintegration und der

kulturellen Unterschiede/Diversität bei ihren Mitgliedern ansprechen und sie für die Thematik sensibilisieren.

Weitere Verbesserungsvorschläge sind eine Begleitung von Flüchtlingen nach Ablösung von der Sozialhilfe sowie eines Coachings bei der Arbeitssuche und eine bessere Koordination der Sozialhilfe, IV und RAV bei der Arbeitsintegration von Flüchtlingen. Zudem wurden Einarbeitungszuschüsse als Massnahme vorgeschlagen und die Begleitung von Arbeitgebenden, insbesondere von Kleinbetrieben, während dem Anstellungsverhältnis mit einem Flüchtling. Ein weiteres Thema ist die Beschäftigung von Flüchtlingen mit einem Handicap, wozu zusätzliche finanzielle Mittel benötigt würden für Nischenarbeitsplätze.

3.5 Handlungsempfehlungen an das Amt für soziale Sicherheit Solothurn

Aus den Ergebnissen des vorliegenden Projektes wurden folgende Handlungsempfehlungen formuliert, um die Arbeitsintegration von Flüchtlingen im Kanton Solothurn zu optimieren.

Informations- und Sensibilisierungskampagne

Der Kanton Solothurn sollte gemeinsam mit verschiedenen Akteuren der Arbeitsintegration und der Wirtschaft Informations- und Sensibilisierungskampagnen starten mit Informationen zu den arbeitsrechtlichen Bedingungen, dem Aufenthaltsstatus und dem administrativen Aufwand sowie zum Umgang mit kulturellen Unterschieden/Diversität und Diskriminierung/Rassismus.

Qualifizierung von Flüchtlingen

Damit Flüchtlinge besser qualifiziert sind und eine nachhaltigere Integration in den Arbeitsmarkt erreicht werden kann, sollten Sprachkurse für verschiedene Zielgruppen ausgebaut und auch nach einer Ablösung von der Sozialhilfe finanziert, niederschwellige Ausbildungsangebote für Personen über 25 Jahren aufgebaut und die modulare Nutzung von bestehenden Angeboten der Arbeitsintegration, gemäss den Bedürfnissen der Flüchtlinge, eingerichtet werden.

Coaching für Flüchtlinge

Damit die Arbeitssuche gelingt und sich Flüchtlinge nachhaltig integrieren können, sollte ein Coaching von Flüchtlingen auf- und ausgebaut werden, z.B. mittels einer Potenzialabklärung und entsprechenden Qualifizierungsangeboten. Weiter sollte das Migrationsamt ein Empfehlungsschreiben ausstellen mit Informationen zum administrativen Ablauf, das der Bewerbung beigelegt werden kann und bei Stellenantritt sollte eine Nachbegleitung/Coaching möglich sein.

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. Diese könnte eine Hotline für Fragen, eine möglichen Begleitung/Coaching bei Stellenantritt und während der Einarbeitungszeit sowie Hilfestellungen in Bezug auf den administrativen Aufwand und bei Problemen im Betrieb anbieten. Zudem sollte ein Begegnungsraum für Arbeitgebende und Flüchtlinge geschaffen werden.

Prüfung von Einarbeitungszuschüssen für Arbeitgebende

Damit die Arbeitsmarktchancen von Flüchtlingen und die Bereitschaft von Arbeitgebenden für eine Anstellung erhöht werden können, sollte geprüft werden, in welchem Rahmen bzw. unter welchen Bedingungen Einarbeitungszuschüsse für Arbeitgebende ein mögliches Instrument sein könnte.

4. Schlusswort

Das Projekt „Bedarfsanalyse bei Arbeitgebenden zum Thema Arbeitsintegration von Flüchtlingen im Kanton Solothurn“ zeigt auf, was für Anforderungen wirtschaftliche Betriebe im Kanton Solothurn an ihre Mitarbeitenden, speziell auch an Flüchtlinge, stellen. Dieses **Ergebnis** ist insofern wichtig, weil es den Institutionen und Organisationen der Arbeitsintegration von Flüchtlingen aufzeigen kann, welche Qualifikationen gefordert werden von Unternehmen. Diese umfassen sowohl die sprachlichen Kenntnisse sowie die Anforderungen an Softskills wie Arbeitswille, Leistungsbereitschaft, Teamfähigkeit und Zuverlässigkeit. Darüber hinaus ist es gelungen, förderliche und hinderliche Faktoren für ein zukünftiges Arbeitsverhältnis herauszuarbeiten, aber auch aufzuzeigen, welche Herausforderungen in bestehenden Arbeitsverhältnissen auftreten können. Den kantonalen Arbeitsintegrationsprogrammen kommt bei der Vermittlung von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt eine bedeutende Rolle zu, da ihre Angebote einerseits eine Grundqualifizierung der Flüchtlinge beinhaltet, andererseits Unternehmen die Arbeitskräfte ohne finanziellen Mehraufwand für ein Praktikum akquirieren können. Es zeigt sich jedoch auch, dass ein nicht unbedeutender Anteil der Flüchtlinge den Weg in den ersten Arbeitsmarkt über den konventionellen Weg der Bewerbung oder dem persönlichen Vorstellen in einem Betrieb gefunden hat. Die Dauer der Arbeitsverhältnisse mit Flüchtlingen war nicht Gegenstand dieser Bedarfsabklärung, diese müsste jedoch untersucht werden. Denn wenn eine langfristige Ablösung von der Sozialhilfe stattfinden soll, gelingt dies nur über Arbeitsstellen die ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis und einen Lohn garantieren, der eine Ablösung von der Sozialhilfe ermöglicht. Ein zentraler Hinderungsgrund für eine Anstellung von Flüchtlingen stellt, neben den sprachlichen und fachlichen Qualifikationen, der administrative Aufwand dar. Aus unserer Sicht sehr spannend ist die Erkenntnis, dass die erwarteten Herausforderungen in Bezug auf die sprachliche Verständigung, den kulturellen Unterschieden, den fachlichen Qualifikationen und dem administrativen Aufwand, höher eingeschätzt werden, als dies in real existierenden Arbeitsverhältnissen mit Flüchtlingen erlebt werden.

Einige Lösungsansätze, wie die Arbeitsintegration von Flüchtlingen besser gelingen könnte, konnte innerhalb des Projektes mit den Handlungsempfehlungen erarbeitet werden. Welche dieser Empfehlungen vom Amt für Soziale Sicherheit in Solothurn in welcher Form umgesetzt werden, stand zum Zeitpunkt des Projektabschlusses noch nicht fest. Wir sind gespannt, welche der Handlungsempfehlungen real geprüft und den Weg der Umsetzung finden werden und hoffen zudem, dass die Zusammenarbeit zwischen der Solothurnischen Handelskammer, dem Kantonal-Solothurnischen Gewerbeverband und dem Amt für Soziale Sicherheit bestehen bleibt und gegebenenfalls sogar intensiviert wird.

5. Quellenverzeichnis

5.1 Literaturverzeichnis

- BFS. Bundesamt für Statistik (2016a). Regionalporträts 2016: Kantone. Kennzahlen. URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/regionalstatistik/regionale-portraets-kennzahlen/kantone/solothurn.html> [Zugriffsdatum: 15. Februar 2017].
- BFS. Bundesamt für Statistik (2016b). Statistik der Unternehmensstruktur STATENT 2011 - 2014* Provisorische Daten (Vers. 5.10.2016). Bezugsraum: Kanton Solothurn. Zustellung per Mail am 28. Februar 2017 durch BFS: Sektion Wirtschaftsstruktur und -analysen WSA.
- BFS. Bundesamt für Statistik (2017). Erwerbsquote der ständigen Wohnbevölkerung nach Kanton, 2015 (revidierte Daten vom 31.1.2017). URL: https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbspersonen/erwerbspersonen_kanton.assetdetail.1861964.html [Zugriffsdatum: 08. 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. Institut der deutschen Wirtschaft Köln. URL: http://www.iwkoeln.de/_storage/asset/273080/storage/master/file/8984114/download/IW-K%C3%B6ln_FI%C3%BCchtlingsmigration_Stellungnahme.pdf [Zugriffsdatum: 16. März 2016].
- IHK. Die Sächsische Industrie- und Handelskammer (Hrsg.) (2015). Unternehmensbefragung der sächsischen IHKs zur Beschäftigung und Ausbildung von Flüchtlingen. Chemnitz/Dresden/Leipzig: IHK.
- Lindenmeyer, Hannes/von Gutz, Barbara/Häusler, Fiona/Kehl, Franz (2008). Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und Vorläufig Aufgenommenen. Studie über erfolgsversprechende Faktoren. Bern: BFM.
- Mayring, Philipp (2015). Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim: Beltz.
- Prässler Sarah (2015). Bedarfsanalyse. Forschungsbericht zu Bedarfen individueller Zielgruppen. Erwerbstätige, Bachelorabsolventinnen, Personen mit Familienpflichten, Berufsrückkehrer_innen. In: Seitter, Wolfgang, Schemmann, Michael Vossebein, Ulrich (Hrsg.). Zielgruppen in der wissenschaftlichen Weiterbildung. Empirische Studien zu Bedarf, Potenzial und Akzeptanz. Wiesbaden: Springer Fachmedien. S. 61-187.
- Przyborski, Aglaja/Wohlrab-Sahr, Monika (2014). Qualitative Sozialforschung. Ein Handbuch. 4. Auflage. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.
- Schnell, Rainer/Hill, Paul B./Esser, Elke (2013). Methoden der empirischen Sozialforschung. 10. Aufl. München: Oldenbourg.
- SEM. Staatssekretariat für Migration (2017). Kantonale Integrationsprogramme (KIP) 2018-2021. URL: <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/integration/kip/2018-2021.html> [Zugriffsdatum: 7. Juni 2017]. SOHK. Berichterstattung Fachkräftemangel (o.J.). Zustellung per Mail am 14. Februar 2017 durch die solothurnische Handelskammer.
- Spadarotto, Claudio/Bieberschulte, Maria/Walker, Katharina (2014): Erwerbsbeteiligung von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Im Auftrag von: Bundesamt für Migration. Bern.

5.2 Quellen aus Datenmaterial der Bedarfsanalyse

Interviews-Kürzel:

- AG1: mittelgrosses Unternehmen aus der Metallindustrie mit Flüchtlingen
- AG2: Kleinunternehmen aus der Landwirtschaft mit Flüchtlingen
- AG3: Kleinstunternehmen aus der Nahrungsmittelindustrie mit Flüchtlingen
- AG4: Kleinunternehmen aus der Gastronomie mit Flüchtlingen
- AG5: Grossbetrieb aus dem Gesundheitswesen mit Flüchtlingen
- AG6: Mittelgrosses Unternehmen aus der Logistik mit Flüchtlingen
- AG7: Abteilung des Grossbetriebes aus dem Gesundheitswesen mit einem Flüchtling
- AG8: Mittelgrosses Unternehmen aus dem Baugewerbe mit Flüchtlingen
- AG9: Mittelgrosses Unternehmen aus dem Detailhandel ohne Flüchtlinge
- AG10: Grossbetrieb aus der Dienstleistung ohne Flüchtlinge
- FGD1: 5 Fachpersonen aus Arbeitsintegrationsprogramm, Berufsschule und Sozialregion
- FGD2: 5 Flüchtlinge aus Arbeitsintegrationsprogramm
- FGD3: 3 Flüchtlinge mit einer Arbeitsstelle

Umfragekommentare zu den Fragen:

- v_260: Mit der Zusammenarbeit/dem Kontakt mit folgenden Stellen in Bezug auf die Anstellung oder Beschäftigung von Flüchtlingen waren wir...
- v_273: Wie schätzen Sie das Potenzial ein, folgende offenen Arbeitsstellen durch Flüchtlinge zu besetzen?