Fachhochschule Nordwestschweiz, Olten
Hochschule für Soziale Arbeit
Master of Arts in Sozialer Arbeit mit Schwerpunkt Soziale Innovation

# „Also, es ist ja nicht nur die Arbeit. Alles drumherum auch.“

## Eine theoretisch und empirisch hergeleitete Definition von nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen

**Masterthesis**

von Lea Widmer

Eingereicht im Juli 2018 bei Prof. Dr. Thomas Geisen

# Abstract

Den Ausgangspunkt dieser Masterthesis bildet die öffentliche, politische und wissenschaftliche Forderung nach einer nachhaltigen Arbeitsintegration von Flüchtlingen. Deshalb beschäftigt sich die vorliegende Arbeit mit der Frage, wie nachhaltige Arbeitsintegration von Flüchtlingen aus sozialarbeiterischer Sicht präzise definiert werden kann, was in den bisherigen Debatten fehlt. Nach einer Auseinandersetzung mit theoretischen Beiträgen zu den Diskursen der Integration und Nachhaltigkeit werden in einem zweiten Schritt qualitative Fokusgruppendiskussionen mit Fachpersonen der Arbeitsintegration und Arbeitgebenden von Flüchtlingen durchgeführt sowie inhaltsanalytisch ausgewertet. Zentrale Erkenntnisse sind, dass die heterogene Gruppe der Flüchtlinge gezielter, individueller Unterstützungen bedarf, der Prozess der Arbeitsintegration lange und mit dem Antritt einer Arbeitsstelle nicht abgeschlossen ist. Die Nachhaltigkeit der Arbeitsintegration zeichnet sich durch Dauerhaftigkeit aus, welche stabil, umfassend und intergenerativ ist. Integration meint, Teil eines Ganzen zu sein, wobei sich der Teil als zugehörig zum Ganzen fühlt und vom Ganzen als Bestandteil anerkannt wird. Die definierte nachhaltige Arbeitsintegration von Flüchtlingen umfasst neben dauerhaftem Teil-Sein der Arbeitswelt auch das Teil-Sein sozialer Beziehungsnetzwerke und der Gesellschaft.

*Der Flüchtling ist meist Objekt.*

*Ein Problem, das gelöst werden muss. Eine Zahl. Ein Kostenpunkt. Ein Punkt. Nie ein Komma. Weil er nicht mehr wegzudenken ist, muss er Ding bleiben.*

*Es gibt ein Leben nach der Flucht. Doch die Flucht wirkt fort, ein Leben lang. Unabhängig von den jeweiligen individuellen Prägungen, von Schuld, Bewusstsein, Absicht, Sehnsucht.*

*Der Geflüchtete ist eine eigene Kategorie Mensch.*

*(Zitat eines Geflüchteten, Trojanow 2017: 9)*

# Vorwort

Im Rahmen des Masterstudiums in Sozialer Arbeit beschäftigte ich mich in mehreren Arbeiten und Projekten mit dem Thema Flüchtlinge und Arbeitsintegration. Da ein Grossteil der Flüchtlinge aufgrund von Erwerbslosigkeit auf Leistungen des Sozialstaates angewiesen sind, werden sie oftmals zu Klientinnen und Klienten der Sozialen Arbeit. Eine Vielzahl von Studien beschäftigte sich bereits damit, bestehende Arbeitsintegrationsprogramme zu evaluieren oder Verbesserungsvorschläge zu formulieren, um die Erwerbsquote von Flüchtlingen zu erhöhen. In verschiedenen Studien wird von der Wichtigkeit gesprochen, dass eine Arbeitsintegration auch nachhaltig ist, doch wird dies nicht eindeutig definiert. Aus diesem Grund entschied ich mich, eine Definition von nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen für die Soziale Arbeit zu erarbeiten, um einen Beitrag zu leisten zur Unterstützung der Integration von Flüchtlingen in die Erwerbsarbeit und dadurch auch in die Gesellschaft.

Für die Begleitung der Masterthesis bedanke ich mich ganz herzlich bei Prof. Dr. Thomas Geisen wie auch für seine kritischen Anmerkungen bei der Themenpräzisierung und Hinweise auf neue Publikationen zum Thema der Masterthesis. Mein Dank gilt insbesondere Marc-André Kaspar für seine Aussenperspektive auf das Thema und das hartnäckige in Frage stellen meiner Ergebnisse und Texte sowie für seine emotionale Unterstützung bei den Höhen und Tiefen beim Verfassen dieser Masterthesis. Für das vorgängig zusammen durchgeführt Projektpraktikum und die anschliessenden kritischen Anmerkungen sowie inhaltlichen Diskussionen bedanke ich bei Michèle Fehlmann. Einen herzlichen Dank gebührt auch allen Fachpersonen und Arbeitgebenden bzw. Vertretungen von Wirtschaftsverbänden für ihre Bereitschaft, für die Interviews zur Verfügung zu stehen. Zudem möchte ich mich für den wichtigen Beitrag, den die Personen geleistet haben, die für mich Interviews transkribiert haben, bedanken.

# Inhaltsverzeichnis

**Abstract**

**Vorwort**

**Inhaltsverzeichnis**

**Abkürzungsverzeichnis**

**Abbildungs- und Tabellenverzeichnis**

**1. Einleitung 1**
1.1 Thema und Fragestellung 1
1.2 Vorläufige Begriffsbestimmungen 3

**2. Methodisches Vorgehen 4**
2.1 Forschungsstand 4
2.2 Diskurse 5
2.3 Qualitative Interviews 6
2.4 Begriffsdefinition 8

**3. Flüchtlinge in der Schweiz und der Forschungsstand 8**
3.1 Die Situation von Flüchtlingen in der Schweiz 9
3.1.1 Gesetzliche Situation und Aufenthaltsstatus 9
3.1.2 Aktuelle statistische Daten zu Flüchtlingen in der Schweiz 10
3.1.3 Sozialstaatliche Unterstützung von Flüchtlingen 11
3.2 Forschungsstand 13
3.2.1 Arbeitsintegration von Flüchtlingen in der Forschung 13
3.2.2 Nachhaltige Arbeitsintegration in der Forschung 18
3.2.3 Schlussfolgerungen 21

**4. Theoretische Diskurse zu Integration und Nachhaltigkeit 22**
4.1 Diskurse zum Integrationsbegriff 22
4.1.1 Historische Entwicklung des Integrationsbegriffes 22
4.1.2 Gegenwärtige Diskurse zu Integration 25
4.1.2.1 Diskurs zu Integration in der Sozialen Arbeit 25
4.1.2.2 Diskurs zu Integration und Erwerbsarbeit 28
4.1.2.3 Diskurs zu Integration und Migration 32
4.1.2.4 Diskurs zu Arbeitsintegration der Migrationsbevölkerung 36
4.1.3 Schlussfolgerung 38
4.2 Diskurse zum Nachhaltigkeitsbegriff 40

4.2.1 Begriffsherkunft von Nachhaltigkeit 40
4.2.2 Gegenwärtige Diskurse zu Nachhaltigkeit 42
4.2.2.1 Der Nachhaltigkeitsbegriff in den Sozialwissenschaften 43
4.2.2.2 Dreidimensionales Nachhaltigkeitsmodell 44
4.2.2.3 Corporate Social Responsibility 46
4.2.3 Schlussfolgerung 48
4.3 Theoretisch hergeleitete, verläufige Definition von *nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen* 49
4.3.1 Definition von Nachhaltigkeit und (Arbeits-)Integration 50
4.3.2 Theoretisch hergeleitete Definition von *nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen* 51
4.3.3 Kriterien für eine *nachhaltige Arbeitsintegration von Flüchtlingen* 51
4.3.4 Hinweise zur Verwendung der Kriterien 52

**5. Empirische Ergebnisse zur Arbeitsintegration von Flüchtlingen 52**
5.1 Ergebnisdarstellung 52
5.1.1 Fachpersonen und *nachhaltige Arbeitsintegration von Flüchtlingen* 53
5.1.1.1 Flüchtlinge und ihr Weg in die Arbeitswelt 53
5.1.1.2 Erfolgsfaktoren während eines Arbeitsverhältnisses 58
5.1.1.3 Verbesserungsvorschläge für eine *nachhaltige Arbeitsintegration* 59
5.1.1.4 Bestimmung von *nachhaltiger Arbeitsintegration* 60
5.1.1.5 Schlussfolgerung 62
5.1.2 Arbeitgebende und *nachhaltige Arbeitsintegration von Flüchtlingen* 64
5.1.2.1 Flüchtlinge und ihr Weg in die Arbeitswelt 64
5.1.2.2 Erfolgsfaktoren während eines Arbeitsverhältnisses 67
5.1.2.3 Verbesserungsvorschläge für eine nachhaltige Arbeitsintegration 68
5.1.2.4 Bestimmung von nachhaltiger Arbeitsintegration 69
5.1.2.5 Schlussfolgerung 70
5.2 Empirisch hergeleitete, vorläufige Definition von *nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen* 72
5.2.1 Definition von Nachhaltigkeit und (Arbeits-)Integration 72
5.2.2 Empirisch hergeleitete Definition von *nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen* 73
5.2.3 Kriterien für eine *nachhaltige Arbeitsintegration von Flüchtlingen* 73
5.2.4 Hinweise zur Verwendung der Kriterien 74

**6. Diskussion 74**
6.1 Diskussion der Ergebnisse und Beantwortung der Unterfragen 74
6.1.1 Welche Bedingungen müssen im Prozess einer *nachhaltigen Arbeitsintegration von Flüchtlingen* erarbeitet werden*?* 74
6.1.1.1 Begriff der Integration als Prozess 75
6.1.1.2 Die Heterogenität der Gruppe der Flüchtlinge und die Bedeutung der Erwerbsarbeit 76

6.1.1.3 Vorbereitung auf den Eintritt in die Arbeitswelt 77
6.1.1.4 Gelingende Arbeitsintegration während eines Arbeitsverhältnisses 80
6.1.1.5 Spannungsfelder im Prozess der *nachhaltigen Arbeitsintegration* 81
6.1.1.6 Beantwortung der Unterfrage 1 82
6.1.2 Wodurch zeichnet sich der erreichte Zustand der *nachhaltigen Arbeitsintegration von Flüchtlingen* aus? 83
6.1.2.1 Diskussion des Integrationsbegriffs als Zustand 83
6.1.2.2 Diskussion des Nachhaltigkeitsbegriffs 84
6.1.2.3 Beantwortung der Unterfrage 2 87
6.2 Enddefinition von *nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen* 88
6.2.1 Kritische Betrachtung der theoretisch und empirisch hergeleiteten, vorläufigen Definitionen 88
6.2.2 Definition der Begriffe Nachhaltigkeit und (Arbeits-)Integration 90
6.2.3 Definition von *nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen* 91
6.2.4 Kriterien für eine *nachhaltige Arbeitsintegration von Flüchtlingen* 93
6.2.5 Hinweise zur Verwendung der Kriterien 94
6.3 Kritische Schlussbemerkungen 95
6.4 Ausblick 96

**7. Quellenverzeichnis 99**

**8. Anhang 114**
8.1 Statistiken zu Flüchtlingen in der Schweiz 114
8.1.1 Anzahl Asylgesuch und Asylsuchende 114
8.1.2 Vorläufig Aufgenommene 115
8.1.3 Anerkannte Flüchtlinge 116
8.2 Sampling 117
8.3 Leitfaden 118
8.4 Transkriptionsregeln 119
8.5 Auszug aus Codeliste für Auswertung 120
8.6 Ergebnisse zum Begriff Nachhaltigkeit in online Datenbanken 122
8.7 Vorläufiges Kriterienraster 124
8.8 Ehrenwörtliche Erklärung zur Master Thesis 125

# Abkürzungsverzeichnis

| | |
|---|---|
| AsylG | Asylgesetz |
| AuG | Ausländergesetz |
| BFM | Bundesamt für Migration (heute SEM) |
| BSV | Bundesamt für Sozialversicherungen |
| CSR | Corporate Social Responsibility |
| EVZ | Empfangs- und Verfahrenszentrum |
| IV | Invalidenversicherung |
| KIP | Kantonales Integrationsprogramm |
| OECD | Organisation for Economic Cooperation and Development |
| RAV | Regionales Arbeitsvermittlungszentrum |
| SBFI | Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation |
| SEM | Staatssekretariat für Migration (ehem. BFM) |
| SKOS | Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe |
| UNHCR | The UN Refugee Agency |

**Interviews:**

| | |
|---|---|
| AG | Arbeitgebende |
| FP | Fachpersonen |

# Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

**Abbildungen:**

Abb. 1: Die drei Nachhaltigkeitsmodelle im Überblick (Pufé 2014: 18)

Abb. 2: Veranschaulichung der Definition nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen (eigene Darstellung)

Abb. 3: Asylgesuche 1986 bis 2017 (vgl. SEM 2018a)

Abb.4: Anzahl Ergebnisse zu Nachhaltigkeit/ Sustainability auf IBSS (eigene Darstellung)

Abb. 5: Anzahl Ergebnisse zu Nachhaltigkeit/ Sustainability auf Wiso (eigene Darstellung)

**Tabellen:**

Tab. 1: Anerkannte Flüchtlinge, vorläufig Aufgenommene und Asylsuchende in der Nordwestschweiz (vgl. SEM 2018d, 2018b, 2018c)

Tab. 2: Bestand Asylsuchende (Ausweis N) mit Erwerb am 31.03.2018 (SEM 2018c)

Tab. 3: Bestand Asylsuchende (Ausweis N) nach Aufenthaltsdauer am 31.03.2018 (SEM 2018c)

Tab. 4: Bestand vorläufig Aufgenommene (Ausweis F) mit Erwerb am 31.03.2018 (SEM 2018d)

Tab. 5: Bestand vorläufig Aufgenommene (Ausweis F) nach Aufenthaltsdauer am 31.03.2018 (SEM 2018d)

Tab. 6: Bestand anerkannte Flüchtlinge mit Asyl (Ausweis B) mit Erwerb am 31.03.2018 (SEM 2018b)

Tab. 7: Bestand anerkannte Flüchtlinge mit Asyl (Ausweis B) nach Aufenthaltsdauer am 31.03.2018 (SEM 2018b)

Tab. 8: Interviewleitfaden

Tab. 9: Transkriptionsregeln

Tab. 10: Auszug aus Codeliste

Tab. 11: Vorläufiges Kriterienraster

# 1. Einleitung

## 1.1 Thema und Fragestellung

Das Thema Flüchtlinge, deren tiefe Erwerbs- und hohe Sozialhilfequote, wird in Öffentlichkeit und Politik immer wieder kontrovers diskutiert. Die einen fordern eine Ausweitung der Unterstützungsmassnahmen für eine bessere Arbeitsintegration von Flüchtlingen, andere beklagen sich über ineffiziente, teure Unterstützungsangebote und bezeichnen die Asylpolitik als gescheitert. Zudem findet eine öffentliche Diskussion um ‚echte' Flüchtlinge bzw. ‚Wirtschaftsflüchtlinge' statt. Da Flüchtlinge vorwiegend junge Erwachsene sind, die langfristig in der Schweiz bleiben werden, bedeutet deren nicht Teilhabe am Arbeitsmarkt auf lange Sicht hohe Kosten für die Allgemeinheit und schlechtere Voraussetzungen für die Integration in die Gesellschaft. Deshalb wird von Politik und Öffentlichkeit aber auch von der Sozialen Arbeit eine *nachhaltige Arbeitsintegration von Flüchtlingen* gefordert. Trotz der Popularität des Schlagwortes der *nachhaltigen Arbeitsintegration* konnte bisher keine Definition gefunden werden, welche über ein Messkriterium ausschliesslich in Form einer Zeitdauer von ein paar Monaten hinausgeht. In verschiedenen Programmen und in der Sozialhilfe ist die Soziale Arbeit für die Unterstützung von Flüchtlingen zuständig und hat den Auftrag, diese bei der Arbeitsintegration zu begleiten, wobei die Integration in den Arbeitsmarkt *rasch und nachhaltig* erreicht werden soll. Trotzdem gibt es bisher in der Sozialen Arbeit keine Definition, was unter der Nachhaltigkeit der Arbeitsintegration zu verstehen ist. Aus diesem Grund befasst sich die vorliegende Masterthesis mit folgender Fragestellung:

Wie lässt sich der erreichte Zustand der *nachhaltigen Arbeitsintegration von Flüchtlingen* definieren?

1. Welche Bedingungen müssen im Prozess einer *nachhaltigen Arbeitsintegration von Flüchtlingen* erarbeitet werden*?*
2. Wodurch zeichnet sich der erreichte Zustand der *nachhaltigen Arbeitsintegration von Flüchtlingen* aus?

Integration kann sowohl als Prozess als auch als erreichter Zustand oder Ergebnis verstanden werden. Deshalb fokussiert der erste Teil der Fragestellung auf förderliche und hinderliche Faktoren im Prozess, den ein Flüchtling durchläuft, um den Zustand einer nachhaltigen Arbeitsintegration zu erreichen. Der zweite Teil der Fragestellung beschäftigt sich dann mit der Frage, wodurch sich dieser erreichte Zustand der *nachhaltigen Arbeitsintegration von Flüchtlingen* auszeichnet und wie dieser begrifflich zu fassen ist. Schliesslich wird eine präzise Definition von der erreichten *nachhaltigen Arbeitsintegration von Flüchtlingen* formuliert. Unter dem Prozess wird ein nicht lineares Fortschreiten und Weiterentwickeln verstanden, welches eine Schwelle erreicht, die dann den Zustand der nachhaltigen Arbeitsintegration darstellt. Der

Zustand wird verstanden als Gleichgewicht und nicht als etwas Starres, sondern als eine andauernde Situation, in der sich eine Person weiterentwickeln kann und muss für das Fortbestehen dieses Gleichgewichts.

Für die Bearbeitung der Fragestellung wird einerseits eine theoretische Auseinandersetzung mit den Diskursen zu Integration und Nachhaltigkeit vollzogen, anderseits werden qualitative Interviews durchgeführt sowohl mit Fachpersonen der Arbeitsintegration, welche für die Vorbereitung der Flüchtlinge auf den Eintritt in die Arbeitswelt zuständig sind, als auch mit Arbeitgebenden aus der Nordwestschweiz, welche Flüchtlinge angestellt haben. Auf Interviews mit Flüchtlingen muss im Rahmen dieser Arbeit verzichtet werden, da der zeitliche Rahmen für zusätzliche Interviews zu knapp sowie der Umfang der Arbeit beschränkt ist und zudem zu hohe Kosten für Dolmetscherdienste entstehen könnten.

In dieser Masterarbeit werden in diesem Kapitel zuerst vorläufige Begriffsdefinitionen formuliert. Im Kapitel 2 wird das methodische Vorgehen vorgestellt und anschliessend auf die Situation der Flüchtlinge in der Schweiz sowie auf den Forschungsstand eingegangen (Kapitel 3). Danach werden die theoretischen Diskurse zu Integration und Nachhaltigkeit dargelegt und am Ende eine theoretisch hergeleitete, vorläufige Definition von *nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen* formuliert (Kapitel 4). Die Ergebnisse aus den Interviews mit Fachpersonen und Arbeitgebenden werden im darauffolgenden Kapitel 5 präsentiert, um daraus eine empirisch hergeleitete, vorläufige Definition von *nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen* zu erstellen. In der Diskussion (Kapitel 6) werden die Ergebnisse aus dem Forschungsstand, der theoretischen Vertiefung und der empirischen Auseinandersetzung sowie die zwei vorläufigen Definitionen kritisch diskutiert und neu strukturiert, um daraus schliesslich die Enddefinition von *nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen* zu formulieren. In kritischen Schlussbemerkungen wird beurteilt, inwiefern die empirischen Ergebnisse des Prozesses der Arbeitsintegration auf den zu erreichenden Zustand gemäss Enddefinition hinarbeiten. Zum Schluss wird ein Ausblick auf mögliche Weiterentwicklungen und Anwendungen der Definition gewährt.

Die vorliegende Arbeit wird im Rahmen des Masterstudiums in Sozialer Arbeit mit Fokus Soziale Innovation an der Fachhochschule Nordwestschweiz erstellt und hat das Ziel, eine seitens der Sozialen Arbeit bisher fehlende Definition von dem oft verwendeten Ausdruck der *nachhaltigen Arbeitsintegration* mit Bezug auf Flüchtlinge zu liefern sowie eine Grundlage zu bieten, um den Prozess der Arbeitsintegration von Flüchtlingen weiter zu optimieren und allenfalls eine Basis zu liefern für eine generelle Definition nachhaltiger Arbeitsintegration von erwerbslosen Personen. In der Definition werden zwar Kriterien enthalten sein, was eine nachhaltige Arbeitsintegration ausmacht, doch werden keine Messindikatoren formuliert werden können.

## 1.2 Vorläufige Begriffsbestimmungen

An dieser Stelle werden erste, vorläufige Begriffsbestimmungen vorgenommen, welche anschliessend anhand der gesichteten Forschungsberichte sowie theoretischen und empirischen Ergebnissen weiter ausdifferenziert werden.

**Arbeitsintegration** wird als Teilhabe am sogenannten ersten, in Abgrenzung zum zweiten, Arbeitsmarkt verstanden, wobei eine existenzsichernde Entlöhnung garantiert oder über eine Berufslehre angestrebt wird. Die **Arbeitswelt** umfasst neben der Teilhabe am Arbeitsmarkt auch das Teil-Sein eines Betriebes und eines Arbeitsteams. **Integration** bzw. **integrieren** bedeutet „ergänzen, vervollständigen, sich zusammenschliessen, in ein grösseres Ganzes eingliedern" und stammt vom lateinischen Verb *integrare* ab (Pfeifer 2005: 585).

**Assimilation** stammt vom lateinischen *assimilatio* ab, dem Ähnlichmachen bzw. vom Verb *assimilare* für angleichen, anpassen und verschmelzen (vgl. ebd.: 2005: 66).

**Definition** mein eine Begriffsbestimmung. Das lateinische Wort *definitio* bedeutet Abgrenzung, Erläuterung, Begriffsbestimmung. Das lateinische Verb *definire* meint abgrenzen, bestimmen und erklären (vgl. ebd.: 2005: 208).

**Diskurs** stammt vom lateinischen *Discursus* bzw. *discurrere* ab für auseinanderlaufen, ausbreiten, mitteilen und erörtern (vgl. Kluge/Seebold 1999: 184). Damit werden heutzutage „meist (mehr oder weniger) öffentliche, geplante und organisierte Diskussionsprozesse bezeichnet, die sich auf spezifische Themen von allgemeinem gesellschaftlichen Belang beziehen" (Keller et al. 2001b: 7).

**Flüchtling** stammt vom althochdeutschen Wort *fluht*, dem Fliehen, ab, wobei ein Flüchtling jemand ist, der „sich auf der Flucht befindet oder geflohen ist" (Pfeifer 2005: 359). In dieser Arbeit wird unter dem Begriff *Flüchtling* eine geflüchtete Person verstanden, die vor kürzerer oder längerer Zeit in die Schweiz einreiste, unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus (N, F, B, C oder Schweizerpass). Der Begriff Flüchtling sowie dessen männliches Pronomen umfassen dabei sowohl weibliche wie männliche Personen mit einer Fluchterfahrung. Auf den neutralen Begriff Geflüchtete wird in der vorliegenden Arbeit verzichtet, da sie zum Ziel hat, den in öffentlichen und vielen wissenschaftlichen Diskussionen verwendeten Ausdruck der Flüchtlinge in Bezug auf die nachhaltige Arbeitsintegration zu bestimmen.

**Inklusion** bzw. **inkludieren** stammt vom lateinischen *includere* ab und steht für einschliessen oder einsperren. **Exklusion** bzw. **exkludieren** kann übersetzt werden mit ausschliessen oder absondern (lat. *excludere*) (vgl. Pfeifer 2005: 310).

**Nachhaltig** ist abgeleitet von nachhalten, andauern, wirken. Nachhalt meint den Rückhalt, im Sinne von etwas zurückbehalten (vgl. Kluge/Seebold 1999: 579). Während Nachhaltigkeit das Ziel darstellt, weist nachhaltige Entwicklung auf den Weg dorthin (vgl. Schicha 2011: 47). Das Adjektiv nachhaltig meint, "sich für längere Zeit stark auswirkend" (Duden 2011: 666). Der

englische Begriff Sustainability und der deutsche Begriff Nachhaltigkeit werden häufig synonym verwendet (vgl. Lessmann 2016: 7), so auch in dieser Arbeit. Sustainability stammt vom lateinischen *sustinere* ab (vgl. Etymonline.com o.J.) und das Adjektiv "sustain" meint „the ability to continue at a particular level for a period of time" (Cambridge Dictionary o.J.).

# 2. Methodisches Vorgehen

Da bisher keine präzise Definition von *nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen*, Migrantinnen und Migranten oder Sozialleistungsbeziehenden formuliert wurde, wird ein explorativ es Vorgehen gewählt. Ausgehend vom Forschungsstand und einer vertieften Auseinandersetzung mit den theoretischen Diskursen zu den Begriffen Integration und Nachhaltigkeit wird schliesslich auch über die Empirie eine Annäherung an *nachhaltige Arbeitsintegration von Flüchtlingen* gesucht mittels qualitativer Interviews mit Fachpersonen und Arbeitgebenden. Am Ende werden die Ergebnisse kritisch diskutiert und daraus eine theoretisch und empirisch hergeleitete Definition von *nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen* formuliert.

## 2.1 Forschungsstand

Um den Forschungsstand aufzuarbeiten, werden Studien gesichtet zur Arbeitsintegration von Flüchtlingen sowie zur nachhaltigen Arbeitsintegration im Allgemeinen. Die Studien sind in deutscher, englischer und französischer Sprache und beziehen sich auf Europa, Nordamerika oder Australien. Die Studien aus der Schweiz stammen hautsächlich vom BSV und vom SEM, internationale Publikationen von der UNO und der OECD. Zudem wird im Bibliothekskatalog von Swissbib sowie auf Datenbanken gemäss swissuniversities gesucht.

Beim Thema Flüchtlinge werden Studien ab 2007 berücksichtigt, da seit dieser Zeit in der Schweiz und Europa ein Zuwachs an Asylgesuchen aus ‚neuen' Herkunftsländern zu beobachten ist (vgl. SEM 2018a) und Revisionen im Asylgesetz 2007 sowie 2016 umgesetzt wurden (vgl. SEM 2007, 2017d). Aufgrund von verschiedenen Revisionen bspw. der Invalidenversicherung wird auch zu nachhaltiger Arbeitsintegration nach Studien ab 2007 gesucht.

Die Beiträge des Forschungsstandes und diejenigen der Diskurse unterscheiden sich in der vorliegenden Arbeit dahingehend, dass sich Berichte oder Artikel zum Forschungsstand eher auf konkrete Forschungsprojekte und daraus resultierende Ergebnisse beziehen, während die Diskursbeträge eher übergeordnete Modelle, Konzepte und Theorien darstellen. Da die theoretischen Diskursbeiträge oft auch auf Forschung basieren, gibt es jedoch keine klare Trennlinie. Sowohl Forschungsstand wie auch Diskursbeiträge fliessen beide in die Erstellung des Leitfadens für die Interviews ein und werden am Ende in der Diskussion der Arbeit wieder aufgenommen.

## 2.2 Diskurse

Unter einem Diskurs wird in dieser Arbeit die Darstellung von Diskussionsprozessen mit verschiedenen Positionen zu einem Thema verstanden (vgl. Keller et al. 2001a: 7). Über eine Literaturrecherche[1] werden Artikel und Beiträge zu den Diskursen zu Integration und Nachhaltigkeit aufgegriffen und danach ausgewählt, ob sie der Beantwortung der Fragestellung dienen und ob ihnen eine bestimmte Bedeutung in den Diskursen zu Integration bzw. Nachhaltigkeit zugesprochen wird, da diese Position im weiteren Diskussionsverlauf wieder aufgenommen wird. Eine umfassende, systematische Diskursanalyse ist im Rahmen dieser Masterthesis jedoch nicht möglich, weshalb teilweise auf Sekundärliteratur Bezug genommen wird.

Der Begriff der *Integration* sowie ähnliche oder alternative Begriffe wurden in der Vergangenheit, werden aber auch heute unterschiedlich verwendet. Um die verschiedenen Diskussionsbeiträge aufzuzeigen, wird hauptsächlich auf Theorien aus Sozialer Arbeit, Soziologie und Migrationsforschung zurückgegriffen. In einem ersten Schritt wird die historische Entwicklung des Begriffs Integration aufgezeigt. Anschliessend wird eine Annäherung an eine Definition von Integration in der Sozialen Arbeit über die Ansätze von Thiersch, Staub-Bernasconi und Sommerfeld/Hollenstein/Calzaferri vollzogen, da sich die drei Theorien oder Modelle mit Integration aus sozialarbeiterischer Sicht beschäftigen und zur Beantwortung der Fragestellung beitragen. Da die Definitionen von Integration in der Sozialen Arbeit jedoch nicht sehr ausgeprägt und differenziert sind, werden anschliessend weitere zentrale Konzepte zu Integration in Bezug auf Arbeit, Migration und Arbeitsintegration der Migrationsbevölkerung dargelegt. Die verschiedenen Beiträge werden dahingehend untersucht, welches Verständnis sie davon haben, wer oder was worin integriert wird, welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede sich in diesen Konzepten herausarbeiten lassen und ob sie eher von Integration als einem Prozess oder Zustand ausgehen.

In einem zweiten Schritt wird der Diskurs zu *Nachhaltigkeit* aufgegriffen. Als Erstes wird auch hier die historische Entwicklung der Verwendung des Begriffs dargelegt und anschliessend auf die historische Verwendung sowie das Verständnis oder die Definitionen von Nachhaltigkeit in den Sozialwissenschaften eingegangen über eine Recherche in zwei online Datenbanken (siehe Anhang Kapitel 8.6). Weiter werden als zentrale Konzepte der Nachhaltigkeit das dreidimensionale Nachhaltigkeitsmodell aus dem Brundtland-Bericht und die Corporate Social Responsibility als soziale Verantwortung von Unternehmen vorgestellt. Da sich die Diskursbeiträge bei ihrem Verständnis von Nachhaltigkeit nicht auf ein Individuum beziehen, sondern eher gesamtgesellschaftliche Konzepte sind, werden die Beiträge dahingehend untersucht, welche zentralen Prinzipien ihnen zugrunde liegen, welche für eine Definition von *nachhaltiger*

[1] Bibliothekswebseite Swissbib und wissenschaftliche Onlinedatenbanken gemäss swissuniversities zum Fachgebiet Soziale Arbeit.

*Arbeitsintegration von Flüchtlingen* hilfreich sein können und ob sie eher auf den Prozess der nachhaltigen Entwicklung oder das erreichte Ziel der Nachhaltigkeit fokussieren. Aus den Ergebnissen der Analyse der Diskurse zu Integration und Nachhaltigkeit wird eine theoretisch hergeleitete, vorläufige Definition von *nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen* formuliert

## 2.3 Qualitative Interviews

Da weder in der Literatur noch in der öffentlichen Debatte eine eindeutige, umfassende Definition von *nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen* vorliegt und die Annahme besteht, dass auch die Interviewteilnehmenden über keine klare Definition verfügen, wird für den empirischen Teil die Fokusgruppendiskussion als Methode gewählt. Diese hat zum Zweck, „dass durch die Interaktion in der Gruppe ein möglichst breites Spektrum an Wahrnehmungen der betreffenden Situation zutage tritt" (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014: 134), also dass unterschiedliche Ansichten zum Verständnis von nachhaltiger Arbeitsintegration zur Sprache kommen. Für die Konstruktion des teilstandardisierten Interviewleitfadens (im Anhang Kapitel 8.3) werden die Ergebnisse aus dem Forschungsstand und den Diskursen zu Integration und Nachhaltigkeit beigezogen. Es wird jedoch nicht die theoretisch hergeleitete, vorläufige Definition von *nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen* überprüft, damit die Interviewteilnehmenden nicht durch eine bereits vorliegende Definition eingeschränkt sind in ihrer Fokussierung der Themen.

Die Interviewteilnehmenden sind einerseits Fachpersonen der Arbeitsintegration und anderseits Arbeitgebende von Flüchtlingen bzw. Vertretungen von Wirtschaftsverbänden[2]. Die Auswahl der Interviewteilnehmenden beschränkt sich auf die vier nordwestschweizer Kantone, da eine zusätzliche Ausweitung auf weitere Kantone zu einer zu grossen Heterogenität aufgrund von kantonalen Unterschieden führen könnte. Diese beiden Gruppen von Interviewteilnehmenden werden gewählt, da die Fachpersonen insbesondere in der Vorbereitung für den Eintritt in die Arbeitswelt tätig sind und die Arbeitgebenden dann bei der Rekrutierung und im Arbeitsalltag mit Flüchtlingen zu tun haben. Beim Sampling (im Anhang Kapitel 8.2) wird darauf geachtet, dass die Gruppen einerseits eine Homogenität[3] aufweisen – Fachpersonen und Arbeitgebende werden getrennt befragt – und gleichzeitig wird eine Heterogenität[4] angestrebt, dadurch dass die Teilnehmenden möglichst aus mehreren Kantonen der Nordwestschweiz

[2] Im Folgenden sind mit Arbeitgebenden sowohl die interviewten Arbeitgebenden wie auch die interviewten Vertretungen der Wirtschaftsverbände gemeint.

[3] Eine Fokusgruppe sollte insbesondere bezogen auf den Bildungshintergrund homogen sein, um eine „unproblematische und unverkrampfte Interviewsituation" zu gewährleisten (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014: 136).

[4] Die Fokusgruppenteilnehmenden sollte einer gewissen Heterogenität entsprechen, damit „eine Vielfalt von Perspektiven gewährleistet ist" (ebd.: 2014: 136)

stammen und in unterschiedlichen Bereichen oder Branchen tätig sind. Es werden vier Fokusgruppendiskussionen mit Fachpersonen aus dem Bereich der Arbeitsintegration von Flüchtlingen, zwei mit Arbeitgebenden von Flüchtlingen und eine mit Vertretungen von Wirtschaftsverbänden durchgeführt. Die Gruppengrösse liegt möglichst bei drei bis fünf Teilnehmenden. Aufgrund einer kurzfristigen Abmeldung für eine Fokusgruppenteilnahme, wird zudem ein qualitatives Einzelinterview mit einer Fachperson durchgeführt. Zusätzlich wird eine Fachperson des SEM mit der Methode des Experteninterviews (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014: 118) befragt für eine übergeordnete Sicht auf die Asyl- und Flüchtlingspolitik in der Schweiz.

Die Interviews werden aufgezeichnet und vollständig transkribiert[5] mit dem Programm f4-transcript. Die Auswertung und Analyse erfolgt nach der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse nach Kuckartz[6] (2016: 180) und mithilfe des Datenanalyseprogramms ATLAS-ti. Diese Methode wurde gewählt, um das Interviewmaterial inhaltlich zu strukturieren, aufzubereiten und zu analysieren und so die Fragen nach dem Prozess sowie dem erreichten Zustand der *nachhaltigen Arbeitsintegration von Flüchtlingen* beantworten und schliesslich die empirisch hergeleitete, vorläufige Definition formulieren zu können. Für die Auswertung der codierten Interviews, werden die Codes mit den dazugehörigen Zitaten gefiltert nach Fachpersonen und Arbeitgebenden und vorerst getrennt analysiert und verschriftlicht. Anschliessend werden diese Ergebnisse der beiden Gruppen aufgenommen und daraus eine empirisch hergeleitete, vorläufige Definition von *nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen* formuliert. Die Interviewteilnehmenden sind anonymisiert, um eine möglichst grosse Offenheit der Teilnehmenden zu erreichen und da es weder um einen Vergleich zwischen den Kantonen oder verschiedener Unterstützungsangebote geht noch um eine Bewertung dieser. Da auch die interviewte Person des Experteninterviews eine Fachperson der Arbeitsintegration ist, wird dieses Interview nicht gesondert aufgeführt, sondern anonymisiert als eines der Fachpersoneninterviews. Mit Einwilligung der Interviewteilnehmenden findet sich jedoch im Anhang (Kapitel 8.2) eine Liste der Organisationen und Firmen der Teilnehmenden.

[5] Die Transkription wurde nicht durch die Autorin selbst durchgeführt, doch das Kontrollhören bestehend im Vergleich des Interviews mit dem Transkript wurde von der Autorin vorgenommen.

[6] Beim Ablaufschema einer inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2016: 100) werden einzelne Schritte zusammengefasst. Anhand des Interviewleitfadens, des Forschungsstandes und der Auseinandersetzung mit den Diskursen zu Integration und Nachhaltigkeit werden die thematischen Hauptkategorien teilweise bereits mit Subkategorien und einzelnen deduktiven Codes gebildet und die ersten zwei besonders inhaltsreichen Interviews codiert und mit induktiven Codes ergänzt. Anschliessend wird das Kategoriensystem überarbeitet, die zwei Interviews nochmals durchgeschaut und schliesslich die restlichen Interviews codiert. Memos werden parallel zur Codierung verfasst. Ein Auszug aus dem Kategoriensystem findet sich im Anhang (Kapitel 8.5).

## 2.4 Begriffsdefinition

Wie die Herkunft des Begriffs Definition besagt (siehe Kapitel 1.2), handelt es sich dabei um eine Abgrenzung und die Bedeutung eines sprachlichen Ausdrucks (vgl. Pfeifer 2005: 208; Morscher 2017: 17). Eine Definition besteht aus dem Definiendum als zu definierendem Ausdruck und dem Definiens als definierender Ausdruck (vgl. Morscher 2017: 18). Der Begriff der *nachhaltigen Arbeitsintegration von Flüchtlingen* bildet dabei das Definiendum, während die hergeleiteten Kriterien für die Definition die Funktion der Definiens innehaben (vgl. Opp 2005: 119, 141f.). Die Masterthesis strebt eine Definition an, die anhand von Kriterien[7] eine Aussage über den erreichten Zustand *nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen* als Einzelpersonen macht. Die Definition hat weder zum Ziel, klar messbare Indikatoren[8] für eine quantitative Erhebung der nachhaltigen Arbeitsintegration zu liefern, noch den Anteil an nachhaltig integrierten Flüchtlingen in der Gruppe aller Flüchtlinge zu bestimmen, da dies im Rahmen dieser Masterthesis nicht zu leisten wäre.

Im Kapitel zu den Diskursen zu Integration wird am Ende eine erste theoretisch hergeleitete, vorläufige Definition von *nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen* formuliert. Hierzu werden aus den vorgestellten Ansätzen Definitionen von Integration und von Nachhaltigkeit so miteinander verknüpft, dass sie der Beantwortung der Fragestellung und der Bildung von Kriterien dienen, wobei diese vorläufige Definition in den Interviews nicht überprüft wird. Aus den Ergebnissen der Interviews wird eine empirisch hergeleitete, vorläufige Definition von *nachhaltige Arbeitsintegration von Flüchtlingen* formuliert, wobei diejenigen Aspekte für die Nachhaltigkeit der Arbeitsintegration einfliessen, die in den Interviews vertieft oder mehrmals genannt wurden. Im Kapitel der Diskussion der theoretischen und empirischen Ergebnisse werden schliesslich die beiden vorläufigen Definitionen kritisch betrachtet und die Enddefinition von *nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen* formuliert, um die Fragestellung dieser Arbeit zu beantworten.

# 3. Flüchtlinge in der Schweiz und der Forschungsstand

Um den schweizerischen sowie wissenschaftlichen Kontext von *nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen* aufzeigen zu können, wird nachfolgend die Situation von Flüchtlingen in der Schweiz vorgestellt sowie der Forschungsstand aufgearbeitet.

[7] Ein Kriterium meint ein unterscheidendes Merkmal oder Kennzeichen (vgl. Duden 2010: 588)

[8] Ein Indikator ist ein Umstand oder Merkmal, das „als (beweiskräftiges) Anzeichen oder Hinweis auf etwas dient“ (ebd.: 2010: 468).

## 3.1 Die Situation von Flüchtlingen in der Schweiz

In einem ersten Schritt wird auf die rechtliche Situation und die verschiedenen Aufenthaltsstatus in der Schweiz eingegangen, anschliessend werden zentrale statistische Daten vorgestellt und schliesslich sozialstaatliche Unterstützungsleistungen für Flüchtlingen präsentiert.

### 3.1.1 Gesetzliche Situation und Aufenthaltsstatus

Die Schweiz gewährt „Flüchtlingen Asyl und bietet Schutzbedürftigen vorübergehenden Schutz“ (SEM 2016a). In Anlehnung an die Genfer Flüchtlingskonvention (UNHCR 1951) gilt in der Schweiz folgende Flüchtlingsdefinition:

> Flüchtlinge sind Personen, die in ihrem Heimatstaat oder im Land, in dem sie zuletzt wohnten, wegen ihrer Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen ihrer politischen Anschauungen ernsthaften Nachteilen ausgesetzt sind oder begründete Furcht haben, solchen Nachteilen ausgesetzt zu werden. (Art. 3 AsylG)

Der Asylprozess[9] beginnt mit der Einreichung eines Asylgesuches in einem der fünf Empfangs- und Verfahrenszentren (EVZ) des Bundes[10], wo erste Abklärungen getroffen werden. Bei einem Nichteintretensentscheid[11] werden die Asylsuchenden ausgewiesen, ansonsten werden sie für weitere Abklärungen einem Kanton zugeteilt[12] und erhalten den Ausweis N. Nach frühestens drei Monaten können sie eine Arbeitsbewilligung beantragen, es herrscht jedoch ein Inländervorrang (Art. 43 AsylG). Bei einem positiven Entscheid des SEM wird die Person als Flüchtling anerkannt (Ausweis-B[13]), bei einem negativen Entscheid ausgewiesen oder vorläufig aufgenommen (Ausweis-F[14]), wenn die Ausweisung „nicht möglich, nicht zulässig oder nicht zumutbar“ ist (Art. 83 AuG). Anerkannte Flüchtlinge sowie vorläufig Aufgenommene haben

---

[9] In den Jahren 2017 und 2018 werden zudem 2‘000 schutzbedürftige Flüchtlinge (insbesondere Frauen, Kinder und physisch oder psychisch geschwächte Personen), die Opfer des Syrienkonflikts wurden, über das Resettlement-Programm aufgenommen und die ohne das Durchlaufen des Asylprozesses den Flüchtlingsstatus erhalten (vgl. SEM 2018e, 2016c).

[10] In der Nordwestschweiz gibt es ein Empfangs- und Verfahrenszentrum im Kanton Basel-Stadt (SEM 2017c).

[11] Nichteintretensentscheide werden gefällt bei der Einreise aus sogenannten sicheren Drittstaaten, Dublin-Fällen oder Asylgesuchen aus rein wirtschaftlichen oder medizinischen Gründen (vgl. SEM 2015b).

[12] Der Verteilungsschlüssel ist bevölkerungsproportional, berücksichtigt individuelle Faktoren der Asylsuchenden – jedoch nicht Sprachkenntnisse – und ob ein Kanton ein Empfangs- oder Ausschaffungszentrum hat, um eine möglichst gleichmässige Verteilung der Asylsuchenden zu erzielen (vgl. SEM 2015d: 4). Der Verteilungsschlüssel für nordwestschweizer Kantone beträgt: AG 7.7%, BL 3.7%, BS 2.3%, SO 3.5% aller Asylsuchender (Art. 21 AsylG). In einem Pilotprojekt sollen 1‘000 Asylsuchende gemäss eines Algorithmus, welcher persönliche Faktoren der Asylsuchenden – nicht aber Sprachkenntnisse – sowie Eigenschaften des Arbeitsmarktes berücksichtigt, zugeteilt, um eine höhere Erwerbsquote der Asylsuchenden zu erreichen (vgl. Bansak et al. 2018; Hangartner 2018). Ob die bereits länger in der Schweiz wohnenden Flüchtlinge des Datensatzes, von dem der Algorithmus abgeleitet wird, nachhaltig in den Arbeitsmarkt integriert sind, ist nicht ersichtlich.

[13] Auf ein Jahr befristet aber verlängerbar. Nach 10 Jahren kann eine Niederlassung (Ausweis C) beantragt werden, bei erfolgreicher Integration bereits nach 5 Jahren (vgl. SEM 2015e: 3). Als erfolgreiche Integration wird im Ausländergesetz lediglich „gute Kenntnisse einer Landessprache“ und einen ununterbrochenen Aufenthalt genannt (Art. 34 Abs. 4 AuG). Ein Kantonswechsel kann beim neuen Kanton beantragt werden, welcher abgelehnt werden kann, wenn die Person erwerbslos ist. Familiennachzug ist grundsätzlich möglich (vgl. SEM 2015e: 7, 9).

[14] Der Ausweis F wird für max. 12 Monate ausgestellt und kann verlängert werden. Nach fünf Jahren kann ein Ausweis B beantragt werden, wobei die Integration, die familiäre Situation sowie eine mögliche Rückkehr überprüft wird (vgl. SEM 2015e: 4f.). Ein Kantonswechsel muss beim SEM beantragt werden und ist nur unter bestimmten Umständen möglich. Familiennachzug ist frühestens nach 3 Jahren möglich, wenn eine entsprechend grosse Wohnung sowie finanzielle Unabhängigkeit gewährleistet sind (vgl. ebd.: 2015e: 7 9).

freien Zugang zum Arbeitsmarkt, da sie „zum Inländerpotenzial“ gehören (Art. 21 Abs. 2 AuG). Die Arbeitsbewilligungspflicht vor Stellenantritt soll dieses Jahr durch eine Meldepflicht ersetzt werden und die Sonderabgabe von 10% des Lohnes wurde bereits auf den 1. Januar 2018 abgeschafft (vgl. BR 2017a).

### 3.1.2 Aktuelle statistische Daten zu Flüchtlingen in der Schweiz

Zwischen 2007 und 2015 nahm die Zahl der jährlichen Asylgesuche fast jedes Jahr zu (39‘523 Gesuche 2015) und hat sich seither wieder mehr als halbiert (vgl. SEM 2018f: 10).[15]

Im ersten Quartal 2018 gingen 4‘051 Asylgesuche ein, was einem Rückgang von rund 14% gegenüber der Vorjahresperiode entspricht. Die **Asylsuchenden** stammen hauptsächlich aus Eritrea[16], Syrien und Georgien (vgl. BR 2018b). Ende März 2018 hatten insgesamt 22‘377 Personen den Asylstatus N. Von den Asylsuchenden haben 13% seit weniger als 6 Monaten diesen Status und sind somit noch nicht alle erwerbsberechtig. Von allen Asylsuchenden sind jedoch lediglich 5.2% erwerbstätig (vgl. SEM 2018c).

Bei den 42‘683 **vorläufig Aufgenommenen bzw. vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen**[17] (Ausweis F) stammen die meisten aus Eritrea, Afghanistan und Syrien. Vorläufig Aufgenommene weisen eine deutlich höhere Erwerbsquote (31%) auf als Asylsuchende, jedoch eine markant tiefere als diejenige der durchschnittlichen Erwerbsbevölkerung der Schweiz (84%)[18]. Ein Viertel ist in diesem Status bereits seit über sieben Jahren und wurde somit weder ausgewiesen, noch haben sie einen Ausweis B erhalten (vgl. SEM 2018d). [19]

Im März 2018 lebten 32‘702 **anerkannte Flüchtlinge** (Ausweis B) in der Schweiz hauptsächlich aus Eritrea, Syrien und Sri Lanka, wobei von den erwerbsfähigen Personen 26.6% erwerbstätig waren. Knapp die Hälfte hat seit zwei bis fünf Jahren und 35% seit über fünf Jahren den B-Ausweis und haben somit noch keine Niederlassungsbewilligung C erhalten (vgl. SEM 2018b). Im ersten Quartal 2018 lebten in der Schweiz 20‘185 anerkannte Flüchtlinge mit Ausweis C (vgl. SEM 2018f: 5).

---

[15] Detailliertere statistische Daten allgemein zu Asylgesuchen sowie zu Asylsuchenden, vorläufig Aufgenommenen und anerkannten Flüchtlingen finden sich im Anhang (Kapitel 8.1).

[16] Ein grosser Teil der Asylanträge von Personen aus Eritrea fand aufgrund von Geburten von eritreischen Asylsuchenden in der Schweiz oder wegen Familiennachzug statt (vgl. SEM 2018f: 2).

[17] Beim Aufenthaltsstatus F gibt es zusätzlich die Unterscheidung zwischen *vorläufig Aufgenommenen* und *vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen*, wobei die zweite Gruppe zwar die Flüchtlingseigenschaft erfüllen würden, sie jedoch diese Flüchtlingseigenschaft erst nach Ausreise des Heimatlandes erworben haben (vgl. SEM 2015c: 5; Art 54 AsylG). *Vorläufig Aufgenommene* und *vorläufig aufgenommene Flüchtlinge* werden im Folgenden zusammengefasst als vorläufig Aufgenommene bezeichnet, ausser es bestehen rechtliche Unterschiede.

[18] Erwerbsquote der 15-64-Jährigen 2017: SchweizerInnen 84.4%, AusländerInnen 82.8%, Total 84.0% (vgl. BFS 2018)

[19] Eine Analyse des Aufenthaltsstatus *vorläufig Aufgenommen* ergab, dass 1994 noch weniger als 10% der vorläufig Aufgenommenen diesen Status seit mehr als fünf Jahren hatten. Im Jahr 2013 dagegen waren es bereits zwei Drittel, wobei Einzelne seit über 20 Jahren *vorläufig aufgenommen* sind (vgl. Efionayi-Mäder/Ruedin 2014: 14f.).

Zusammengezählt entsprechen alle Personen aus dem Asylbereich (Ausweis N, F, B, C)[20] rund 1.4% der schweizerischen Wohnbevölkerung[21].

| | Aargau | | | Baselland | | | Basel-Stadt | | | Solothurn | | | Schweiz | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Total | Erwerbs-fähige | Erwerbs-quote | Total | Erwerbs-fähige | Erwerbs-quote | Total | Erwerbs-fähige | Erwerbs-quote | Total | Erwerbs-fähige | Erwerbs-quote | Total | Erwerbs-fähige | Erwerbs-quote |
| Flü | 2'596 | 1'699 | 26.6% | 1'166 | 739 | 29.8% | 664 | 428 | 32.5% | 1'227 | 818 | 25.7% | 32'702 | 21'374 | 26.6% |
| VA | 2'482 | 1'709 | 33.4% | 1'418 | 960 | 32.0% | 854 | 538 | 32.2% | 1'377 | 944 | 34.2% | 42'683 | 28'526 | 31.0% |
| AS | 1'924 | 1'466 | 2.3% | 453 | 333 | 0.6% | 319 | 241 | 7.5% | 1'040 | 791 | 7.3% | 22'377 | 16'794 | 5.2% |

*Tab. 2: Anerkannte Flüchtlinge, vorläufig Aufgenommene und Asylsuchende in der Nordwestschweiz[22] (vgl. SEM 2018d, 2018b, 2018c)*

In den Kantonen der Nordwestschweiz zeigt sich auch eine tiefe Erwerbsquote bei anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen, doch liegt diese eher über dem Schweizerischen Durchschnitt (vgl. SEM 2018b, 2018c, 2018d).

### 3.1.3 Sozialstaatliche Unterstützung von Flüchtlingen

In einem ersten Schritt werden die Berechtigung für sozialstaatliche Leistungen für die verschiedenen Gruppen aus dem Asylbereich vorgestellt. Anschliessend werden das kantonale Integrationsprogramm und die Integrationsagenda vorgestellt.

Anerkannte Flüchtlinge haben grundsätzlich dieselben Rechte und Pflichten bei **sozialstaatlichen Unterstützungen**[23] wie Schweizerinnen und Schweizer bspw. im Krankheitsfall oder bei Erwerbslosigkeit (vgl. SEM 2015e: 13). Vorläufig Aufgenommene haben diese Rechte auch, doch sind insbesondere die Sozialhilfeleistungen kantonal unterschiedlich und teilweise tiefer als bei anderen Sozialhilfebeziehenden. Bei Asylsuchenden sind die Leistungen je nach Kanton sogar 40-60% tiefer und der Zugang zu weiteren sozialstaatlichen Leistungen ist beschränkt (vgl. Achermann/Chimienti 2006: 20).

Seit 2014 gibt es das **kantonale Integrationsprogramm (KIP I)**, in dem die spezifische Integrationsförderung von Bund und Kantonen schweizweit geregelt wird. Die spezifische Integrationsförderung ergänzt die Regelstrukturen (vgl. BFM 2012: 10) und Integration wird dabei als „gegenseitiger Prozess" zwischen Einheimischen und Zugewanderten verstanden (BFM 2013: 10). Einer der drei Schwerpunkte[24] der spezifischen Integration lautet *Bildung und Arbeit*, wozu

[20] 120'593 Personen im September 2017 (vgl. SEM 2017a: 5)

[21] Zur ständigen Wohnbevölkerung Ende 2017 zählten in der Schweiz 8'482'200 Personen (vgl. BFS 2017).

[22] Abkürzungen: Flü=Flüchtling (Ausweis B), VA=Vorläufig Aufgenommene und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge (Ausweis F), AS=Asylsuchende (Ausweis N). Die Zahlen beziehen sich auf Ende März 2018.

[23] Seit 1. Juli 2018 können anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene, welche von der Sozialhilfe unterstützt werden und arbeitsmarktfähig sind, beim RAV gemeldet werden (Art. 53 Abs. 6 AuG).

[24] **1. Pfeiler: Information und Beratung:** Erstinformation und Integrationsförderbedarf, Beratung und Schutz vor Diskriminierung; **2. Pfeiler: Bildung und Arbeit:** Sprache und Bildung, Frühe Kindheit und Arbeitsmarktfähigkeit;

die Förderbereiche *Sprache und Bildung*, *Frühe Förderung* und *Arbeitsmarktfähigkeit* zählen mit Angeboten für Flüchtlinge bzw. Migrantinnen und Migranten, welche keinen Anspruch auf Angebote der Regelstrukturen haben[25] (vgl. BFM 2013: 11). Seit Anfang 2018 knüpft das zweite kantonale Integrationsprogramm (KIP II) an die bisherigen Ziele an und soll gleichzeitig die Integrationsförderung weiterentwickeln (vgl. BR 2017b).

In der **Integrationsagenda**, welche am 30. April 2018 vom Bundesrat (BR 2018a) vorgestellt wurde, wird in der spezifischen Integrationsförderung folgender Handlungsbedarf gesehen:

> Die Massnahmen müssen früher einsetzen, sie müssen intensiver sein und als verbindlichen Gesamtprozess gesehen werden, der von einer durchgehenden Fallführung begleitet wird. Zudem muss die Integrationsförderung bedarfsgerecht und zielgruppenspezifisch konzipiert sein. (EJPD 2018: 3)

Damit die Kantone diesem Handlungsbedarf besser nachkommen können, wird die Integrationspauschale neu auf einmalig 18‘000.- Franken[26] pro anerkannten Flüchtling oder vorläufig Aufgenommenen an die Kantone ausbezahlt (vgl. EJPD 2018: 15). Asylsuchende gehören grundsätzlich nicht zur Zielgruppe der spezifischen Integrationsförderung, doch soll auch hier bei Asylsuchenden mit hoher Bleibeperspektive die Beschäftigung und Sprachförderung früh einsetzen. Bei 70% der Asylsuchenden mit hoher Bleibeperspektive wird von einem längeren Verbleib ausgegangen (vgl. ebd.: 2018: 5f.). Der Integrationsprozess läuft idealerweise von der Erstinformation, einer Abklärung des Integrationsförderbedarfs über die Beratung und Begleitung Sprachförderung bis hin zur Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarktfähigkeit und zur sozialen Integration (vgl. ebd.: 2018: 4f.). Eines der fünf Wirkungsziele lautet: „Sieben Jahre nach Einreise sind die Hälfte aller erwachsenen VA/FL[27] nachhaltig in den ersten Arbeitsmarkt integriert.“ (ebd.: 2018: 4) Obwohl der Begriff nachhaltig mehrmals in der Integrationsagenda auftaucht, wird er nicht klar definiert. In einer Fusszeile wird ausgeführt, dass davon ausgegangen wird, dass 30% nicht das entsprechende Potential für eine Ausbildungs- oder Arbeitsmarktfähigkeit aufweisen und somit kaum in den Schweizer Arbeitsmarkt integriert werden können (vgl. ebd.: 2018: 4). Flüchtlinge sollen gegenüber anderen Arbeitsuchenden nicht bevorzugt werden, sondern vielmehr durch ein „gezieltes Fördern und Fordern diejenigen Kompetenzen aufbauen, die nötig sind, um mindestens ein ähnliches Niveau zu erreichen, wie Personen, die in der Schweiz aufgewachsen und hier zur Schule gegangen sind“ (ebd.: 2018: 7). Sie sollen somit durch spezielle Förderung ähnliche Kompetenzen erlangen wie in der Schweiz Aufgewachsene und dadurch vergleichbare Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben.

---

**3. Pfeiler: Verständigung und gesellschaftliche Integration:** Interkulturelles Dolmetschen und Vermitteln und Zusammenleben (vgl. SEM 2017b: 4f.)

[25] Durch das SEM unterstützte Programme und Projekte mit *nationaler Bedeutung* sind im Bereich Arbeitsintegration insbesondere Mentoringprogramme und Qualifizierungsmassnahmen wie die Integrationsvorlehre oder die Nachholbildung (vgl. SEM 2018h).

[26] Die Kosten-Nutzen-Schätzung geht davon aus, dass bei „vollständige[r] und optimale[r] Umsetzung der Integrationsagenda“ bei jedem investierten Franken von einem Return von bis zu 4 Franken ausgegangen werden kann (EJPD 2018: 11).

[27] Vorläufig Aufgenommene/anerkannte Flüchtlinge

## 3.2 Forschungsstand

Der Forschungsstand wird für diese Arbeit zuerst in Bezug auf die Arbeitsintegration von Flüchtlingen erarbeitet und nachher werden generell anhand von Forschungsberichten aus der Schweiz mögliche Verständnisse von nachhaltiger Arbeitsintegration vorgestellt. Es werden deutsch-, englisch- und französischsprachige Studien aus der Schweiz beigezogen, welche durch Studien aus Europa, Nordamerika und Australien ergänzt werden.

### 3.2.1 Arbeitsintegration von Flüchtlingen in der Forschung

In den letzten Jahren wurden viele Studien zur Arbeitsintegration von Flüchtlingen durchgeführt. Auch die Rolle der Sozialen Arbeit bei der Integration von Flüchtlingen wurde insbesondere in Deutschland in verschiedenen Sammelbänden und Praxishilfen aufgegriffen (bspw. Gravelmann 2018; Hartwig et al. 2017; Prasad 2018; Schirilla 2016). Der Inhalt der gesichteten Studien kann grob in folgende Aspekte eingeteilt werden: Allgemeine förderliche und hinderliche Faktoren, Instrumente und Evaluationen von Arbeitsintegrationsprogrammen und die Perspektive der Flüchtlinge sowie diejenige der Arbeitgebenden. Hinsichtlich dieser Aspekte werden nachfolgend jeweils zuerst die Ergebnisse der Studien aus der Schweiz präsentiert, welche durch Ergebnisse internationaler Studien ergänzt werden. Am Schluss werden Empfehlungen für eine weitere Verbesserung der Arbeitsintegration von Flüchtlingen in der Schweiz vorgestellt.

Verschiedene Studien beschäftigen sich mit asylpolitischen und individuelle **förderlichen und hinderlichen Faktoren** für die Arbeitsintegration von Flüchtlingen, denn die Folgen von Erwerbslosigkeit führen nicht nur zu persönlichen Belastungen und gesundheitlichen Problemen, sondern verursachen auch „enorme[ ] volkswirtschaftliche[ ] Folgen[28]" (SKOS 2015: 4). Während die Kantonszugehörigkeit keinen direkten Zusammenhang mit den Erwerbschancen der Flüchtlinge zu haben scheint gemäss Lindenmeyer et al. (2008: ii), hat die Zuweisung in eine Sprachregion einen bedeutenden Einfluss, denn „The results […] indicate substantially higher probabilities of finding employment when asylum seekers are placed in regions with a lingua franca that matches their individual language skills" (Auer 2017: 341). Auch der Aufenthaltsstatus hat einen wichtigen Einfluss auf die Chancen auf dem Arbeitsmarkt[29]. Obwohl es bei der Messung der Erwerbsbeteiligung gemäss der monatlichen Asylstatistik[30] den Anschein hat, als ob vorläufig Aufgenommene bessere Chancen hätten als anerkannte Flüchtlinge, zeigt

[28] Gemäss der Kosten-Nutzenrechnung von staatlichen Einnahmen und Ausgaben von Morlok et al. (2013: 2) kostet eine Einzelperson ohne Erwerbsarbeit über CHF 30'000.- kostet pro Jahr.

[29] Eine Studie zu Einbürgerung und Erwerbstätigkeit in der Schweiz zeigt auf, dass eingebürgerte Migrantinnen und Migranten erfolgreicher auf dem Arbeitsmarkt sind als nicht eingebürgerte (vgl. Steinhardt et al. 2010: 6)

[30] Während Ende März 2018 von den vorläufig Aufgenommenen 31% erwerbstätig waren, gingen nur 27% der anerkannten Flüchtlinge einer Erwerbstätigkeit nach (vgl. SEM 2018d, 2018b).

sich, dass 10 Jahre nach der Einreise 48% der anerkannten Flüchtlinge einer Erwerbstätigkeit nachgehen und nur 25% der vorläufig Aufgenommenen erwerbstätig sind[31] (vgl. Spadarotto et al. 2014b: 22). Zudem weisen Flüchtlinge einen vermehrten Stellenwechsel und erhöhte (Langzeit-)Erwerbslosigkeit auf im Vergleich zum Durchschnitt der Erwerbsbevölkerung (vgl. Spadarotto et al. 2014b: 61; Morlok/Liechti 2014: 18). Neben dem Aufenthaltsstatus haben auch Qualifikationsniveau (vgl. SKOS 2015: 5), Geschlecht[32], Alter und teilweise die Herkunftsregion einen nicht zu unterschätzenden Einfluss auf die Erwerbsbeteiligung –qualifizierte, jüngere Männer aus Europa haben die besten Chancen (vgl. Spadarotto et al. 2014b: 28–33). Ein weiterer Einflussfaktor auf die Arbeitsmarktchancen von Flüchtlingen stellt deren Gesundheitszustand[33] dar, wobei Gründe für den schlechteren Gesundheitszustand der Migrationsbevölkerung in migrationsbedingten Faktoren, der sozioökonomischen Lage und fehlendem Wissen zum Gesundheitssystem gesehen werden (vgl. BAG 2013: 3f.). Eine nationale Studie zu psychosozialen Betreuungsangeboten für Flüchtlinge geht zudem davon aus, dass ein grosser Teil der Flüchtlinge unter Traumatisierungen bzw. sequenziellen Traumatisierungen oder psychischen Erkrankungen leiden, doch gibt es keine aussagekräftigen Statistiken dazu und angemessene Behandlungen[34] fehlen oft (vgl. Oetterli et al. 2013: 11–16; siehe auch Mueller et al. 2010; Müller et al. 2017; Velho 2018). Der Zusammenhang von Gesundheit und Erwerbstätigkeit bzw. Gesundheit und unsicherem Aufenthaltsstatus[35] zeigt sich bei vorläufig Aufgenommenen ohne Erwerbsarbeit darin, dass sie „Opfer in einer *stand-by*-Situation und in einer Gegenwart [sind], die ihnen nicht behagt, ohne sich jedoch Zukunftsperspektiven vorstellen oder schaffen zu können, sei es in der Schweiz oder anderswo“ (Achermann/Chimienti 2006: 187, Hervorh. im Original). Zu den positiven Schlüsselfaktoren für Chancen auf dem Arbeitsmarkt gehören Sprachkenntnisse auf Niveau B1/B2, die Bereitschaft eine statusärmere oder vom Herkunftsland abweichende Arbeit[36] anzunehmen sowie ein rascher Familiennachzug und zu den negativen Schlüsselfaktoren ein unsicherer Aufenthaltsstatus oder psycho-physische Beeinträchtigungen (vgl. Spadarotto et al. 2014b: 101).

[31] Eine Studie aus Finnland zeigt auf, dass Flüchtlinge zehn Jahre nach der Einreise nicht nur eine tiefere Erwerbsquote haben, sondern auch einen niedrigeren Lohn erhalten als der Durchschnitt (vgl. Sarvimäki 2017: 11).

[32] Auch die Studie von Bevelander (2011: 35f.) in Schweden zeigt eine tiefere Erwerbsquote von weiblichen gegenüber männlichen Flüchtlingen.

[33] Das *Gesundheitsmonitoring der Migrationsbevölkerung* zeigt bei Flüchtlinge auf, dass es eine sehr heterogene Gruppe ist, was den Gesundheitszustand und gesundheitliche Probleme betrifft (vgl. Guggisberg et al. 2011: 22f., 42).

[34] Als Vorzeigeprojekt gilt das multimodale Behandlungsangebot für psychisch erkrankte Migrantinnen und Migranten durch ein interdisziplinäres Team der Universitären Psychiatrischen Dienste Bern, wobei niederschwellige Angebote die Förderung des Selbstvertrauens und das Verlassen der Opferrolle zum Ziel haben (vgl. Nosetti/Jossen 2012: 4).

[35] Auch Studien aus Deutschland und den Niederlanden zeigen die negativen Auswirkungen eines unsicheren Aufenthaltsstatus auf die Gesundheit auf (vgl. Gerritsen et al. 2006: 22; Hentges/Staszczak 2010).

[36] Siehe hierzu auch den Diskurs zu Migrantinnen und Migranten in Integrationsprojekten in der Schweiz von Bachmann (2016).

Verschiedene, ländervergleichende Studien befassen sich mit den Auswirkungen von Asylpolitiken. Während Zugangsbedingungen zum Arbeitsmarkt länderspezifisch sehr unterschiedlich sind, haben die europäischen Länder gleichzeitig mit ähnlichen Herausforderungen zu kämpfen wie der Abstimmung von Politik und Realität, der Arbeitsmarktfähigkeit von Flüchtlingen und ungenutztem Potential (vgl. Martín et al. 2016: 44). Die Asylpolitiken haben auch einen deutlichen Einfluss darauf, ob sich durch die Zuwanderung die Erwerbslosigkeit der Einheimischen erhöht oder senkt[37] (vgl. Cohen 2017: 258f.). Die höhere Erwerbsquote von Flüchtlingen in den USA im Vergleich zu Europa wird einerseits im Zugangsweg (Resettlement-Programm oder direkte Einreise) und der Anzahl Flüchtlinge, anderseits im Anteil an einfachen Arbeitsstellen gesehen (vgl. Poutvaara/Wech 2016: 42). Die Erwerbsarbeit wird „immer wieder als tragender Faktor für Integration" für den Flüchtling als Individuum wie auch als Beitrag zum Wohlstand des Aufnahmelandes genannt (Thränhardt 2015: 4; siehe auch Tip et al. 2016: 1). Wobei „The sooner the intervention, the bigger the chances that labour market integration support measures have a positive impact" (Martín et al. 2016: 47). Verschiedene internationale Studien greifen Sprachkenntnisse als besonders zentral für die Arbeitsintegration auf (vgl. Yi Cheung/Phillimore 2014; Hebbani/Colic-Peisker 2012; UNHCR 2013: 78f.) und nennen Bildung als Schlüsselfaktor für ein „attraktives Erwerbsleben" (Kriener 2017: 535; siehe auch Ismail 2017: 482). Als Herausforderungen für Flüchtlinge gelten gesundheitliche Probleme (vgl. Khoo 2010; UNHCR 2013: 80) und insbesondere Studien aus Deutschland bemerken den negativen Einfluss auf den Arbeitsmarkterfolg bei einer ungeeigneten Wohnsituation wie Gruppenunterkünften[38] (vgl. Martín et al. 2016: 47; UNHCR 2013: 86; Fóti/Fromm 2016: 43).

Einzelne Studien handeln von **Evaluationen und Instrumenten der Arbeitsintegrationsprogramme**, wobei eine Evaluation von drei Pilotprojekten zeigt, dass höherschwellige Programme erfolgreicher sind bei der Vermittlung als niederschwellige, da höherschwellige Massnahmen „näher an den realen Anforderungen des Arbeitsmarktes sind" (Ganter/Glutz 2008: 42). Auch sind insbesondere Projekte mit „gezielter und angepasster Förderung" erfolgreich (Gutmann et al. 2008: 23). Als weitere erfolgsversprechende Faktoren werden u.a. die Betreuung und Förderung von Asylsuchenden und finanzielle Ressourcen für die Arbeitsmarktintegration genannt, wobei der Sprachförderung[39] eine „zentrale Bedeutung" zugesprochen wird (Lindenmeyer et al. 2008: IV, 30f.; siehe auch Liebig et al. 2012: 97). Für eine angepasste

[37] Während die migrationsfreundliche Politik in Deutschland zu einer Abnahme der Erwerbslosigkeit der Einheimischen führt, nimmt die Erwerbslosigkeit bei der migrationskritischen Politik in Griechenland zu (vgl. Cohen 2017: 258f.).

[38] Die längere Unterbringung in Sammelunterkünften in Deutschland wird aus sozialarbeiterischer und „menschenrechtlicher Perspektive" als nicht hinnehmbar beschrieben (Muy 2018: 271; siehe auch Eichinger/Schäuble 2018: 294) oder Gemeinschaftsunterkünfte als „totale Institutionen" nach Erving Goffman bezeichnet (Eichinger/Schäuble 2018: 281).

[39] Eingeschränkte Möglichkeiten, Englisch in Grossbritannien zu lernen, beeinflussen die Bemühungen, eine Arbeitsstelle oder Ausbildung zu finden (vgl. Collyer et al. 2017: 17).

Unterstützung von Flüchtlingen erstellten Jörg et al. (vgl. 2016: 27) ein Instrument zur Entwicklung einer Potenzialabklärung[40], um Sprachkenntnisse, Ausbildung sowie Berufserfahrung, Gesundheit und soziale Netzwerke beurteilen zu können. Die Anerkennung von Diplomen von Menschen aus Drittstaaten ist jedoch schwierig (vgl. Liebig et al. 2012: 97) und Integrationsprojekte sind oftmals „vorrangig auf gering qualifizierte Arbeitsbereiche ausgerichtet" (Bachmann 2016: 239). Neben einem Mangel an Angeboten für qualifizierte Flüchtlinge, sehen die Kantone insbesondere bei spezifischen Angeboten für junge Flüchtlinge noch Lücken (vgl. Schmidlin et al. 2018: 62). Ein Vergleich der Erwerbsquote von Programmteilnehmenden und nicht -teilnehmenden zeigt, dass die Erwerbsquote zu Beginn bei den Nicht-Teilnehmenden höher war, sich auf lange Sicht stieg jedoch die Erwerbsquote der Teilnehmenden von Programmen über die der Nicht-Teilnehmenden (vgl. Morlok et al. 2013: 24).

Welcher spezielle Förderbedarf ein Flüchtling hat, hängt einerseits von dessen Qualifikation anderseits von dessen Alter ab (vgl. Walwei 2016: 189). Gemäss dem OECD-Bericht zu *Erfolgreicher Integration von Flüchtlingen und sonstigen Schutzbedürftigen* (2016: 36–45) werden als zentrale Unterstützungsangebote die systematische Kompetenzfeststellung, Integrationsunterstützung gemäss dem Qualifikationsniveau sowie gezielte Sprachförderung mit speziellen Sprachkursen für gering- und hochqualifizierte Flüchtlinge genannt. Zudem sollte der Gesundheitszustand, auch der psychische, systematisch beurteilt und entsprechend behandelt werden, bspw. werden die Behandlungen in Wien häufig mit Dolmetscherinnen bzw. Dolmetschern oder in Dänemark von qualifizierten Fachpersonen mit unterschiedlichen ethnischen Hintergründen und Sprachkenntnissen angeboten (vgl. ebd.: 2016: 47–49).

Zur **Sicht von Flüchtlingen** auf die Arbeitsintegration in der Schweiz konnten zwei Publikationen zum gleichen Projekt der UNHCR gefunden werden. Dabei wird die Bedeutung einer Erwerbsarbeit für Flüchtlinge aufgegriffen, denn „die Mehrheit der befragten Flüchtlinge [antwortet] auf die Frage, wann sie sich integriert fühlen, als erstes die Ausübung einer Arbeit" (UNHCR 2014: 22). Doch fühlen sich Flüchtlinge mit gesundheitlichen Problemen eingeschränkt bei der Arbeitssuche (vgl. ebd.: 2014: 54). Viele Flüchtlinge, welche eine Arbeitsstelle gefunden haben, sind im Niedriglohnsektor beschäftigt und dem Risiko ausgesetzt, zu Working Poors zu werden (vgl. Benelli et al. 2014: 2).

Eine Studie aus Deutschland weist darauf hin, dass gering qualifizierte Flüchtlinge möglichst rasch irgendeine Arbeitsstelle annehmen möchten, während qualifizierte Flüchtlinge erst eine Weiterbildung bzw. ein Studium oder eine Anerkennung ihrer Ausbildung anstreben (vgl.

[40] Methoden zur Potentialabklärung sind bspw. psychologische Kompetenzanalyse und Berufsprofiling mit CAIDANCE-R (vgl. Frintrup/Spengler 2018), praxisnahe Kompetenzfeststellung mit hamet 2 Modul F (vgl. Tress/Wendler 2018), Arbeitsprobenverfahren zur Kompetenzfeststellung (vgl. Schwarzinger/Frintrup 2018) und verschiedene Instrumente zu Bildungs- und Erfahrungsressourcen sowie zu gesundheitlichen, sozialen und motivationalen Ressourcen, wie MELBA/IDA, Pul's, nv7, Multicheck, AVEM (vgl. Jörg et al. 2016: 70–76).

Baraulina/Bitterwolf 2016: 39–41). Trotzdem haben qualifizierte bzw. hochqualifizierte Flüchtlinge[41] Schwierigkeiten, eine ihren Qualifikationen entsprechende Anstellung zu finden und Flüchtlinge sind vorwiegend in niedrigqualifizierten Erwerbstätigkeiten (vgl. Bloch 2008: 21; Colic-Peisker/Tilbury 2007). Eine weitere Schwierigkeit, die Flüchtlinge äussern, ist, dass sie viele Diskriminierungen erlebt haben (vgl. Fozdar 2011: 182), was zu einem grösseren Rückkehrwunsch führen kann (vgl. Di Saint Pierre et al. 2015: 1836).

Die **Sicht von Arbeitgebenden** auf die Arbeitsintegration von Flüchtlingen wurde bisher in der Schweiz kaum erforscht[42] und es wurde nur eine Studie gefunden, welche sich teilweise auf Arbeitgebende von Flüchtlinge bezieht. Morlok et al. (2015) setzen sich mit der Nutzung des inländischen Fachkräftepotenzials auseinander und greifen im Kapitel der Hochqualifizierten aus Drittstaaten als eine Gruppe die Flüchtlinge auf. Dabei stellen für Arbeitgebende bei der Anstellung von qualifizierten Flüchtlingen ungenügende Sprachkenntnisse Schwierigkeiten dar und dass „der Wert der Ausbildung und Erfahrung schwer zu interpretieren" ist (Morlok et al. 2015: 30).

Mehrere Studien aus Deutschland beschäftigen sich mit der Sicht von Arbeitgebenden auf die Arbeitsintegration von Flüchtlingen und zeigen auf, dass knapp die Hälfte der Arbeitgebenden grundsätzlich offen ist, Flüchtlinge einzustellen, insbesondere für Hilfstätigkeiten oder auch für Ausbildungen, und dass diese Erfahrungen grösstenteils positiv sind (vgl. Hüther/Geis 2016: 10; Rump/Eilers 2017: 204; IHK 2015: 11). Hindernisse stellen fehlende Sprachkenntnisse, unpassendes Qualifikationsniveau und hohe bürokratische Hürden dar (vgl. Battisti et al. 2015: 23; Hüther/Geis 2016: 12). Eine Studie aus Australien beschäftigt sich zudem mit der Rolle der Arbeitgebenden aus Sicht von Fachpersonen und Flüchtlingen bzw. kürzlich eingereisten Migrantinnen und Migranten.

> [Employers have] the role of cultural ambassadors and hosts; the role of determinants of current and future residency; and the role of perpetrators of discrimination and exploitation (Boese 2013: 401)

Die Arbeitgebenden nehmen somit vielfältige Rollen ein, wobei darauf hingewiesen wird, dass die Arbeitgebenden nicht einfach in „'good' and 'bad'" eingeteilt werden können, sondern dass sich diese Rollen auch überschneiden (ebd.: 2013: 413). In einem europäischen Vergleich zeigt sich, dass Portugal ein „Training for employers that hire refugees" anbietet zur Unterstützung von Arbeitgebenden von Flüchtlingen (Papadopoulou et al. 2013: 84). Aus Deutschland stammt zudem ein Praxisleitfaden für Personalverantwortliche für eine gelungene Einstellung und Integration von Flüchtlingen (vgl. Batsching/Riedel 2017: 73).

---

[41] Gostomsko geht davon aus, dass 32% der erwachsenen Flüchtlinge in Deutschland über einen weiterführenden Schulabschluss verfügen, wovon 13% ein abgeschlossenes Studium haben und 19% eine Hochschule besuchten (vgl. Kriener 2017: 527).

[42] Deshalb wurde von der Autorin zusammen mit Mitstudierenden im Rahmen des Masterstudiums ein Socialbusinessplan mit der Idee einer Beratungsstelle für Arbeitgebende von Flüchtlingen entwickelt (vgl. Büchler et al. 2016) sowie anschliessend im Auftrag des Amtes für soziale Sicherheit in Solothurn eine Bedarfsanalyse bei Arbeitgebenden von Flüchtlingen durchgeführt (vgl. Fehlmann/Widmer 2017).

Damit die Arbeitsintegration von Flüchtlingen optimiert werden kann, werden in Studien aus der Schweiz verschiedene **Empfehlungen** abgegeben für Änderungen auf Bundes- und Kantonsebene sowie zur Unterstützung von Flüchtlingen durch Programme und zur Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden. Auf nationaler Ebene sollten die Asylentscheide rascher gefällt (vgl. SKOS 2015: 14; UNHCR 2014: 14), die Sprachkenntnisse bei der Kantonszuweisung berücksichtigt (vgl. Spadarotto et al. 2014a: 23), der Zugang zum Arbeitsmarkt für Personen mit B- oder F-Ausweis erleichtert (vgl. Spadarotto et al. 2014b: 115; VSAA/VKM 2014: 5f.), der Kantonswechsel bei Erwerbstätigkeit vereinfacht (vgl. VSAA/VKM 2014: 5) und administrative Hürden abgebaut werden (vgl. Battisti et al. 2015: 25; SKOS 2015: 14). Bei den Unterstützungsangeboten werden eine bessere Koordination untereinander empfohlen (vgl. VSAA/VKM 2014: 3f.; SKOS 2015: 14; Spadarotto et al. 2014b: 24, 110; BFM 2008: 5; Lindenmeyer et al. 2008: V–VII; Ganter/Glutz 2008: 48). Zudem sollten Flüchtlinge entsprechend ihrer Fähigkeiten und Erfahrungen individuell unterstützt werden, wozu eine Potentialabklärung und ein Assessment der erste Schritt wäre (vgl. Gutmann et al. 2008: 23, 25; UNHCR 2014: 79, 85; VSAA/VKM 2014: 2f.). Der Zugang zu Sprachkursen sollte verbessert und Qualifizierungs-, Nachqualifizierungs- und Weiterbildungsmassnahmen ausgebaut werden (vgl. UNHCR 2014: 78f.; Gutmann et al. 2008: 23; Lindenmeyer et al. 2008: V–VII; Battisti et al. 2015: 25; VSAA/VKM 2014: 2f.; Ganter/Glutz 2008: 48–50; Spadarotto et al. 2014a: 23, 2014b: 10). Zudem können eine frühe Förderung von Asylsuchenden mit Bleibeperspektive (vgl. BFM 2008: 5; Lindenmeyer et al. 2008: V–VII) und niederschwellige Basiskurse mit einer Kombination von Arbeit und Sprache den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern (vgl. UNHCR 2014: 78; SKOS 2015: 14). Weiter sollten physische und psychische Erkrankungen möglichst frühzeitig erkannt und entsprechend behandelt werden (vgl. OECD 2016: 5; UNHCR 2014: 80f.). Damit es zu einer Anstellung kommen kann, bedarf es einer „aktiven Informationspolitik“ für Arbeitgebende[43] (VSAA/VKM 2014: 6) und Kontaktmöglichkeiten zwischen potenziellen Arbeitgebenden und Flüchtlingen (vgl. Gutmann et al. 2008: 23). Zentral für einen langfristigen Erfolg ist zudem, dass eine Nachbetreuung möglich ist (vgl. UNHCR 2014: 85; Gutmann et al. 2008: 23), „[u]m mögliche Probleme, welche zu einem Stellenverlust führen können, frühzeitig zu erkennen” (Ganter/Glutz 2008: 50f.).

### 3.2.2 Nachhaltige Arbeitsintegration in der Forschung

Zunehmend wird der Begriff der Nachhaltigkeit in Bezug auf die (berufliche) Integration von Personen, die durch den Sozialstaat unterstützt werden, verwendet. Dabei wird der Begriff der *Nachhaltigkeit* kaum definiert, jedoch darauf hingewiesen, was es bräuchte für eine nachhaltige Integration (bspw. Manouk 2010: 23; Nollert 2010: 13; Schaufelberger/Mey 2010; SKOS

[43] Im Kanton Waadt wurde bereits 2010 eine Broschüre für Arbeitgebende erstellt mit Informationen zur Anstellung von Flüchtlingen mit Status F (vgl. BCI 2010).

2015: 12; EDK 2016). Auch von der Europäischen Union wurde der Begriff im *Toolkit: Sustainable integration into the labour market* aufgegriffen, in dem die Ziele und Schritte für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration aufgezeigt werden jedoch ohne eindeutige Definition von Nachhaltigkeit (vgl. Csillag/Scharle 2017b). In diesem Kapitel werden Studien insbesondere des BSV dahingehend untersucht, was für ein Verständnis von *nachhaltiger Arbeitsintegration* den verschiedenen Sozialversicherungen, der Sozialhilfe und dem SEM zugrunde liegen könnte.

In den gesichteten Studien des BSV wird der **Begriff Nachhaltigkeit** häufig aufgegriffen, wenn es um den Auftrag von RAV, IV und Sozialhilfe geht zur *raschen und nachhaltigen* Integration in den Arbeitsmarkt (vgl. Bieri et al. 2013: 31; OECD 2014: 99; Champion et al. 2015: 20; Egger/Egger-Mikic 2016: 10; Schmidlin et al. 2018: 65). Der Begriff nachhaltig wird teilweise implizit oder explizit synonym verwendet mit langfristig bzw. dauerhaft (vgl. Herdt et al. 2010: 61; Champion et al. 2015: XII; Bieri et al. 2010: 35; Baer et al. 2011), permanent (vgl. Hagen et al. 2014: 72) oder ganzheitlich (vgl. Herdt et al. 2010: XIV).

In der Wirkungsevaluation der **regionalen Arbeitsvermittlung (RAV)**[44] von 2006 wurde der Aspekt der Nachhaltigkeit im 4. Wirkungsziel[45] über den Indikator „*Anteil Wiederanmeldungen, welche in den 4 Monaten zuvor abgemeldet worden sind*" gemessen (Egger/Lenz 2006: 26, Hervorh. im Original). Die Zeitdauer für die Messung des Wirkungsziels der Nachhaltigkeit wurde auf 1 Jahr ausgeweitet[46].

Beim Gesetz (IVG) und der Verordnung (IVV) der **Invalidenversicherung (IV)** werden die Worte nachhaltig, langfristig oder dauerhaft nicht erwähnt, jedoch in Forschungsberichten des BSV aufgegriffen. Voraussetzungen für eine nachhaltige Integration werden einerseits bei den Betrieben gesehen (vgl. Geisen et al. 2008: 31; Baer et al. 2011: 6), anderseits wird angenommen, dass ein Case-Manager mit „sozialarbeiterischer Qualifikation" (Herdt et al. 2010: 49) und längere Nachbetreuung[47] bzw. Job-Coaching nach Stellenantritt (vgl. Hagen et al. 2014: 94; OECD 2014: 101; Herdt et al. 2010: 27; Schmidlin et al. 2018: 102) notwendig wären. Zudem wir der Ansatz des Supported-Employments mit einer nachhaltigen Begleitung als wirk-

[44] Die Schwierigkeit, eine nachhaltige Arbeitsintegration über eine Qualifizierung zu erreichen, besteht im Gesetz der Arbeitslosenversicherung, welches besagt, dass „eine Massnahme nicht zu einer Höherqualifizierung führen darf" (Manouk 2010: 160).

[45] Gemäss Lindenmeyer (im Gespräch mit Manouk 2010: 23) sollte bei den RAV beim „Grundsatz 'rasch und nachhaltig' […] der Nachhaltigkeit erste Priorität zugemessen werden". Auch die OECD (2006: 160) kritisiert, dass die RAV „in erster Linie auf rasche und nicht auf nachhaltige Wiedereingliederung" hinarbeiten und deshalb die RAV nicht für Personen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigungen geeignet sind.

[46] Diese Information stammt aus einem Interview mit einer Fachperson vom RAV (FP5: 230), doch konnte kein Dokument dazu gefunden werden, welches dies belegen würde.

[47] Das Thema der Nachbetreuung nach Stellenantritt wird auch von der europäischen Kommission aufgenommen im Papier *Sustainable Integration into the Labour Market* und das deutsche Pilotprojekt *INA! – Integration nachhalten* als gutes Beispiel erwähnt (vgl. Csillag/Scharle 2017a: 17).

sam angesehen (vgl. Herdt et al. 2010: 81). Als Messindikatoren für *nachhaltige Arbeitsintegration* wird die Erwerbssituation sechs Monate nach Fallschluss geprüft (vgl. Bieri et al. 2013: 34) oder es werden nach einer 26 oder 52 wöchigen Anstellung Nachhaltigkeitsprämien an Unternehmen bezahlt (vgl. Hagen et al. 2014: VII). Ein Projekt von 2007 weist darauf hin, dass insbesondere bei Minderjährigen „eine wesentlich längere Beobachtungsperiode" für die Bestimmung der Nachhaltigkeit der Arbeitsintegration nötig wäre als die dreijährige Pilotphase (Balthasar/Müller 2007: 52). In mehreren Berichten wird die Messung der Nachhaltigkeit aber als schwierig bezeichnet, da sich die Forschungsprojekte auf einen bestimmten Zeitraum beschränken und nur darüber Aussagen getroffen werden können (vgl. Fluder et al. 2009: 110f.; OECD 2014: 85). Im neu gestarteten Monitoring *Nachhaltigkeit beruflicher Integration* der IV wird unter Integration ein „Zustand des Integriert-Seins im beruflichen Kontext" verstanden. Über die Verknüpfung von Registerdaten der IV- und AHV-Daten können in Zukunft Rückschlüsse über die Nachhaltigkeit über mehrere Jahre der beruflichen Integration gezogen werden. Inwiefern bei der Nachhaltigkeit andere Faktoren als die Eingliederungsmassnahmen eine Rolle spielen, wird jedoch gemäss BSV (2016: 2) nicht aufgezeigt werden können.

Da die Ausgestaltung der **Sozialhilfe** in den Kompetenzen der Kantone liegen, bietet die SKOS Richtlinien, wobei alle Kantone und rund 1'500 Gemeinden Mitglieder der SKOS (o.J.) sind. In diesen Richtlinien wird Nachhaltigkeit an zwei Stellen aufgegriffen: Als Voraussetzungen für eine *nachhaltige Arbeitsintegration* wird die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft bzw. mit regionalen Arbeitgebenden sowie bei jungen Erwachsenen der Abschluss einer Berufsausbildung genannt (vgl. SKOS 2017b: D.4-1, H.11–1). In den kantonalen Sozialhilfegesetzen und -verordnungen der Nordwestschweiz (SPG AG; SHG BS; SHG BL; SHV BL; SG SO; SV SO) werden die Wörter nachhaltig, langfristig oder dauerhaft, welche auf eine angestrebte Nachhaltigkeit der Erwerbstätigkeit hindeuten würden, kaum aufgegriffen.[48] Damit eine „nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt" von Flüchtlingen gelingen und massiv höhere Kosten für die Sozialhilfe verhindert werden können, fordert die SKOS (2017a) einen Ausbau der Sprach-, Beschäftigungs- und Arbeitsprogramme, individuelles Job-Coaching, berufliche Qualifizierung und eine angemessene Beteiligung der Wirtschaft an der Arbeitsintegration von Flüchtlingen. Die Arbeitsintegration von Flüchtlingen wird als „gesamtgesellschaftliche Integrationsoffensive" gesehen und betont, dass durch die Investitionen langfristig sehr hohe Kosten gespart werden können (SKOS 2017a).

Beim **Staatssekretariat für Migration (SEM)** wird für die nachhaltige Arbeitsmarktintegration die Interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ) und die gemeinsame Strategie im Bereich Bildungs- und Arbeitsmarktintegration als zentral angesehen (vgl. SEM 2016b). Insgesamt wird

[48] Lediglich in den Unterstützungsrichtlinien in Basel-Stadt werden die nachhaltige Ausbildung oder Erwerbstätigkeit von jungen Erwachsenen (vgl. WSU BS 2018: 9) und im Handbuch des Sozialhilferechts in Baselland die Unterstützung von Selbstständigerwerbenden bei erwartetem langfristigen Erfolg erwähnt (vgl. FKD BL 2017: 345f.).

der Begriff *nachhaltig* in verschiedenen Dokumenten verwendet, bspw. Nachhaltigkeit in Bezug auf die Erwerbs- und Bildungssituation, auf die Verankerung von Sprachkursen, auf die Senkung von Asylgesuchen mit kaum Bleibeperspektive oder auf die Finanzierung der Integrationsförderung (vgl. SEM o.J., 2015a: 2, 2016d; EJPD 2018: 4). Die vom SEM und SBFI formulierten Prinzipien für eine nachhaltige Integration in die Arbeitswelt und die Gesellschaft von spät zugewanderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen beinhalten bspw. Bildung vor Arbeit, Zusammenarbeit mit den Partnern der Arbeitswelt oder die Ermöglichung individueller Bildungsverläufe mittels Triage und Fallführung (vgl. EDK 2016: 1f.).

### 3.2.3 Schlussfolgerungen

Aus der Perspektive der gesichteten Forschungsberichte gelten als zentrale Faktoren für die Arbeitsintegration, dass Flüchtlinge über Sprachkenntnisse des Aufnahmelandes verfügen, gesundheitlich stabil sind und möglichst einen sicheren Aufenthaltsstatus haben. Diese drei Faktoren beeinflussen sich dabei gegenseitig, sowohl positiv wie auch negativ. Daneben braucht es Arbeitgebende, die offen sind für eine Anstellung von Flüchtlingen, wofür Sensibilisierung betrieben werden sollte. Bei den Unterstützungen wird als zentral angesehen, dass die Flüchtlinge gemäss ihrem Potential gezielt und individuell gefördert werden, da es insbesondere für niedrig- und hochqualifizierte unterschiedliche Angebote braucht.

Nachhaltigkeit wird in verschiedenen Studien des BSV als etwas Langfristiges, Dauerhaftes, Permanentes und Ganzheitliches verstanden. Verschiedenen Studien geben zwar Empfehlungen ab, wie der Prozess für eine *nachhaltige Arbeitsintegration* gestaltet werden sollte, doch wird diese *nachhaltige Arbeitsintegration* als Ergebnis nicht eindeutig definiert, bzw. unzureichend über die Perspektive auf eine Zeit von ein paar Monaten als messbar deklariert, bspw. beim RAV und der IV, was in anderen Studien wiederum in Frage gestellt wird. Um die Nachhaltigkeit einer Arbeitsintegration über längere Zeit messen zu können, wird von der IV nun ein Nachhaltigkeitsmonitoring durchgeführt, womit zwar Aussagen zum Verbleib im Arbeitsmarkt gemacht werden können, jedoch wird nicht definiert, wann oder wie jemand nachhaltig in die Arbeitswelt integriert ist. Als Unterstützung einer *nachhaltigen Arbeitsintegration* werden insbesondere Bildung und Nachbetreuung genannt.

Aus dem erarbeiteten Forschungsstand geht hervor, dass insbesondere Nachhaltigkeit in Bezug auf Arbeitsintegration unzureichend definiert ist und somit nicht klar ist, wie das Ziel oder der Zustand der *nachhaltigen Arbeitsintegration* aussehen sollte. Aus diesem Grund wird im folgenden Kapitel ein Überblick zu den Diskursen zu Integration und Nachhaltigkeit dargelegt, um eine erste Annäherung an den Ausdruck *nachhaltige Arbeitsintegration von Flüchtlingen* zu erlangen.

# 4. Theoretische Diskurse zu Integration und Nachhaltigkeit

Sowohl Integration als auch Nachhaltigkeit sind Begriffe, die in Alltagsdiskussionen aber auch im wissenschaftlichen Diskurs häufig verwendet werden, aber nicht einheitlich definiert sind. Im theoretischen Teil der vorliegenden Arbeit werden diese Diskurse zu Integration und zu Nachhaltigkeit umrissen und einzelne Aspekte vertiefter vorgestellt. Ausgehend von diesen Ergebnissen wird eine theoretisch hergeleitete Definition von *nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen* erarbeitet.

## 4.1 Diskurse zum Integrationsbegriff

„Wie die meisten Grundbegriffe geisteswissenschaftlicher Disziplinen, ist auch der Begriff der Integration vage und unbestimmt", jedoch handelt es sich bei den meisten Definitionen von Integration um einen Bezug von einem Element oder Subsystem zu einem grösseren Ganzen[49] (Friedrichs/Jagodzinski 1999: 11). Der Begriff kann sich auf die Integration eines Individuums in ein System beziehen oder die Integration einer Gesellschaft als Ganzes meinen und gleichzeitig sowohl als Prozess als auch als Zustand bzw. Ergebnis definiert werden (vgl. Heckmann 2015: 69-72).

Um eine Annäherung an den Begriff der Integration zu erreichen, wird als Erstes die historische Entwicklung des Integrationsbegriffs dargestellt. Anschliessend werden aktuellere Integrationskonzepte im Zusammenhang mit Sozialer Arbeit, Erwerbsarbeit, Migration und Arbeitsintegration der Migrationsbevölkerung vorgestellt. In den verschiedenen Ansätzen wird untersucht, welches Verständnis von Integration ihnen zugrundliegt, welche Gemeinsamkeiten oder Unterschiede sich zeigen.

### 4.1.1 Historische Entwicklung des Integrationsbegriffes

Erste Überlegungen zur Integration von Individuen in eine funktional differenzierte Gesellschaft gehen auf Herbert Spencer (1820-1903, GB)[50] zurück (vgl. Greve 2016: 144). Integration bezeichnet Spencer als allgemeinen Prozess der Evolution und vergleicht die gesellschaftliche Struktur mit einem biologischen Organismus (vgl. Scheller 2015: 25). Die Aufnahme von

[49] Bornemann (2014: 85) bringt in seiner analytischen Differenzierung verschiedener Integrationsmodi die Begriffe der Integrierung (dynamische Perspektive), Integriertheit (statische Perspektive) und Integrativität (performative Perspektive) ein, um auf unterschiedliche Bedeutungsvarianten des Integrationsbegriffs hinzuweisen. Auf diese differenzierteren Alternativbegriffe wird in der vorliegenden Arbeit nicht weiter eingegangen werden, da das Ziel der Arbeit darin besteht, eine Definition des oft verwendeten Ausdrucks *nachhaltige Arbeitsintegration* zu formulieren.

[50] Im Historischen Überblick werden bei den Autoren jeweils deren Lebenszeit bzw. Geburtsjahr sowie nationale Herkunft angegeben, da sich bspw. die Diskurse um Integration und Assimilation in den Vereinigten Staaten von Amerika und Europa anders entwickelten.

Neumitgliedern geschieht nach Spencer über deren Funktion und der Zusammenhalt in modernen Gesellschaften mit differenzierten Produktionsabläufen entsteht durch die gegenseitige Abhängigkeit (vgl. ebd.: 2015: 26). Émile Durkheim (1858-1917, F) kritisiert Spencers Ansatz dahingehen, dass die gegenseitige Abhängigkeit (negative Solidarität) allein nicht ausreichend ist für eine gesellschaftliche Integration und ergänzt sie mit der positiven Solidarität, der Kooperation (vgl. Greve 2016: 144), „[d]a die negative Solidarität selbst keinerlei Integration erzeugt“ (Durkheim 2012: 180). Gemäss Durkheim ist die Arbeitsteilung ein „Mechanismus der Integration“, wobei das Kollektivbewusstsein nicht gestört werden und somit die Integration nicht gefährdet werden darf (Friedrichs/Jagodzinski 1999: 22). Zur gleichen Zeit wie Durkheim in Frankreich beschäftigte sich Ferdinand Tönnies (1855-1936, D) in Deutschland mit den Prozessen des Sozialen in einem grösseren System. Für Tönnies (vgl. Tönnies 2012: 244) stellt Gemeinschaft eine Verbundenheit dar, die hauptsächlich über den *Wesenswillen* bestimmt ist, während die Gesellschaft eine durch den *Kürwillen* bedingte Verbundenheit ist und dem Zweck des Einzelnen dient. Während der *Wesenswille* gefühlshaft ist, ist der *Kürwille* rational bedingt (vgl. ebd.: 2012: 243). Max Weber (1864-1920, D) führt Tönnies‘ Überlegungen weiter mit den Begriffen Vergemeinschaftung und Vergesellschaftung. Während soziale Beziehungen in der Vergemeinschaftung auf „subjektiv gefühlter (affektueller oder traditionaler) Zusammengehörigkeit der Beteiligten beruht“, handelt es sich bei der Vergesellschaftung um soziale Beziehungen auf „rational (wert- oder zweckrational) motiviertem Interessenausgleich (sic!) oder auf ebenso motivierter Interessenverbindung (sic!)” (Weber 1972: 21, Hervorh. im Original). Ähnlich wie bei Tönnies beziehen sich auch Vergemeinschaftung auf soziale Beziehungen, die mit Gefühlen in Verbindung stehen, und Vergesellschaftung auf Beziehungen, die aus rationalen Gründen eingegangen werden. Georg Simmel (1858-1918, D) präzisierte Webers Begriff dahingehen, dass es sich bei der Vergesellschaftung nicht nur um soziale Beziehungen, sondern um ein auf „rational motiviertem Interessensausgleich geruhenden sozialen Beziehungsgeflecht” handelt (Geisen 2010: 28). „Die Vergesellschaftung ist also die, in unzähligen verschiedenen Arten sich verwirklichende Form, in die Individuen auf Grund jener […] Interessen zu einer Einheit zusammenwachsen und innerhalb eben derer diese Interessen sich verwirklichen.“ (Simmel 1995: 18f., zit. nach Geisen 2010: 28)[51]

Im Unterschied zur Diskussion um die Thematik der Integration in Europa wurden in den USA in der sogenannten Chicagoer Schule in den 1920er und 1930er Jahren u.a. von Park, Gordon, Price oder Eisenstad erste Theorien entwickelt zur Assimilation von Zugewanderten (vgl. Esser 2004: 41). „Die ‚klassischen‘ Konzepte der Assimilation gehen von einer linearen, unausweichlichen Anpassung von Einwanderern an die Mehrheitsgesellschaft im Zuwanderungsland oder an eine noch herauszubildende neue Gesellschaft von Einwanderern (‚melting pot‘)

[51] Inwiefern sich Tönnies, Weber und Simmel mit ihren Begrifflichkeiten aufeinander beziehen oder abgrenzen, ist gemäss Lichtblau (2000: 439–441) nicht eindeutig.

aus.“ (Aumüller 2009: 36) Bspw. war Robert Park (1864-1944, USA) der Ansicht, dass es beim Prozess der Eingliederung von Neuzugewanderten eine „quasi naturgegebene Abfolge der Beziehungsformen […] von Kontakt, Wettbewerb, Akkomodation (sic!) und Assimilation“ gibt (Heckmann 2015: 75) – den sogenannten „race-relations-cycle” (Park 1950, zit. nach Heckmann 2015: 75). In den nächsten Jahrzehnten wurden weitere Sequenz- und Zyklenmodelle[52] zu Assimilationsprozessen entwickelt, doch diese Modelle wurden auch kritisiert und widerlegt, da die „Annahme eines Ablaufprozesses, der unvermeidlich und irreversibel in Richtung einer vollständigen Assimilation verläuft, nicht haltbar“ ist und Oswald (2007: 96) bringt als „drastisches Beispiel“ die Vernichtung der Juden im Dritten Reich ein, obwohl die Zuwanderung von Juden vorher teilweise schon über mehrere Generationen erfolgreich verlaufen war.

Der amerikanische Soziologe Talcott Parson (1902-1979, USA) wurde weniger von der Chicagoer Schule als von Durkheim und vor allem Weber inspiriert. Er hatte eine äussert systematische Perspektive und entwickelte das AGIL-Schema (vgl. Imbusch/Rucht 2005: 32f.). Dabei teilt Parson die Gesellschaft in vier Subsysteme ein: gesellschaftliche Gemeinschaft, Normerhaltung, politisches Gemeinwesen und Wirtschaft. Die Hauptfunktion der gesellschaftlichen Gemeinschaft sieht Parson (2009: 20) in der Integration, welche über die Mechanismen der Sozialisation und der sozialen Kontrolle erreicht wird (vgl. Imbusch/Rucht 2005: 33f.). Kritisiert wurde bei Parsons, dass sein Ansatz zu sehr auf Konsens beruhe und er einen positiven Einfluss von Konflikten auf den Prozess der Integration übersehe (vgl. Esser 2000; Greve 2016: 144). Weiter warf David Lockwood (1929-2014, GB) Parsons vor, sich einseitig auf die Sozialintegration zu konzentrieren, während Lockwood diese von der Systemintegration unterscheidet (vgl. Greve 2016: 144).

> [T]he problem of social integration focuses attention upon the orderly or conflictful relationships between the *actors*, the problem of system integration focuses on the orderly or conflictful relationships between the *parts*, of a social system. (Lockwood 1964: 245, Hervorh. im Original)

Sozialintegration meint somit die Beziehungen der Akteure und die Systemintegration den Zusammenhalt verschiedener Teile eines Ganzen, wie dem Wirtschafts- und Rechtssystem in einer Gesellschaft. Gemäss Jürgen Habermas (1929, D) ist das Zusammenspiel von System- und Sozialintegration fundamental für den Fortbestand einer Gesellschaft, denn „[b]rechen die Mechanismen der sozialen Integration zusammen, so folgt über kurz oder lang auch ein Zusammenbruch der Systemintegration” (Imbusch/Rucht 2005: 15). Zudem bringt Habermas den Begriff des kommunikativen Handelns ein, wobei über Sprache „gegenseitig Geltungsansprüche erh[o]ben [werden], die akzeptiert und bestritten werden können“ und somit Individuen miteinander in Kontakt treten (Habermas 1999: 148). Während Habermas davon ausging, dass sich gesellschaftliche Prozesse nur in gewissen Bereichen, wie der Wirtschaft, selbsttätig

[52] Zu diesen Sequenz- oder Zyklenmodellen der Assimilation gehören bspw. das ökonomische Sequenzmodell nach Charles Price, das ökologische Sequenzmodell über das amerikanische Judentum von Louis Wirth und Nathan Glazer oder das Generationen-Sequenzmodell von H. G. Duncan (vgl. Han 2010: 38–40).

reproduzieren, findet diese Reproduktion gemäss Niklas Luhmann (1927-1998, D) autopoietisch auch in allen anderen sozialen Systemen statt, ohne dass es einer Handlungsorientierung von Menschen oder einer Zentralinstanz bedarf. Deshalb benötigt es gemäss Luhmann keiner besonderer integrierender Prozesse für die gesellschaftliche Integration (vgl. Greve 2016: 145). Neben den Diskussionen um Integration kommt mit der zunehmenden Differenzierung auch der Begriff der Inklusion in Spiel, wobei Luhmann (1997: 619) den Begriff der Sozialintegration durch den Begriff der Inklusion ersetzt. Pierre Bourdieu (1930-2002, F) setzte sich zu dieser Zeit in Frankreich mit den Chancen eines Individuums auf eine bestimmte Position in der Gesellschaft auseinander und spricht dabei von Kapital. „Kapital ist akkumulierte Arbeit, entweder in Form von Materie oder in verinnerlichter, ‚inkorporierter' Form" und hat die Funktion, dass das gesellschaftliche Leben nicht einem Roulette-Spiel gleicht (Bourdieu 1983: 183). Bourdieu kritisiert, dass der verbreitete Kapitalbegriff aus der Wirtschaftstheorie lediglich die ökonomische Sichtweise beinhaltet und „gesellschaftliche[ ] Austauschverhältnisse auf den bloßen Warentausch" reduziert, weshalb Bourdieu neben ökonomischem, auch von kulturellem und sozialem Kapital spricht (ebd.: 1983: 184).

### 4.1.2 Gegenwärtige Diskurse zu Integration

Ausgehend von der Entwicklung und zunehmenden Ausdifferenzierung des Integrationsbegriffes gingen die Diskussionen um Integration auch in den letzten Jahren weiter. Im Folgenden werden nun Diskussionsbeiträge aus den letzten zwei Jahrzehnten aufgegriffen, wobei als Erstes Definitionen und Aspekte zu Integration aus der Sozialen Arbeit vorgestellt werden. Um den Begriff der Integration weiter ausdifferenzieren zu können, werden anschliessend Beiträge zu Integration in Bezug auf Arbeit, Migration und Arbeitsintegration von Migrantinnen und Migranten vorgestellt.

#### 4.1.2.1 Diskurs zu Integration in der Sozialen Arbeit

Obwohl Integration in der Sozialen Arbeit ein zentraler und oft verwendeter Begriff ist, wird Integration noch kaum definiert und auch kaum eine umfassende Theorie dazu entwickelt (vgl. Sommerfeld et al. 2012: 287)

> Einerseits wird mit dem Begriff [der Integration] der zentrale Zielhorizont benannt, andererseits bleibt der Begriff in der Sozialen Arbeit eher unterdeterminiert und unscharf, wird von anderen Begriffen ersetzt oder überlagert. (Sommerfeld et al. 2012: 23)

Um eine Annäherung an den Integrationsbegriff der Sozialen Arbeit zu erreichen, werden nun drei theoretische Ansätze der Sozialen Arbeit vorgestellt, die sich mit einer Definition von Integration beschäftigen und auch auf die Gruppe der Flüchtlinge zutreffen können. Als Erstes wurde der Ansatz der lebensweltorientierten Sozialen Arbeit nach Thiersch gewählt aufgrund der Annahme, dass Flüchtlinge wegen ihrer Biografie und Herkunft möglicherweise über eine

andere Lebenswelt und Lebensweise verfügen können. Als Zweites wird das systemische Paradigma nach Staub-Bernasconi vorgestellt, da es von der Beziehung zwischen Individuum und Gesellschaft handelt, wobei diese Beziehung bei Flüchtlingen einerseits als zentral, anderseits in öffentlichen Diskussionen als problematisch angesehen wird. Als drittes wird das Lebensführungssystem nach Sommerfeld, Hollenstein und Calzaferri dargelegt, da es auf das dynamische Zusammenspiel von psychischen und sozialen Prozessen in Handlungssystemen fokussiert, wobei der Integrationsprozess als prinzipiell riskant beschrieben wird, was auf den Integrationsprozess von Flüchtlingen zutreffen kann.

Die **lebensweltorientierte Soziale Arbeit nach Hans Thiersch** (*1935, D) sieht den Menschen in „seinen sozialen und gesellschaftlichen Zusammenhängen" (Lamp/Polat 2017: 61). Die Theorie des kommunikativen Handelns nach Habermas und die Unterscheidung von System und Lebenswelt bildet für Thierschs Theorie die Grundlage (vgl. ebd.: 2017: 61). Die lebensweltorientierte Soziale Arbeit zielt auf eine *Normalisierung* der allgemeinen Bewältigungsaufgaben und einen „gelingenderen Alltag" (Thiersch 2015: 353). Dafür werden Prinzipien der Prävention, Regionalisierung/Dezentralisierung, Alltagsorientierung, Integration und Partizipation verfolgt (vgl. ebd.: 2015: 62). Integration bedeutet dabei nicht, dass „jederzeit alles mit allem vermittelt sein muss", sondern auch Konflikte können helfen, eine Einheit herzustellen (ebd.: 2015: 130).

> Integration zielt auf eine Lebenswelt ohne Ausgrenzung, Unterdrückung und Gleichgültigkeit, die in unserer arbeitsteilig organisierten Gesellschaft zunehmend ausgebildet werden. Integration wäre aber falsch verstanden, wenn sie als Egalisierung oder – wie weithin praktiziert – als Egalisierung im Namen hegemonialer Standards praktiziert würde: Integration meint die Anerkennung von Unterschiedlichkeiten auf der Basis elementarer Gleichheit, also Respekt und Offenheit für Unterschiedlichkeiten, gegenseitige Kenntnis solcher Unterschiedlichkeiten und Räume des Miteinanders – diese aber müssen verbunden werden mit der Sicherung der Ressourcen und Rechte, die elementare Gleichheit erst möglich machen. (Thiersch et al. 2005: 173)

Integration ist somit verbunden mit der Anerkennung der Verschiedenheit von Personen oder Gruppen, welche gleichzeitig mit entsprechenden Ressourcen und Rechten ausgestattet sein müssen, um sich überhaupt in den „Räumen des Miteinanders" bewegen zu können (Thiersch 2015: 173). Thiersch (2015: 349) bringt ein, dass die Maxime der Integration durch Inklusion zu ersetzten ist, da Integration mit einer gewissen Erwartung der Anpassung verbunden ist, wohingegen bei der Inklusion „die prinzipielle Gleichheit aller miteinander lebenden Menschen in der Anerkennung einer grundlegenden Gleichwertigkeit" betont wird. Thiersch versteht somit unter Integration, dass der Verschiedenheit der Menschen mit Offenheit und Respekt begegnet und diese Verschiedenheit anerkannt wird. Bedingung dafür ist aber, dass die einzelnen Menschen oder Gruppen mit gewissen Ressourcen und Rechten ausgestattet sind und eine elementare Gleichheit besteht.

Das **systemische Paradigma nach Silvia Staub-Bernasconi** (*1936, CH) geht von einem „bio-psycho-sozial-kulturelle[n] Menschenbild" aus, wobei der einzelne Mensch biologische, psychische und soziale bzw. sozialkulturelle Bedürfnisse hat (Staub-Bernasconi 2018: 174f.).

Gemäss dem prozessualen systemischen Paradigma sind die Individuen für die Befriedigung dieser Bedürfnisse „existenziell auf soziale Mitgliedschaften in sozialen Systemen angewiesen“ (ebd.: 2018: 210), denn die Nicht-Befriedigung der Bedürfnisse kann zu negativen gesundheitlichen, psychischen und sozialen Folgen führen (vgl. ebd.: 2018: 178). Soziale Probleme treten aufgrund von individuellen Ausstattungsproblemen, Interaktions- bzw. Austauschproblemen und Machtproblematiken[53] auf (vgl. ebd.: 2018: 212–223). Die Integrationschancen von Individuen können aufgrund „defizitärer Ausstattung“ eingeschränkt werden (ebd.: 2018: 212). Gemäss Staub-Bernasconi (2006: 113) beinhaltet die Integration fünf Dimensionen, die sowohl als Zustand als auch als Prozess konzipiert sein können. Die (1) *sozioökonomische* oder *sozialstrukturelle Integration* findet über die Mitgliedschaft im Bildungs- oder Wirtschaftssystem einer Gesellschaft statt[54]. Die (2) *sozialkulturelle Integration* umfasst die Kenntnis, Anerkennung oder auch Verinnerlichung von kulturellen Aspekten wie weltlichen oder religiösen Werten und Normen, Rechten und Pflichten. Als weitere Dimension beschreibt Staub-Bernasconi (2006: 113) die (3) *psychosoziale Integration* als „Angstfreiheit im öffentlichen Raum“ (ebd.: 2006: 113) und die (4) *sozial-normative Integration* bezieht sich auf Verhaltensregeln und die Erfüllung von Rollenpflichten in verschiedenen sozialen Teilsystemen. Die (5) *soziale Integration* umfasst schliesslich „relativ stabile befriedigende“ informelle und formelle Beziehungen (vgl. ebd.: 2006: 113). Im Gegensatz zu Thiersch, der bei seinem Integrationsverständnis stärker auf Anerkennung von Unterschiedlichkeit durch die Gesellschaft fokussiert, beschreibt Staub-Bernasconi Integration differenzierter: Für sie ist ein Individuum sowohl in der Gesellschaft sowie in deren Teilsystemen integriert, verfügt über ein soziales Beziehungsnetz und verhält sich gemäss den sozialen Rollenerwartungen, integriert sich kulturell und fühlt sich sicher.

Das **Lebensführungsmodell nach Sommerfeld, Hollenstein und Calzaferri** (2012: 52) bezieht sich auf die soziologischen Theorien von Bourdieu, Luhmann, Marx und Beck. Die Integration verlangt in der heutigen Zeit vermehrt eigene Aktivitäten des Individuums und stellt aufgrund von komplexen Integrationsbedingungen einen „prinzipiell riskant[en]“ Prozess für das Individuum dar, da es keine Sicherheit für einmal erworbene Positionen gibt (ebd.: 2012:

[53] **Ausstattungsprobleme** sind bspw. Verletzungen der physischen Integrität, tiefe oder fehlende sozioökonomische Ausstattung oder Stigmatisierungen; **Austauschprobleme** sind bspw. unbefriedigende sexuell-erotische Beziehungen, ungleicher Tausch von Gütern, beschädigte Identität oder behinderte Kooperationsprozesse; **Machproblematiken** aus individueller, gesellschaftsstruktureller und kultureller Perspektive sind bspw. die körperliche und sozioökonomische Ausstattung, soziale Regulierung der Ressourcenverteilung oder Kontroll- und Sanktionsbefugnisse, kulturelle Legitimierung von Gewalt (vgl. Staub-Bernasconi 2018: 213–220)

[54] Erwerbslosigkeit führt in heutigen Gesellschaften für einheimische oder immigrierte Personen zum Verlust der Positionen in der Beschäftigungs- und Einkommensdimension. Die damit einhergehenden Spannungen können zu innerpsychischen Verarbeitungsformen (Krankheiten oder selbstschädigendes Verhalten) führen oder zu anderer psychischen Verarbeitung, um das Problem zu externalisieren. Diese Verarbeitungsalternativen können das Übertragen der eigenen Ziele auf die Kinder, die kulturelle Selbstaufwertung, die Mobilisierung von zusätzlichen Machtquellen oder die Verlagerung in soziale oder religiöse Bewegungen sein (vgl. Staub-Bernasconi 2006: 114f.).

269). Damit ergibt sich das „gesellschaftsstrukturell induzierte Integrationsproblem“, deren Bearbeitung der Funktion der Sozialen Arbeit entspricht (ebd.: 2012: 271). Sommerfeld/Hollenstein/Calzaferri (2012: 275f., 278) unterscheiden drei Ebenen in ihrem Integrationsmodell: 1. Die *Integration des Systems*, also wie die Akteure eines Systems in „geordneter Weise zueinander Position einnehmen“, 2. die *Integration in das System*, also wie sich ein Akteur in „spezifischer Weise einbindet“ in Handlungssysteme[55] und 3. das *Gehirn als soziales Organ*, das „(menschliche) Sozialität“ überhaupt erst ermöglicht.

> Das dynamische Zusammenspiel von psychischen und sozialen Prozessen in sozialen Figurationen in konkreten Handlungssystemen *ist* das Lebensführungssystem[56] eines Menschen. (Sommerfeld et al. 2012: 289, Hervorh. im Original)

Für Sommerfeld/Hollenstein/Calzaferri (2012: 360, Hervorh. im Original) betont Integration das „dynamische Zusammenspiel von Individuen *und* sozialen Systemen, von individuellen Aktivitäten *und* Integrationsbedingungen, von der Herstellung einer sozialen Ordnung *und* der Einbindung der Akteure in diese Ordnungen“. So wie Staub-Bernasconi fokussieren Sommerfeld/Hollenstein/Calzaferri auch auf das Individuum, das sich in einem gesellschaftlichen Kontext befindet, wobei sich dieser Kontext und das Individuum gegenseitig beeinflussen. Während bei Staub-Bernasconi verschiedene Dimensionen von Integration aufgeführt werden, erweitern Sommerfeld/Hollenstein/Calzaferri das 2-Ebenen-Integrationsmodell durch die dritte Ebene des Gehirns als soziales Organ.

#### 4.1.2.2 Diskurs zu Integration und Erwerbsarbeit

Da über die drei zuvor genannten Theorien aus der Sozialen Arbeit zwar eine erste Annährung an den Begriff der Integration versucht wurde, wird nun der Zusammenhang von Integration und Erwerbsarbeit näher beleuchtet, da die Definition dieser Masterthesis auf Arbeitsintegration fokussiert. Dafür wird in einem ersten Schritt auf die Begriffspaare Integration/Desintegration sowie Inklusion/Exklusion eingegangen. Hierauf wird der Wandel der Erwerbsarbeit und des Sozialstaates in Bezug auf Integration vorgestellt und schliesslich das Modell von Castel umrissen zu Integration in die Erwerbsarbeit und Integration in ein soziales Beziehungsnetzwerk.

Zentrale Begriffspaare, die mit Erwerbsarbeit und Integration diskutiert und unterschiedlich definiert werden, sind **Integration/Desintegration** sowie **Inklusion/Exklusion**. Bei der Unterscheidung von Inklusion und Integration gibt es diejenige Position, welche Integration in Bezug auf Migrantinnen bzw. Migranten und Inklusion für die Eingliederung von Menschen mit einer

---

[55] Bspw. Hilfssysteme, Beschäftigungssysteme, Familiensysteme, private Sozialsysteme, Schattenwelten, Kultur/Freizeit (vgl. Sommerfeld et al. 2012: 287)

[56] Das Lebensführungssystem beinhaltet die „psychische[ ] Potentiallandschaft“ eines Individuums und die Integration in diverse Handlungssysteme (Sommerfeld et al. 2012: 288, Hervorh. im Original).

Behinderung verwendet (vgl. Frühauf 2012: 11), eine andere definiert Inklusion als Teilhabe an Funktionssystemen wie dem Arbeitsmarkt und die Integration als Eingebunden-Sein in lebensweltliche Systeme wie Familie und Freundschaften (vgl. Kleve 2004: 173). Gemäss dieser zweiten Position bedeutet je nach Kombination von Integration/Desintegration mit Inklusion/Exklusion, dass jemand ein hohes Mass an sozialer Partizipation erreicht hat oder in verschiedener Hinsicht gefährdet ist (vgl. ebd.: 2004: 173–176, 183-185). Der Begriff Exklusion erfuhr in den letzten zwei Jahrzehnten in der Soziologie einerseits Akzeptanz, anderseits ist er umstritten und wird in „massenmediale[n] Dramatisierungen und Stereotypisierungen[57]“ verwendet (Farzin 2011: 7). Als *Minimalkonsens* der unterschiedlichen Definitionsansätze fasst Farzin (2011: 11) zusammen, dass Exklusion als „mehrdimensionaler Prozess konzipiert wird und nicht durch einzelne Mechanismen definiert werden kann [sowie] wechselseitige Verkettungen und Verstärkung verschiedener Faktoren” zu Exklusion führen (Farzin 2006: 7). Exklusion bzw. Underclass[58] ist oft mit einer marginalen Position im Arbeitsmarkt bzw. Langzeiterwerbslosigkeit und einem Verlust an sozialer Einbindung verbunden, wodurch betroffene Personen „*nicht mehr am Leben der Gesellschaft entsprechend in ihr allgemein anerkannten Massstäben teilnehmen können*“ (Kronauer 2004: 71, Hervorh. im Original). Castel (2009: 28f.) kritisiert den Begriff der Exklusion dahingehend, dass es sich um einen statischen und nicht prozessbezogenen Begriff handelt, der Begriff pauschal verwendet wird für eine sehr heterogene Gruppe von Individuen und Exklusion eine atomische Sichtweise der Gesellschaft darstellt von isolierten, abgeschnittenen „Ausgeschlossenen“, obwohl „niemand außerhalb des Sozialen [existiert]” (ebd.: 2009: 29).

Das Thema der Exklusion wird auch hinsichtlich des **Wandels der Erwerbsarbeit** und der historischen Entwicklung der Bedeutung von Erwerbsarbeit für die Integration in die Gesellschaft aufgegriffen, wobei der Bedeutungswandel der Erwerbsarbeit insbesondere von Castel[59] in der *Metamorphose der sozialen Frage* (2008) aufgearbeitet wurde. Während Lohnarbeit zunächst prekär war, wurde Erwerbsarbeit zur zentralen Komponente für die Integration (vgl. ebd.: 2008: 336). Bereits in den 1980er Jahren wurde jedoch die „Krise der Arbeitsgesellschaft“ (Negt 2008: 305) oder das „Ende der Arbeitsgesellschaft“ diskutiert (z.B. Dahrendorf 1983; Offe 1983, zit. nach Schmidt 2010: 139) und die Rolle der Erwerbsarbeit als „grosse[r] Integrator” in Frage gestellt (Castel 2008: 336f.). Gründe dafür wurden in der Globalisierung, der schwindenden Bedeutung der Erwerbsarbeit für die Vergesellschaftung, der technologischen Entwicklungen und dem Wertewandel gesehen (vgl. Schmidt 2010: 139). Der Wandel

[57] Beispielsweise wird in Bezug auf Exklusion von „Entkoppelten” (Castel 2008), „Ausgeschlossenen” (Bude 2008) oder „Überflüssigen” (Bauman 2005) gesprochen. Flüchtlinge stellen für Bauman (2008: 64) den Inbegriff von „Überflüssigen” oder „menschlichem Abfall” dar, da sie im Ankunftsland weder eine nützliche Funktion haben, noch von der einheimischen Bevölkerung aufgenommen werden wollen.

[58] In Frankreich wird der Begriff „Exklusion“ und in den USA „Underclass“ seit den 80er Jahren als „zentrale Kategorie in der Debatte über die (städtische) Armut“ verwendet (Kronauer 2004: 58).

[59] Am Ende dieses Kapitels wird die Position von Castel noch detaillierter vorgestellt.

der Erwerbsarbeit kann für das Individuum zur Deregulierung von Arbeitsverhältnissen bzw. der Beschäftigung in atypischen, prekären Arbeitsverhältnissen, einer De-Solidarisierung in und von Belegschaften, einer Subjektivierung der Erwerbsarbeit, einem Wandel der Arbeitszeit-Freizeit-Relationen oder einem steten Wechsel zwischen temporären Beschäftigungen, Arbeitslosenkasse und Sozialhilfe führen (vgl. Schmidt 2010: 138; Castel 2008: 336f.; Pelizzari 2009: 13; Bröckling 2016). Integration verstanden als ein „graduelles Konzept", bedeutet, dass die Integration „immer mehr oder weniger realisiert" ist und auch lange Phasen von stabiler Erwerbsarbeit keine Garantie ist „gegen einen Absturz in die Desintegration" (Imbusch/Rucht 2005: 15). Die Individualisierung und Flexibilisierung der Erwerbsarbeit führt dazu, dass „den einen die besten Chancen [gegeben] und sie den anderen weg[genommen] werden" (Castel 2011: 22).

Neben dem Wandel der Erwerbsarbeit hat sich auch die **Rolle des Sozialstaates** verändert. In verschiedenen Ländern veränderte sich der Sozialstaat von *welfare* zu *workfare*. Mit der Formel *Fördern und Fordern* und dem aktivierenden Sozialstaat wird versucht, die Erwerbslosigkeit zu bekämpfen, indem mehr Eigenverantwortung von den Erwerbslosen gefordert wird (vgl. Scherschel/Booth 2012: 17; Castel 2011: 23). Personen mit sozialstaatlichen Unterstützungsleistungen[60] werden zur beruflichen Integration gedrängt, um der „elementaren 'Bürgerpflicht' zur Arbeit" nachzukommen, sonst drohen Sanktionen (Koch/Canonica 2012: 239). Castel (2008: 364f.) spricht in diesem Zusammenhang von einem Übergang der Politik der Integration hin zu einer Politik der Eingliederung, welche der Logik der positiven Diskriminierung folgt. Dabei erhalten bestimmte Gruppen oder Räume zusätzliche Aufmerksamkeit und Sorge aufgrund der Feststellung, dass „sie sich in einer Mangellage befinden", nämlich an einem „*Mangel an Integration*" leiden (ebd.: 2008: 364f., Hervorh. im Original). Jedoch wirft Castel auch die Frage auf, ob es womöglich Bevölkerungsgruppen gibt, die trotz aller Versuche „*nicht integrierbar*" sind (ebd.: 2008: 365, Hervorh. im Original). In Bezug auf die zukünftige Rolle des Sozialstaates werden verschiedene Szenarien diskutiert, wie das Recht auf ein Grundeinkommen[61], eine soziale Staatsbürgerschaft[62] oder statt über Erwerbsarbeit auf eine andere Art mit eigenen Ideen für die Gesellschaft nützlich zu werden[63].

---

[60] Personen mit sozialstaatlichen Leistungen und einem erschwerten Zugangsbedingungen zum Arbeitsmarkt sind bspw. junge Erwachsene ohne Berufsausbildung, Personen mit psychischen Erkrankungen, (geringqualifizierte) MigrantInnen, Langzeiterwerbslose, ältere Erwerbslose oder Frauen mit längerem Erwerbsunterbruch (siehe bspw. Castel 2008: 352; Bude 2008: 27–29). Flüchtlinge können gleichzeitig zu mehreren dieser Gruppen gehören. Auf die Debatte, ob Sozialfirmen eine angemessene Unterstützung bieten, um Menschen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt zu fördern, kann in dieser Arbeit nicht ausgeführt werden.

[61] Die Idee des Grundeinkommens geht auf Thomas Paine (1737-1809) zurück, welches allen Volljährigen das Anrecht auf einen bescheidenen Pauschalbetrag bieten soll (vgl. Bauman 2005: 257–260).

[62] Individuen verfügen von Rechts wegen über eine soziale Absicherung und nicht aufgrund einer anerkannten Minderwertigkeit (vgl. Castel 2005: 108–132).

[63] Für die Bereitschaft, auf eine andere Weise für die Gesellschaft nützlich zu sein, sollte ein zusätzliches Einkommen durch den Staat gewährleistet werden (vgl. Willisch 2008: 331).

**Robert Castel** (1933-2013, F) beschäftigte sich eingehend mit dem Wandel der Erwerbsarbeit und der Bedeutung von Erwerbsarbeit für die Integration in eine Gesellschaft (Castel 2008). Bei der Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen spricht Castel (2009: 30, Hervorh. im Original) von einer „*transversalen* Qualität", denn obwohl die unteren Bereiche der Bevölkerung besonders stark betroffen sind, können auch Teile des Mittelstandes in eine solche Situation der Verwundbarkeit geraten.

> Arbeit [ist] mehr als nur Arbeit, und damit ist Nicht-Arbeit auch mehr als nur Arbeitslosigkeit, was man nicht als banal abtun sollte. (Castel 2008: 337)

Denn Erwerbsarbeit bedeutet nicht nur, eine Funktion in der Arbeitswelt einzunehmen, sondern hat auch einen Einfluss auf das Eingebunden-Sein einer Person[64] und dessen Identität (vgl. ebd.: 2008: 360). Wie sich die Prozesse rund um die Veränderung der Stabilität von Arbeitsverhältnissen gestalten, zeigt Castel (2008: 360f.) mit einem Koordinatensystem mit der Achse der Integration in die Arbeitswelt und der Achse der Integration in soziale Beziehungsnetzwerken auf. Die Integration in die Erwerbsarbeit reicht von einem stabilen Beschäftigungsverhältnis über prekäre Beschäftigung bis zum Ausschluss aus der Erwerbsarbeit. Auch bei der Integration in soziale Beziehungsnetzwerke gibt es verschiedene Stufen von einem soliden Eingebunden-Sein in Beziehungsnetzwerke zum Brüchig-Werden von Beziehungen bis hin zur sozialen Isolation. Innerhalb des Koordinatensystem ergeben sich durch die Achse der (Erwerbs-)Arbeit und der sozialen Beziehungen folgende vier Zonen (vgl. ebd.: 2008: 360f.):

- Zone der Integration
- Zone der Fürsorge
- Zone der Verwundbarkeit
- Zone der Exklusion bzw. der Entkoppelung[65]

Die Zone der Integration bedeutet, sowohl in die Erwerbsarbeit wie auch in soziale Beziehungsnetzwerke stabil integriert zu sein. In der Zone der Fürsorge ist wohl ein Beziehungsnetz vorhanden, doch statt über Erwerbsarbeit wird der Lebensunterhalt über den Sozialstaat finanziert. In der Zone der Verwundbarkeit sind sowohl das Arbeitsverhältnis wie auch das soziale Netz nicht mehr stabil und in der Zone der Entkoppelung fällt sowohl die Erwerbsarbeit wie auch das Eingebunden-Sein in ein Beziehungsnetzwerk grösstenteils weg (vgl. ebd.: 2008: 13). Die erfolgreiche Arbeitsintegration kann somit auch mit der Integration in ein soziales Netz zusammenhängen. Castel sieht das Modell nicht als statisch oder um Personen zu verorten,

---

[64] Eine ältere Studie, auf die sich Castel (2008: 361) bezieht, zeigt auf, dass der Anteil an gescheiterten Partnerschaften von Individuen mit einem stabilen Arbeitsverhältnis über Individuen mit einem prekären Arbeitsverhältnis bis hin zur Erwerbslosigkeit zunimmt. Gleichzeitig werden mit den Statistiken die dahinterliegenden Prozesse nicht sichtbar.

[65] Castel (2008: 14) zieht dem Begriff der Exklusion bzw. Der sozialen Ausgrenzung (exclusion sociale) den der Entkoppelung (désaffiliation) vor, da Exklusion auf einen Zustand und Entkoppelung dagegen auf einen Prozess hindeutet.

sondern als Veranschaulichung von Prozessen, bspw. vergrössert sich die Zone der Verwundbarkeit und der Entkoppelung bei einer Wirtschaftskrise (vgl. ebd.: 2008: 13f.). Wenn jemand sozial stabil integriert ist, dann aber die Festanstellung verliert und nur noch temporär arbeitet, gerät diese Person in die Zone der Prekarität und auch die Stabilität des Beziehungsnetzes nimmt möglicherweise ab, was wiederum dazu führen kann, dass auch die temporären Arbeitseinsätze wegfallen und schliesslich weder die Erwerbsarbeit noch das Beziehungsnetzwerk wirklich vorhanden sind und die Person von Exklusion bzw. Entkoppelung bedroht ist.

#### 4.1.2.3 Diskurs zu Integration und Migration

Wie im vorherigen Kapitel dargelegt, spielen sowohl die Erwerbsarbeit als auch die soziale Einbindung einer Person eine Rolle bei der gesellschaftlichen Integration. Da die vorliegende Masterthesis auf Flüchtlinge fokussiert, wird nun das Thema Migration und Integration aufgegriffen. Hierfür werden die zentralen Begrifflichkeiten der Integration und Assimilation erläutert, um den Prozess der Eingliederung von Zugewanderten in eine Gesellschaft zu beschreiben, es wird auf Dimensionen der Sozialintegration eingegangen und schliesslich werden öffentliche, politische und wissenschaftliche Debatten zum Eigenverständnis von Gesellschaften und zur Zugehörigkeit von Zugewanderten vorgestellt.

Migration hat für das einzelne Individuum verschiedene psychosoziale Folgen wie existenzielle Unsicherheit und Orientierungslosigkeit aufgrund migrationsbedingter Entwurzelung sowie Desozialisierung und kann zu Akkulturationsstress und psychosomatischen Erkrankungen führen (vgl. Han 2010: 198-231). Um den Prozess des Ankommens und der Akkulturation[66] von Migrantinnen und Migranten in einem Land zu beschreiben, werden in den Sozialwissenschaften häufig die Begriffe **Integration und Assimilation** verwendet[67], welche beide nicht einheitlich definiert sind (vgl. Aumüller 2009: 253). Bei der Definition der Integration von Migrantinnen und Migranten wird zwischen der Sozialintegration der einzelnen Zugewanderten sowie der Systemintegration als gesellschaftlicher Zusammenhalt unterschieden, wobei beide Integrationsformen sowohl als Prozess wie auch als Zustand bzw. Ergebnis verwendet werden. Systemintegration bezeichnet zunächst einmal die Stabilität von Beziehungen von Elementen in einem System, das als ein *Ganzes* verstanden wird und sich abgrenzt gegenüber der Umwelt (vgl. Heckmann 2015: 69f., 73). Heckmann (2015: 78) definiert Sozialintegration von Migrantinnen und Migranten als Ergebnis von Eingliederungsprozessen, bei denen die

[66] „Unter Akkulturation versteht man allgemein den Prozess der Übernahme von Elementen einer bis dahin fremden Kultur durch Einzelpersonen, Gruppen oder ganze Gesellschaften. Diese Übernahme betrifft Wissen und Werte, Normen und Institutionen, Fertigkeiten, Techniken und Gewohnheiten, Identifikationen und Überzeugungen, Handlungsbereitschaften und tatsächliches Verhalten, insbesondere aber auch die Sprache.“ (Esser 2016: 1)

[67] Weitere Begriffe gemäss Heckmann (2015: 69) sind: Akkulturation, Akkommodation, Absorption, Amalgamation, Eingliederung, Inkorporierung oder race-relations-cycle.

Zugewanderten bzw. deren Nachkommen die „volle gesellschaftliche Mitgliedschaft“ in ausdifferenzierten Teilsystemen der Gesellschaft erworben haben. Integration als Prozess bedeutet somit, dass die individuellen oder kollektiven Mitgliedschaften von Zugewanderten sowohl auf der makrostrukturellen Ebene (Arbeitsmarkt, Qualifikationssysteme, soziale Sicherheit oder Staatsbürgerschaft) wie auch auf der Mesoebene (zivilgesellschaftliche und private Gruppen) zunehmen (vgl. ebd.: 2015: 78f.). Dafür werden von den Zugewanderten „anstrengende individuelle Lern- und Sozialisationsprozesse“ verlangt und der Erfolg der Integration ist abhängig von deren kulturellem und sozialem Kapital (ebd.: 2015: 79f., 289) und wird durch Prinzipien und Mechanismen der Gesellschaft[68] beeinflusst (vgl. Imbusch/Rucht 2005: 62f.). Zusammengefasst definiert Heckmann (2015: 82 ohne Hervorh. aus Original) Integration wie folgt:

> Integration ist der Mitgliedschaftserwerb von Zuwanderern in den Institutionen, sozialen Beziehungen und sozialen Milieus der Aufnahmegesellschaft. Integration als Prozess der Mitgliedschaftswerdung und Angleichung der Lebensverhältnisse entwickelt sich schrittweise entlang der Dimensionen der strukturellen, kulturellen, sozialen und identifikativen Integration. Sie erfordert Integrationsleistungen der Migranten und bedarf der Offenheit und Förderung seitens der Aufnahmegesellschaft. Sie ist somit ein wechselseitiger, wenngleich nicht gleichgewichtiger Prozess, der über Generationen verläuft.

Im Unterschied zum wechselseitigen Prozess der Integration liegt bei der Assimilation der Fokus stärker auf der einseitigen Anpassung durch die Zugewanderten an die Mehrheitsgesellschaft und reicht von der sprachlichen und kulturellen Homogenität bis hin zur Selbstaufgabe (vgl. Aumüller 2009: 36f.; Oswald 2007: 93). Während der Begriff Assimilation durchaus kritisiert wird, verwendet ihn Esser nach Baros (2006: 62) als „rein ‚deskriptiven‘ Begriff“ für die Angleichung verschiedener Gruppen an bestimmte Eigenschaften und unterscheidet die vier inhaltlichen Dimensionen der kulturellen, strukturellen, sozialen und emotionalen Assimilation[69] (vgl. Esser 2000: 289). Für Esser (2004: 57) gibt es bisher nicht wirklich eine „wünschenswert[e]“ begriffliche Alternative zu Assimilation, da Alternativbegriffe von „vertikale[n] Rangordnungen, gesellschaftliche[n] Segmentationen und Quasi-Kasten-Systeme[n]“ oder von einer „Marginalisierung der Migranten“ ausgehen. In der öffentlichen Debatte ist der Assimilationsbegriff oft negativ und der Integrationsbegriff positiv konnotiert (vgl. Aumüller 2009: 11). Gemäss Riegel (2009: 23) wird jedoch im Alltagsdiskurs Integration oft mit Assimilation und kultureller Anpassung assoziiert oder gemäss Oswald (2007: 93) gar synonym verwendet. Esser (2016: 2) definiert Integration als „Entstehung von gleichgewichtigen Interdependenzen zwischen Personen und Gruppen“, Assimilation dagegen als „vollständige[ ] Akkulturation“ und Angleichung. Heckmann (2015: 267) differenziert hingegen Integration und Assimilation als

[68] Prinzipien einer Gesellschaft sind bspw. „die Gültigkeit universalistischer oder partikularistischer Moral oder die Bevorzugung ethnisch-kultureller Homogenität oder Heterogenität“, die Mechanismen können „rechtliche Verfahren, Gesellschaftsverträge, Solidarität (Interessenausgleich), Konflikte, aber auch Gewalt und Repression“ sein und beim Regelungsrahmen haben „intermediäre Instanzen (Sozialisationsagenturen, Massenmedien etc.) und ihre Wirkungsweise“ einen Einfluss (Imbusch/Rucht 2005: 62f.).

[69] Das entspricht etwa den vier inhaltlichen Dimensionen der Sozialintegration weiter hinten im Kapitel.

mögliche Ergebnisse von Eingliederungsverläufen von einzelnen Zugewanderten in generationenübergreifenden Prozessen. Während in seiner Typologie der Bedeutungs*erhalt* von Ethnizität[70] je nach generationenübergreifendem Eingliederungsverlauf zu Multikulturalismus, reaktiver Ethnizität mit Selbstsegregation, ethnischer Schichtung oder partieller Integration[71] führen kann, können Ergebnisse der Verläufe bei einem Bedeutungs*verlust* von Ethnizität Assimilation, Integration oder Marginalität[72] sein (vgl. ebd.: 2015: 264–278). Zusammengefasst zeichnet sich eine erfolgreiche Integration der einzelnen Migrantin bzw. des einzelnen Migranten durch die „zunehmend vom Herkunftsstatus unabhängige Fähigkeit und Möglichkeit von Personen zur Partizipation in zentralen gesellschaftlichen Institutionen (Wirtschaft, Bildung und Kultur, Politik)" aus (ebd.: 2015: 288).

> In der Folge verschwinden zunehmend die Unterschiede zwischen Migranten bzw. Personen mit Migrationshintergrund und Einheimischen und die früheren Migranten werden zu neuen Einheimischen. (ebd.: 2015: 288)

Die erfolgreiche Integration meint somit, dass Zugewanderte neu zur einheimischen Bevölkerung gezählt werden. Als Alternative zum Integrationsbegriff bringt Geisen (2010: 28) den Begriff der Vergesellschaftung ein, der auf Weber und Simmel zurückgeht. Während das Integrationskonzept als positiver Prozess gewertet und Gesellschaft bereits als Resultat vorausgesetzt wird, ist im Prozess der Vergesellschaftung das soziale Handeln im Fokus, das über „Interessensausgleich" zu „Interessensverbindung(en)" führen kann (ebd.: 2010: 29). Im Gegensatz zum Integrationskonzept versteht das Konzept der Vergesellschaftung im Migrationskontext gemäss Geisen (2010: 31f.) „die Tätigkeit der Subjekte in einem gegebenen gesellschaftlichen Kontext als einen aktiven, die gesellschaftlichen Bedingungen selbst beeinflussenden und (mit-)gestaltenden Prozess". Vergesellschaftung weist somit auf das Prozesshafte hin, das auch dem Integrationsbegriff inne ist, fokussiert aber stärker auf das Individuum und seine Einflussmöglichkeiten.

Gemäss der *allgemeinen Soziologie* kann die **Sozialintegration** in die **Dimensionen** der Platzierung, Kulturation, Interaktion und Identifikation unterteilt werden (vgl. Heckmann 2015: 72; siehe auch Esser 2000: 279). Die *Platzierung* meint die strukturelle Integration in den Arbeits-

---

[70] „Ethnizität ist ein soziales Merkmal, das ethnische Gruppen und Sozialstrukturen konstituiert. Es scheint sich dabei um ein universelles Merkmal menschlicher Vergesellschaftung zu handeln, ähnlich solchen Merkmalen wie Kultur, Arbeitsteilung, Macht, Herrschaft, soziale Ungleichheit oder Sozialisation. Der soziale Tatbestand ‚Ethnizität' ist in seinen Gruppen bildenden Aspekten schon auf unterschiedliche Weise bezeichnet worden, z.B. als Clan, Stamm, ‚Rasse´, Volk oder Nation." (Heckmann 2015: 260)

[71] **Multikulturalismus**: ethnische Vielfalt durch Erhalt der eigenen Ethnizität; **reaktive Ethnizität**: aufgrund von Diskriminierungserfahrungen an eigener Ethnizität festhalten; **ethnische Schichtung**: nicht erfolgreiche Integrationsprozesse führen zu unterschiedlichen Gruppen in Sozialstruktur; **partielle Integration**: auch generationenübergreifende Integrationsprozesse müssen nicht unbedingt zur vollständigen Integration führen (vgl. Heckmann 2015: 268–276).

[72] **Assimilation**: vollständige, einseitige Anpassung an Aufnahmegesellschaft; **Integration**: Angleichung der Lebensverhältnisse an Aufnahmegesellschaft; **Marginalität**: Bindung zu Herkunftsland verloren und fehlende Akzeptanz im Aufnahmeland (vgl. Heckmann 2015: 276–278).

markt, die Wirtschaft, das Bildungswesen, die sozialen Sicherungssysteme, den Wohnungsmarkt und die politische Gemeinschaft, wobei Letztere über den Erhalt der Staatsbürgerschaft erreicht wird (vgl. Heckmann 2015: 72). Die *Kulturation*[73] ist der Erwerb von Kompetenzen und Wissen für ein „sinnhaftes, verständiges und erfolgreiches Agieren und Interagieren" (Esser 2000: 272), wobei Kenntnisse der Sprache des Einwanderungslandes ein zentraler Aspekt sind (vgl. Esser 2006: 58; Heckmann 2015: 160–163). Mit der kulturellen Integration einher geht auch eine gewisse Veränderung der eigenen Normen, Werte und Einstellungen, wobei Heckmann (2015: 159) von einem generationenübergreifenden, „wechselseitigen kulturellen Annäherungsprozess" spricht. Die *Interaktion* bezieht sich auf die soziale Integration und umfasst „die gedankliche Koorientierung, die sog. symbolische Interaktion und die Kommunikation" mit anderen Personen oder Akteuren (Esser 2000: 274). Während Heckmann (2015: 181) stärker auf die Herausbildung von Beziehungen der Nähe zwischen Zugewanderten und Einheimischen fokussiert, unterscheidet Esser (2000: 286) Beziehungen zu Personen im Herkunftsland bzw. der ethnischen Gruppe und zu Personen im Ankunftsland. Je nach Integration oder Nicht-Integration in die beiden Personengruppen ergeben sich vier Typen der sozialen Integration[74]: Mehrfachintegration (in Ankunftsland, Herkunftsland und ethnische Gruppe integriert), ethnischen Segmentation (nur Teil des eigenen ethnischen Milieus), Assimilation (nur ins Ankunftsland integriert) und bei der Marginalität fehlt sowohl die Integration ins Aufnahmeland wie auch in das eigene ethnische Milieu. Viele Migrantinnen und Migranten der ersten Generation befinden sich in diesem letztgenannten Typ und sind somit nicht in einen gesellschaftlichen Zusammenhang integriert (vgl. Esser 2000: 286f.). „Nach einigen Generationen 'assimilieren' sich die Gruppen, wenngleich unterschiedlich rasch und unterschiedlich nachhaltig, fast allesamt." (Esser 2001: 24) Unter der vierten Dimension der Sozialintegration wird die *Identifikation* verstanden, also wenn der Akteur „sich und das soziale Gebilde als eine Einheit sieht und mit ihm 'identisch' wird" (Esser 2000: 274f.). Voraussetzungen dafür sind die strukturelle, kulturelle und soziale Integration von Zugewanderten, wobei die identifikative Integration als Abschluss des Integrationsprozesses gesehen werden kann, der aber oft erst nach mehreren Generationen erreicht wird (vgl. Heckmann 2015: 73, 195). Eine nachhaltige Sozialintegration umfasst gemäss Esser (2001: 17) die Platzierung, die Kulturation, die Interaktion und die Identifikation.

Das Eigenverständnis einer Gesellschaft bezüglich der Zugehörigkeit von Zugewanderten zeigt sich in Debatten zu **Leitkultur und Multikulturalismus sowie zur Staatsbürgerschaft**.

---

[73] „Die Kulturation der Menschen zu Beginn ihres Lebens wird auch als *En*kulturation bezeichnet, spätere Kulturationen an dann auch andere und neue gesellschaftliche Kontexte als *Ak*kulturation." (Esser 2000: 272, Hervorh. im Original)

[74] Reichel (2011: 91f.) kritisiert an Essers Theorie, dass die Heterogenität von Gesellschaftsstrukturen vernachlässigt und Gesellschaften als abgetrennte Systeme verstanden werden. Auch Castel (2009: 29) grenzt sich generell von einer atomischen Sicht der Gesellschaft ab.

In öffentlichen und politischen Debatten kommt insbesondere die Diskussion um den umstrittenen Begriff der sogenannten *Leitkultur* auf und wird als Gegenbegriff zu Multikulturalismus verwendet. Dabei werden Forderungen nach kultureller Anpassung und Identifizierung mit dem Aufnahmeland formuliert (vgl. Geisen 2010: 19; Heckmann 2015: 176f.). Dagegen ist eine multikulturelle Gesellschaft mit der „Nicht-Assimilation" den Zugewanderten verbunden (Esser 2016: 3) und würde nicht zu Integration sondern eher zu einem „Nebeneinander" führen (Staub-Bernasconi 2006: 114). Sowohl Multikulturalismus wie auch Assimilation an eine Leitkultur fokussieren darauf, die Grenzen von Kulturen zu erhalten, seien es nun die Grenzen der kulturellen Minoritäten oder diejenigen der Leitkultur der Mehrheitsgesellschaft (vgl. Otto/Schrödter 2006: 4). Eine andere Diskussion mit zwei unterschiedlichen Integrationsverständnissen handelt davon, ob für die Zugehörigkeit von Migrantinnen und Migranten zur Gesellschaft die Staatsbürgerschaft[75] als Mittel für die Integration oder als Ziel der Integration gesehen wird[76]. Das erste Integrationsverständnis beruht auf der Annahme, dass die Einbürgerung als Mittel zu einem Ressourcenzuwachs führt für die Integration (vgl. Heckmann 2015: 120; Gusy 1999: 263f.); das zweite Integrationsverständnis spricht von „integrationswilligen" Zugewanderten, die erst ihre Motivation und Fähigkeit zur Integration zeigen müssen, um dann die Staatsbürgerschaft zu erhalten (Schulte 2011: 38). Das Konzept der Staatsbürgerschaft umfasst somit „ein Spannungsfeld zwischen Inklusion und Exklusion", von Personen mit und ohne Staatsbürgerschaft (Bloemraad et al. 2010: 16).

#### 4.1.2.4 Diskurs zu Arbeitsintegration der Migrationsbevölkerung

Ausgehend von den vorgestellten Teildiskursen zu Integration und Erwerbsarbeit bzw. Migration werden nun in diesem Kapitel Integration, Erwerbsarbeit und Migration zusammen angeschaut, um sich der Definition von *nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen* zu nähern. Beim Thema Integration von Migrantinnen und Migranten in eine Gesellschaft nimmt das Innehaben einer Erwerbsarbeit eine wichtige Rolle ein. Nachfolgend werden verschiedene individuelle und kontextbezogene Einflussfaktoren für den Erfolg der Arbeitsintegration vorgestellt

[75] Während Staatsangehörigkeit (nationality) die „gesetzlich geregelte Beziehung zwischen einem Individuum und einem Staat" betrifft, wird unter Staatsbürgerschaft (citizenship) „die Rechte und Pflichten, die mit diesem Status in den verschiedenen Ländern verbunden sind", verstanden (Reichel 2011: 17f.). Auf den Diskurs zu „Citizenship" kann hier nicht eingegangen werden (siehe bspw. Becka/Rethmann 2010; Eigenmann et al. 2015).

[76] Auf unterschiedliche Integrationsverständnisse und Bedeutungen der Staatsbürgerschaft als Mittel oder Ziel der Integration deuten die unterschiedlichen Mindestaufenthaltsdauern – neben anderen Anforderungen – für eine mögliche Einbürgerung in Ländern Europas hin, bspw. 10 Jahre in Österreich, Italien und Spanien, 8 Jahre in Deutschland, 6 Jahre in Finnland, 5 Jahre in Frankreich, Niederlanden, Schweden und Grossbritannien, 3 Jahre in Belgien. In „typischen Einwanderungsländern" beträgt die Mindestaufenthaltsdauer für die Staatsbürgerschaft 5 Jahre in den USA, 3 Jahre in Kanada und 2 Jahre in Australien (vgl. Reichel 2011: 51). Die Mindestaufenthaltsdauer für eine ordentliche Einbürgerung in der Schweiz beträgt 12 Jahre (vgl. SEM 2018g).

und im Speziellen das Thema der Diskriminierung aufgegriffen. Schliesslich werden gesellschaftliche Mechanismen (split labour market) dargelegt, die zu einer ethnischen Unterschichtung in der Gesellschaft führen können.

Erklärungsansätze für den **erschwerten Zugang von Migrantinnen und Migranten zum Arbeitsmarkt** lassen sich einige finden (siehe auch Forschungsstand Kapitel 3.2.1). Für die Integration in eine Gesellschaft wird die Arbeitsmarktbeteiligung oft als zentraler Bestandteil bezeichnet, denn über das Einkommen über Erwerbsarbeit „erschliessen sich viele Möglichkeiten der gesellschaftlichen Partizipation" (Heckmann 2015: 97). Einflussfaktoren für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten finden sich sowohl auf der Individual-, der Gruppen- oder auch auf der allgemeinen Kontextebene[77] (vgl. Scheller 2015: 138), wobei gemäss diversen Studien das Beherrschen der Sprache des Aufnahmelandes einen deutlichen „*eigenständigen* Effekt auf den Arbeitsmarkterfolg" hat (Esser 2006: 415, Hervorh. im Original). Eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration der Gruppen von Migrantinnen und Migranten zeigt sich schliesslich darin, dass „keine herkunftsspezifischen Unterschiede bezüglich der Arbeitsmarktbeteiligung mehr bestehen" zwischen der Bevölkerung mit und ohne Migrationshintergrund sowie zwischen verschiedenen Migrationsgruppen (Scheller 2015: 48) und somit „ähnliche Arbeitsmarktergebnisse" von den Migrantinnen und Migranten erzielt werden (OECD 2005, zit. nach Scheller 2015: 48).

**Vorurteile** gegenüber und **Diskriminierungen** von Zugewanderten durch die Ankunftsgesellschaft können deren (Arbeits-)Integration erschweren oder gar verhindern (vgl. Heckmann 2015: 205). Unterschieden wird zwischen individueller (Vorurteile von Personen), institutioneller (diskriminierende Wirkung von Regeln und Praktiken von Organisationen) und struktureller Diskriminierung (Benachteiligungen, welche sich weder durch individuelle noch institutionelle Diskriminierung erklären lassen, wie unterlassene Förderung) (vgl. ebd.: 2015: 231). Die verschiedenen Begriffe, die gruppenfeindliche Vorurteile beschreiben, lassen sich grob in Rassismus, Kulturzentrismus und Fremdenfeindlichkeit unterteilen. Rassismus gründet in der Annahme einer biologisch-genetischen höherwertigen Ausstattung, Kulturzentrismus in kulturellen Überlegenheitsvorstellungen und Fremdenfeindlichkeit in der Ablehnung und Abwertung von Fremdem (vgl. ebd.: 2015: 217).

Welche Mechanismen zu einem weniger guten Arbeitsmarkterfolg von Migrantinnen und Migranten führen können, erklärt Bonacich (1972, zit. nach Madubuko 2011: 60) mit der Theorie des „split labour market". Der **split labour market** befasst sich mit dem Konflikt um gute Po-

[77] Zu den individuellen Faktoren gehören u.a. Humankapital, Gesundheit, Alter, Rechtsstatus, Rückwanderungsorientierung oder intra-/interethnische Kontakte. Zum Gruppenkontext gehören gruppenspezifische Diskriminierung, Gruppenzusammensetzung, Situation im Herkunftsland oder die Gruppengrösse. Der allgemeine Kontext enthält die Arbeitsmarktstruktur, allgemeine Wirtschaftsstärke bzw. Erwerbslosigkeit oder der rechtlich-institutionelle Rahmen (vgl. Scheller 2015: 138).

sitionen auf dem Arbeitsmarkt zwischen Akteuren der Mehrheitsgesellschaft und arbeitswilligen Migrantinnen und Migranten. Dabei werden Mittel der „(1) […] Verbreitung von ethnisch geprägten Ideologien (Rassismus, Vorurteile), (2) spezifische ausgrenzende Verhaltensmuster gegenüber Migranten (offene und verdeckte Diskriminierung) und (3) Ausgrenzung durch Institutionen (Gesetze mit segregierender Wirkung)“ eingesetzt, um den Handlungsspielraum der Zugewanderten zu beschränken (Madubuko 2011: 60). Als Ergebnis dieser Mechanismen kann sich **ethnische Unterschichtung** zeigen. Dabei besetzen Migrantinnen und Migranten vorwiegend die unteren gesellschaftlichen Schichten, während die einheimischen Arbeitnehmenden gleichzeitig einen Aufstieg erleben (vgl. Heintz/Hoffmann-Nowotny 1969: 468).

### 4.1.3 Schlussfolgerung

Integration wird in der Literatur einerseits als Prozess, anderseits als erreichter Zustand oder Ergebnis definiert. Zudem bezieht sich Integration sowohl auf die Gesamtgesellschaft als auch auf Individuen in einer Gesellschaft oder deren Teilsysteme. Begriffspaare rund um Integration sind Integration/Desintegration sowie Inklusion/Exklusion und in Bezug auf Migrantinnen und Migranten werden alternative Begriffe zu Integration diskutiert wie Assimilation oder Vergesellschaftung.

Von der historischen Entwicklung des Integrationsbegriffs in funktional differenzierten Gesellschaften her zeigt sich, dass erste Diskursbeiträge bereits das Innehaben einer Funktion als Integration definierten. Integration nur über eine Funktion zu bestimmen, wurde als zu einseitig kritisiert und zusätzlich die soziale Komponente eingebracht, also das soziale Eingebunden-Sein in eine Gemeinschaft. Mit der weiteren funktionalen Ausdifferenzierung der Gesellschaft wurde auch der Integrationsbegriff weiterentwickelt und beinhaltet die Integration in diverse Subsysteme einer Gesellschaft, wie dem Arbeitsmarkt oder dem Bildungswesen.

Obwohl Integration ein zentraler Begriff ist in der Sozialen Arbeit, existieren kaum differenzierte Definitionen von Integration. In den gefundenen Definitionen wird bei Thiersch unter Integration die Anerkennung der Unterschiedlichkeit der Individuen gesehen und bei Staub-Bernasconi sowie Sommerfeld/Hollenstein/Calzaferri auf das dynamische Zusammenspiel von Individuum und Gesellschaft hingewiesen, wobei Sommerfeld et al. das 2-Ebenen-Integrationsmodell durch die dritte Ebene des Gehirns als soziales Organ ergänzen. Der Erfolg der Integration hängt dabei einerseits von der Ausstattung des Individuums mit Kompetenzen und Ressourcen ab, anderseits von den gesellschaftlichen Bedingungen bzw. derer Subsysteme.

Aufgrund des Wandels der Erwerbsarbeit verbunden mit einer zunehmenden Prekarisierung der Erwerbsarbeit ist deren zentrale Funktion für die Integration in eine Gesellschaft in Frage gestellt. Auf die Integration in die Erwerbsarbeit hat auch das stabile Eingebunden-Sein in ein

soziales Beziehungsnetz einen positiven Einfluss. Ebenfalls hat sich die Rolle des Sozialstaates mit dem Wandel der Erwerbsarbeit verändert mit einem stärkeren Appell an die Eigenverantwortung und mit der Formel *Fördern und Fordern*. Bei unterschiedlichen Gruppen, welche einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt haben, stellt sich die Frage, ob trotz Unterstützungsleistungen wirklich alle in den Arbeitsmarkt integrierbar sind oder ob der Sozialstaat zukünftig eine andere Rolle einnehmen sollte.

Der Prozess der Eingliederung von Migrantinnen und Migranten durch Kulturation, Platzierung, Interaktion und Identifikation wird durch individuelle Faktoren aber auch durch die Offenheit und das Selbstverständnis einer Gesellschaft beeinflusst. Ob der Prozess der Eingliederung stärker auf Gegenseitigkeit (Integration) oder doch eher auf die einseitige Anpassung (Assimilation) durch Zugewanderte fokussiert, wird unterschiedlich gesehen. Die Ergebnisse dieses Prozesses können verschieden sein, je nachdem wie stark die Bedeutung der eigenen Ethnizität erhalten wird. Zudem wird dieser Prozess der Eingliederung in eine neue Gesellschaft generationenübergreifend beschrieben, wobei die erste Generation oft weder ins Aufnahmeland noch ins Herkunftsland bzw. in die ethnische Gruppe integriert ist, sich aber nachfolgende Generationen meistens entsprechend assimilieren und/oder integrieren. Die erfolgreiche Integration meint schlussendlich, dass Zugewanderte neu zur einheimischen Bevölkerung gezählt werden. Die Arbeitsintegration von Migrantinnen und Migranten gestaltet sich oft schwierig, da es verschiedene Einflussfaktoren beim Individuum, der Gruppe und auch dem Kontext oder der Offenheit einer Gesellschaft gibt. Während das Beherrschen der Sprache des Aufnahmelandes einen deutlich positiven Effekt hat, können Zugewanderte eine Konkurrenz darstellen für einheimische Arbeitnehmende hinsichtlich guter Arbeitsplätze, was zu Diskriminierung der Zugewanderten und zur Übervertretung der Migrationsbevölkerung in tieferen Positionen führen kann.

Zusammengefasst lässt sich anhand der genannten Konzepte Integration verstehen als Prozess oder als erreichter Zustand. Integration kann sich einerseits auf ein ganzes System mit seinen Elementen beziehen oder auf die Position eines Individuums in einer Gesellschaft. Der Prozess der Integration wird in einem dynamischen Zusammenspiel gefördert oder behindert durch die persönliche Ausstattung eines Individuums und durch gesellschaftliche Rahmenbedingungen oder öffentliche Diskussionen. Die Integration von Zugewanderten meint somit als generationenübergreifender Prozess, das zunehmende Innehaben von Positionen innerhalb einer Gesellschaft, die Integration in einen sozialen Kontext und die Identifikation mit der Gesellschaft. Der Zustand der Integration bedeutet also, das Teil-Sein von etwas, verstanden als sich zugehörig fühlen zu einer Gruppe, einem Subsystem oder der Gesellschaft und von diesen auch als integraler, nicht wegzudenkender Teil verstanden zu werden.

## 4.2 Diskurse zum Nachhaltigkeitsbegriff

Der Begriff der Nachhaltigkeit ist geprägt von „Ungenauigkeiten, Mehrdeutigkeiten und zum Teil von Widersprüchen“ (Michelsen/Adomssent 2014: 3). In den frühen Diskussionen ging es zuerst um eine adäquate Übersetzung ins Deutsche des Begriffs „sustainable”, wobei sich die Bezeichnungen „nachhaltig” für die Ressourcenbewirtschaftung und „zukunftsfähig” für Gesellschaftssysteme oder Politiken durchgesetzt haben (Kanning 2013: 25f.). Die Begriffe „Nachhaltigkeit” und „Sustainability” werden heute oft synonym gebraucht (Lessmann 2016: 7). Heutzutage ist Nachhaltigkeit zu einem Modewort geworden, das oft „als Synonym für ‘gut’ verwendet wird” (Wilderer/von Hauff 2014: 20), und ein Schlüsselbegriff politischer Reden ist (vgl. Hess-Lüttich 2007: 309). Während unter Nachhaltigkeit das Ziel bzw. der Zustand verstanden wird, meint nachhaltige Entwicklung den Weg dorthin, also den Prozess (vgl. Schicha 2011: 47).

> Der Begriff Nachhaltigkeit verweist auf ein hochkomplexes, fachübergreifendes und globales Konzept, das in Wirtschaft, Politik, Bildung, Kultur, Umwelt sowie im sozialen Bereich und in der Entwicklungszusammenarbeit kontextbezogen verändert werden kann und dessen Leitidee und Ursprung dadurch immer wieder verloren gehen. (Dreyer/Klus 2017: 64)

Um sich diesem komplexen Begriff der Nachhaltigkeit anzunähern, wird in einem ersten Schritt die Herkunft des Begriffs aufgezeigt. Anschliessend werden zentrale Konzepte und Verständnisse von Nachhaltigkeit dargelegt und zugrundeliegende Prinzipien herausgearbeitet, um diese für die theoretisch hergeleitete Definition von *nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen* zu verwenden.

### 4.2.1 Begriffsherkunft von Nachhaltigkeit

Als Erstes wird die frühe Verwendung des Nachhaltigkeitsbegriffs vorgestellt und wie dieser durch die Vereinten Nationen geprägt wurde. Anschliessend wird auf das Nachhaltigkeitsverständnis in der Schweiz eingegangen.

**Erstmals wurde der Begriff der Nachhaltigkeit** anfangs des 18. Jahrhunderts von Hans Carl von Carlowitz definiert in Bezug auf die Forstwirtschaft, wobei er eine kontinuierliche, beständige und nachhaltige Nutzung des Waldes forderte. Dies beinhaltete, den maximalen Nutzholzertrag zu erreichen und gleichzeitig das Ökosystem am Standort zu erhalten. Anfangs des 20. Jahrhunderts wurde der Nachhaltigkeitsbegriff im Konzept des *Maximum sustainable yield* in der Fischereiwirtschaft eingeführt mit ähnlichen Zielen (vgl. Michelsen/Adomssent 2014: 4f.). Seit Mitte des 20. Jahrhunderts ist allgemein das Bewusstsein gewachsen, dass „der Mensch mit seiner Lebens- und Wirtschaftsweise die Umwelt und damit letztlich auch sich selbst schwerwiegend belastet” (Kanning 2013: 22). Im Jahre 1972 veröffentlichte der *Club of Rome* den Bericht *The Limits to Growth*, wobei auf die begrenzten Ressourcen bei exponentiellem Wachstum der Weltwirtschaft und Weltbevölkerung hingewiesen wurde (vgl. Mayer 2017: 3). Im selben Jahr fand die erste internationale *Konferenz der Vereinten Nationen über*

*die Umwelt des Menschen* (UN 1972) in Stockholm statt, wobei eine Deklaration und erste aber noch nicht bahnbrechende Massnahmen verabschiedet wurden. Dies lag unter anderem daran, dass Vertretungen aus Entwicklungsländern befürchteten, dass bei Bemühungen für eine bessere Umwelt die wirtschaftliche Entwicklung des eigenen Landes gefährdet werden könnte (vgl. Kanning 2013: 23). Ein paar Jahre später tagte die von der damaligen norwegischen Ministerpräsidentin Gro Harlem Brundtland geleitete *Weltkommission für Umwelt und Entwicklung*. Der veröffentlichte Abschlussbericht *Our Common Future* (UN 1987) – auch Brundtland-Bericht genannt – leistete einen wichtigen „Beitrag zur Verbreitung des Begriffes Sustainable Development und [gab] den wesentlichen Anstoss zur Problematisierung politischer Aspekte" (Kanning 2013: 23). Gemäss dem Brundtland-Bericht von 1987 ist unter nachhaltiger Entwicklung[78] Folgendes zu verstehen:

> Humanity has the ability to make development sustainable to ensure that it meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs. (UN 1987: Chapter 3, Art. 27)

Für die Gestaltung dieser nachhaltigen Entwicklung gemäss dem Brundtland-Bericht (vgl. Hauff 1987: 9f.) braucht es eine Auseinandersetzung mit den menschlichen Bedürfnissen (Bedürfnisorientierung) der gegenwärtigen und zukünftigen Generationen (intergenerative Gerechtigkeit), einen Ausgleich zwischen Industrie- und Entwicklungsländern (intragenerative Gerechtigkeit) und die Einsicht, „ökonomische, soziale und ökologische Entwicklungen notwendig als eine innere Einheit zu sehen" (integrativer Aspekt) (Kanning 2013: 26). An der zweiten Konferenz der Vereinten Nationen zum Thema Umwelt in Rio de Janeiro 1992 wurde von 170 Staaten eine Erklärung (UN 1992b) sowie das Aktionsprogramm der *Agenda 21*[79] (UN 1992a) verabschiedet (vgl. Kanning 2013: 23). Weitere, zentrale Schritte der Vereinten Nationen zur nachhaltigen Entwicklung waren 1997 das *Kyoto Protokoll* zur Reduktion von Treibhausgasemissionen, 2002 die *Millenniumsentwicklungsziele*[80] zur Reduktion extremer Armut und 2015 die *Sustainable Development Goals*[81] sowie das *Nachfolgeabkommen* zum Kyoto-Protokoll (vgl. Mayer 2017: 3). Das Verständnis des Nachhaltigkeitsbegriffs wurde daher stark geprägt durch die UN durch Konferenzen und internationalen Vereinbarungen.

---

[78] In der deutschen Version des Berichtes wird von „dauerhafter Entwicklung" gesprochen (Hauff 1987: 46) und in der Original von „sustainable development" (UN 1987: Chapter 2.1). In der vorliegenden Masterarbeit wird der Begriff *nachhaltige Entwicklung* verwendet als Synonym zu dauerhafter Entwicklung oder sustainable development.

[79] Die Agenda 21 umfasst soziale und wirtschaftliche Dimensionen, die Erhaltung und Bewirtschaftung der Ressourcen für die Entwicklung, die Stärkung der Rolle wichtiger Gruppen (z.B. Erhöhung des Anteils der Frauen unter den Entscheidungsträgern) wie auch Mittel zur Umsetzung dieser Agenda 21 (vgl. UN 1992a).

[80] Die Milleniumsentwicklungsziele enthalten folgende Punkte: 1. Armut halbieren, 2. Grundschulausbildung, 3. Gleichstellung, 4. Kindersterblichkeit senken, 5. Gesundheit der Mütter verbessern, 6. HIV/Aids, Malaria und andere Krankheiten bekämpfen, 7. eine nachhaltige Umwelt gewährleisten, 8. globale Partnerschaft (vgl. UN 2002). Gemäss dem Dashboards Report 2017 erfüllte die Schweiz gemessen an den Nachhaltigkeitsindikatoren die Ziele zur Armutsbekämpfung und sauberer Energie überdurchschnittlich gut und diejenigen zu verantwortungsbewusstem Konsum und Produktion sowie zu Klimaschutz unterdurchschnittlich schlecht (vgl. Sachs et al. 2017: 14).

[81] Die Sustainable Development Goals stellen eine Erweiterung der Milleniumsentwicklungsziele mit neu 17 Zielen dar. Für die vorliegende Arbeit interessant scheint das 8. Ziel: „Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all" (UN 2017: 11–13).

In der **Schweiz** wurde bereits im Mittelalter in den Bannbriefen die Nutzung bzw. Nicht-Nutzung der Schutzwälder geregelt. Die Idee der forstlichen Nachhaltigkeit war im 18. Jahrhundert verbreitet, doch das Wort Nachhaltigkeit wurde erst nach 1800 ins schweizerische Vokabular aufgenommen (vgl. Grober 2010: 200f.). Der Berner Forstmeister Kasthofen definierte 1818 den Begriff: „*Nachhaltig wird ein Wald benutzt, wenn nicht mehr jährlich darin Holz gefällt wird, als die Natur jährlich darin erzeugt, und auch nicht weniger.*" (ebd.: 2010: 202, Hervorh. im Original) Die Schweiz hat weltweit als erstes Land den Begriff „nachhaltige Entwicklung" im Jahr 2000 in der Verfassung verankert (ebd.: 2010: 204). Die Schweizerische Regierung bezieht sich beim Verständnis von Nachhaltigkeit auf die Definition der Brundtland-Kommission[82] von 1987 und sieht nachhaltige Entwicklung als dreidimensionales Konzept. Zentrale Punkte dabei sind eine „[g]anzheitliche Sicht von Umwelt, Wirtschaft und Gesellschaft" sowie die Solidarität mit künftigen wie auch innerhalb der heutigen Generation (IDANE 2012: 9). Ergänzt wird das dreidimensionale Konzept mit dem Kapitalstockmodell[83] der starken und schwachen Nachhaltigkeit, wobei der Bundesrat „eine Mittelposition zwischen starker und schwacher Nachhaltigkeit" vertritt (ebd.: 2012: 12). Konkret wurden in der *Strategie Nachhaltige Entwicklung* zu den drei Dimensionen 15 Nachhaltigkeitskriterien für die Schweiz definiert. Dazu gehören neben Kriterien zu Naturräumen und Umwelt auch der Erhalt des Einkommens und der Beschäftigung, die Gewährleistung der Bildung und damit die Entwicklung des Einzelnen, Gleichberechtigung und Schutz von Minderheiten (vgl. ebd.: 2012: 11). Die Ergebnisse des Indikatorensystems MONET (Monitoring der Nachhaltigen Entwicklung) zeigen einerseits verbesserte Ansätze zur nachhaltigen Entwicklung, gleichzeitig ist der ökologische Fussabdruck in der Schweiz dreimal so gross, wie „in globaler Hinsicht dauerhaft verträglich wäre" (ebd.: 2012: 50f.).

### 4.2.2 Gegenwärtige Diskurse zu Nachhaltigkeit

Wie bereits zu Beginn des Kapitels erwähnt, wird der Nachhaltigkeitsbegriff sehr vielfältig definiert oder die Definition wird gar ausgelassen. Zum Nachhaltigkeitsverständnis bestehen verschiedene Teildiskurse. In einem ersten Schritt wird die Verwendung des Nachhaltigkeitsbegriffs in den Sozialwissenschaften vorgestellt. Da in den Sozialwissenschaften der Begriff der Nachhaltigkeit zwar gebraucht aber unzureichend definiert wird, wird anschliessend das historisch wichtige Konzept des dreidimensionalen Nachhaltigkeitsmodells dargelegt und am Ende die Corporate Social Responsibility (CRS) als gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmen eingeführt.

---

[82] Auch das Verständnis der Europäischen Union basiert auf dem Nachhaltigkeitsverständnis des Brundtland-Berichts und nachhaltige Entwicklung stellt ein im „Vertrag festgelegtes übergeordnetes Ziel der Europäischen Union" dar (EU-Rat 2006: 2).

[83] Siehe Kapitel 4.2.2.2 Dreidimensionales Nachhaltigkeitsmodell

#### 4.2.2.1 Der Nachhaltigkeitsbegriff in den Sozialwissenschaften

Obwohl den Sozial- und Geisteswissenschaften eigentlich eine wichtige Rolle im Rahmen der Forschung zu nachhaltiger Entwicklung zukommt, ist der gegenwärtige Diskurs zu Nachhaltigkeit gemäss Burger und Kaufmann-Hayoz (2007: 5) geprägt durch die Natur- und Technikwissenschaften. Zudem wird der Begriff der Nachhaltigkeit stark von politischer und wirtschaftlicher Seite vereinnahmt, denn das Definieren oder nicht Definieren von Nachhaltigkeit „spiegelt (auch) die Machtverhältnisse unter den DiskursteilnehmerInnen" wieder (Dreyer/Klus 2017: 65). Nachfolgend wird aufgezeigt, seit wann der Begriff der Nachhaltigkeit in den Sozialwissenschaften[84] auftaucht, was unter nachhaltiger Arbeitsqualität zu verstehen ist und wie Nachhaltigkeit in der Sozialen Arbeit verstanden wird insbesondere von Thiersch.

In den gesichteten, wissenschaftlichen Datenbanken[85] taucht der Begriff der Nachhaltigkeit das erste Mal 1863 im *Jahrbuch für Nationalökonomie und Statistik* (Hildebrand/Conrad 1863: vgl.) und anschliessend fast jährlich in diesen Jahrbüchern auf, wobei unter nachhaltig etwas andauerndes verstanden wird in wirtschaftlicher Sicht. Das englische Wort Sustainable taucht 1935 das erste Mal in den gesichteten Datenbanken auf und bezieht sich da auf die Landwirtschaft in Kanada und in einer Fussnote wird die „Sustainable development strategy" erwähnt[86]. Als erstes Ergebnis zu Nachhaltigkeit und Sozialwissenschaften bzw. Sozialer Arbeit erscheint 1918 das Buch *Die soziale Frage. Klassenbildung, Arbeiterfrage, Klassenkampf* des Ökonomen und Sozialwissenschaftlers von Schmoller (1918: 320), wobei der Begriff *nachhaltig* an einer Stelle erscheint: „Die neuere Hebung der Arbeiterklasse hat auch die Folge gehabt, dass sie die Gesamtveränderungen der Nachfrage nachhaltig mit dem lebendigsten Interesse verfolgt." Bei allen diesen drei frühen Artikeln, die das Wort Nachhaltigkeit bzw. Sustainability aufgreifen, geht es um etwas Andauerndes. Anhand der Anzahl Artikel zu Nachhaltigkeit oder Sustainability in den beiden gesichteten Datenbanken, zeigt sich, dass bis Ende der 1980er Jahre nur sehr vereinzelt Artikel auftauchen, in den 1990er Jahren insgesamt ein paar 10'000 Artikel und ab den 2000er Jahren insgesamt über 100'000 Artikel. Auch in den Sozialwissenschaften taucht der Begriff Nachhaltigkeit seit den 2000er Jahren vermehrt auf, der Begriff Sustainability bereits in den 1990er Jahren. Der Ausdruck *nachhaltig* wird dabei im Zusammenhang mit Arbeit, Unterstützung, Beratung, Verunsicherung, Qualifizierung, Ökologie, usw. verwendet[87] und auch in Bezug auf eine nachhaltige

[84] Das heutige Verständnis bzw. die fehlende eindeutige Definition von Nachhaltigkeit in Studien der Sozialversicherungen wurde bereits im Kapitel *3.2.2 Forschungsstand zu nachhaltiger Arbeitsintegration* dargestellt.

[85] Die Recherche wurde in den online Datenbanken Wiso und International Bibliography of the Social Sciences (IBSS) durchgeführt. Die Anzahl gefundener Ergebnisse findet sich im Anhang (Kapitel 8.6). Der Zugriff auf frühe Artikel mit dem Begriff der *Nachhaltigkeit* war nicht immer möglich.

[86] Kein Zugriff auf das Dokument *Publication / Agriculture and Agri-Food Canada* von 1935 auf WISO: https://www.wiso-net.de/document/ECON__130699055.

[87] Hier drei Beispiele aus dem Jahr 2018: *Psychotherapie- und feministische Wissenschaft* (Schigl 2018: 84) mit: „so blieb eine nachhaltige Diffundierung feministischen Gedankenguts"; *Auswirkungen von prozeduralen Gerechtigkeitswahrnehmungen von Hartz-IV-Empfängern* (May 2018: 54) mit: „die nachhaltige Eingliederung vorrangig

Integration von Geflüchteten (bspw. Flake et al. 2017). Unter Nachhaltigkeit wird etwas länger Andauerndes oder etwas mit einer dauerhaften Wirkung verstanden.

Nachhaltigkeit taucht ebenso beim Gestaltungskonzept **nachhaltiger Arbeitsqualität** von Becke et al. (2010: 62–64) auf. Die Arbeitsqualität umfasst dabei die subjektive Perspektive der Mitarbeitenden auf die Ergebnis- und Prozessqualität. Dabei wird Nachhaltigkeit als „Dauerhaftigkeit im Wandel" definiert (ebd. 2010: 63). Das Konzept der nachhaltigen Arbeitsqualität wird in Bezug gesetzt zur Salutogenese nach Antonovsky (1997). Für die nachhaltige Arbeitsqualität bedeutet dies, dass sowohl die Ergebnis- als auch die Prozessqualität als verstehbar, handhabbar und sinnhaft erfahren wird und dadurch gesundheitsschädigende Arbeitsbelastungen reduziert sowie die individuellen Gesundheitsressourcen gestärkt werden. Die Verstehbarkeit bezieht sich auf organisatorische Verfahren und Strukturen der Kommunikation, damit Mitarbeitende klare Zuständigkeiten haben, die Handhabbarkeit meint geeignete Arbeitsmittel und Qualifizierungsangebote zur Verfügung zu haben, damit Mitarbeitende ihre Tätigkeit ausführen können, und die Sinnhaftigkeit zeigt sich darin, ob sich Arbeitnehmende als selbstwirksam und anerkannt erleben (vgl. Becke et al. 2010: 63f.).

Der Begriff der Nachhaltigkeit[88] erscheint in **Theorien der Sozialen Arbeit** selten, doch Thiersch et al. (2005: 176) beschreiben, dass die lebensweltorientierte Soziale Arbeit „in Analogie zur ökologischen Diskussion als nachhaltige Soziale Arbeit" verstanden werden kann.

> Nachhaltige Soziale Arbeit steht im Spagat zwischen den Ressourcen, die es zu respektieren und neu zu schaffen gilt, zwischen den Risiken und Blockaden in lebensweltlichen Verhältnissen und den Möglichkeiten eines kritischen und gekonnten professionellen und institutionellen Handelns. Nachhaltige Soziale Arbeit agiert also in der Perspektive gegen die „Kälte" der Konkurrenzgesellschaft und gegen technologische Verkürzungen der Zukunftsvision von Lebensräumen und Lebensmustern, in denen die Menschen sich anerkannt und als Subjekte in gerechten Verhältnissen erfahren können. (Thiersch et al. 2005: 176)

Gemäss Thiersch lässt sich also lebensweltorientierte Soziale Arbeit mit Nachhaltigkeit vergleichen, da es um den vernünftigen Umgang mit begrenzten Ressourcen und um Zukunftsvisionen geht, wobei der Mensch sich als gerecht behandeltes Subjekt fühlen kann. Der Begriff der Nachhaltigkeit wird aber von Thiersch nicht weiter ausgeführt.

#### 4.2.2.2 Dreidimensionales Nachhaltigkeitsmodell

Nachfolgend wird das dreidimensionale Nachhaltigkeitsmodell mit den verschiedenen Dimensionen vorgestellt, die Diskussion um die Gleichwertigkeit bzw. schwache oder starke Nachhaltigkeit aufgegriffen und zum Schluss auf eine mögliche vierte Dimension eingegangen.

---

ist"; *Weiterentwicklung der Jugendhilfe in Bremen* (Diener 2018: 74) mit: „damit der Ausgabenzuwachs nachhaltig gebremst werden"

[88] Siehe auch die Definition von nachhaltiger Integration von Zugewanderten gemäss Esser im Kapitel 4.1.2.3.

Es gibt ein- und mehrdimensionale Nachhaltigkeitsmodelle mit verschiedenen Dimensionen, wobei das **dreidimensionale Modell** das bekannteste ist.

> In der Diskussion um das Nachhaltigkeitskonzept herrscht weitgehend Einigkeit darüber, dass Nachhaltigkeit nur durch eine Integration der verschiedenen Dimensionen gesellschaftlicher Entwicklung erreicht werden kann. (Michelsen/Adomssent 2014: 28)

Das dreidimensionale Modell enthält die Dimensionen der Ökologie, der Ökonomie und des Sozialen, wobei „wirtschaftliches Wachstum, ökologische Verträglichkeit und soziale Sicherheit, als gleichberechtigte Ziele zu betrachten sind“ (Kanning 2013: 26).

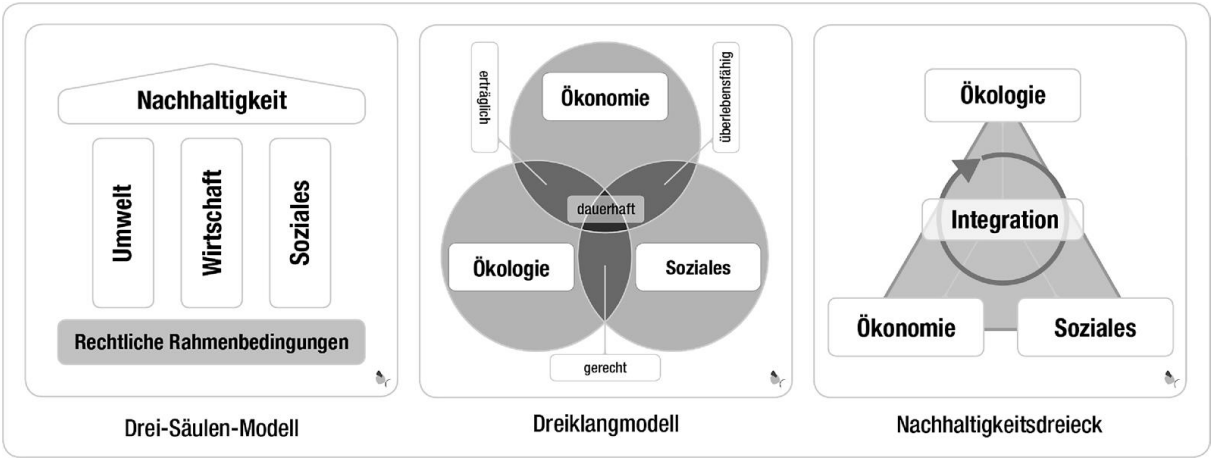


*Abb. 3: Die drei Nachhaltigkeitsmodelle im Überblick (Pufé 2014: 18)*

Die Gleichwertigkeit dieser drei Dimensionen wurde anfangs in Form eines Drei-Säulen-Modells dargestellt, das durch das Nachhaltigkeitsdreieck ersetzt wurde, um die zahlreichen Querbeziehungen zwischen den drei Dimensionen aufzuzeigen, und schliesslich wurde das Dreiklangmodell bzw. die Nachhaltigkeits-Triade als Modell mit den ökologischen, ökonomischen und sozialen Subsystemen entwickelt, wobei die Mitte dieser drei sich überschneidenden Kreise das Zielgebiet der nachhaltigen Entwicklung darstellt (vgl. Wilderer/von Hauff 2014: 22–24).

Unter der ökonomischen **Dimension** wird der Erhalt der ökonomischen Leistungsfähigkeit einer Gesellschaft verstanden, wobei die Wirtschaftlichkeit auch dem Gemeinwohl dient und allen die Möglichkeit zur Teilnahme am Erwerbsleben bietet, wobei soziale Sicherung für nicht Erwerbstätige bestehen soll (vgl. Brandl/Hildebrandt 2002: 22–24). Die ökologische Dimension verfolgt das Ziel, die Umweltqualität aufrechtzuerhalten und zu verbessern. Dazu gehören physische Dimensionen wie der Energie- und Rohstoffverbrauch oder der Schutz der biologischen Vielfalt und Risikovermeidung von umweltbezogenen Gefährdungen (vgl. ebd.: 2002: 25–27). Die soziale Dimension von Nachhaltigkeit beschreiben Brandt und Hildebrandt (2002: 27) als „Selbstbestimmte Lebensführung durch eigene Arbeit“. Zur sozialen Nachhaltigkeit gehören auch der Gesundheitserhalt in einem umfassenden Sinne, die Befriedigung materieller Grundbedürfnisse, die soziale Integration und Partizipation wie auch der gesellschaftliche Zusam-

menhalt (vgl. ebd.: 2002: 27–30). Auf das Individuum in der Arbeitswelt bezogen heisst Nachhaltigkeit „menschenwürdige Arbeit“ bzw. „decent work“, also dass die Arbeitsrechte sowie Arbeitssicherheit gewährleistet wird (UN 2017: 12, o.J.)

Diese drei Zieldimensionen stehen jedoch oft miteinander in Konflikt (vgl. Dreyer/Klus 2017: 66). Neben der bereits vorgestellten Position eines gleichrangigen dreidimensionalen Modells gibt es auch Positionen, die diese **Gleichrangigkeit** in Frage stellen und **eine starke oder schwache Nachhaltigkeit** (Kapitalstock-Konzeptionen) fordern, die also gemäss Bornemann (2014: 233) mit Bezug auf Kopfmüller et al. 2001 von einer „hierarchisch-asymmetrischen Anordnung der Dimensionen“ ausgehen. Bei der starken bzw. schwachen Nachhaltigkeit geht es um die Frage, ob verschiedene Kapitalsorten (Dimensionen) gegenseitig substituierbar sind. Die gegenseitige Substituierbarkeit ist bei schwacher Nachhaltigkeit möglich, bei der starken Nachhaltigkeit müssen jedoch alle Kapitalien bzw. Dimensionen gleichgewichtig erfüllt werden (vgl. Bornemann 2014: 223–236). Die systematische Priorisierung einer der Dimensionen des dreidimensionalen Nachhaltigkeitsmodells geschieht aus politischen Interessen, aber auch im wissenschaftlichen Diskurs gibt es Positionen, welche bspw. die ökologische Dimension[89] priorisieren aufgrund der Annahme, dass es eine natürliche hierarchische Ordnung gibt. In diesem Sinne hat Nachhaltigkeit allein die Erhaltung der natürlichen Lebensgrundlage zum Ziel, auf möglichst wirtschafts- und sozialverträgliche Weise (vgl. Kopfmüller et al. 2001: 48, 125, zit. nach Bornemann 2014: 234f.).

Das dreidimensionale Nachhaltigkeitsmodell wird teilweise durch die **vierte Dimension** der Kultur ergänzt. Unter Kultur werden dabei kulturelle Werte, Weltbilder, Normen und Traditionen gefasst, durch welche die Art der Nutzung der Natur, das gesellschaftliche Miteinander und die Wirtschaftsweise geprägt sind. Mit nachhaltiger Entwicklung einher geht auch ein Wechsel zu einer verantwortlichen Lebensweise, wofür es die „Etablierung einer Kultur der Nachhaltigkeit“ braucht (vgl. Michelsen/Adomssent 2014: 31).

#### 4.2.2.3 Corporate Social Responsibility

Wie bereits erwähnt, beinhaltet das dreidimensionale Nachhaltigkeitsmodell als eine Dimension die Ökonomie. In welcher Weise die Wirtschaft und Unternehmen eine Verantwortung für die nachhaltige Entwicklung übernehmen können, wird unter anderem anhand des unterschiedlich definierten Konzepts der Corporate Social Responsibility (CSR) diskutiert. Im Folgenden wird zunächst die historische Entwicklung der CSR kurz vorgestellt, dann werden zwei

[89] Die Begriffe Nachhaltigkeit und Umwelt werden oft zusammen aufgegriffen. Aufgrund der zunehmenden Heterogenität der Umweltdiskurse entwickelte Dryzek (1997) eine Typologie mit den folgenden vier dominierenden Diskursen: *Survivalism*-Diskurs, *Problem Solving*-Diskurs, Diskurse des *Green Radicalism* und *Sustainability*-Diskurs (vgl. Bornemann 2014: 205-207.). Auf diese Diskurse kann jedoch nicht vertieft eingegangen werden aufgrund des beschränkten Umfangs der Arbeit und weil Ökologie nicht der primäre Fokus der zu erarbeitenden Definition ist.

zentrale Definitionen von CSR sowie deren Umsetzung aufgegriffen und schliesslich wird auf das Verhältnis von Nachhaltigkeit in der CSR eingegangen.

**Erste Ideen der CSR**[90] entwickelten sich bereits in den 1930er Jahren und beschreiben die Übernahme von Verantwortung in sozialen Systemen durch das Management von Unternehmen. Ab Mitte des 20. Jahrhundert begann eine wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Begriff des CSR, welche vorerst hauptsächlich in den USA und später in Europa stattfand, was auf ein weniger ausgeprägtes sozialstaatliches Sicherungssystem in den USA zurückzuführen ist (vgl. Wassmann 2013: 11; Carroll 2016: 268). Es entwickelten sich unterschiedliche Theorien zu CSR (vgl. Jastram/Prescher 2016: 7) sowie „angrenzende Konzepte (z.B. Corporate Citizenship, Shared Value, CCR, usw.)" (Schneider 2015: 27).

Als „offizielle" **Definitionen von CSR** gelten diejenige im Grünbuch sowie der ISO[91] 26000 (Bruton 2017: 1f.). Im Grünbuch der EU zur sozialen Verantwortung von Unternehmen wird CSR definiert als „*ein Konzept, das den Unternehmen als Grundlage dient, auf freiwilliger Basis soziale Belange und Umweltbelange in ihre Unternehmenstätigkeit und in die Wechselbeziehungen mit den Stakeholdern zu integrieren*" (EU-Kommission 2001: 3, Hervorh. im Original). Bei der CSR gemäss Grünbuch geht es um Massnahmen von Unternehmen, welche über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen. Die soziale Verantwortung der Unternehmen bezieht sich dabei sowohl auf die interne wie auch die externe Dimension[92] (ebd.: 2001: 9–17). Während im Grünbuch auf die Vorteile bei der Übernahme sozialer Verantwortung hingewiesen wird, geht es bei der CSR der ISO 26000 „von der Wortwahl her um einen moralischen Ansatz, nämlich um Transparenz und Ethik" (Bruton 2017: 2). Der 2010 durch die ISO verabschiedete *Leitfaden gesellschaftlicher Verantwortung* basiert auf einem Multi-Stakeholder-Ansatz und spricht von gesellschaftlicher statt sozialer Verantwortung. Um dieser gesellschaftlichen Verantwortung nachgehen zu können, sind in der ISO 26000 die sieben Prinzipien „Rechenschaftspflicht, Transparenz, Ethisches Verhalten, Achtung der Interessen der Anspruchsgruppen, Achtung der Rechtsstaatlichkeit, Achtung internationaler Verhaltensstandards und Achtung der Menschenrechte" verankert (Schneider 2015: 27).

Im konkreten **Prozess der Umsetzung der CSR** – der Corporate Social Performance – bedeutet es für Unternehmen, dass sie die betriebliche Umwelt analysieren und Stakeholderma-

[90] Bspw. Chester Barnard (1938) *The Functions of the Executive*, J. M. Clark (1939) *Social Control of Business*, Theodore Kreps (1940) oder Caroll (2016: 269) *Measurement of the Social Performance of Business*

[91] Die internationale Organisation für Normung ist eine Nichtregierungsorganisation mit Sitz in Genf mit 160 Mitgliedsstaaten, welche internationale Standards bezeichnet insbesondere im Bereich Industrie, Technology, Nahrungsmittelsicherheit, Agrikultur und Gesundheitsversorgung (vgl. ISO o.J.).

[92] Zur internen Dimension gehört Humanressourcenmanagement, Arbeitsschutz und Umweltverträglichkeit bzw. Bewirtschaftung der natürlichen Ressourcen. Die externe Dimension umfasst lokale Gemeinschaften, GeschäftspartnerInnen, ZuliefererInnen und VerbraucherInnen, Menschenrechte und den globalen Umweltschutz (vgl. EU-Kommission 2001: 9-17).

nagement oder Issuemanagement betreiben, um auf wichtige Themen aus Sicht von Stakeholdern reagieren zu können (vgl. Bruton 2017: 17, 19). Mit verschiedenen Umsetzungs- bzw. Messinstrumenten[93] wird die Übernahme dieser gesellschaftlichen Verantwortung aufgezeigt und mit entsprechender Kommunikation der CSR die Reputation[94] als wahrgenommenes Ansehen eines Unternehmens positiv beeinflusst (vgl. Bruton 2017: 173f.). Es gibt aber auch Vermutungen, dass Unternehmen die CSR bloss als „imagefördernde Ablenkungsmanöver" oder „bloße Marketingstrategie" verwenden (Gross/Schwarz 2010: 112).

Beim **Verhältnis von Nachhaltigkeit und CRS** bzw. der unternehmerischen Verantwortung weist Schneider (2015: 29) darauf hin, dass sich die beiden Konzepte immer mehr annähern. Curbach (2009: 19) meint einerseits, dass die Begriffe Nachhaltigkeit und CSR oft synonym verwendet werden, macht anderseits jedoch die Unterscheidung, dass sich CSR direkt auf die gesellschaftliche Rolle und die Verantwortung von Unternehmen bezieht, wogegen das Konzept der Nachhaltigkeit sich zu einer „weltgesellschaftlichen politischen und normativen Leitidee" entwickelt hat (ebd. 2009: 26f.) (2009: 26f.). Bruton (2017: 3) unterscheidet dagegen wirtschaftliche Nachhaltigkeit und CSR dahingehend, dass sich Nachhaltigkeit auf die gegenwärtige sowie künftige Generation bezieht und sich um eine schonende Nutzung der Ressourcen bemüht, während CSR umfangreicher ist, da die gesamte Verantwortung eines Unternehmens gegenüber der Gesellschaft einbezogen wird, auch die ökonomische. Die CSR als verantwortungsvolles Handeln von Unternehmen kann somit einen Beitrag zur Nachhaltigkeit bieten. Dies umfasst Umweltbelange, soziale Verantwortung innerhalb und ausserhalb des Unternehmens sowie transparentes, ethisches und moralisches Handeln (vgl. Curbach 2009: 26f.; EU-Kommission 2001: 3; Bruton 2017: 2; Schicha 2011: 48f., 116-124).

### 4.2.3 Schlussfolgerung

Die Diskussionen um Nachhaltigkeit und die damit verbundene Kritik an der uneingeschränkten Ressourcennutzung begann im 18. Jahrhundert und nimmt seit Mitte des 20. Jahrhunderts eine wichtige Position ein, auch in der Politik. Die Begriffsentwicklung von Nachhaltigkeit und nachhaltiger Entwicklung wurde massgeblich durch die Vereinten Nationen beeinflusst. Grundsätzlich werden bei den Diskursbeiträgen unter Nachhaltigkeit gesamtgesellschaftliche Gerechtigkeitskonzepte verstanden.

In den Sozialwissenschaften wird der Begriff der Nachhaltigkeit seit den 2000er Jahren vermehrt benutzt, jedoch nicht eindeutig definiert. Das Verständnis von Nachhaltigkeit ist, dass

[93] z.B. Balanced Scorecard, Sustainability Report Guidelines GRI, Value Reporting Initiative PwC, Gemeinwohlbilanz oder das Carbon Footprinting (vgl. Del Baldo 2016: 187; Mahammadzadeh 2013: 290–297; Grothe 2016: 5–9)

[94] Während finanzieller Erfolg, Vision und Führung sowie emotionale Attraktivität direkt auf die Reputation wirken, haben die gesellschaftliche Verantwortung, Arbeitsplätze sowie Produkte und Dienstleistungen einen indirekten Einfluss (vgl. Bruton 2017: 175).

es sich um etwas Dauerhaftes oder Langfristiges handelt. Nachhaltige Arbeit umfasst dabei, dass es Bedingungen braucht, welche die Gesundheit schützt und fördern, und die Arbeitnehmenden ihre Tätigkeit als handhabbar, verstehbar und sinnhaft erleben. Zudem geht es bei Nachhaltigkeit auch um das subjektive Empfinden, als Mensch mit einer Zukunftsvision wahrgenommen zu werden.

Nachhaltigkeit orientiert sich gemäss den Vereinten Nationen an den zentralen Prinzipien der Bedürfnisorientierung, der inter- und intragenerativen Gerechtigkeit sowie der Einheit der drei Dimensionen der Ökologie, der Ökonomie und des Sozialen. Es gibt jedoch unterschiedliche Positionen, ob die verschiedenen Dimensionen gleichrangig oder teilweise substituierbar sind. Das dreidimensionale Modell dient als Mittel, wie Nachhaltigkeit als ein Fortbestehen der Welt erreicht werden kann.

Die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen innerhalb dieser Nachhaltigkeitsstrategien wird mit der CSR aufgenommen, anhand welcher Unternehmen dieser Verantwortung in den verschiedenen Dimensionen der Nachhaltigkeit betriebsintern wie auch -extern nachgehen sollen. Zu den Prinzipien – neben der Achtung der Rechte und Verhaltensstandards – gehören Achtung der Interessen der Anspruchsgruppen, Transparenz und ethisches Verhalten.

Ausgehend von diesen Theorien bedeutet Nachhaltigkeit ein dauerhafter, zukunftsfähiger Zustand, bei dem sich verschiedene Dimensionen in einem Gleichgewicht befinden. Die zentralen Prinzipien sind die Ökologie, die Ökonomie und das Soziale als Einheit, die inter- wie auch intragenerative Gerechtigkeit, die Berücksichtigung verschiedener Interessensgruppen, das Erfüllen ethischer Verpflichtungen, Bedürfnisorientierung und eine handhabbare, verstehbare und sinnhafte Erwerbstätigkeit für das Individuum. Nachhaltigkeit bedeutet zudem etwas Langfristiges und Dauerhaftes, auf die Zukunft Gerichtetes.

## 4.3 Theoretisch hergeleitete, verläufige Definition von *nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen*

Im Folgenden wird die theoretisch hergeleitete, vorläufige Definition von *nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen* anhand von Kriterien formuliert, die aus den vorgestellten Theorien, Konzepten, Ansätzen und Modellen abgeleitet werden. Hierzu eignen sich Integrations- und Nachhaltigkeitskonzepte, welche sich auf den Zustand bzw. das Ergebnis statt den Prozess beziehen, da die herzuleitende Definition auf den Zustand der erreichten *nachhaltigen Arbeitsintegration* fokussiert, und übergeordnete Prinzipien, die sich auf die Thematik der individuelle Ebene des einzelnen Flüchtlings anwenden lassen. In der Diskussion (Kapitel 6.1.1) wird der Blick auf den Prozess hin zur *nachhaltigen Arbeitsintegration* aufgegriffen. Der Zustand bzw. das Ergebnis von *nachhaltiger Arbeitsintegration* wird allerdings nicht als etwas

Starres und Unbewegliches gesehen, sondern als etwas sich in Bewegung und sich in einem relativ stabilen Gleichgewicht befindendes.

Nachfolgend werden als Erstes die Begriffe Nachhaltigkeit sowie (Arbeits-)Integration bestimmt und daraus die theoretisch hergeleitete, vorläufige Definition formuliert. Weiter werden die Kriterien der Definition ausformuliert sowie Hinweise zu deren Verwendung gegeben.

### 4.3.1 Definition von Nachhaltigkeit und (Arbeits-)Integration

In diesem Kapitel wird nun definiert, was aus der Perspektive der gesichteten theoretischen Beiträge unter den Begriffen Nachhaltigkeit und (Arbeits-)Integration verstanden wird und welche notwendigen Bedingungen dafür zu erfüllen sind.

**Nachhaltigkeit:**

Nachhaltigkeit wird als etwas **Dauerhaftes** verstanden, das langfristig Bestand hat. Dafür müssen folgende drei Bedingungen erfüllt werden: Stabilität, Sinnhaftigkeit und Zukunftsfähigkeit.

- Der Begriff **Stabilität** stammt eigentlich aus den Theorien der Integration und meint etwas verlässliches, befriedigendes ohne grosse Veränderungen.
- **Sinnhaftigkeit** bedeutet, dass sich ein Individuum bei seiner Tätigkeit oder in einem sozialen Beziehungsnetz als selbstwirksam und anerkannt erleben.
- **Zukunftsfähig** heisst einerseits, dass ein System auch in Zukunft funktionieren wird, anderseits dass die nachfolgenden Generationen des Flüchtlings sich auch eine Zukunft aufbauen können.

**Arbeitsintegration:**

Integration heisst, einen integralen **Teil eines Ganzen zu sein** und sich als Zugehörig zu verstehen. Das Ganze und der Teil befinden sich dabei in einem dynamischen Zusammenspiel. Bei der Arbeitsintegration bildet das Ganze das Wirtschaftssystem bzw. der Arbeitsmarkt und den Teil der einzelne Arbeitnehmende. Die zu erfüllenden Bedingungen für *nachhaltige Arbeitsintegration* sind, das Teil-Sein des Wirtschaftssystems, sozialer Beziehungsnetzwerke und der Gesellschaft.

- Das **Wirtschaftssystem** meint den Arbeitsmarkt und die verschiedenen Unternehmen, welche Arbeitsstellen anbieten.
- **Soziale Beziehungsnetzwerke** sind formelle oder informelle Beziehungen.
- Die **Gesellschaft** meint die gesamte Bevölkerung des Aufnahmelandes der zugewanderten Personen.

### 4.3.2 Theoretisch hergeleitete Definition von *nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen*

Ausgehend von den theoretisch hergeleiteten Definitionen von Nachhaltigkeit und (Arbeits-)Integration lässt sich *nachhaltige Arbeitsintegration von Flüchtlingen* vorläufig wie folgt definieren:

> Die *nachhaltige Arbeitsintegration von Flüchtlingen* bedeutet, dauerhaft ein stabiler, sinnhafter und zukunftsfähiger Teil des Wirtschaftssystems, sozialer Beziehungsnetze und der Gesellschaft zu sein.

### 4.3.3 Kriterien für eine *nachhaltige Arbeitsintegration von Flüchtlingen*

Ausformuliert bedeuten die drei Kriterien für die theoretisch hergeleitete Definition von *nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen*:

**Kriterium 1: Dauerhaft ein stabiler, sinnhafter und zukunftsfähiger Teil des Wirtschaftssystems sein**

Die **Stabilität** ergibt sich daraus, dass einerseits das Wirtschaftssystem Bestand hat, ein Unternehmen seiner betriebsinternen sozialen Verantwortung nachkommt und anderseits dass der Flüchtling stetig eine Position innerhalb des Arbeitsmarktes einnimmt. **Sinnhaft** meint, dass die Tätigkeit an den Bedürfnissen des Flüchtlings orientiert ist und er sich anerkannt und selbstwirksam bei der Erwerbsarbeit erlebt. **Zukunftsfähig** heisst, dass das Wirtschaftssystem auch langfristig Bestand hat und dass ein Flüchtling das Teil-Sein des Arbeitsmarkts an die nächsten Generationen weitergeben kann.

**Kriterium 2: Dauerhaft ein stabiler, sinnhafter und zukunftsfähiger Teil eines sozialen Beziehungsnetzwerks sein**

Ein **stabiles** soziales Beziehungsnetz bricht nicht leicht auseinander bei Veränderungen und ein Flüchtling hat darin formelle und informelle Beziehungen zu der örtlichen Bevölkerung, zur eigenen ethnischen Gruppe und zum Herkunftsland. **Sinnhaft** ist ein soziales Beziehungsnetz, wenn darin befriedigende und verlässliche Beziehungen bestehen, die auf gegenseitiger Anerkennung beruhen. Wenn ein soziales Beziehungsnetz auch in Zukunft bzw. über Generationen bestehen bzw. wenn darauf aufgebaut werden kann, ist es **zukunftsfähig**.

**Kriterium 3: Dauerhaft ein stabiler, sinnhafter und zukunftsfähiger Teil der Gesellschaft sein**

Um **stabil** Teil einer Gesellschaft zu sein, braucht es einerseits das subjektive Gefühl und die Identifikation, sich als Teil der Gesellschaft zu verstehen und gleichzeitig die Offenheit der

Gesellschaft Zugewanderte als Teil wahrzunehmen, der nicht mehr wegzudenken ist. **Sinnhaft** ist das Teil-Sein einer Gesellschaft dann, wenn sich der Flüchtling als selbstwirksam und anerkannt in der Gesellschaft erlebt. **Zukunftsfähiger** Teil einer Gesellschaft ist ein Flüchtling, wenn er eine Zukunftsvision für sich in dieser Gesellschaft hat, die Staatsbürgerschaft innehat und über Rechte verfügt, die auch an die nächste Generation weitergegeben werden können.

### 4.3.4 Hinweise zur Verwendung der Kriterien

Keines dieser drei Kriterien ist alleine ausreichend, um eine *nachhaltige Arbeitsintegration von Flüchtlingen* gemäss dieser vorläufigen Definition bestimmen zu können, sondern alle drei sind notwendige Bedingungen für eine *nachhaltige Arbeitsintegration*. Die drei Kriterien beeinflussen sich dabei gegenseitig und sollten, wie beim dreidimensionalen Nachhaltigkeitsmodell (bspw. Wilderer/von Hauff 2014: 22–24; Kanning 2013: 26), in einem Gleichgewicht und nicht gegenseitig substituierbar sein.

# 5. Empirische Ergebnisse zur Arbeitsintegration von Flüchtlingen

Um die Forschungsfragen zu Prozess und Zustand sowie zur Definition der *nachhaltigen Arbeitsintegration von Flüchtlingen* beantworten zu können, wurden einerseits Fachpersonen der Arbeitsintegration, welche für die Vorbereitung auf den Eintritt in die Arbeitswelt zuständig sind, sowie Arbeitgebende interviewt, welche Erfahrungen mit Flüchtlingen in einem Arbeitsverhältnis haben oder sich im Wirtschaftsverband mit der Thematik der Flüchtlinge beschäftigen. Im Folgenden werden die Ergebnisse aus der inhaltsanalytischen Auswertung der qualitativen Interviews mit Fachpersonen sowie Arbeitgebenden dargestellt und am Ende die Ergebnisse dieser beiden Gruppen in Verbindung gebracht, um daraus eine empirisch hergeleitete Definition von *nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen* zu formulieren.

## 5.1 Ergebnisdarstellung

Als Erstes werden die Ergebnisse aus den verschiedenen Interviews mit Fachpersonen der Arbeitsintegration vorgestellt und anschliessend auf die Resultate aus den Diskussionen mit Arbeitgebenden eingegangen. [95]

[95] Die Interviewzitate sind zur besseren Verständlichkeit teilweise sprachlich leicht angepasst, ohne jedoch den Inhalt zu verfälschen.

### 5.1.1 Fachpersonen und *nachhaltige Arbeitsintegration von Flüchtlingen*

Unter Fachpersonen werden im Folgenden die interviewten Personen aus dem Bereich der Arbeitsintegration von Flüchtlingen verstanden. Die Ergebnisse stammen aus vier Fokusgruppendiskussionen und einem Einzelinterview mit Fachpersonen sowie einem Expertinnen- bzw. Experteninterview beim SEM (N=6). Zuerst wird deren Perspektive auf die Gruppe der Flüchtlinge und ihren Weg zum Eintritt in die Arbeitswelt sowie auf die Zeit während eines Arbeitsverhältnisses vorgestellt. Anschliessend werden Verbesserungsvorschläge der Fachpersonen für die Unterstützung und ihre Diskussionen zum Verständnis des Ausdrucks der *nachhaltigen Arbeitsintegration* dargelegt.

#### 5.1.1.1 Flüchtlinge und ihr Weg in die Arbeitswelt

Um die Bedingungen für einen erfolgreichen Eintritt in die Arbeitswelt aufzuzeigen, werden anhand der Ergebnisse aus den Interviews mit Fachpersonen zuerst die Heterogenität der Gruppe der Flüchtlinge vorgestellt. Anschliessend wird auf die Anforderungen an Flüchtlinge, auf Unterstützungsangebote sowie deren Koordination und schliesslich auf die Anforderungen an Arbeitgebende eingegangen.

Die Flüchtlinge werden als sehr **heterogene Gruppe** beschrieben (FP1: 23, 65; FP3: 9). Einerseits gibt es einige wenige Überflieger, dann einen grossen Teil, welcher auf Unterstützungen angewiesen ist, und schliesslich eine gewisse Gruppe, welche kaum Chancen auf eine Arbeitsmarktintegration hat (FP1: 189; FP4: 78, 151).

> Und das sind ja dann die nicht nur zum Teil Lerngewohnten sondern wirklich die, die auch schon ein Studium angefangen haben oder abgeschlossen haben. Das ist so für mich so die eine Seite, der eine Peak. Weil das sind meistens auch Leute, die haben Freude am Lernen, die sind neugierig und so weiter. Und dann gibt es den andern Teil, oder das andere Ende des Spektrums. Das sind Leute, die sind nicht mal in ihrer eigenen Sprache alphabetisiert, die sind irgendwie, sage ich jetzt, in die Koranschule, können irgendwie bis 20 zählen und that‘s it. (FP1: 71)

Neben dem Bildungsniveau verfügen die Flüchtlinge auch über sehr unterschiedliche Ressourcen, was die Gesundheit oder das soziale Beziehungsnetz angeht (FP3: 9). Als positiv für die Arbeitsintegration wird erachtet, dass viele Flüchtlinge hoch motiviert sind (FP2: 51; FP3: 17) und für Arbeitgebende ist „[d]as Potential, das diese Menschen haben, ist ja, dass sie sofort verfügbar sind“ (FP2: 51). Daneben gibt es je nach Flüchtling verschiedene individuelle Merkmale, welche die Arbeitsintegration erschweren können, wie Motivationsverlust aufgrund von Rückschlägen, fehlende Anerkennung der Ausbildung oder unerfüllte Erwartungen der Flüchtlinge (FP1: 87; FP2: 87-91, 221; FP4: 60; FP6: 62). Ferner können je nach Flüchtling kulturelle Unterschiede bezüglich der gesellschaftlichen Bedeutung von Erwerbsarbeit oder des Umgangs mit psychischen Erkrankungen zu Schwierigkeiten führen (FP1: 95; FP2: 211; FP5: 214). Schlussendlich ist für diesen Prozess der Arbeitsintegration der Faktor Zeit sehr wichtig sowie der Umstand, dass Flüchtlinge Geduld (FP4: 34) oder „ein[en] gewisse[n] Schnuuf“ haben müssen, bis sie eine Arbeitsstelle finden können (FP6: 14).

**Anforderungen**, welche Flüchtlinge auf dem Arbeitsmarkt[96] erfüllen müssen, sind sehr vielfältig (FP3: 9; FP6: 18). Besonders zentral sind Sprachkenntnisse möglichst mit Diplom (FP1: 19; FP2: 67, 85; FP3: 17; FP4: 38; FP5: 22-24; FP6: 14) und insbesondere im Gesundheitsbereich auch Kenntnisse des Schweizerdeutschen (FP2: 221). Weiter werden teilweise Qualifikationen, ein bestimmter Aufenthaltsstatus sowie Erfahrung im und Kenntnisse über den Schweizer Arbeitsmarkt verlangt (FP1: 23, 141; FP2: 83; FP3: 9, 17, 65; FP4: 38, 151; FP5: 98, 140; FP6: 18, 66). Zentrale Kompetenzen sind zudem Flexibilität, Offenheit, Motivation, Lerngewohnheit und Kommunikationskompetenzen (FP1: 23; FP5: 19, 146; FP6: 18) sowie eine „realistische[ ] Selbsteinschätzung" (FP4: 38) und (anfangs) die Bereitschaft, eine tiefer positionierte Stelle anzunehmen (FP6: 18). Neben der Erfüllung der Anforderungen, muss ein Flüchtling in der Lage sein, eine Chance packen und sich gut verkaufen zu können (FP3: 174; FP5: 166) und das „Matching" zwischen Flüchtling und Arbeitgebendem muss stimmen (FP3: 65). Schlussendlich spielt auch das Alter (FP1: 23) und Glück eine Rolle (FP1: 197; FP5: 364).

Ohne **Unterstützungsangebote** schafft es gemäss Erfahrungen der Fachpersonen fast kein Flüchtling eine Arbeitsstelle zu finden (FP2: 39; FP4: 68). In den verschiedenen Programmen umfasst der Unterstützungsprozess zur Arbeitsintegration von Flüchtlingen idealerweise die Potentialabklärung und Integrationsplanung, Sprachkurse und die Berufsfindung mit entsprechenden Angeboten, Qualifizierungen oder Praktika, wobei dies von einem Coach bzw. einer Case Managerin begleitet wird, und mündet am Ende in eine Berufslehre oder Festanstellung. Von interviewten Fachpersonen wird betont, dass eine professionelle Potentialabklärung (FP2: 33; FP3: 9, 29; FP4: 48, 60) und die Angebote insbesondere im sprachlichen Bereich (FP1: 103, 149) möglichst früh ansetzen sollen, wobei auch gesundheitliche und familiäre Aspekte nicht ausser Acht gelassen werden dürfen (FP1: 55; FP2: 201, 211). Der Berufsfindungs- und Integrationsprozess wird als langer Weg beschrieben (FP3: 9, 33; FP4: 42; FP6: 62), der je nach Bildungshintergrund und Berufserfahrung neben Sprachkursen auch internes Arbeitstraining, niederschwellige Qualifizierungen und Praktika im ersten Arbeitsmarkt beinhaltet, wobei Flüchtlinge wie auch Arbeitgebende durch einen Coach begleitet werden (FP1: 65; FP2: 29, 67, 153; FP4: 44, 64, 70, 106). Das Coaching sollte durchgehend und wenn möglich von der gleichen Person durchgeführt werden (FP6: 22). Bei qualifizierten oder hochqualifizierten Flüchtlingen gibt es zwar die Möglichkeit einer Diplomanerkennung, doch wird dieser Prozess als kompliziert und ohne Unterstützung für Flüchtlinge als kaum bewältigbar beschrieben (FP2: 85; FP5: 88). Zudem wird gewissen Programmen unterstellt, die Ausbildungen nicht anzuerkennen, um Klassen füllen zu können (FP5: 92). Dieser Prozess kann bei den Flüchtlingen zu Frustration führen, denn

[96] Auf dem Arbeitsmarkt werden grosse Veränderungen beobachtet (FP5: 112; FP6: 58) mit gestiegenen Anforderungen (FP5: 116, 368) und einem zunehmenden Wegfall von einfachen Tätigkeiten durch Digitalisierung und Automatisierung (FP1: 173; FP5: 372, FP6: 82).

> das ist eine recht lange Auseinandersetzung und dann auch zu merken, zum Teil hat man es da auch mit Stolz zu tun, obwohl man dies ja nicht will, aber diese Personen müssen sich in ersten Linie auch darauf einstellen, dass sie in ihrem Herkunftsland eigentlich als Spezialisten galten auf ihrem Berufsfeld, jetzt hierherkommen und merken vo däm isch nix me ume [davon ist nichts mehr da]. (FP4: 60)

Zudem fehlen bei Arbeitsintegrationsprogrammen[97] oft spezifische Angebote für hochqualifizierte Flüchtlinge (FP1: 65). Dagegen wird bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen viel investiert, damit sie in Brückenangeboten, Jugendprogrammen und Integrationsvorlehren[98] vorbereitet werden, um eine EBA- oder EFZ-Lehre[99] machen zu können, wobei sie begleitet werden (FP1: 57-65, 149; FP4: 26, 108, 197; FP6: 94). Es wird jedoch auch kritisiert, wenn ein Flüchtling nur aufgrund des Alters über Jahre hinweg erfolglos auf eine Berufslehre vorbereitet wird, obwohl diese Person die erforderlichen Ressourcen nicht mitbringt (FP6: 94). Generell sollte ein Flüchtling nur Kurse oder Programme besuchen, die auch sinnvoll und zielführend sind (FP2: 105; FP5: 216). Als schwer zu erreichende Zielgruppe werden Personen genannt, welche entweder mit Glück rasch eine prekäre Hilfsarbeit finden oder welche über den Familiennachzug in die Schweiz kommen und somit nicht ins soziale Sicherungssystem eingebunden sind, wodurch das Erlernen der Sprache oder ihre nachhaltige (Arbeits-)Integration nicht unterstützt werden kann (FP2: 417). Als besondere Herausforderung wird zudem der Umgang mit Flüchtlingen oder generell mit Sozialhilfebeziehenden genannt, welche wegen ihrer Bildungsferne, Analphabetismus, Gesundheitszustand und Alter kaum Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben und trotzdem zu verschiedenen Massnahmen gezwungen werden (FP1: 73, 171; FP2: 431-433; FP3: 17; FP6: 82). Als Vorschlag wurde ein Grundeinkommen als mögliche „Konsequenz“ diskutiert (FP5: 358, siehe auch FP1: 171; FP4: 243; FP5: 366).

Neben der Arbeit mit Flüchtlingen werden von Fachpersonen als Herausforderungen insbesondere fehlende **Ressourcen** und Schwierigkeiten in der **Koordination der Akteure** genannt. Die Ressourcenknappheit zeigt sich in sehr vielen Dossiers pro Sozialarbeitender in der Sozialhilfe, was eine vertiefte Abklärung der Situation eines Flüchtlings sowie eine gezielte Integrationsplanung erschwert (FP2: 39, 107). Zudem werden oft nur wenige Kursstunden pro Woche und diese häufig nur über kurze Zeit finanziert[100] (FP1: 79; FP2: 35), es zu wenig Plätze in Angeboten gibt (FP1: 65) oder es an Zeit mangelt für den langen Weg der Integration (FP2:

[97] Unter Arbeitsintegrationsprogrammen werden alle Unterstützungsprogramme gefasst bspw. im Auftrag der Sozialversicherungen und Sozialhilfe.

[98] Der Begriff Integrationsvorlehre wurde kritisiert, da es sich dabei nicht um eine Lehre, sondern um eine Berufsvorbereitung handelt und der Begriff Lehre geschützt ist (FP5: 50).

[99] EFZ: 3- oder 4-jährige Lehre mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis; EBA: 2-jährige Lehre mit eidgenössischem Berufsattest

[100] Die Schwierigkeit der Finanzierung von Unterstützungsangeboten wird in dieser Arbeit nicht vertieft, da dieses Anliegen in der neuen Integrationsagenda mit den höheren Integrationspauschalen berücksichtig werden soll (vgl. EJPD 2018: 15). Die neue Verteilung dieses Geldes innerhalb der Kantone ist jedoch noch unklar. Die Bekanntgabe der Inhalte dieser neuen Integrationsagenda am 30. April 2018 fand allerdings erst nach der Durchführung der Interviews statt (vgl. BR 2018a).

37). Gleichzeitig findet eine positive Diskriminierung statt, weil Flüchtlingen zusätzliche Unterstützungen gewährt werden, welche andere Personen (aus Drittstaaten) nicht erhalten (FP4: 183). Die Kooperation zwischen verschiedenen Angeboten und Departementen wird einerseits als sinnvoll (FP2: 75; FP4: 266) und eine gezielte Kooperation als Bedingung für eine erfolgreiche Integration angesehen (FP1: 141, 197), anderseits besteht das Risiko von Missverständnissen, unterschiedlichen Haltungen und das Bestehen von Doppelstrukturen (FP1: 83; FP4: 128, 262).

> [Es ist] bei uns so die Auseinandersetzung darum, wer jetzt für was zuständig ist und ob es jetzt in den Bereich Bildung gehört oder in den Bereich Soziales und so weiter. […] ein ewiges Chäär [Streiterei], wer jetzt wo was bezahlt und letztlich kommt alles aus demselben Topf ((lacht)) von den Steuerzahlern (FP4: 260)

Bei der Koordination gibt es zudem die Schwierigkeit, wer den Lead bei mehreren involvierten Akteuren übernimmt (FP2: 29) oder wie mit Datenschutz umgegangen wird bei einem Gemeindewechsel eines Flüchtlings, um eine gezielte Weiterführung des Integrationsplans zu ermöglichen (FP2: 107). Zudem wird die Verwaltung als starr bezeichnet, was flexible, individuelle und ressourcenorientierte Lösungen behindert (FP1: 67; FP2: 325), weshalb der administrative Graubereich je nach Betreuungsperson ausgenutzt wird (FP1: 67; FP2: 331, 341; FP4: 98, 171). Auch als Herausforderungen werden Vorstellungen von Behördenseiten gesehen, welche nicht mit den Ansprüchen der Wirtschaft übereinstimmen, oder wenn Anweisungen des Bundes nicht gut mit den bestehenden, funktionierenden Strukturen kompatibel sind (FP2: 39; FP5: 54). Eine zentrale Herausforderung für Fachpersonen stellt das Prinzip der möglichst raschen Eingliederung in den Arbeitsmarkt dar, welches von der Politik gefordert und Auftrag von Sozialhilfe und Sozialversicherungen ist, aber oft im Widerspruch zum langen Weg der Integration, der Ressourcen- und Einzelfallorientierung sowie der langfristigen Integration in den Arbeitsmarkt von Flüchtlingen steht (FP1: 23; FP2: 37, 99; FP6: 18).

Die interviewten Fachpersonen sprechen den **Arbeitgebenden eine zentrale Rolle** zu bei der Arbeitsintegration von Flüchtlingen (FP5: 123), denn „ohne Wirtschaft gibt es keine Arbeitsplätze“ (FP3: 49). Damit Arbeitgebende diese Rolle einnehmen wollen, ist gemäss Fachpersonen deren Offenheit notwendig (FP2: 67; FP4: 42; FP5: 158), auch „über Vorurteilung[101] hinweg schauen zu können“ (FP1: 21) und ein gewisser Willen, sich auf etwas Neues wie eine „andere Biographie“ einzulassen (FP4: 42). Ein wichtiger Punkt, damit diese Bereitschaft entstehen kann, liegt darin, überhaupt mit Flüchtlingen in Kontakt zu kommen (FP1: 105), um nicht einfach den „Flüchtling auf dem Papier“, sondern den Mensch dahinter zu sehen (FP5: 168). Als hilfreich erweist sich dabei, wenn ein Flüchtling einem Arbeitgebenden von einer

[101] Gemäss interviewten Fachpersonen herrscht in der Gesellschaft gegenüber Flüchtlingen oft ein einseitiges Bild und eine Misstrauenshaltung (FP2: 99, 313), was teilweise durch negative, undifferenzierte Medienberichte verursacht oder beeinflusst wird (FP1: 185, 193).

Drittperson empfohlen wird und diese Drittperson ein gewisses Vertrauensverhältnis zum Arbeitgebenden hat (FP1: 121).

> Wenn der Eine den Andern kennt, und der hat gute Erfahrungen gemacht, dann ist man eher mal bereit. […] Im KMU-Bereich ist das eher eine Haltung, die vorherrscht, dass das faule Leute sind oder Leute, die nur profitieren wollen. […] Aber wenn dann der Heiri Müller von nebenan sagt, „Das ist ein Guter", dann wird das ein Guter sein und dann versuchen wir es. Und dann, wenn diese Person sich dann auch anstrengt und sich Mühe gibt und das funktioniert, dann klappt es. Es hat so viel mit dieser Vertrauenskomponente und dieser Kontaktkomponente zu tun. Ich denke, das ist sehr wichtig (FP1: 121).

Einen wichtigen Grund, warum Arbeitgebende keine Flüchtlinge anstellen wollen, sehen Fachpersonen im Begriff der *vorläufigen Aufnahme* mit Status F und im als unsicher angesehenen Status N (FP4: 149; FP6: 66). Weiter stellt es für Arbeitgebende eine Herausforderung dar, dass Flüchtlinge nicht über Arbeitszeugnisse oder anerkannte Diplome verfügen (FP2: 85; FP5: 124). Zudem hat der administrative Aufwand einen negativen Einfluss auf die Bereitschaft, dadurch dass die Arbeitsbewilligung mit einer Gebühr und mehreren Wochen Wartezeit[102] verbunden ist, sowie die Mobilität über die Kantonsgrenze hinweg erschwert ist (FP2: 43, 51; FP3: 97; FP4: 90, 149, 153; FP6: 66). Ein weiterer Grund liegt in rassistischen Einstellungen oder auch unbewussten Diskriminierungen, die Arbeitgebende davon abhalten, Flüchtlinge anzustellen (FP4: 179; FP5: 182). Damit Arbeitgebende trotzdem zu einer Anstellung motiviert werden können, ist es aus der Erfahrung der Fachpersonen unterstützend, wenn den Arbeitgebenden eine gewisse Begleitung versichert werden kann, auf welche sie zugehen können, wenn es zu Problemen kommen sollte (FP2: 115-125; FP3: 65). Weiter werden in gewissen Branchen die Mindestlöhne gemäss GAV als erschwerend angesehen, welche eine Anstellung vorerst in einem Praktikum nicht ermöglicht, um den Flüchtling ein paar Monate zu „teste[n]" (FP5: 403). Gleichzeitig besteht die Herausforderung, dass gewisse Arbeitgebende die Möglichkeit der Praktika ausnützen[103] und den Flüchtlingen anschliessend keine Festanstellung oder Lehrstelle anbieten (FP4: 126-128). Andere Betriebe dagegen werden als „wirklich sozial" beschrieben, welche aber auch etwas fordern und genau abklären, ob jemand passen würde (FP5: 54). Ausschlaggebend für eine Anstellung sind schlussendlich offene Arbeitsstellen (FP5: 24) und dass es „funkt" zwischen Arbeitgebendem und Flüchtling (FP5: 164).

[102] Die Bewilligungspflicht soll durch eine Meldepflicht ersetzt werden (siehe Kapitel 3.1.1).

[103] Fachpersonen sprechen in dem Zusammenhang auch von einer zunehmenden „try and hire"-Mentalität auf dem Arbeitsmarkt (FP2: 67, 265; FP5: 118)

#### 5.1.1.2 Erfolgsfaktoren während eines Arbeitsverhältnisses

Aspekte, welche ein angetretenes Arbeitsverhältnis[104] eines Flüchtlings erfolgreich machen, umfassen individuelle Merkmale des Flüchtlings, den Aufwand und die Bereitschaft des Arbeitgebenden sowie die Unterstützung durch Arbeitsintegrationsprogramme.

Ob ein Flüchtling eine angetretene Arbeitsstelle auch halten kann, hängt von verschiedenen **individuelle Merkmale des Flüchtlings** ab (FP3: 65). Während sich hohe Motivation, gute Sprachkenntnisse und ein junges Alter positiv auf ein Arbeitsverhältnis auswirken (FP1: 69; FP6: 38, 58), erschweren mangelnde Zuverlässigkeit in Pünktlichkeit und Präsenz, fehlende Konfliktfähigkeit, gesundheitliche Probleme sowie kulturelle Unterschiede in der Arbeitshaltung und im Arbeitstempo ein Arbeitsverhältnis (FP3: 174; FP4: 116, 122; FP6: 38, 58). Das Eingebunden-Sein in ein soziales System mit Freunden und Familie kann bei den einen hilfreich sein (FP3: 17), bedeutet aber bei anderen einen grossen Druck aufgrund der Sorgen um Familienangehörige im Herkunftsland oder der Erwartung Geld zu schicken, was bei einem Lehrlingslohn kaum möglich ist (FP1: 95-97; FP2: 285; FP3: 174; FP4: 124; FP5: 208). Eine andere Herausforderung für eine langfristige Integration in den heutigen Arbeitsmarkt wird in der fehlenden Zukunftsplanung gesehen,

> weil sie wie die Idee haben, jetzt haben sie diese Stelle und jetzt möchten sie gerne den Rest des Lebens auf dieser Stelle arbeiten und es gut machen, aber dann ist dann auch gut. Und diese Möglichkeit gibt es halt nicht. Man muss eigentlich permanent weiter machen (FP6: 38)

Wenn gut qualifizierte Flüchtlinge über längere Zeit eine einfache Arbeit verrichten, wird dies von Fachpersonen nicht als sinnvoll erachtet, weil dadurch ihr Potential verloren geht, es zu Motivationsverlust führt und sich diese Flüchtlinge aufgrund des geringen Lohnes möglicherweise gar nicht von der Sozialhilfe ablösen können (FP2: 31, 87).

Damit ein Arbeitsverhältnis bestehen kann, braucht es **die Bereitschaft der Arbeitgebenden**, Krisen bewältigen und im Flüchtling Potential sehen zu wollen (FP5: 210-214). Schwieriger ist es, wenn Arbeitgebende die Flüchtlinge ausnutzen oder der administrative Aufwand bei der Lohnabrechnung als zu hoch angesehen wird (FP4: 128, 144; FP5: 50). Schliesslich stellt aber auch die europäische Zuwanderung eine Herausforderung dar, weil unqualifizierte Flüchtlinge leicht durch qualifizierte Europäer und ausgebildete Grenzgängerinnen ausgetauscht werden können – und zwar zum gleichen Lohn (FP6: 58).

Damit die verschiedenen möglichen Herausforderungen seitens des Flüchtlings und des Arbeitgebenden gut überwunden werden können, sehen Fachpersonen eine punktuelle **Nachbetreuung**, als sehr wichtig an, denn der Prozess der Integration endet nicht mit dem Stellen-

[104] Unter einem Arbeitsverhältnis wird insbesondere eine Festanstellung oder ein Lehrverhältnis verstanden. Teilweise könnten die Aussagen auch Arbeitsverhältnisse in einem Praktikum meinen, da sich die Interviewaussagen nicht eindeutig danach unterteilen lassen.

antritt (FP2: 411). Dadurch könnte verhindert werden, dass (kulturell bedingte) Missverständnisse nicht gleich zu einer Kündigung führen oder dass Flüchtlinge überfordert sind mit der ersten Lohnabrechnung, Rechnungen, der Wohnung oder dem Thema Schulden (FP1: 41; FP2: 137-141; FP6: 22).

> Ich sage immer, in meinem Job ist die Vermittlung das Einfachste. Eine Firma finden, die bereit ist mit einer Person zusammenzuarbeiten, das ist für mich der einfachste Job. Schwierig wird es, sobald diese Person am Starten ist, beim Arbeiten. (FP2: 127)

Während bei einem Praktikum ohne Entlöhnung ein begleitendes Coaching bezahlt wird, kritisieren verschiedene Fachpersonen, dass bei einer direkten Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt oder generell beim Antritt einer lohnrelevanten Stelle kaum eine weitere Begleitung und zusätzliche Massnahmen wie ein Deutschkurs finanziert werden, um die Arbeitsstelle auch halten zu können, (FP1: 53; FP2: 127-135; FP6: 22-30).

#### 5.1.1.3 Verbesserungsvorschläge für eine *nachhaltige Arbeitsintegration*

Die Verbesserungsvorschläge von den interviewten Fachpersonen umfassen Angebote für Flüchtlinge und Arbeitgebende sowie die Möglichkeit einer Nachbetreuung.

Wie sich die **Unterstützungsangebote** für Flüchtlinge optimieren könnten, bezieht sich insbesondere auf eine frühe Potentialabklärung in den Bundeszentren und eine professionelle Integrationsplanung, die auch überprüft wird (FP1: 95; FP2: 33, 105-107, 325). Hierfür braucht es raschere Asylentscheide, auch bei Personen mit hoher Bleibewahrscheinlichkeit, denn um

> den Durchschnitt für eine Aufenthaltsdauer [für die Asylabklärung] ein wenig runter zu holen, tut man die mit einer geringen Aufenthaltschance ganz schnell bearbeiten und die die sowieso hätten bleiben können, die tut man einfach auf das Bigeli [Stapel], das ist einfach fatal für die direkt Betroffenen (FP4: 149).

Damit Flüchtlinge individuell und gezielt unterstützt werden können, sollten auch im Asylbereich (Deutsch-)Kurse mit längerer Dauer sowie ohne lange Wartezeiten bewilligt werden. Weiter sollten Qualifizierungsmassnahmen möglichst im ersten Arbeitsmarkt stattfinden und Ausbildungen auch für über 35-Jährige gefördert werden (FP2: 401; FP3: 170-172; FP4: 42; FP5: 374; FP6: 94). Insgesamt wird die Koordination zwischen den verschiedenen Angeboten, Ämtern, Sozialversicherungen, SEM und Kantonen als verbesserungswürdig angeschaut (FP1: 27, 35-37; FP2: 41; FP3: 174; FP4: 262), auch was die Frage nach der Haltung (FP2: 325) und dem „wer zahlt“ betrifft (FP1: 79), damit die Unterstützung individueller sowie noch gezielter und professioneller sein kann (FP1: 141). Zudem sollte die Arbeitsintegration der IV, RAV und Sozialhilfe „aus einer Hand“ sein (FP5: 421) und eine Koordinationsstelle für die Potentialabklärung geschaffen werden (FP1: 55).

Weiter braucht es einen erleichterten Zugang zum Arbeitsmarkt und weniger administrativen Aufwand für **Arbeitgebende**, damit das Potential auch im Hinblick auf den Fachkräftemangel

besser genutzt werden kann (FP3: 67-97; FP4: 78, 90; FP6: 18). Um die Chance der Flüchtlinge auf eine Arbeitsstelle zu erhöhen, bedarf es zusätzlich einer Sensibilisierung der Arbeitgebenden, „[k]lare Informationen, ganz knapp zusammengefasst“ (FP4: 255) und eines Appells an deren Offenheit, gleichzeitig aber auch verstärkte Rassismusbekämpfung (FP4: 259; FP5: 172, 356; FP6: 94).

Damit eine angetretene Arbeitsstelle durch einen Flüchtling auch gehalten werden kann, sehen es Fachpersonen als elementar an, dass eine **Nachbetreuung** ermöglicht und auch finanziert wird (FP1: 53; FP6: 30), denn das Thema der Nachbetreuung „kennt man auch aus andern Bereichen der Arbeitsintegration, das ist auch kein Novum“ (FP3: 65). Nach Arbeitsbeginn können für Flüchtlinge noch viele Fragen auftauchen, wofür nicht immer der Arbeitgebende die geeignete Ansprechperson ist, und die bei Nichtbearbeitung zu einer Entlassung führen können (FP2: 295).

> [Es würde] aus der Sicht der Arbeitsintegration häufig Sinn machen […], wenn man nicht aufhören würde, wenn der Klient sozusagen den letzten Tag in der Institution und den ersten Tag im Unternehmen hat, sondern die Integration noch weiterbegleiten würde. Das kostet dann zwar etwas, Jobcoaching ist keine günstige Dienstleistung, aber ich denke da könnte man, was die Nachhaltigkeit anbelangt, viel erreichen und auch Arbeitgebende [wären] nicht alleine [ge]lassen. (FP5: 224)

Ein konkreter Vorschlag dazu sind Coaching-Gutscheine, die verteilt werden könnten (FP2: 307-309). Zusätzlich wird als wichtig erachtet – da ein freiwilliges Angebot wohl nicht genutzt würde – dass aktiv auf Flüchtlinge zugegangen werden könnte wegen der beruflichen Weiterentwicklung auch ein paar Jahre nach Arbeitsbeginn, um somit ihre Arbeitsmarktfähigkeit weiter erhalten zu können (FP6: 42-50), denn Flüchtlinge sind je nach intellektueller Fähigkeit „Fachkräfte, wie wir sie brauchen“ (FP5: 150).

#### 5.1.1.4 Bestimmung von *nachhaltiger Arbeitsintegration*

Um darzulegen, was die interviewten Fachpersonen unter Nachhaltigkeit verstehen, werden in einem ersten Schritt die genannten Synonyme präsentiert, danach mögliche Kriterien für den Zustand einer *nachhaltigen Arbeitsintegration* und schliesslich die Diskussion der Messbarkeit vorgestellt.

Nachhaltigkeit wird als Modebegriff und Schlagwort gesehen (FP2: 347, 367; FP5: 330), welcher oft unhinterfragt verwendet wird (FP2: 347, 361). Genannte mögliche **Synonyme** für nachhaltig sind langfristig, umfassend und dauerhaft bzw. *durable* (FP1: 127, 135; FP4: 233, 325). Zudem hat Nachhaltigkeit mit einer Art Gleichgewicht zu tun (FP5: 330) und ist ein umfassender und gleichzeitig relativer Begriff (FP3: 141; FP5: 336).

**Mögliche Kriterien** für eine *nachhaltige Arbeitsintegration von Flüchtlingen* umfassen einerseits ein passendes Arbeitsverhältnis, die eigene Arbeitsmarktfähigkeit sowie die individuelle Selbstständigkeit. Für ein nachhaltiges Arbeitsverhältnis bedarf es fairer Arbeitsbedingungen

(FP4: 211; FP5: 256), eines guten Verhältnisses zwischen einem Flüchtling und einem Arbeitgebendem (FP1: 23; FP4: 134), welcher auch die Weiterentwicklung des Flüchtlings ermöglicht (FP4: 138) und ihn nicht bei der nächsten „Umkrempelung wieder auf die Strasse“ stellt (FP4: 138). Arbeitsmarktfähigkeit heisst, Chancen zu haben auf dem Arbeitsmarkt und sich darin zurecht zu finden (FP1: 109; FP2: 171, 181-195; FP4: 245; FP5: 254; FP6: 38). Einerseits trägt ein langjähriges Arbeitsverhältnis zur nachhaltigen Integration bei (FP2: 233; FP4: 134, 245; FP5: 346), anderseits kann dadurch die Arbeitsmarktfähigkeit einer Person auch abnehmen, aufgrund fehlender beruflicher Weiterentwicklung.

> Das erleben wir bei Leuten, die heute aus dem Arbeitsmarkt rausfallen, die 20, 30 Jahre beim gleichen Arbeitgeber die gleiche Arbeit gemacht haben. Da müsste man sagen: In den letzten 20 Jahren sehr nachhaltig integriert, heute kaum mehr eine Chance etwas Neues zu finden. Also überhaupt nicht nachhaltig. (FP5: 254)

Die Arbeitsmarktfähigkeit „wird ja nicht nur gemessen an der Fähigkeit, eine Stelle zu finden, sondern auch eine Stelle zu behalten. Als nächstes […], bei Stellenverlust eine neue Stelle zu finden“ (FP5: 250). Die nachhaltige Arbeitsmarktintegration ist für interviewte Fachpersonen auch eng verbunden mit beruflicher Weiterentwicklung und Qualifizierung (FP2: 145; FP4: 132; FP6: 34), denn „aus Hilfskräften Fachkräfte zu machen, das ist schon nachhaltig, weil sie einfach dann selber weiterschauen können, wenn es brennt“ (FP1: 113). „Bei den Unqualifizierten ist es halt einfach so eine, ja so ein Drehtüreffekt. Sie gehen und kommen“ (FP6: 34). Im Zusammenhang mit der Arbeitsmarktfähigkeit steht auch die Fähigkeit, frühzeitig auf Veränderungen reagieren zu können und sich in Krisen zu helfen wissen (FP2: 371-373; FP6: 18, 62) sowie eine gewisse Zukunftsplanung, denn „wirklich gute Chancen haben die, um sich nachhaltig integrieren zu können, die, die eine mittelfristige Planung machen können oder eine Idee haben wenigstens, wie das ausgehen könnte.“ (FP6: 62) Neben der Teilhabe am Arbeitsmarkt beinhaltet eine *nachhaltige Arbeitsintegration* auch die Selbstständigkeit in finanzieller Hinsicht durch eine Ablösung von Sozialleistungen, ein selbstbestimmtes Leben sowie soziale Integration (FP1: 109, 111; FP2: 361, 377; FP3: 33-37, 117; FP4: 209, 247; FP5: 346), also „[i]rgendein gutes Leben, nicht allzu viele Krisen und Probleme“ (FP2: 393). Zudem hat eine *nachhaltige Arbeitsintegration* auch positive Wirkungen auf Familienangehörige (FP1: 91, 111; FP2: 379). Nachhaltige Integration wird von den interviewten Fachpersonen als „eigentlich das Ende“ der Integration bezeichnet (FP3: 37) und „wenn alle gewonnen haben ((lacht))“, also der Flüchtling selbst, die Gesellschaft, die Wirtschaft und der Sozialstaat (FP5: 348-352).

> D: ja, manchmal ist es, glaube ich, nachhaltig, wenn jemand ein Durchschnittsbürger wird. […]
> E: Die nächste Diskussion, ist das erstrebenswert, ((Gelächter)) Durchschnittsbürger zu werden? (FP2: 381-389)

*Nachhaltige Arbeitsintegration* ist die selbstbestimmte arbeitsweltliche und gesellschaftliche Teilhabe über eine lange Zeit, ähnlich wie bei Einheimischen (FP1: 23; FP2: 377).

Die **Messbarkeit** der *nachhaltigen Arbeitsintegration* wird als schwierig und die Messung über die Quote der Wiederanmeldung bei der Sozialhilfe oder beim RAV nach ein paar Monaten

bzw. nach einem Jahr als willkürlich bezeichnet (FP5: 226, 230-238), denn die Nachhaltigkeit „kann ja jeder offenbar ein wenig selber definieren“ (FP2: 353). Obwohl einzelne Fachpersonen nannten, dass für sie eine Arbeitsintegration bereits nach einem halben Jahr oder einem Jahr nachhaltig sein kann (FP2: 243, 275), haben sich die meisten Fachpersonen gegen eine Messung nur über die Zeit ausgesprochen, da noch viele andere Faktoren die Nachhaltigkeit beeinflussen (FP1: 111).

> [B]eim Staat oder bei staatlichen Stellen wird es schlussendlich immer über die Zeit gemessen. Weil, das ist das Einzige, was man so wirklich so richtig messen kann. […] Es kann jemand das Glück haben und in einer absolut niederschwelligen Tätigkeit 10 Jahre gearbeitet haben. Diese Firma wird aufgelöst und er steht auf der Strasse. Er hat aber das Glück gehabt, dass er 10 Jahre vorher einfach gearbeitet hat. (FP6: 74)

Neben dem Aspekt der Zeitdauer, deutet auch der Status auf Nachhaltigkeit hin, denn um vom F Status aus einen B oder dann C Status zu erlangen, wird die finanzielle Selbstständigkeit vorausgesetzt (FP3: 125-133). Auch der Familiennachzug kann ein Hinweis auf eine *nachhaltige Arbeitsintegration* sein, da auch hier die finanzielle Unabhängigkeit vorausgesetzt wird bei vorläufig Aufgenommenen mit Status F (FP3: 37).

> Juristisch ist es einfach ein Stufenmodell. Juristisch ist es einfach, Sie fangen jetzt bei den Asylsuchenden oder fangen mit N an, vielleicht gibt es ein F, danach gibt es vielleicht ein B, nachher gibt es ein C, dann gibt’s eine Einbürgerung. Dann klettert er so ein wenig die Leiter hoch, oder. […] Aber je weiter hoch, um so gesicherter ist ihr Status. (FP3: 143)

Somit deuten ein Status B, C oder gar eine Einbürgerung auf eine nachhaltigere Arbeitsintegration hin als ein Status N oder F bei einem erwerbstätigen Flüchtling (FP4: 144).

Schliesslich ist „nachhaltige Arbeitsintegration dann nachhaltig […], wenn das Individuum durch das ein würdevolles Leben leben kann und gleichzeitig an der Wirtschaft sozusagen teilhaben kann und seine Leistung dort erbringen“ (FP5: 346). Gleichzeitig wird angemerkt, dass Arbeitsintegration aufgrund der Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt in Zukunft für einen immer grösseren Teil der Flüchtlinge gar nicht mehr das Ziel der Integration sein kann, sondern zu überlegen ist, wie diese Integration definiert werden könnte (FP2: 433; FP3: 17; FP6: 90).

#### 5.1.1.5 Schlussfolgerung

Die Flüchtlinge werden als sehr heterogene Gruppe beschrieben, was eine individuelle und umfassende Unterstützung verlangt. Diese Unterstützung findet idealerweise über frühzeitige Potentialabklärung und Integrationsplanung sowie Sprachkurse und Begleitung während des Berufsfindungsprozesses durch die gleiche Fachperson statt. Die Anforderungen, welche Arbeitgebende an Flüchtlinge stellen, umfassen gemäss Fachpersonen insbesondere Sprachkenntnisse, teilweise Qualifikationen oder Erfahrungen im Arbeitsfeld sowie verschiedene Kompetenzen (z.B. Flexibilität, Offenheit, Motivation und Kommunikationskompetenzen). Der Erfolg während des Arbeitsverhältnisses hängt einerseits von individuellen Merkmalen des Flüchtlings ab, aber auch von der Bereitschaft des Arbeitgebenden Geduld zu haben und

schlussendlich auch von der europäischen Zuwanderung. Damit dieses Arbeitsverhältnis auch langfristig besteht, sehen die Fachpersonen eine punktuelle Nachbetreuung für Flüchtlinge und Arbeitgebende als erforderlich an.

Aus den Interviews geht hervor, dass sich Fachpersonen der Arbeitsintegration von Flüchtlingen in mindestens fünf Spannungsfeldern befinden. Erstens stehen sie zwischen dem Auftrag der raschen Eingliederung in den Arbeitsmarkt mit der Ablösung von Sozialleistungen und dem langen Prozess der Arbeitsintegration, welcher auch nach Stellenantritt begleitet werden sollte, damit er nachhaltig ist. Zweitens sind sie teilweise mit dem Widerspruch konfrontiert, eine individuelle, ressourcenorientierte Integration zu fördern, aber gleichzeitig nur zeitlich beschränkte oder ungeeignete, standardisierte Kurse bewilligt zu bekommen. Diesbezüglich stellt sich auch die Frage, ob es sinnvoll und gerecht ist, dass Flüchtlinge durch die Integrationslehre in bestimmte Berufsfelder gehen müssen, wo es zu wenig einheimische Lehrlinge gibt (FP5: 40). Drittens stellt sich für Fachpersonen die Herausforderung zwischen der Standardisierung, wie dem GAV zum Schutz der Arbeitnehmenden, und individuellen Lösungen wie Praktika, damit Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt eintreten können. Viertens besteht eine weitere Schwierigkeit darin, den verschiedenen Flüchtlingen gerecht zu werden, also sich nicht nur auf die sogenannten Überflieger zu fokussieren, sondern auch den grossen Anteil an Flüchtlingen mit weniger ausgeprägtem Potentialen zu unterstützen und diejenige Gruppe von Flüchtlingen, die fast ohne Chancen auf eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt ist, ein entsprechend passendes Angebot für die Integration in die Gesellschaft zu bieten. Fünftens stellt sich die Frage, wie Fachpersonen bei der Unterstützung zwischen Ressourcenorientierung und der Unterstellung einer fehlenden, „realistischen Selbsteinschätzung“ (FP4: 38) der Flüchtlinge, was ihre beruflichen Möglichkeiten betrifft, agieren.

Die *nachhaltige Arbeitsintegration* von Flüchtlingen sehen Fachpersonen einerseits in der Dauerhaftigkeit der Teilhabe an der Arbeitswelt, anderseits muss eine Arbeitsintegration auch umfassend sein, was nicht nur die Integration in den Arbeitsmarkt bzw. in den Betrieb sondern auch in die örtliche oder nationale Gesellschaft betrifft. Zudem bedeutet *nachhaltige Arbeitsintegration*, dass der Flüchtling arbeitsmarktfähig ist, somit eine Stelle finden und halten sowie allenfalls eine neue Stelle finden kann und sich beruflich weiterentwickelt. Auf eine *nachhaltige Arbeitsintegration* deutet ein sicherer Aufenthaltsstatus hin, welcher mit der finanziellen Unabhängigkeit erlangt werden kann. Doch eine Messung allein über die Zeit wird als wenig sinnvoll erachtet. Die Fachpersonen nehmen an, dass nicht alle Flüchtlinge und anderen Stellensuchenden mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt (nachhaltig) in die Arbeitswelt integriert werden können.

### 5.1.2 Arbeitgebende und *nachhaltige Arbeitsintegration von Flüchtlingen*

Nach der Präsentation der Ergebnisse der Fachpersonen, welche insbesondere die Vorbereitung auf den Eintritt in die Arbeitswelt enthielt, werden nun die Ergebnisse aus zwei Fokusgruppendiskussionen mit Arbeitgebenden und einer Fokusgruppendiskussion mit Vertretungen von Wirtschaftsverbänden (N=3) vorgestellt, wobei nachfolgend beide als Arbeitgebende bezeichnet werden. Zuerst wird deren Perspektive auf die Flüchtlinge sowie die Voraussetzungen und Unterstützungsleistungen für den Eintritt in die Arbeitswelt beschrieben und anschliessend auf Erfolgsfaktoren während des Arbeitsverhältnisses sowie auf Verbesserungsvorschläge eingegangen. Schliesslich wird die Diskussion zur *nachhaltigen Arbeitsintegration* vorgestellt.

#### 5.1.2.1 Flüchtlinge und ihr Weg in die Arbeitswelt

In diesem Kapitel wird als Erstes die heterogene Gruppe der Flüchtlinge aus der Perspektive der Arbeitgebenden vorgestellt. Anschliessend wird auf Anforderungen an Flüchtlinge, um in den Arbeitsmarkt einzutreten, auf Unterstützungsangebote, Anforderungen an Arbeitgebende, den administrativen Aufwand und auf die Rekrutierung eingegangen.

Flüchtlinge werden als **heterogene Gruppe** gesehen mit sehr unterschiedlichem Bildungsniveau (AG1: 122). Auch sehen Arbeitgebende unterschiedliche Motivationen bei Flüchtlingen, abhängig davon, ob sie aufgrund eines Krieges oder doch eher wegen der wirtschaftlichen Situation im Herkunftsland geflüchtet sind. Während die erste Gruppe hierbleiben und etwas aufbauen will, wozu auch der Aufwand einer Berufslehre in Kauf genommen wird, wird über die zweite Gruppe ausgesagt, dass ihr Ziel ist, möglichst rasch viel Geld zu verdienen, um es ins Heimatland zu schicken, wobei auch Schwarzarbeit erwähnt wird (AG3: 44).

**Anforderungen**, welche Flüchtlinge erfüllen müssen, um eine Arbeitsstelle zu erhalten, werden als Erstes in der Sprache gesehen (AG1: 40, 98; AG2: 22; AG3: 19), denn „[d]a ist einfach Sprache Ausschlusskriterium Nummer 1“ (AG2: 30). Die grösste Herausforderung dabei ist, dass es oft neben der Standardsprache auch ein Verständnis von Mundart braucht, sei es nun in der Berufslehre (AG2: 24), im Dienstleistungsbereich (AG3: 22), aber auch „in gewerblichen Berufen [hat man] sehr oft auch Kundenkontakt“ (AG3: 24). Neben der Sprache werden auch Interesse, Pünktlichkeit, Disziplin, Engagement und Wille als zentral erachtet (AG1: 32; AG2: 416; AG3: 30, 32). Bei Lernenden wird betont, dass das Erfüllen der Grundtugenden nicht nur bei Lernenden mit einem Fluchthintergrund ein Thema ist, sondern auch bei hier aufgewachsenen (AG3: 30). Als motivationshemmend wird eingebracht, dass der Leistungsansporn für eine Berufslehre oder sonst eine Arbeitsstelle sinkt, wenn dadurch keine finanzielle Verbesserung erreicht werden kann (AG3: 46-52). Der Aufenthaltsstatus B bzw. F oder die Herkunft spielen für die interviewten Arbeitgebenden eine untergeordnete Rolle (AG1: 22). Bei Asylsu-

chenden mit Status N wird jedoch weniger Engagement oder Motivation für eine Lehre vermutet, wegen des Gedankens „ja vielleicht in einem Monat werde ich vielleicht rausgeschmissen" (AG2: 222). Aber wenn ein Flüchtling mit Status N angestellt wird, kann dieser unsichere Status auch eine hemmende Wirkung auf Arbeitgebende haben.

> Ich habe schon gesagt, sie würde ich eigentlich noch gerne noch so in den Sachbearbeiter schicken und so, in einen Kurs, damit sie noch etwas mehr von unseren Grundkenntnissen hat. Aber ja, so ohne Ding, ohne dass sie F haben, ich weiss nicht, die Wahrscheinlichkeit ist halt da, dass sie wieder gehen müssen, und dann ist man so ein bisschen blockiert, und sie selber auch und also, das geht schon sehr lange. (AG1: 344)

Ob ein Flüchtling eine Qualifikation mitbringen muss, hängt vom Arbeitgebenden wie auch von der zu besetzenden Arbeitsstelle ab. Einerseits wird über andere Betriebe berichtet, die von hochqualifizierten Flüchtlingen ausgehen, die gleich so angestellt werden können (AG4: 44), andere relativieren dies, denn im Bildungssystem „sind wir ja hier sehr ausdifferenziert. Das wäre jetzt Zufall" (AG3: 40). Es wird als „idealerweise" beschrieben, wenn ein Flüchtling bereits in einem bestimmten Bereich gearbeitet hat, doch ist dies nicht unbedingt nötig für eine einfachere Tätigkeit (AG1: 22). Auch wenn die verschiedenen Anforderungen erfüllt werden, muss sich ein Flüchtling dennoch „einfach auch gut verkauf[en]" können (AG3: 89), das Arbeitsfeld oder die Berufslehre den eigenen Stärken entsprechen (AG1: 16; AG3: 38) und es muss einfach passen zwischen Flüchtling und Arbeitgebendem (AG3: 113).

Bei der **Unterstützung von Flüchtlingen durch Programme** wird von Arbeitgebenden gesagt, „Man kann ja auch nicht alle über eine Leiste schlagen", da es bei Flüchtlingen verschiedene Gruppen mit unterschiedlichen Bedürfnissen gibt (AG3: 191).

> Wir müssen aufpassen: Aus politischer Korrektheit ist es nicht mehr anständig, Gruppen zu benennen. […] Wenn wir nicht mehr bereit sind, Gruppen zu benennen und aus Rücksicht allen ungefähr gleich sagen, möglichst Neutrum, dann gelingt es uns vielleicht auch nicht mehr diese Gruppen herauszuschälen und zu schauen, was haben die für verschiedene Ausgangslagen und unterschiedliche Bedürfnisse. […] Ein Teil braucht keine Unterstützung, ein Teil braucht sie und je nachdem brauchen sie ja unterschiedliche Unterstützung. (AG3: 193)

Flüchtlingen mit hoher Qualifizierung wird dabei ein geringerer Unterstützungsbedarf zugeschrieben als Flüchtlingen ohne Ausbildungen (AG3: 189). Die Unterstützungsleistungen durch Programme vor dem Eintritt in den Arbeitsmarkt sehen Arbeitgebende vor allem in Sprachkursen, der Vermittlung kultureller Werte (AG2: 72; AG3: 74) und dem Üben von praxisorientierten „Basics" (AG2: 98).

**Was Arbeitgebende mitbringen müssen**, damit sie überhaupt Flüchtlinge anstellen können, sind einerseits offene Stellen bzw. Lehrstellen oder Personalmangel[105] (AG1: 22; AG3: 15), anderseits müssen auch Vorgesetzte und Mitarbeitende ein gewisses Verständnis für eine

[105] Die interviewten Arbeitgebenden schätzen die wirtschaftliche Situation zurzeit als gut ein, denn der Wirtschaftsmotor „brummt im Moment" (AG1: 360). Gleichzeitig sehen sie zunehmend ein Arbeitskräfte- oder Fachkräftemangel, der auf den demographischen Wandel sowie den Rückgang der europäischen Zuwanderung zurückgeführt wird (AG3: 32, 219-227, 238).

Anstellung von Flüchtlingen zeigen, denn sonst kann es insbesondere bei langjährigen Mitarbeitenden zu Existenzängsten führen (AG2: 102).

> [Denn] es nützt nichts, wenn der Chef oder der Personalchef sagt, "Hey, das ist eine gute Sache. Mach das." Und das funktioniert dann nicht eben ganz so einfach. Das, glaube ich, sind die Herausforderungen in den Betrieben, das Verständnis zu wecken, dass das auch Leute sind, die ein Teil des Ganzen sind, die uns helfen können. Das finde ich die grosse Schwierigkeit. (AG2: 102)

Somit stellt die Vorbereitung einer Belegschaft für eine Anstellung eines Flüchtlings eine Herausforderung für Arbeitgebende dar.

Der **administrative Aufwand** wird von den interviewten Arbeitgebenden sehr unterschiedlich bewertet. Die einen bezeichnen die Vorstellung von grossem administrativem Aufwand als „Ammenmärchen“ (AG1: 240), andere erzählen von Schwierigkeiten und vor allem viel zeitlichem Aufwand, eine Arbeitsbewilligung zu erhalten (AG2: 150, 232). Auch wird gesagt, dass in schnelllebigen Branchen nicht mehrere Wochen auf eine Bewilligung gewartet werden kann (AG2: 222). Diese unterschiedlichen Bewertungen des administrativen Aufwandes hängen möglicherweise von kantonalen Unterschieden oder auch vom Aufenthaltsstatus der Flüchtlinge ab.

Bei der **Rekrutierung** von Flüchtlingen wird von den Arbeitgebenden sehr geschätzt, dass durch die Arbeitsintegrationsprogramme oder Berufsbildungszentren bereits Vorabklärungen durchgeführt wurden (AG1: 22, 40, 128, 316-318; AG2: 66), denn „so ein Filter finde ich schon noch wichtig“ (AG1: 302). Zudem haben die Arbeitgebenden so eine Kontaktperson in diesen Programmen (AG1: 48; AG2: 76), wobei eine offene Kommunikation über die Eignung eines Flüchtlings geschätzt wird (AG1: 134, 144). Ein Probetag ermöglicht dann, diese Einschätzung der Eignung zu überprüfen (AG1: 30, 40). Eine Rekrutierung über die Sozialhilfe, wo diese Vorabklärungen nicht stattfand, wurde als schwierig bezeichnet (AG1: 198). Insgesamt wird aber gesagt, „Man hat ja relativ eine grosse Auswahl, das ist dann dort der Vorteil ((lachen))“ (AG1: 356), um so „den Besseren“ auswählen zu können (AG1: 54). Eine Herausforderung sehen Arbeitgebende jedoch darin, dass ein gewisses Gleichgewicht zwischen Flüchtlingen aber auch Schweizerinnen bzw. Schweizern oder anderen Personen mit einem Migrationshintergrund zu halten ist, um auch diesen eine Chance zu geben (AG1: 48-50).

> Also es darf dann nicht am Schluss sein, dass wir eine perfekte Flüchtlingsintegration mit Nachhaltigkeit auf die Beine stellen, […] aber die andere nachhaltige Integration von allen anderen also auch die normalen Ausländer und die Schweizer. Das darf man einfach auch nicht vergessen. (AG1: 246)

Denn möglicherweise haben Flüchtlinge sogar bessere Chancen auf eine Stelle als jemand mit einem Status C, weil er oder sie nicht die gleiche Unterstützung erhält wie ein Flüchtling (AG1: 72). Die beschriebene Rekrutierung geschieht oft über ein Praktikum und ist mit einem gewissen Aufwand verbunden, denn „wenn wir jemanden in ein Praktikum reinnehmen, der ist zwar gratis, aber der absorbiert wieder irgendjemanden, der ihn begleitet und das braucht einfach auch eine gewisse Aufmerksamkeit“ (AG1: 144). Durch ein Praktikum oder eine Integrationsvorlehre ist eine Art verlängerte Probezeit möglich (AG1: 48, 306). Es wird jedoch auch

angemerkt, dass es Arbeitgebende gibt, die dieses System ausnützen, um „über eine gewisse Zeit günstige Arbeit verrichten“ zu lassen (AG3: 78)

#### 5.1.2.2 Erfolgsfaktoren während eines Arbeitsverhältnisses

Faktoren, welche aus Sicht der Arbeitgebenden wichtig sind für ein erfolgreiches Arbeitsverhältnis, sind einerseits individuelle Aspekte des Flüchtlings und dessen soziale sowie familiäre Integration. Anschliessend wird als besonderes Arbeitsverhältnis die Berufslehre aufgegriffen sowie der administrative Aufwand und die Integration ins Team präsentiert.

Dass ein Arbeitsverhältnis erfolgreich ist, zeigt sich gemäss interviewten Arbeitgebenden in **individuellen Aspekten** wie dem Umstand, ob ein Flüchtling motiviert, zuverlässig und flexibel ist sowie die geforderte Leistung erbringt (AG1: 30-32, 40, 56-62, 152 302; AG2: 54, 136-140; AG3: 121).

> Aber am Ende des Tages ist es wie überall. Kommt er pünktlich am Morgen? Gibt er Engagement? Ist er engagiert? Und ich merkte einfach, dass gerade der Flüchtling eine unheimliche Motivation an den Tag legt, unheimlich viel Einsatz zeigt (AG1: 30)

Daneben spielen auch die Sprachkenntnisse eine wichtige Rolle, ob ein Arbeitsverhältnis aufrechterhalten werden kann (AG1: 44, 98; AG3: 121) oder gesundheitliche Probleme (AG2: 162). Eine Herausforderung kann die Wohnsituation von erwerbstätigen Flüchtlingen in Gruppenunterkünften darstellen, da dort der Tagesrhythmus von Flüchtlingen mit und ohne Erwerbsarbeit anders ist und beide ähnlich viel Geld zur Verfügung haben (AG1: 138, 198-202).

Neben Erwerbsarbeit, wird auch die **soziale Integration** in die Gesellschaft angesprochen, welche auf Gegenseitigkeit beruhen sollte (AG1: 66; AG3: 84-99). „Es braucht auf der einen Seite die Offenheit und auf der anderen Seite den Willen, von dieser Offenheit zu profitieren.“ (AG3: 101) Beim familiären System wird einerseits betont, dass es insbesondere für junge Flüchtlinge schwierig ist, welche ohne Familie hier leben und sich verpflichtet fühlen, Geld zu schicken (AG1: 158-174; AG2: 40, 156-158), anderseits wird das familiäre System teilweise auch als hinderlich wahrgenommen, wenn es sehr traditionell ist (AG3: 123).

Bei der **Berufslehre** machen die Arbeitgebenden unterschiedliche Erfahrungen. Die meisten erzählen von Flüchtlingen, die im Gegensatz zu gewissen Schweizer Lehrlingen ihre Chance packen, sehr gute Schulleistungen zeigen oder sogar noch einen Abendkurs in Deutsch besuchen (AG1: 22, 48, 148, 152; AG2: 50). Bei anderen nimmt die Motivation und das Durchhaltevermögen ab, möglicherweise aufgrund von Überforderung (AG2: 30-52). Dieses Thema der Motivation für eine Lehre wird auch bei hier aufgewachsenen, jungen Erwachsenen erwähnt, wobei Flüchtlinge tendenziell älter sind, was ein Vorteil sein kann (AG1: 150-158). Unbegleitete junge Flüchtlinge in einer Berufslehre sind jedoch mehrfach belastet, da neben der finanziellen und sprachlichen Herausforderung auch familiäre Unterstützung fehlt und sie selber für den Haushalt schauen müssen (AG1: 158). Teilweise sind es Flüchtlinge nicht gewohnt,

um Hilfe zu fragen bzw. welche anzunehmen oder haben zu hohe Ansprüche (AG1: 148; AG2: 142, 150; AG3: 123), was auch schon zu einem Scheitern bei der Abschlussprüfung geführt hat (AG2: 150).

Die **Anforderungen an Arbeitgebende** von Flüchtlingen während des Arbeitsverhältnisses sind, dass sie ein gewisses Verständnis und Geduld zeigen müssen (AG1: 62, 158; AG2: 102). Wenn ein Flüchtling angestellt ist, wird der administrative Aufwand als gering bezeichnet und „Mit diesen Flüchtlingen und mit den Integrierten, mit denen habe ich [vom Personalwesen] weniger Probleme als mit den Schweizern und mit jenen, die schon lange da sind“ (AG1: 142). Eine Schwierigkeit im Betrieb können kulturelle oder religiöse Unterschiede darstellen (AG2: 168-170; AG3: 113), „Es muss aber gar nicht unbedingt nur zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sein“ (AG3: 115). Auch kann es innerhalb des Teams zu Rivalitäten und Neid kommen, wobei solche Rivalitäten zwischen verschiedenen Ausländergruppen als schwerwiegender beschrieben werden als zwischen Flüchtlingen und Schweizerinnen bzw. Schweizern (AG2: 106, 118-128, 174; AG3: 119). Damit die Integration ins Team gelingt, nennen mehrere Arbeitgebende, dass auf eine ethnische Durchmischung in der Belegschaft geachtet, kein Unterschied zwischen Schweizerinnen bzw. Schweizern und Flüchtlingen gemacht wird oder dass bei ihnen Deutsch die Betriebssprache ist (AG1: 40, 72, 248; AG2: 104). Bezüglich der Qualifizierung gibt es Arbeitgebende, welche tätigkeitsbezogene Deutschkurse im Betrieb organisieren oder Flüchtlingen ermöglichen, eine Stunde früher zu gehen für den Deutschkurs (AG1: 44, 100-106). Zudem finden betriebsinterne Qualifizierungen statt oder je nach Branche können externe Kurse besucht sowie eine zweijährige oder auch eine drei- bzw. vierjährige Berufslehre absolviert werden (AG1: 36, 228; AG2: 30, 98; AG3: 36).

Während die Vorbereitung der Flüchtlinge auf die Erwerbsarbeit durch **Arbeitsintegrationsprogramme** grösstenteils gelobt wird, wird kritisiert, dass die Deutschkurse wegfallen (AG1: 98) und keine Nachbetreuung stattfindet, sobald ein Flüchtling eine Arbeitsstelle hat.

> [W]enn man die dann einfach bis an einen Punkt X begleitet, also an den Rand des Wasserbeckens, und dann gibt man ihnen noch den Schubs, wenn‘s dann so weit ist. Da bist du dann eben doch wieder im freien Schwumm und von dem her kann ich mir schon vorstellen, dass so flankierende Massnahmen sicher nichts schaden würden (AG3: 78)

Grösstenteils beurteilen die Arbeitgebenden die Anstellung von Flüchtlingen aber als etwas Positives (AG1: 154) und sprechen von einer „Erfolgsgeschichte“ (AG2: 150).

#### 5.1.2.3 Verbesserungsvorschläge für eine nachhaltige Arbeitsintegration

Verbesserungsvorschläge aus Sicht der Arbeitgebenden betreffen insbesondere den Zugang zum Arbeitsmarkt und die Unterstützung sowie eine Aufklärungskampagne für Arbeitgebende.

Verbesserungsbedarf sehen interviewte Arbeitgebende im **Zugang zum Arbeitsmarkt** (AG2: 322), damit „es mir nicht mehr Aufwand gibt, ein Flüchtling anzustellen, als wenn ich normal

anstellen würde, […]. Einfach dass da kein Unterschied ist." (AG2: 414) Zudem sollten Flüchtlinge bereits mit Status N möglich früh Zugang zu **Unterstützungsangeboten** wie Deutschkursen haben und der einzelne Fall angeschaut werden (AG1: 342; AG2: 394), wobei bei der Umsetzung der Regeln auch der „gesunde Menschenverstand" eingesetzt werden soll (AG2: 396). Zudem sollte abgeklärt werden, ob es die Möglichkeit für einen „Mini-Abschluss" gibt für Flüchtlinge ohne Aussicht auf eine Berufslehre (AG1: 72).

Damit mehr Arbeitgebende bereit sind, Flüchtlinge anzustellen, wird eine **Kampagne** vorgeschlagen zur Aufklärung und mit guten Beispielen (AG2: 414), dies auch im Zusammenhang mit Arbeitskräftemangel in bestimmten Regionen und Branchen (AG3: 230). Zu diesem Thema haben die beiden Wirtschaftsverbände und das Amt für soziale Sicherheit im Kanton Solothurn bereits einen Flyer entwickelt, um Arbeitgebende zu informieren (AG3: 15).

#### 5.1.2.4 Bestimmung von nachhaltiger Arbeitsintegration

Als Erstes wird auf den Begriff der Nachhaltigkeit eingegangen und anschliessend mögliche Kriterien aus Sicht der Arbeitgebenden vorgestellt.

**Nachhaltigkeit** oder Sustainability werden als Modewörter bezeichnet (AG2: 302; AG3: 183). Der Begriff wird als positiv und zukunftsgerichtet angesehen (AG2: 310), der ein gewisses Gleichgewicht darstellt im Sinne von, „Dass man nicht mehr nehmen kann, als man gibt" (AG2: 302). Der Nachhaltigkeit im Sinne der ursprünglichen Begriffsverwendung entsprechend, dass nicht mehr Bäume gefällt werden, als wieder nachwachsen (vgl. Grober 2010: 202), sprechen Arbeitgebende von einem Ungleichgewicht zwischen den Flüchtlingen, die in die Schweiz einreisen, und den Arbeitsplätzen, die zur Verfügung stehen (AG1: 312, 330; AG2: 364-370). Als Alternativen zu Nachhaltigkeit werden die Begriffe Anpassung und Verträglichkeit eingebracht, sowie Teil eines Ganzen oder ein Rädchen im Getriebe zu werden mit gewissen Freiheiten (AG3: 201-211).

> Wenn man im weitesten Sinne von einer Verträglichkeit reden will, indem es eine gesellschaftliche Verträglichkeit ist, eine lebensraumbezogene Verträglichkeit, eine sozialverträgliche Ausprägung. Einfach, dass man das System als solches, in welches man sich hineinbegibt, wenn ich mal diesen technischen Ausdruck nehmen will, dass eigentlich das wieder in sich funktionsfähig ist, und jetzt kommt vielleicht das böse Wort, dass man in dem Sinn nicht ein Störfaktor ist, sondern dass man ein Rädchen im Getriebe ist (AG3: 201)

Somit bedeutet Nachhaltigkeit, dass jemand ein den geltenden Normen und Regeln entsprechender Teil eines funktionierenden Systems ist und zu dessen Fortbestehen beiträgt.

Als **mögliches Kriterium** oder mögliche Grundvoraussetzung für eine *nachhaltige Arbeitsintegration* wird die Sprache genannt (AG1: 44, 228), denn wenn „die Sprache funktioniert, [ist dies] die Basis für alles, was nachher kommt" (AG2: 192). *Nachhaltige Arbeitsintegration* wird als etwas lange Andauerndes gesehen, wenn z.B. ein Flüchtling arbeitsmarktfähig ist und somit gute Chancen auf einen langfristigen Verbleib im Arbeitsmarkt hat (AG1: 70; AG3: 149-151). Dies beinhaltet eine berufliche Grundausbildung und die Möglichkeit beruflicher

Weiterentwicklung (AG1: 66, 72, 226-228; AG3: 151), denn wenn jemand entlassen wird „ohne irgendwo einen Fackel [Zettel, Dokument] in der Hand, ist er wieder genau gleich weit und kommt wieder in irgendein Auffangbecken“ (AG1: 144).

> Also, für mich bedeutet Nachhaltigkeit, wenn sie erstens mal eine Lehre haben abschliessen können. Und nachher irgendwie ein, zwei Jahre in diesem Beruf oder irgendwo einen Job haben. Das wäre für mich nachhaltig. (AG2: 190)

Mit einer abgeschlossenen Ausbildung und einer Erwerbstätigkeit verbunden ist auch eine finanzielle Unabhängigkeit (AG1: 74; AG3: 151) und ebenso die Konsequenz, dass diese Arbeitsintegration auch über Generationen weitergegeben werden kann (AG3: 167).

Sowohl betriebsintern wie auch in der Gesellschaft wird ein Flüchtling als nachhaltig in die Arbeitswelt integriert angesehen, wenn ein Flüchtling nicht mehr als Flüchtling auffällt und in der Arbeitswelt mit den gleichen Herausforderungen zu kämpfen hat wie wir alle (AG2: 274; AG3: 155).

> Vielleicht ist ein Flüchtling dann nachhaltig integriert, wenn er nicht mehr hören muss nachher, wenn er Sozialempfänger ist: "Ja schau mal, das ist genau so ein Sozialschmarotzer." […] Dann, wenn es so ist, dass er im gesamten Netz, wie auch im sozialen Netz, vielleicht respektiert, Teil des Ganzen ist, dann hat man es geschafft, finde ich. Dann ist man dabei, dann ist man drin. Aber eben das zählt nicht nur für Flüchtlinge. (AG3: 211)

Die *nachhaltige Arbeitsintegration* von Flüchtlingen zeigt sich somit darin, dass sie arbeitsmarktfähig, (kulturell) integriert sowie anerkannt sind in der Gesellschaft (AG2: 264) und somit die gleichen Rechte und Pflichten für sich beanspruchen können. Dafür „braucht [es] Zeit. […] Es braucht einfach 10, 20 Jahre, zwei Generationen und dann ist es dann normal“ (AG2: 414).

#### 5.1.2.5 Schlussfolgerung

Die Flüchtlinge werden von den Arbeitgebenden als sehr heterogene Gruppe wahrgenommen, die auf unterschiedliche Unterstützung angewiesen sind bei der Arbeitsintegration. Das Thema der Sprachkenntnisse wird sowohl bei den Unterstützungsangeboten zur Vorbereitung auf die Anforderungen eines Arbeitsantritts als auch als Bedingung für ein erfolgreiches Arbeitsverhältnis als zentral genannt. Qualifikationen werden zwar kaum als Voraussetzung genannt, aber eine Grundbildung abschliessen zu können, als wichtig beurteilt, um Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu haben. Weitere wichtige Aspekte, um eine Arbeitsstelle zu finden und halten zu können, sind gewisse Soft Skills wie Disziplin, Arbeitswille, Teamfähigkeit und Motivation. Während der administrative Aufwand vor der Anstellung eines Flüchtlings von gering bis sehr aufwändig beschrieben wird, scheint dieser während der Anstellung nicht übermässig gross zu sein. Bei der Rekrutierung wird besonders geschätzt, wenn durch Arbeitsintegrationsprogramme bereits Vorabklärungen getroffen sowie berufspraktische Fähigkeiten geübt wurden und den Arbeitgebenden bestimmte Flüchtlinge vorgeschlagen werden. Im eigenen Betrieb ist wichtig, dass das Team den Flüchtling integrieren will und dieser auch seinen Teil dazu beiträgt. Auch in der Integration in die Gesellschaft sehen Arbeitgebende einen der Gründe für

ein erfolgreiches Arbeitsverhältnis. Insbesondere unbegleitete junge Flüchtlinge haben zusätzliche Herausforderungen, wenn sie eine Berufslehre machen und auf sich allein gestellt sind, doch werden diese häufig als engagierter bezeichnet als in der Schweiz aufgewachsene Lehrlinge. Für Flüchtlinge, welche keine Berufslehre machen können, könnte eine Art Mini-Abschluss hilfreich sein, um bessere Chancen auf eine neue Stelle zu haben. Als Schwierigkeit wird bezeichnet, dass mit dem Antritt der Stelle die Unterstützungsmassnahmen wie Deutschkurse oder Nachbetreuung wegfallen. Damit mehr Arbeitgebende bereit wären, Flüchtlinge anzustellen, bräuchte es zudem eine bessere Aufklärung und Information der Arbeitgebenden.

Arbeitgebende stehen in einem Spannungsfeld zwischen der Anstellung von Flüchtlingen und der Berücksichtigung anderer Stellensuchender. Bei den Flüchtlingen haben sie die Möglichkeit, zwischen vielen Kandidatinnen und Kandidaten auszuwählen, wobei bereits eine Vorselektion getätigt wurde, und zusätzlich über Praktika oder Integrationsvorlehren von einer verlängerten Probezeit profitieren zu können. Gleichzeitig kann es zu Missmut im Unternehmen oder in der Gesellschaft kommen, wenn ein Betrieb nur noch Flüchtlinge anstellt und deshalb andere Stellensuchende nicht mehr berücksichtigt. Bei der Integrationsvorlehre stellt sich zudem die Frage, ob mehr Flüchtlinge in eine Integrationsvorlehre genommen werden sollen, als nachher Lehrstellen zur Verfügung stehen, um ihnen dadurch trotzdem für eine gewisse Zeit die Möglichkeit zu geben, Arbeitserfahrung zu sammeln. Zudem besteht die Herausforderung im Gegensatz zu agieren zwischen der Erwartung, dass die geforderten Leistungen im Betrieb auch von den Flüchtlingen erfüllt werden müssen, und der Geduld, wenn Flüchtlinge etwas länger brauchen, um etwas zu verstehen.

*Nachhaltige Arbeitsintegration* von Flüchtlingen bedeutet gemäss Arbeitgebenden einerseits eine gewisse Anpassung der Flüchtlinge an den Betrieb aber ebenso an die Gesellschaft, anderseits geht es auch um Gegenseitigkeit zwischen Flüchtlingen und der einheimischen Bevölkerung. Zudem beinhaltet Nachhaltigkeit etwas Langandauerndes und die Arbeitsmarktfähigkeit des Flüchtlings. Mit *nachhaltiger Arbeitsintegration* ist auch finanzielle Unabhängigkeit verbunden und dass diese Arbeitsintegration an die nächsten Generationen weitergegeben werden kann. Flüchtlinge sind umfassend integriert, wenn sie in einem Betrieb Teil eines Teams sowie der Gesellschaft sind und nicht mehr auffällt, dass ein Flüchtling ein Flüchtling ist und somit dieselben Rechte und Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt und in den Sozialversicherungen bestehen wie für die einheimische Bevölkerung.

## 5.2 Empirisch hergeleitete, vorläufige Definition von *nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen*

Ausgehend von den Erkenntnissen aus den Interviews mit Fachpersonen und Arbeitgebenden wird in diesem Kapitel eine vorläufige Definition von *nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen* empirisch hergeleitet. Dies geschieht anhand der Gewichtungen der Interviewteilnehmenden bezüglich der Frage, was eine erreichte *nachhaltige Arbeitsintegration* ist. Der Prozess zur *nachhaltigen Arbeitsintegration* wird in der Diskussion (Kapitel 6.1.1) wieder aufgenommen. Als Erstes werden die Begriffe (Arbeits-)Integration und Nachhaltigkeit gemäss Aussagen aus den Interviews definiert und daraus die empirisch hergeleitete, vorläufige Definition formuliert. Anschliessend werden die Kriterien der Definition ausformuliert und Hinweise zu derer Verwendung gegeben.

### 5.2.1 Definition von Nachhaltigkeit und (Arbeits-)Integration

Nachfolgend wird definiert, was unter den Begriffen Nachhaltigkeit und (Arbeits-)Integration verstanden wird und welche Bedingungen dafür notwendigerweise zu erfüllen sind.

**Nachhaltigkeit:**

Nachhaltigkeit wird von den Interviewteilnehmenden als etwas **Dauerhaftes** verstanden, das langfristig Bestand hat. Dafür müssen zwei Bedingungen erfüllt werden: Die Umfassendheit und das Generationenübergreifende.

- Die **Umfassendheit** meint gemäss den Interviews, dass jemand auf vielfältige Ressourcen und Beziehungen zurückgreifen kann.
- Das **Generationenübergreifende** bedeutet, dass auch die nachfolgenden Generationen von dem, was ein Flüchtling aufgebaut hat, profitieren und es weiterentwickeln können.

**(Arbeits-)Integration:**

Integration heisst, einen **Teil eines Ganzen** zu sein. Bei der Arbeitsintegration bildet das Ganze der Arbeitsmarkt bzw. das Unternehmen und den Teil der einzelne Arbeitnehmende. Unter Arbeit wird die Erwerbsarbeit im sogenannten ersten Arbeitsmarkt verstanden. Für die *nachhaltige Arbeitsintegration* müssen die Bedingungen des Teil-Seins der Arbeitswelt und des Teil-Seins der Gesellschaft erfüllt werden.

- **Arbeitswelt** meint den Arbeitsmarkt und die verschiedenen Unternehmen mit ihren Belegschaften.
- Die **Gesellschaft** bedeutet in den Interviews meist die einheimische, lokale Bevölkerung.

### 5.2.2 Empirisch hergeleitete Definition von *nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen*

Ausgehend von den empirisch hergeleiteten Definitionen von Nachhaltigkeit und (Arbeits-)Integration lässt sich *nachhaltige Arbeitsintegration von Flüchtlingen* vorläufig wie folgt definieren:

| |
|---|
| Die *nachhaltige Arbeitsintegration von Flüchtlingen* bedeutet, dauerhaft ein umfassender, generationenübergreifender Teil der Arbeitswelt und der Gesellschaft zu sein. |

### 5.2.3 Kriterien für eine *nachhaltige Arbeitsintegration von Flüchtlingen*

Ausformuliert bedeuten die zwei Kriterien für die empirisch hergeleitete Definition von *nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen*:

**Kriterium 1: Dauerhaft ein umfassender, generationenübergreifender Teil der Arbeitswelt sein**

**Umfassend** bezieht sich darauf, dass ein Flüchtling über vielfältige Kompetenzen und Ressourcen an Soft Skills und Hard Skills[106] verfügt und arbeitsmarktfähig ist, also eine Arbeitsstelle entsprechend dem eigenen Potential sowie Interesse auf dem Arbeitsmarkt finden, diese halten, aber auch wieder eine neue Stelle finden kann. Damit einher geht auch die finanzielle und sozialstaatliche Unabhängigkeit des Flüchtlings und seiner Familie. Innerhalb eines Betriebs meint umfassend, dass ein Flüchtling Teil des Teams ist und seine Arbeitsleistung nicht gemisst werden möchte. **Generationenübergreifend** bezieht sich darauf, dass ein erwerbstätiger Flüchtling ein gutes Vorbild für die nachfolgenden Generationen darstellt, welche auch wieder Teil der Arbeitswelt sein werden.

**Kriterium 2: Dauerhaft ein umfassender, generationenübergreifender Teil der Gesellschaft sein**

**Umfassend** heisst, dass ein Flüchtling Teil verschiedener Bereiche der örtlichen Gesellschaft ist und ein soziales Netz aufgebaut hat. Umfassend zeigt sich schliesslich auch darin, dass Flüchtlinge gesellschaftlich anerkannt die gleichen Rechte und Pflichten haben wie die einheimische Bevölkerung sowie mit denselben Herausforderungen zu kämpfen haben. **Generationenübergreifend** meint, dass auch nachfolgende Generationen Teil der örtlichen Gesellschaft sind.

[106] **Soft Skills** werden verstanden als Fähigkeiten und Fertigkeiten, welche sich nicht auf das spezifische Arbeitsfeld beziehen. **Hard Skills** meinen Fachkompetenzen für ein bestimmtes Arbeitsfeld, die über Qualifizierungen erworben und mittels Zertifikate belegbar sind. (vgl. Steinhagen 2015: 86).

### 5.2.4 Hinweise zur Verwendung der Kriterien

Keines dieser beiden Kriterien ist alleine ausreichend, um eine *nachhaltige Arbeitsintegration* von Flüchtlingen gemäss dieser vorläufigen Definition bestimmen zu können, sondern beide zusammen sind notwendige Bedingungen für eine *nachhaltige Arbeitsintegration*, wie es auch in den Interviews so betont wird.

# 6. Diskussion

Die Diskussion hat zum Ziel die Fragestellung der vorliegenden Masterarbeit mit ihren beiden Unterfragen zu beantworten. Hierfür werden die Ergebnisse aus dem Forschungstand und dem theoretischen sowie empirischen Teil miteinander verknüpft und es wird diskutiert, inwiefern die empirischen Ergebnisse bisherige Erkenntnisse bestätigen oder neue hervorbringen. Ausgehend von der Diskussion des Prozesses der *nachhaltigen Arbeitsintegration von Flüchtlingen* werden anschliessend die zentralen Aspekte für die Beschreibung des erreichten Zustands der *nachhaltigen Arbeitsintegration von Flüchtlingen* herausgearbeitet. Anhand der Diskussion der Ergebnisse und einer kritischen Betrachtung der theoretisch und empirisch hergeleiteten Definitionen wird schliesslich die Enddefinition mit den dazugehörigen Kriterien hergeleitet und formuliert. Inwiefern der heutige Prozess der Arbeitsintegration gemäss den Interviewteilnehmenden auf einen Zustand der *nachhaltigen Arbeitsintegration von Flüchtlingen* hinarbeitet, wird schliesslich in den Schlussfolgerungen anhand der gewonnenen Enddefinition beurteilt und ein Ausblick gewährt.

## 6.1 Diskussion der Ergebnisse und Beantwortung der Unterfragen

Nachfolgend wird zuerst die erste Unterfrage nach dem Prozess und anschliessend die zweite Unterfrage nach dem Zustand der *nachhaltigen Arbeitsintegration von Flüchtlingen* beantwortet. Hiermit werden in den verschiedenen Ergebnisse dieser Arbeit Unterschiede und Gemeinsamkeiten aufgezeigt. Aufgrund der Vielfalt der Integrationskonzepte und Nachhaltigkeitsmodelle können in der Diskussion nur einzelne, wichtige Aspekte aufgegriffen werden.

### 6.1.1 Welche Bedingungen müssen im Prozess einer *nachhaltigen Arbeitsintegration von Flüchtlingen* erarbeitet werden*?*

Als Erstes wird der Begriff der Integration verstanden als Prozess erläutert. Anschliessend wird die heterogene Gruppe der Flüchtlinge sowie die Bedeutung der Erwerbsarbeit für deren Integration vorgestellt. Weiter wird auf die Phase der Vorbereitung auf den Eintritt in die Arbeitswelt und auf Aspekte für eine *nachhaltige Arbeitsintegration* während eines Arbeitsverhältnis-

ses eingegangen. Um generelle Herausforderungen im Integrationsprozess aufzuzeigen, werden schliesslich einzelne Spannungsfelder diskutiert, in denen sich Flüchtlinge, Fachpersonen und Arbeitgebende während diesem Prozess bewegen. Am Ende wird die Unterfrage 1 zum Prozess der *nachhaltigen Arbeitsintegration* beantwortet.

#### 6.1.1.1 Begriff der Integration als Prozess

Ausgehend von der Literatur wird Integration sowohl als Prozess wie auch als Zustand bzw. Ergebnis definiert für eine Gesellschaft als Ganzes oder ein Individuum in einem System. Der Fokus in diesem Kapitel liegt dabei auf dem Prozess der Integration von Individuen in die Gesellschaft bzw. deren Subsysteme. Nachfolgend wird zuerst der Prozess der Integration in die Arbeitswelt vorgestellt und anschliessend der Prozess der Eingliederung von Zugewanderten dargelegt.

Für die **Integration in die Arbeitswelt** wird oft die Teilhabe an einem Subsystem bereits vorausgesetzt zur Teilhabe in einem anderen Subsystem, wie dem Bildungssystem zum Eintritt in den Arbeitsmarkt. Castel (2008: 360f.) weist darauf hin, dass sich die stabile Integration in die Erwerbsarbeit und das stabile Eingebunden-Sein in ein soziales Beziehungsnetz gegenseitig beeinflussen. Flüchtlinge verfügen aber bei der Einreise meist weder über ein soziales Beziehungsnetzwerk im Aufnahmeland noch über eine Erwerbsarbeit, was bereits auf einen langen Weg der Arbeitsintegration hindeutet, wie die Interviews zeigen. Die zentrale Rolle der Erwerbsarbeit für die Integration in die Gesellschaft wird jedoch von Castel (2008: 336) in Frage gestellt aufgrund des Wandels der Erwerbsarbeit mit einer zunehmenden Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen. Die Interviewteilnehmenden sehen aber in der Erwerbsarbeit weiterhin eine zentrale Rolle für die Integration in die Gesellschaft, obwohl sie auch feststellen, dass gewisse Arbeitgebende Flüchtlinge ausnutzen.

Um die **Eingliederung von Zugewanderten** zu beschreiben, werden oft die Begriffe Assimilation und Integration verwendet. Während bei Assimilation eher von einer einseitigen Anpassung durch Zugewanderte ausgegangen wird (vgl. Aumüller 2009: 26f.; Oswald 2007: 93), wird unter Integration oft ein gegenseitiger Prozess der Angleichung der Lebensweisen verstanden (vgl. Heckmann 2015: 82). Generell wird Assimilation eher negativ und Integration eher positiv konnotiert (vgl. Aumüller 2009: 11). In den Interviews wird einerseits von einem gegenseitigen Prozess gesprochen, aber teilweise auch eine gewisse Anpassung der Flüchtlinge an die hiesigen Werte und Normen verlangt. Um die Komplexität dieses Integrationsprozesses aufzuzeigen, gibt es verschiedene Modelle wie das Lebensführungssystem von Sommerfeld/Hollenstein/Calzaferri (2012: 288), die fünf Dimensionen der Integration von Staub-Bernasconi (2006: 113) oder die vier Typen der Sozialintegration nach Heckmann (2015: 72) oder Esser (2000: 270). Gleichzeitig können diese Modelle auch verwendet werden, um den Zustand bzw.

das Ergebnis der Integration darzustellen (siehe Kapitel 6.1.2.1). Die Integration von Zugewanderten kann bestimmt werden als Prozess der zunehmenden Mitgliedschaftserwerbung von Positionen in der Gesellschaft, welcher durch einen anstrengenden Lern- und Sozialisierungsprozess begleitet ist, der „prinzipiell riskant" ist (Sommerfeld et al. 2012: 269) und durch die Migrationspolitik eines Landes beeinflusst ist (vgl. Cohen 2017: 258f.; Martín et al. 2016: 43).

#### 6.1.1.2 Die Heterogenität der Gruppe der Flüchtlinge und die Bedeutung der Erwerbsarbeit

Die Gruppe der Flüchtlinge wird von den interviewten Personen und der Forschung als sehr heterogen bezeichnet. In diesem Kapitel wird als Erstes auf verschiedene individuelle Merkmale von Flüchtlingen, anschliessend auf die soziale Integration und schliesslich auf die Bedeutung der Erwerbsarbeit für Flüchtlinge eingegangen.

Die Flüchtlinge unterscheiden sich zunächst anhand **individueller Merkmale** wie Herkunft, Geschlecht, Alter und der familiären Situation. Verschiedene Studien zu Flüchtlingen zeigen auf, dass Frauen eine tiefere Erwerbsquote haben als Männer und dass junge Flüchtlinge bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben als ältere (vgl. Spadarotto et al. 2014b: 28–33; Bevelander 2011: 11), wobei das jüngere Alter auch in den Interviews als vorteilhaft bestätigt wird. In den Interviews werden u.a. als negative Einflüsse auf die Arbeitsintegration gesundheitliche Probleme, ein unsicherer Status und geringe Deutschkenntnisse aufgegriffen. In verschiedenen Studien wird die gegenseitige Beeinflussung von Erwerbslosigkeit, gesundheitlichen Problemen, unsicherem Status und Sprachkenntnissen aufgenommen und untersucht, wie sie sich diese gegenseitig negativ verstärken können (bspw. Spadarotto et al. 2014b: 22; Auer 2017: 341; Achermann/Chimienti 2006: 187; Morrice et al. 2017: o.S.; SKOS 2015: 4). Die Flüchtlinge unterscheiden sich auch stark, was erworbene Kompetenzen oder Berufserfahrungen und die Motivation für eine Erwerbsarbeit oder eine Berufslehre betrifft. In den Interviews wird aber darauf hingewiesen, dass sich auch einheimische Arbeitnehmende diesbezüglich unterscheiden und den Flüchtlingen wird eher eine höhere Motivation zugeschrieben (siehe auch UNHCR 2014: 119). In den Interviews wird auf die grosse Unterschiedlichkeit zwischen Flüchtlingen hingewiesen, was die Lernfähigkeit, Qualifikation und Berufserfahrung angeht. Während die einen hochqualifiziert sind, sind andere nicht einmal in der eigenen Sprache alphabetisiert, doch dem grössten Teil wird Lernfähigkeit und Potential zugeschrieben.

Wie in den Interviews beschrieben, kann die familiäre Situation einerseits förderlich sein für die Arbeitsintegration, da sie eine Stütze bieten kann, die bei unbegleiteten Minderjährigen fehlt, anderseits hinderlich, wenn die Familie sehr traditionell ist oder Familienangehörige im Herkunftsland in Gefahr sind bzw. Geld benötigen. Die Studie von Spadarotto (2014b: 101) zeigt auf, dass ein rascher Familiennachzug förderlich ist für die Arbeitsintegration. Ab wann

jemand in das Ankunftsland und das Herkunftsland bzw. in die ethnische Gruppe der Zugewanderten **sozial integriert** ist, wird als generationenübergreifender Prozess beschrieben, wobei die erste Generation oft weder ins Herkunfts- noch in die ethnische Gruppe noch ins Aufnahmeland integriert ist (vgl. Esser 2000: 286f.). Ob es möglich ist, dass Flüchtlinge der ersten Generation bereits sozial integriert sind, wird in den Interviews unterschiedlich beurteilt.

Insgesamt zeigt sich in den Studien und den Interviews, dass für Flüchtlinge dieser heterogenen Gruppe je spezifischer Unterstützungsbedarf angezeigt ist, der sich an den Potentialen und Interessen der einzelnen Flüchtlinge orientieren soll (vgl. Gutmann et al. 2008: 28; VSAA/VKM 2014: 3; OECD 2016: 36–45). Die grosse **Bedeutung der Erwerbsarbeit** für die gesellschaftliche Integration wird in verschiedenen Studien, in der Literatur und auch in den Interviews aufgegriffen (bspw. Castel 2008: 337; Staub-Bernasconi 2006: 114f.; UNHCR 2014: 22; Thränhardt 2015: 4). Zudem wird sowohl in den Interviews darauf hingewiesen, dass der Eintritt in den Arbeitsmarkt nicht bereits das Ende der Arbeitsintegration ist.

#### 6.1.1.3 Vorbereitung auf den Eintritt in die Arbeitswelt

Bezüglich der Vorbereitung auf den Eintritt in die Arbeitswelt wird nachfolgend vorgestellt, welche Anforderungen Flüchtling erfüllen müssen und speziell die Herausforderungen bei hochqualifizierten Flüchtlingen hervorgehoben. Weiter werden Unterstützungsleistungen von Arbeitsintegrationsprogrammen für Flüchtlinge vorgestellt und welchen Ansprüchen Arbeitgebende gerecht werden müssen, wenn sie Flüchtlinge anstellen.

Gemäss den interviewten Arbeitgebenden ist die zentrale **Anforderung** für eine Anstellung, der deutschen Sprache mächtig zu sein. Während interviewte Fachpersonen insbesondere den Gesundheitssektor ansprechen, wo Kenntnisse des Schweizerdeutschen wichtig sind, weisen Arbeitgebende darauf hin, dass auch im gewerblichen Bereich Schweizerdeutsch verstanden werden muss aufgrund von häufigem Kundenkontakt. Ebenso wird von Esser (2006: 415; siehe auch Lindenmeyer et al. 2008: IV; Gutmann et al. 2008) betont, dass die Sprache ein zentraler Faktor ist für den Erfolg auf dem Arbeitsmarkt. Beim Aufenthaltsstatus zeigt sich bei den interviewten Arbeitgebenden, dass zwar beim Status N den Flüchtlingen wie auch den Arbeitgebenden weniger Motivation zugeschrieben wird, in Bildung zu investieren, dass hingegen der Aufenthaltsstatus B oder F keine Rolle spielt für eine Anstellung. Die Studie von Spadarotto et al. (2014b: 22) zeigt jedoch auf, dass die Erwerbsquote von vorläufig Aufgenommenen mit Status F nach 10 Jahren nur etwa halb so hoch ist wie bei Flüchtlingen mit Status B, was darauf hindeutet, dass Arbeitgebende generell weniger Bereitschaft zeigen, eine vorläufig aufgenommene Person mit Status F zu beschäftigen. Während die interviewten Arbeitgebenden kaum Qualifikationen voraussetzen für eine Anstellung, weisen sie auf die Nützlichkeit von Berufserfahrung im Arbeitsfeld hin und haben verschiedene Anforderungen an Soft

Skills. In den Interviews werden darunter Motivation, Interesse an der Arbeit, Disziplin, Pünktlichkeit und Arbeitswille verstanden. Ein Grund für die stärkere Fokussierung auf Soft Skills liegt wohl daran, dass Flüchtlinge entweder über keine Ausbildungen verfügen oder diese Qualifikationen nicht anerkannt bzw. „schwer zu interpretieren" sind (Morlok et al. 2015: 30).

Uneinig sind sich die interviewten Fachpersonen beim Akzeptieren einer tieferen, dem Qualifikationsniveau nicht entsprechenden Position bei **qualifizierten Flüchtlingen**. Während die einen eine Möglichkeit sehen, den Einstieg in den Arbeitsmarkt in der Schweiz zu schaffen, betonen andere den Verlust von Potential sowie Motivation und den Umstand, dass es anschliessend schwieriger ist, eine angemessene Arbeitsstelle zu finden. Die Fachpersonen scheinen da in einem Spannungsfeld zu sein zwischen Ressourcenorientierung und der Aberkennung einer realistischen Selbsteinschätzung durch die (qualifizierten) Flüchtlinge selbst. Auf die Schwierigkeit bei der Unterstützung von qualifizierten Flüchtlingen weist auch Bachmann (2016: 224f., 239) hin, da die meisten Arbeitsintegrationsprogramme auf geringqualifizierte Arbeitsfelder ausgerichtet sind und Migrantinnen bzw. Migranten (aus Drittstaaten) meist als „*unqualifiziert*" angesehen werden, ungeachtet der tatsächlich erworbenen Qualifikationen (Bachmann 2016: 225, Hervorh. im Original). Eine internationale Studie zeigt auf, dass der Eintritt über Temporärarbeit eher für geringqualifizierte Arbeitsuchende eine Chance ist, bei höher qualifizierten jedoch oft einen negativen Effekt hat (vgl. Csillag/Scharle 2017a: 9).

Sowohl in den Interviews mit den Fachpersonen und Arbeitgebenden wie auch in gesichteten Studien zeigt sich, dass die **Unterstützung** u.a. über Sprachkurse so früh wie möglich beginnen sollte (vgl. BFM 2008: 5; Lindenmeyer et al. 2008: 53). Aus den Interviews mit den Fachpersonen geht hervor, dass die Unterstützung idealerweise mit einer umfassenden Potentialabklärung beginnt, dann der Prozess der Berufsfindung und Sprachkurse stattfindet, der in eine Festanstellung oder Berufslehre münden sollte. Das Instrument der Potentialabklärung wird in verschiedenen Studien als sehr wichtig angesehen (vgl. Gutmann et al. 2008: 23; OECD 2016: 5; VSAA/VKM 2014: 3). Von Fachpersonen wird diesbezüglich bemängelt, dass insbesondere in der Sozialhilfe die Ressourcen fehlen für eine umfassende Abklärung. Der anschliessende Prozess der Berufsfindung kann neben der Auseinandersetzung mit einem geeigneten Berufsfeld und dem Besuch eines Sprachkurses auch internes Arbeitstraining, (niederschwellige) Qualifikationen bzw. die Anerkennung von vorhandenen Qualifikationen oder Praktika im ersten Arbeitsmarkt beinhalten. Von Arbeitgebenden wird besonders geschätzt, wenn berufliche Basics erlernt werden, welche nahe an der Arbeitstätigkeit sind, was sich auch in der Studie von Ganter/Glutz (2008: 42) mit höherschwelligen Angeboten so zeigt. Der Prozess der Arbeitsintegration sollte individuell sein (siehe auch Gutmann et al. 2008: 23–25; UNHCR 2014: 79, 85; VSAA/VKM 2014: 2f.) und gemäss den Interviewteilnehmenden möglichst durchgehend vom gleichen Coach oder derselben Case Managerin begleitet wer-

den. Besonders hervorgehoben von den interviewten Personen wird die Wichtigkeit von Zertifikaten nach abgeschlossenem Sprachkurs oder einer nachweisbaren Qualifikation. Zu diesem Unterstützungsprozess gehört auch, dass die Arbeitsintegrationsprogramme Sensibilisierungen bei den Arbeitgebenden vornehmen, damit ihre Bereitschaft für eine Anstellung oder ein Praktikum für Flüchtlinge steigt. Dabei spielt es gemäss Fachpersonen auch eine Rolle, ob ein gewisses Vertrauensverhältnis zwischen einer Fachperson und einem Arbeitgebenden aufgebaut werden kann und eine offene Kommunikation über die Eignung eines Flüchtlings besteht. Die Wichtigkeit des Vertrauens zwischen Fachpersonen und Arbeitgebenden wird auch in der Studie zur Zusammenarbeit von IV-Stellen und Arbeitgebenden aufgegriffen (vgl. Geisen et al. 2016). Die Arbeitgebenden heben bei dieser Zusammenarbeit insbesondere hervor, dass die Arbeitsintegrationsprogramme eine gewisse Vorselektion tätigen und sie über ein Praktikum die Möglichkeit erhalten, einen Flüchtling probeweise anzustellen ohne Lohn oder administrativen Aufwand. Generell stellt sich bei den Fachpersonen die Frage, was sie mit Personen machen sollen, welche auf dem heutigen Arbeitsmarkt kaum Chancen haben, eine Stelle zu finden, aufgrund von fehlenden Qualifikationen oder ungenügenden Arbeitserfahrung, wegen Analphabetismus und gesundheitlichen oder anderen Problemen. Es konnten kaum Untersuchungen[107] zum Umgang mit Flüchtlingen ohne reelle Chancen auf dem Arbeitsmarkt gefunden werden und dies obwohl in der Integrationsagenda steht, dass der Bund davon ausgeht, dass 30% der Flüchtlinge wohl nicht in den Arbeitsmarkt integriert werden können (vgl. EJPD 2018: 4). Von den Fachpersonen wird diesbezüglich das Grundeinkommen als eine mögliche Lösung eingebracht. Als schwer zu erreichende Gruppe für eine *nachhaltige Arbeitsintegration* werden Flüchtlinge genannt, welche mit Glück rasch eine unqualifizierte Arbeitsstelle gefunden haben oder aufgrund von Familiennachzug nicht vom Sozialstaat unterstützt werden – bis sie als erwerbslos gemeldet sind.

Sowohl Arbeitgebende wie auch Fachpersonen erachten es als wichtig, dass **Arbeitgebende** eine gewisse Offenheit zeigen gegenüber Flüchtlingen, da ihr beruflicher Werdegang nicht dem schweizerischen Berufsbildungssystem entspricht, und dass Arbeitgebende auch gewillt sind, über Vorurteile hinwegzusehen. Eine Studie aus Deutschland zeigt auf, dass knapp die Hälfte der Arbeitgebenden grundsätzlich offen ist, Flüchtlinge anzustellen als Hilfsarbeitende (vgl. Battisti et al. 2015: 23), was sich auch im Projekt im Masterstudium zu Arbeitgebenden von Flüchtlingen im Kanton Solothurn so zeigte (vgl. Fehlmann/Widmer 2017: 10). Hierzu braucht es die Bereitschaft des Arbeitgebenden, den administrativen Aufwand auf sich zu nehmen, der von den interviewten Personen unterschiedlich gross beurteilt wird. Damit Arbeitgebende offen werden für eine Anstellung, hilft es gemäss Fachpersonen, wenn sie erst einmal

[107] Eine Studie aus Deutschland weist darauf hin, dass es kaum Literatur gibt zur lokalen Flüchtlingsintegration, wobei dies generell Flüchtlinge betrifft und nicht nur Flüchtlinge ohne wirkliche Chance auf eine Erwerbsarbeit (vgl. Aumüller/Bretl 2008: 15).

mit Flüchtlingen persönlich in Kontakt kommen können (siehe auch Gutmann et al. 2008: 23). Die interviewten Arbeitgebenden nennen aber als wichtigste Punkte für das Zustandekommen einer Anstellung, dass im Betrieb überhaupt eine Stelle offen ist sowie das Matching zwischen Arbeitgebendem und Flüchtling stimmt. Neben der Erfüllung der verschiedenen Anforderungen braucht der Flüchtlinge gemäss Arbeitgebenden schlussendlich auch ein bisschen Glück, was bedeuten könnte, zur richtigen Zeit am richtigen Ort die richtige Person zu treffen.

#### 6.1.1.4 Gelingende Arbeitsintegration während eines Arbeitsverhältnisses

Damit ein Arbeitsverhältnis auch langfristig bestehen kann, ist die Erfüllung verschiedener Anforderungen an Flüchtlinge und Arbeitgebende nötig. Auch Fachpersonen von Arbeitsintegrationsprogrammen übernehmen teilweise eine wichtige Rolle.

Ein gelingendes Arbeitsverhältnis für eine *nachhaltige Arbeitsintegration* zeichnet sich gemäss den interviewten Arbeitgebenden insbesondere dadurch aus, dass die **Anforderungen an Flüchtlinge** hinsichtlich Engagement, Motivation und Leistung erfüllt werden. Sie erleben die Flüchtlinge grösstenteils als sehr motiviert, auch eine Berufslehre anzufangen und durchzuziehen. Herausforderungen entstehen, wenn kulturelle Unterschiede den Arbeitsalltag bspw. mit weniger Arbeitsleistung oder einem langsameren Arbeitstempo belasten. Auch individuelle Merkmale wie Sorgen um Familienangehörige, gesundheitliche Probleme oder Überforderung können das Arbeitsverhältnis erschweren. Nur von Arbeitgebenden wird in Interviews die Wohnsituation von Flüchtlingen eingebracht, welche ein Arbeitsverhältnis erschweren können, wenn sie bspw. in einer Gruppenunterkunft leben müssen, wo wenig Privatsphäre herrscht und die anderen Flüchtlinge ohne Erwerbsarbeit einen anderen Tag/Nacht-Rhythmus haben. Auf den negativen Einfluss einer ungeeigneten Wohnsituation gehen auch Studien aus Deutschland ein (vgl. Eichinger/Schäuble 2018: 294; Muy 2018: 271). Eine ältere Studie aus der Schweiz weist auf die Schwierigkeit der Wohnungssuche für vorläufig Aufgenommene hin (vgl. Achermann/Chimienti 2006: 47f.). Die soziale Integration mit Beziehungen zur örtlichen Bevölkerung sehen sowohl Arbeitgebende als auch Fachpersonen als förderlichen Faktor für ein Arbeitsverhältnis. Fachpersonen weisen zudem darauf hin, dass Flüchtlinge auch eine Zukunftsperspektive entwickeln müssen, um sich beruflich weiterentwickeln zu können, da sonst das Risiko einer fehlenden Nachhaltigkeit der Arbeitsintegration besteht. Dass Beschäftigte in einfachen Tätigkeiten in Unternehmen eher weniger gefördert werden mit Weiterbildungen bzw. diese Beschäftigten weniger Ambitionen für eine Qualifizierung zeigen, wies auch die Studie zu Alternden Belegschaften und Einfacharbeit auf, wobei teilweise ältere Flüchtlinge befragt wurden (vgl. Amstutz et al. 2018: 11).

Als **Anforderungen an Arbeitgebende** geht aus den Interviews mit Arbeitgebenden hervor, dass sie im Arbeitsalltag einerseits die gleichen Erwartungen haben an Flüchtlinge wie an andere Arbeitnehmende, anderseits zeigen sich die interviewten Arbeitgebenden auch bereit,

etwas mehr Geduld mit Flüchtlingen zu haben, wenn es bspw. von der Sprache her noch nicht ganz klappt. Durch die Anstellung und Unterstützung von Flüchtlingen übernehmen sie eine betriebsinterne, soziale Verantwortung, wie sie im Konzept der CRS enthalten ist (vgl. EU-Kommission 2001: 9f.). Nicht eingebracht von den Fachpersonen, aber als grosse Herausforderung von Arbeitgebenden wurde der Umstand genannt, dass das Team hinter dem Entscheid stehen muss, Flüchtlinge anzustellen. Damit verbunden sind teilweise Existenzängste von (älteren) Arbeitnehmenden, ähnlich wie es in der split labour market-Theorie dargestellt wird mit der Konkurrenz um gute Positionen zwischen Zugewanderten und Einheimischen (vgl. Madubuko 2011: 60). Zur Sicht der Arbeitgebenden auf Arbeitsverhältnisse mit Flüchtlingen konnte keine Studie gefunden werden. Nur aus Australien stammt eine Untersuchung, welche sich mit den verschiedenen Rollen von Arbeitgebenden bei der Anstellung von Flüchtlingen beschäftigt (vgl. Boese 2013: 401).

Bei der **Rolle der Fachpersonen** nach Beginn des Arbeitsverhältnisses besteht die Herausforderung darin, dass kaum weitere Begleitung oder Massnahmen finanziert werden. Dies wird sowohl von den Arbeitgebenden wie auch von den Fachpersonen kritisiert. Da sich die Fachpersonen dafür einsetzen, dass ein Arbeitsverhältnis auch langfristig bestehen kann, äussern mehrere, dass sie diese Nachbetreuung in der Freizeit übernehmen. In verschiedenen Studien wird auf die Wichtigkeit einer Nachbetreuung hingewiesen, damit ein angetretenes Arbeitsverhältnis auch gehalten werden kann (vgl. Ganter/Glutz 2008: 50f.; Gutmann et al. 2008: 23; UNHCR 2014: 85).

#### 6.1.1.5 Spannungsfelder im Prozess der *nachhaltigen Arbeitsintegration*

Neben den verschiedenen förderlichen und hinderlichen Faktoren in diesem für alle Beteiligten teilweise doch anspruchsvollen Prozess der Arbeitsintegration, konnten aus den Interviews, Theorieteil und den Forschungen verschiedene Spannungsfelder herausgearbeitet werden, in denen sich Flüchtlinge, Fachpersonen und Arbeitgebende befinden.

Mehrmals genannt wird in den Interviews, dass **Flüchtlinge** zwischen den Erwartungen der Familie im Herkunfts- oder Ankunftsland und den Erwartungen des Arbeitgebenden, der Fachpersonen oder generell der Gesellschaft in der Schweiz stehen. Einerseits sollen sie die Familie finanziell unterstützen, anderseits sollen sie eine Berufslehre absolvieren oder sie stehen zwischen verschiedenen Traditionen und Wertvorstellungen. Obwohl beim Prozess der Integration oder Assimilation die Bedeutung der eigenen Ethnizität abnimmt, scheint gleichzeitig eine Integration in die eigene ethnische Gruppe bzw. das Herkunftsland wichtig zu sein, insbesondere weil die totale Sozialintegration im Ankunftsland oft erst nach mehreren Generationen erreicht wird (vgl. Esser 2000: 286f.).

Bei den **Fachpersonen** zeigt sich deutlich das Spannungsfeld zwischen politischem Auftrag und persönlichen Ansprüchen, d.h. die Flüchtlinge einerseits rasch und anderseits nachhaltig

in die Arbeitswelt zu integrieren. Einerseits wirkt von aussen der Druck aus Politik und Gesellschaft, Kosten zu sparen im Asylbereich, anderseits sagen Fachpersonen, dass der Prozess der Arbeitsintegration lange dauert und mit dem Eintritt in den Arbeitsmarkt nicht abgeschlossen ist, worauf auch die Empfehlung für Nachbetreuung in verschiedenen Studien hindeutet. Aus Sicht der Arbeitgebenden und Fachpersonen wären jedoch individuelle, nicht standardisierte Unterstützungsleistungen über eine längere Zeit notwendig für eine *nachhaltige Arbeitsintegration*, wodurch langfristig Kosten gespart werden könnten (siehe auch SKOS 2017a).

Ein Spannungsfeld, in dem sich **Arbeitgebende** bei der Arbeitsintegration von Flüchtlingen befinden, besteht zwischen der Anstellung von Flüchtlingen mit spezieller Unterstützung und der Berücksichtigung von anderen Arbeitsuchenden ohne solche Angebote. Die spezielle Förderung von Flüchtlingen – von den interviewten Fachpersonen positive Diskriminierung genannt – bringt Arbeitgebenden Vorteile, da sie zusätzliche Begleitung durch Fachpersonen während eines Praktikums erhalten, und das Privileg, zwischen vielen Flüchtlingen für sich den Besten oder die Beste auswählen zu können. Gleichzeitig sehen sie andere Arbeitsuchende, welche möglicherweise auch einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt haben, die auch berücksichtigt werden müssen, da es sonst zu einer schlechten Stimmung im Betrieb führen oder das gesellschaftliche Ansehen eines Unternehmens leiden könnte. Eine Studie zu diesem Spannungsfeld, wie Arbeitgebende mit diesen verschiedenen Anspruchsgruppen umgehen, konnte nicht gefunden werden, lediglich in einer Studie wird darauf hingewiesen, dass Arbeitgebende von IV, RAV und Sozialhilfe angefragt werden für die Anstellung von Sozialleistungsbeziehenden (vgl. Geisen et al. 2016: 44). Zum Umgang mit diesem Spannungsfeld, nennen interviewte Arbeitgebende, dass sie darauf achten, eine gute Mischung zu haben zwischen Flüchtlingen und einheimischen Arbeitnehmenden sowie zwischen Arbeitnehmenden aus verschiedenen Herkunftsländern.

#### 6.1.1.6 Beantwortung der Unterfrage 1

Die Frage, welche Bedingungen im Prozess der *nachhaltigen Arbeitsintegration* von Flüchtlingen erarbeitet werden müssen, lässt sich wie folgt beantworten: Da Flüchtlinge eine sehr heterogene Gruppe bilden und die einzelnen Flüchtlinge über unterschiedliches Potential verfügen, bedarf es einer individuellen, ressourcenorientierten Unterstützung durch Arbeitsintegrationsprogramme, um Flüchtlinge auf den Eintritt in den Arbeitsmarkt und auf das Halten einer Stelle vorzubereiten und sie dabei zu begleiten. Der Prozess wird durch förderliche und hinderliche Faktoren seitens Individuum, Arbeitsintegrationsprogramme, Arbeitgebende, Gesetze und Politik sowie seitens der Gesellschaft beeinflusst. Damit ein eingegangenes Arbeitsverhältnis auch bestehen kann, braucht es entsprechende Sprachkenntnisse und das Engagement des Flüchtlings, der ins Team integriert ist und sich beruflich weiterentwickelt, sowie den

Willen und die Geduld des Arbeitgebenden und des Teams, den Flüchtling im Betrieb integrieren zu wollen. Damit eine Arbeitsintegration auch nachhaltig ist, bedarf es der Möglichkeiten für zusätzliche (Sprach-)Kurse und eine punktuelle Unterstützung durch Nachbetreuung für Flüchtlinge und Arbeitgebende.

### 6.1.2 Wodurch zeichnet sich der erreichte Zustand der *nachhaltigen Arbeitsintegration von Flüchtlingen* aus?

Nach der Diskussion der Integration als Prozess der *nachhaltigen Arbeitsintegration* im vorherigen Kapitel wird nun der Fokus auf den Zustand bzw. das Ergebnis der Integration gelegt. In den verschiedenen gesichteten Beiträgen zum Integrationsbegriff wird zwar in einigen zwischen Prozess und Zustand unterschieden, doch wird kaum auf den Übergang eingegangen, ab wann eine Integration vom Prozess zum Zustand wird, d.h. wann das Ziel *nachhaltiger Arbeitsintegration* erreicht ist, so dass es beibehalten werden kann und soll. Ausgehend von der theoretischen und empirischen Auseinandersetzung werden der Integrations- und Nachhaltigkeitsbegriff diskutiert. Als Erstes wird auf den Integrationsbegriff als Zustand oder Ergebnis eingegangen, anschliessend Modelle und zentrale Prinzipien des Nachhaltigkeitsbegriffs vorgestellt und am Ende die Unterfrage 2 beantwortet.

#### 6.1.2.1 Diskussion des Integrationsbegriffs als Zustand

Als Erstes wird der Fokus auf den Zusammenhang von Erwerbsarbeit und Integration bzw. alternative Begriffe gelegt und anschliessend darauf eingegangen, wann eine Migrantin oder ein Migrant integriert ist auch in Bezug auf die Erwerbsarbeit.

Um auf den Zusammenhang von **Integration und Erwerbsarbeit** einzugehen, werden die Begriffspaare Integration/Desintegration und Inklusion/Exklusion beigezogen. Trotz unterschiedlicher Definitionen bezieht sich Integration mehrheitlich auf das Eingebunden-Sein in ein soziales Beziehungsnetz und Inklusion eher auf das Innehaben einer Funktion (vgl. Kleve 2004: 173), wie einer Arbeitsstelle. Anhand des Modells von Castel (2008: 360f.) mit der Achse der Erwerbsarbeit und der Achse des sozialen Beziehungsnetzwerkes liesse sich auch die Unterscheidung von Inklusion und Integration darstellen: Die Integration würde das Eingebunden-Sein in soziale Beziehungsnetzwerke bedeuten und Inklusion das Innehaben einer Funktion im Arbeitsmarkt. Falls das Innehaben einer Arbeitsstelle jedoch auch meint, in das Unternehmen und das Team sozial integriert zu sein, würde der Begriff der Inklusion nur bedingt passen. Die Zonen der Integration und Exklusion bei Castels (2008: 13f.) Modell würden wohl eher auf einen Zustand hindeuten, da „Exklusion vor allem als Ergebnis eines Prozesses“ mit verschiedenen Abstufungen auftritt (Castel 2009: 29), die Zonen der Fürsorge und insbesondere der Verwundbarkeit hingegen eher den Prozess verdeutlichen, wenn bspw. eine stabile

Erwerbsarbeit wegfällt. Dass sich die Erwerbsarbeit positiv auf die soziale Integration auswirkt, zeigt sich auch in einer Studie der UNHCR (2014: 85) und wird von Interviewteilnehmenden so bestätigt. Staub-Bernasconi (2006: 113) weist bei der sozialen Integration zudem auf die Qualität der Beziehungen hin, die relativ stabil und befriedigend sein müssen. Integration als Zustand bedeutet somit stabil in die Arbeitswelt und in soziale Beziehungsnetze integriert zu sein, also umfassend Teil dieser Systeme zu sein.

Die Begriffe **Integration und Assimilation** werden neben der Beschreibung des Eingliederungsprozesses von Zugewanderten in eine Gesellschaft auch als dessen generationenübergreifendes Ergebnis gesehen. Die Bedeutung der eigenen Ethnizität hat bei der erreichten Integration zu einem gewissen Teil an Bedeutung verloren, bei der Assimilation ist dieser Bedeutungsverlust sogar total, wobei sich die Frage stellen liesse, inwiefern eine totale Assimilation überhaupt möglich ist. In den Interviews wird der erreichte Zustand der Integration so beschrieben, dass dabei nicht mehr auffällt, dass ein Flüchtling ein Flüchtling ist, sondern dass er wie selbstverständlich dazugehört. Das Verständnis der erreichten Integration aus den Interviews könnte der Definition von Integration nach Thiersch nahe kommen, in welcher sich Integration durch die Anerkennung von Unterschiedlichkeit auszeichnet. Gemäss den fünf Dimensionen der *sozioökonomischen* bzw. *sozialstrukturellen*, *sozialkulturellen, psychosozialen, sozial-normativen und sozialen* Integration (vgl. Staub-Bernasconi 2006: 113) und den vier Varianten der Platzierung, der Kulturation, der Interaktion und der Identifikation der Sozialintegration (vgl. Heckmann 2015: 72; Esser 2000: 279) beinhaltet der erreichte Zustand der Integration über Wissen, Kompetenzen und Verhaltensweisen zu verfügen, um sinnvoll agieren zu können und wie in den Interviews genannt, nicht mehr als Flüchtling aufzufallen. Damit verbunden ist auch das Innehaben verschiedener Positionen und sozialer Mitgliedschaften in Teilsystemen der Gesellschaft. Schliesslich beinhaltet die Identifikation, dass die Zugewanderten sich und das (Teil-)System als Einheit sehen. Das Teil-Sein verschiedener Subsysteme der Gesellschaft wird in den Interviews als Voraussetzung für eine nachhaltige Integration genannt. In Studien zeichnet sich die Nachhaltigkeit der Arbeitsintegration dadurch aus, dass es keine herkunftsspezifischen Unterschiede mehr gibt beim Zugang sowie dem Erfolg auf dem Arbeitsmarkt (vgl. Scheller 2015: 48) und dass Zugewanderte die gleichen Rechte haben wie die einheimische Bevölkerung und schlussendlich zur einheimischen Bevölkerung gezählt werden (vgl. Heckmann 2015: 288).

#### 6.1.2.2 Diskussion des Nachhaltigkeitsbegriffs

Der Diskurs zur uneingeschränkten Ressourcennutzung und zur Nachhaltigkeit begann im 18. Jahrhundert und ist seit Mitte des 20. Jahrhunderts weit verbreitet. Grundsätzlich besteht das Verständnis von Nachhaltigkeit darin, dass sie ein gesamtgesellschaftliches Gerechtigkeitskonzept darstellt. Wie beim Integrationsbegriff beinhaltet auch die Nachhaltigkeit einerseits

den Prozess und anderseits den Zustand oder das Ziel, wobei im Gegensatz zum Integrationsbegriff zwischen den Begriffen der nachhaltigen Entwicklung für den Prozess und der Nachhaltigkeit für das Ziel bzw. den Zustand unterschieden wird. Nachfolgend werden ausgehend von den verschiedenen Ergebnissen dieser Arbeit das mögliche Verständnis von Nachhaltigkeit in den Sozialwissenschaften, in der Forschung und den Interviews aufgezeigt und anschliessend das Nachhaltigkeitsverständnis aus dem Brundtland-Bericht sowie dem Konzept der CSR dahingehend diskutiert, ob zugrundeliegende Prinzipien dieser umfangreichen Konzepte auf die Thematik der individuellen Ebene und somit für die Definition von *nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen* in Frage kommen.

Bei Verständnissen von Nachhaltigkeit aus den **Sozialwissenschaften**, der **Forschung** und den **Interviews** geht es oft um eine zeitliche Dimension, also um etwas Langfristiges und Dauerhaftes (siehe bspw. Champion et al. 2015: 72; Becke et al. 2010: 63). Diese Zeitdimension zeigt sich auch bei Thiersch (2005: 176), bei dem Nachhaltigkeit mit einer Zukunftsvision verbunden ist, und in Fachpersoneninterviews, wo auf die Entwicklung einer beruflichen Zukunftsperspektive von Flüchtlingen hingewiesen wird für eine *nachhaltige Arbeitsintegration*. Zudem sollte die berufliche Tätigkeit verstehbar, handhabbar und sinnhaft sein für den Arbeitnehmenden (vgl. Becke et al. 2010: 63f.), damit ein langer Verbleib in der Arbeitswelt auch gesundheitlich möglich ist. In den Sozialversicherungen wird Nachhaltigkeit meist über eine zeitliche Perspektive von ein paar Monaten gemessen (siehe bspw. Bieri et al. 2013: 34; Hagen et al. 2014: VII), doch erweist sich dieses Messkriterium für die Definition dieser Arbeit als ungeeignet, da sich bereits im theoretischen und empirischen Teil sowie der gesichteten Studien dieser Masterarbeit zeigte, dass Nachhaltigkeit mehr umfasst als nur die zeitliche Messbarkeit.

Die vier zentralen Prinzipien des Nachhaltigkeitsbegriffs, wie er im **Brundtland-Bericht** bestimmt wird, lauten Bedürfnisorientierung, intergenerative und intragenerative Gerechtigkeit sowie die Einheit der Dimensionen der Ökologie, der Ökonomie und des Soziales (vgl. Kanning 2013: 26). Dass sich eine *nachhaltige Arbeitsintegration* erstens an den Bedürfnissen und Potentialen der Flüchtlinge orientieren soll, wird in verschiedenen Studien (bspw. UNHCR 2014: 85; VSAA/VKM 2014: 3) und auch in den analysierten Interviews erwähnt, da dadurch ein Flüchtling motiviert ist für die auszuführende Tätigkeit und die Gesellschaft profitiert bspw. über Steuereinnahmen, wenn ein Flüchtling gemäss dessen Potential einer Erwerbstätigkeit nachgeht. Die Bedürfnisorientierung kann auch als Gleichgewicht zwischen Ressourcennutzung und Nachwachsen der Ressource gesehen werden (vgl. Grober 2010: 202), also dass ein Flüchtling seine Ressourcen optimal einsetzen kann, ohne unter- oder überfordert zu sein. Auf mögliche Folgen bei nicht befriedigten Bedürfnissen und Erwerbslosigkeit weist Staub-Bernasconi (2006: 114f.) hin. Das zweite Prinzip der intergenerativen Gerechtigkeit (vgl. Kanning 2013: 26) könnte auf Flüchtlinge bezogen dahingehend verstanden werden, dass Kinder von nachhaltig in die Arbeitswelt integrierten Flüchtlingen bessere Chance haben, selber auch

nachhaltig integriert zu sein,[108] wobei dieser positive Effekt auf nachfolgende Generationen auch in den Interviews erwähnt werden. Das dritte Prinzip der intragenerativen Gerechtigkeit erscheint nur bedingt passend für die zu formulierende Definition, da bspw. in der Schweiz die (ungerechte) Lohnungleichheit innerhalb derselben Generation auch zwischen Einheimischen besteht. Doch könnten mit der Nicht-Erfüllung des Prinzips der intragenerativen Gerechtigkeit einige Gründe für die weltweiten Fluchtbewegungen von sogenannten *Wirtschaftsflüchtlingen* erklären werden. Das vierte Prinzip, die ökologische, die ökonomische und die soziale Dimension der Nachhaltigkeit als eine Einheit zu sehen (vgl. Brandl/Hildebrandt 2002: 27–30), könnte insofern die Thematik der Flüchtlinge als Individuen betreffen, als die ökonomische Dimension der Finanzierung des eigenen Lebensunterhalts eines Flüchtlings durch Erwerbsarbeit entspricht und die soziale Dimension die soziale Integration meint. Die ökologische Dimension könnte sich auf die physische und psychische Gesundheit beziehen, die bei einer *nachhaltigen Arbeitsintegration* möglichst erhalten bleibt, und damit einer schonend genutzten Natur entsprechen würde. Diese drei Dimensionen sollten in einem Gleichgewicht sein für eine *nachhaltige Arbeitsintegration*. Zudem wäre es wichtig, die vierte Dimension der Kultur hinzuzufügen (vgl. Michelsen/Adomssent 2014: 31), da die ethnische Prägung der Flüchtlinge die Art und die Ausprägung der anderen drei Dimensionen beeinflusst. Ausgehend von der Unterscheidung der schwachen und von der starken Nachhaltigkeit im Kapitel 4.2.2.2 wird die starke Nachhaltigkeit als Voraussetzung gesehen für die *nachhaltige Arbeitsintegration*, da es ein Gleichgewicht zwischen der ökologischen, der ökonomischen und der sozialen Dimension gemäss dem dreidimensionalen Nachhaltigkeitsmodell braucht und wie vorhin bereits diskutiert, ein soziales Beziehungsnetz auch wichtig ist für die Stabilität der Erwerbsarbeit und der Gesundheitszustand den Erfolg in der Arbeitswelt fördert oder erschwert. Auch Esser (2001: 17) geht bei nachhaltiger Integration von einem umfassenden Konzept mit verschiedenen Dimensionen aus, die alle berücksichtig werden müssen. Bei Flüchtlingen, welche kaum Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, könnte eine Überlegung sein, ob die soziale gegenüber der ökonomischen Dimension priorisiert werden sollte.

Das Konzept der **Corporate Social Responsibility** (CRS) fokussiert eher auf nachhaltige Entwicklung, kann aber auch als Ziel eines erfolgreichen Prozesses verstanden werden, und beinhaltet die Prinzipien der Achtung der Rechtsstaatlichkeit, der betriebsinternen und -externen sozialen Verantwortung, der Transparenz, des ethisches Verhaltens und der Achtung der Interessen der Anspruchsgruppen sowie der Menschenrechte (vgl. Schneider 2015: 27). Das Prinzip der Achtung der Rechtsstaatlichkeit ist dahingehend eine Bedingung für eine *nachhaltige Arbeitsintegration von Flüchtlingen*, als diese über eine Aufenthalts- und Arbeitsbewilli-

[108] Siehe bspw. Schütte (2013) zur sozialen Vererbung von Armut.

gung verfügen müssen. Durch die Bereitstellung von verantwortungsbewussten Arbeitsbedingungen[109] fördert ein Arbeitgebender eine langfristige Tätigkeit für einen Flüchtling und garantiert dadurch seine betriebsinterne soziale Verantwortung, Transparenz und ethisches Verhalten. Die betriebsexterne soziale Verantwortung von Unternehmen hat indirekt einen Einfluss auf die *nachhaltige Arbeitsintegration von Flüchtlingen*, insofern als ein Unternehmen auf die lokale Gemeinschaft Rücksicht nimmt (vgl. EU-Kommission 2001: 12–17), wie es auch von Arbeitgebenden in Interviews erwähnt wird, dass bspw. andere Arbeitsuchende ebenso berücksichtigen werden sollten, damit es nicht zu Missmut in der Gesellschaft kommt. Das Prinzip der Achtung der Interessen der Anspruchsgruppen lässt sich insofern auch auf die *nachhaltige Arbeitsintegration von Flüchtlingen* anwenden, als ein Flüchtling nicht isoliert lebt, sondern umfassend Teil eines sozialen Kontextes ist mit verschiedenen Personen und Gruppen, welche Ansprüche an den Flüchtling haben wie Familie, Nachbarschaft, Versicherungen, Steueramt, etc. Dieser Aspekt wird auch in den Interviews thematisiert mit dem Einbezug des Umfelds der Flüchtlinge.

#### 6.1.2.3 Beantwortung der Unterfrage 2

Die Frage, was den erreichten Zustand der *nachhaltigen Arbeitsintegration von Flüchtlingen* auszeichnet, lässt sich wie folgt beantworten: Integration und Nachhaltigkeit sind beides umfangreiche Konzepte, welche nicht einheitlich definiert sind, beide sowohl als Prozess als auch als Zustand verstanden werden und verschiedene Dimensionen beinhalten. Eine *nachhaltige Arbeitsintegration* bedeutet, dass die Rechtsstaatlichkeit bezüglich der Bewilligungen berücksichtig wird, es sich bei der Arbeitsintegration aufgrund der erworbenen Arbeitsmarktfähigkeit um etwas Langfristiges und Dauerhaftes handelt und eine Zukunftsperspektive ermöglicht, die Arbeitsstelle den Bedürfnissen und Potentialen des Flüchtlings entspricht, dieser diese *nachhaltige Arbeitsintegration* an die nächste Generation weitergeben kann und ein Gleichgewicht besteht zwischen Erwerbsarbeit, sozialen Beziehungen und der körperlichen Gesundheit. Zudem sollte die Erwerbstätigkeit für den Flüchtling verstehbar, handhabbar und sinnhaft sein. Zudem beinhaltet eine *nachhaltige Arbeitsintegration*, dass ein Flüchtling Teil ist verschiedener Teilsysteme einer Gesellschaft und sich der Flüchtling mit der Gesellschaft bzw. dem Aufnahmeland identifizieren kann.

*Nachhaltige Arbeitsintegration* von Flüchtlingen bedeutet auch, dass Unternehmen ihre betriebsinterne soziale Verantwortung gegenüber der Flüchtlinge wahrnehmen und dass der Flüchtling von der Gesellschaft in seiner Unterschiedlichkeit anerkannt wird und schlussendlich als Teil der einheimischen Bevölkerung angesehen wird.

[109] In der Integrationsagenda wird von „existenzsichernden Löhnen und nachhaltigen Arbeitsbedingungen“ gesprochen (EJPD 2018: 9) und in den Milleniumszielen von „decent work“ (UN 2017: 11f.).

## 6.2 Enddefinition von *nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen*

Ausgehend von der Diskussion der Ergebnisse aus dem theoretischen und empirischen Teil sowie dem Forschungsstand wird hier nun die Hauptfragestellung der Arbeit, wie sich der erreichte Zustand der *nachhaltigen Arbeitsintegration von Flüchtlingen* definieren lässt, beantwortet. Als Erstes werden die theoretisch und empirisch hergeleiteten, vorläufigen Definitionen kritisch betrachtet. Als Zweites werden die Begriffe Nachhaltigkeit und (Arbeits-)Integration bestimmt, drittens die neu strukturierte, differenzierte Enddefinition formuliert und anhand einer veranschaulichenden Grafik erklärt. Als Viertes werden die Kriterien der Definition ausformuliert sowie Hinweise zu deren Anwendung gegeben. Zuletzt werden kritische Schlussbemerkungen formuliert und es wird ein Ausblick auf mögliche Weiterentwicklungen oder Verwendungen der Definition gegeben.

### 6.2.1 Kritische Betrachtung der theoretisch und empirisch hergeleiteten, vorläufigen Definitionen

Die theoretisch und empirisch hergeleiteten, vorläufigen Definitionen werden an dieser Stelle nun miteinander verglichen und es wird kritisch beurteilt, welche Aspekte in die Enddefinition einfliessen und welche nicht. Hier nochmals die beiden Definitionen:

**Theoretisch hergeleitete Definition:** Die *nachhaltige Arbeitsintegration von Flüchtlingen* bedeutet, dauerhaft ein stabiler, sinnhafter und zukunftsfähiger Teil des Wirtschaftssystems, sozialer Beziehungsnetze und der Gesellschaft zu sein.

**Empirisch hergeleitete Definition:** Die *nachhaltige Arbeitsintegration von Flüchtlingen* bedeutet, dauerhaft ein umfassender, generationenübergreifender Teil der Arbeitswelt und der Gesellschaft zu sein.

Die beiden Definitionen stimmen dahingehend überein, als beide bei der Nachhaltigkeit von etwas Dauerhaftem sprechen und unter Integration das Teil-Sein eines Ganzen verstehen. Weitere Gemeinsamkeiten sind, dass *nachhaltige Arbeitsintegration* nicht nur das Teil-Sein der Arbeitswelt umfasst sondern auch das Eingebunden-Sein in einen sozialen Kontext.

Bei den Bedingungen für Nachhaltigkeit zeigt sich, dass beide Definitionen darunter etwas Zukunftsgerichtetes verstehen, das über Generationen erreicht bzw. erhalten bleiben soll. Der Begriff des Generationenübergreifenden aus der empirisch hergeleiteten Definition fliesst insofern in die Enddefinition ein, als der Begriff der intergenerativen Gerechtigkeit aus dem Kapitel 4.2.1 aufgenommen und davon abgeleitet der Begriff der Intergenerativität in der Enddefinition verwendet wird und somit der Nachhaltigkeit verstanden als Gerechtigkeitskonzept besser entspricht. Die Stabilität des Teil-Seins eines Ganzen wird zwar nur in der theoretisch

hergeleiteten Definition explizit aufgenommen, doch erscheint dieser Begriff als passend für die Enddefinition, weil er das Thema des Umgangs mit Veränderungen aufgreift, welcher auch in Interviews erwähnt wird mit der Entwicklung einer Zukunftsperspektive. Obwohl das Thema der Sinnhaftigkeit durch Anerkennung und Selbstwirksamkeit eines Individuum als wichtig erscheint, fliesst der Begriff nicht zusätzlich in die Enddefinition ein, weil das Thema der Anerkennung bereits bei der Bestimmung von (Arbeits-)Integration aufgegriffen wird (Kapitel 6.2.2). Der Begriff des Umfassenden aus der empirisch hergeleiteten Definition ist für die Enddefinition dahingehend geeignet, als damit auf die Breite der Ressourcen, der Netzwerke und der Subsysteme hingewiesen wird, was für eine *nachhaltige Arbeitsintegration* notwendig ist und auch in der Theorie so aufgegriffen wird.

Beim Innehaben einer Funktion in der Erwerbsarbeit zeigen sich Unterschiede beim Verständnis des Ganzen: Während in der theoretisch hergeleiteten Definition ausschliesslich von einer Funktion oder Position innerhalb des Wirtschaftssystems oder des Arbeitsmarktes die Rede ist, ergänzt die empirisch hergeleitete Definition den Arbeitsmarkt zusätzlich mit dem Teil-Sein eines Unternehmens und eines Teams. Was in der theoretisch hergeleiteten Definition nicht enthalten ist, ist die Arbeitsmarktfähigkeit, um eine Stelle zu finden, diese zu halten und wieder eine neue finden zu können. Hierfür sind verschiedene individuelle Merkmale, Hard und Soft Skills[110] nötig. In der theoretisch hergeleiteten Definition ist zudem von der betriebsinternen sozialen Verantwortung die Rede, welche in der empirisch hergeleiteten Definition ergänzt wird durch die Forderungen, dass das Verhältnis zwischen Arbeitgebendem und Arbeitnehmendem passen, sich der Flüchtling ins Team integrieren und auch vom Team als Teil aufgenommen werden sollte.

Das Thema der sozialen Eingebundenheit wird in der empirisch hergeleiteten Definition mit einem Kriterium und in der theoretisch hergeleiteten mit zwei Kriterien beschrieben. Wenn in der empirisch hergeleiteten Definition gemäss den Interviews von Gesellschaft gesprochen wird, entspricht dies eher dem Begriff von Gemeinschaft aus dem Kapitel 4.1.1, da damit meist die örtliche Bevölkerung gemeint ist. In der theoretisch hergeleiteten Definition wird dagegen zwischen einem sozialen Beziehungsnetz (im Ankunftsland, im Herkunftsland sowie in der ethnischen Gruppe im Ankunftsland) und der Gesellschaft (als nationale Bevölkerung) unterschieden. In der empirisch hergeleiteten Definition wird diese Unterscheidung nicht gemacht und der Fokus auf die einheimische, örtliche Bevölkerung gelegt. Diese Unterscheidung zwischen Gemeinschaft bzw. sozialer Beziehungsnetzwerke und Gesellschaft erscheint jedoch als sinnvoll für die Enddefinition, weil damit zwischen dem bekannten und dem unbekannten Umfeld unterschieden werden kann, also zwischen einem Umfeld mit mehrheitlich bekannten

[110] Während unter Hard Skills erworbene, zertifizierte Fachkompetenzen und unter Soft Skills Fähigkeiten und Fertigkeiten gemeint sind (vgl. Steinhagen 2015: 86), werden unter individuellen Merkmale bspw. den Gesundheitszustand, das Herkunftsland, die Aufenthaltsdauer und den Aufenthaltsstatus, die familiäre Situation etc. verstanden.

Personen und der Gesellschaft mit mehrheitlich unbekannten Personen aber mit geteilten gesellschaftlichen Werten, Normen und Weltbildern.

### 6.2.2 Definition der Begriffe Nachhaltigkeit und (Arbeits-)Integration

Nachfolgend wird definiert, was unter den Begriffen Nachhaltigkeit und (Arbeits-)Integration sowie nachhaltiger (Arbeits-)Integration verstanden wird und welche notwendigen Bedingungen dafür jeweils erfüllt sein müssen.

**Nachhaltigkeit:**

Nachhaltigkeit lässt sich definieren als **Dauerhaftigkeit**, also als etwas das Bestand hat und zukunftsfähig ist. Hierzu müssen folgende drei Bedingungen erfüllt sein: Stabilität, Umfassendheit und Intergenerativität.

- **Stabilität** meint, dass auf Veränderungen reagiert werden kann, ohne aus dem Gleichgewicht zu geraten, und eine beständige Weiterentwicklung möglich ist.
- **Umfassendheit** bedeutet auf einer Basis breit und vielfältig, annähernd vollständig abgestützt zu sein.[111]
- **Intergenerativität** besagt, dass die nächsten Generationen auf bereits Erarbeitetem aufbauen können, um auf lange Sicht zukunftsfähig zu sein.

**(Arbeits-)Integration:**

Integration wird definiert als **Teil-Sein eines Ganzen**. Einerseits bedeutet dies, sich als Teil zugehörig zum Ganzen zu fühlen, anderseits beinhaltet es, dass der Teil als integraler, nicht wegzudenkender Bestandteil des Ganzen wahrgenommen und anerkannt wird. Bedingungen für die Integration sind somit die Anerkennung und das Zugehörigkeitsgefühl.

- **Anerkennung** meint, dass ein System einen Teil als integralen Bestandteil sieht.
- Das **Zugehörigkeitsgefühl** bedeutet, dass sich der Teil mit dem ganzen System identifiziert und sich als Teil dessen versteht.

Unter Arbeit wird die Erwerbsarbeit im sogenannten ersten Arbeitsmarkt verstanden, wobei der Teil für den einzelnen Arbeitnehmenden und das Ganze für die Arbeitswelt steht.

**Nachhaltige (Arbeits-)Integration:**

Die drei Bedingungen für Nachhaltigkeit bzw. Dauerhaftigkeit (Stabilität, Umfassendheit und Intergenerativität) beziehen sich sowohl auf den Teil, auf das Ganze wie auch auf die Bezie-

[111] Gemäss Duden (2011: 925f.) bedeutet umfassend: „sich auf vieles, alles erstreckend; nahezu alles enthaltend. […] Syn.: ausführlich, reichhaltig, vielseitig, vollständig“

hung zwischen Teil und Ganzem, da der Teil und das Ganze in einem dynamischen Zusammenspiel und gegenseitig voneinander abhängig sind. Um von *nachhaltiger Arbeitsintegration* sprechen zu können, ist es wichtig, das Teil-Sein der Arbeitswelt mit dem Teil-Sein sozialer Beziehungsnetzwerke und der Gesellschaft zu ergänzen.

- Bei der **Arbeitswelt** handelt es sich einerseits um den Arbeitsmarkt, in dem eine Funktion eingenommen wird, anderseits um das Teil-Sein eines Unternehmens und Teams.
- **Soziale Beziehungsnetzwerke** umfassen das Eingebunden-Sein in formelle und informelle Beziehungen.
- Die **Gesellschaft** meint die Bevölkerung einer Nation, in der jemand zurzeit und auch in Zukunft leben wird.

### 6.2.3 Definition von *nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen*

Wie im Kapitel 0 vorgestellt, enthält eine Definition die beiden Komponenten des Definiendum und des Definiens. Das Definiendum ist hier der Ausdruck *nachhaltige Arbeitsintegration von Flüchtlingen* und die Definiens, welche diesen Ausdruck definieren, sind die Kriterien. Ausgehend von den Definitionen von Nachhaltigkeit und (Arbeits-)Integration und indem in der Enddefinition der Flüchtling den Teil des Ganzen darstellt, lässt sich *nachhaltige Arbeitsintegration von Flüchtlingen* wie folgt definieren:

| |
|---|
| Die *nachhaltige Arbeitsintegration von Flüchtlingen* bedeutet, dauerhaft ein stabiler, umfassender und intergenerativer, sich zugehörig fühlender und anerkannter Teil der Arbeitswelt, sozialer Beziehungsnetze und der Gesellschaft zu sein. |

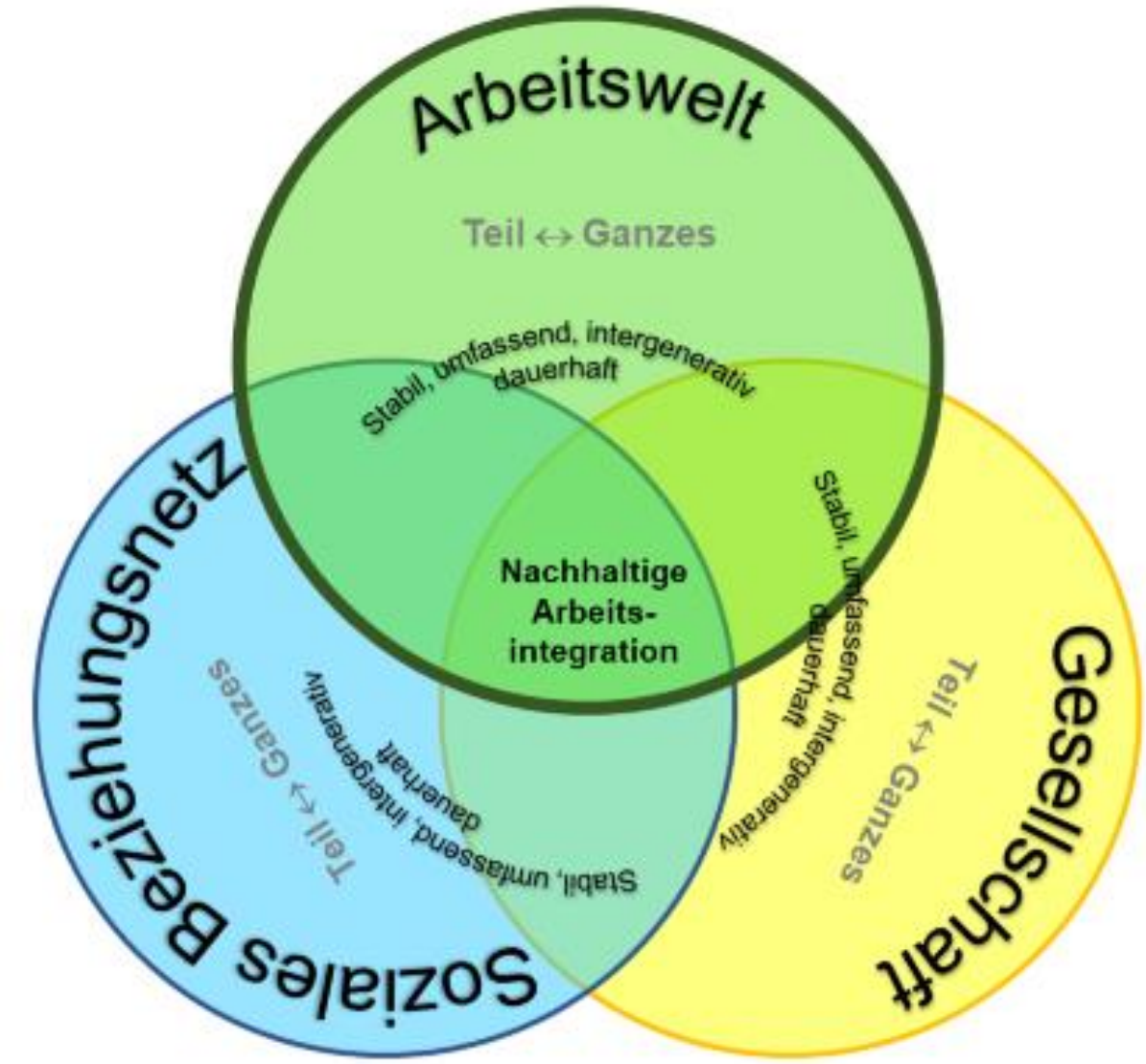


*Abb. 4: Veranschaulichung der Definition nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen (eigene Darstellung)*

Um die Definition zu veranschaulichen werden drei sich überschneidende Kreise gewählt, in Anlehnung an die Nachhaltigkeitstriade mit den drei Dimensionen (vgl. Wilderer/von Hauff 2014: 24). Die Kreise stellen je ein System dar, also die Arbeitswelt, soziale Beziehungsnetzwerke und die Gesellschaft. Innerhalb dieser Kreise gibt es einerseits den Teil und anderseits das Ganze, die in Beziehung zu einander stehen, wobei sich der Teil zugehörig zum Ganzen fühlt und von diesem anerkannt wird. Diese Kreise überschneiden sich, um aufzuzeigen, dass die drei Systeme nicht isoliert angeschaut werden können, sondern sich überlappen und gegenseitig beeinflussen. Da es sich bei der vorliegenden Definition um die Arbeitsintegration handelt, liegt der Fokus auf dem System der Arbeitswelt, welches sich aber mit dem System der sozialen Beziehungsnetzwerke und demjenigen der Gesellschaft überschneidet. Die drei Kreise stehen in einem Gleichgewicht und das Teil-Sein eines Systems kann das Teil-Sein

eines anderen Systems nicht ersetzen. Die drei Bedingungen für Nachhaltigkeit (stabil, umfassend, intergenerativ) werden innerhalb der drei Kreise jeweils aufgeführt, wobei das nicht heisst, dass wenn jemand Teil eines Systems ist, er dann auch gleich diese drei Bedingungen der Nachhaltigkeit erfüllt, sondern dass diese erarbeitet werden müssen. Um aber die *nachhaltige Arbeitsintegration* zu erreichen (in der Mitte), müssen in allen drei Systemen die drei Bedingungen für Nachhaltigkeit erfüllt werden.

### 6.2.4 Kriterien für eine *nachhaltige Arbeitsintegration von Flüchtlingen*

Ausformuliert bedeuten die drei Kriterien[112] von *nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen*:

**Kriterium 1: Dauerhaft ein stabiler, umfassender und intergenerativer, sich zugehörig fühlender und anerkannter Teil der Arbeitswelt sein:**

Die **Stabilität** ergibt sich aus der Arbeitsmarktfähigkeit des Flüchtlings. Dadurch ist jemand in der Lage eine Stelle zu suchen, diese zu halten und bei Veränderungen der Erwerbssituation wieder eine neue zu finden. Gleichzeitig ist die wirtschaftliche Lage auf dem Arbeitsmarkt und im Unternehmen, bei dem ein Flüchtling tätig ist, relativ gut und konstant. Die Arbeitsmarktfähigkeit des Teils zeichnet sich auch dadurch aus, dass sie vom Ganzen anerkannt wird und der Flüchtling somit als Arbeitskraft gebraucht wird. Zudem fühlt sich der Flüchtling der Arbeitswelt zugehörig, weil er eine Position innehat. Ein Flüchtling kann auf das Recht zu arbeiten und auf **umfassende** Ressourcen und Kompetenzen zurückgreifen wie auf die von der Arbeitswelt geforderten Soft und Hard Skills sowie auf eine stete berufliche Weiterentwicklung oder Qualifizierung gemäss den eigenen Bedürfnissen, Potentialen und Interessen. Gleichzeitig nehmen die Unternehmen ihre betriebsinterne soziale Verantwortung wahr mit der Respektierung von Arbeitsrecht bzw. Arbeitsschutz und anerkennen Flüchtlinge als vollwertige Arbeitskräfte, weshalb sie nicht in prekären Arbeitsverhältnissen angestellt sind. Gleichzeitig identifiziert sich der Flüchtling mit dem Betrieb, wo er sein Potential gut einsetzen kann und sich als selbstwirksam erlebt. Mit der Erwerbstätigkeit einher geht für Flüchtlinge auch eine finanzielle Unabhängigkeit mit einer Loslösung von sozialstaatlichen Leistungen für sich und ihre Familien und ermöglicht so, dass auch die nachfolgenden **Generationen** (mit oder ohne eigene Kinder) gut auf die Arbeitswelt vorbereitet werden und darin erfolgreich sind. Gleichzeitig besteht der Arbeitsmarkt als Ganzes aufgrund einer gewissen Konstanz auch in Zukunft und ermöglicht den nächsten Generationen Teil zu sein als anerkannte Arbeitskräfte ein.

[112] Im Anhang (Kapitel 8.7) findet sich ein vorläufiges Kriterienraster mit Stichworten, was unter den Kombinationen von stabil, umfassend und intergenerativ mit Arbeitswelt, sozialen Beziehungsnetzen und Gesellschaft bezüglich Zugehörigkeitsgefühl und Anerkennung verstanden wird.

**Kriterium 2: Dauerhaft ein stabiler, umfassender und intergenerativer, sich zugehörig fühlender und anerkannter Teil sozialer Beziehungsnetzwerke sein:**

**Stabil** meint, dass es wenige unerwartete Veränderungen gibt in diesen Beziehungsnetzwerken und solche Veränderungen das Netzwerk nicht aus dem Gleichgewicht bringen. Die Beziehungen zwischen Teil und Ganzem sind grundsätzlich verlässlich und ein Flüchtling ist anerkannter Teil davon. Der Flüchtling ist in der Lage, neue Beziehungen aufzubauen sowie bestehende aufrechtzuerhalten und adäquat auf Veränderungen in diesen Beziehungen zu reagieren. Die **Umfassendheit** bezieht sich darauf, dass das soziale Beziehungsnetz verschiedene formelle und informelle, nähere oder losere Beziehungen enthält sowohl zur örtlichen Bevölkerung des Ankunftslandes wie auch zu Personen im Herkunftsland sowie der eigenen ethnischen Gruppe. Durch die Vielfältigkeit der Beziehungen können diese dem Flüchtling Unterstützung bieten bei verschiedenen Herausforderungen, wie auch der Flüchtling andere Personen unterstützen kann und will, weil er sich mit ihnen verbunden und anerkannt fühlt. Die volle Sozialintegration zeigt sich jedoch oft erst nach mehreren **Generationen**, wobei nachfolgende Generationen sich auch mit den Beziehungsnetzwerken der vorherigen Generationen identifizieren und darauf aufbauen können und die nachfolgenden Generationen ebenso als Teil anerkannt werden.

**Kriterium 3: Dauerhaft ein stabiler, umfassender und intergenerativer, sich zugehörig fühlender und anerkannter Teil der Gesellschaft sein:**

Die **Stabilität** meint, dass ein Individuum über einen sicheren Aufenthaltsstatus verfügt, seinen Pflichten innerhalb der Gesellschaft nachkommt, d.h. sich mit dieser Gesellschaft identifiziert. Gleichzeitig befindet sich die Gesellschaft als Ganzes in einem relativen Gleichgewicht, anerkennt den Flüchtling als integralen Teil sowie seine Rechte. Die **Umfassendheit** bezieht sich auf verschiedene gesellschaftliche Teilsysteme, die miteinander funktionieren, wobei ein Flüchtling anerkannter Teil verschiedener solcher Teilsysteme ist, also gebraucht wird in den verschiedenen Teilsystemen. Dadurch ist der Flüchtling breit und vielfältig abgestützt, auch was seine in der Gesellschaft erworbenen Rechte betrifft. Damit einher geht, dass diese erworbenen Rechte an nächste **Generationen** weitergegeben werden und die Gesellschaft als Ganzes zukunftsfähig bleibt, wozu diese nächsten Generationen des Flüchtlings integraler Bestandteil sind.

### 6.2.5 Hinweise zur Verwendung der Kriterien

Keines dieser drei Kriterien ist alleine ausreichend, um eine *nachhaltige Arbeitsintegration* bestimmen zu können, sondern alle drei zusammen sind notwendige Bedingungen für eine *nachhaltige Arbeitsintegration von Flüchtlingen*. Die drei Kriterien beeinflussen sich gegenseitig und

sollten wie beim dreidimensionalen Nachhaltigkeitsmodell in einem Gleichgewicht stehen. Zudem bedarf es einer starken Nachhaltigkeit der Arbeitsintegration, weshalb alle drei Kriterien langfristig in gleichem Masse erfüllt werden müssen und keine Substitution eines Kriteriums durch ein anderes möglich ist.

## 6.3 Kritische Schlussbemerkungen

Inwiefern der Prozess der Arbeitsintegration, wie er in den Interviews geschildert wird, auf das Erreichen des Zustands *nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen* hinarbeitet, wird an dieser Stelle kritisch beurteilt. Als erstes wird der Blick auf das Teil-Sein der Arbeitswelt geworfen und anschliessend das Teil-Sein sozialer Beziehungsnetzwerke und der Gesellschaft beleuchtet.

Bei der Beurteilung, ob auf eine *nachhaltige Arbeitsintegration* hingearbeitet wird, zeigt sich bei Arbeitsintegrationsprogrammen, dass sie fast ausschliesslich eine Ressourcenzunahme bei den Flüchtlingen, also einen Zuwachs an Umfassendheit, für die **Arbeitswelt** anstreben mit (Sprach-)Kursen und (niederschwelligen) Qualifizierungen, dass aber auch auf die Vermittlung kultureller Werte der Schweiz fokussiert wird. Unter Arbeitswelt wird hierbei wohl eher der Arbeitsmarkt verstanden und weniger der Betrieb oder das Team. Über Arbeitserfahrungen mittels Praktika in einem Betrieb werden wohl Erfahrungen und ein Zuwachs an Ressourcen angestrebt, was das Teil-Sein eines Betriebs und eines Teams beinhaltet. Eine umfassende Potentialabklärung scheint nur teilweise durchgeführt zu werden und eine individuelle Unterstützung nicht überall möglich. Dass Diplome oder Arbeitserfahrungen von Flüchtlingen häufig nicht berücksichtig werden, deutet darauf hin, dass deren Ressourcen und Potentiale nicht vollumfänglich anerkannt werden durch Fachpersonen oder Unternehmen, wodurch ihr Potential nicht voll ausgeschöpft wird. Auch rassistische oder diskriminierende Einstellungen von einem Teil der Arbeitgebenden deuten auf diese Nicht-Anerkennung hin. Während in Praktika die Begleitung über Coaching möglich ist, fehlt bei der Nachbetreuung nach Stellenantritt meist die Finanzierung. Damit die Stabilität der Arbeitsintegration und hierzu auch die Arbeitsmarktfähigkeit erreicht und erhalten werden kann, wäre jedoch eine solche Nachbetreuung sinnvoll und könnte Flüchtlinge unterstützen, frühzeitig auf Veränderungen reagieren zu lernen und eine berufliche Zukunftsperspektive zu entwickeln. Die Intergenerativität des Teil-Seins der Arbeitswelt wird in den Interviews als positiver Nebeneffekt erwähnt, jedoch nicht speziell gefördert.

Die Teilnahme an Arbeitsintegrationsprogrammen und Sprachkursen kann zwar zu einem Zuwachs an **sozialen Beziehungen** führen, je nach Teilnehmenden gehören diese jedoch fast ausschliesslich zur eigenen ethnischen Gruppe. Im Rahmen von Praktika kann jedoch von einem Zuwachs an sozialen Beziehungen ausgegangen werden, auch zur örtlichen Bevölkerung. Das familiäre Beziehungsnetz wird einerseits als Stütze und Stabilität anderseits auch

als Hindernis für die Integration in die Arbeitswelt gesehen. Generell zeichnet sich das soziale Beziehungsnetz bei vor kurzer Zeit eingewanderten Flüchtlingen oft durch eher wenige Beziehungen aus, welche allerdings durch den Antritt einer Arbeitsstelle vermehrt werden. Inwiefern die Arbeitsintegrationsprogramme einen Beitrag leisten, dass sich Flüchtlinge mit der **Gesellschaft** in der Schweiz identifizieren und diese wiederum als Teil anerkannt werden, kann anhand der Interviews nicht abschliessend beurteilt werden. Es gibt in den Interviews jedoch Hinweise darauf, dass die schweizerische Bevölkerung mehrheitlich die Flüchtlinge nicht als integralen Teil wahrnimmt. Dass kürzlich eingewanderte Flüchtlinge nicht einen nicht wegzudenkenden Teil darstellen, zeigt sich auch im unsicheren Aufenthaltsstatus, wobei die Arbeitsintegrationsprogramme kaum einen Einfluss haben auf eine Änderung des Aufenthaltsstatus.

Zusammengefasst lässt sich sagen, dass die Arbeitsintegrationsprogramme auf einen Zuwachs von Ressourcen und Kompetenzen der Flüchtlinge hinarbeiten, was zu den Bedingungen für das Finden einer Arbeitsstelle gehört. Jedoch wird zurzeit eher wenig in die Stabilität der Arbeitsintegration und somit in die langfristige Arbeitsmarktfähigkeit sowie das Halten einer Arbeitsstelle investiert, was sicherlich auch an fehlenden Finanzierungsmöglichkeiten liegen könnte. Das Teil-Sein von sozialen Beziehungsnetzen und der Gesellschaft scheint in den Arbeitsintegrationsprogrammen weniger Thema zu sein. Doch nimmt durch die Integration in die Arbeitswelt auch das Beziehungsnetz eines Flüchtlings zu und ermöglicht ihm vielfältig eingebunden zu sein und dadurch sich eher als anerkannt durch die Gesellschaft zu erleben. Somit sind diese drei Systeme nicht klar abgrenzbar, da sie sich überschneiden und gegenseitig beeinflussen. Anhand der Enddefinition lässt sich schliesslich die Vermutung äussern, dass die meisten Flüchtlinge wohl erst nach einer oder mehreren Generationen nachhaltig in die Arbeitswelt integriert sind. Inwiefern Flüchtlinge der ersten Generation eine teilweise *nachhaltige Arbeitsintegration* erreichen können, ob und wie dies anhand von Indikatoren gemessen werden kann, wäre Ausgangspunkt für eine weitere, umfangreichere Arbeit.

## 6.4 Ausblick

Mit der vorliegenden Masterarbeit wurde eine bisher fehlende Definition von *nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen* für die Soziale Arbeit formuliert. Die Definition wird nicht als abgeschlossen angesehen, sondern als eine Basis, um sie weiter auszudifferenzieren, die Zusammenhänge und Abgrenzungen zwischen den Bedingungen für Nachhaltigkeit und den verschiedenen Systemen des Teil-Seins weiter zu verfeinern und allenfalls eine umfassendere Theorie dazu zu entwickeln. Eine Möglichkeit wäre auch zu prüfen, ob das vorläufige Kriterienraster im Anhang (Kapitel 8.7) als Grundlage dienen könnte für die Erarbeitung eins Analyseinstruments, um Flüchtlinge noch individueller unterstützen zu können.

Obwohl die Definition für die Gruppe der Flüchtlinge erarbeitet wurde, kann die Enddefinition wohl auch auf andere Personen, welche einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt haben,

zutreffen. Bei der genauen Ausformulierung der Kriterien und dem Erarbeiten von möglichen Messindikatoren werden sich aber unterschiedliche Fokussierungen ergeben, je nachdem ob es sich bspw. um jüngere oder ältere, niedrig- oder höherqualifizierte Arbeitsuchende mit physischen oder psychischen Problemen handelt.

Hiermit werden noch ein paar kritische Überlegungen zur Messbarkeit der *nachhaltigen Arbeitsintegration* dargelegt. Mit der Messung der *nachhaltigen Arbeitsintegration* einer Person über eine längere Zeitspanne von mehreren Jahren, Jahrzehnten oder Generationen hinweg geht das Risiko einher, dass es zu einer Überwachung dieser Person kommen könnte. Deshalb muss bei der Messung der Nachhaltigkeit nach Indikatoren gleichzeitig der Datenschutz gewährleistet sein. Zudem liesse sich fragen, inwiefern die *nachhaltige Arbeitsintegration* über quantitative Messkriterien überhaupt erfasst werden kann und inwiefern eine Einschätzung diesbezüglich durch die Untersuchung qualitativer Aspekte möglich ist. Auch bei der punktuellen Nachbetreuung über längere Zeit kann sich das Risiko der Überwachung zeigen. Aus diesem Grund ist es nötig, dass zwischen Professionellen der Sozialen Arbeit und den Flüchtlingen, welche begleitet werden, ein Vertrauensverhältnis wachsen kann und diese Nachbetreuung durch den Flüchtling nicht als Kontrolle wahrgenommen oder von Sozialarbeitenden nicht zur Überwachung missbraucht, sondern das Instrument der Nachbetreuung auch kritisch betrachtet und wirksam eingesetzt wird.

Der Ausdruck *nachhaltige Arbeitsintegration* erscheint passend, um den erreichten Zustand des dauerhaften Teil-Seins zu beschreiben, da damit sowohl in der Forschung, in der Theorie wie auch in der Empirie oftmals das zu erreichende Ziel verstanden wird. Eine Überlegung ist, ob für den Prozess *nachhaltiger Arbeitsintegration* ein alternativer Begriff gewählt werden sollte, wie bspw. Integrierung (vgl. Bornemann 2014: 85) anstelle von Integration, welcher stärker auf das Prozesshafte fokussiert.

Aus der vorliegenden Masterarbeit ergeben sich u.a. folgende Fragen für mögliche künftige Forschungsprojekte:

- Wie kann die Definition von *nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen* mit der Perspektive der Flüchtlinge ergänzt werden?
- Mit welchen Erhebungsmethoden lässt sich *nachhaltige Arbeitsintegration* erfassen? Wie sind erfolgte Schritte im Prozess der *nachhaltigen Arbeitsintegration* feststellbar?
- Wie können Flüchtlinge, Zugewanderte oder auch einheimische Personen in die Gesellschaft integriert werden bzw. bleiben und sich als Teil der Gesellschaft fühlen, obwohl sie aufgrund individueller Merkmale kaum Chancen auf eine Erwerbarbeit im ersten Arbeitsmarkt haben?
- Wie gelingt die Integration eines Flüchtlings in ein Team und welche Faktoren sind während eines Arbeitsverhältnisses wichtig, damit das Arbeitsverhältnis einerseits bestehen kann, der Arbeitnehmende anderseits auch arbeitsmarktfähig wird und bleibt?

- Welcher Umfang und welche Form von Nachbetreuung ist für Arbeitgebende und Flüchtlinge angemessen, zielgerichtet und finanzierbar?

Aufgrund der zitierten Aussage eines Flüchtlings im Vorwort dieser Arbeit, dass ein Flüchtling meist Objekt ist und ein Problem darstellt (vgl. Trojanow 2017: 9), stellt sich die Frage, wie die Soziale Arbeit mit Flüchtlingen mit ihrer individuellen Prägung durch die Flucht umgehen kann, damit sich diese als Subjekte und nicht als Objekte fühlen können. Die vorliegende Definition von *nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen* könnte einen Beitrag leisten, die notwendigen und angemessenen Massnahmen für die Unterstützung zu finden, damit Flüchtlinge zunehmend unabhängig werden und sich selbstwirksam, anerkannt und zugehörig erleben in der Arbeitswelt, in sozialen Beziehungsnetzwerken und in der Gesellschaft.

# 7. Quellenverzeichnis


Achermann, Christin/Chimienti, Milena (2006). Migration, Prekarität und Gesundheit. Ressourcen und Risiken von vorläufig Aufgenommenen und Sans-Papiers in Genf und Zürich. Neuchâtel: SFM.

Amstutz, Nathalie/Geisen, Thomas/Hassler, Benedikt/Diezi, Jasmin/Widmer, Lea/Steiner, Lia/Kraus, Katrin/Wenger, Nadine (2018). „Arbeiten, solange der Körper mitmacht". In: Arbeit. 27. Jg. (1). S. 5–25. DOI: 10.1515/arbeit-2018-0002.

Antonovsky, Aharon (1997). Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit. Tübingen: dgvt Verlag.

AsylG, Asylgesetz. Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft. Vom 26. Juni 1998, Stand am 1. Januar 2018.

Auer, Daniel (2017). Language roulette – the effect of random placement on refugees' labour market integration. In: Journal of Ethnic and Migration Studies. 44. Jg. (3). S. 341–362. DOI: 10.1080/1369183X.2017.1304208.

AuG, Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer. Ausländergesetz. Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft. vom 16. Dezember 2005 (Stand am 1. Juli 2018).

Aumüller, Jutta (2009). Assimilation. Kontroversen um ein migrationspolitisches Konzept. Bielefeld: Transcript-Verlag.

Aumüller, Jutta/Bretl, Carolin (2008). Lokale Gesellschaften und Flüchtlinge: Förderung von sozialer Integration. Die kommunale Integration von Flüchtlingen in Deutschland. Berlin: Berliner Institut für Vergleichende Sozialforschung.

Bachmann, Susanne (2016). Diskurse über MigrantInnen in Schweizer Integrationsprojekten. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Baer, Niklas/Fasel, Tanja/Frick, Ulrich/Wiedermann, Wolfgang (2011). «Schwierige» Mitarbeiter. Wahrnehmung und Bewältigung psychisch bedingter Problemsituationen durch Vorgesetzte und Personalverantwortliche. Forschungsbericht Nr. 1/11. Bericht im Rahmen des mehrjährigen Forschungsprogramms zu Invalidität und Behinderung (FoP-IV). Bern: Bundesamt für Sozialversicherung BSV.

BAG, Bundesamt für Gesundheit (2013). Nationales Programm Migration und Gesundheit. Bilanz 2008–13 und Schwerpunkte 2014–17. Bern: Bundesamt für Gesundheit BAG.

Balthasar, Andreas/Müller, Franziska (2007). Pilotversuch Assistenzbudget. Zwischensynthese. Forschungsbericht Nr. 12/07. Bern: Bundesamt für Sozialversicherung BSV.

Bansak, Kirk/Ferwerda, Jeremy/Hainmueller, Jens/Dillon, Andrea/Hangartner, Dominik/Lawrence, Duncan/Weinstein, Jeremy (2018). Improving refugee integration through data-driven algorithmic assignment. In: Science. 359. Jg. (6373). S. 325–329. DOI: 10.1126/science.aao4408.

Baraulina, Tatjana/Bitterwolf, Maria (2016). Resettlement: Aufnahme- und Integrationserfahrungen von besonders schutzbedürftigen Flüchtlingen. Qualitative Studie. Working Paper 70. Hg. v. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. URL: http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Working-Papers/wp70-resettlement-aufnahme-integrationserfahrungen.html [Zugriffsdatum: 27.05.2018].

Baros, Wassilios (2006). Neo-Assimilation: Das Ende des Konzeptes der interkulturellen Öffnung? In: Otto, Hans-Uwe/Schrödter, Mark (Hg.): Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Multikulturalismus - Neo-Assimilation - Transnationalität. Lahnstein: Neue Praxis. S. 61–70.

Batsching, Thomas/Riedel, Tim (2017). Flüchtlinge im Unternehmen. Praxisleitfaden für eine gelungene Einstellung und Integration. München: Haufe Lexware Verlag.

Battisti, Michele/Felbermayr, Gabriel/Poutvaara, Panu (2015). Arbeitsmarktchancen von Flüchtlingen in Deutschland: Ergebnisse einer Unternehmensbefragung. In: ifo Schnelldienst. 68. Jg. (22). S. 22–25.

Bauman, Zygmunt (2005). Verworfenes Leben. Die Ausgegrenzten der Moderne. 2. Auflage. Hamburg: Hamburger Edition.

Bauman, Zygmunt (2008). Flüchtige Zeiten. Leben in der Ungewissheit. Hamburg: Hamburger Edition.

BCI, Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (2010). Employer, c'est intégrer! URL: https://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/organisation/dire/spop/fichiers_pdf/F_brochure_employeurs.pdf [Zugriffsdatum: 12.07.2018].

Becka, Michelle/Rethmann, Albert-Peter (Hg.) (2010). Ethik und Migration. Gesellschaftliche Herausforderungen und sozialethische Reflexion. Paderborn: Schöningh.

Becke, Guido/Bleses, Peter/Schmidt, Sandra (2010). Nachhaltige Arbeitsqualität - Ein Gestaltungskonzept für die betriebliche Gesundheitsförderung in der Wissensökonomie. In: Wirtschaftspsychologie. 12. Jg. S. 30–68.

Benelli, Natalie/Mey, Eva/Trommsdorff, Barbara/Villiger, Simone/Seiterle, Nicolette (2014). Arbeitsmarktintegration vorläufig aufgenommener Personen und anerkannter Flüchtlinge in der Schweiz: die Sicht der Betroffenen. Schlussbericht zuhanden des Büros Schweiz und Liechtenstein des UNHCR, Genf. Luzern: Hochschule Luzern.

Bevelander, Pieter (2011). The Employment Integration of Resettled Refugees, Asylum Claimants, and Family Reunion Migrants in Sweden. In: Refugee Survey Quarterly. 30. Jg. (1). S. 22–43. DOI: 10.1093/rsq/hdq041.

BFM, Bundesamt für Migration (2008). Migrationsbericht 2007. URL: https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/publiservice/berichte/migration/migrationsbericht-2007-d.pdf [Zugriffsdatum: 01.02.2018].

BFM, Bundesamt für Migration (2012). Integrationsförderung des Bundes und ihre Auswirkungen in den Kantonen. Jahresbericht 2012. URL: https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/publiservice/berichte/integration.html#Jahresberichte:%20Integrationsf%C3%B6rderung%20des%20Bundes [Zugriffsdatum: 1. Februar 2018].

BFM, Bundesamt für Migration (2013). Integrationsförderung des Bundes und ihre Auswirkungen in den Kantonen. Jahresbericht 2013. URL: https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/publiservice/berichte/integration.html#Jahresberichte:%20Integrationsf%C3%B6rderung%20des%20Bundes [Zugriffsdatum: 1. Februar 2018].

BFS, Bundesamt für Statistik (2017). Die wichtigsten Kennzahlen der Bevölkerung. URL: https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/stand-entwicklung/bevoelkerung.html [Zugriffsdatum: 22.06.2018].

BFS, Bundesamt für Statistik (2018). Erwerbsquoten nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp. URL: https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/querschnittsthemen/wohlfahrtsmessung/wohlfahrt/arbeit-freizeit/erwerbsquote.assetdetail.4462906.html [Zugriffsdatum: 18.04.2018].

Bieri, Oliver/Inauen, Mirjam/Balthasar, Andreas (2010). Evaluation des Pilotprojekts „Xtra Jobs". Schlussbericht zuhanden des Bundesamts für Sozialversicherungen (BSV). Bern: Bundesamt für Sozialversicherung BSV.

Bieri, Oliver/Itin, Ariane/Nadai, Eva/Canonica, Alan/Flamand, Emilie/Pluess, Simon (2013). Formen interinstitutioneller Zusammenarbeit der Schweiz: Bestandesaufnahme und Typologie in Schlussbericht zuhanden des Bundesamts für Sozialversicherungen (BSV) und des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO). Forschungsbericht Nr. 11/13. Bericht im Rahmen des mehrjährigen Forschungsprogramms zu Invalidität und Behinderung (FoP2-IV). Bern: Bundesamt für Sozialversicherung BSV.

Bloch, Alice (2008). Refugees in the UK Labour Market. The Conflict between Economic Integration and Policy-led Labour Market Restriction. In: Journal of Social Policy. 37. Jg. (01). DOI: 10.1017/S004727940700147X.

Bloemraad, Irene/Korteweg, Anna/Yurdakul, Gökçe (2010). Staatsbürgerschaft und Einwanderung: Assimilation, Multikulturalismus und der Nationalstaat. In: Yurdakul, Gökçe/Bodemann, Y. Michal (Hg.): Staatsbürgerschaft, Migration und Minderheiten. Inklusion und Ausgrenzungsstrategien im Vergleich. 1. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 13–46.

Boese, Martina (2013). The roles of employers in the regional settlement of recently arrived migrants and refugees. In: Journal of Sociology. 51. Jg. (2). S. 401–416. DOI: 10.1177/1440783314544994.

Bornemann, Basil (2014). Policy-Integration und Nachhaltigkeit. Integrative Politik in der Nachhaltigkeitsstrategie der deutschen Bundesregierung. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer VS.

Bourdieu, Pierre (1983). Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, Reinhard (Hg.): Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt Sonderband 2. Göttingen: Schwartz. S. 183–198.

BR, Der Bundesrat (2017a). Bessere Integration durch Abschaffung administrativer Auflagen. Medienmitteilungen vom 26.04.2017. URL: https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/aktuell/news/2017/ref_2017-04-260.html [Zugriffsdatum: 11.07.2018].

BR, Der Bundesrat (2017b). Bundesrat will kantonale Integrationsprogramme fortsetzen. Medienmitteilung vom 25.01.2017. URL: https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/aktuell/news/2017/ref_2017-01-25.html [Zugriffsdatum: 03.07.2018].

BR, Der Bundesrat (2018a). Bund und Kantone einigen sich auf gemeinsame Integrationsagenda. Medienmitteilungen vom 30.04.2018. URL: https://www.ejpd.admin.ch/ejpd/de/home/aktuell/news/2018/2018-04-30.html [Zugriffsdatum: 31.04.2018].

BR, Der Bundesrat (2018b). Medienmitteilung. Asylstatistik 1. Quartal 2018. URL: https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-70455.html [Zugriffsdatum: 18.04.2018].

Brandl, Sebastian/Hildebrandt, Eckart (2002). Zukunft der Arbeit und soziale Nachhaltigkeit. Zur Transformation der Arbeitsgesellschaft vor dem Hintergrund der Nachhaltigkeitsdebatte. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Bröckling, Ulrich (2016). Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. 6. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Bruton, James (2017). Corporate Social Responsibility und wirtschaftliches Handeln. Konzepte – Maßnahmen – Kommunikation. Berlin: Erich Schmidt Verlag.

BSV, Bundesamt für Sozialversicherungen (2016). Berufliche Eingliederung: Entwicklung und Nachhaltigkeit. Hintergrunddokument. URL: https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/publikationen-und-service/medieninformationen/nsb-anzeigeseite.msg-id-61925.html [Zugriffsdatum: 07. Februar 2018].

Büchler, Isabel/Hug, Andrea Simone/Krummenacher, Paco/Widmer, Lea/Zahnd, Fabian (2016). echo.lot. Beratungsstelle für Arbeitgebende von Flüchtlingen im Kanton Solothurn. Social Business Plan im Rahmen des Masterstudiums in Sozialer Arbeit an der FHNW. (unveröffentlicht).

Bude, Heinz (2008). Die Ausgeschlossenen. Das Ende vom Traum einer gerechten Gesellschaft. München: Hanser.

Burger, Paul/Kaufmann-Hayoz, Ruth (2007). Einführung/Introduction. In: Kaufmann, Ruth (Hg.): Nachhaltigkeitsforschung - Perspektiven der Sozial- und Geisteswissenschaften. Recherche dans le domaine du développement durable - perspectives des sciences sociales et humaines. Bern: Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften. S. 5–11.

Cambridge Dictionary (o.J.). Sustainability. URL: https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/sustainability [Zugriffsdatum: 03.07.2018].

Carroll, Archie B. (2016). Corporate Social Responsibility. In: Business & Society. 38. Jg. (3). S. 268–295. DOI: 10.1177/000765039903800303.

Castel, Robert (2005). Die Stärkung des Sozialen. Leben im neuen Wohlfahrtsstaat. 1. Auflage. Hamburg: Hamburger Edition.

Castel, Robert (2008). Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. 2. Auflage. Konstanz: Universitäts Verlag Konstanz.

Castel, Robert (2009). Die Wiederkehr der sozialen Unsicherheit. In: Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt/Main: Campus. S. 21–34.

Castel, Robert (2011). Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums. Hamburg: Hamburger Edition.

Champion, Cyrielle/Eggenberger, Christina/Wicki, Martin/Widmer, Frédéric (2015). Synthesebericht zum zweiten IV-Forschungsprogramm (2010 - 2015). Bericht im Rahmen des zweiten mehrjährigen Forschungsprogramms zu Invalidität und Behinderung (FoP2-IV). Forschungsbericht Nr. 16/15d. Bern: Bundesamt für Sozialversicherung BSV.

Cohen, Erez (2017). Effect of Welfare and Employment Policies on the Correlation between Migration and Unemployment. In: Economics & Sociology. 10. Jg. (1). S. 246–264. DOI: 10.14254/2071-789X.2017/10-1/18.

Colic-Peisker, Val/Tilbury, Farida (2007). Integration into the Australian Labour Market: The Experience of Three “Visibly Different” Groups of Recently Arrived Refugees. In: International migration. 45. Jg. (1). S. 59–83.

Collyer, Mike/Brown, Rupert/Morrice, Linda/Tip, Linda (2017). Putting refugees at the centre of resettlement in the UK. In: Forced Migration Review (54). S. 16–19.

Csillag, Márton/Scharle, Ágota (2017a). Analytical Paper. Sustainable Integration into the Labour Market. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Csillag, Márton/Scharle, Ágota (2017b). Practitioner’s toolkit. Sustainable integration into the labour market. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Curbach, Janina (2009). Die Corporate-Social-Responsibility-Bewegung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Del Baldo, Mara (2016). Is it Time for Integrated Reporting in Small and Medium-Sized Enterprises? Reflections on an Italian Experience. In: Idowu, Samuel O./Frederiksen, Claus Strue/Yüksel-Mermod, Asli/Juul Nielsen, Morten Ebbe (Hg.): Corporate social responsibility and governance. Theory and practice. 1 st edition. Cham: Springer. S. 183–210.

Di Saint Pierre, Francesca/Martinovic, Borja/Vroome, Thomas de (2015). Return Wishes of Refugees in the Netherlands. The Role of Integration, Host National Identification and Perceived Discrimination. In: Journal of Ethnic and Migration Studies. 41. Jg. (11). S. 1836–1857. DOI: 10.1080/1369183X.2015.1023184.

Diener, Rolf (2018). Die Lebenswelt der Familie als Basis: Weiterentwicklung der Jugendhilfe in Bremen. In: ARCHIV für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit (01). S. 72–77.

Dreyer, Marcel/Klus, Sebastian (2017). Das Konzept der Nachhaltigkeit und sein Beitrag für die Menschenrechtsprofession Soziale Arbeit. In: Gögercin, Süleyman/Sauer, Karin Elinor/Burmeister, Jürgen (Hg.): Neue Anstöße in der Sozialen Arbeit. Wiesbaden: Springer VS. S. 59–80.

Dryzek, John S. (1997). The politics of the earth. Environmental discourses. Oxford: Oxford University Press.

Duden (2010). Fremdwörterbuch. Duden Band 5. 10. Auflage. Mannheim: Dudenverlag.

Duden (2011). Das Bedeutungswörterbuch. Duden Band 10. 4., neu bearbeitete und erweiterte Auflage. Mannheim/Zürich: Dudenverlag.

Durkheim, Émile (2012). Über soziale Arbeitsteilung. Studie über die Organisation höherer Gesellschaften. 6. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

EDK, Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (2016). Erklärung zu den Prinzipien für eine nachhaltige Integration von spät zugewanderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft in der Schweiz. URL: http://www.edk.ch/dyn/11672.php [Zugriffsdatum: 02. November 2017].

Efionayi-Mäder, Denise/Ruedin, Didier (2014). Aufenthaltsverläufe vorläufig Aufgenommener in der Schweiz. Datenanalyse im Auftrag der Eidgenössischen Kommission für Migrationsfragen EKM. Neuchâtel: Bundesamt für Migration BFM.

Egger, Marcel/Egger-Mikic, Daniela (2016). Evaluation der nationalen Strukturen für die interinstitutionelle Zusammenarbeit. Schlussbericht. Bericht im Rahmen des zweiten mehrjährigen Forschungsprogramms zu Invalidität und Behinderung (FoP2-IV). Forschungsbericht Nr. 8/16. Bern: Bundesamt für Sozialversicherung BSV.

Egger, Marcel/Lenz, Carlos (2006). Wirkungsevaluation der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Evaluationsbericht. Bern: Seco Publikation.

Eichinger, Ulrike/Schäuble, Barbara (2018). Gestalten unter unmöglichen Bedingungen? Soziale Arbeit in Gemeinschaftsunterkünften. In: Prasad, Nivedita (Hg.): Soziale Arbeit mit Geflüchteten. Rassismuskritisch, professionell, menschenrechtsorientiert. Opladen, Toronto: Verlag Barbara Budrich. S. 274–299.

Eigenmann, Philipp/Geisen, Thomas/Studer, Tobias (Hg.) (2015). Migration und Minderheiten in der Demokratie. Politische Formen und soziale Grundlagen von Partizipation. 1. Auflage. Wiesbaden: Springer VS.

EJPD, Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement (2018). Integrationsagenda Schweiz - Bericht der Koordinationsgruppe vom 1. März 2018. URL: https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/aktuell/news/2018/ref_2018-04-30.html [Zugriffsdatum: 30.04.2018].

Esser, Hartmut (2000). Soziologie. Spezielle Grundlagen. Band 2: Die Konstruktion der Gesellschaft. Frankfurt/New York: Campus.

Esser, Hartmut (2001). Integration und ethnische Schichtung. MZES Working Papers Nr. 40. Mannheim. URL: http://www.mzes.uni-mannheim.de/publications/wp/wp-40.pdf. [Zugriffsdatum: 3. November 2017].

Esser, Hartmut (2004). Welche Alternativen zur 'Assimilation' gibt es eigentlich? In: Bade, Klaus J./Bommes, Michael (Hg.): Migration – Integration – Bildung. Grundfragen und Problembereiche. Osnabrück: Instituts für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien der Universität Osnabrück IMIS. S. 41–60.

Esser, Hartmut (2006). Sprache und Integration. Die sozialen Bedingungen und Folgen des Spracherwerbs von Migranten. Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Esser, Hartmut (2016). Akkulturation. In: Kopp, Johannes/Steinbach, Anja (Hg.): Grundbegriffe der Soziologie. 11. Auflage. Wiesbaden: Springer VS. S. 1–4.

Etymonline.com, Online Etymology Dictionary (o.J.). Sustain. URL: https://www.etymonline.com/word/sustain?ref=etymonline_crossreference [Zugriffsdatum: 05.07.2018].

EU-Kommission (2001). Grünbuch. Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:52001DC0366 [Zugriffsdatum: 01.04.2018].

EU-Rat (2006). Die erneuerte EU-Strategie für nachhaltige Entwicklung. URL: https://www.bmnt.gv.at/umwelt/nachhaltigkeit/nachh_strategien_programme/eusds.html [Zugriffsdatum: 02.04.2018].

Farzin, Sina (2006). Inklusion/Exklusion. Entwicklungen und Probleme einer systemtheoretischen Unterscheidung. Bielefeld: transcript.

Farzin, Sina (2011). Die Rhetorik der Exklusion. Zum Zusammenhang von Exklusionsthematik und Sozialtheorie. Weilerswist: Velbrück Wissenschaft.

Fehlmann, Michèle/Widmer, Lea (2017). Bedarfsanalyse bei Arbeitgebenden zum Thema Arbeitsintegration von Flüchtlingen. Bedarf und Ansprüche der Arbeitgebenden im Kanton Solothurn. Projektpraktikum im Rahmen des Masterstudiums in Sozialer Arbeit an der FHNW. (unveröffentlicht).

FKD BL, Finanz- und Kirchendirektion Baselland (2017). Handbuch Sozialhilferecht. URL: https://www.baselland.ch/politik-und-behorden/direktionen/finanz-und-kirchendirektion/sozialamt/sozialhilfe/handbuch [Zugriffsdatum: 05. Februar 2018].

Flake, Regina/Jambo, Svenja/Pierenkemper, Sarah/Risius, Paula/Werner, Dirk (2017). Beschäftigung und Qualifizierung von Flüchtlingen in Unternehmen - Die Bedeutung von Unterstützungsangeboten bei der Integration. In: IW-Trends (02). S. 3–20.

Fluder, Robert/Graf, Thomas/Ruder, Rosmarie/Salzgeber, Renate (2009). Quantifizierung der Übergänge zwischen Systemen der Sozialen Sicherheit (IV, ALV und Sozialhilfe). Forschungsbericht Nr. 1/09. Bericht im Rahmen des mehrjährigen Forschungsprogramms zu Invalidität und Behinderung (FoP-IV). Bern: Bundesamt für Sozialversicherung BSV.

Fóti, Klára/Fromm, Andrea (2016). Approaches to the labour market integration of refugees and asylum seekers. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Fozdar, Farida (2011). Social cohesion and skilled Muslim refugees in Australia. Employment, social capital and discrimination. In: Journal of Sociology. 48. Jg. (2). S. 167–186.

Friedrichs, Jürgen/Jagodzinski, Wolfgang (1999). Theorien sozialer Integration. In: Friedrichs, Jürgen (Hg.): Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Opladen: Westdeutscher Verlag. S. 9–43.

Frintrup, Andreas/Spengler, Maik (2018). Berufliche Orientierung für Flüchtlinge und Migranten: psychologische Kompetenzanalyse und Berufsprofiling mit CAIDANCE-R. In: Frintrup, Andreas (Hg.): Berufliche

Integration von Flüchtlingen und Migranten. Psychologische Kompetenzanalyse, rechtliche Rahmenbedingungen, Prozessgestaltung & Praxisbeispiele. Berlin, Heidelberg: Springer. S. 55–80.

Frühauf, Theo (2012). Von der Integration zur Inklusion - ein Überblick. In: Hinz, Andreas (Hg.): Von der Integration zur Inklusion. Grundlagen, Perspektiven, Praxis. 3., durchgesehene Auflage. Marburg: Lebenshilfe-Verlag. S. 11–32.

Ganter, Patricia/Glutz, Barbara von (2008). Pilote Berufliche Integration für Flüchtlinge des BFM. Gesamtschlussbericht über die 3 Pilote „Logistik", „Overall" und „Gastro". URL: https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/berichte/va-flue/ber-pilot-d.pdf [Zugriffsdatum: 22. April 2017].

Geisen, Thomas (2010). Vergesellschaftung statt Integration. Zur Kritik des Integrations-Paradigmas. In: Mecheril, Paul (Hg.): Spannungsverhältnisse. Assimilationsdiskurse und interkulturell-pädagogische Forschung. Münster: Waxmann. S. 13–34.

Geisen, Thomas/Baumgartner, Edgar/Ochsenbein, Guy/Duchêne-Lacroix, Cédric/Widmer, Lea/Amez-Droz, Pascal/Baur, Roland (2016). Zusammenarbeit der IV-Stellen mit den Arbeitgebenden. Forschungsbericht Nr. 1/16. Bericht im Rahmen des zweiten mehrjährigen Forschungsprogramms zu Invalidität und Behinderung (FoP2-IV). Bern: Bundesamt für Sozialversicherung BSV.

Geisen, Thomas/Lichtenauer, Annette/Roulin, Christophe/Schielke, Georg (2008). Disability Management in Unternehmen in der Schweiz. Forschungsbericht Nr. 3/08. Bericht im Rahmen des mehrjährigen Forschungsprogramms zu Invalidität und Behinderung (FoP-IV). Bern: Bundesamt für Sozialversicherung BSV.

Gerritsen, Annette A. M./Bramsen, Inge/Devillé, Walter/van Willigen, Loes H. M./Hovens, Johannes E./van der Ploeg, Henk M. (2006). Physical and mental health of Afghan, Iranian and Somali asylum seekers and refugees living in the Netherlands. In: Social psychiatry and psychiatric epidemiology. 41. Jg. (1). S. 18–26. DOI: 10.1007/s00127-005-0003-5.

Gravelmann, Reinhold (2018). Berufliche Integration junger Flüchtlinge. Praxishilfe für die Soziale Arbeit. München: Ernst Reinhardt Verlag.

Greve, Jens (2016). Integration. In: Kopp, Johannes/Steinbach, Anja (Hg.): Grundbegriffe der Soziologie. 11. Auflage. Wiesbaden: Springer VS. S. 143–146.

Grober, Ulrich (2010). Die Entdeckung der Nachhaltigkeit. Kulturgeschichte eines Begriffs. München: Kunstmann.

Gross, Hermann/Schwarz, Michael (2010). Arbeitszeit, Altersstrukturen und Corporate Social Responsibility. Eine repräsentative Betriebsbefragung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Grothe, Anja (2016). Bewertung unternehmerischer Nachhaltigkeit. In: Grothe, Anja (Hg.): Bewertung unternehmerischer Nachhaltigkeit. Modelle und Methoden zur Selbstbewertung. 1. Auflage. Berlin: Erich Schmidt Verlag. S. 1–14.

Guggisberg, Jürg/Gardiol, Lucien/Graf, Iris/Oesch, Thomas/Künzi, Kilian/Volken, Thomas/Ruesch, Peter/Abel, Thomas/Ackermann, Sabine/Müller, Christoph (2011). Gesundheitsmonitoring der Migrationsbevölkerung (GMM) in der Schweiz. Schlussbericht. Im Auftrag von: Bundesamt für Gesundheit (BAG) und Bundesamt für Migration (BFM). URL: https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/themen/strategien-politik/nationale-gesundheitsstrategien/nationales-programm-migration-gesundheit/forschung-migration-und-gesundheit/gesundheitsmonitoring-der-migrationsbevoelkerung.html [Zugriffsdatum: 26. September 2017].

Gusy, Christoph (1999). Integration durch Staatsangehörigkeit. In: Davy, Ulrike (Hg.): Politische Integration der ausländischen Wohnbevölkerung. 1. Auflage. Baden-Baden: Nomos. S. 262–271.

Gutmann, Martin/Vukmirovic, Branka/Feller, Annina/Reinmann, Esther/Naef, Brigitte (2008). Bericht Integrationsprojekte 2007 für vorläufig Aufgenommene und Flüchtlinge. URL: https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/berichte/va-flue/ber-integrproj-2007-d.pdf [Zugriffsdatum: 29.04.2016].

Habermas, Jürgen (1999). Theorie des kommunikativen Handelns. Band 1. Handlungsrationalität und gesellschaftliche Rationalisierung. 3. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Hagen, Tobias/Egle, Franz/Puppa Katrin (2014). Evaluation Pilotprojekt Ingeus - berufliche Wiedereingliederung von Rentenbeziehenden der Invalidenversicherung. Forschungsbericht Nr. 5/14. Pilotversuch nach Art. 68quater IVG. Bern: Bundesamt für Sozialversicherung BSV.

Han, Petrus (2010). Soziologie der Migration. Erklärungsmodelle, Fakten, politische Konsequenzen, Perspektiven. 3. überarbeitete und aktualisierte Auflage. Stuttgart: Lucius & Lucius.

Hangartner, Dominik (2018). Neuer Ansatz für die Arbeitsmarktintegration. Algorithmus verbessert Erwerbschancen von Flüchtlingen. Medienmitteilung vom 18. Januar 2018. ETH Zürich. URL: https://www.ethz.ch/de/news-und-veranstaltungen/eth-news/news/2018/01/algorithmus-verbessert-erwerbschancen-von-fluechtlingen.html [Zugriffsdatum: 10.05.2018].

Hartwig, Luise/Mennen, Gerald/Schrapper, Christian (Hg.) (2017). Handbuch Soziale Arbeit mit geflüchteten Kindern und Familien. 1. Auflage. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

Hauff, Volker (Hg.) (1987). Unsere gemeinsame Zukunft. Der Brundtland-Bericht der Weltkommission für Umwelt und Entwicklung. World Commission on Environment and Development. Greven: Eggenkamp.

Hebbani, Aparna/Colic-Peisker, Val (2012). Communicating One's Way to Employment: A Case Study of African Settlers in Brisbane, Australia. In: Journal of Intercultural Studies. 33. Jg. (5). S. 529–547.

Heckmann, Friedrich (2015). Integration von Migranten. Einwanderung und neue Nationenbildung. Wiesbaden: Springer VS.

Heintz, Peter/Hoffmann-Nowotny, Hans-Joachim (1969). Das Fremdarbeiterproblem aus soziologischer Sicht. In: Schweizer Monatshefte: Zeitschrift für Politik, Wirtschaft, Kultur. 49. Jg. S. 466–473. URL: http://doi.org/10.5169/seals-162303.

Hentges, Gudrun/Staszczak, Justyna (2010). Geduldet, nicht erwünscht. Auswirkungen der Bleiberechtsregelung auf die Lebenssituation geduldeter Flüchtlinge in Deutschland. Stuttgart: ibidem-Verlag.

Herdt, Jörg/Winckel, Henrike/Laskowska, Barbara (2010). Fallanalyse zur beruflichen Integration von Personen mit psychischen Störungen. Bericht im Rahmen des mehrjährigen Forschungsprogramms zu Invalidität und Behinderung (FoP-IV). Bern: Bundesamt für Sozialversicherung BSV.

Hess-Lüttich, Ernest W.B. (2007). Was heisst «Nachhaltigkeit» in der politischen Rede? Ein ökolinguistisch-begriffssystematischer Vergleich deutscher und schweizerischer Parteiprogramme. In: Kaufmann, Ruth (Hg.): Nachhaltigkeitsforschung - Perspektiven der Sozial- und Geisteswissenschaften. Recherche dans le domaine du développement durable - perspectives des sciences sociales et humaines. Bern: Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften. S. 305–328.

Hildebrand, Bruno/Conrad, Johannes (1863). Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik / Journal of Economics and Statistics. (1). München: Lucius & Lucius Verlagsgesellschaft GmbH.

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. URL: http://www.iwkoeln.de/_storage/asset/273080/storage/master/file/8984114/download/IW-K%C3%B6ln_Fl%C3%BCchtlingsmigration_Stellungnahme.pdf [Zugriffsdatum: 16. März 2016].

IDANE, Interdepartementaler Ausschuss Nachhaltige Entwicklung (2012). Nachhaltige Entwicklung in der Schweiz. Ein Wegweiser. Unter Mitarbeit von Regula Bärtschi/Pietro Angst/Doris Cattaneo/Anne Du Pasquier/Nathalie Gigon/Christine Wachter Richard et al. Bern: Bundesamt für Raumentwicklung ARE.

IHK, Die Sächsische Industrie- und Handelskammer (2015). Unternehmensbefragung der sächsischen IHKs zur Beschäftigung und Ausbildung von Flüchtlingen. Chemnitz/Dresden/Leipzig: IHK.

Imbusch, Peter/Rucht, Dieter (2005). Integration und Desintegration in modernen Gesellschaften. In: Heitmeyer, Wilhelm/Imbusch, Peter (Hg.): Integrationspotenziale einer modernen Gesellschaft. Analysen zu gesellschaftlicher Integration und Desintegration. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 13–71.

Ismail, Ibrahim (2017). Bildung: Keine Integration ohne (informelle) Bildung. In: Hartwig, Luise/Mennen, Gerald/Schrapper, Christian (Hg.): Handbuch Soziale Arbeit mit geflüchteten Kindern und Familien. 1. Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Juventa. S. 478–490.

ISO, International Organization for Standardization (o.J.). About us. URL: https://www.iso.org/about-us.html [Zugriffsdatum: 07.07.2018].

IVG, Bundesgesetz über die Invalidenversicherung. Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft. Vom 19. Juni 1959, Stand am 1. September 2017.

IVV, Verordnung über die Invalidenversicherung. Der Schweizerische Bundesrat. Vom 17. Januar 1961, Stand am 1. Januar 2018.

Jastram, Sarah/Prescher, Julia (2016). Legitimizing Corporate Social Responsibility Governance. In: Idowu, Samuel O./Frederiksen, Claus Strue/Yüksel-Mermod, Asli/Juul Nielsen, Morten Ebbe (Hg.): Corporate social responsibility and governance. Theory and practice. 1 st edition. Cham: Springer. S. 39–61.

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). Bern. URL: https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/berichte/va-flue/ber-potenzial-va-flue-d.pdf [Zugriffsdatum: 7. Februar 2017].

Kanning, Helga (2013). Nachhaltige Entwicklung - Die gesellschaftliche Herausforderung für das 21. Jahrhundert. In: Baumast, Annett/Pape, Jens (Hg.): Betriebliches Nachhaltigkeitsmanagement. Stuttgart: Ulmer. S. 21–43.

Keller, Reiner/Hirseland, Andreas/Schneider, Werner/Viehöver, Willy (Hg.) (2001a). Handbuch Sozialwissenschaftliche Diskursanalyse. Band I: Theorien und Methoden. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Keller, Reiner/Hirsland, Andreas/Schneider, Werner/Viehöver, Willy (2001b). Zur Aktualität sozialwissenschaftlicher Diskursanalyse - Eine Einführung. In: Keller, Reiner/Hirseland, Andreas/Schneider, Werner/Viehöver, Willy (Hg.): Handbuch Sozialwissenschaftliche Diskursanalyse. Band I: Theorien und Methoden. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 7–27.

Khoo, Siew-Ean (2010). Health and humanitarian migrants' economic participation. In: Journal of immigrant and minority health. 12. Jg. (3). S. 327–339. DOI: 10.1007/s10903-007-9098-y.

Kleve, Heiko (2004). Die intime Grenze funktionaler Partizipation. Ein Revisionsvorschlag zum systemtheoretischen Inklusion/Exklusion-Konzept. In: Merten, Roland/Scherr, Albert (Hg.): Inklusion und Exklusion in der Sozialen Arbeit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 165–187.

Kluge, Friedrich/Seebold, Elmar (1999). Etymologisches Wörterbuch der deutschen Sprache. 23., erweiterte Aufage,, unveränderter Nachdruck. Berlin: DE GRUYTER.

Koch, Martina/Canonica, Alan (2012). Im Dazwischen: Erwerbsose mit "komplexer Mehrfachproblematik" im Schweizer Aktivierungsregime. In: Scherschel, Karin/Streckeisen, Peter/Krenn, Manfred (Hg.): Neue Prekarität. Die Folgen aktivierender Arbeitsmarktpolitik - europäische Länder im Vergleich. 1. Auflage. Frankfurt am Main: Campus Verlag. S. 237–252.

Kriener, Martina (2017). Studium. In: Hartwig, Luise/Mennen, Gerald/Schrapper, Christian (Hg.): Handbuch Soziale Arbeit mit geflüchteten Kindern und Familien. 1. Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Juventa. S. 527–536.

Kronauer, Martin (2004). Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus. Frankfurt/Main/New York: Campus.

Kuckartz, Udo (2016). Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 3., überarbeitete Auflage.

Lamp, Fabian/Polat, Ayça (2017). Sozialarbeitswissenschaft und Migration: Zugänge nach Staub-Bernasconi, Thiersch und Böhnisch. In: Polat, Ayça (Hg.): Migration und Soziale Arbeit. Wissen, Haltung, Handlung. Stuttgart: Kohlhammer Verlag. S. 61–73.

Lessmann, Sophia (2016). Determinanten der Nachhaltigkeit. Armut als Einflussgröße des individuellen Nachhaltigkeitsverhaltens. 1. Auflage. Wiesbaden: Springer Gabler.

Lichtblau, Klaus (2000). „Vergemeinschaftung“ und „Vergesellschaftung“ bei Max Weber. Eine Rekonstruktion seines Sprachgebrauchs. In: Zeitschrift für Soziologie. 29. Jg. (6). S. 423–443.

Liebig, Thomas/Kohls, Sebastian/Krause, Karolin (2012). The labour market integration of immigrants and their children in Switzerland. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 128, Directorate for Employment, Labour and Social Affairs: OECD Publishing.

Lindenmeyer, Hannes/Glutz, Barbara von/Häusler, Fiona/Kehl, Franz (2008). Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und Vorläufig Aufgenommenen. Studie über erfolgversprechende Faktoren. Bern: Bundesamt für Migration BFM.

Lockwood, David (1964). Social Integration and System Integration. In: Zollschan, George K./Hirsch, Walter (Hg.): Explorations in social change. London: Routledge and Kegan. S. 244–257.

Luhmann, Niklas (1997). Die Gesellschaft der Gesellschaft. Band 2. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Madubuko, Nkechi (2011). Akkulturationsstress von Migranten. Berufsbiographische Akzeptanzerfahrungen und angewandte Bewältigungsstrategien. 1. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Mahammadzadeh, Mahammad (2013). Nachhaltigkeitsorientierte Balanced Scorecard. In: Baumast, Annett/Pape, Jens (Hg.): Betriebliches Nachhaltigkeitsmanagement. Stuttgart: Ulmer. S. 283–301.

Manouk, Nick (2010). «Die Nachhaltigkeit muss deutlich verbessert werden». Ein Gespräch über Arbeitslosigkeit, Arbeitsmarktmassnahmen und Arbeitsintegration. In: Sozial Aktuell (Mai). S. 23–25.

Martín, Iván/Arcarons, Albert/Aumüller, Jutta/Bevelander, Pieter/Emilsson, Henrik/Kalantaryan, Sona/MacIver, Alastair/Mara, Isilda/Scalettaris, Giulia/Venturini, Alessandra/Vidovic, Hermine/van der Welle, Inge/Windisch, Michael/Wolffberg, Rebecca/Zorlu, Aslan (2016). From Refugees to Workers Mapping Labour-Market Integration Support Measures for Asylum Seekers and Refugees in EU Member States. Volume I: Comparative Analysis and Policy Findings. URL: https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/publications/publication/did/from-refugees-to-workers-mapping-labour-market-integration-support-measures-for-asylum-seekers-and-3/ [Zugriffsdatum: 27. November 2017].

May, Meike Janina (2018). Gerechtigkeit im SGB II: Auswirkungen von prozeduralen Gerechtigkeitswahrnehmungen von Hartz-IV-Empfängern auf ihre Bereitschaft, mit dem Jobcenter zu kooperieren. In: Zeitschrift für Sozialreform (1). S. 51–80.

Mayer, Katja (2017). Nachhaltigkeit. 111 Fragen und Antworten: Nachschlagewerk zur Umsetzung von CSR im Unternehmen. Unter Mitarbeit von Julia Taeschner. Wiesbaden: Springer Gabler.

Michelsen, Gerd/Adomssent, Maik (2014). Nachhaltige Entwicklung: Hintergründe und Zusammenhänge. In: Heinrichs, Harald/Michelsen, Gerd (Hg.): Nachhaltigkeitswissenschaften. Berlin, Heidelberg: Springer Spektrum. S. 3–60.

Morlok, Michael/Frey, Miriam/Oswald, Andrea/Giaquinto, Kim (2013). Kosten und Nutzen der Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen. URL: http://www.kippic.ch/media/1073/bss_2013.pdf [Zugriffsdatum: 26. September 2017].

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. URL: https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/berichte/va-flue/studie-reintegr-va-flue-d.pdf [Zugriffsdatum: 26. September 2017].

Morlok, Michael/Oswald, Andrea/Neumann, Regina/Prack, Nathalie/Kaiser, Boris (2015). Hindernisse und Hilfestellungen bei der Nutzung von inländischem Fachkräftepotential. Befragung von Arbeitgebern zur Rekrutierung von älteren Erwerbspersonen, sozial benachteiligten Jugendlichen, Hochqualifizierten aus Drittstaaten sowie Niedrigqualifizierten. Schlussbericht. Basel: B,S,S.

Morrice, Linda/Tip, Linda/Collyer, Mike/Brown, Rupert (2017). English language for resettled refugees. Hg. v. University of Sussex. URL: http://blogs.sussex.ac.uk/policy-engagement/2017/06/09/english-language-for-resettled-refugees/ [Zugriffsdatum: 08.06.2018].

Morscher, Edgar (2017). Die wissenschaftliche Definition. Wien: Lit.

Mueller, Julia/Schmidt, Martina/Staeheli, Andrea/Maier, Thomas (2010). Mental health of failed asylum seekers as compared with pending and temporarily accepted asylum seekers. In: European Journal of Public Health. 21. Jg. (2). S. 184–189.

Müller, Franziska/Lauberau, Brigit/Bucher, Noëlle/Ostrowski, Gaspard (2017). Gesundheitsversorgung für Asylsuchende. Bericht zuhanden des Bundesamtes für Gesundheit (BAG). URL: https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/themen/mensch-gesundheit/uebertragbare-krankheiten/infektionskontrolle/gesundheitsversorgung-asylsuchende.html [Zugriffsdatum: 08.06.2018].

Muy, Sebastian (2018). Mandatswidrige Aufträge an Soziale Arbeit in Sammelunterkünften für Geflüchtete. In: Prasad, Nivedita (Hg.): Soziale Arbeit mit Geflüchteten. Rassismuskritisch, professionell, menschenrechtsorientiert. Opladen, Toronto: Verlag Barbara Budrich. S. 260–273.

Negt, Oskar (2008). Arbeit und menschliche Würde. Göttingen: Steidl.

Nollert, Michael (2010). Der Warencharakter der Arbeit und seine Schattenseiten. In: Sozial Aktuell (Mai). S. 10–14.

Nosetti, Laura/Jossen, Anja (2012). Die Sprechstunde für MigrantInnen – ein multimodales Behandlungskonzept für psychisch kranke MigrantInnen. Bern: Bundesamt für Gesundheit BAG; Univeritäre Psychiatrische Dienste Bern.

OECD (2006). Krankheit, Invalidität und Arbeit: Hemmnisse abbauen. Serie1: Norwegen, Polen und Schweiz. Forschungsbericht Nr. 1/06. Paris: OECD.

OECD (2014). Psychische Gesundheit und Beschäftigung: Schweiz Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD). Forschungsbericht Nr. 12/13. Bericht im Rahmen des zweiten mehrjährigen Forschungsprogramms zu Invalidität und Behinderung (FoP2-IV). Paris: OECD.

OECD (2016). Erfolgreiche Integration. Flüchtlinge und sonstige Schutzbedürftige. Paris: OECD Publishing.

Oetterli, Manuela/Niederhauser, Andrea/Pluess, Simon (2013). Ist-Analyse von psychosozialen Behandlungs- und Betreuungsangeboten für traumatisierte Personen im Asyl- und Flüchtlingsbereich. Kurzbericht zuhanden des Bundesamts für Migration BFM. Luzern: Interface.

Opp, Karl-Dieter (2005). Methodologie der Sozialwissenschaften. Einführung in Probleme ihrer Theorienbildung und praktischen Anwendung. 6. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Oswald, Ingrid (2007). Migrationssoziologie. Konstanz: UVK.

Otto, Hans-Uwe/Schrödter, Mark (2006). Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Von der Assimilation zur Multikulturalität - und zurück? In: Otto, Hans-Uwe/Schrödter, Mark (Hg.): Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Multikulturalismus - Neo-Assimilation - Transnationalität. Lahnstein: Neue Praxis. S. 1–18.

Papadopoulou, Aspasia/Treviranus, Barbara/Moritz, Torsten/Fandrich, Christine Marie (2013). Comparative study on the best practices for the integration of resettled refugees in the EU Member States. STUDY. Brussels: European Parliament.

Parsons, Talcott (2009). Das System moderner Gesellschaften. 7. Auflage. Weinheim: Juventa-Verlag.

Pelizzari, Alessandro (2009). Dynamiken der Prekarisierung. Atypische Erwerbsverhältnisse und milieuspezifische Unsicherheitsbewältigung. Konstanz: UVK.

Pfeifer, Wolfgang (2005). Etymologisches Wörterbuch des Deutschen. 8. Auflage, ungekürzte, durchgesehene Ausgabe. München: Deutscher Taschenbuch Verlag.

Poutvaara, Panu/Wech, Daniela (2016). Integrating Refugees into the Labor Market – a Comparison of Europe and the United States. In: CESifo DICE Report. ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München. 14. Jg. (4). S. 32–34.

Prasad, Nivedita (Hg.) (2018). Soziale Arbeit mit Geflüchteten. Rassismuskritisch, professionell, menschenrechtsorientiert. Opladen/Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Przyborski, Aglaja/Wohlrab-Sahr, Monika (2014). Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. 4., erweiterte Auflage. München: Oldenbourg.

Pufé, Iris (2014). Was ist Nachhaltigkeit? Dimensionen und Chancen. 64. Jg. (31/32). S. 15.

Reichel, David (2011). Staatsbürgerschaft und Integration. Die Bedeutung der Einbürgerung für MigrantInnen. 1. Auflage. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Riegel, Christine (2009). Integration - ein Schlagwort? Zum Umgang mit einem problematischen Begriff. In: Sauer, Karin Elinor/Held, Josef (Hg.): Wege der Integration in heterogenen Gesellschaften. Vergleichende Studien. 1. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 23–40.

Rump, Jutta/Eilers, Silke (2017). Integration von Flüchtlingen in den deutschen Arbeitsmarkt. In: Rump, Jutta/Eilers, Silke (Hg.): Auf dem Weg zur Arbeit 4.0. Innovationen in HR. Berlin: Springer Gabler. S. 201–224.

Sachs, Jeffrey/Schmidt-Traub, Guido/Kroll, Christian/Durand-Delacre, David/Teksoz, Katerina (2017). SDG Index and Dashboards Report 2017. Global Responsibilities. International spillovers in achieving the goals. Bertelsmann Stiftung; Sustainable Development Solutions Network. URL: http://www.sdgindex.org/#full-report [Zugriffsdatum: 25.02.2018].

Sarvimäki, Matti (2017). Labor Market Integration of Refugees in Finland. Helsinki: VATT.

Schaufelberger, Daniel/Mey, Eva (2010). Viele Massnahmen – wenig Übersicht. In: Sozial Aktuell (Mai). S. 15–18.

Scheller, Friedrich (2015). Gelegenheitsstrukturen, Kontakte, Arbeitsmarktintegration. Ethnospezifische Netzwerke und der Erfolg von Migranten am Arbeitsmarkt. Wiesbaden: Springer VS.

Scherschel, Karin/Booth, Melanie (2012). Aktivierung in die Prekarität: Folgen der Arbeitsmarktpolitik in Deutschland. In: Scherschel, Karin/Streckeisen, Peter/Krenn, Manfred (Hg.): Neue Prekarität. Die Folgen aktivierender Arbeitsmarktpolitik - europäische Länder im Vergleich. 1. Auflage. Frankfurt am Main: Campus Verlag. 17-46.

Schicha, Christian (2011). Ethische Grundlagen der Verantwortungskommunikation. In: Raupp, Juliana/Jarolimek, Stefan/Schultz, Friederike (Hg.): Handbuch CSR. Kommunikationswissenschaftliche Grundlagen, disziplinäre Zugänge und methodische Herausforderungen. 1. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 115–127.

Schigl, Brigitte (2018). Psychotherapie- und feministische Wissenschaft – eine notwendige Verknüpfung 1. In: Psychologie und Gesellschaftskritik (165). S. 81–102.

Schirilla, Nausikaa (2016). Migration und Flucht. Orientierungswissen für die Soziale Arbeit. 1. Auflage. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.

Schmidlin, Sabina/Kobelt, Emilienne/Caviezel, Urezza/Allemann, Elisabeth/Clerc, Rebecca (2018). Reduktion der Abhängigkeit von Jugendlichen und jungen Erwachsenen von der Sozialhilfe. Forschungsbericht Nr. 7/18. Bern: Bundesamt für Sozialversicherung BSV.

Schmidt, Gert (2010). Arbeit und Gesellschaft. In: Böhle, Fritz/Voss, G. Günter/Wachtler, Günther (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. 1. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 127–150.

Schneider, Andreas (2015). Verwandte Begriffe von CSR – Abgrenzung oder Annäherung an verwandte Konzepte. In: Schneider, Andreas/Schmidpeter, René (Hg.): Corporate Social Responsibility. Verantwortungsvolle Unternehmensführung in Theorie und Praxis. 2., ergänzte und erweiterte Auflage. Berlin: Springer Gabler. S. 21–42.

Schulte, Axel (2011). Integrationspolitik in der Bundesrepublik Deutschland. Von politischer Opportunität und institutionalisierter Ungleichbehandlung zur menschenrechtsbasierten Politik? In: dms – der moderne staat – Zeitschrift für Public Policy, Recht und Management. 4. Jg. (1). URL: https://www.budrich-journals.de/index.php/dms/article/view/5140/4282.

Schütte, Johannes D. (2013). Armut wird "sozial vererbt". Status Quo und Reformbedarf der Inklusionsförderung in der Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden: Springer VS.

Schwarzinger, Dominik/Frintrup, Andreas (2018). Arbeitsprobenverfahren zur Kompetenzfeststellung. In: Frintrup, Andreas (Hg.): Berufliche Integration von Flüchtlingen und Migranten. Psychologische Kompetenzanalyse, rechtliche Rahmenbedingungen, Prozessgestaltung & Praxisbeispiele. Berlin, Heidelberg: Springer. S. 93–114.

SEM, Staatssekretariat für Migration (o.J.). «Integrationsvorlehre». URL: https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/ausschreibungen/2018-integrvorlehre/fs-invol-d.pdf [Zugriffsdatum: 18.07.2018].

SEM, Staatssekretariat für Migration (2007). Teilrevision des Asylgesetzes (AsylG). URL: https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/aktuell/gesetzgebung/archiv/teilrev_asylg.html [Zugriffsdatum: 08.03.2018].

SEM, Staatssekretariat für Migration (2015a). Ausschreibung. Pilotphase II: fide-Sprachkurse zu Schwangerschaft, Geburt und früher Kindheit. URL: https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/ausschreibungen/2015-fide/ausschreibung-d.pdf [Zugriffsdatum: 18.07.2018].

SEM, Staatssekretariat für Migration (2015b). Handbuch Asyl und Rückkehr. Artikel E1. Der Nichteintretensentscheid. URL: https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/asyl/asylverfahren/handbuch_asylverfahren.html [Zugriffsdatum: 19.04.2018].

SEM, Staatssekretariat für Migration (2015c). Handbuch Asyl und Rückkehr. Artikel E4. Die vorläufige Aufnahme. URL: https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/asyl/asylverfahren/handbuch_asylverfahren.html [Zugriffsdatum: 19.04.2018].

SEM, Staatssekretariat für Migration (2015d). Handbuch Asyl und Rückkehr. Artikel F6. Die Kantonszuweisung. URL: https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/asyl/asylverfahren/handbuch_asylverfahren.html [Zugriffsdatum: 19.04.2018].

SEM, Staatssekretariat für Migration (2015e). Kurzinformationen. Anerkannte Flüchtlinge - B. Vorläufig aufgenommene Flüchtlinge - Ausweis F. Vorläufig Aufgenommene - Ausweis F. URL: https://www.bundespublikationen.admin.ch/cshop_mimes_bbl/2C/2C59E545D7371EE58F991EBE56AE2EFF.pdf [Zugriffsdatum: 15.04.2018].

SEM, Staatssekretariat für Migration (2016a). Asylverfahren. URL: https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/asyl/asylverfahren.html.

SEM, Staatssekretariat für Migration (2016b). Integrationsförderung in den Regelstrukturen. Interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ). URL: https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/integration/foerderung/koordinationsauftrag.html [Zugriffsdatum: 12. November 2017].

SEM, Staatssekretariat für Migration (2016c). Resettlement. URL: https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/integration/themen/resettlement.html [Zugriffsdatum: 11.07.2018].

SEM, Staatssekretariat für Migration (2016d). Zwischenbericht: Kantonale Integrationsprogramme auf Kurs. Medienmitteilung vom 27.10.2016. URL: https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/aktuell/news/2016/2016-10-27.html [Zugriffsdatum: 18.07.2018].

SEM, Staatssekretariat für Migration (2017a). Asylstatistik. 3. Quartal 2017. URL: https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/publiservice/statistik/asylstatistik/2017/stat-q3-2017-kommentar-d.pdf [Zugriffsdatum: 21. Januar 2018].

SEM, Staatssekretariat für Migration (2017b). Spezifische Integrationsförderung als Aufgabe Bund – Kantone in den Jahren 2018-2021. Grundlagenpapier vom 25. Januar 2017 im Hinblick auf den Abschluss von Programmvereinbarungen nach Art. 20a SuG. URL: https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/integration/kip/2018-2021.html [Zugriffsdatum: 2. November 2017].

SEM, Staatssekretariat für Migration (2017c). Übersicht Empfangs- und Verfahrenszentren. URL: https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/asyl/asylverfahren/empfang/uebersicht_evz.html [Zugriffsdatum: 22.07.2018].

SEM, Staatssekretariat für Migration (2017d). Umsetzung der Asylgesetzrevision (AsylG) – Beschleunigung der Asylverfahren. URL: https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/aktuell/gesetzgebung/a-end_asylg_neustruktur.html [Zugriffsdatum: 08.03.2018].

SEM, Staatssekretariat für Migration (2018a). Asylgesuche nach Nationen (1986 bis 2018). URL: https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/publiservice/statistik/asylstatistik/uebersichten.html [Zugriffsdatum: 08.03.2018].

SEM, Staatssekretariat für Migration (2018b). Bestand anerkannte Flüchtlinge mit Asyl (Ausweis B) mit Erwerb nach Kanton am 31.3.2018. URL: https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/publiservice/statistik/asylstatistik/archiv/2018/03.html [Zugriffsdatum: 18.04.2018].

SEM, Staatssekretariat für Migration (2018c). Bestand Asylsuchende (Ausweis N) mit Erwerb nach Kanton am 31.3.2018. URL: https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/publiservice/statistik/asylstatistik/archiv/2018/03.html [Zugriffsdatum: 18.04.2018].

SEM, Staatssekretariat für Migration (2018d). Bestand vorläufig Aufgenommene (Ausweis F) mit Erwerb nach Kanton am 31.3.2018. URL: https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/publiservice/statistik/asylstatistik/archiv/2018/03.html [Zugriffsdatum: 18.04.2018].

SEM, Staatssekretariat für Migration (2018e). Humanitäre Krise in Syrien. URL: https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/asyl/syrien.html [Zugriffsdatum: 11.07.2018].

SEM, Staatssekretariat für Migration (2018f). Kommentierte Asylstatistik 1. Quartal 2018. URL: https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/publiservice/statistik/asylstatistik/archiv/2018/03.html#d6af5166-ae0f-449f-bc0e-f1c32ec947f4-tab-0 [Zugriffsdatum: 18.04.2018].

SEM, Staatssekretariat für Migration (2018g). Ordentliche Einbürgerung. URL: https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/buergerrecht/einbuergerung/ordentliche_einbuergerung.html [Zugriffsdatum: 30.03.2018].

SEM, Staatssekretariat für Migration (2018h). Programme und Projekte von nationaler Bedeutung des SEM 2017. URL: https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/berichte/jahresber/ber-ppnb-2017-dfi.pdf [Zugriffsdatum: 06.06.2018].

SG SO, Sozialgesetz Kanton Solothurn. Der Kantonsrat von Solothurn. Vom 31. Januar 2007, Stand 1. Januar 2013.

SHG BL, Gesetz über die Sozial- und die Jugendhilfe. Kanton Basel-Landschaft. Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft. Vom 21. Juni 2001, Stand 1. Januar 2017.

SHG BS, Sozialhilfegesetz Kanton Basel-Stadt. Der Grosse Rat des Kantons Basel-Stadt. Vom 29. Juni 2000, Stand 1. Januar 2009.

SHV BL, Sozialhilfeverordnung. Kanton Basel-Landschaft. Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft. Vom 25. September 2001, Stand 8. April 2017.

SKOS, Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (o.J.). SKOS-Mitgliedschaft – gemeinsam für eine wirksame Sozialhilfe. URL: https://www.skos.ch/skos/mitglieder/ [Zugriffsdatum: 21.05.2018].

SKOS, Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (2015). Arbeit statt Sozialhilfe. Vorschläge der SKOS für eine bessere Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen. Bern: SKOS.

SKOS, Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (2017a). Arbeitsintegration: SKOS fordert eine Initiative von Staat und Wirtschaft. Medienmitteilung vom 13. Januar 2017. URL: https://www.skos.ch/medien/medienkonferenzen-archiv/ [Zugriffsdatum: 21.03.2018].

SKOS, Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (2017b). Richtlinien für die Ausgestaltung und Bemessung der Sozialhilfe. 4. überarbeitete Ausgabe April 2015. Bern: SKOS.

Sommerfeld, Peter/Hollenstein, Lea/Calzaferri, Raphael (2012). Integration und Lebensführung. Ein forschungsgestützter Beitrag zur Theoriebildung der Sozialen Arbeit. 1. Auflage 2011. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Spadarotto, Claudio/Bieberschulte, Maria/Walker, Katharina/Morlok, Michael/Oswald, Andrea (2014a). Kurzfassung. Studie Erwerbsbeteiligung von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Im Auftrag von: Bundesamt für Migration [Zugriffsdatum: 01. November 2017].

Spadarotto, Claudio/Bieberschulte, Maria/Walker, Katharina/Morlok, Michael/Oswald, Andrea (2014b). Studie. Erwerbsbeteiligung von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Im Auftrag von: Bundesamt für Migration. URL: http://www.kek.ch/files/news/studie-erwerbsbeteiligung-fl-va2.pdf [Zugriffsdatum: 26. September 2017].

SPG AG, Gesetz über die öffentliche Sozialhilfe und die soziale Prävention. Kanton Aargau. Der Grosse Rat des Kantons Aargau. Vom 6. März 2001, Stand 1. Januar 2018.

Staub-Bernasconi, Silvia (2006). Erfolgreich scheiternde Integration? Soziale Arbeit zwischen Säkularität und religiösem Fundamentalismus. In: Otto, Hans-Uwe/Schrödter, Mark (Hg.): Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Multikulturalismus - Neo-Assimilation - Transnationalität. Lahnstein: Neue Praxis. S. 112–123.

Staub-Bernasconi, Silvia (2018). Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft. Soziale Arbeit auf dem Weg zu kritischer Professionalität. 2., vollständig überarbeitete u. aktualisierte Ausgabe. Opladen/Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Steinhagen, Alexander (2015). „Kreativität als grundlegendes Soft-Skill im schulischen Bildungsprozess - zur Unabdingbarkeit dieser Leistungsdisposition für handlungskompetente Schüler". In: Hansel, Toni (Hg.): Soft Skills. Alternative zur Fachlichkeit oder weiche Perfomance? Herbolzheim: Centaurus Verlag & Media. S. 85–104.

Steinhardt, Max Friedrich/Straubhaar, Thomas/Wedemeier, Jan (2010). Studie zur Einbürgerung und Integration in der Schweiz: Eine arbeitsmarktbezogene Analyse der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung. Studie des HWWI im Auftrag von der Schweizerischen Eidgenossenschaft vertreten durch das Bundesamt für Migration (BFM). URL: https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/publiservice/publikationen/einbuergerungsstudie.pdf [Zugriffsdatum: 26.04.2018].

SV SO, Sozialverordnung. Kanton Solothurn. Der Regierungsrat des Kantons Solothurn. Vom 29. Oktober 2007, Stand 1. Januar 2013.

Thiersch, Hans (2015). Soziale Arbeit und Lebensorientierung. Band 1. Konzepte und Kontexte. Gesammelte Aufsätze. Weinheim u.a.: Beltz.

Thiersch, Hans/Grunwald, Klaus/Köngeter, Stefan (2005). Lebensweltorientierte Soziale Arbeit. In: Thole, Werner (Hg.): Grundriss soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch. 2., überarbeitete und aktualisierte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 161–178.

Thränhardt, Dietrich (2015). Die Arbeitsintegration von Flüchtlingen in Deutschland. Humanität, Effektivität, Selbstbestimmung. URL: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/28_Einwanderung_und_Vielfalt/Studie_IB_Die_Arbeitsintegration_von_Fluechtlingen_in_Deutschland_2015.pdf. [Zugriffsdatum: 27. November 2017].

Tip, Linda/Collyer, Mike/Morrice, Linda/Brown, Rupert (2016). Employment among formerly resettled refugees in England. URL: www.sussex.ac.uk/migration/refugeeresettlement [Zugriffsdatum: 08.06.2018].

Tönnies, Ferdinand (2012). Studien zu Gemeinschaft und Gesellschaft. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Tress, Jürgen/Wendler, Maren (2018). Praxisnahe Kompetenzfeststellung mit hamet 2 Modul F. In: Frintrup, Andreas (Hg.): Berufliche Integration von Flüchtlingen und Migranten. Psychologische Kompetenzanalyse, rechtliche Rahmenbedingungen, Prozessgestaltung & Praxisbeispiele. Berlin, Heidelberg: Springer. S. 81–92.

Trojanow, Ilija (2017). Nach der Flucht. Frankfurt am Main: S. Fischer.

UN, United Nations (o.J.). Ziele für nachhaltige Entwicklung. URL: https://www.unric.org/de/component/content/article/27740-ziele-fuer-nachhaltige-entwicklung [Zugriffsdatum: 23.04.2018].

UN, United Nations (1972). Declaration of the United Nations Conference on the Human Environment, Stockholm 1972. URL: https://www.are.admin.ch/are/de/home/nachhaltige-entwicklung/internationale-zusammenarbeit/agenda-2030-fuer-nachhaltige-entwicklung/uno-_-meilensteine-zur-nachhaltigen-entwicklung/1972--uno-konferenz-ueber-die-menschliche-umwelt--stockholm.html [Zugriffsdatum: 11.03.2018].

UN, United Nations (1987). Report of the world commission on environment and development. Our common future. Brundtland-Commission. Greven: Eggenkamp-Verlag.

UN, United Nations (1992a). Agenda 21. Konferenz der Vereinten Nationen für Umwelt und Entwicklung, im Juni 1992 in Rio de Janeiro - Original Dokument in deutscher Übersetzung. Rio de Janeiro: UN.

UN, United Nations (1992b). Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung, zum Abschluss ihrer Tagung vom 3. bis 14. Juni 1992 in Rio de Janeiro. URL: https://www.are.admin.ch/are/de/home/nachhaltige-entwicklung/internationale-zusammenarbeit/agenda-2030-fuer-nachhaltige-entwicklung/uno-_-meilensteine-zur-nachhaltigen-entwicklung/1992--uno-konferenz-fuer-umwelt-und-entwicklung--rio-de-janeiro.html [Zugriffsdatum: 11.03.2018].

UN, United Nations (2002). Millenniums-Entwicklungsziele. UNRIC, Regionales Informationszentrum der Vereinten Nationen für Westeuropa. URL: https://www.unric.org/html/german/mdg/index.html [Zugriffsdatum: 23.04.2018].

UN, United Nations (2017). Resolution adopted by the General Assembly on 6 July 2017. Work of the Statistical Commission pertaining to the 2030 Agenda for Sustainable Development. URL: https://unstats.un.org/sdgs/indicators/indicators-list/ [Zugriffsdatum: 25.02.2018].

UNHCR (1951). Genfer Flüchtlingskonvention. Abkommen über die Rechtsstellung der Flüchtlinge vom 28. Juli 1951 (In Kraft getreten am 22. April 1954). Protokoll über die Rechtsstellung der Flüchtlinge vom 31. Januar 1967 (In Kraft getreten am 4. Oktober 1967). URL: http://www.unhcr.org/dach/wp-content/uploads/sites/27/2017/03/Genfer_Fluechtlingskonvention_und_New_Yorker_Protokoll.pdf. [Zugriffsdatum: 10. Dezember 2017].

UNHCR (2013). A new beginning. Refugee Integration in Europe. Outcome of an EU funded project on Refugee Integration Capacity and Evaluation (RICE). URL: http://www.refworld.org/docid/522980604.html [Zugriffsdatum: 01. Februar 2018].

UNHCR (2014). Arbeitsmarktintegration. Die Sicht der Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen in der Schweiz. Genf: UNHCR.

Velho, Astride (2018). Trauma als Konzept der Diagnose, Verdeckung und Skandalisierung in der Sozialen Arbeit im Kontext Flucht – rassismuskritische und menschenrechtliche Perspektiven. In: Prasad, Nivedita (Hg.): Soziale Arbeit mit Geflüchteten. Rassismuskritisch, professionell, menschenrechtsorientiert. Opladen, Toronto: Verlag Barbara Budrich. S. 97–117.

von Schmoller, Gustav (1918). Die soziale Frage. Klassenbildung, Arbeiterfrage, Klassenkampf.

VSAA/VKM, Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden/Vereinigung der Kantonalen Migrationsbehörden (2014). Arbeitsmarktintegration von vorläufig Aufgenommenen und anerkannten Flüchtlingen. Analyse und Handlungsempfehlungen. Bericht der VSAA/VKM Arbeitsgruppe vom 28. November 2014. Würdigung des Berichts durch die Vorstände des VSAA und der VKM vom 4. Februar 2015. URL: https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/rechtsgrundlagen/weisungen/auslaender/mit-erwerb/empfehlungen-voa-flue-d.pdf. [Zugriffsdatum: 26. September 2017].

Walwei, Ulrich (2016). Flucht und Migration: Herausforderung für Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarktpolitik. In: Arbeit. 25. Jg. (3-4). S. 169–194.

Wassmann, Jan (2013). Corporate Social Responsibility und Konsumentenverhalten. Theoretische Ansätze und empirische Befunde. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Weber, Max (1972). Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie. 5. revidierte Auflage, Studienausgabe. Tübingen: Mohr.

Wilderer, Peter A./von Hauff, Michael (2014). Nachhaltige Entwicklung durch Resilienz-Steigerung. In: von Hauff, Michael (Hg.): Nachhaltige Entwicklung. Aus der Perspektive verschiedener Disziplinen. 1. Auflage. Baden-Baden: Nomos. S. 17–40.

Willisch, Andreas (2008). Die paradoxen Folgen mechanischer Integration. In: Bude, Heinz/Willisch, Andreas (Hg.): Exklusion. Die Debatte über die "Überflüssigen". Frankfurt am Main: Suhrkamp. S. 309–331.

WSU BS, Departements für Wirtschaft, Soziales und Umwelt des Kantons Basel-Stadt (2018). Unterstützungsrichtlinien. URL: http://www.sozialhilfe.bs.ch/-sozialhilfe/rechte-pflichten.html [Zugriffsdatum: 05.02.2018].

Yi Cheung, Sin/Phillimore, Jenny (2014). Refugees, Social Capital, and Labour Market Integration in the UK. In: Sociology. 48. Jg. (3). S. 518–536. DOI: 10.1177/0038038513491467.

# 8. Anhang

## 8.1 Statistiken zu Flüchtlingen in der Schweiz

### 8.1.1 Anzahl Asylgesuch und Asylsuchende

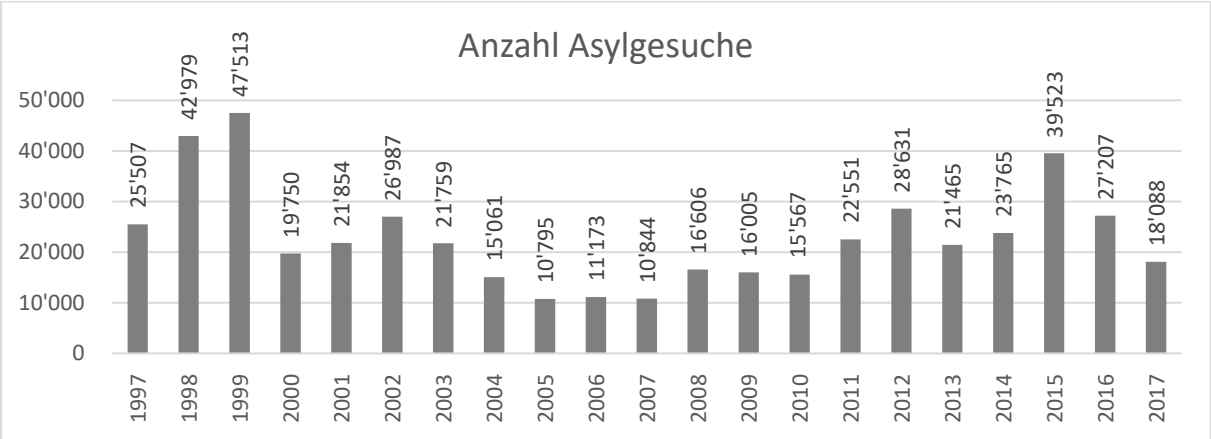


*Abb. 5: Asylgesuche 1986 bis 2017 (vgl. SEM 2018a)*

| Kontinent Nation | Total Asylsuchende | | | | Veränderung zum Vorjahresmonat | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Total | Erwerbsfähige Personen[113] | Erwerbstätige Personen | Erwerbsquote | Erwerbstätige Personen Monat Vorjahr | Veränderung Erwerbstätige absolut | Veränderung Erwerbstätige in Prozent |
| **Gesamttotal** | **22'377** | **16'794** | **880** | **5.2%** | **586** | **294** | **50.2%** |
| Afrika | 7'202 | 5'804 | 135 | 2.3% | 76 | 59 | 77.6% |
| Nordafrika | 471 | 402 | 6 | 1.5% | 3 | 3 | 100.0% |
| Subsahara | 6'731 | 5'402 | 129 | 2.4% | 73 | 56 | 76.7% |
| Amerika | 98 | 77 | 1 | 1.3% | 1 | 0 | 0.0% |
| Asien | 13'123 | 9'505 | 686 | 7.2% | 464 | 222 | 47.8% |
| Europa | 1'586 | 1'104 | 45 | 4.1% | 29 | 16 | 55.2% |
| Ozeanien | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0.0% |
| Herkunft unbekannt | 368 | 304 | 13 | 4.3% | 16 | -3 | -18.8% |

*Tab. 3: Bestand Asylsuchende (Ausweis N) mit Erwerb am 31.03.2018 (SEM 2018c)*

| Aufenthaltsdauer | Total Asylsuchende | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Total | Erwerbsfähige Personen | Erwerbstätige Personen | Erwerbsquote |
| **Total** | **22'377** | **16'794** | **880** | **5.2%** |
| <= 6 Monate | 3'236 | 2'139 | 0 | 0.0% |
| > 6 <= 12 Monate | 2'554 | 1'637 | 16 | 1.0% |
| > 12 <= 18 Monate | 2'311 | 1'558 | 53 | 3.4% |
| > 18 <= 24 Monate | 3'035 | 2'315 | 91 | 3.9% |
| > 2 <= 3 Jahre | 9'770 | 7'925 | 573 | 7.2% |
| > 3 <= 4 Jahre | 755 | 639 | 72 | 11.3% |
| > 4 <= 5 Jahre | 250 | 180 | 30 | 16.7% |
| > 5 <= 6 Jahre | 193 | 162 | 15 | 9.3% |
| > 6 <= 7 Jahre | 117 | 95 | 10 | 10.5% |
| > 7 Jahre | 156 | 144 | 20 | 13.9% |

*Tab. 4: Bestand Asylsuchende (Ausweis N) nach Aufenthaltsdauer am 31.03.2018 (SEM 2018c)*

[113] 18- bis 65jährig

## 8.1.2 Vorläufig Aufgenommene

| Kontinent Nation | Total vorläufig Aufgenommene (inkl. VA für Flüchtlinge) | | | | Veränderung zum Vorjahresmonat | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Total** | Erwerbsfähige Personen | Erwerbstätige Personen | Erwerbsquote | Erwerbstätige Personen Monat Vorjahr | Veränderung Erwerbstätige absolut | Veränderung Erwerbstätige in Prozent |
| **Gesamttotal** | **42'683** | **28'526** | **8'845** | **31.0%** | **7'267** | **1'578** | **21.7%** |
| Afrika | 16'614 | 11'231 | 2'934 | 26.1% | 2'281 | 653 | 28.6% |
| Nordafrika | 278 | 193 | 54 | 28.0% | 36 | 18 | 50.0% |
| Subsahara | 16'336 | 11'038 | 2'880 | 26.1% | 2'245 | 635 | 28.3% |
| Amerika | 81 | 55 | 21 | 38.2% | 18 | 3 | 16.7% |
| Asien | 21'373 | 14'186 | 4'926 | 34.7% | 4'051 | 875 | 21.6% |
| Europa | 3'694 | 2'453 | 776 | 31.6% | 793 | -17 | -2.1% |
| Ozeanien | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0.0% |
| Herkunft unbekannt | 921 | 601 | 188 | 31.3% | 124 | 64 | 51.6% |

*Tab. 5: Bestand vorläufig Aufgenommene (Ausweis F) mit Erwerb am 31.03.2018 (SEM 2018d)*

| Aufenthaltsdauer | Total vorläufig Aufgenommene (inkl. VA für Flüchtlinge) | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **Total** | Erwerbsfähige Personen | Erwerbstätige Personen | Erwerbsquote |
| **Total** | **42'683** | **28'526** | **8'845** | **31.0%** |
| <= 6 Monate | 365 | 52 | 2 | 3.8% |
| > 6 <= 12 Monate | 857 | 189 | 2 | 1.1% |
| > 12 <= 18 Monate | 996 | 254 | 8 | 3.1% |
| > 18 <= 24 Monate | 1'408 | 480 | 19 | 4.0% |
| > 2 <= 3 Jahre | 10'210 | 7'054 | 901 | 12.8% |
| > 3 <= 4 Jahre | 6'080 | 4'329 | 1'083 | 25.0% |
| > 4 <= 5 Jahre | 4'464 | 2'856 | 1'097 | 38.4% |
| > 5 <= 6 Jahre | 3'726 | 2'560 | 1'148 | 44.8% |
| > 6 <= 7 Jahre | 2'874 | 1'973 | 917 | 46.5% |
| > 7 Jahre | 11'703 | 8'779 | 3'668 | 41.8% |

*Tab. 6: Bestand vorläufig Aufgenommene (Ausweis F) nach Aufenthaltsdauer am 31.03.2018 (SEM 2018d)*

### 8.1.3 Anerkannte Flüchtlinge

| Kontinent Nation | Total anerkannte Flüchtlinge mit Ausweis B | | | | Veränderung zum Vorjahresmonat | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Total** | Erwerbsfähige Personen | Erwerbstätige Personen | Erwerbsquote | Erwerbstätige Personen Monat Vorjahr | Veränderung Erwerbstätige absolut | Veränderung Erwerbstätige in Prozent |
| **Gesamttotal** | **32'702** | **21'374** | **5'692** | **26.6%** | **4'207** | **1'485** | **35.3%** |
| Afrika | 17'200 | 11'468 | 2'613 | 22.8% | 1'891 | 722 | 38.2% |
| Nordafrika | 165 | 96 | 14 | 14.6% | 13 | 1 | 7.7% |
| Subsahara | 17'035 | 11'372 | 2'599 | 22.9% | 1'878 | 721 | 38.4% |
| Amerika | 93 | 70 | 23 | 32.9% | 23 | 0 | 0.0% |
| Asien | 13'436 | 8'518 | 2'668 | 31.3% | 1'981 | 687 | 34.7% |
| Europa | 1'290 | 914 | 304 | 33.3% | 248 | 56 | 22.6% |
| Ozeanien | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0.0% |
| Herkunft unbekannt | 683 | 404 | 84 | 20.8% | 64 | 20 | 31.3% |

*Tab. 7: Bestand anerkannte Flüchtlinge mit Asyl (Ausweis B) mit Erwerb am 31.03.2018 (SEM 2018b)*

| Aufenthaltsdauer | Total anerkannte Flüchtlinge mit Ausweis B | | | | Veränderung zum Vorjahresmonat | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Total** | Erwerbsfähige Personen | Erwerbstätige Personen | Erwerbsquote | Erwerbstätige Personen Monat Vorjahr | Veränderung Erwerbstätige absolut | Veränderung Erwerbstätige in Prozent |
| **Total** | **32'702** | **21'374** | **5'692** | **26.6%** | **4'207** | **1'485** | **35.3%** |
| <= 6 Monate | 678 | 206 | 0 | 0.0% | 3 | -3 | -100.0% |
| > 6 <= 12 Monate | 1'449 | 458 | 3 | 0.7% | 2 | 1 | 50.0% |
| > 12 <= 18 Monate | 1'424 | 482 | 5 | 1.0% | 11 | -6 | -54.5% |
| > 18 <= 24 Monate | 1'723 | 655 | 20 | 3.1% | 78 | -58 | -74.4% |
| > 2 <= 3 Jahre | 7'276 | 4'875 | 440 | 9.0% | 378 | 62 | 16.4% |
| > 3 <= 4 Jahre | 5'430 | 3'884 | 839 | 21.6% | 422 | 417 | 98.8% |
| > 4 <= 5 Jahre | 3'284 | 2'053 | 632 | 30.8% | 627 | 5 | 0.8% |
| > 5 <= 6 Jahre | 3'449 | 2'323 | 827 | 35.6% | 1'038 | -211 | -20.3% |
| > 6 <= 7 Jahre | 3'689 | 2'857 | 1'165 | 40.8% | 644 | 521 | 80.9% |
| > 7 Jahre | 4'300 | 3'581 | 1'761 | 49.2% | 1'004 | 757 | 75.4% |

*Tab. 8: Bestand anerkannte Flüchtlinge mit Asyl (Ausweis B) nach Aufenthaltsdauer am 31.03.2018 (SEM 2018b)*

## 8.2 Sampling

**Fachpersonen:**

4 Fokusguppen à 3-5 Teilnehmenden (jeweils aus mind. 2 Kantonen und mind. 3 Fachbereichen), 1 Einzelinterview mit einer Fachperson und ein Experteninterview mit dem Staatsekretariat für Migration

- Amt für soziale Sicherheit, SO
- AWA Solothurn, SO
- Berufsbildungszentrum, SO
- BKS, Abteilung Berufsbildung und Mittelschule, AG
- DVI, Amt für Migration und Integration, AG
- Erziehungsdepartement, Mittelschulen und Berufsbildung, BS
- HEKS, MosaiQ, BS BL
- Impiega, BS
- Kantonales Sozialamt, BL
- KIGA, Arbeitsvermittlung, BL
- KIGA, RAV plus, BL
- Oltech GmbH, SO
- Overall, BS BL
- Regiomech, SO
- Sozialhilfe, BS
- Staatssekretariat für Migration (SEM)

**Arbeitgebende:**

2 Fokusgruppe mit Arbeitgebenden (jeweils aus mind. 2 Kantonen und mind. 2 Branchen) und 1 Fokusgruppe mit Vertretungen von Wirtschaftsverbänden

- Brönnimann Industrielackierwerke AG
- ETAVIS Kriegel + Schaffner AG
- Grand Hotel Les Trois Rois
- Kantonal-Solothurnischer Gewerbeverband
- Planzer Transport AG
- Solothurner Handelskammer
- Wirtschaftskammer Baselland
- Zibatra Logistik AG

## 8.3 Leitfaden

| | | |
|---|---|---|
| | Vor dem Interview:<br>- Wann auf Zug müssen?<br>- «nachhaltige Integration» als Begriff ohne genaue Definition<br>- Bis Juli 2018 Masterarbeit abschliessen<br>- Verschiedene FGD mit Fachpersonen und Wirtschaftsverbänden/AG aus der Nordwestschweiz<br>- Definition von nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen erarbeiten<br>- Flüchtlinge: nicht spezieller Status<br>- Ablauf: Einzelne Fragen, Diskussion in der Gruppe<br>Fragen zum Ablauf? | |
| | Hauptfragen mit möglichen Unterfragen | Mögliche Themen |
| Einstieg | Können Sie sich bitte kurz vorstellen, wo Sie arbeiten | |
| Gelingen (Prozess) | Was braucht es, damit die Arbeitsintegration von Flüchtlingen gelingt?<br><br>Was sind Erfolgsfaktoren für ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis?<br>- Welchen Beitrag können die Flüchtlinge leisten?<br>- Welchen Beitrag können die Arbeitgebenden leisten?<br>- Welchen Beitrag können staatliche/AIP Angebote leisten? Inwiefern unterstützen Sie die Flüchtlinge bei der Qualifizierung?<br>- Welchen Beitrag können die Kantone/Schweiz leisten? | - Individuum (Sprache, Quali, Gesundheit, Kultur, Erfahrung, Motivation, Eigeninitiative)<br>- AG (Wirtsch. Lage, Grösse, pos. Erfahrung, Offenheit, Aufstiegschancen, Ansprechperson bei Fragen)<br>- Programme (Kurse, Beschäftigung, Praktika, Begleitung)<br>- Makro (Gesetzgebung, Diplomanerkennung, Medien, Informationen) |
| Scheitern (Prozess) | Weshalb scheiterten bisherige Anstellungen von Flüchtlingen?<br>- Welche Gründe sehen Sie bei den Flüchtlingen?<br>- Welche Gründe sehen Sie im Unternehmen?<br>- Welche Unterstützungsangebote fehlten? (Währen Anstellung, ohne Stelle)<br>- Welche Gründe sehen Sie bei den Kantonen/Schweiz? | - Individuum (Sprache, Quali, Gesundheit, Kultur, Verhalten)<br>- AG (Wirtsch. Lage, Grösse, neg. Erfahrung, Vorurteile, adm. Aufwand, keine Ansprechperson bei Fragen)<br>- Makro (Gesetzgebung, Medien) |
| Nachhaltig (Zustand) | Was beinhaltet die Nachhaltigkeit einer Arbeitsintegration von Flüchtlingen?<br>- Ab welchem Punkt ist eine Arbeitsintegration nachhaltig?<br><br>Der Begriff Nachhaltig stammt aus dem 18. Jhd. Nachhaltig bedeutet, dass in einem Wald nicht mehr Holz gefällt wird, als in einer gewissen Zeit wieder nachwächst. Somit die Frage: Passt der Begriff Nachhaltigkeit, um von Integration zu sprechen? | - Zeit (Arbeit, Aufenthalt)<br>- Vergleich zu CHer<br>- Stellenwechsel<br>- Anstellungsart<br>- Status<br>- Sprache<br>- Verhalten<br>- Qualifikation |
| Zukunft | Was braucht es, damit die nachhaltige Arbeitsintegration von Flüchtlingen in Zukunft noch besser gelingt?<br>- Welche Änderungen der Regelstrukturen bzw. des administrativen Aufwandes würde die Chance für eine nachhaltige Integration von Flüchtlingen erhöhen?<br>- Was braucht es auf nationaler Ebene, damit die Arbeitsintegration von Flüchtlingen nachhaltig ist? | - Unterstützungsangebote<br>- Gesetzliche Änderungen<br>- Medien |
| Abschluss | Haben Sie noch weitere Anmerkungen zum Thema nachhaltige Arbeitsintegration von Flüchtlingen? | |

*Tab. 9: Interviewleitfaden*

## 8.4 Transkriptionsregeln

| Die Interviews werden in Hochdeutsch transkribiert im Programm f4/5. Die Transkription erfolgt nach folgenden Regeln: | | |
|---|---|---|
| Orthographie | konventionell | |
| Interpunktion | konventionell | |
| Sprechende | Kennzeichnung: Grossbuchstabe und Doppelpunkt<br>Interviewerin: I<br>Interviewte Person(en): A, B, C, D | I:<br>A:<br>B:<br>C:<br>D: |
| SprecherInnenwechsel | Zeilenumbruch nur bei SprecherInnenwechsel | I: Wie…<br>A: Ich habe…<br>I: Was…<br>B: Damals… |
| Textfluss | gesprochenes Wort ohne Zeilenumbrüche innerhalb einer Sequenz | Fliesstext |
| Unsichere Transkription | Unsicherheit bei der Transkription und schwer verständliche Äusserungen | (ich ging also) |
| Unverständliche Äusserungen | die Länge der leeren Klammer entspricht etwa der Dauer der unverständlichen Äusserung (pro Sekunde ein Leerzeichen) | ( ) |
| Pausen | Pausen werden nur bei einer Dauer ab 5 Sekunden mit einer Zahl angegeben | (5) |
| Satzabbrüche | wird ein Satz nicht zu Ende gesprochen, oder wird jemand unterbrochen, wird dies mit einem Bindestrich gekennzeichnet | Ich wollte unbedingt- |
| Ins Wort fallen | mit einem Bindestrich vor dem ersten Wort kennzeichnen | I: Wie war es damals?<br>A: -ja, ich würde sagen |
| Wortabbrüche | wird ein Wort nicht zu Ende gesprochen, oder wird jemand unterbrochen wird dies mit einem Bindestrich markiert | Familiennach- |
| Wortwiederholungen | Wortwiederholungen während des Sprechens, werden **nicht** transkribiert | - |
| Ähm, äh | Werden **nicht** transkribiert | - |
| Bestätigungs-Ja | Bestätigungs-Ja ohne weitere Aussagen während des Redefluss des Interviewpartners, werden **nicht** transkribiert | - |
| Äusserungen Dritter | Zitierte Aussagen von Dritten werden mittels Anführungszeichen gekennzeichnet. | sie nicht schon von Anfang an denken, "okay, das ist jetzt langweilig" |
| Paralinguistische Äusserungen | Anmerkungen zu parasprachlichen, nichtverbalen oder gesprächsexternen Ereignissen, z.B. Lachen, lautes Geräusch, Geschirrklappern | ((lacht)) |
| Anonymisierung | ist für die Transkription nicht erforderlich, sie wird nachträglich von der Forschenden vorgenommen | |

*Tab. 10 Transkriptionsregeln*

## 8.5 Auszug aus Codeliste für Auswertung

Die Hauptkategorien des Codiersystems bilden die Personen, Organisationen und Begriffe, über die gesprochen wird (CH_AM, CH_GS, CH_Pol, AG, AIP, Flü). Die Subkategorien bilden zuerst die zeitliche Dimension ab, ob die Aussagen zur Zeit vor oder während eines Arbeitsverhältnisses bzw. Verbesserungsvorschläge sind (Vor, AV, VB) und wenn die zeitliche Dimension eingefügt wurde, ist die nächste Subkategorie, ob es sich um einen förderlichen oder hinderlichen Faktor handelt (FF, HF). Bei den Hauptkategorien Nachhaltigkeit (NH) gibt es keine und bei Begriffen nur eine Subkategorie (BG_IN, BG_NH). Exemplarisch hier ein kurzer Auszug:

| Codes | Beispielzitate |
|---|---|
| **Schweiz mit Politik, Arbeitsmarkt und Gesellschaft**<br>Generelle Aussagen zum Arbeitsmarkt und der Gesellschaft sowie zur kantonalen oder nationalen Politik. | |
| CH_AM_Veränderung des AM | Es ist alles digitalisiert. Dort braucht es viel weniger Leute. Die, die es braucht, müssen immer mehr können. (FP6: 82) |
| **Arbeitgebende**<br>Aussagen zu Arbeitgebenden bezüglich Herausforderungen, Voraussetzungen, während Arbeitsverhältnis und Verbesserungsvorschläge | |
| AG_Vor_FF_Offenheit | Und wir erleben aber auch sehr viel auch grössere Firmen, die sehr wohl bereit sind zu investieren. Also, jemanden zu begleiten, jemanden in einem Praktikum zu haben, im ersten Arbeitsmarkt. (FP2: 67) |
| AG_AV_HF_Praktika | Auch wenn wir jemanden pro- In einem Praktikum reinzunehmen, der ist zwar gratis, aber der absorbiert wieder irgendjemanden, der ihn begleitet oder, und das braucht einfach auch eine gewisse Aufmerksamkeit. (AG1: 144) |
| AG_Vor_Rektrutierung_über AIP | Also ich finde eben so ein Filter finde ich schon noch wichtig. Dass man irgendwo- Dass nicht wir diese Frontal- Direkt jetzt irgendwie ungeführt bekommen. (AG6: 302) |
| **Arbeitsintegrationsprogramme**<br>Aussagen zu Institutionen der Arbeitsintegration bezüglich Auftrag, Prinzipien, Angebote, Herausforderungen, Voraussetzungen, während Arbeitsverhältnis und Verbesserungsvorschläge | |
| AIP_AV_keine Massnahmen finanzieren | Wir können aber dort keine finanziellen Massnahmen mehr sprechen. Also wir können dort nicht noch jemanden einen Deutschkurs finanzieren. Auch wenn wir das sinnvoll finden würden. (FP1: 6) |
| AIP_Vor_UA_kulturelle Basis | Stimmt. Sie werden dort mehrheitlich gut darauf vorbereitet, vor allem auch auf unsere kulturellen Geschichten. Man sagt Grüezi. Es sind ganz einfache Dinge, die sie gar nicht kennen, oder. (AG2: 73) |
| **Flüchtlinge**<br>Aussagen zu Flüchtlingen bezüglich zu erfüllender Voraussetzungen, Herausforderungen und während Arbeitsverhältnis | |
| Flü_VS_FF_sofort verfügbar | Das Potential, das diese Menschen haben, ist ja sie sofort verfügbar sind. (FP2: 51) |
| Flü_AV_HF_Wohnsituation | Wir haben einen Zweischichtbetrieb und dann hat es die, die beginnen am Morgen um fünf. Und jetzt habe ich zum Beispiel einen Afghanen, der- In jeder Pause schläft der ein, weil er so müde ist. Und zwar hat der die Situation, der muss sein Zimmer teilen mit einem anderen, der nicht arbeitet. Der kommt irgendwann in der Nacht nach Hause, macht noch ein bisschen das und dieses und säb [jenes] und der andere kann nicht schlafen und muss am Morgen wieder auf die Schicht. (AG1: 202) |

| | |
|---|---|
| **Nachhaltigkeit**<br>Faktoren, die eine nachhaltige Arbeitsintegration ausmachen bzw. nicht ausmachen | |
| NH_sozial integriert | Ich hätte gesagt, Ablösung von der Sozialhilfe. Aber ihr habt natürlich recht. Wenn sich jemand schnell ablöst von der Sozialhilfe und danach wieder stellenlos wird, dann, also ja – (FP2: 279) |
| NH_neg_nur Ablösung SH | Die Frage ist ja dann auch an der Teilhabe am gesellschaftlichen Geschehen. Im Allgemeinen. Und ich denke dann ist Integration nachhaltig, wenn sie auch einen Teil von unserem- (FP5: 242) |
| **Begriffe**<br>Überlegungen zu den Begriffen Nachhaltigkeit und Integration | |
| BG_NH_Schlagwort | Das ist zur Zeit ein Modebegriff, der in allen Themen rumgeschleppt wird (AG2: 302) |
| BG_NH_Zukunftgerichtet | Aber ich benutze es vor allem im Begriff -. Oder Nachhaltigkeit hat so wie eine zeitliche, für mich so eine zeitliche Achse. Schaut ein wenig in die Zukunft, oder. (FP3: 141) |
| **Interviewteilnehmende**<br>Angaben zu den Interviewteilnehmenden und deren Arbeitsstelle bzw. Unternehmen | |
| **Abkürzungen**<br>AG: Arbeitgebende<br>AIP: Arbeitsintegrationsprogramm<br>AM: Arbeitsmarkt<br>AMI: Arbeitsmarktintegration<br>AN: Arbeitnehmender<br>AV: während Arbeitsverhältnis<br>BG: Begriff<br>CH: Schweiz oder Kantonal<br>DL: Dienstleistung<br>FF: Förderlicher Faktor | Flü: Flüchtlinge (statusunabhängig)<br>GS: Gesellschaft<br>HF: Hinderlicher Faktor<br>IT: Interviewteilnehmende<br>NH: Nachhaltig<br>Pol: Politik<br>SH: Sozialhilfe<br>UA: Unterstützungsangebot<br>VB: Verbesserungsvorschlag<br>VS: erwartete Voraussetzung für Arbeitsintegration<br>WB: Weiterbildung |
| Bei der Auswertung werden die Codes mit Zitaten gefiltert nach der Gruppe der Fachpersonen und der Gruppe der Arbeitgebenden | |

*Tab. 11: Auszug aus Codeliste*

## 8.6 Ergebnisse zum Begriff Nachhaltigkeit in online Datenbanken

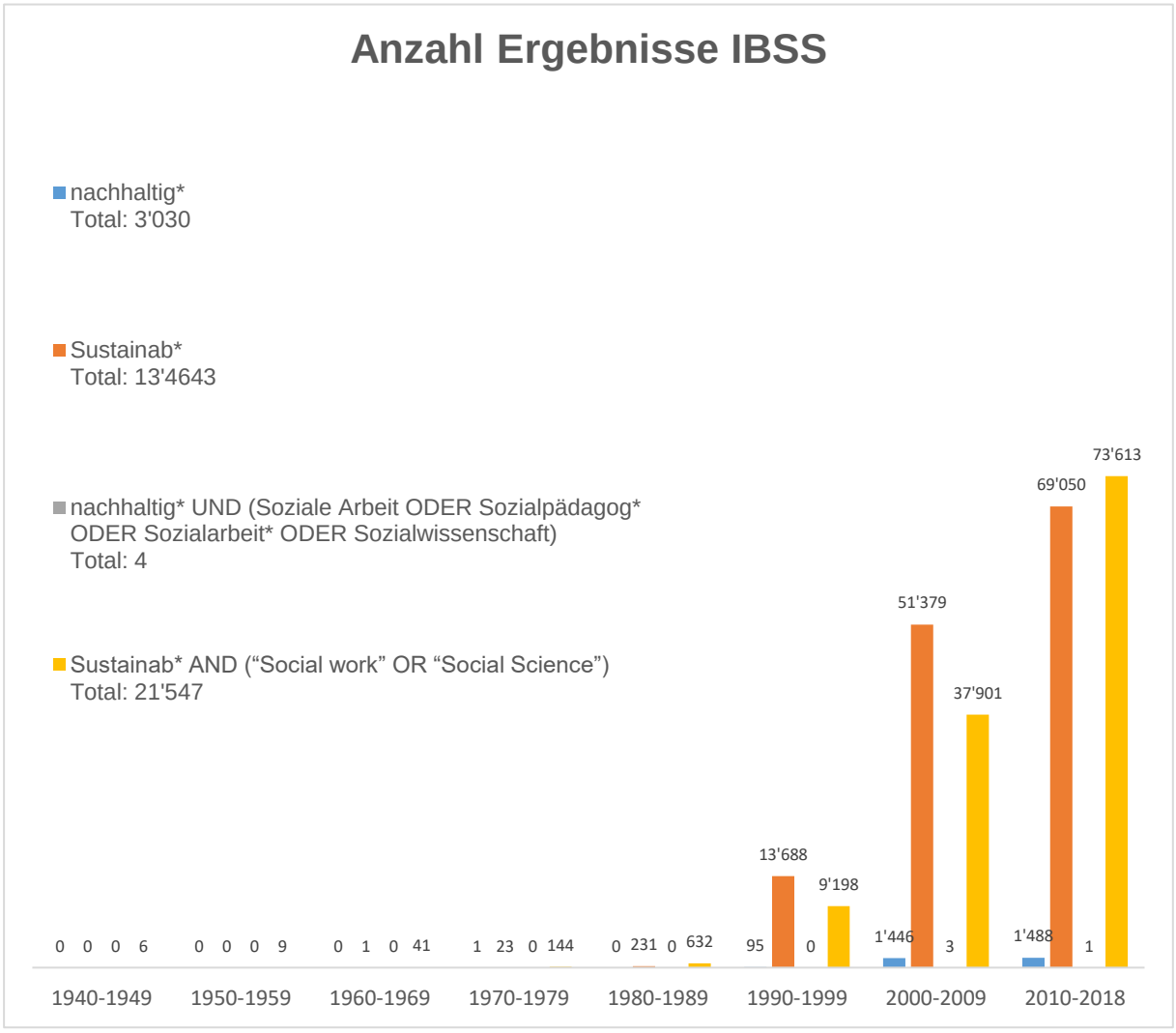


*Abb. 6: Anzahl Ergebnisse zu Nachhaltigkeit/ Sustainability auf IBSS (eigene Darstellung)* [114]

### Erste Ergebnisse zu Nachhaltigkeit/Sustainability auf IBSS:


Schreiner, L. (1970). Gondang-Musik als Überlieferungsgestalt altvölkischer Lebensordnung. Bijdragen Tot De Taal-, Land- En Volkenkunde, 126(4), 400. Retrieved from https://search.proquest.com/docview/1131879360?accountid=15920

Marget, A. W. (1960). Inflation: Some lessons of recent foreign experience. The American Economic Review, 50(2), 205. Retrieved from https://search.proquest.com/docview/877474326?accountid=15920

Behr, Rafael (2002). Police as life world. an ethnography of police-officers' identity. Forum : Qualitative Social Research, 3(1) Retrieved from https://search.proquest.com/docview/867758869?accountid=15920

Korten, David C. (1981). The Management of Social Transformation. In: Public Administration Review. 41. Jg. (6). S. 609. DOI: 10.2307/975736.


[114] Artikel ohne Jahreszahl erscheinen zwar beim Total, sind jedoch nicht aufgeführt in der Grafik nach Jahreszahlen

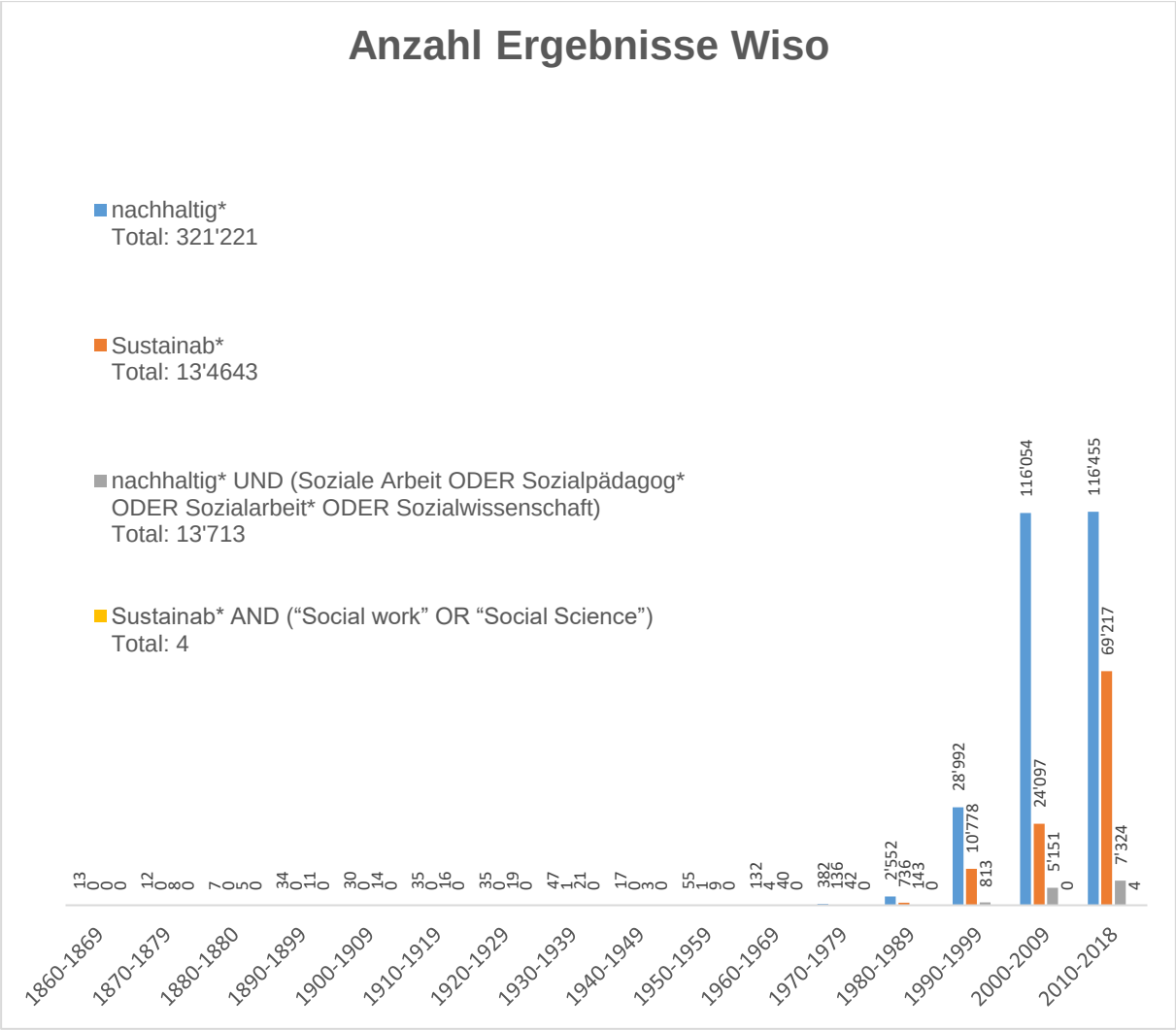


*Abb. 7: Anzahl Ergebnisse zu Nachhaltigkeit/ Sustainability auf Wiso (eigene Darstellung)*[115]

### Erste Ergebnisse zu Nachhaltigkeit/Sustainability auf Wiso:


Hildebrand, Bruno/Conrad, Johannes (1863). Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik / Journal of Economics and Statistics. (1). München: Lucius & Lucius Verlagsgesellschaft GmbH.

McCracken, Paul Winston (1965). Tax policy and sustainable economic growth ODER Proceedings of a Symposium on Federal Taxation, Washington. D. C.

Wilhelm, Stieda (1876). I. Zur Entstehung des deutschen Zunftwesens. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik (1). S. 1–133.

Reiner, Rolf C. (1933). Bisherige Ergebnisse einer Gemeinschaftsarbeit zwischen Psychotherapeuten und Sozialarbeitern. In: Deutsche Zeitschrift für Wohlfahrtspflege. 8. Jg.

Wehling, Peter (2001). Jenseits des Wissens? Wissenschaftliches Nichtwissen aus soziologischer Perspektive. In: Zeitschrift für Soziologie (6). S. 465-484.


[115] Artikel ohne Jahreszahl erscheinen zwar beim Total, sind jedoch nicht aufgeführt in der Grafik nach Jahreszahlen

## 8.7 Vorläufiges Kriterienraster

| | | **Arbeitswelt** (bspw. Castel 2008: 337; Bruton 2017: 3, FP2: 67; FP4: 42; FP5: 158) | | **Soziales Beziehungsnetz** (bspw. Castel 2008: 13f.; Staub-Bernasconi 2006: 113, FP3: 17) | | **Gesellschaft** (bspw. Thiersch et al. 2005: 173; Heckmann 2015: 82, FP2: 99, 313) | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Teil | Ganzes | Teil | Ganzes | Teil | Ganzes |
| **Stabilität** (bspw. Castel 2008: 360f.; Staub-Bernasconi 2006: 113) | Teil/Ganzes | Auf Veränderungen in der Arbeitswelt adäquat reagieren zu können aufgrund langfristige Arbeitsmarktfähigkeit | Relativ gute und stabile Wirtschaftslage auf dem Arbeitsmarkt und im Unternehmen | Fähigkeit, verlässliche Beziehungen eingehen und aufrechterhalten können | Auch unerwartete Veränderungen bringen das Beziehungsnetz nicht aus dem Gleichgewicht | Der Flüchtling hat einen sicheren Aufenthaltsstatus und kommt seinen Pflichten in einer Gesellschaft nach | Die Gesellschaft als Ganzes befindet sich in einem relativen Gleichgewicht |
| | Teil ↔ Ganzes | Der Flüchtling nimmt eine Position in der Arbeitswelt ein und fühlt sich zugehörig zum Arbeitsmarkt Unternehmen | Arbeitnehmenden anerkennen Flüchtling und bieten eine sichere Arbeitsstelle | Adäquat in Beziehungsnetzen agieren und sich damit identifizieren | Das verlässliche Beziehungsnetz unterstützt bei Problemen des Individuums | Die Identifikation des Individuums mit der Gesellschaft ist von Dauer | Das Individuum wird als integraler Bestandteil der Gesellschaft anerkannt |
| **Umfassendheit** (bspw. Heckmann 2015: 82; Sommerfeld et al. 2012: 289; Kanning 2013: 26) | Teil/Ganzes | Der Flüchtling verfügt eine Vielfalt an Ressourcen und Kompetenzen | Breit abgestützte Wirtschaft mit verschiedenen Branchen | Breites Netz an engeren und loseren Beziehungen zur örtlichen Bevölkerung, ethn. Gruppe und Personen im Herkunftsland | Das Beziehungsnetz besteht aus unterschiedlichen Personen mit verschiedenen Ressourcen | Das Individuum verfügt über vielfältige Rechte und Pflichten | Zur Gesellschaft zählen verschiedene Subsysteme, die miteinander funktionieren |
| | Teil ↔ Ganzes | Der Flüchtling hat eine den eigenen Potential entsprechende Arbeitsstelle inne | Unternehmen nimmt soziale Verantwortung für den Flüchtling wahr, welcher notwendiger Bestandteile des Unternehmens ist | Der Flüchtling fühlt sich zugehörig zum sozialen Beziehungsnetzes. | Das Beziehungsnetz anerkennt den Flüchtling als notwendigen Teil davon | Das Individuum gehört zu verschiedenen Subsysteme der Gesellschaft | Das zugewanderte Individuum wird als Teil der einheimischen Bevölkerung angesehen |
| **Intergenerativität** (bspw. Heckmann 2015: 78, 80; Kanning 2013: 43, FP1: 91; FP2: 379; AG3: 167) | Teil/Ganzes | Durch Erwerbsarbeit ist der Flüchtling finanziell unabhängig, kann für die Familie sorgen und ein Vorbild sein | Zukunftsfähige Wirtschaft und Unternehmen gemäss dem dreidimensionalen Modell, welche auch in Zukunft bestehen können | Auch nächste Generationen sind fähig, verlässliche Beziehungen zu pflegen und können auf bestehendes Beziehungsnetz aufbauen | Das Beziehungsnetz wird auch in Zukunft bestehen können, da es breit abgestützt ist und die Beziehungen verlässlich sind | Auch die nächste Generation verfügt über einen sicheren Aufenthaltsstatus und hat vielfältige Rechte und Pflichten | Die Gesellschaft als Ganzes wird auch in Zukunft bestehen |
| | Teil ↔ Ganzes | Die nächste Generation wird durch den Flüchtling auf Eintritt in Arbeitswelt vorbereiten und begleiten | Die Arbeitswelt sieht die nachfolgenden Generationen als Teil davon | Die nachfolgenden Generationen fühlen sich als zugehörig zum sozialen Beziehungsnetz | Das Beziehungsnetz anerkennt auch die nächste Generation als Teil davon | Auch die nachfolgenden Generationen identifizieren sich mit der Gesellschaft | Die Gesellschaft anerkennt auch die nächsten Generationen als Teil davon |

*Tab. 12: Vorläufiges Kriterienraster*

### Erklärung:

| | | **Teil-Sein von** (bspw. Pfeifer 2005: 85; Kleve 2004: 173, AG2: 102; AG3: 211) | |
|---|---|---|---|
| | | Teil | Ganzes |
| **Dauerhaftigkeit** (bspw. Kanning 2013: 25; Becke et al. 2010: 63; Hauff 1987: 9f.) | Teil/ Ganzes | Der Teil ist dauerhaft Bestandteil von | Das Ganze ist dauerhaft |
| | Teil ↔ Ganzes | Der Teil fühlt sich zugehörig zum Ganzen | Das Ganze anerkennt den Teil. |

## 8.8 Ehrenwörtliche Erklärung zur Master Thesis

Verfasserin: Lea Widmer

Begleitung Masterthesis: Prof. Dr. Thomas Geisen

**„Also, es ist ja nicht nur die Arbeit. Alles drumherum auch.“ Eine theoretisch und empirisch hergeleitete Definition von nachhaltiger Arbeitsintegration von Flüchtlingen**

Ich erkläre hiermit ehrenwörtlich, dass ich die vorliegende Master Thesis selbstständig, ohne unerlaubte Hilfe und nur unter Benutzung der angegebenen Quellen, Hilfsmittel und Hilfeleistungen verfasst und sämtliche Zitate kenntlich gemacht habe. Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form, auch nicht in Teilen, keiner anderen Prüfungsinstanz vorgelegt und auch nicht veröffentlicht.

Datum: 23. Juli 2018 Unterschrift: