



## **Berufliche Integration von geflüchteten Menschen aus Afghanistan und Syrien**

Eine explorative Forschungsarbeit mit  
Fokus auf den Kanton Aargau

Bachelorarbeit der Hochschule Luzern, Soziale Arbeit  
NAHID HAIDARI, HISHAM AL-SALLOUM

## **Bachelor-Arbeit**

Ausbildungsgang Soziale Arbeit

Kurs VZ 2020 - 2023

**Nahid Haidari**

**Hisham Al-Salloum**

## **Berufliche Integration von geflüchteten Menschen aus Afghanistan und Syrien**

**Eine explorative Forschungsarbeit mit Fokus auf den Kanton Aargau**

Diese Arbeit wurde am **13. Juli 2023** an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit eingereicht. Für die inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit wird durch die Hochschule Luzern keine Haftung übernommen.

---

Studierende räumen der Hochschule Luzern Verwendungs- und Verwertungsrechte an ihren im Rahmen des Studiums verfassten Arbeiten ein. Das Verwendungs- und Verwertungsrecht der Studierenden an ihren Arbeiten bleibt gewahrt (Art. 34 der Studienordnung).

---

Studentische Arbeiten der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit werden unter einer Creative Commons Lizenz im Repositorium veröffentlicht und sind frei zugänglich.

**Originaldokument gespeichert auf LARA – Lucerne Open Access Repository and Archive  
der Zentral- und Hochschulbibliothek Luzern**



**Urheberrechtlicher Hinweis:**

**Dieses Werk ist unter einem Creative Commons Namensnennung-Keine kommerzielle Nutzung-Keine Bearbeitung 3.0 Schweiz (CC BY-NC-ND 3.0 CH) Lizenzvertrag lizenziert.**

Um die Lizenz anzuschauen, gehen Sie bitte zu <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch>

**Sie dürfen:**



**Teilen** — das Material in jedwedem Format oder Medium vervielfältigen und weiterverbreiten.

**Zu den folgenden Bedingungen:**



**Namensnennung** — Sie müssen angemessene Urheber- und Rechteangaben machen, einen Link zur Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Diese Angaben dürfen in jeder angemessenen Art und Weise gemacht werden, allerdings nicht so, dass der Eindruck entsteht, der Lizenzgeber unterstütze gerade Sie oder Ihre Nutzung besonders.



**Nicht kommerziell** — Sie dürfen das Material nicht für kommerzielle Zwecke nutzen.



**Keine Bearbeitungen** — Wenn Sie das Material remixen, verändern oder darauf anderweitig direkt aufbauen dürfen Sie die bearbeitete Fassung des Materials nicht verbreiten.

**Keine weiteren Einschränkungen** — Sie dürfen keine zusätzlichen Klauseln oder technische Verfahren einsetzen, die anderen rechtlich irgendetwas untersagen, was die Lizenz erlaubt.

Jede der vorgenannten Bedingungen kann aufgehoben werden, sofern Sie die Einwilligung des Rechteinhabers dazu erhalten.

Diese Lizenz lässt die Urheberpersönlichkeitsrechte nach Schweizer Recht unberührt.

Eine ausführliche Fassung des Lizenzvertrags befindet sich unter

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch/legalcode.de>

**Vorwort der Studiengangleitung Bachelor**

Die Bachelor-Arbeit ist Bestandteil und Abschluss der beruflichen Ausbildung an der Hochschule Luzern, Soziale Arbeit. Mit dieser Arbeit zeigen die Studierenden, dass sie fähig sind, einer berufsrelevanten Fragestellung systematisch nachzugehen, Antworten zu dieser Fragestellung zu erarbeiten und die eigenen Einsichten klar darzulegen. Das während der Ausbildung erworbene Wissen setzen sie so in Konsequenzen und Schlussfolgerungen für die eigene berufliche Praxis um.

Die Bachelor-Arbeit wird in Einzel- oder Gruppenarbeit parallel zum Unterricht im Zeitraum von mehreren Monaten geschrieben. Gruppendynamische Aspekte, Eigenverantwortung, Auseinandersetzung mit formalen und konkret-subjektiven Ansprüchen und Standpunkten sowie die Behauptung in stark belasteten Situationen gehören also zum Kontext der Arbeit.

Von einer gefestigten Berufsidentität aus sind die neuen Fachleute fähig, soziale Probleme und Entwicklungspotenziale als ihren Gegenstand zu beurteilen und zu bewerten. Denken und Handeln in Sozialer Arbeit ist vernetztes, ganzheitliches Denken und präzises, konkretes Handeln. Es liegt daher nahe, dass die Diplomand\_innen ihre Themen von verschiedenen Seiten beleuchten und betrachten, den eigenen Standpunkt klären und Stellung beziehen sowie auf der Handlungsebene Lösungsvorschläge oder Postulate formulieren.

Ihre Bachelor-Arbeit ist somit ein wichtiger Fachbeitrag an die breite thematische Entwicklung der professionellen Sozialen Arbeit im Spannungsfeld von Praxis und Wissenschaft. In diesem Sinne wünschen wir, dass die zukünftigen Fachleute der Sozialen Arbeit mit ihrem Beitrag auf fachliches Echo stossen und ihre Anregungen und Impulse von den Fachkreisen aufgenommen werden.

Luzern, im August 2023

Hochschule Luzern, Soziale Arbeit

Studiengangleitung Bachelor Soziale Arbeit

## Abstract

Die vorliegende Bachelorarbeit beschäftigt sich mit den Herausforderungen von geflüchteten Menschen aus Afghanistan und Syrien in Bezug auf ihre berufliche Integration im Kanton Aargau. Das Ziel ist es, geflüchteten Menschen eine Stimme zu geben. Sie sollen ihre Expertise und ihre Erfahrungen in den Diskurs einbringen, weshalb eine qualitative Vorgehensweise verfolgt wird. Um ein Bild über die Situation im Herkunftsland und dem «neuen» Leben in der Schweiz zu geben, werden gesellschaftliche, kulturelle und politische Kontextbedingungen der beiden Kriegsgebiete erläutert. Ebenso sind institutionelle und strukturelle Rahmenbedingungen, welche die berufliche Integration in der Schweiz bzw. im Kanton Aargau regeln, aufgearbeitet. Hinter den Regeln stehen die Ziele der Integrationsagenda Schweiz und die Ausgestaltung der Kantonalen Integrationsprogramme.

Mit je drei geflüchteten Menschen aus Afghanistan und Syrien wurde mittels eines Leitfadens ein Gespräch auf Augenhöhe geführt. Mithilfe der strukturierten qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz und Rädiker (2022) erfolgte die Datenauswertung. Die Analyseergebnisse verdeutlichen, dass geflüchtete Menschen insbesondere mit strukturellen Mechanismen und rechtlichen Schwierigkeiten zu kämpfen haben. Ausserdem sind sie nicht ausreichend über Integrationsmöglichkeiten informiert, wodurch sie ihre persönlichen Fähigkeiten kaum einbringen können. Die Integration von geflüchteten Menschen gelingt dann, wenn möglichst alle Akteur\*innen einen Beitrag leisten. Es braucht Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit und vorurteilsfreie Interaktion, sowohl auf gesellschaftlicher als auch auf arbeitsmarktlicher Ebene sowie in der Sozialen Arbeit.

## **Dank**

Wir bedanken uns herzlich bei allen Personen, die zum Entstehen dieser Bachelorarbeit beigetragen haben und uns zur Seite standen. Den sechs Interviewpersonen, die sich bereit erklärt haben, ihre Erfahrungen mit uns zu teilen, gilt ein herzliches Dankeschön. Frau Petra Hild, die an uns immer geglaubt hat, danken wir besonders für ihre fachliche und sprachliche Unterstützung. Wir danken auch Herrn Benno Straumann dafür, dass er uns stets moralisch unterstützt und zur Seite steht. Wir danken Anna Biniak, Annette Aellig und Angela Gamma für die Korrektur dieser Arbeit. Abschliessend möchten wir uns bei unserer Begleitperson Frau Rebekka Ehret für die fachliche Unterstützung und die konstruktiven Rückmeldungen bedanken.

## Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung .....	1
1.1	Ausgangslage .....	1
1.2	Berufsrelevanz .....	2
1.3	Fragestellung und Abgrenzung .....	4
1.4	Aufbau der Bachelorarbeit.....	5
2	Afghanische und syrische Geflüchtete.....	6
2.1	Fakten und Zahlen .....	6
2.2	Ethnien, Sprachen und Religionen .....	7
2.3	Das Berufsbildungssystem in Afghanistan und Syrien.....	8
2.4	Politische Situation.....	9
3	Berufliche Integration in der Schweiz.....	12
3.1	Die rechtliche und die politische Lage in der Schweiz .....	12
3.1.1	Relevante gesetzliche Grundlagen.....	12
3.1.2	Die Aufenthaltsbewilligungen und ihre rechtlichen Rahmenbedingungen .....	14
3.1.3	Integrationsagenda Schweiz (IAS) .....	15
3.2	Aufgaben und Zuständigkeiten im Kanton Aargau.....	16
3.2.1	Das Kantonale Integrationsprogramm (KIP) .....	16
3.2.2	Kantonale Unterstützungsprogramme .....	17
3.2.3	Die lokalen Bedingungen im Kanton Aargau .....	17
3.2.4	Finanzierung von Ausbildung und Studium .....	19
3.3	Einflussfaktoren auf die berufliche Integration .....	20
3.3.1	Personelle Voraussetzungen und Sozialisationsaspekte.....	20
3.3.2	Strukturelle Mechanismen .....	25
4	Forschungsdesign .....	29
4.1	Forschungsgegenstand.....	29
4.2	Stichprobe / Sampling .....	29
4.3	Forschungsmethode.....	31
4.3.1	Leitfadeninterview .....	31
4.3.2	Datenerhebung und Datenaufbereitung .....	32
4.3.3	Datenauswertung .....	33
5	Darstellung der Forschungsergebnisse .....	36
5.1	Personelle Voraussetzungen.....	36
5.1.1	Sprachliche Entwicklung .....	36
5.1.2	Physische und psychische Verfassung .....	37
5.1.3	Selbstmotivation.....	38
5.2	Sozialisationsaspekte.....	40
5.2.1	Fremdmotivation .....	40

5.2.2	Familiäre Situation .....	41
5.2.3	Soziale Netzwerke .....	42
5.3	Strukturelle Mechanismen .....	43
5.3.1	Rechtlicher Status .....	43
5.3.2	Struktureller Rassismus .....	46
5.3.3	Qualifikationen und Berufserfahrung .....	48
5.3.4	Zugang zu Informationen .....	48
5.4	Visionäres .....	50
5.4.1	Abbau von Vorurteilen und Stereotypen .....	50
5.4.2	Forderungen und Wünsche an Sozialarbeiter*innen .....	51
5.4.3	Unterstützungsmöglichkeiten .....	52
5.4.4	Anregungen für geflüchtete Menschen .....	53
5.5	Diskussion der Ergebnisse .....	55
5.5.1	Personenbezogene Ebene .....	55
5.5.2	Strukturbezogene Ebene .....	58
6	Schlussfolgerungen .....	61
6.1	Bilanzierende Gedanken zum Thema und zur Fragestellung .....	61
6.2	Praxisrelevanz .....	62
6.3	Ausblick .....	64
7	Quellenverzeichnis .....	66
8	Anhang .....	74
	A Leitfadeninterview .....	74
	B Kategorienhandbuch .....	76
	C Vision und persönliche Empfehlungen .....	77

Die gesamte Arbeit wurde von der Autor\*innenschaft gemeinsam verfasst

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Bestand Flüchtlinge mit Erwerbstätigkeit (eigene Darstellung auf der Basis von SEM 2023c) .....	6
Tabelle 2: Bildungssystem in Afghanistan und Syrien (Quelle: Stoewe, 2017, S. 15-26) .....	9
Tabelle 3: Steckbrief Frau A (eigene Darstellung) .....	30
Tabelle 4: Steckbrief Herr B (eigene Darstellung) .....	30
Tabelle 5: Steckbrief Frau C (eigene Darstellung) .....	30
Tabelle 6: Steckbrief Herr X (eigene Darstellung) .....	31
Tabelle 7: Steckbrief Frau Y (eigene Darstellung) .....	31
Tabelle 8: Steckbrief Frau Z (eigene Darstellung) .....	31
Tabelle 9: Kategorienhandbuch (eigene Darstellung) .....	36

## Abkürzungen

Folgende Abkürzungen werden in der Bachelorarbeit verwendet:

Abs.	Absatz
AIA	Anlaufstelle Integration Aargau
AIG	Ausländer- und Integrationsgesetz
Art.	Artikel
ask!	Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf
AsylG	Asylgesetz
BQ	Berufsqualifikation-Portal
BV	Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft
bzw.	Beziehungsweise
CMI	Case Management Integration
DVPA	Demokratische Volkspartei Afghanistan
ebd.	ebenda
ECAP	Gemeinnütziges und nicht gewinnorientiertes Erwachsenenbildungsinstitut
EKM	Eidgenössische Migrationskommission
EMRK	Europäische Menschenrechtskonvention
etc.	et cetera
FSA	Freie Syrische Armee
FUM	Fachberatung und Unterstützung für qualifizierte Migrantinnen und Migranten
GFK	Genfer Flüchtlingskonvention
IAS	Integrationsagenda
INVOL	Integrationsvorlehre für Erwachsene
IP	Integrationspauschale
ISKP	Islamischer Staat der Provinz Khorasan
Kap.	Kapitel
KIP	Kantonales Integrationsprogramm
KIP 1	Kantonales Integrationsprogramm 2014–2017
KIP 2	Kantonales Integrationsprogramm 2018–2021
KIP 2 bis	Kantonales Integrationsprogramm 2022–2023
KIP 3	Kantonales Integrationsprogramm 2024–2027
KSB	Kantonale Schule für Berufsbildung
MIKA	Amt für Migration und Integration Kanton Aargau
NCBI	National Coalition Building Institute Schweiz
RAV	Das Regionale Arbeitsvermittlungszentrum
RIF	Regionale Integrationsfachstelle

SEM	Staatssekretariat für Migration
SFH	Schweizerische Flüchtlingshilfe
SFM	Schweizerisches Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien
SKOS	Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe
UNHCR	United Nations High Commissioner for Refugees (Hochkommissariat für Flüchtlinge der Vereinten Nationen)
UNICEF	United Nations Children's Fund (Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen)
VA	Vorläufig aufgenommene Ausländer*innen
VAF	Vorläufig aufgenommene Flüchtlinge
Vgl.	Vergleiche
VSS	Verband der Schweizer Studierendenschaften
WHO	Weltgesundheitsorganisation
z.B.	zum Beispiel
zit.	zitiert

# 1 Einleitung

In der Einleitung wird auf die Ausgangslage (Kap. 1.1), die Berufsrelevanz (Kap. 1.2), die Fragestellung und Abgrenzung dieser Bachelorarbeit (Kap. 1.3) eingegangen. Am Ende dieses Kapitels wird der Aufbau der Bachelorarbeit (Kap. 1.4) dargelegt.

## 1.1 Ausgangslage

Bis Ende Jahr 2021 mussten gemäss dem Hochkommissariat für Flüchtlinge der Vereinten Nationen (UNHCR) (ohne Datum) 89.3 Millionen Menschen weltweit ihre Heimatländer verlassen. Aufgrund des Ausbruchs des Ukraine Konfliktes und anderen bereits bestehenden Konflikten erlebte die Welt im Jahre 2022 einen Anstieg der Zahl von Vertriebenen auf 100 Millionen Menschen. Das bedeutet, dass einer von 78 auf der Erde lebenden Menschen innerhalb oder ausserhalb des Heimatlandes vertrieben worden ist. Die Schweiz war auch von dieser globalen Entwicklung betroffen. Dem Staatssekretariat für Migration [SEM] (2023a) zufolge haben 24'511 Menschen im Jahr 2022 in der Schweiz ein Asylgesuch gestellt. Im Vergleich zum letzten Jahr waren es 9'583 Gesuche mehr. Zu den relevantesten Herkunftsländern der Asylsuchenden letztes Jahr gehörten Afghanistan mit 7'054 und Syrien mit 1'252 Asylgesuchen (S. 3).

Das Ankommen in einem neuen Land ist sowohl für die vertriebenen Menschen als auch für die Aufnahmegesellschaft mit etlichen Herausforderungen verbunden. Grundbedürfnisse der Menschen wie Bildung, Beschäftigung, materielle Sicherheit und gesundheitliche Versorgung müssen befriedigt werden (Heckmann, 2015, S. 21). Eine andere Herausforderung für die Aufnahmeländer ist die auf den Arbeitsmarkt bezogene Integrationspolitik bzw. die strukturelle Integrationspolitik. Der Staat muss gewisse Massnahmen ergreifen, um diese Menschen in den Arbeitsmarkt integrieren zu können. Eine der ersten strukturellen Massnahmen ist die Sprachförderung, deren Instrumente Sprach- und Integrationskurse sind. Eine weitere Massnahme ist die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen. Diese Massnahme soll es ermöglichen, dass die Entwicklungsmöglichkeiten und Kompetenzen von den Geflüchteten besser gefördert und genutzt werden (ebd., S. 109-112).

Die berufliche Integration von geflüchteten Menschen in der Schweiz ist stets ein zentrales Thema. Es wird gesellschaftlich und politisch über die tiefe Erwerbsquote und die hohe Zahl von Sozialhilfebeziehenden unter Geflüchteten debattiert. Diese Zahlen führen dazu, dass die Asylpolitik immer restriktiver wird. Geflüchtete Menschen sind mit Vorurteilen und Vorwürfen konfrontiert, da viele auf staatliche Leistungen angewiesen sind. Manche Stimmen argumentieren, dass Menschen in die Schweiz flüchten, um von Sozialhilfegeldern zu profitieren. Andere Stimmen monieren, dass diesen Menschen das Interesse an sozialer und

beruflicher Integration fehle, und sie sich deshalb nicht um Arbeit und Integration bemühen (UNHCR, 2014, S.7-8). Diese Debatten prägen daher die Wahrnehmung der Bevölkerung und haben einen Einfluss auf die Abstimmungen.

Ende des Jahres 2022 waren 13 761 vorläufig aufgenommenen Personen (Flüchtlinge sowie Ausländer\*innen) berufstätig. Dies entspricht einer Erwerbsquote von 47.4 Prozent. Hingegen gingen 14 230 anerkannte Flüchtlinge einer Erwerbstätigkeit nach. Somit beträgt die Erwerbsquote bei ihnen 41.4 Prozent (SEM, 2023a). Die Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe [SKOS] (2017) berichtet: Obwohl sich der Bund, die Kantone sowie die Gemeinden mit diversen Integrationsmassnahmen für eine nachhaltige Integration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen bemühen, zeigen die Zahlen, dass ein grosser Teil dieser Menschen noch nicht in den Arbeitsmarkt integriert ist. Diese Zahlen sind für die Behörden und die Politik enttäuschend. Während die Schweiz tausende von geflüchteten Menschen mit Sozialhilfegeldern unterstützt, muss der Mangel an Arbeitskräften mit ausländischen Stellensuchenden gedeckt werden (S. 11). Diese Abhängigkeit von der Sozialhilfe hat allerdings meist mit dem langwierigen Prozess der beruflichen Integration zu tun. Es handelt sich um einen langen, mehrjährigen Prozess, da ausländische Ausbildungen, Studienabschlüsse etc. in der Schweiz nicht anerkannt werden und geflüchtete Menschen deshalb oft nochmals eine Ausbildung anfangen müssen (Jörg et al., 2016, S.7).

In der Schweizer Asylpolitik wird oft «über» und nicht «mit» Geflüchteten gesprochen. Dem National Coalition Building Institute Schweiz (NCBI) zufolge werden geflüchtete Menschen oft bei politischen Diskussionen als Objekt wahrgenommen, es wird über sie ohne ihre Expertise diskutiert und entschieden. Daher müssen Gefässe für den Dialog über die gesellschaftlichen Themen zwischen geflüchteten Menschen als Subjekte und die Entscheidungstragenden geschaffen werden, so dass sie am Dialog aktiv teilnehmen und sich selbst artikulieren können (NCBI, ohne Datum). Diese Arbeit soll einen Anlass bieten, um Betroffenen eine Stimme zu geben. Aufgrund ihrer Erfahrungen werden die geflüchteten Menschen in dieser Bachelorarbeit als Expert\*innen auf dem Gebiet der beruflichen Integration angesehen und beschrieben. Geflüchteten Menschen aus Afghanistan und Syrien soll in dieser Bachelorarbeit die Möglichkeit gegeben werden, die Erfahrungen ihres Integrationsprozesses und damit einhergehende Probleme seit der Ankunft im Kanton Aargau zu schildern.

## 1.2 Berufsrelevanz

Strukturelle Einschränkungen, Verbote, Sprachbarrieren, Trauma und fehlender Zugang zu Information erschweren die berufliche Integration von den geflüchteten Menschen und machen sie zu einer sozial benachteiligten Gruppe in der Gesellschaft (Soyer, 2019, S. 251). Der Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz dient als wichtiges Instrument zur ethischen Begründung

der Arbeit mit und für vulnerable oder benachteiligte Menschen. Demnach hat die Soziale Arbeit den Auftrag, Probleme sowie Hindernisse zu definieren, Lösungsansätze dafür zu entwickeln und diese umzusetzen (AvenirSocial, 2010, S.5-7). Es braucht also Lösungen, wie geflüchteten Menschen der Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtert werden kann.

Petzold (1984; zit. in Badenhop, 2014) definierte in seinem Modell die fünf Säulen der Identität. Arbeit ist eine der fünf Säulen und somit ein zentrales Element für die persönliche Entfaltung und Weiterentwicklung (S. 335-339). Gemäss dem Berufskodex hat die Soziale Arbeit eine betreuende, begleitende und schützende Funktion für Menschen und Gruppen, die in der Verwirklichung ihres Lebens eingeschränkt sind (AvenirSocial, 2010, S. 5-7). Die Soziale Arbeit ist daher aufgefordert, geflüchtete Menschen in ihrer persönlichen Entfaltung und beruflichen Entwicklung zu unterstützen.

Um die Rolle der Arbeit im Leben von Menschen genauer zu betrachten und die Berufsrelevanz des ausgewählten Themas aufzuzeigen, lässt sich das Modell von Jahoda zur Hand nehmen. Bereits in den 1930er Jahren forschte Jahoda (Esche, 2017) mit ihrer Gruppe im Rahmen der Marienthalstudie darüber und entwickelte den Deprivationsansatz. In diesem Ansatz wird die Arbeit als eine multifunktionale Ressource definiert, welche einen positiven Einfluss auf die Menschen hat. Umgekehrt hat die Arbeitslosigkeit negative Folgen. Diese Folgen gliedert Jahoda in manifeste (materielle) und latente (non-materielle) Folgen auf. Zu den manifesten Folgen zählt das fehlende Einkommen. Die materiellen Ressourcen stehen dann knapper zur Verfügung. Dies führt zu Einschränkungen in verschiedenen Lebensbereichen, wie beispielsweise der Gestaltung von Freizeitaktivitäten. Einige Grundbedürfnisse können daher nicht mehr befriedigt werden. Die latenten Folgen sind die fehlende regelmässige Tätigkeit und die damit verbundene Störung der Zeitstruktur, der Identitäts- und Statusverlust, die Reduktion sozialer Kontakte sowie die mangelnde Teilhabe an kollektiven Zielen. Daraus resultieren verschiedene Probleme wie Depression, soziale Isolation und Konflikte im familiären Leben, was die Gefahr einer sozialen Exklusion erhöht (S. 77-82).

Geflüchtete Menschen haben das Anrecht auf die Integration in ein soziales Umfeld, in welchem sie ihre Bedürfnisse befriedigen können. Ungerechte Praktiken und Diskriminierung sollten aufgehoben werden. Die Soziale Arbeit ist zudem verpflichtet, die geflüchteten Menschen zu ermächtigen und ihre Entwicklung zu fördern. Sie sollen daher in ihrer beruflichen Integration bestärkt werden und unabhängig werden, auch von der Sozialen Arbeit (AvenirSocial, 2010, S. 7-11).

Ausgehend von den erwähnten Schilderungen lässt sich ein deutlicher Handlungsbedarf für die Soziale Arbeit erkennen. In dieser Arbeit sollen Hindernisse und Erschwernisse sowie

bereits funktionierende Mechanismen in Bezug auf die Integration von geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt herausgearbeitet werden. Anschliessend daran wird aufgezeigt, dass die geschilderten Herausforderungen keine Einzelfälle darstellen, sondern Gruppen betreffen. Schliesslich sind aus den gewonnenen Erkenntnissen, Empfehlungen für die Praxis abzuleiten. Damit wird auf einen bedürfnisgerechteren Ansatz der Sozialen Arbeit im Umgang mit Betroffenen gezielt. Da bis heute die Perspektive von geflüchteten Menschen im Diskurs unterrepräsentiert ist, wird diese Arbeit im Sinne der Selbstbestimmung den Betroffenen selbst das Wort geben.

### 1.3 Fragestellung und Abgrenzung

Für die vorliegende explorative Forschungsarbeit wurde folgende Hauptfragestellung definiert: «Welche förderlichen und hinderlichen Faktoren wirken auf die berufliche Integration geflüchteter Menschen aus Afghanistan und Syrien?».

Folgende Unterfragen wurden aus der Hauptfragestellung abgeleitet:

- Aus welchem gesellschaftlichen und kulturellen Kontext kommen die afghanischen und syrischen Geflüchteten?
- Wie gestalten sich die institutionellen und strukturellen Rahmenbedingungen hinsichtlich der beruflichen Integration im Kanton Aargau?
- Was sind mögliche Einflussfaktoren auf die berufliche Integration von geflüchteten Menschen?
- Welche Faktoren beeinflussen aus der Perspektive von geflüchteten Menschen aus Afghanistan und Syrien ihre berufliche Integration im Kanton Aargau?
- Welche Gestaltungsspielräume und Handlungsmöglichkeiten können Professionelle der Sozialen Arbeit geflüchteten Menschen im Kontext ihrer beruflichen Integration bieten?

In dieser Bachelorarbeit stehen geflüchtete Menschen aus Afghanistan und Syrien zwischen 18 und 39 Jahren, die zwischen zwei und zehn Jahren im Kanton Aargau wohnhaft sind, mit ihren Erlebnissen und ihrer Perspektive im Fokus. Somit entfällt zum Beispiel ein kantonaler Vergleich. Bei der Beantwortung der Forschungsfrage wird nicht auf die einzelnen Fluchtberichte eingegangen, es sei denn diese Erfahrungen beeinflussen die berufliche Integration massgeblich. Das Interesse dieser Forschungsarbeit zielt vor allem auch darauf ab, die Erfolgsfaktoren beruflicher Integration aus Sicht der interviewten Menschen herauszuschälen, damit Empfehlungen für die soziale Arbeit herausgearbeitet werden können. Es sind sechs geflüchtete Menschen aus Afghanistan und Syrien an der Untersuchung beteiligt. Es werden Personen aus dem Bekanntenkreis der Autor\*innenschaft angesprochen und zum Gespräch eingeladen. Da die Autor\*innenschaft keine geschlechtsspezifische

Untersuchung machen möchte, werden Männer und Frauen mit unterschiedlichen Aufenthaltszeiten in der Schweiz befragt, damit eine gewisse Heterogenität gewährleistet wird. Die Leitfadeninterviews finden jeweils in der Erstsprache statt, damit die Interviewten sich einwandfrei und auch spontan artikulieren können. Es ist ebenfalls möglich, das Interview auf Deutsch durchzuführen.

Der Ausdruck «Flüchtling» geht auf das Abkommen der Genfer Flüchtlingskonvention im Jahr 1951 zur Rechtsstellung von Flüchtlingen zurück (Neumair, 2022, S. 20). Das Suffix -ing hat ausser dieser juristischen Definition nicht nur einen negativen Beiklang, sondern ist auch in anderem Kontext auch eine Verkleinerungsform bei Bezeichnungen von Pflanzen und Menschen wie zum Beispiel Winzling, Lehrling und Frischling (Stefanowitsch, 2012). Da diese Konnotation negativ behaftet ist, verzichtet die Autor\*innenschaft dieser Arbeit auf den Begriff «Flüchtling». Dieser Begriff wird lediglich zitiert, wenn er spezifisch in den Quellen genannt wird, sowie bei juristischen Bezeichnungen wie beispielsweise bei den Aufenthaltsbewilligungen und dem Asylstatus.

## **1.4 Aufbau der Bachelorarbeit**

Die vorliegende Forschungsarbeit gliedert sich im Allgemeinen in Einleitung, Hauptteil und Fazit. Die Bachelorarbeit wird mit den Theoriekapiteln (vgl. Kapitel 2 und 3) beginnen. Dabei wird auf die Situation von geflüchteten Menschen aus Afghanistan und Syrien in der Heimat sowie in der Schweiz eingegangen (vgl. Kapitel 2). Anschliessend wird die rechtliche sowie die politische Lage zur beruflichen Integration in der Schweiz erläutert. Weiter werden die kantonalen und lokalen Integrationsprogramme im Kanton Aargau aufgezeigt. Danach werden Ergebnisse aus der Literaturrecherche präsentiert. Hierbei geht es um die möglichen Einflussfaktoren auf die berufliche Integration von geflüchteten Menschen (vgl. Kapitel 3). Im Anschluss werden der Forschungsablauf und die Themen rund um die Interviews dargestellt (vgl. Kapitel 4). Im darauffolgenden Kapitel werden die Forschungsergebnisse präsentiert (vgl. Kapitel 5). Zum Schluss folgen die Verknüpfung zwischen Theorie und erarbeiteten Ergebnissen, die Schlussfolgerung sowie der Bezug zur Sozialen Arbeit (vgl. Kapitel 6).

## 2 Afghanische und syrische Geflüchtete

In diesem Kapitel wird auf die Situation der afghanischen und syrischen Geflüchteten mit wichtigen Fakten und Zahlen in der Heimat und in der Schweiz eingegangen (Kap. 2.1). Anschliessend folgt eine Erläuterung über die Ethnien, Sprachen und Religionen in beiden Ländern (Kap. 2.2.). Danach thematisiert die Autor\*innenschaft das afghanische und das syrische Bildungssystem (Kap. 2.3). Zum Schluss kommt die politische Situation in beiden Kriegsgebieten zur Sprache (Kap. 2.4).

### 2.1 Fakten und Zahlen

Geografisch gesehen ist Afghanistan ein asiatisches Land mit einer Fläche von insgesamt 652.000 km<sup>2</sup>. Afghanistan teilt seine Grenzen mit sechs Ländern. Diese sind China, Iran, Pakistan, Tadschikistan, Turkmenistan und Usbekistan. Die Hauptstadt Afghanistans ist die bekannte Stadt Kabul (goruma, ohne Datum, a). In Afghanistan leben über 41 Millionen Menschen. Afghanistan gehört mit einem Anteil von 47 Prozent Jugendlichen unter 15-Jährigen in der Bevölkerung zu den Ländern mit der höchsten Jugendquote der Welt (The World Bank, 2022). Ende 2021 waren 2,8 Millionen Afghan\*innen weltweit auf der Flucht (UNHCR, 2022, S. 2). In der Schweiz leben gemäss dem SEM 14'060 Menschen aus Afghanistan (2023b).

Syrien liegt im westlichen Teil Asiens und umfasst eine Fläche von 185.180 km<sup>2</sup>. Syrien grenzt an fünf andere Länder an. Diese sind die Türkei, der Libanon, Israel, Jordanien und der Irak. Die Hauptstadt Syriens ist Damaskus, welche sich im Süden des Landes befindet (goruma, ohne Datum, b). In Syrien leben über 21 Millionen Menschen (The Word Bank, 2022). In Syrien befinden sich gemäss dem United Nations Children's Fund (UNICEF) sechs Millionen Kinder in humanitärer Notlage und etwa zweieinhalb Millionen Kinder können die Schule nicht besuchen (UNICEF, ohne Datum). 6,8 Millionen Menschen haben bis Ende 2021 ihre Heimat verlassen (UNHCR, 2022, S. 2). In der Schweiz leben 19'305 Syrier\*innen. (SEM, 2023b).

Die nachfolgende Tabelle umfasst die im Kanton Aargau lebenden anerkannten Flüchtlinge (Ausweis B) und die vorläufig aufgenommenen Ausländer\*innen (VA) sowie die vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge (VAF) aus den beiden Ländern mit den jeweiligen Erwerbsquoten. Die Zahlen basieren auf den Statistiken des SEM Ende April 2023.

Land / Aargau	Ausweis B	Erwerbstätig	Ausweis F	Erwerbstätig
Afghanistan	266	28.0 %	1'004	40.5 %
Syrien	891	34.6 %	445	49.8 %

Tabelle 1: Bestand Flüchtlinge mit Erwerbstätigkeit (eigene Darstellung auf der Basis von SEM 2023c)

## 2.2 Ethnien, Sprachen und Religionen

Es ist umstritten, wie viel Ethnien es in Afghanistan gibt. Die Paschtunen sind mit schätzungsweise 42 Prozent die grösste Bevölkerungsgruppe Afghanistans. 27 Prozent der Bevölkerung gehören zur tadschikischen Ethnie. Die Hazara sowie die Usbeken sind je mit neun Prozent unter den am häufigsten vertretenen Ethnien. Die Turkmenen und Baluchi machen die restlichen Prozente der Ethnien aus (minority rights group international, ohne Datum, a). Die zwei offiziellen Landessprachen in Afghanistan sind Dari und Paschtu. Im Jahr 1936 wurde Paschtu als offizielle Landessprache von Afghanistan bezeichnet. Paschtu wird ausserdem in Pakistan und kleineren Sprachgemeinschaften im Iran und Tadschikistan gesprochen (Britannica, 2023). Dari ist die zweite offizielle Landessprache Afghanistans (Britannica, 2011). Die offizielle Bezeichnung Dari wurde erstmals im Jahr 1964 in der afghanischen Verfassung festgehalten, um den Dialekt von der iranischen und tadschikischen Variante abzugrenzen (Dossier der Staatendokumentation, 2016, S. 11). Der Islam ist mit 99.7 Prozent die Hauptreligion Afghanistans. Bis zu 85 Prozent der Bevölkerung sind Anhänger\*innen der sunnitischen Religion und die restlichen 15 Prozent gehören der schiitischen Rechtsschule an (minority rights group international, ohne Datum, a).

In Syrien findet offiziell bei Volkszählungen keine Erfassung der Ethnien statt. Schätzungsweise machen die Araber\*innen als Ethnie mit 90.3 Prozent die Mehrheit der Bevölkerung aus. Die Kurd\*innen kommen an zweiter Stelle und bilden mit den anderen ethnischen Minderheiten wie Armenier\*innen, Tscherkess\*innen, Aramäer\*innen, Assyrer\*innen und Turkmen\*innen die restlichen 9.7 Prozent. Die einzige Amtssprache in Syrien ist Arabisch. Die oben erwähnten Ethnien werden von der arabischen Assimilierung beeinflusst. So sprechen sie neben ihren eigenen Sprachen wie zum Beispiel Armenisch oder Kurdisch auch die arabische Sprache (Abid, 2015, S. 7-10). Von grosser Bedeutung ist die aramäische Sprache, «die Muttersprache des Messias» (Söding, 2018, S. 40-41). Etwa 18`000 Menschen sprechen diese Sprache und sie wird in einigen Kirchen als Liturgiesprache verwendet (Abid, 2015, S. 7-10). Diese Vielfaltigkeit bei den Ethnien spiegelt sich in den Religionen und Konfessionen im Land. Die sunnitischen Muslime bilden mit 75 Prozent die Mehrheit unter den Religionen. Zu den Religionsminderheiten gehören die Christ\*innen mit zehn Prozent, die Drusen mit drei Prozent sowie Alawit\*innen mit zwölf Prozent, zu denen auch der Machthaber Syriens Bashar Al Assad zählt (minority rights group international, ohne Datum, b). Abid (2015) betont hier, dass die syrischen Alawit\*innen von den türkischen Alevit\*innen zu unterscheiden sind (S. 7-10).

## 2.3 Das Berufsbildungssystem in Afghanistan und Syrien

Gemäss dem Berufsqualifikation-Portal (BQ) (ohne Datum, a) wird das Bildungswesen in Afghanistan vom Bildungsministerium zentral koordiniert und bestimmt. Dabei unterteilt sich das afghanische Bildungssystem in vier folgenden Bereichen. Die neunjährige Schulpflicht gewährleistet als erste Stufe eine Allgemeinbildung der Bevölkerung. Es kann aber stattdessen die islamische Bildung besucht werden. Nach den obligatorischen Schuljahren folgt entweder die Berufsbildung oder die Hochschulbildung. Die Hochschulbildung ist in Bachelor und Master unterteilt. Es muss dabei beachtet werden, dass in Afghanistan bis im Jahr 2011 keine Berufsschullehrerausbildung existierte und es auch heute noch nicht für alle Ausbildungsbereiche geeignete Ausbildungsbücher gibt. Laut Issa und Kohistani (2017) wird jährlich die einheitliche Kankor-Eingangsprüfung für 60'000 staatliche Studienplätze in allen Provinzen des Landes durchgeführt. Die Studienplätze werden somit begrenzt vergeben. Entscheidend dafür sind die Anzahl der Bewerber\*innen und deren Notendurchschnitt. Wer keinen staatlichen Studienplatz erhält, kann sich für die privaten Ausbildungsplätze einschreiben. In Afghanistan dürfen die Lehrer\*innen mit Bachelorabschluss unterrichten, denn es mangelt an den afghanischen Hochschulen an Lehrerausbildungsmöglichkeiten. Dies führt dazu, dass die Hochschulabschlüsse der afghanischen Absolvent\*innen in Europa nicht direkt anerkannt werden und sie häufig bei Einschreibung eine Angleichungsleistung erbringen müssen, damit sie dem Leistungsniveau der europäischen Hochschulen entsprechen (S.9-13).

Ungefähr 3.7 Millionen afghanische Kinder besuchen die Schule nicht. Mit einem Anteil von 60 Prozent sind Mädchen am häufigsten vom Bildungssystem ausgeschlossen. Die politischen, sozialen und wirtschaftlichen Krisen während des Bürgerkrieges in den Jahren 1989 bis 2001 erschwerten den Zugang zum Bildungssystem in Afghanistan. Die Hauptgründe für den Ausschluss der Mädchen sind insbesondere die klassische Rollenverteilung der Frauen sowie die fehlenden Lehrerinnen als Fachkräfte (UNICEF-Afghanistan, ohne Datum). Die Frauen erhielten während der ersten Taliban-Herrschaft bis im Jahr 2001 keine Bildung, sie konnten in den letzten 20 Jahren jedoch vieles aufholen, so dass im Jahr 2018 beinahe jede dritte Frau alphabetisiert war. Aber seit der Rückkehr der Taliban wurden die Rechte der Frauen wieder massiv eingeschränkt (Albrecht et al., 2021, S. 51).

Ähnlich wie in Afghanistan haben syrische Kinder eine neunjährige Schulpflicht. Am Ende des neunten Jahres absolvieren die Schüler\*innen Abschlussprüfungen. Dann haben sie die Möglichkeit, ihre bevorzugte weiterführende Bildungseinrichtung auszuwählen. Allerdings hängt die Zuweisung in die eine oder andere Bildungseinrichtung von den Noten der Abschlussprüfungen ab. Des Weiteren teilt sich die Oberstufe in Allgemein- und Berufsbildung auf. In der elften Klasse der Allgemeinbildung entscheiden die Schüler\*innen, ob sie den literarisch-geisteswissenschaftlichen oder den mathematisch-naturwissenschaftlichen Zweig

besuchen möchten, um danach die entsprechende Hochschulreife (Baccalaureate) zu erlangen. Lernende der beruflichen und technischen Sekundarschulen können zum Beispiel das Fachabitur in den Bereichen Industrie, Handel oder Landwirtschaft abschliessen. Der Zugang zu Universitäten ist nur für diejenigen mit sehr guten Noten möglich. Für alle, die den Zugang nicht schaffen, gibt es die Möglichkeit, während zwei Jahren staatliche technische Institute zu besuchen. Viele Jugendliche arbeiten direkt in einem Betrieb und haben keine spezifische Ausbildung, andere machen an Privatschulen Kurse für die Arbeit als Friseur\*in oder Elektroniker\*in (BQ-Portal, ohne Datum, b).

Stoewe (2017) forschte über die Bildungssysteme in sechs Herkunftsländern von geflüchteten Menschen unter anderen Afghanistan und Syrien. Die untenstehende Tabelle zeigt zusätzlich einige Unterschiede im Bildungssystem der zwei Länder (S. 15-26).

Bildungssystem	Afghanistan	Syrien (2011)
Einschulungsquote	72% (2013)	97%
Fremdsprachen	Englisch	Englisch, Französisch seit 2014 Russisch
Übergang in Sekundarstufe II	49% (2014)	70%
berufliche Bildung (Sekundarstufe II)	1.3% (2014)	16%
Akademiker*innenanteil	5 bis 10% (2013)	15 bis 20%
Analphabetenquote	62% der Personen über 15 Jahre (2015)	15% der Personen über 15 Jahre

Tabelle 2: Bildungssystem in Afghanistan und Syrien (Quelle: Stoewe, 2017, S. 15-26)

## 2.4 Politische Situation

Im April 1978 putschte die radikal linke Demokratische Volkspartei Afghanistan (DVPA) den damaligen Präsidenten, Daud Khan, und kam an die Macht. Die DVPA war vor allem vom sowjetischen Sozialismusmodell geprägt. Diese Partei liess bei ihrem Regieren die gesellschaftlichen, religiösen und ethnischen Gegebenheiten ausser Acht. Diese Ignoranz verschärfte die Unzufriedenheit der Bevölkerung im ganzen Land. So musste die Sowjetunion im Jahr 1979 Afghanistan besetzen, um den Absturz der regierenden kommunistischen Partei zu verhindern. Zwischen den Grossmächten, den Vereinigten Staaten von Amerika (USA) und der Union der Sozialistischen Sowjetrepubliken (UdSSR), kam es zum Stellvertreterkrieg des Kalten Krieges. Neun Jahre dauerte der sogenannten Afghanistankrieg. Die UdSSR mussten sich dann im Jahr 1989 aus Afghanistan zurückziehen (Weidemann, 2011, S.12-13). Von 1989 bis 2001 tobte der Bürgerkrieg in drei unterschiedlichen Frontstellungen im ganzen Land. In den Jahren 1989 bis 1992 fand der Bürgerkrieg gegen die DVPA-Regierung statt, danach

bekämpften sich die islamischen Gruppierungen von 1992 bis 1996 untereinander. Die Terrormiliz Taliban setzte sich in den Jahren 1996 bis 2001 in Afghanistan durch. Die USA und ihre internationalen Verbündeten marschierten im Oktober 2001 in Afghanistan ein. Sie setzten eine neue Übergangsregierung für die Befreiung von Afghanistan ein. Dabei wurden erneut die politisch-ethnischen Ansprüche der afghanischen Gesellschaft ignoriert und somit setzte sich die Unzufriedenheit der Bevölkerung bis ins Jahr 2014 fort (Weidemann, 2011, S. 14-18). Die Regierung verlor somit nach und nach ihre Legitimität und die Taliban konnten sich mit der Unterstützung vom sogenannten Islamischen Staat (ISIS) in Teilen des Landes etablieren. Diese Konflikte haben sich mit dem Rückzug der internationalen Streitkräfte im Jahr 2020 und der zweiten Machtübernahme der Taliban im August 2021 verschärft. Die Sicherheit und die wirtschaftliche Lage der Bevölkerung verschlechterten sich (reliefweb, ohne Datum). Die Taliban behaupteten bei ihrer Machtübernahme im Jahr 2021 jedoch, dass sie ein islamisches Emirat Afghanistan mit der Vertretung aller Ethnien des Landes gründen wollen (Bin Javid, 2021). Fakt ist es aber, dass die Regierung lediglich aus (rein männlichen) Paschtunen besteht. Somit wurden bei Auswahl der Regierungsmitglieder andere ethnische Minderheiten sowie auch Frauen von der Regierung ausgeschlossen (Gul, 2022). Die schiitischen Minderheiten sind ausserdem seit Jahren die Zielscheibe von Attentaten des sogenannten Islamischen Staates der Provinz Khorasan (ISKP), welcher sich auf die Bombardierung ziviler Einrichtungen konzentriert und Verbrechen gegen die Menschlichkeit ausübt. Der ISKP ist die Tochter der Terrorgruppe ISIS. Die politischen, sozialen und wirtschaftlichen Ereignisse haben verheerende Auswirkungen auf das Leben der afghanischen Bevölkerung. So verursachen beispielsweise die Preiserhöhungen der Lebensmittel Armut und Hunger im ganzen Land (Human rights watch, 2021). Die Schweiz bietet seit 2002 Hilfe für die Menschen in Afghanistan an. Jedes Jahr werden 27 Millionen Franken für Programme wie Grundbildung und Schutz der Zivilbevölkerung verwendet. Im Jahre 2021 sprach der Bundesrat zusätzlich den hilfebedürftigen Afghan\*innen in Afghanistan und den Nachbarländern weitere 33 Millionen zu (Der Bundesrat, 2021).

Seit dem Jahr 2011 herrscht in Syrien Bürgerkrieg, unter dem die syrische Bevölkerung stark leidet. Etwa 500'000 Menschen sind ums Leben gekommen. Obwohl es in manchen Regionen keine bewaffneten Konflikte mehr bestehen, gibt es bisher keine politische Lösung. Die Schweiz hat bisher mehr als 400 Millionen Franken für die Hilfe der Opfer in Syrien und den Nachbarländern ausgegeben (SEM, 2020a). Der Bürgerkrieg nahm seinen Ursprung, als Jugendliche in der Stadt Daara im Süden Syriens regierungsfeindliche Graffiti an die Schulmauer schrieben. Die Geheimdienste brachten diese Jugendlichen ins Gefängnis, folterten sie und lehnten die Bitte der Eltern ab, ihre Kinder freizulassen. Die Menschen versammelten sich daraufhin und organisierten Demonstrationen, welche von den

Geheimdiensten beschossen wurden. Die Proteste breiteten sich auch auf andere Städte aus. Der Staat reagierte mit Bomben, worauf viele Soldaten desertierten und die Freie Syrische Armee (FSA) gründeten (Leukefeld, 2016, S. 40-50). Später wurde die Gründung des Islamischen Staates IS erklärt, dieser eroberte neue Gebiete in Syrien und im Irak (Edlinger, 2016, S. 152). Mit der Zeit entstanden indirekte Konflikte wie der Konflikt zwischen dem Iran und der Türkei einerseits, zwischen Saudi-Arabien und Katar andererseits. Es kam ausserdem zu einem stellvertretenden Konflikt zwischen den grossen Mächten wie Russland und den USA (Brocza, 2016, S. 90-91). Dieses Jahr haben die Erdbeben die Situation in Syrien zusätzlich verschlechtert. Etwa 6`000 Menschen sind gestorben und 100`000 Menschen wurden obdachlos (Zeit online, 2023).

## 3 Berufliche Integration in der Schweiz

In diesem Kapitel werden die rechtliche und politische Lage rund um die berufliche Integration von geflüchteten Menschen in der Schweiz (Kap. 3.1 und 3.2) beleuchtet. Anschliessend findet eine Vertiefung in die Aufgaben und Zuständigkeiten im Kanton Aargau (Kap. 3.3) statt. Am Ende dieses Kapitels werden mögliche Einflussfaktoren auf die Arbeitsintegration von geflüchteten Menschen (Kap. 3.4) aufgezeigt.

### 3.1 Die rechtliche und die politische Lage in der Schweiz

In diesem Unterkapitel gehen die Autor\*innenschaft auf relevante gesetzliche Grundlagen ein (Kap. 3.1.1) und thematisieren anschliessend die verschiedenen Aufenthaltsbewilligungen und ihre rechtlichen Rahmenbedingungen (Kap. 3.1.2). Schliesslich wird die Integrationsagenda Schweiz (IAS) (Kap. 3.1.3) dargestellt.

#### 3.1.1 Relevante gesetzliche Grundlagen

Die Schweizerische Flüchtlingshilfe (SFH) (ohne Datum) listet die in der Schweiz geltenden gesetzlichen Grundlagen im Asyl- und Flüchtlingswesen auf. Nachfolgend werden die wichtigsten Gesetzgrundlagen und anschliessend jeweils relevante Artikel aufgeführt.

##### **Die Genfer Flüchtlingskonvention (GFK)**

Die Genfer Flüchtlingskonvention bzw. das Abkommen über die Rechtsstellung der Flüchtlinge vom 28. Juli 1951 ist nach dem Zweiten Weltkrieg zustande gekommen, um die europäischen Geflüchteten zu schützen. Dieses Abkommen wurde mit dem New Yorker Protokoll vom Jahr 1967 zeitlich und geografisch erweitert. Somit wurden Geflüchtete ausserhalb Europas in Schutz genommen. Die Schweiz hat im Jahre 1955 das Abkommen und im Jahre 1968 das Protokoll ratifiziert (ebd.).

Im Artikel 1 wird der Flüchtlingsbegriff definiert und Art. 3 verbietet die unterschiedliche Behandlung aufgrund der Rasse, Religion oder Herkunftsland. Mit Art. 17 verpflichten sich die vertragsschliessenden Staaten, den Geflüchteten die günstigste Behandlung in Bezug auf den Stellenantritt zu gewähren und mit Art. 18 werden ihnen die Gründung sowie die Führung von selbstständigen Geschäften gewährt. Schliesslich garantiert Art. 19 die freie Berufswahl.

##### **Die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK)**

Als Reaktion auf die grausamen Ereignisse des Zweiten Weltkriegs hat der Europarat am 4. November 1950 die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) ins Leben gerufen. Die Schweiz hat die EMRK im Jahre 1974 unterzeichnet und danach sechs Zusatzprotokolle ratifiziert. Die EMRK beinhaltet diverse Bestimmungen, wie Art. 4 – Verbot der Zwangsarbeit, Art. 8 – Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens und Art. 13 – Recht auf eine

wirksame Beschwerde, welche für das Schweizer Asylrecht besonders wichtig sind (SFH, ohne Datum).

### **Die Schweizerische Bundesverfassung (BV)**

In der Bundesverfassung bestimmt Art. 121 die Zuständigkeit des Bundes für Folgendes: Die Ein- und Ausreise, der Aufenthalt und die Niederlassung von Ausländer\*innen, dazu auch die Asylgewährung. Zudem verbietet Art. 25 Abs. 2 und 3 die Ausschaffung von Geflüchteten in einen Staat, in welchem sie von Verfolgung oder Folter bedroht sind. Des Weiteren gewähren Art. 29 - 30 den Anspruch auf ein faires Verfahren und Zugang zu den Gerichten.

### **Das Asylgesetz (AsylG)**

Das Asylgesetz beinhaltet verschiedene Bestimmungen und Regelungen im Asylwesen wie die Ausgestaltung des Asylverfahrens, die Unterbringung, die Bedingungen für den Aufenthaltsstatus sowie den Familiennachzug (SFH, ohne Datum).

Art. 43 und 75 regeln die Bewilligung zur Erwerbstätigkeit. Hingegen definiert Art. 3, wer als Flüchtling bezeichnet wird:

1. 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.
2. Als ernsthafte Nachteile gelten namentlich die Gefährdung des Leibes, des Lebens oder der Freiheit sowie Massnahmen, die einen unerträglichen psychischen Druck bewirken. Den frauenspezifischen Fluchtgründen ist Rechnung zu tragen.
3. Keine Flüchtlinge sind Personen, die wegen Wehrdienstverweigerung oder Desertion ernsthaften Nachteilen ausgesetzt sind oder begründete Furcht haben, solchen Nachteilen ausgesetzt zu werden. Vorbehalten bleibt die Einhaltung des Abkommens vom 28. Juli 1951 über die Rechtsstellung der Flüchtlinge.
4. Keine Flüchtlinge sind Personen, die Gründe geltend machen, die wegen ihres Verhaltens nach der Ausreise entstanden sind und die weder Ausdruck noch Fortsetzung einer bereits im Heimat- oder Herkunftsstaat bestehenden Überzeugung oder Ausrichtung sind. Vorbehalten bleibt die Flüchtlingskonvention vom 28. Juli 1951

### **Das Ausländer- und Integrationsgesetz (AIG)**

Das AIG ist für die in der Schweiz schutzsuchenden Menschen massgebend, wenn das Asylgesetz keine bestimmten rechtlichen Regelungen beinhaltet (SFH, ohne Datum). Im AIG werden beispielsweise im Kapitel 11 die Bestimmungen über die vorläufige Aufnahme und im

Kapitel 4 die Bewilligungs- sowie Meldepflicht aufgeführt. Ausserdem beschreibt Art. 4 die Ziele der Integration der ausländischen Wohnbevölkerung.

### **3.1.2 Die Aufenthaltsbewilligungen und ihre rechtlichen Rahmenbedingungen**

In diesem Unterkapitel werden nur die Aufenthaltsbewilligungen thematisiert, welche die interviewten Personen haben. Untenstehend werden die verschiedenen Ausweise anhand des Merkblattes *Kurzinformationen* (SEM, 2019, S. 3-15) dargestellt.

#### **Anerkannte Flüchtlinge – Ausweis B**

Wie bereits erwähnt, wird der Flüchtlingsbegriff in der GFK und dem AsylG definiert. Die Rechtsstellung von Flüchtlingen befindet sich im AsylG (Art. 58-62). Nach der Asylgewährung erhalten anerkannte Flüchtlinge den Ausweis B. Dieser Ausweis kann jedes Jahr verlängert werden, solange die Gründe für die Asylgewährung weiterhin bestehen. Unter bestimmten Voraussetzungen können Menschen mit Ausweis B gemäss Art. 34 AIG nach zehn Jahren Aufenthalt in der Schweiz die Niederlassungsbewilligung (Ausweis C) beantragen. Diese Frist kann auf fünf Jahre (Art. 34 Abs. 4 i.V.m. Abs. 2 b und c) verkürzt werden, wenn die Personen die Integrationskriterien erfüllen oder keine Widerrufsgründe vorliegen (ebd.).

#### **Vorläufig aufgenommene Flüchtlinge VAF – Ausweis F**

Anders als beim Ausweis B ist das AIG (Art. 83-88a) für rechtliche Regelung von vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen zuständig. Vorläufig aufgenommene Flüchtlinge sind Menschen, bei denen die Flüchtlingseigenschaft zwar erfüllt ist, aber wegen Asylausschlussgründen kein Recht auf Asylgewährung haben. Ausgeschlossen von Asylgewährung sind Personen, die erst durch das Verlassen ihres Heimat- oder Herkunftsstaates bzw. nach der Ausreise wegen ihres Verhaltens Flüchtlinge wurden. Diese Menschen werden rechtlich als vorläufig aufgenommene Flüchtlinge bezeichnet. Nach fünf Jahren Aufenthalt in der Schweiz können sie den Ausweis B beantragen. Für die Erteilung des Ausweises B werden die Integration, die familiären Verhältnisse sowie die Zumutbarkeit der Rückkehr in den Herkunftsstaat geprüft (ebd.).

#### **Vorläufig aufgenommene Ausländer\*innen VA – Ausweis F**

Die rechtliche Stellung von dieser Personengruppe wird ebenfalls im AIG geregelt. Im Unterschied zu den zwei oben erwähnten Gruppen wurde das Asylgesuch bei diesen Menschen abgelehnt. Gemäss Art. 83 AIG kann aber die Wegweisung aus bestimmten Gründen nicht vollzogen werden. Dies ist der Fall, wenn der Vollzug der Wegweisung:

- nicht möglich ist (Die Beschaffung von Reisedokumenten ist verhindert)
- nicht zulässig ist (Verstoss gegen völkerrechtliche Bestimmungen)
- nicht zumutbar ist (Herrschender Krieg im Herkunftsland)

Für die Erteilung des Ausweises B werden die gleichen Kriterien wie bei VAF geprüft (ebd.).

### **Ausbildung und Arbeit**

Die Zuweisung von Geflüchteten in die Kantone erfolgt während oder nach dem Asylverfahren. Nur anerkannte sowie vorläufig aufgenommene Flüchtlinge haben in den Kantonen eine freie Wohnortswahl. Die Arbeit und die damit verbundene finanzielle Unabhängigkeit gehören zu den wichtigsten Integrationskriterien. Es wird daher von geflüchteten Menschen die intensive Arbeitssuche erwartet. Gleichzeitig stehen ihnen diverse Angebote für die Erleichterung des Einstieges in den Arbeitsmarkt zur Verfügung. Die kantonalen Fachstellen sowie private Organisationen bemühen sich, Sprachkurse, Integrationsprogramme und Weiterbildungen anzubieten. Um die Arbeitssuchenden vor prekären Arbeitsverhältnissen und niedrigen Löhnen zu schützen, sind Arbeitgebende verpflichtet, die Anstellung sowie die Beendigung der Erwerbstätigkeit bei den zuständigen Behörden zu melden (ebd.).

Manchmal finden die Geflüchteten eine Stelle ausserhalb des Wohnkantons und müssen daher den Wohnkanton wechseln. In diesen Fällen unterscheiden sich die Voraussetzungen für den Kantonswechsel je nach Asylstatus. Bei anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen wird das Gesuch bewilligt, sofern die Person von der wirtschaftlichen Sozialhilfe unabhängig ist und keine ausländerrechtlichen Widerrufsgründe vorliegen. Bei vorläufig aufgenommenen Ausländer\*innen braucht es für die Bewilligung die Zustimmung beider Kantone. Das Gesuch wird auch bewilligt, wenn es der Familieneinheit dient. Die Praxis betreffend die zuständigen Behörden hängt ebenfalls vom Asylstatus ab. Anerkannte Flüchtlinge dürfen das Gesuch um Kantonwechsel direkt beim Migrationsamt des Zuzugskantons stellen. Hingegen muss der Kantonwechsel bei vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen und Ausländer\*innen beim SEM beantragt werden (ebd.).

### **3.1.3 Integrationsagenda Schweiz (IAS)**

Neuerdings flüchten zum grossen Teil junge Menschen in die Schweiz. Sie werden bei ihrer Ankunft mit verschiedenen Herausforderungen konfrontiert, weil ihre schulischen und beruflichen Kompetenzen oft nicht mit den Ansprüchen des Schweizer Arbeitsmarkts übereinstimmen. Aus diesem Grund präsentierten die Konferenzen der Kantonsregierungen, der kantonalen Erziehungsdirektoren sowie der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren anfangs März 2017 den finanziellen Bedarf für die Integration, Unterbringung und Betreuung von Menschen aus dem Asylwesen sowie die Vorbereitung auf die Berufsbildung von spät zugewanderten Jugendlichen. Die Vertretenden von Bund und Kantonen haben infolgedessen eine gemeinsame Strategie namens die *Integrationsagenda Schweiz* (IAS) vereinbart. Das Ziel der IAS ist eine rasche Eingliederung von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen im Schweizer Arbeitsmarkt (SEM, 2018,

S. 2). Die Kantone verfügen dank dem Kantonalen Integrationsprogramm (KIP) über ein einheitliches Gefäss, welches alle Integrationsförderungsmassnahmen zusammenbringt. Die Finanzierung des KIPs wird durch den Bund, die Kantone und die Gemeinden sichergestellt (SEM, 2020b, S. 1-2).

## **3.2 Aufgaben und Zuständigkeiten im Kanton Aargau**

In diesem Unterkapitel werden die relevanten bestehenden Strukturen im Kanton Aargau genauer betrachtet. Dabei werden folgende Themen dargestellt: Das Kantonale Integrationsprogramm (KIP) (Kap. 3.2.1), Kantonale Unterstützungsprogramme (Kap. 3.2.2), die lokalen Bedingungen im Kanton Aargau (Kap. 3.2.3), Finanzierung von Ausbildung und Studium (Kap. 3.2.4) sowie Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen (Kap. 3.2.5).

### **3.2.1 Das Kantonale Integrationsprogramm (KIP)**

Der Kanton Aargau setzt die Ziele des KIP mit Unterstützung des Bundes um, insbesondere bei der Sprachförderung und beim Einstieg der betroffenen Zielgruppe ins Berufsleben (Kanton Aargau, 2019, S. 5). Im Jahr 2021 hat der Kanton Aargau die zwei Kantonale Integrationsprogramme, KIP 1 (2014-2017) und KIP 2 (2018-2021), evaluiert. Die Auswertung hat ergeben, dass es in der Ausgangslage keine grundlegende Änderung gibt und die anerkannten und vorläufig aufgenommenen Geflüchteten, insbesondere die spät zugezogenen minderjährigen Jugendlichen und jungen Erwachsenen, weiterhin die Zielgruppe dieser Integrationsförderung bilden. Beim KIP 2bis (2022–2023) wurden zusätzlich neue Angebote für die Förderung der Arbeits- sowie Ausbildungsfähigkeit ins Leben gerufen. Des Weiteren werden im KIP 3 (2024–2027) Weiterbildungsangebote für Fachpersonen zu ihren jeweiligen Aufgabenbereichen vorgesehen und berücksichtigt (Kanton Aargau, 2021, S. 8-13).

Die Potenzialabklärung hat sich im Kanton Aargau als geeignetes Planungsinstrument bei der Fallführung und der Sprachförderung bewährt. Zudem erleichtert die neue nationale Plattform der IAS die Abläufe der Potenzialabklärung, weil diese Plattform für alle beteiligten Fachpersonen zugänglich ist. Sie können die aktuellen Informationen über die Klient\*innen zentral bearbeiten und insbesondere Kostengutsprachen beantragen. Seit dem KIP 1 können im Kanton Aargau Sprachkurse bis zum Deutschniveau B1 besucht werden. Hingegen können Personen mit wenig Aussichten auf schnelle Arbeitsmarktintegration dank Erhöhung der Integrationspauschale (IP) Deutschkurse bis zum Sprachniveau A1 besuchen. Teilweise wird während der Alphabetisierungs- und Deutschkurse Kinderbetreuung angeboten, auch samstags und abends. Die Kantonale Schule für Berufsbildung (KSB) organisiert verschiedene Sprachangebote für 16- bis 21-jährige Menschen im Asylbereich. Für Personen im Alter von 21 bis 25 Jahren werden die Sprachkurse vom gemeinnützigen und nicht gewinnorientierten

Erwachsenenbildungsinstitut (ECAP) angeboten. Ausserdem bieten die Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf (ask!) Berufsberatung sowie Jobcoaching an (ebd.).

### 3.2.2 Kantonale Unterstützungsprogramme

#### **Amt für Migration und Integration (MIKA)**

Das Amt für Migration und Integration (MIKA) ist für die ausländischen Angelegenheiten, insbesondere für ihre Integration zuständig (Kanton Aargau, ohne Datum, a). Zu seinen Abteilungen gehört die Sektion *Integration und Beratung*. Sie führt das KIP und Massnahmen zur Integrationsförderung im Kanton Aargau durch (Kanton Aargau, ohne Datum, b).

#### **Case Management Integration (CMI)**

Das Case Management Integration (CMI) ist Teil des Kantonalen Sozialdienstes. Das CMI gilt als erste Informationsstelle für die Potenzialabklärung und führt im Auftrag des MIKA die Dossiers der neu zugewiesenen anerkannten oder vorläufig aufgenommen Personen vom Erhalt des Asylentscheides bis zu ihrer Zuweisung in die aargauischen Gemeinden. Im ersten Schritt informiert der Kantonale Sozialdienst das CMI über die Zuweisung der anerkannten oder der vorläufig aufgenommen Personen. Nach Erhalt des Asylentscheides hat das CMI zwei Monaten Zeit, um den individuellen Massnahmenplan zusammenzustellen. Als Einstieg werden die anerkannten und vorläufig aufgenommene Personen ab 16 Jahren zum Einzelgespräch eingeladen. Anschliessend werden die Informationen über die Integrationsprozesse und ihre Rechte und ihre Pflichten mit Hilfe eines\*einer Dolmetscher\*in erläutert. Mittels eines Fragebogens werden die aktuelle persönliche, berufliche und psychische Situation, die sprachlichen Kompetenzen und insbesondere die Motivation der eingeladenen Personen eingeschätzt. Die gewonnenen Informationen werden an die zugeteilte Gemeinde weitergegeben. Das CMI agiert weiter als Koordinationsstelle zwischen den verschiedenen Akteur\*innen wie Mitarbeitenden des Kantonalen Sozialdienstes, der Gemeindeverwaltung, den Sprachschulen, etc. (Jörg et al., 2016, S. 44-48).

### 3.2.3 Die lokalen Bedingungen im Kanton Aargau

Der Kantons Aargau führt auf seinen offiziellen Webseiten Informationen zum Arbeitsmarkt, Anlaufstellen und Weiterbildungsmöglichkeiten auf. Mit diesen Informationen versucht der Kanton, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Allerdings weisen die Ergebnisse der Arbeitsgruppenanalyse darauf hin, dass die Angebote trotz diesen Rahmenbedingungen und diesen Programmen bei den Zielgruppen kaum bekannt sind (Kanton Aargau, ohne Datum, c). Untenstehend werden diverse Fach- sowie Beratungsstellen im Kanton Aargau rund um das Thema berufliche Integration aufgelistet und ihre Funktionen beschrieben:

### **Die Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf (ask!)**

Die Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf (ask!) bieten im Auftrag des Kantons Aargau an vier verschiedenen Standorten Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungen an. Die Angebote der ask! zielen auf die Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit von den Menschen im Kanton Aargau ab (ask!, ohne Datum, a).

### **Fachberatung und Unterstützung für qualifizierte Migrantinnen und Migranten (FUM)**

Im Auftrag des MIKA starteten die ask! im Jahr 2013 das Pilotprojekt Fachberatung und Umsetzungsunterstützung für Migrantinnen und Migranten mit erweiterten Qualifikationen (FUM). Das Angebot richtet sich an anerkannte Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen mit ausländischen Abschlüssen. Mittlerweile gehört dieses Projekt zum regulären Angebot, weil die Nachfrage bei dieser Zielgruppe gestiegen ist. Das FUM-Angebot bezweckt, dass die Integration von qualifizierten Personen mit Berücksichtigung ihrer individuellen Bedürfnisse auf dem Schweizer Arbeitsmarkt unterstützt wird. Dabei begleiten Mentor\*innen die betroffene Zielgruppe mit ihren Fachkenntnissen auf ihrem Integrationsweg, indem die gebildeten Tandems sich zwei- bis dreimal monatlich zum Austausch treffen. Bei Bedarf können sie telefonisch oder schriftlich die weiteren Schritte besprechen (ask!, ohne Datum, b).

### **Die Anlaufstelle Integration Aargau (AIA)**

Die Anlaufstelle Integration Aargau (AIA) koordiniert als Drehscheibe die Vernetzung zwischen den Organisationen, den Privatpersonen, den Gemeinden und den Schulen. Zudem bietet die AIA auf ihrer Plattform eine Auflistung der Integrationsangebote im Kanton Aargau an (AIA, ohne Datum).

### **Regionale Integrationsfachstellen (RIF)**

Die Regionalen Integrationsfachstellen (RIF) koordinieren seit 2022 im Rahmen des KIP zwischen Gemeinden und Informationsstellen regional die Integrationsmassnahmen. Die RIF entwickeln zudem geeignete Angebote. Durch diese Unterstützungsmassnahmen werden beispielsweise die Freiwilligeninstitute entlastet (Kanton Aargau, ohne Datum, d).

### **Das Regionale Arbeitsvermittlungszentrum (RAV)**

Das Regionale Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) bietet im Auftrag des Kantons Aargau verschiedene Weiterbildungsangebote für die Förderung der fachlichen und beruflichen Kompetenzen von Menschen im Asyl- und Flüchtlingsbereich an. Die individuelle Beratung für die geeigneten Massnahmen wie den Besuch von Kursen oder Programmen kann mit der zuständigen Beratende vom RAV besprochen werden (Kanton Aargau, ohne Datum, e). Die vorläufig aufgenommenen und anerkannten Flüchtlinge dürfen grundsätzlich die Angebote der Arbeitsmarktintegration (AMIplus) für ihre Wiedereingliederung im Arbeitsmarkt besuchen

(Kooperation Arbeitsmarkt, ohne Datum). Dieser Anspruch hängt jedoch von der Zusage des MIKA oder der Sozialhilfebehörde als die Kostenträger\*innen im Rahmen der Integrationspauschale ab (Kanton Aargau, ohne Datum, e).

### **Die Kontaktstelle Integration Arbeitsmarkt**

Die Kontaktstelle Integration Arbeitsmarkt begleitet interessierte Arbeitgebende bei verschiedenen Anstellungsmöglichkeiten wie Praktika, Schnupperlehren, beruflichen Grundbildungen oder Festanstellungen von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Personen, indem sie die Vermittlung und die administrativen Aufgaben zwischen Arbeitgebenden und die Arbeitnehmenden koordiniert (Kanton Aargau, ohne Datum, f).

### **Die Integrationsvorlehre für Erwachsene (INVOL)**

Der Bundesrat fördert zusammen mit den Kantonen die Arbeitsintegration von den vorläufig aufgenommenen und anerkannten Flüchtlingen. Die Integrationsvorlehre für Erwachsene (INVOL) bietet innert einem Jahr die Teilnahme an zwei Schulunterrichtstagen und an drei Berufstagen. Somit kann die Zielgruppe sich praxisorientiert auf den Arbeitsmarkt vorbereiten und ihre erworbenen Kompetenzen beispielsweise in einem Lehrbetrieb unter Beweis stellen (Kanton Aargau, ohne Datum, g).

## **3.2.4 Finanzierung von Ausbildung und Studium**

Laut dem Positionspapier vom Verband der Schweizer Studierendenschaften (VSS) (2017) liegt die Stipendienvergabe im Ermessen der Kantone. 21 von 26 Kantonen vergeben Stipendien an vorläufig aufgenommenen Personen. Aus den Bestimmungen geht jedoch nicht hervor, ob es sich allgemein um vorläufig aufgenommene Personen oder nur um vorläufig aufgenommene Flüchtlinge handelt. Zudem können anerkannte Flüchtlinge mit einem ausländischen Abschluss kaum ihre Diplome in der Schweiz anerkennen lassen. Jedoch werden diese Diplome bei einem Stipendienantrag als erste tertiäre Ausbildung angerechnet. Aus diesem Grund haben die betroffenen Personen nur den Anspruch auf das Darlehen. Die finanzielle Unterstützung der Familienangehörigen sowie die Verschuldungsgefahr führen oft dazu, dass sie sich gegen das Absolvieren eines Studiums entscheiden (S. 51-52).

Gemäss dem Stipendienkonkordat des Kantons Aargau sind nur die anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge sowie neulich die Personen mit Schutzstatus S trotz rückkehrorientierten Status im Kanton Aargau stipendienberechtigt. Im Jahr 2022 brachte die Sozialdemokratische Partei des Kantons Aargau (SP) die Motion vor, um die Ausweitung der Stipendienberechtigung ebenfalls für vorläufige aufgenommene Ausländer\*innen zu erreichen. Diese Ausweitung bezweckt, dass durch den Einstieg von ausgebildeten Personen mit dem Ausweis F in den Arbeitsmarkt einerseits dem Fachkräftemangel entgegengewirkt

werden kann und andererseits längerfristig die Sozialhilfe entlastet wird. Der Grossrat Aargau lehnte jedoch diese Motion mit 82 gegen 48 Stimmen ab, mit der Begründung, dass das Stipendiengesetz bereits im Jahr 2018 revidiert wurde. Weiterhin sieht der Regierungsrat keine Notwendigkeit für eine weitere Revision des Stipendiengesetzes und dass nur wenige Kantone in der Schweiz diese Ausweitung durchführen (Kanton Aargau, 2022). Im Zusammenhang mit dieser Motion reichte die SP verschiedene Fragen zur Förderung der Ausbildungsplätze für die vorläufig aufgenommenen Personen ein. Der Regierungsrat antwortete auf die eingereichten Fragen, dass «die Anstellung einer vorläufig aufgenommenen Person für viele Lehrbetriebe als Unsicherheitsfaktor wahrgenommen werden kann. Der Begriff der vorläufigen Aufnahme suggeriert ein zeitlich begrenztes Anwesenheitsrecht, obwohl dies meistens nicht den tatsächlichen Verhältnissen entspricht». Weiter teilt der Regierungsrat mit: «Zudem steigt der Druck auf die Unternehmen, Nachwuchs auszubilden. Damit steigen die Chancen für eine Lehrstelle für junge Menschen unabhängig vom Aufenthaltsstatus» (Kanton Aargau, 2023). Der unsichere Status der vorläufigen Aufnahme wirkt sich daher negativ auf die berufliche Integration dieser Zielgruppe aus.

### **3.3 Einflussfaktoren auf die berufliche Integration**

Dieses Unterkapitel gliedert sich in zwei Teile. Im ersten Teil wird auf die personellen Voraussetzungen und die Sozialisationsaspekte (Kap. 3.3.1) eingegangen. Im zweiten Teil werden die strukturellen Mechanismen (Kap. 3.3.2) dargestellt. Für die Literaturrecherche wurden Schweizer Quellen, welche nicht älter als zehn Jahre sind, recherchiert und genutzt.

#### **3.3.1 Personelle Voraussetzungen und Sozialisationsaspekte**

Unter diesem Unterkapitel werden folgende Themen erläutert: Sprachkompetenz, Gesundheit, Selbstmotivation, Fremdmotivation, familiäre Situation und soziale Netzwerke.

##### **Sprachkompetenz**

Laut der UNHCR-Studie (2014) gilt die Sprache als wichtigste Voraussetzung für die berufliche Integration von geflüchteten Menschen. Die Bereitschaft die neue Sprache zu lernen, aber auch die unterschiedlichen Anreize für das Erlernen der neuen Sprache sind dabei zu differenzieren. Manche geflüchteten Menschen beginnen bereits in den Asylzentren mit dem Erlernen der Sprache, andere erst nach Erhalt des Asylentscheides. Verschiedene Gründe können die sprachliche Entwicklung erschweren, wie zum Beispiel die fehlende Kinderbetreuung in den Sprachkursen. Ein weiteres Hindernis kann der fehlende Kontakt zu den Einheimischen sein, was das Festigen und Einüben der bereits erworbenen Sprachkenntnisse verhindert. Auch kann die Zusammensetzung der Kursteilnehmenden demotivierend wirken. Dies vor allem, wenn Menschen mit unterschiedlichen

Deutschkenntnissen, inklusive Analphabet\*innen, denselben Kurs besuchen. Weiter wird in den deutschsprachigen Kantonen den Lernenden Hochdeutsch beigebracht, die Alltagssprache ist jedoch Schweizerdeutsch (S. 30-36).

Ein anderes Problem sind die beschränkten Platzkapazitäten in den subventionierten Sprachkursen. Deshalb müssen viele anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene lange warten, bis sie einen Platz in einem Sprachkurs zugeteilt bekommen. Die Kosten der Sprachkurse, welche weder vom Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) noch von der Sozialhilfe übernommen werden, bleiben für die Geflüchteten trotz der Subventionen immer noch teuer. Deshalb können sie sich diese nicht leisten (Stutz et al., 2016, S. 128).

### **Gesundheit**

Die Verfassung der Weltgesundheitsorganisation (WHO) (2020) definiert Gesundheit folgendermassen «Die Gesundheit ist ein Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen.» (S.1). Diese Definition zeigt die unterschiedlichen Auffassungen von Gesundheit. In dieser Arbeit werden die physischen und psychischen Gesundheitszustände thematisiert.

Die Gründe für eine Beeinträchtigung in psychischer und/oder physischer Gesundheit sind sehr unterschiedlich. Viele der Geflüchteten kommen bereits mit gesundheitlichen Problemen in der Schweiz an. Ein Teil davon hatte bereits im Heimatland Probleme, bei anderen entwickelten sie sich auf der Flucht, auch aufgrund der Fluchterfahrung selbst (z.B. Hygienebedingungen in den Lagern, Hunger, Traumatisierungen durch Krieg und Flucht). Die Nachwirkungen dieser Erkrankungen bleiben auch in der Schweiz bestehen. Folgende Symptome nennt der Bericht der UNHCR, die sich bei Geflüchteten wiederholt feststellen lassen: Schlafstörungen, Appetitlosigkeit sowie Depression. Zu den bekannteren psychischen Krankheiten bei geflüchteten Menschen gehört die posttraumatische Belastungsstörung. Diese tritt in der Regel bei denjenigen Geflüchteten auf, die über eine längere Zeit inhaftiert waren und psychische oder physische Gewalt erlebten. Die Eigenwahrnehmung der psychischen Probleme ist bei den betroffenen Menschen unterschiedlich. Viele geben an, sie seien in einem guten Gesundheitsstand und fühlten sich gesund, gleichzeitig geben sie zu, Depression und Stress bei sich festzustellen. Gesundheitliche Erkrankungen können auch aufgrund von Erfahrungen in der Schweiz zustande kommen. Ein wichtiger, zu nennender Faktor ist die Arbeitslosigkeit. Bis vorläufig Aufgenommene und anerkannte Flüchtlinge die erforderlichen Sprachkenntnisse erreichen und den Asylstatus erhalten, braucht es viel Zeit, häufig mehrere Jahre. Dies verzögert den Einstieg in die Arbeitswelt. Die lange Phase der Erwerbslosigkeit gekoppelt mit der fehlenden Beschäftigung und den vielen Absagen wirken

sich auf die Gesundheit schlecht aus und beeinflussen somit den Eintritt in den Arbeitsmarkt (UNHCR, 2014, S. 51-56).

Krieg und Fluchterfahrungen führen bei beiden Geschlechtern zu gesundheitlichen Einschränkungen. Engelhardt (2017) zufolge scheinen geflüchtete Frauen allerdings eine besonders schützenswerte Gruppe zu sein. Ein wichtiger Hintergrund für die Flucht bei Frauen ist die Angst vor Verfolgung. In manchen Ländern werden Frauen aufgrund von Zwangsehen (auch von Minderjährigen), Genitalverstümmelungen sowie dem nicht Einhalten der Bekleidungs Vorschriften verfolgt, isoliert und gefoltert. Dies führt dazu, dass Frauen ihre Heimat häufig allein oder mit kleinen Kindern verlassen. Frauen, die diese bedrohlichen Verhältnisse überleben, sind dann vielfach weiteren Gewalterfahrungen auf der Flucht ausgesetzt. Die Gewalterlebnisse von Frauen erfolgen nicht nur in psychischer Form, sie sind auch sexuell konnotiert. Neben sexueller Belästigung oder Gewalt sind geflüchtete Frauen zudem auch Opfer von Inhaftierungen und wirtschaftlicher Ausbeutung (S. 108-111).

### **Selbstmotivation**

Eine gelungene Integration in den Arbeitsmarkt hängt von vielen unterschiedlichen Faktoren ab. Diese Faktoren lassen sich z.B. in harte – wie Diplome und Abschlüsse – sowie weiche Faktoren wie die Motivation unterteilen (Spadarotto et al., 2014, S. 64-66). Nach lebensbedrohlichen Erfahrungen im Heimatland, z.B. wegen Kriegssituationen und nach schmerzhaften Erlebnissen auf der Flucht, haben viele Menschen den Wunsch und das Ziel, in der Schweiz ein neues Leben zu beginnen und Teil der Gesellschaft zu werden. Sie zeigen daher nach ihrer Ankunft im Aufnahmeland hohe Motivation und Bereitschaft, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen und sich so von den staatlichen Sozialleistungen unabhängig zu machen. Diese Motivation bleibt jedoch bei vielen Geflüchteten nicht lange bestehen. Nach der Begegnung mit der Realität verstehen sie, dass ihre Erwartungen und Wünsche kaum realisierbar sind, was wiederum ihre Motivation negativ beeinflusst (UNHCR, 2014, S. 22-25).

Vogt (2014) zeigt in ihrer Studie über die Berufsbildung spätmigrierter Jugendlicher und niedrigqualifizierter Ausländer\*innen im Kanton Graubünden mögliche negative Einflüsse auf die Eigenmotivation auf. Zu diesen gehören zum Beispiel das niedrige Vertrauen in die eigene Selbstwirksamkeit, die Angst vor Versagen sowie negative biografische Erlebnisse (S. 82-87).

Während die vorherigen Literaturen beeinflussende Aspekte der Selbstmotivation auf die berufliche Integration von geflüchteten Menschen aufzeigen, werden im Folgenden die Faktoren, welche die extrinsische Motivation beeinflussen können, diskutiert.

### **Fremdmotivation**

Kost (2019) zufolge kann die Familie als motivationale Ressource betrachtet werden. Die Unterstützung zeigt sich in gewissen Familien, bei denen die Eltern die schulische Entwicklung

und den beruflichen Werdegang ihrer Kinder hochachten und daher unterstützend hinter ihnen stehen. Diese fördernde Bildungsstrebsamkeit gibt es nicht nur bei hochgebildeten Eltern, sondern auch bei Eltern mit einem bescheideneren Bildungsgrad. Dabei spielt das Umfeld der Familie (z.B. Wohnform, Quartier und seine Angebote) eine wichtige Rolle. In der Familie nehmen zum Beispiel erfolgreiche Geschwister und deren Freund\*innen oder weitere Verwandte eine wichtige Vorbildfunktion ein. Weitere wichtige Akteur\*innen, die einen Einfluss auf die extrinsische Motivation haben können, sind Lehrer\*innen und Berufsausbildner\*innen. Sie haben eine «Gatekeeper» Funktion und können Auszubildende beratend und fördernd unterstützen. Gleichzeitig kann die Familie auch demotivierend wirken und beeinflussen. Manche Eltern haben zu hohe Erwartungen an ihre Kinder, was ihre schulische Entwicklung angeht. Dadurch kann eine grosse Belastung für die Kinder und Jugendlichen entstehen, was zu innerfamiliären Konflikten führen kann (S. 275-278). Eine andere Herausforderung stellt das Leben in einer neuen Umgebung, mit anderen Regeln und Strukturen, mit ungewohnten Hindernissen und einer Sprache, die es zu erlernen gilt, dar. Die schweizerische Lebensart und die darin eingebetteten Kulturen empfinden viele Menschen im Asylbereich, im Vergleich zu Lebenslagen und Lebensformen der Nachbarländer ihrer Heimat, als äusserst fremd. Sie müssen sich völlig neuen Normen und Werten anpassen, was eine hohe Anpassungsleistung erfordert (Stutz et al., 2016, S. 56).

Für Frauen aus Drittstaaten gestaltet sich der Zugang zum Schweizer Arbeitsmarkt als besonders schwierig, vor allem bei Frauen mit kleinen Kindern. Diese werden mehrfach benachteiligt. Zum einen fehlen ihnen die sozialen Netzwerke, um sich beruflich zu integrieren und zum anderen leben sie weit entfernt von ihrem familiären Unterstützungssystem, welches sie während der Arbeit in der Kinderbetreuung unterstützen würde (Tsandev & Salzmann, 2019, S. 250-251). Ausserdem wird bei einigen Frauen, die per Familiennachzug in die Schweiz kommen, die fehlende Selbstverständlichkeit, eine Ausbildung zu absolvieren, bemängelt. Verantwortlich dafür könnte zum Beispiel die familiäre Erziehung ihres Partners, für welche ein Bildungsabschluss nicht relevant ist, sein. Weitere Gründe sind die knappen materiellen Ressourcen oder der fehlende Mut, eine Berufsbildung in einer neuen fremden Gesellschaft in Angriff zu nehmen (Stutz et al., 2016, S.125-126).

### **Familiäre Situation**

Die Familie hat in verschiedenen Kulturen und Milieus einen hohen Stellenwert: Sie repräsentiert das Gefühl von Verbundenheit, von Zusammenhalt und trägt für die berufliche Integration der Familienangehörigen viel bei. Geflüchtete Menschen mit Familienangehörigen in der Schweiz haben zudem dank ihrer familiären Konstellationen (dazu zählen auch ihre Kinder) bessere Vernetzungsmöglichkeiten im Vergleich zu Personen, die ohne Familie in die Schweiz geflüchtet sind. Aus Sicht geflüchteter Menschen gibt die Familie Sicherheit und

emotionalen Halt. Andererseits ist das Leben mit Familie in der Migration ebenfalls mit Herausforderungen verbunden. Viele Menschen im Asylbereich stellen ihr eigenes Wohl, ihre Gesundheit für das Wohl der Familie in den Hintergrund, sie übernehmen Arbeiten auf tiefem Lohnniveau und arbeiten unter prekären Arbeitsbedingungen. Sie entscheiden sich nicht für eine Ausbildung, damit ihre Familie möglichst von der Sozialhilfe wekommt und ein selbstverantwortetes, selbstständiges Leben führen kann (UNHCR, 2014, S. 22-25). Eine weitere Erschwernis, welche geflüchtete Menschen belastet, ist die Betreuung und die Sorge um ihre kranken Familienangehörige. Betroffene können sich beispielsweise nicht auf den Spracherwerb konzentrieren oder keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, da sie sich um Arzttermine und Pflege kümmern müssen (dies in einem noch wenig vertrauten System und Umfeld) und keine Zeit für sich haben (ebd., S. 33). Geflüchtete Menschen ohne Familienangehörige verspüren zudem einen psychischen Druck durch die Trennung von ihrer Familie (ebd., S. 80). Eine weitere Belastung stellt die ökonomische Situation dar: Viele Geflüchtete müssen Geld nach Hause in die Heimat schicken, um ihre Familie zu ernähren (Stutz et al., 2016, S. 62). Sie können sich daher nicht auf das Erlernen der (deutschen) Sprache und den Neuanfang im Zielland konzentrieren. Gemässe Hill (2020) kann die Trennung zwischen Familienmitgliedern jedoch durch technische Fortschritte wie beispielsweise die sozialen Netzwerke oder der Kontakt über Handys überwunden bzw. gemildert werden und zur Aufrechthaltung der Familienbeziehungspflege führen. Die Familie kann somit als den Stabilitätsfaktor sowohl als auch als den Hindernisfaktor für die Erleichterung oder die Belastung der sozialen und ökonomischen Integration der Familienmitglieder gesehen werden (S. 46-56).

### **Soziale Netzwerke**

In der soziologischen Arbeitsmarktforschung wird klar nachgewiesen, wie wichtig formelle und informelle soziale Netzwerke und die dazugehörigen Ressourcen und Informationen für den Erhalt eines Arbeitsplatzes sind. Viele Stellen werden über persönliche Kontakte vermittelt. Die Erklärung dafür ist, dass Empfehlungen von Drittpersonen den Arbeitgebenden bei der Selektion von Stellenbewerbenden helfen können, für Arbeitnehmende hingegen ersparen diese Vermittlungen die intensive Stellensuche. Die Art und Weise, wie oder mit wem man in der Aufnahmegesellschaft soziale Beziehungen pflegen möchte, kann manchmal bei ethnischen Minderheiten anders sein als bei Einheimischen. Indem sich zugewanderte oder geflüchtete Menschen vor allem unter ihren Landleuten vernetzen müssen, können sie nur die bei den Landesleuten verfügbaren Ressourcen nutzen, was mit Nachteilen verbunden ist. Gesellschaftlich gesehen, hat dies aber auch einen Nutzen: Wenn den Mitgliedern gewisser Minderheiten der Zugang zum Arbeitsmarkt erschwert ist, kann diese Gruppierung einen

alternativen Arbeitsmarkt (meist im Billiglohnsektor) bedienen, wie beispielsweise in der Gastronomie (Kalter & Granato, 2018, S. 367-368).

Viele geflüchtete Menschen haben keinen Kontakt zu Schweizer Personen, was ihnen die soziale Integration in der Schweiz zusätzlich erschwert. Dafür haben sie engen Kontakt zu Landesleuten. Sie nutzen diese Kontakte zur Stellenvermittlung oder generell als Informationsquelle. Jedoch fehlt vielen Geflüchteten der Austausch über die eigenen Probleme, sie fühlen sich daher allein gelassen. Der Wunsch nach sozialen Beziehungen zu Schweizer\*innen ist trotzdem gross. Dies würde die Sprachkenntnisse fördern sowie eine Hilfe für die Stellensuche sein. Die Gründe für den fehlenden Kontakt zur Schweizer Gesellschaft sind unterschiedlich. Diese können zum Beispiel die Schamgefühle aufgrund von Arbeitslosigkeit, ungenügenden Sprachkenntnissen oder Diskriminierungserfahrungen im Wohngebiet sein. Der Wohnort an sich kann ebenfalls eine Rolle spielen. Viele leben in Orten, wo die Mehrheit der dort lebenden Menschen Ausländer\*innen sind (UNHCR, 2014, S. 44-46).

### **3.3.2 Strukturelle Mechanismen**

Dieses Unterkapitel widmet sich wichtigen strukturellen Mechanismen und rechtlichen Fragen. Dabei werden folgende Themen erläutert: Rechtlicher Status, struktureller Rassismus, Qualifikationen und berufliche Erfahrungen sowie Zugang zu Informationen.

#### **Rechtlicher Status**

Der Bericht des UNHCR (2014) zeigt auf, dass vorläufig aufgenommene Personen aufgrund des unsicheren Status in einem Teufelskreis leben. Erst mit der finanziellen Selbständigkeit können sie ein Härtefallgesuch für den Erhalt von Aufenthaltsbewilligung stellen. Mit dem Status «vorläufig Aufgenommene» haben die betroffenen Personen einen erschwerten Zugang zu unterschiedlichsten Alltagssituationen, die mit Rechtsfragen verbunden sind, wie zum Beispiel Vertragsabschlüsse. Der Zugang zu einem funktionierenden Mobiltelefon ist zum Beispiel für die Stellensuche unverzichtbar. Um diese mit dem Status verbundene Einschränkung eines verwehrten Internetzuganges zu umgehen, schliessen zum Beispiel Personen mit einem anerkannten Aufenthaltsstatus für vorläufig aufgenommene Personen den Handyvertrag ab. Vorläufig aufgenommene Personen erhalten bei der Arbeitssuche aufgrund ihrer unsicheren und für potenzielle Arbeitgebende schwer einzuschätzenden Situation Absagen, finden keine Arbeit und beziehen weiterhin Sozialhilfe. Dies hat dann wiederum zur Folge, dass die erforderlichen Kriterien für den Statuswechsel nicht erfüllt werden können: Der Teufelskreis wird deutlich (S. 59-62). Die Ergebnisse der Studie vom Schweizerischen Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien (SFM) (2022) zeigen, dass vor allem vorläufig aufgenommene Personen im Bereich der sozialen Sicherung erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Dies führt wiederum dazu, dass sie über längere Zeit nach

niedrigeren Sozialhilfenormen unterstützt werden müssen. Zusätzlich belastet sie die herkunftsbedingte Ausschliessung und beschränkt somit ihre Lebensverhältnisse (S. 20).

In der Schweiz ist die Ausrichtung der Sozialhilfeleistungen an vorläufig aufgenommene Personen im Art. 86 Absatz 1 AIG festgehalten: «Die Unterstützung für vorläufig aufgenommene Personen ist in der Regel in Form von Sachleistungen auszurichten. Der Ansatz für die Unterstützung liegt unter dem Ansatz für die einheimische Bevölkerung». Die SKOS (2023) kritisiert diesen tief angesetzten Sozialhilfeanspruch und stellt fest, dass betroffene Personen den gleichen Betrag für Lebenskosten ausgeben wie einheimische Personen auch. Das Fehlen der Existenzsicherung erschwert die Integration zusätzlich und ebenso die gesellschaftliche Teilhabe (S. 4-8). Ausserdem können vorläufig aufgenommene Personen generell kein kantonales Stipendium beantragen, dies ist ein weiteres Hindernis für ihre berufliche Integration. Daher diskutiert die Eidgenössische Migrationskommission [EKM] am runden Tisch die Anpassung und Erleichterung solcher statusbedingten Einschränkungen (EKM, 2022, S. 5).

### **Struktureller Rassismus**

In der SFM-Studie (2022) wurden Fachgespräche zum Thema institutioneller Rassismus durchgeführt. Dabei stellte sich heraus, dass die Sozialarbeitenden aufgrund von Effizienz und Zeitdruck dazu tendieren, ihre Adressat\*innen in verschiedene Kategorien wie beispielsweise «kulturell Andere», zu klassifizieren. Doch nicht nur die Arbeitsbedingungen, auch die Bildungsbiografie und das Rollenverständnis von Sozialarbeitenden prägt die Beziehung zu den Adressat\*innen und deren Kategorisierungen. Die Personengruppen, die als «Andere» wie etwa Asiat\*innen, Muslim\*innen in der Schweiz wahrgenommen werden, erfahren diese Benachteiligung in unterschiedlichsten Lebensbereichen, dazu gehört auch das Bildungswesen und der Arbeitsmarkt. Diese anders wahrgenommenen Personengruppen werden beispielsweise ebenfalls in Online-Jobplattformen durch Arbeitgebende drei bis neun Prozent weniger als die Einheimischen vorselektioniert und ausgewählt, auch wenn sie die gleichen Qualifikationen wie andere Kandidat\*innen nachweisen können (Mugglin et al., 2022, S. 8-33). Viele Menschen im Asylbereich sind zudem von Intersektionalität betroffen. Intersektionalität beschreibt das Zusammenspiel von verschiedenen Ungleichheits- und Differenzformen wie beispielsweise Rasse, Klasse und Geschlecht (Karsten, 2003; zit. in El-Maawi & Gretler Heusser, 2019, S.92). Mit dem Konzept der Intersektionalität argumentiert, kann deutlich gemacht werden, dass neben dem Migrationsstatus auch der Aufenthaltsstatus, die Nationalität und die Religion eine stigmatisierende Rolle spielen. Herkunftsbedingte Zuschreibungen schliessen zudem andere Kategorien wie Geschlecht, Alter und Sprache mit ein und erschweren daher zusätzlich die berufliche Integration (Mugglin et al., 2022, S. 20-37).

## **Qualifikationen und Berufserfahrung**

Auf der Flucht gehen nicht nur die sozialen Kontakte und der materielle Besitz verloren, auch die beruflichen Erfahrungen sowie die Qualifikationen, insbesondere die fachlichen und persönlichen Kompetenzen von geflüchteten Menschen verlieren ihren Wert. Ihre Befähigungen und Ressourcen können sie ohne Nachweis der entsprechenden Zertifikate in der Schweiz nicht anerkennen lassen, doch viele von ihnen haben ihre Zertifikate nicht im Gepäck oder sie gingen auf dem Fluchtweg verloren. Eine erneute Ausstellung oder die Bestätigung der Diplome und Zertifikate bei den heimatlichen Behörden ist oftmals ausgeschlossen, wenn die geflüchtete Person oder deren Familienmitglieder von Verfolgungsgefahr bedroht sind. Viele Menschen im Asylbereich, die ihre Diplome mitnehmen konnten, berichten zudem, dass ihre Diplome nicht gleichrangig und/oder für gültig in der Schweiz anerkannt werden, da diese Diplome nicht den Anforderungen des Schweizer Arbeitsmarktes entsprechen. Die im Herkunftsland erworbenen Kompetenzen müssen in der entsprechenden Praxis in der Schweiz neu qualifiziert werden, damit sie sich für eine Ausbildung validieren lassen. So eine Requalifizierung dauert mindestens zwei bis drei Jahre. Doch der Druck seitens Familie schnellstmöglich Geld zu verdienen, ist hoch, so dass viele eine unqualifizierte Arbeit im Billiglohnsektor aufnehmen müssen. Nur wenige geflüchtete Menschen können die Herausforderungen, wie etwa fehlende sprachliche Kompetenzen sowie finanzielle Absicherung und Diskriminierungserfahrungen, überwinden und auch deshalb können nur wenige eine Ausbildung oder ein Studium aufnehmen und abschliessen. Eine andere Ressource, von welcher die geflüchteten Menschen je nach Wohnort/Kanton in der Schweiz nicht profitieren können, sind fremdsprachliche Kompetenzen. Sprachkenntnisse in Französisch werden beispielsweise bei der Zuweisung in die Kantone nicht berücksichtigt. Dies stellt eine weitere Herausforderung für die Integration der betroffenen Personen dar und verzögert zusätzlich den Neuanfang aufgrund des Erlernens der neuen Sprache in der Schweiz (UNHCR, 2014, S. 26-40). Diese Zuweisung kommt durch das SEM zustande. Dabei beachtet das SEM die Interessen der Kantone und Asylsuchenden. Die Zuweisung der Asylsuchenden muss möglichst gleichmässig an die Kantone – und zwar nach Staatsangehörigkeit der Asylsuchenden sowie der Anzahl besonders betreuungsintensiver Fälle – vorgenommen werden. Das Interesse von Asylsuchenden wird im Sinne der Familieneinheit berücksichtigt, das heisst wenn Familienmitglieder bereits in der Schweiz leben. Gründe wie das Beherrschen der italienischen Sprache als Wunsch für die Zuweisung in den Kanton Tessin oder der Wunsch, mit einem im Kanton Zürich lebenden Bekannten zusammenzuleben, werden nicht gutgeheissen (SEM, 2021, S. 4-6). Obwohl in der IAS die Förderung der sprachlichen Kompetenzen von geflüchteten Menschen festgelegt ist, gibt es trotzdem Lücken, wie zum Beispiel bei in den sprachlichen Unterstützungsmöglichkeiten, so

dass nur in wenigen Kantonen Deutschkurse bis zum Deutschniveau C1-C2 angeboten werden (EKM, 2022, S. 4).

### **Zugang zu Informationen**

Gemäss Art. 57 Absatz 1 AIG sollen Ausländer\*innen die angemessenen Informationen über Leben in der Schweiz und ihre Rechte und Pflichten durch die Behörde erhalten. Diese Auskünfte beinhalten die Erstinformationen über die Normen, die Rechte und die Pflichten sowie die Bildungs- und die Arbeitsmöglichkeiten in der Schweiz. Der Zugang zu den Informationen und Angeboten ist aber für Menschen mit Migrationshintergrund aus unterschiedlichen Gründen, wie sprachliche Barrieren, Mangel an Schlüsselpersonen, die dieselbe Sprache sprechen oder kulturell geprägte Einstellungen wie Stolz und Zurückhaltung, eingeschränkt (Schröer, 2018, S. 252).

Schubert (2016) spricht von sprachlichen Barrieren, wenn die betroffenen Personen die Mitteilung und Informationen in Fremdsprache nicht verstehen und entschlüsseln können. Weiter bestimmt er kulturelle Barrieren, wenn die Mitteilungen zum Beispiel aufgrund fehlender kultureller Voraussetzungen nicht entschlüsselt werden können. Informationen und Angebote sind auf der Webseite der jeweiligen Institutionen in den lokalen Sprachen verschriftlicht. Sprachliche Defizite oder Analphabetismus verhindern, dass geflüchtete Menschen diese Informationen für sich gewinnen oder überhaupt beschaffen können (S. 18-19). Die erwähnten kulturellen Einstellungen wie Schamgefühle halten die betroffenen Personen davon ab, diese Unterstützungsmöglichkeiten und Angebote in Anspruch zu nehmen und sich bei den Organisator\*innen zu melden (Schröer, 2018, S. 252).

Auch die Vielseitigkeit der Zuständigkeiten erschweren den betroffenen Personen den Zugang zu spezifischen Informationen – Kompetenzen sind auf unterschiedliche Stellen verteilt und verschiedene Akteure sind involviert. Auch daher bereitet die Informationssuche in unterschiedlichsten Lebensbereichen wie der Bildung, dem Arbeitsmarkt, etc. grosse Schwierigkeiten. Benötigte Auskünfte erhalten die betroffenen Personen bestenfalls in ihrem Umfeld, wie zum Beispiel bei Bekannten, allfälligen Arbeitskolleg\*innen und Arbeitgeber\*innen oder sie suchen sich selbst Informationen in den sozialen Netzwerken (UNHCR, 2014, S. 50-51). Gezielte Informationen an geflüchtete Menschen zu vermitteln, ist gemäss der IAS im Ermessen der Kantone. Die Einrichtung der Fallführung können die Kantone selbst übernehmen oder an weitere fallführende Stellen wie private Unternehmen delegieren. Diese Delegation weist jedoch kantonale Lücken auf: Oft verfügen diese fallführenden Stellen nicht über genügend fachliche Ressourcen und somit können sie geflüchtete Menschen nicht ausreichend in die berufliche Integration oder etwa tertiäre Ausbildungsmöglichkeiten begleiten (EKM, 2022, S. 3).

## 4 Forschungsdesign

In diesem Kapitel wird auf die Forschungsthematik anhand des Forschungsgegenstandes (Kap. 4.1) eingegangen. Danach wird die Definition sowie die Eingrenzung der Stichprobe (Kap. 4.2) erläutert. Dann wird die ausgewählte Forschungsmethode (Kap. 4.3) vorgestellt. Dabei wird zuerst die Erhebungsform des Leitfadeninterviews dargestellt. Anschliessend folgt die Darstellung der Datenerhebung, der Datenaufbereitung und der Datenauswertung. Die erarbeitete Forschungsfrage in diesem Kapitel lautet: «Welche Faktoren beeinflussen aus der Perspektive von geflüchteten Menschen aus Afghanistan und Syrien ihre berufliche Integration im Kanton Aargau?».

### 4.1 Forschungsgegenstand

Der Fokus in dieser Forschungsarbeit liegt auf der Sicht von geflüchteten Menschen aus Afghanistan und Syrien hinsichtlich der Herausforderungen, welche sie während ihres beruflichen Integrationsprozesses im Kanton Aargau erleben. Durch die Ausgangslage und die theoretischen Bezüge zu den Themen wie personelle Voraussetzungen, Sozialisationsaspekte und strukturelle Mechanismen wird deutlich, dass die berufliche Integration gefördert werden soll. Sprachhürden, strukturelle Hindernisse und Schwierigkeiten bei der Lehrstell- und Arbeitssuche sind Steine auf Weg zur beruflichen Integration der Geflüchteten. Langfristig haben diese Faktoren einen negativen Einfluss auf sie und ihre Motivation. Was dazu führt, dass sie ihre Ziele nicht erreichen können und ihre berufliche Integration dann scheitert. Geflüchtete Menschen können als Expert\*innen am besten über die alltäglichen Herausforderungen und deren Auswirkungen auf ihre Motivation, Gesundheit und Berufsintegration berichten. Dazu können sie Empfehlungen zur Verbesserung dieser Umstände geben. Aus diesem Grund ist es äusserst wichtig, die Sichtweise der betroffenen Zielgruppe einzuholen, diese erkennbar zu machen und daraus Handlungsvorschläge für die Soziale Arbeit zu entwickeln.

### 4.2 Stichprobe / Sampling

Die Untersuchung einer spezifischen Personengruppe aus einer grösseren Personenmenge wird als Stichprobe bezeichnet (Metzger, 2009, S.1-2). Mayer (2013) zufolge unterscheidet sich die Auswahl der Befragten in der quantitativen Forschung von jener in der qualitativen Forschung, bei welcher der Fokus auf der inhaltlichen Repräsentation liegt, und nicht auf die statistische Repräsentanz (S. 38-39). Deshalb wurde die Auswahl der Personen in dieser Forschung nach der qualitativen Stichprobenbildung festgelegt.

Gemäss Petrucci (2007; zit. in Metzger, 2009, S. 2) ist eine der Samplingsmethoden in der qualitativen Forschung das Sampling durch Gatekeeper. Dabei wird auf das Fachkenntnis der

Expert\*innen in einem sozialen Feld zurückgegriffen, die zum Beispiel mit bestimmten Zielgruppen arbeiten und diese Personengruppe als Stichprobe empfehlen können. Mayer (2013) spricht von einer «Vorab-Festlegung», wenn die Stichprobe vor dem Untersuchungsbeginn nach den bestimmten Kriterien festgesetzt werden. Diese Kriterien ergeben sich beispielsweise aus der Forschungsfrage und relevanten Theorien (S. 38-40).

Aufgrund der engen Begleitung und Arbeit der Autor\*innenschaft mit und für Menschen aus dem Asylwesen gelten sie als Gatekeeper. Bei der Bestimmung der Stichprobe hat sich die Autor\*innenschaft auf ihr soziales Netzwerk gestützt und Personen nach bestimmten Kriterien gesucht wie Alter, Geschlecht und wohnhaft im Kanton Aargau (vgl. Kap. 1.3), Herkunft (drei Personen aus Afghanistan und drei aus Syrien), verschiedene Werdegänge (Hochschulstudium, Lehrstelle, Praktikum, Arbeit ohne schweizerische Ausbildung), familiäre Situation (Familie lebt in der Schweiz oder im Heimatland) und Aufenthaltsbewilligungen. Anhand der Forschungsfrage und der festgelegten Kriterien wurden schlussendlich sechs Interviewpersonen ausgewählt. Untenstehend folgen sechs Steckbriefe von den Interviewpersonen (vgl. Tabelle 3 bis 8).

<b>Frau A (Interview 1, 17. Dezember 2022)</b>	
Alter	22 Jahre
Geschlecht	Weiblich
Herkunft	Afghanistan
Familie	Familie in der Schweiz
Aufenthaltsbewilligung	Ausweis F - VA
In der Schweiz seit	4 Jahre
Beruf	Praktikantin

Tabelle 3: Steckbrief Frau A (eigene Darstellung)

<b>Herr B (Interview 2, 19. Dezember 2022)</b>	
Alter	25 Jahre
Geschlecht	Männlich
Herkunft	Afghanistan
Familie	Familie in Afghanistan
Aufenthaltsbewilligung	Ausweis B durch Härtefallgesuch
In der Schweiz seit	7 Jahre
Beruf	Fachmann Gesundheit

Tabelle 4: Steckbrief Herr B (eigene Darstellung)

<b>Frau C (Interview 3, 24. Dezember 2022)</b>	
Alter	30 Jahre
Geschlecht	Weiblich
Herkunft	Afghanistan
Familie	Eltern im Iran, Ehemann und Kinder in der Schweiz
Aufenthaltsbewilligung	Ausweis B durch Härtefallgesuch
In der Schweiz seit	8 Jahre
Beruf	Selbständig

Tabelle 5: Steckbrief Frau C (eigene Darstellung)

<b>Herr X (Interview 4, 4. Dezember 2022)</b>	
Alter	37 Jahre
Geschlecht	Männlich
Herkunft	Syrien
Familie	Familie und Ehefrau in der Schweiz
Aufenthaltsbewilligung	Ausweis B - Anerkannter Flüchtling
In der Schweiz seit	10 Jahren
Beruf	Mitarbeiter im Asylwesen

Tabelle 6: Steckbrief Herr X (eigene Darstellung)

<b>Frau Y (Interview 5, 4. Dezember 2022)</b>	
Alter	31 Jahre
Geschlecht	Weiblich
Herkunft	Syrien
Familie	Eltern und Ehemann in der Schweiz
Aufenthaltsbewilligung	Ausweis B durch Einbezug in die Flüchtlingseigenschaft
In der Schweiz seit	10 Jahre
Beruf	Mitarbeiterin an einer Fachhochschule

Tabelle 7: Steckbrief Frau Y (eigene Darstellung)

<b>Frau Z (Interview 6, 11. Dezember 2022)</b>	
Alter	28 Jahre
Geschlecht	Weiblich
Herkunft	Syrien
Familie	Eltern und Ehemann in der Schweiz
Aufenthaltsbewilligung	Ausweis B durch Härtefallgesuch
In der Schweiz seit	10 Jahre
Beruf	Fachfrau Kinderbetreuung

Tabelle 8: Steckbrief Frau Z (eigene Darstellung)

## 4.3 Forschungsmethode

In diesem Unterkapitel wird die gewählte Forschungsmethode vorgestellt. Im ersten Schritt wird das Leitfadeninterview (Kap. 4.3.1) dargestellt. Danach werden die Datenerhebung sowie die Datenaufarbeitung (Kap. 4.3.2) beschrieben und abschliessend wird auf die Datenauswertung (Kap. 4.3.3) eingegangen.

### 4.3.1 Leitfadeninterview

In den qualitativen Untersuchungen werden individuelle Erfahrungen durch Erzählungen (z.B. narrative Interviews) oder Leitfadeninterviews erfasst. Dabei hängt die Auswahl der Methode von der Fragestellung ab. Bei den Leitfadeninterviews liegt der Fokus auf konkreten Äusserungen zum geforschten Thema (Mayer, 2013, S.37). In der vorliegenden Arbeit stehen die förderlichen und hinderlichen Faktoren in Bezug auf die berufliche Integration der Geflüchteten im Vordergrund. Aus diesem Grund hat sich die Autor\*innenschaft für das Leitfadeninterview als Methode entschieden.

Gemäss Döring und Bortz (2016) umfasst ein Leitfadeninterview acht bis fünfzehn Fragen und beginnt mit biografischen Grundinformationen wie Alter und Beruf. Anschliessend stellen die Interviewenden allgemeine Fragen zum geforschten Thema, welche während des Interviews von detaillierten Fragen ergänzt werden können. Wichtig ist es aber, dass heikle Fragen erst am Ende des Interviews gestellt werden (S. 372-373). Mayer (2013) empfiehlt den Durchlauf eines Probelaufes vor dem eigentlichen Leitfadeninterview, damit Missverständnisse geklärt werden und komplizierte Formulierungen verbessert werden können. Weiter betont er, dass die gestellten Fragen offen formuliert werden sollen, damit die interviewten Personen sie frei beantworten können. Mit der Verwendung des Leitfadens in den Interviews hat das Interview und somit die Daten eine Struktur, was den Datenvergleich bei der Auswertung effizienter macht. Die Interviewenden sollen sich jedoch nicht zu stark an den Leitfaden festhalten und die Befragten immer wieder unterbrechen. Trotzdem gilt es aber, dass thematische Ausschweifungen vermieden werden sollen (S. 37-46).

Basierend auf diesen Empfehlungen hat die Autor\*innenschaft einen Leitfaden erstellt (vgl. Anhang A, Leitfadeninterview). Gemäss diesem Leitfaden stellt sich die interviewte Person zuerst vor, danach geht sie auf die förderlichen und hinderlichen Einflussfaktoren in Hinsicht ihrer beruflichen Integration ein und abschliessend gibt sie Verbesserungsvorschläge und Empfehlungen zu einem gelingenden Integrationsprozess.

### **4.3.2 Datenerhebung und Datenaufbereitung**

Nach der Auswahl der Befragten hat die Autor\*innenschaft mit ihnen Kontakt aufgenommen und sie über den Inhalt und Zweck des Interviews informiert. Die Personen zeigten eine hohe Motivation und erklärten sich bereit, ein Interview zu geben. Es wurde dann vereinbart, wo und wann die Interviews stattfinden. Die Autor\*innenschaft hat die Abläufe der Interviews besprochen und eine mögliche Interviewhürde entdeckt. Die sechs Personen kommen alle wie bereits erwähnt aus dem Bekanntenkreis der Autor\*innenschaft. Die Autorin und der Autor kannten zum grossen Teil die Geschichte ihrer/seiner jeweiligen drei Bekannten. Dies könnte dazu führen, dass die interviewten Personen das Gefühl haben, sie würden sich wiederholen und kommen dann nicht zum Erzählen, was das Interview verhindern würde. Darum führte die Autor\*innenschaft vor dem Interview jeweils einen kurzen Smalltalk mit der interviewten Person, um eine entspannte und lockere Atmosphäre zu erzeugen. Die Interviewende hat ihr Gegenüber ausserdem immer in «Wir-Form» angesprochen und die Sätze mit «mein/e Kollege/in und ich würden...» formuliert. Dies erzeugt das Gefühl, als würde die Autor\*innenschaft gemeinsam das Interview führen.

Die Autorin und der Autor führten je drei Interviews, welche 30 bis 55 Minuten dauerten. Um den Datenverlust zu vermeiden, wurden die Interviews mit zwei Mobiltelefonen (jeweils von

dem/der Autor\*in und der Interviewperson) aufgezeichnet. Vier von sechs Interviews wurden bei den Interviewpersonen zuhause und die restlichen zwei Interviews in einem Restaurant durchgeführt. Es wurde das Ziel der Forschungsarbeit genauer erklärt und das mündliche Einverständnis der interviewten Personen für die Verschriftlichung der Interviews eingeholt. Weiter wurde versichert, dass die Interviews anonymisiert werden und keine Rückschlüsse zur Person enthalten werden. Die Autor\*innenschaft informierte die interviewten Personen, dass sie sich nicht zu jeder Frage äussern müssen und jederzeit eine Pause einlegen können. Sie konnten ausserdem frei wählen, ob sie das Interview auf Deutsch oder in ihrer Muttersprache (Dari oder Arabisch) führen wollen. Eine arabisch-sprechende und eine dari-sprechende Person von den sechs Interviewpersonen wollten sich zu Beginn auf Deutsch ausdrücken. Im Verlauf des Interviews meinten sie jedoch, dass sie das Interview lieber in der Muttersprache fortsetzen möchten, da sie sich und ihre Eindrücke so besser in Worte fassen können. Die Autor\*innenschaft bedankte sich am Ende der Interviews für die ausführlichen, kritischen und ehrlichen Antworten und fragte nach ihrem Befinden. Danach hörte die Autor\*innenschaft die Audiodateien an und schrieb die Transkripte direkt auf Deutsch. Die Interviews wurden dann sinngemäss übersetzt. Es wurde daher auf Wiederholungen und Versprecher verzichtet. Bestimmte Angaben wie Name des Arbeitsorts oder der Wohnortsgemeinde, welche auf die Personen Rückschlüsse geben können, wurden durch Buchstaben oder generelle Wörter (z.B. die Kita, die Gemeinde, in einem Altersheim ... etc.) ersetzt.

Schittenhelm (2017) befasst sich in einer deutschschwedischen Untersuchung mit der Mehrsprachigkeit im Prozess der Forschung. Es wird positiv betrachtet, dass Dolmetscher\*innen sich beim Übersetzen von Interviews auf ihr Wissen über die Begrifflichkeit in ihrer Muttersprache zurückgreifen können und diese dann in die Zielsprache übersetzen. Sie sollten jedoch andauernd ihr Begriffsverständnis beim Übersetzen in die Zielsprache reflektieren (S. 107-112). Beim Transkribieren der Interviewtexte versuchte die Autor\*innenschaft, diesen schmalen Grat zwischen Interpretation und sinngemäsem Übersetzen zu berücksichtigen. Für mehr Sicherheit wurden die Transkripte der jeweiligen Interviewten zugesendet und um kritisches Lesen gebeten. Die sechs Interviewpersonen lasen die Transkripte gegen und bestätigten die Korrektheit der Übersetzung. Abschliessend wurden die Namen der Interviewperson anonymisiert und die transkribierten Texte mit der Software MAXQDA ausgewertet.

### **4.3.3 Datenauswertung**

Die Transkripte wurden nach der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse von Kuckartz und Rädiker (2022) ausgewertet (S. 129-132). Diese Methode gliedert sich in den sieben folgenden Phasen:

### **Die erste Phase: Initiierende Textarbeit, Memos, Fallzusammenfassungen.**

In der ersten Phase werden die Transkripte sorgfältig gelesen und wichtige Textabschnitte markiert. Währenddessen werden Memos und Bemerkungen notiert (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 133). MAXQDA bietet verschiedene Funktionen wie Memos, Kommentare und kurze Zusammenfassungen. Diese können direkt neben die jeweilige Textstelle hingeschrieben werden. Ausserdem können Textpassagen mit verschiedenen Farben markiert werden.

### **Die zweite Phase: Hauptkategorien entwickeln**

«Bei der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse wird mittels Kategorien und Subkategorien eine inhaltliche Strukturierung der Daten erzeugt. Dabei werden häufig Themen und Subthemen als Auswertungskategorien verwendet.» (Kuckartz & Rädiker, 2022, S.133). Die Hauptkategorien können entweder aus den Forschungsfragen, den Fragen des Leitfadenterviews, dem theoretischen Bezugsrahmen oder auch direkt aus dem Text durch das intensive Lesen in der ersten Phase gebildet werden (ebd.). Die ausgewählten Kategorien werden danach in einem sogenannten Kategorienhandbuch zusammengefügt (ebd., S. 65-66). Für diese schriftliche Arbeit wurde ein Kategorienhandbuch erstellt. Dieses Kategorienhandbuch enthält die ausgearbeiteten Kategorien, Subkategorien und die jeweiligen Definitionen (vgl. Anhang B).

### **Die dritte Phase: Daten mit Hauptkategorien codieren (1. Codierprozess)**

Beim ersten Codierprozess werden die Transkripte Zeile für Zeile durchgelesen und die Textabschnitte den entsprechenden Kategorien zugeteilt. Hier werden die relevanten Textstellen kategorisiert und die unwichtigen Textpassagen blieben uncodiert (Kuckartz & Rädiker, 2022, S.134). Die Autor\*innenschaft führte in einer Liste den ersten Entwurf von allen Codes auf.

### **Die vierte Phase: Induktiv Subkategorien bilden**

Subkategorien können aus den bereits erstellten Kategorien, welche differenziert werden sollen, abgeleitet werden. Sie können aber auch induktiv aus dem Text gebildet werden. In einer Teamarbeit haben die Teammitglieder zwei Möglichkeiten: Entweder bearbeiten alle Teammitglieder den Text gemeinsam oder jedes Mitglied befasst sich mit einem Teil allein und erfasst die neuen Subkategorien (Kuckartz & Rädiker, 2022, S.138-139). In dieser Arbeit bearbeitete die Autor\*innenschaft die drei eigenen Interviews einzeln und besprach dann die Subkategorien miteinander.

### **Die fünfte Phase: Daten mit Subkategorien codieren (2. Codierprozess)**

Beim zweiten Codierprozess werden die Transkripte in einem erneuten Durchlauf durchgelesen und die Subkategorien den passenden Hauptkategorien zugeordnet (Kuckartz

& Rädiker, 2022, S.142). Die Autor\*innenschaft führte diese Phase durch und erfasste die finalen Hauptkategorien und Subkategorien im Kategorienhandbuch.

### **Phase 6: Einfache und komplexe Analysen**

In der sechsten Phase erfolgt die Analyse der Daten aus den vorherigen Phasen. Weiter werden die Ergebnisse für die Präsentation in der siebten Phase bereitgestellt. Es gibt verschiedene Analyseformen: Die Vertiefende Einzelfallanalyse oder Kategorienbasierte Analyse entlang der Hauptkategorien (Kuckartz & Rädiker, 2022, S.147-154). Die Autor\*innenschaft entschied sich für die Methode Kategorienbasierte Analyse entlang der Hauptkategorien. Dabei wurden alle geäußerten Aussagen zu einem Thema festgehalten und die Kategorien sowie die Subkategorien im Kategorienhandbuch in einer sinnvollen Reihenfolge sortiert.

### **Phase 7: Ergebnisse verschriftlichen und Vorgehen dokumentieren**

In diesem Teil geht es um die Verfassung der Ergebnisse, neu gewonnene Erkenntnisse sowie die Antworten zu den Untersuchungsfragen. Hierbei kann auf die bisherigen Phasen, erstellen Memos, Kommentare sowie Zusammenfassungen zurückgegriffen werden (Kuckartz & Rädiker, 2022, S.154-156). Die Forschungsergebnisse werden im Kapitel 5 dargestellt und diskutiert.

## 5 Darstellung der Forschungsergebnisse

Die unten in Tabelle 9 aufgelisteten Kategorien entsprechen in grossen Teilen den Ausführungen in Kapitel 3. Sie unterstützen die Datenauswertung, indem sie als Analyseeinheiten verwendet werden. Das Datenmaterial kann entlang dieser Kategorien sowie Subkategorien strukturiert und mit Hilfe der Software MAXQDA gezielt ausgewertet und analysiert werden. Die Kategorie «Visionäres» kommt neu dazu (nicht in Kapitel 3 diskutiert), sie ergibt sich aus dem Datenmaterial (vgl. Anhang A).

Kategorien	Subkategorien
Personelle Voraussetzungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sprachliche Entwicklung</li> <li>- Physische und psychische Verfassung</li> <li>- Selbstmotivation</li> </ul>
Sozialisationsaspekte	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fremdmotivation</li> <li>- Familiäre Situation</li> <li>- Soziale Netzwerke</li> </ul>
Strukturelle Mechanismen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rechtlicher Status</li> <li>- Struktureller Rassismus</li> <li>- Qualifikationen und Berufserfahrung</li> <li>- Zugang zu Informationen</li> </ul>
Visionäres	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Abbau von Vorurteilen und Stereotypen</li> <li>- Forderungen und Wünsche an die Sozialarbeiter*innen</li> <li>- Unterstützungsmöglichkeiten</li> <li>- Anregungen für geflüchtete Menschen</li> </ul>

Tabelle 9: Kategorienhandbuch (eigene Darstellung)

Im Folgenden dienen die Kategorien und ihre Subkategorien als Kapitelüberschriften. Die herausgearbeiteten Ergebnisse und Erkenntnisse werden über alle Fälle hinweg beschrieben, nicht der Einzelfall steht im Fokus.

### 5.1 Personelle Voraussetzungen

In diesem Teil werden personelle Voraussetzungen wie die sprachliche Entwicklung (Kap. 5.1.1), physische und psychische Verfassung (Kap. 5.1.2) und die Selbstmotivation (Kap. 5.1.3) thematisiert.

#### 5.1.1 Sprachliche Entwicklung

Alle Befragten zeigen eine hohe Bereitschaft, sich die sprachlichen Kompetenzen des Aufnahmelandes anzueignen, wie die folgenden Ausführungen zeigen.

Frau A brachte sich während der ersten Jahre in der Schweiz die deutsche Sprache selbst bei. Dafür schaute sie YouTube-Videos an und las Bücher. Später wurde sie an der kantonalen Berufsschule (KSB) angemeldet (Interview 1, Z. 34-38). Über diese Berufsschule sagt sie: «Die Kantonale Schule für Berufsbildung empfinde ich als eine sehr gute Möglichkeit, Deutsch zu lernen und die Sprache zu beherrschen» (ebd., Z. 229-232). Für Herrn B waren die Verständigungsschwierigkeiten ein motivationaler Faktor, die deutsche Sprache zu lernen. Er meint dazu: «Aufgrund von sprachlichen Defiziten konnte ich mich nicht so gut verständigen. Ich habe mich aber immer selbst motiviert, (...) Deutsch und Schweizerdeutsch zu lernen und verstehen.» (Interview 2, Z. 84-89). Frau C teilte mit ihrem Mann die Betreuung ihrer zwei kleinen Kinder, um sich auf das Sprachenlernen zu konzentrieren. Sie beschreibt es so: «Ich habe beispielsweise zwei Stunden im Zimmer Deutsch gelernt und mein Mann hat in dieser Zeit auf die Kinder aufgepasst und umgekehrt» (Interview 3, Z. 35-39). Sie denkt ausserdem an die Zukunft und erwähnt: «Ich will nicht, dass ich es in ein paar Jahren bereue, dass ich mir nicht genug Mühe gegeben habe, die Sprache zu lernen» (ebd. Z. 192-196). Frau Y verfolgte eine andere Strategie – sie sparte sich die Kosten für den Sprachunterricht von der knapp bemessenen Asylsozialhilfe ab: «Ich wollte um jeden Preis studieren. Daher sparte ich von der Asylsozialhilfe, welche neun Franken am Tag beträgt, und zahlte den ersten Sprachkurs A1 bei der Migros Klubschule. Nebenbei lernte ich auch online Deutsch» (Interview 5, Z.161-164). Zudem sah sie täglich zwei Filme auf Deutsch und schrieb die gesagten Sätze mit. Die Sprachprüfungen nahm sie so ernst, als würde sie sich für die Maturaprüfung vorbereiten (ebd., Z. 278-281).

Für Herrn X ist der Sprachlernprozess bis heute nicht abgeschlossen. Filme mit Deutschuntertiteln sind für ihn eine bevorzugte Lernmethode. Auch betont er, dass er aufgrund der acht bis neun Stunden Arbeit am Tag immer wieder Fortschritte beim Sprachlernen macht (Interview 4, Z. 218-221).

Zwei von den Interviewten sprechen von sich aus das Thema Schweizerdeutsch an. Frau A hatte Mühe, sich mit älteren Patient\*innen im Pflegebereich zu verständigen, da sie Schweizerdeutsch sprachen (Interview 1, Z. 241-244). Frau Y erwähnt ihre Erfahrungen im Studium: «Die Studierenden sprachen manchmal Schweizerdeutsch während der Gruppenarbeit. Dies war eine zusätzliche Belastung» (Interview 5, Z. 198-201).

### **5.1.2 Physische und psychische Verfassung**

Alle Befragten geben an, in einem guten Gesundheitsstand in die Schweiz gekommen zu sein. Interessanterweise berichtet keine Person von traumatischen Erlebnissen aus dem Heimatland oder auf dem Fluchtweg. Es kommen in dieser Subkategorie eher Stressoren zur Sprache, welche erst nach der Ankunft in der Schweiz ausgelöst wurden.

Frau A erlebt Stress bei der Arbeit, weshalb sie regelmässig Sport macht: «Ich habe mich beim Fitness-Studio angemeldet und gönne mir dadurch ein Stück Freiheit und Selbstbestimmung. So kann ich den mentalen und körperlichen Arbeitsstress abbauen und gleichzeitig etwas für meine Gesundheit tun» (Interview 1, Z. 102-105). Auch Herr B steht oft unter Arbeitsdruck während seiner Arbeit in der Rehabilitationsklinik. Dort gibt es jedoch einen kleinen Fitnessraum, in welchem die Mitarbeitenden Sport machen dürfen und somit Stress abbauen können. Dieses Angebot am Arbeitsplatz schätzt er sehr (Interview 2, Z. 112-118).

Herr X konnte am Anfang nicht einschätzen, wie lange der Konflikt in Syrien noch dauert, und wann er zurückkehren muss. Deshalb begleitete ihn ständig das Gefühl von Unsicherheit – er schildert es so: «Am Anfang war es für mich psychisch belastend. In den ersten zwei Jahren habe ich immer gedacht, dass wir hier nur kurz bleiben und nach Syrien zurückkehren werden» (Interview 4, Z. 121-124). Für Frau Y war das Studium in der Schweiz eine grosse Herausforderung. Aufgrund der sprachlichen Defizite stand sie psychisch unter enormen Druck: «Im Studium hatte ich viel Stress, während meine Schweizer Kolleg\*innen Spass am Studium hatten. Ich musste mich aus sprachlichen Gründen immer auf die Vorlesungen vorbereiten, damit ich die Vorlesung verstehen konnte» (Interview 5, Z. 194-197). Das System der Fachhochschule löste ebenfalls Stress bei ihr aus. Später im Studium erfuhr sie, dass man für ihren Studiengang bei allen Fachhochschulen in der Schweiz gesperrt wird, wenn man in einem Modul zweimal durchfällt. Das löste nicht nur Stress aus, sondern, wie Frau Y sagt, lebte sie auch unter ständiger Angst (Interview 5, Z. 201-206). Auch Frau Z steht bis heute wegen ihres Rollenkonfliktes unter grossem psychischem Druck. Sie musste von Anfang, das heisst sehr jung, gleichzeitig verschiedene Rollen wie Schülerin, Lernende, Helferin und Dolmetscherin für ihre Eltern erfüllen und entsprechende Verantwortung übernehmen (Interview 6, Z. 112-117). Einzig Frau C, die mit 23 Jahren in die Schweiz kam, fühlt sich auch heute mit 30 Jahren immer noch fit und hat gemäss ihrer Aussage keine körperlichen Einschränkungen (Interview 3, Z. 169-171), betont sie.

### **5.1.3 Selbstmotivation**

Bereits während der Durchführung der Interviews wurde schnell klar, dass die Eigenmotivation eine grosse Rolle für die Zielerreichung der sechs Interviewpartner\*innen spielt. Sie alle demonstrieren eine auffallend verantwortungsbewusste und zielorientierte Selbstmotivation.

Für Frau A stellen die hohen Erwartungen, die während der Ausbildung und bei der Arbeit an sie herangetragen werden, eine grosse Herausforderung dar. Trotz der noch fehlenden Deutschkenntnisse und einer nicht vergleichbaren Allgemeinbildung wird von ihr die gleiche Leistung wie von den Arbeitskolleg\*innen erwartet (Interview 1, Z. 121-124). Dennoch gibt sie sich optimistisch: «Ich (...) und bin motiviert, mein Praktikum erfolgreich abzuschliessen und

somit finanziell selbstständig und vom Staat unabhängig zu werden» (ebd., Z. 100-102). Herr B war seit seiner Ankunft in der Schweiz allein auf sich gestellt. Obwohl er in der Ausbildung nur den Lehrlingslohn erhielt, entwickelte er einen passenden Umgang mit seinem knappen Budget. Dies zeigt sich in folgender Aussage:

«Ich habe hier kochen gelernt und somit konnte ich Mittagessen von zuhause mitbringen. (..) Ich habe versucht, nicht auswärts essen oder trinken gehen. Ich habe mir ein Budgetplan gemacht und alle meine Ausgaben und Einnahmen budgetiert und bin beispielsweise nicht in den Ausgang gegangen» (Interview 2, Z. 57-64).

Aufgrund der fehlenden Kinderbetreuung während eines Sprachkurses, besuchte Frau C die Deutschkurse abwechselnd mit ihrem Mann. Heute spricht sie Deutsch auf Niveau B2 und sucht eine Lehrstelle als Kinderbetreuerin (Interview 3, Z. 52-64). Ideenreichtum und hohe Selbstmotivation zeigen sich bei ihr und ihrem Mann auch in den Bemühungen bei der Jobsuche: «Wir hatten dabei immer noch keinen Internetanschluss zu Hause. So war mein Mann täglich vier Stunden am Bahnhof und benutzte dort die Internetverbindung, um Bewerbungen zu verschicken und Stellen zu suchen» (ebd., Z. 73-76). Herr X schaffte seinen Zugang zur Tätigkeit im Asylwesen über die ehrenamtliche Arbeit in einem Verein. Nachdem er Zeugnisse und Kursbestätigungen gesammelt hatte, konnte er in einem Verein ein Praktikum machen. Dieses Praktikum war der Schlüssel für die Arbeit, die er heute noch ausübt (Interview 4, Z. 44-49). Auch er hat sich selbstmotiviert auf intensive Jobsuche begeben: «Ich habe dann sehr viele Bewerbungen an Asylorganisationen wie AOZ und ORS gesendet» (ebd., Z. 67-69).

Nach dem Ausbruch des Konflikts in Syrien verlor Frau Y die Gelegenheit, in Syrien zu studieren und musste daher ein Studium im Aufnahmeland Schweiz absolvieren. Zu ihrer Motivation, ein Studium in der Schweiz zu machen, sagt sie: «Ich wollte diese Herausforderung angehen, weil ich gehört habe, dass ich als Frau mit diesem Studium gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt habe» (Interview 5, Z. 277-280). Das Streben ein Studium zu absolvieren, geht hier mit pragmatischem Denken einher. Die Studienwahl soll auch die Chance auf einen Arbeitsplatz erhöhen.

Frau Z nahm vor, um jeden Preis im Jahr 2017 einen Lehrstellvertrag zu haben, damit sie später eine selbstständige Frau sein kann (Interview 6, Z. 72-79). Deshalb machte sie nach einem nicht erfolgreichen Schnuppertag in einer Physiotherapie folgenden Schritt: «Am Ende dieses Schnuppertages sah ich eine Kita. Ich ging spontan und unangemeldet zur Leiterin der Kita und habe mich vorgestellt» (ebd.). Heute denkt sie an die Vergangenheit und sagt: «Obwohl ich nur so wenig Deutschkurse besucht habe, habe ich die Ausbildung abgeschlossen» (ebd., Z. 229-231).

## 5.2 Sozialisationsaspekte

Bei dieser Kategorie geht es um die Fremdmotivation (Kap. 5.2.1), familiäre Situation (Kap. 5.2.2) und die sozialen Netzwerke (Kap. 5.2.3).

### 5.2.1 Fremdmotivation

Welche externen Faktoren werden in den Interviews thematisiert, die einen positiven oder negativen Einfluss auf die Motivation, den Weg zur Integration hatten bzw. haben?

Frau A betont die emotionale Unterstützung durch die Familie: «Sie unterstützen mich emotional. Wenn ich etwas auf dem Herzen habe, dann rede ich mit ihnen. Sie motivieren mich beispielsweise, mein Praktikum zu absolvieren» (Interview 1, Z. 205-207). Auch Arbeitskolleg\*innen haben für sie eine motivierende Funktion:

«Ich kann jederzeit mit Anliegen auf sie zukommen und meine Fragen stellen. Ihnen ist es klar, dass ich noch nicht lange in der Schweiz wohne und die deutsche Sprache für mich neu ist. Alle Arbeitskolleg\*innen sind sehr sympathisch und helfen mir, wenn ich Unklarheiten oder Fragen habe» (ebd., Z. 110-114).

Herr B wurde von seiner Ausbilderin unterstützt und motiviert. Die Ausbilderin begleitete ihn während der Lehrstelle und betonte, dass sich Türen für ihn öffnen, sobald er den Lehrabschluss hat (Interview 2, Z. 44-47). Zusätzlich spornten ihn die finanziellen Zuwendungen seiner Ausbilderin an: «Meine Praxisausbilderin hat mir immer Geldscheine als Anerkennung meiner Bemühungen zwischen mein Zeugnis gelegt (...). Diese Geste von ihr schätzte ich sehr und war sehr dankbar dafür. Ich konnte endlich im Jahr 2021 meine Lehre erfolgreich abschliessen» (ebd., Z. 75-79). Frau C fühlt sich insbesondere durch ihren Mann unterstützt: «Er geht mit Kindern raus und spielt mit ihnen Fussball und möchte gerne unter Menschen sein und will nie aufgeben» (Interview 3, Z. 287-289). Die Übernahme der Kinderbetreuung durch ihren Mann ist nicht nur entlastend, auch sein Durchhaltevermögen motiviert.

Herr X fühlt sich neben seiner Frau auch durch Menschen in seinem Umfeld unterstützt und ermuntert: «(...) hat mich mein Umfeld motiviert, im Asylwesen zu arbeiten. Meine Frau und ein Bekannter waren es, die mich motivierten, in diesem Bereich zu arbeiten» (Interview 4, Z. 64-67). Ausserdem betont er die Rolle der Arbeitskolleg\*innen. Diese seien immer hilfsbereit und er dürfe sich an sie wenden, wenn er Hilfe brauche (ebd., Z. 132-136). Frau Z bezeichnet die Unterstützung durch ihre Mutter als entlastend: «Meine Mutter hat mir immer gesagt, dass ich ihr bei den Haushaltarbeiten nicht helfen soll, damit ich mich mehr auf meine Ausbildung konzentrieren kann» (Interview 6, Z. 166-168).

Frau Y fühlt sich von ihrem Mann und der Familie motiviert und unterstützt (Interview 5, Z. 247-248). Sie nimmt die Rolle von den kantonalen Behörden sowie der «syrischen community» als demotivierend wahr (ebd., 115-116). Sie erzählt von einer Fachmitarbeiterin bei der Fachstelle FUM:

«Sie sagte stattdessen, viele andere haben es versucht, an der Uni zu studieren und seien gescheitert, daher werde ich es wohl auch nicht schaffen. Beim zweiten Gespräch hat die Mitarbeiterin das gleiche wiederholt. Daher entschied ich mich, mit meiner Schwester nach Hilfe zu suchen» (ebd., Z. 136-140).

Während Frau Y «die Unterstützung von der Fachhochschule Nordwestschweiz» sehr schätzt, hat ihr die «Motivation seitens der Sozialarbeitenden sowie dem Kanton gefehlt. Sie hatten kein Vertrauen in unsere Kompetenzen und Fähigkeiten und das finde ich falsch» (ebd., Z. 157-160).

## 5.2.2 Familiäre Situation

Auch unter der Subkategorie «Familiäre Situation» lassen sich positive und negative Einflüsse auf geflüchtete Menschen und ihre berufliche Integration aufzeigen.

Vier der sechs Interviewten leben mit ihrer Familie in der Schweiz. Eine davon ist Frau A – sie meint: «Um meine Eltern muss ich mir keine Sorgen machen (...). Denn ich sehe sie jeden Tag, dafür bin ich sehr dankbar. Sie unterstützen mich emotional» (Interview 1, Z. 203-205). Herr B wiederum, der allein in der Schweiz wohnt, macht sich Sorgen um seine Familie in Afghanistan. Er berichtet, dass seit der Machtübernahme der Taliban alles noch komplizierter geworden ist. Er leidet darunter, dass seine Familie in ständiger Gefahr lebt und vermisst sie sehr (Interview 2, Z. 175-181). Herr X berichtete, dass sein Bruder nach Syrien zurückgekehrt ist, weil ihm die Lebensweise in der Schweiz nicht gepasst hat. Einerseits hat er Verständnis: «Ich kann es verstehen, ein neues Land, neue Sprache etc.» Andererseits denkt er nun aber immer an ihn (Interview 4, Z. 183-187) und sorgt sich.

Frau C wohnt mit ihrem Mann und ihren zwei Söhnen in der Schweiz. Auch sie erzählt von ihrer Familie, die im Iran lebt. Sie telefoniert häufig mit ihren Eltern und Geschwistern und kann dadurch positive Energie tanken, was ihr hilft, das Leben in der Schweiz zu meistern (Interview 3, Z. 228-231). Frau Y wohnt mit ihrer gesamten Familie in der Schweiz und ist überzeugt davon, dass sie ohne diese Möglichkeit nicht mit ihrem Studium weitergekommen wäre (Interview 5, Z. 161-164). Frau Z wohnt mit ihrer Familie in der Schweiz, ein Bruder lebt in Brasilien. Positiv findet sie, dass die eigenen Probleme und Schwierigkeiten mit den Geschwistern besprochen werden können (Interview 6, Z. 162-164). Gleichzeitig empfindet sie die Pflege und Unterstützung ihrer schwer erkrankten Eltern als grosse Herausforderung:

«(...), dass meine Eltern unselbstständig sind und meine sprachliche Unterstützung immer brauchen, war ein zusätzlicher Druck» (ebd., Z. 168-171), fasst sie die Situation zusammen.

### 5.2.3 Soziale Netzwerke

Für alle sechs interviewten Personen dieser Untersuchung spielen Beziehungen, soziale Kontakte oder Netzwerke eine entscheidende Rolle für ihre berufliche Integration: Drei von sechs Personen konnten einen Job über ihr persönliches soziales Netzwerk finden. Zwei Personen konnten auf Unterstützung während der Ausbildung zählen und eine Person nutzte ihre Beziehungen, um die Sprachkenntnisse weiterzuentwickeln.

So ermöglichte die Teilnahme an einem Theaterprojekt Frau A ihre Sprachkompetenzen auszubauen: «Ich habe am Anfang in einem Theaterprojekt mitgemacht. Es war ein interkulturelles Theater. Obwohl ich die deutsche Sprache nicht verstand, hatte ich Freude dabei. Dort habe ich viele neue Kolleg\*innen kennen gelernt» (Interview 1, Z. 271-275). Zwar hilft ihr dieses Netzwerk nicht direkt bei der Lehrstellensuche, sie kann durch das Theaterspiel jedoch ihre Sprachkenntnisse weiter ausbauen (ebd.). Für Herrn B ist es die Schweizer Nachbarin – er nennt sie «Schwester» –, die für seine erfolgreiche berufliche Integration und die finanzielle Selbstständigkeit eine zentrale Rolle spielt:

«Ich habe eine Frau in unserem Dorf kennengelernt. Sie ist für mich wie meine Schwester. Sie hat mir geholfen, eine Stelle zu finden. Für mich war es schwierig, den Lebenslauf und die Bewerbung allein zu schreiben und eine Lehre zu finden. Seitdem bin ich im engen Kontakt mit ihr und sehr dankbar dafür, denn ich bin dank ihr selbstständig geworden» (Interview 2, Z. 192-197).

Auch die ehrenamtliche Arbeit bei Projekten wie der Schweizer Tafel stellte für ihn eine gute Gelegenheit dar, sich mit einheimischen Menschen zu vernetzen (ebd., Z. 204-207).

Frau C zeigt beeindruckende Eigeninitiative – nach der Zuweisung in ein neues Dorf ergriff sie selbst die Initiative, um mit Nachbar\*innen und weiteren Einheimischen in Kontakt zu kommen:

«Ich habe eine Stunde vor dem Kindergarten auf meine Kinder gewartet, damit ich mit anderen Eltern sprechen kann (...). Ich habe den Lehrer\*innen von meinen Kindern angeboten, ihnen auszuhelfen. Ich habe (...) ihnen dann in den Pausen geholfen. Die Lehrer\*innen haben mir einen Gutschein im Wert von fünf Franken gegeben. Ich war froh, dass ich mich beschäftigen konnte» (Interview 3, Z. 128-135).

Diese gute Vernetzung half ihr auch bei der Stellensuche. So konnte sie mit Hilfe von Bekannten eine Teilzeitstelle als Reinigungskraft finden (ebd. Zeil 154-156). Für Herrn X war die Mitgliedschaft in einem Fussballverein ein Anlass dafür, mit Schweizer\*innen in Kontakt zu kommen: «Das Fussballspielen war auch eine Möglichkeit, Schweizer kennenzulernen. Ich

merkte schnell, dass die Schweizer sehr gut im Teamzusammenhalt sind. Man denkt nicht an sich, sondern an die anderen Teammitglieder und berücksichtigt sie» (Interview 4, Z. 114-118). Bezüglich Stellensuche erwähnt Herr X, dass er nach vielen Absagen eine Einladung zum Vorstellungsgespräch bekam, nur weil eine Kollegin ihn ausdrücklich empfohlen hat (ebd., Z. 169-172) – sie verfasste ein Empfehlungsschreiben: «Ohne das Empfehlungsschreiben von ihr hätte ich die Stelle nicht bekommen (ebd., 200-204). Seiner Meinung nach ist es wichtig, dass Geflüchtete Willen und Motivation zeigen sollen, um Hilfe und Unterstützung zu bekommen: «Ich denke, wenn die Schweizer\*innen bei einer geflüchteten Person den Willen und Motivation sehen, dann helfen sie gerne» (ebd., 204-207). Frau Y wandte sich an die Caritas und meldete sich für eine\*n Tandempartner\*in an:

«Die Caritas hat für uns einen Tandempartner organisiert. Er ist 50 Jahre alt und engagiert sich ehrenamtlich. Wir trafen ihn wöchentlich. Er hat Kenntnisse im technischen Bereich. Daher half er mir viel bei den Projekten und Korrekturen von Berichten. Das ist sehr wichtig. Wenn ich allein und ohne Hilfe von Schweizer\*innen im Studium gewesen wäre, wäre alles schwieriger gewesen» (Interview 5, Z. 255-261).

Frau Z wurde im Projekt Wegbegleitung der Caritas Aargau von einem Tandempartner professionell begleitet. Während der Ausbildung stand er ihr zur Seite. Seine Unterstützung beschreibt sie so: «Der Wegbegleiter von Caritas Aargau traf mich wöchentlich. Ich hatte in der Lehre ein anspruchsvolles Fach, welches Allgemeinbildung heisst. Der Wegbegleiter hat mir die Lektionen von diesem Fach erklärt» (Interview 6, Z. 188-193). Da die Schule in Winterthur und der Arbeitsplatz in Zürich waren, machte sie dieses Pendeln müde. Deshalb verhalf ihr eine Schweizer Freundin dazu, ab und zu bei einer Schweizer Familie übernachten zu können (ebd., Z. 198-200).

## 5.3 Strukturelle Mechanismen

Die strukturellen Voraussetzungen werden im folgenden Unterkapitel diskutiert. Unter dieser Kategorie werden folgende strukturelle Mechanismen: Rechtlicher Status (Kap. 5.2.1), struktureller Rassismus (Kap. 5.2.2), Berufserfahrung und Qualifikation (Kap. 5.2.3) sowie Zugang zu Informationen (Kap. 5.2.4) dargestellt.

### 5.3.1 Rechtlicher Status

Geflüchtete Menschen sind mit vielfältigen, statusbedingten Herausforderungen konfrontiert, welche massgeblich durch rechtliche Regelungen und Gesetze gesteuert, aber auch hervorgerufen werden. Herausforderungen zeigen sich insbesondere in der Ausbildung, der Asylsozialhilfe, der Sprachförderung, dem Wohnortwechsel sowie der Arbeitssuche. Auch zu diesen Aspekten geben die Interviews einige Anhaltspunkte. Das Kontrastieren von Frau A,

C, Y, Z und Herr B, alle mit Status F (VA) mit den Erfahrungen von Herr X mit Status B (anerkannter Flüchtling) macht deutlich, was es bedeutet sich in einem Provisorium (Vorläufigkeit der Bewilligung) integrieren zu müssen.

Im Gegensatz zu anerkannten Flüchtlingen haben im Kanton Aargau vorläufig aufgenommene Ausländer\*innen keinen Anspruch auf ein Stipendium, dafür braucht es den Ausweis B. Fünf der sechs Interviewpartner\*innen wurden vorläufig aufgenommen. Hingegen ist eine Person mit Status B stipendienberechtigt. Frau A bedauert diesen Ausschluss sehr, dieser bremst sie in ihren Bemühungen, sich zu integrieren: «Ich kann auch kein kantonales Stipendium beantragen, da ich einen vorläufig aufgenommenen Status habe. Es ist sehr frustrierend. Ich versuche mich jedoch zu integrieren, aber ich werde durch gesetzliche Einschränkungen, wie kein Anrecht auf ein Stipendium, gestoppt» (Interview 1, Z. 70-74). Frau Y bekam später durch die Ehe den Status B und konnte dann ein Stipendium beantragen: «Im zweiten Jahr habe ich geheiratet. Mein Mann hatte den Status B (...) Meine neue Betreuerin von Caritas schlug mir vor, ein Stipendium beim Kanton Aargau zu beantragen.» (Interview 5, Z. 56-61). Den fehlenden Anspruch auf ein Stipendium beschreibt Frau Z wie folgt: «Wenn ich Physiotherapie studieren würde, bekäme ich kein Stipendium» (Interview 6, Z. 127-128). Herr X hingegen, der als Flüchtling anerkannt wurde, erzählt die Geschichte anders: «Ich bekam mit dem Status B ein Stipendium vom Kanton Aargau. Die Studiengebühren, Fahrkosten und Rechnungen leitete ich an meine Betreuerin (...) diese wurden von ihnen übernommen» (Interview 4, Z. 72-75).

Im Hinblick auf die Sprachförderung verweisen die Interviewten darauf, dass anerkannte Flüchtlinge im Gegensatz zu vorläufig Aufgenommenen mehrere Deutschkurse besuchen dürfen. Vier Personen berichten, dass ihnen seitens des Kanton Aargau lediglich zwei Sprachkurse angeboten worden sind. Herr B konnte aus diesem Grund nur die freiwilligen Deutschkurse vom Verein Netzwerk Asyl Aargau absolvieren: «So habe ich das Gefühl, dass wir auf uns allein gestellt sind» (Interview 2, Z. 262-265), bringt es auf den Punkt. Da die freiwilligen Sprachkurse keine Kinderbetreuung anbieten, war der Besuch solcher Kurse auch für Frau C unmöglich (Interview 3, Z. 78-82). Gemäss der Erfahrung von Frau Y finanziert der Kanton Aargau für Personen mit vorläufigem Status einzig zwei Sprachkurse, entweder bis Deutschniveau A2 oder Deutschniveau B1 (Interview 5, Z. 105-106). Daher lehnte der Kanton Aargau die Finanzierung ihres Deutschkurses für Niveau B2 ab (ebd., Z. 281-284). Auch Frau Z machte keine optimalen Erfahrungen mit der Bewilligung von Deutschkursen – ihre Möglichkeiten schildert sie wie folgt: «Später erhielt ich den Status F. Auch mit diesem Status musste ich warten, bis ich einen Deutschkurs besuchen konnte. Also, ich habe nur zwei Kurse besucht und dann die Lehre gemacht.» (Interview 6, Z. 216-218). Seitens Behörden fühlt sie sich im Stich gelassen: «Ich war beim Case Management und hatte einen Termin (...). Die

Mitarbeiterin sagte, dass sie kein grosses Budget für die Sprachkurse haben» (ebd., Z. 241-244). Diese Erfahrungen können wiederum mit den Möglichkeiten von Herrn X kontrastiert werden, der einen bedeutend besseren Zugang zum Angebot bekam: «Man kann mit dem Status B viele Sprachkurse besuchen (...). Meine Betreuerin tat mir einen grossen Gefallen. So habe ich Deutschkurse bis Niveau C1 besucht» (Interview 4, Z. 147-151).

Neben dem Zugang zur heimischen Sprache ist es auch die Wohnsituation, die für vorläufig Aufgenommene den Weg in die berufliche Integration erschwert. Nur anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge haben, wie bereits thematisiert, freie Wohnortswahl im jeweiligen Kanton.

Vier der sechs Interviewten konnten in einer Wohnung wohnen. Zwei von ihnen mussten hingegen bis zu ihrer finanziellen Selbständigkeit in Asylunterkünften leben oder die Wohnung mit anderen geflüchteten Familien teilen. Frau A wohnte mit ihrer Familie bis vor einem Jahr in verschiedenen Asylunterkünften und thematisiert, dass unter diesen Umständen die Privatsphäre sehr eingeschränkt ist, da die Küche und das Badezimmer mit anderen Familien geteilt werden müssen. Sie selbst teilte ausserdem das Zimmer mit ihren Geschwistern. Nach einem Jahr konnte die Familie in eine Wohnung wechseln, was eine Entlastung für alle Familienmitglieder darstellte (Interview 1, Z. 198-202). Wegen seiner Wohnsituation war es für Herrn B sehr wichtig finanziell unabhängig zu werden: «Ich musste ein Zimmer mit anderen Jungen in der Asylunterkunft teilen (...) Ich wusste von Anfang an, dass ich in dieser Situation bleibe, wenn ich nicht finanziell selbständig bin (Interview 2, Z. 130-136). Auch für Frau C ist der Status F mit enormen Einschränkungen verbunden. Sie und ihre Familie mussten die Wohnung mehrfach wechseln, was sie als «Entwurzelung» (Interview 3, Z. 102-109) bezeichnet. Frau Y konnte aufgrund des Status F nicht in einem anderen Kanton studieren: «Mein Traum war, an der ETH zu studieren. Wegen des vorläufig aufgenommenen Status war es nicht möglich, in einem anderen Kanton zu studieren» (Interview 5, Z. 120-121). Auch was die Erfahrungen mit der Wohnsituation anbelangt, äussert sich Herr X wiederum deutlich positiver: «Mit dem Status B durfte ich eine Wohnung mieten und das Asylheim verlassen. So hat man eine gewisse Freiheit» (Interview 4, Z. 141-142).

Die einschränkende Wirkung des Status F zeigt sich auch bei der Arbeitssuche. Vier von sechs Interviewten berichten über ihre Schwierigkeiten. Ein Problem zeigt sich in der Statusbezeichnung vorläufig, welche für Unsicherheit sorgt: «Die Arbeitgeber\*innen kennen meistens diesen vorläufig aufgenommenen Status nicht und denken, dass wir (...) die Schweiz wieder verlassen werden. So bekommen wir meistens eine Absage», beschreibt es Herr B (Interview 2, Z. 141-143). Auch für Frau A war es nicht einfach, eine Arbeitsstelle als vorläufig aufgenommene Person zu finden, weil ihrer Meinung nach die Arbeitgebenden nur sehr zögerlich und eher selten Personen mit vorläufig aufgenommenen Status einstellen (Interview

1, Z. 131-137). Dieser Effekt zeigt sich auch bei der Praktikumssuche: «Denn mit dem Status F ist es schwer, ein Praktikum zu finden» (Interview 5, Z. 175-176), so Frau Y. Auch Frau Z erlebte die Arbeitsuche als Marathon: «Auch die Jobsuche mit dem vorläufig aufgenommenen Status war anstrengend. Ich habe viele Vorstellungsgespräche gehabt und Schnuppertage gemacht. Trotzdem bekam ich keine Stelle (...) es gab einmal eine Kita, die mich wegen des vorläufig aufgenommenen Status nicht genommen hat» (Interview 6, Z. 128-134).

Zu diesen Herausforderungen und Schwierigkeiten kommt der Umstand hinzu, dass die Ansätze der Asylsozialhilfe tiefer angesetzt sind als die ordentliche Sozialhilfe. So gehen fünf der sechs Interviewten auf ihre finanziellen Schwierigkeiten während des Praktikums, der Ausbildung oder des Studiums ein: «Ich kann nicht beispielsweise wie andere Kolleg\*innen ab und zu auswärts essen. Dadurch fühle ich mich von ihnen ausgeschlossen (...). Ich will auch manchmal spontan etwas im Supermarkt kaufen gehen» (Interview 1, Z. 59-62), so schildert Frau A ihre finanzielle Lage. Weiter führt sie aus, dass ein Praktikumslohn meistens für ein «würdevolles Leben» nicht ausreicht. Sie musste lernen mit dem von der Gemeinde erstellten Budgetblatt ihre Ausgaben, wie zum Beispiel Essen, Kleider, Hygieneartikel etc. in den Griff zu bekommen (ebd., Z. 67-70). Auch Herr B musste beispielsweise auf Auswärtsessen mit Kolleg\*innen verzichten. Er zeigt sich optimistisch: «Ich habe es geschafft, jedoch es war sehr kompliziert. Trotz dieser finanziellen Schwierigkeiten konnte ich meine Lehre erfolgreich abschliessen» (Interview 2, Z. 65-67). Die finanziellen Schwierigkeiten waren für Frau C vor allem eine grosse Herausforderung, wenn es um die Wünsche ihrer Kinder ging: «Wir konnten uns kein Internet-Abo leisten. Wir hatten täglich sieben Franken zur Verfügung, wenn unsere Söhne beispielsweise eine Glace wollten, konnten wir uns dies nicht leisten» (Interview 3, Z. 144-148). Besonders prekär war die Situation von Frau Y – sie erhielt trotz Praktikumslohn weiterhin die Asylsozialhilfe ohne weitere Zulagen: «Am Anfang musste ich ein Vorpraktikum machen (...). Ich habe 1'500 Franken verdient. Mit diesem Lohn habe ich teilweise Miete, Krankenversicherungskosten und die Fahrkosten bezahlt. Es blieben für mich etwa 300 Franken, dies galt als meine Asylsozialhilfe» (Interview 5, Z. 56-61). Auch für Frau Z war die finanzielle Lage herausfordernd: «Finanziell war es für mich aber etwas knapp. Ich lebte unter dem Existenzminimum. Ich musste zum Beispiel immer das Essen von zu Hause mitnehmen» (Interview 6, Z. 53-55).

### **5.3.2 Struktureller Rassismus**

Alle Interviewten berichten über Erfahrungen, die sie in Bezug auf ihre Herkunft und ihre Nationalität in der Schweiz gemacht haben. Oft handelt es sich um ungerechtfertigte Zuschreibungen, mit denen sie tagtäglich konfrontiert werden.

Frau A denkt kritisch über Diskriminierungen bei der Arbeitssuche nach und macht auf die Rolle von der Sprache und dem Migrationshintergrund aufmerksam (Interview 1, Z. 139-142). Zudem macht sie sich Gedanken über das Zusammenleben und meint:

«Ich empfinde die Benachteiligung sowie die Vorurteile wegen des Aussehens oder der Religion als grosse Schwierigkeit, denn wir Menschen sind alle irgendwie gleich. Wir wollen alle ein gutes Leben ohne Hass führen. Die Welt ist bunt und das ist so schön. Wir Menschen dürfen meiner Meinung nach auch mal anders sein und können trotzdem friedlich miteinander leben.» (ebd., Z. 176-181).

Zusammenfassend erklärt sie: «Ungleichbehandlungen aufgrund äusserlicher Merkmale finde ich absurd und inakzeptabel» (ebd., Z. 186-187). Auch Herr B kritisiert die herkunftsbedingten Benachteiligungen: «Aufgrund von unserer Nationalität beurteilen viele uns als schlecht und es gibt viele Vorurteile diesbezüglich» (Interview 2, Z. 151-152). Aufgrund ihrer religiösen Zugehörigkeit im Alltag erlebt Frau C herabsetzende Erfahrungen: «Ich trage ein Kopftuch und ich spüre, dass die Leute mich auf meinen äusserlichen Merkmalen reduzieren und Vorurteile mir gegenüber haben, sie denken, dass ich die deutsche Sprache nicht beherrsche, nur weil ich ein Kopftuch trage» (Interview 3, Z. 203-206). Herr B macht die Beobachtung, dass geflüchtete und zugewanderte Personen in der Schweiz mit ungerechtfertigten, nationalitätsbedingten Zuschreibungen konfrontiert sind: «Ein Problem in der Schweiz ist das fehlende Vertrauen in die Kompetenzen und Fähigkeiten ausländischer Personen» (Interview 4, Z. 176-178).

Frau Y thematisiert das misstrauische Verhalten ihrer Betreuerin als es um den Kauf eines Laptops fürs Studium ging: «Ich brauchte dafür also eine Empfehlung einer Fachperson, da die Betreuerin mir nicht abnahm, dass ich diesen Laptop für die Schule brauche. Sie dachte, ich werde nur es für Gaming oder etwas Ähnliches gebrauchen» (Interview 5, Z. 70-73). Im Aufnahmeverfahren an der Fachhochschule wurden ihr am Anfang keine Module angerechnet mit folgender Begründung: «Er sagte auch, dass sie zwei syrische Studenten haben. Der eine hat es nicht geschafft und der andere hat viele Schwierigkeiten im Studium. Daher kann der Studiengangleiter mir keine Module anrechnen» (ebd., 145-148). Auch mit den Studienkolleg\*innen war es herausfordernd: «Es war nicht einfach. Für die Klasse war ich als Frau einerseits und aus Syrien andererseits etwas Fremdes, mit dem man nicht weiss, wie man damit umgeht» (ebd., Z. 207-210). Weiter geht sie auf die Rolle der religiösen Symbole wie das Kopftuch bei der Arbeitssuche ein: «Ich denke aber, dass ich so ohne Kopftuch mehr Chancen habe» (ebd., Z. 235-240). Frau Z berichtet über ihre Schwierigkeiten mit einer Arbeitskollegin: «Es gab eine Kollegin, die vielleicht Probleme mit Ausländer\*innen hatte. Sie versuchte immer, Druck auf mich auszuüben und mich bei jeder Gelegenheit zu stören. Ich denke, hier spielte meine Herkunft eine negative Rolle» (Interview 6, Z. 154-157).

### 5.3.3 Qualifikationen und Berufserfahrung

Der Fokus dieses Unterkapitels liegt auf den bereits erlangten schulischen und beruflichen Qualifikationen der Interviewten und inwiefern sie diese Qualifikationen nutzen können. Zwei der sechs Personen kamen im minderjährigen Alter und ohne schulische Abschlüsse in die Schweiz. Die anderen vier können schulische bzw. berufliche Kompetenzen vorweisen.

Ihre beruflichen Erfahrungen schildert Frau C so: «Ich war Hausfrau, jedoch habe ich für die Arbeitnehmer von meinem Mann gekocht. Nebenbei habe ich als Freiwillige in der Moschee Kinder betreut und mit ihnen gespielt» (Interview 3, Z. 15-17). Davon konnte sie aber nicht profitieren (ebd., Z. 166-166). Ein weiteres Hindernis stellten die fehlenden Fremdsprachenkenntnisse dar: «Am Anfang war es sehr schwierig. Ich konnte keine anderen Fremdsprachen wie beispielsweise Englisch» (ebd., Z. 30-31).

Zwei der vier an den Interviews beteiligten Personen können von ihren schulischen und beruflichen Qualifikationen in der Schweiz profitieren. Herr X arbeitete in Syrien als Anwalt und er kann von den erworbenen Erfahrungen für seine Arbeit im Asylwesen profitieren: «Das Jurastudium hilft mir, die Gesetze und Regelungen in der Schweiz zu verstehen. Daher kann ich die Prozesse im Asylverfahren besser verstehen» (ebd., Z. 90-92). Auch Frau Y konnte sich ihre erworbenen schulischen Qualifikationen zunutze machen, indem sie sich ein paar Module an der Fachhochschule in der Schweiz anrechnen lassen konnte (Interview 5, Z. 150-154). Sie profitierte auch inhaltlich, da ihr Studium in Syrien sehr theoretisch ausgerichtet war: «In Syrien war das Studium sehr theoretisch (...) darum hatte ich Vorteile in den theoretischen Modulen wie Mathematik. Ich habe zwei theoretische Module sogar mit sehr gut bestanden» (ebd., Z. 184-187).

Frau Z beabsichtigte die gleiche Ausbildung wie in der Heimat zu absolvieren: «Als Erstes dachte ich an meine letzte Ausbildung in Syrien, also Physiotherapie. Daher habe ich bei einer Praxis für Physiotherapie geschnuppert» (Interview 6, Z. 61-63). Dann realisierte sie jedoch, dass sie die Anforderungen für diese Ausbildung in der Schweiz (wie Deutschniveau C1) nicht erfüllt und musste sich daher umentscheiden. Sie absolvierte die Ausbildung zur Kinderbetreuerin (ebd., Z. 64-71). Im Gegensatz zu Frau C haben ihr die Fremdsprachkenntnissen in Englisch und Französisch beim Deutschlernen geholfen (ebd., Z. 205-206).

### 5.3.4 Zugang zu Informationen

Unter dieser Subkategorie werden die Herausforderungen der Interviewten bezüglich Informationsbeschaffung und des Zugangs zu Unterstützungsmöglichkeiten im Kanton Aargau wie ask!, Fachstelle FUM und Case Management thematisiert.

Für Frau A sind die erwähnten Unterstützungsangebote im Kanton Aargau unbekannt (Interview 1, Z. 262-265). Wenn sie aber Informationen braucht, wendet sie sich an ihre Betreuerin: «Meine Betreuerin gibt mir als direkte Ansprechperson Auskunft. Wenn ich etwas für die Schule, Praktikum oder etwas Privates brauche, kann ich mich bei ihr melden.» (ebd., Z. 260-262). Herr B kennt im Kanton Aargau nur die ask!: « (...) dort arbeiten Freiwillige. Wenn man eine Stelle sucht, kann man sich dort die Unterstützung holen und Informationen über verschiedene Berufe erhalten.» (Interview 2, Z. 251-253). Frau C wiederum kennt im Kanton Aargau nur die Caritas und wünscht sich, dass es mehr spezifische Angebote für Frauen gäbe: «Ich wünsche mir mehr Unterstützungsmöglichkeiten und Angebote wie Schwimmkurse und andere Programme für Frauen» (Interview 3, Z. 294-296).

Zwei der hier Interviewten kennen die Fachstelle FUM und haben es auch beansprucht. Darüber erzählt Herr X:

«Ich war beim Programm FUM für hochqualifizierte Geflüchtete. Ich bekam beim ersten Termin Broschüren über Weiterbildungen im juristischen Bereich in der Schweiz. Mich haben zwei Weiterbildungen in Bern und Genf interessiert. Diese waren aber auf Englisch. Die FUM-Beraterin sagte, das geht nicht, sie bezahlen nur Deutschkurse und keine Englischkurse» (Interview 4, Z. 224-226).

Weiter schildert Herr X seine Wahrnehmung zu einem Gespräch mit dieser Beraterin: «Sie hat mir nicht geholfen. Bei den Gesprächen im Programm FUM wird nur gesprochen und nichts gemacht. Ich habe tatsächlich nichts von diesem Programm profitiert» (ebd., Z. 229-239). Auch Frau Y berichtet über ihre enttäuschende Erfahrung mit einer Mitarbeiterin der FUM:

«Sie meinte, das ausgewählte Studium sei sehr schwer (...). Sie sagte auch, es gäbe keine Garantie, dass ich es schaffe. Ich sollte daher lieber eine Lehre machen. Sie gab mir Broschüren für einfache Lehrstellen wie Verkäuferin und Coiffeurin. Sie hat mir also nicht geholfen. Auch auf meine Bitte, mir beim Verfassen von E-Mails zu helfen, hat sie nichts unternommen» (Interview 5, Z. 127-136).

Nachdem Frau Y an der Fachhochschule Nordwestschweiz aufgenommen worden war, wurde sie von einem anderen FUM-Mitarbeiter kontaktiert und zu einem Gespräch eingeladen:

«Er wollte mich interviewen, um aus meinen Erfahrungen zu profitieren (...). Ich stellte fest, dass er mir nur zuhören und nicht helfen wollte. Ich teilte ihm mit, dass ich nicht mehr komme, weil ich von ihm keine Hilfe bekomme und wegen des Studiums kaum Zeit habe. Er fragte nach meinen Noten und wollte versuchen, für mich finanzielle Unterstützung für einen Laptop zu beantragen. Ich gab ihm sie, bekam aber keine Hilfe. Ehrlich gesagt ist das Programm FUM nutzlos» (ebd., Z. 302-310).

Frau Z wurden die ask! empfohlen – dort erfuhr sie von einem Tandemprogramm des Roten Kreuzes. Durch die Anmeldung an diesem Programm lernte sie drei Tandempartner\*innen kennen (Interview 6, Z. 92-95). Weiter erwähnt sie, dass ihr die Informationen über die Unterstützungsmöglichkeiten im Kanton Aargau generell fehlen. Aus diesem Grund musste sie selbst intensiv nach solchen Angeboten suchen (ebd., Z. 246-247). Dass Stiftungen für die Finanzierung eines Sprachkurses angefragt werden können, hat sie erst viel später erfahren, daher konnte sie auch davon nicht profitieren (ebd., Z. 284-286).

Für zwei Interviewpartner\*innen war das Wort Fachhochschule ein unbekanntes Wort. Herr X sagt: «Erst nachdem meine Frau die Fachhochschule besucht hatte, habe ich verstanden, was Fachhochschule bedeutet.» (Interview 4., Z. 240-243). Ebenso ging es Frau Y: «Ich habe das Wort Fachhochschule nicht verstanden. Ich kannte den Unterschied zwischen Universität und Fachhochschule nicht (Interview 5, Z. 126-127). Die Information, dass es für ihren gewünschten Studiengang eine Fachhochschule gibt, konnte die Wissenslücke korrigieren: «Das half mir. Denn ich wusste am Anfang nicht, was Fachhochschule bedeutet. Ich dachte, die Fachhochschule wäre etwas wie eine Lehrstelle» (ebd., Z. 317-319). Kritisiert werden auch die fehlende Information über die Vermittlungsbüros: «Ich weiss nicht, weshalb unsere Betreuenden uns damals auf die Vermittlungsbüros nicht aufmerksam gemacht haben» (Interview 4., Z. 259-261), hält Herr B fest und Frau C meint:

«Es gibt in Aarau ein Angebot für die Jobsuche namens Randstadt. Sie suchen eine Arbeitsstelle für Arbeitsuchende und bekommen dafür Kommission (...). Viele Geflüchtete warten bei der Arbeitssuche einfach ab und wollen, dass die Sozialarbeiter\*innen für sie einen Job finden. Denn sie bekommen ausserdem nicht mit, dass es solche Arbeitsvermittlungsbüros gibt» (Interview 3., Z. 330-338).

## 5.4 Visionäres

In dieser Kategorie wird auf die Empfehlungen der Interviewer\*innen für ihre berufliche Integration eingegangen. Dafür werden die vier folgenden Themenbereiche wie den Abbau von Vorurteilen und Stereotypen (Kap. 5.4.1), Forderungen und Wünsche an die Sozialarbeiter\*innen (Kap. 5.4.2), Unterstützungsmöglichkeiten (Kap. 5.4.3) sowie Anregungen für geflüchtete Menschen (Kap. 5.4.4) angeschaut.

### 5.4.1 Abbau von Vorurteilen und Stereotypen

Bei diesen Empfehlungen werden die Wahrnehmungen von Interviewer\*innen in Bezug auf die Vorurteile und die Stereotypen angesprochen.

Als grosse Benachteiligung und Schwierigkeit verweist Frau A auf Vorurteile wegen des Aussehens. Sie appelliert an die Nächstenliebe: «Wenn wir ein Gefühl der Nächstenliebe für unsere Mitmenschen entwickeln, so kann die Welt sich verbessern. Dafür können wir uns zum Beispiel auf Augenhöhe begegnen und gegenseitig Toleranz ausüben. Dann würde vieles einfacher gehen» (Interview 1., Z. 180-193). Herr B thematisiert die wenig emphatische Kommunikationsweise seines ehemaligen Betreuers und hält fest: «Mein Betreuer hasste Ausländer\*innen oder junge geflüchtete Männer (...), dabei hatte ich Schwierigkeiten mit ihm. Das ist ein Stück weit menschlich, aber wir können unser Verhalten reflektieren und uns verbessern» (Interview 2, Z. 300-305). Auch Frau C thematisiert den verletzenden Kommunikationsstil von Sozialarbeiter\*innen, welche als direkte Ansprechperson für geflüchtete Menschen, eine wichtige Funktion für deren Empowerment und Integration darstellen. Sozialarbeiter\*innen müssten mehr Empathie und Perspektivübernahme für geflüchtete Menschen entwickeln, damit sie sich besser in ihre Situation hineinversetzen können, schlägt Frau C vor (Interview 3, Z. 346-348).

Herr X wehrt sich gegen klischeehafte Zuschreibungen gegenüber geflüchteten Menschen, welche als Erstes thematisiert und abgebaut werden müssten: «Man soll nicht sagen, dass die Geflüchteten ein niedrigeres Bildungsniveau haben, weshalb sie es bei dieser oder jener Stelle nicht schaffen» (Interview 4, Z. 281-283). Frau Y macht ebenfalls auf Vorurteile aufmerksam und betont den Generalisierungseffekt: «Leider haben viele Menschen in der Schweiz Vorurteile. Sie denken, dass die Geflüchteten es nicht schaffen werden (...). Jeder Mensch verdient eine Chance. Wenn vier oder fünf Geflüchtete vorher versagt haben, heisst es nicht, dass alle auch versagen werden» (Interview 5, Z. 349-353). In Bezug auf die Herkunft ergänzt sie: «Dass wir aus Drittstaaten kommen, hat nichts mit unserer Intelligenz zu tun» (ebd., Z. 160-161).

#### **5.4.2 Forderungen und Wünsche an Sozialarbeiter\*innen**

Am Ende der Interviews wurde allen jeweils die folgende Frage gestellt: «Was würdest du Sozialarbeiter\*innen in Bezug auf die berufliche Integration geflüchteter Menschen empfehlen?». Unter dieser Subkategorie werden die Antworten der Interviewten in diesem Kapitel dargestellt.

Frau A wünscht sich von den Sozialarbeiter\*innen, dass sie besser zuhören (Interview 1, Z. 301-302). Sie weitet zudem das angesprochene Berufsfeld aus, indem sie auch einen Bezug zwischen Sozialer Arbeit und Politik herstellt: «Die Soziale Arbeit sollte mit Politiker\*innen in Dialog treten und ihnen unser Anliegen näherbringen. Nur somit können wir Verbesserung erreichen» (ebd., Z. 309-311). Herr B fordert den Einsatz von interkulturellen Dolmetscher\*innen, dies um Missverständnisse zu minimieren, und um eine

diskriminierungsbewusste Kommunikation zu gewährleisten (Interview 2, Z. 312-315). Zu den Sozialarbeiter\*innen nimmt er wie folgt Stellung: «Sozialarbeitende können die jungen Geflüchteten motivieren, weiterzumachen und weiter Deutsch zu lernen. Dabei sollen sie sympathischer und empathischer mit ihnen umgehen und kommunizieren (...). Die Sozialarbeitenden sollen besonders Durchhaltvermögen zeigen und besser zuhören» (Interview 2, Z. 306-311). Der Einsatz von Dolmetscher\*innen, gerade auch für den Zugang zu Informationen, ist für Frau C sehr wichtig. In ihrer Tätigkeit als Dolmetscherin in verschiedenen Gemeinden kann sie diese Relevanz einschätzen – sie argumentiert wie folgt: «Es kostet nicht viel Geld, ich bekomme Pauschalspesen von 30 Franken und ich mache das gerne. Es ist wichtig, dass die Geflüchteten die richtigen Informationen von Sozialarbeiter\*innen bekommen» (Interview 3, Z. 348-351).

Gemäss Herrn X sollen Sozialarbeitende geflüchtete Menschen über Vermittlungsbüros informiert werden (Interview 4, Z. 261-262). Von ihnen erwartet er zudem: «Man muss an die Fähigkeiten der Geflüchteten glauben und sie als Bereicherung sehen, damit die Geflüchteten Teil der Gesellschaft werden können» (Interview 4, Z. 283-285).

Die klischeehaften Bilder zu geflüchteten Menschen in den Medien ist für Frau Y aufzudecken, sie empfiehlt den Sozialarbeiter\*innen einen differenzierten Umgang mit dieser Thematik: «Man spricht zum Beispiel negativ über Menschen aus Eritrea. Nicht alle sind so. Ich kenne einen 40-jährigen Ingenieur aus Eritrea, der hier ein Studium absolviert hat. Sozialarbeitende sollten sich doch informieren, dass es positive Beispiele gibt» (Interview 5., Z. 359-362). Mehr Sprachkurse für die Geflüchteten zu organisieren und bei den kostenfreien Sprachkursen die Fahrkosten zu übernehmen (Interview 6, Z. 267-271), das ist der Wunsch, den Frau Z an die Sozialbehörden richtet. Betreffend Kommunikation und Beratung durch Sozialarbeiter\*innen rät sie: «Sie sollten offener und flexibler sein. Sie sollten auch mehr Kompetenzen in Finanzen haben» (ebd., Z. 275-276).

### **5.4.3 Unterstützungsmöglichkeiten**

Unter dem Titel Unterstützungsmöglichkeiten werden die Wünsche der sechs Interviewten im Hinblick auf strukturell ausgerichtete Unterstützung thematisiert.

Für das Organisieren von Unterstützungsangeboten hält es Frau A für sehr wichtig, dass den Geflüchteten besser zugehört wird, damit die Unterstützungsangebote besser auf ihre Bedürfnisse und Wünsche angepasst werden können (Interview 1, Z. 301-302). Auch thematisiert sie die Ausweitung der Stipendienberechtigung für vorläufig aufgenommene Ausländer\*innen: «Ich wünsche mir, dass Personen mit Status F auch Stipendien beantragen können. Denn diese Möglichkeit ist uns im Kanton Aargau verwehrt» (ebd., Z. 307-309). Herr B schildert in einem Beispiel, wie die Unterstützung von den Sozialämtern sein sollte: «Ich

bekam schriftliche Informationen durch mein Sozialamt. Diese Informationen sind sehr hilfreich, beispielsweise wie viel finanzielle Unterstützung ich erhalte, was meine Rechte und Pflichten sind, wer meine Ansprechperson ist und vieles mehr» (Interview 2, Z. 256-259). Über ihren privat lancierten Café-Treff für Frauen berichtet Frau C – sie gibt ein Beispiel, wie die Behörden bei solchen ehrenamtlichen Angeboten helfen können: «Die zwei Gemeinden stellen uns die Räumlichkeiten zur Verfügung. Sie übernehmen jährlich auch die Fahrkosten für Frauen sowie die Verpflegung.» (Interview 3, Z. 320-323). Herr X fordert in Bezug auf den Zugang zum Arbeitsmarkt frühe Aufklärungsarbeit ein:

«Am Anfang ist es sehr wichtig, dass die Asylbetreuenden Aufklärungsarbeit betreffend den Zugang zum Arbeitsmarkt leisten. Für uns Geflüchtete aus Syrien oder Afghanistan ist der Zugang zum Arbeitsmarkt und das Bildungssystem hier in der Schweiz anders als in der Heimat. Daher brauchen die Geflüchteten am Anfang Hilfe.» (Interview 4, Z. 275-279).

Auf die eingeschränkten Möglichkeiten, die Sprachkompetenzen auszubauen geht Frau Y ein: «Die Schwierigkeiten begannen mit dem Niveau B2. Der Kanton lehnte dies ab. Sie sagten, sie finanzieren nur zwei Kurse für Menschen mit Status F. Mit dem Status B gab es viel mehr Möglichkeiten.» und erwartet daher vom Kanton Aargau die Gleichbehandlung zwischen Status F und B (Interview 5, Z. 281-284).

Und auf die Frage, wie Fachpersonen Geflüchtete in ihrer Ausbildung unterstützen können, geht Frau Z ein: «Eine\*n Tandempartner\*in organisieren. Man braucht unbedingt Unterstützung und Begleitung, also am besten mehrere Begleitungen» (Interview 6, Z. 276-281). Zu den Tandempartner\*innen fügt sie zudem an, dass diese «ihre Aufgaben ernst nehmen und die Geflüchteten bis zum Abschluss der Ausbildung begleiten, also, bis die Ziele erreicht sind» (ebd., Z. Z. 288-291).

#### **5.4.4 Anregungen für geflüchtete Menschen**

Die für diese Arbeit Interviewten sprechen nicht nur Wünsche und Erwartungen an die Behörden und Fachpersonen aus, sondern geben auch Anregungen und Ideen für andere Geflüchtete. Aus diesem Grund wurde eine separate Subkategorie für dieses Thema gebildet.

Für Geflüchtete formuliert Frau A eine Idee, wie sie in der Schweiz zu Informationen kommen können: «Man kann mit Schweizer\*innen in Austausch kommen. Sie erzählen über das Schweizer Bildungssystem sowie das Arbeitssystem und so bekommt man Informationen» (Interview 1, Z. 105-108).

Herr B thematisiert die Schwierigkeiten der deutschen Sprache und gibt Vorschläge fürs Deutsch lernen: «Ich weiss, dass die deutsche Sprache eine komplizierte Sprache ist. Aber

beispielsweise gibt es im Internet viele Übungen, mit denen wir Deutsch lernen können. YouTube-Videos kann man auch anschauen» (Interview 2, Z. 211-217). Weiter empfiehlt er anderen Geflüchteten im Kanton Aargau, sich bei Unterstützungsprogrammen wie ask! anzumelden, und sich dort über verschiedene Berufsmöglichkeiten beraten zu lassen (ebd., Z. 251-254).

Über die Verslossenheit der Schweizer Bevölkerung denkt Frau C nach und empfiehlt anderen Geflüchteten, wie sie damit umgehen könnten: «Meiner Meinung nach sind die Schweizer\*innen verschlossen und wir müssen uns integrieren, weil wir in ihrem Land leben (...). Wir müssen dabei die Chance nützen und ihnen uns, unsere Werte und positiven Eigenschaften zeigen» (Interview 3, Z. 220-223). Es braucht Eigeninitiative fährt sie fort: «weil wir aus einem anderen Land kommen und diese Gewohnheiten und Bräuche für sie unbekannt sind» (ebd., Z. 259-263).

Für die Jobsuche betont Herr X aufgrund eigener Erfahrungen die gute Ausdrucksfähigkeit in der deutschen Sprache: «Wichtig ist, dass man sich in den Vorstellungsgesprächen auf Deutsch gut ausdrückt. Das ist entscheidend, ob man die Stelle bekommt oder nicht» (Interview 4, Z. 213-215). Auch Frau Y spricht die Jobsuche und Vorstellungsgespräche an: «Ob es Aargau oder Zürich ist, spielt es keine Rolle, in welchem Kanton man ist. Das Wichtigste sind die Kompetenzen sowie die Qualifikationen, und wie man sich in den Vorstellungsgesprächen verkaufen kann» (Interview 5, Z. 324-327). Aktuell befasst sie sich mit dem Gedanken, sich weiterzubilden und rät anderen Geflüchteten, die stetige persönliche Weiterentwicklung zu verfolgen (Interview 5, Z. 342-344).

Frau Z hat gibt erst einen praktischen Rat: «Ich empfehle allen Geflüchteten, mehr als eine\*n Mentor\*in zu suchen. Ich hatte eine Mentorin und einen Mentor. Wenn die Mentorin krank oder in den Ferien war, konnte ich mich an den Mentor wenden und umgekehrt» (Interview 6, Z. 195-198). Auch rät sie geflüchteten Menschen, an die eigenen Kompetenzen zu glauben und nicht aufzugeben (ebd., Z. 271-273).

## 5.5 Diskussion der Ergebnisse

In diesem Unterkapitel erfolgt die Diskussion der Forschungsergebnisse, damit die Forschungsfrage: «Welche Faktoren beeinflussen aus der Perspektive von geflüchteten Menschen aus Afghanistan und Syrien ihre berufliche Integration im Kanton Aargau?» beantwortet werden kann. Dafür werden wesentliche Ergebnisse aus den geführten Interviews mit gewonnenen Erkenntnissen aus der Literatur verknüpft und somit eingeordnet.

### 5.5.1 Personenbezogene Ebene

Wie in Kapitel 3.3.1 aufgezeigt, ist die Sprache der wichtigste Faktor für die berufliche Integration. Hier zeigt sich eine Gemeinsamkeit bei allen Interviewpersonen: Sie alle nahmen die Funktion der Sprache für den Integrationsprozess ernst und begannen frühzeitig mit dem Erlernen der deutschen Sprache (vgl. auch Kapitel 5.1.1). Eine Schwierigkeit in diesem Prozess sind die langen Wartezeiten, mit denen geflüchtete Menschen umgehen müssen, bis sie einen Deutschkurs besuchen können (vgl. Kapitel 3.3.1). Dies kann sich auch dämpfend auf die Selbstmotivation auswirken. Die langen Wartezeiten sind möglicherweise darauf zurückzuführen, dass im Kanton Aargau die Integrationsmassnahmen vom CMI, darunter die Deutschkurse, erst nach Erhalt des Asylentscheides ausgesprochen werden (vgl. Kapitel 3.2.2). Die hier interviewten geflüchteten Menschen konnten diese Hürde jedoch mit unterschiedlichen Mitteln und Wegen überwinden, beispielsweise mittels YouTube-Videos oder dem Filmeschauen mit Deutschuntertiteln. Eine Person ging noch einen Schritt weiter und finanzierte sich ihren Deutschkurs von der Asylsozialhilfe (vgl. Kapitel 5.1.1). Eine weitere Herausforderung stellt die Tatsache dar, dass in den Sprachkursen Hochdeutsch gelehrt wird, während die Alltagssprache Schweizerdeutsch ist (vgl. Kapitel 3.3.1). Bei zwei Interviewten führte dies zu Verständigungsschwierigkeiten im Altersheim und im Studium (vgl. Kapitel 5.1.1). Geflüchtete Menschen brauchen beides: ein gut ausgebautes Hochdeutsch für Aus- und Weiterbildungen sowie Schweizerdeutsch für die Integration in die hiesige Gesellschaft.

Ein weiterer relevanter Faktor für die berufliche Integration ist der Gesundheitszustand. Die Literatur zeigt, dass gesundheitliche Probleme bei geflüchteten Menschen unterschiedliche Ursachen und Wirkungen haben. Bei einigen Geflüchteten existierten ihre Krankheiten bereits im Heimatland, wie z.B. Traumas, die durch Krieg ausgelöst wurden, bei anderen hingegen sind psychische und/oder physische Beeinträchtigungen während der Flucht aufgrund von Gewalterfahrungen oder sexueller Belästigung entstanden. Diese gesundheitlichen Einschränkungen begleiten die geflüchteten Menschen auch nach der Ankunft in der Schweiz und haben einen negativen Einfluss auf ihre berufliche Integration (vgl. Kapitel 3.3.1). Die empirischen Ergebnisse befördern weitere Gesundheit belastende Faktoren zu Tage: So erwähnte die Mehrheit der interviewten Personen Stressoren wie Druck, Stress und

psychische Belastung, welche erst nach ihrer Ankunft in der Schweiz ausgelöst wurden. Die vor oder während der Flucht entstandenen gesundheitlichen Probleme und Einschränkungen kamen in keinem der sechs geführten Interviews zur Sprache (vgl. Kapitel 5.1.2). Weitere Probleme, welche die Gesundheit negativ beeinflussen, wie beispielsweise lange Arbeitslosigkeit oder fehlende Beschäftigung (vgl. Kapitel 3.3.1), wurden ebenfalls in keinem Interview angesprochen (vgl. Kapitel 5.1.2). Der Autor und die Autorin können diese Situation nicht abschliessend erklären. Die in den Interviews erwähnten Stressoren können aber auch auf Herausforderungen, wie Sprachbarrieren, Verbote und strukturelle Hindernisse bezogen werden (vgl. Kapitel 1.2) oder auf die Eigenwahrnehmung von Betroffenen. Dafür spricht, dass ein Teil der geflüchteten Menschen nach der Fluchtphase angibt, sich gesund zu fühlen und trotzdem von Stress und Depressionen berichtet (vgl. Kapitel 3.3.1).

Die Forschungsliteratur verweist auf die Wichtigkeit der Eigenmotivation für die Integration in den Arbeitsmarkt. Gravierende Ereignisse, wie der Ausbruch eines Bürgerkriegs in einem Land, führen dazu, dass die dort lebenden Menschen keine Perspektive mehr haben und sie alles hinter sich lassen müssen – dazu gehört auch kulturelles (Wissen, Kompetenzen, Aus- und Weiterbildungen) und ökonomisches Kapital. Hinzu kommen in vielen Fällen schmerzhaft Erfahrungen auf der Flucht oder im Heimatland. Nach der Ankunft im Aufnahmeland wollen viele Geflüchtete möglichst schnell eine Stelle finden, damit sie ein neues Leben aufbauen können. Der grosse Wandel in ihrem Leben braucht hohe Motivation und Bereitschaft, sich mit teilweise völlig unbekannt Herausforderungen und Schwierigkeiten auseinanderzusetzen (vgl. Kapitel 3.3.1). Die Hinweise aus den geführten Gesprächen verdeutlichen eindrücklich, dass alle Teilnehmenden der vorliegenden Untersuchung über eine ausgeprägte Selbstmotivation verfügen und Lösungen gesucht und auch gefunden haben. Beispielsweise erzählt ein Interviewter, wie er einen passenden finanziellen Umgang mit dem tiefen Lehrlingslohn entwickelt hat. Ein anderer Interviewter engagierte sich ehrenamtlich bei einem Verein, was am Schluss zu einem Praktikum führte. Weiter ergreift eine Interviewte unterschiedliche Initiativen, z.B. spontan und unangemeldet zu einer Kita gehen und sich bei der Leitung vorzustellen (vgl. Kapitel 5.1.3).

Die oben genannten Studien verweisen zudem auch auf die Rolle der Fremdmotivation. Dabei geht es um die Funktion und Rolle von Akteur\*innen aus dem Umfeld der Geflüchteten (Familie, Partner\*innen, Lehrpersonen, Freund\*innen, Geschwister etc.). Diese Personen können eine positive (motivierend, fördernd), als auch eine negative (demotivierend, bremsend) Rolle im Leben eines geflüchteten Menschen spielen (vgl. Kapitel 3.3.1). Bei denjenigen, die in der Schweiz mit der Familie bzw. dem/der Ehepartner\*in leben, werden Familienmitglieder, meist der Ehemann oder die Ehefrau, als «motivationale Quelle» bezeichnet. Bei einem Interviewten, der allein in der Schweiz lebt, übernimmt die

Praxisausbildnerin diese motivierende Rolle. Zwei Interviewpersonen thematisieren die positive Funktion von Arbeitskolleg\*innen am Arbeitsplatz und eine weitere hier Interviewte nimmt die Rolle der Fachhochschule positiv wahr, bewertet jedoch eine Fachmitarbeiterin sowie die eigenen Landsleute als demotivierend (vgl. Kapitel 5.2.1). Es kann sich in solchen Fällen um ein Kommunikations- und Verständigungsproblem handeln. Ebenso ist es vorstellbar, dass die zunehmende Anzahl geflüchteter Menschen zu Personalengpässen führen und sich die Behörden dazu gezwungen sehen, Quereinsteiger\*innen für die Betreuung von Geflüchteten einzustellen. Das kann zur Folge haben, dass gewisse Angestellte nicht über ausreichende Kompetenzen im Umgang mit geflüchteten Menschen verfügen.

Geflüchtete Menschen, die mit ihren Familienangehörigen in der Schweiz leben, erleben die Familie auf einer Seite als emotionalen Halt und Ort der Sicherheit. Auf der anderen Seite erzeugt die Familie auch zusätzlichen Druck. Sei dies die Betreuung kranker Familienmitglieder oder durch die langanhaltende Sorge, als Familie finanzielle Unabhängigkeit von der Sozialhilfe zu erlangen. Die Familie wird einerseits als Stütze und andererseits als Hindernis wahrgenommen – sie kann die soziale und ökonomische Integration der Familienmitglieder in der Schweiz erleichtern oder erschweren (vgl. Kapitel 3.3.1). Drei Untersuchungsteilnehmende erleben die Familie als Unterstützungsfaktor. Eine macht darauf aufmerksam, dass die Pflege ihrer schwer erkrankten Eltern eine Herausforderung bei ihrer beruflichen Integration darstellt, weil sie sich nicht auf das Erlernen der Sprache konzentrieren konnte (vgl. Kapitel 5.2.2).

Geflüchtete Menschen, deren Familienmitglieder in der Heimat leben, leiden unter Trennungsschmerz und müssen die Daheimgebliebenen oft finanziell unterstützen. Dadurch fehlt es an Energie und es ergeben sich zusätzliche finanzielle Belastungen, welche weitere Schritte in die berufliche Integration behindern und erschweren. (vgl. Kap. 3.3.1). Eine interviewte Person lebt mit ihrem Ehemann und ihren zwei Söhnen ohne ihre Eltern in der Schweiz. Obwohl sie ihre Eltern vermisst, kann sie mit ihnen regelmässig telefonieren und wird dadurch weniger durch Heimweh oder ein schlechtes Gewissen belastet (vgl. Kapitel 5.2.2). Die Familienkonstellationen und damit verbundenen Erschwernisse und Erleichterungen sind von Fall zu Fall wieder etwas anders gelagert.

Für die Förderung der Sprachkenntnisse und den Eintritt in den Arbeitsmarkt sind soziale Kontakte und die damit verbundenen Ressourcen und Informationen unabdingbar. Die Literaturrecherche zeigt, dass viele Geflüchtete keinen Kontakt zu Schweizer\*innen haben. Bei der Stellensuche nutzen sie stattdessen Freund\*innen und Bekannte aus ihrem Heimatland als Informations- und Vermittlungsquelle. Dies hat allerdings den Nachteil, dass Landsleute nur auf ihre ebenfalls eingeschränkten Ressourcen und Informationen zurückgreifen können (vgl. Kap. 3.3.1). Die Ergebnisse aus den Interviews verweisen

hingegen darauf, dass alle sechs Interviewten über ein gutes soziales Netzwerk verfügen. Durch verschiedene Projekte und Vereine konnten sie Beziehungen zu Schweizer\*innen aufbauen. Dabei unterscheidet sich die Art und Weise der Unterstützung: Mithilfe von Schweizer Freund\*innen konnten drei Interviewpersonen eine Stelle finden. Für zwei der Interviewten bildeten diese Kontakte auch eine wichtige Unterstützung während des Studiums und der Ausbildung. Eine Person konnte durch diese Beziehungen ihre Sprachkenntnisse verbessern (vgl. Kap. 5.2.3).

## 5.5.2 Strukturbezogene Ebene

Vorläufig aufgenommene Personen stehen im Gegensatz zu anerkannten Flüchtlingen vor statusbedingten Herausforderungen, wie begrenztem Zugang zu Sprachfördermassen, niedrigerer finanzieller Asylsozialhilfe und keinem Anspruch auf ein kantonales Stipendium. Die berufliche Integration dieser Personengruppen wird durch diese Einschränkungen eindeutig erschwert (vgl. Kap. 3.3.2). Die hier vorliegenden Interviewdaten bestätigen dieses Bild: Dies zeigt sich z.B. darin, dass vier der sechs Befragten mit Ausweis F nur zwei Deutschkurse bis Deutschniveau B1 besuchen konnten. Mehrere Kurse konnte hingegen der Interviewte mit Ausweis B besuchen und dies bis und mit Deutschniveau C1 (vgl. Kap. 5.3.1). Vorläufig aufgenommene Personen kämpfen hinsichtlich tief angesetzter Asylsozialhilfe mit finanziellen Engpässen, insbesondere während Praktika, Ausbildung und Studium. Hinzu kommt, dass sie kein kantonales Stipendium beantragen können (vgl. Kap. 3.3.2). Eine Interviewte erzählt, dass sie während ihrer Ausbildung ohne Zulagen oder Stipendium unter dem Existenzminimum leben musste (vgl. Kap. 5.3.1). Personen mit Ausweis F müssen daher meistens eine Arbeitsstelle im Niedriglohnsektor suchen, da sie nicht die erforderlichen Sprachkenntnisse und Qualifikationen für eine besser bezahlte Arbeitsstelle erfüllen können. Darüber hinaus betrachten viele Arbeitgeber\*innen den Ausweis F als unsicher, da der Begriff vorläufige Aufnahme ein zeitlich begrenztes Anwesenheitsrecht in der Schweiz suggeriert, obwohl diese Personengruppe erfahrungsgemäss in der Schweiz bleibt (vgl. Kap. 3.2.4). Die Interviewergebnisse bestätigen, dass der Ausweis F den potenziellen Arbeitgebenden davon abhält, diese Personengruppe anzustellen. So erwähnte eine der Befragten die Absage einer Kita, die aufgrund ihres Status erfolgte (vgl. Kap. 5.3.1). Ausserdem haben nur anerkannte Flüchtlinge das Recht, ihren Wohnort innerhalb eines Kantons ohne Einschränkungen zu wechseln. Vorläufig aufgenommene Personen müssen hingegen meistens in einer Wohngemeinschaft mit anderen geflüchteten Familien leben (vgl. Kap. 3.3.2). Von den sechs geflüchteten Menschen, mit denen Interviews geführt wurden, mussten zwei bis zu ihrer finanziellen Unabhängigkeit in Asylunterkünften wohnen oder mit anderen geflüchteten Familien die Wohnung teilen (vgl. Kap. 5.3.1).

Die erhobenen Daten bestätigen: Geflüchtete Menschen erleben aufgrund ihres Aufenthaltsstatus, ihrer Nationalität, ihrer Religion und weiterer Kategorien wie Geschlecht, Alter und Sprache einen erschwerten Zugang zur beruflichen Integration in den Schweizer Arbeitsmarkt (vgl. Kap. 3.3.2). Alle hier Befragten erfahren Mehrfachbenachteiligung in unterschiedlichsten Lebensphasen, während der Ausbildung oder bei der Arbeitssuche. Eine Interviewperson schildert, dass ihr aufgrund ihrer religiösen Symbole nicht zugemutet wurde, die deutsche Sprache zu beherrschen (vgl. Kap. 5.3.2). Ein Mechanismus, der z.B. die Fachpersonen betrifft, ist der Akt des Klassifizierens. Sozialarbeiter\*innen teilen angesichts ihrer persönlichen Bildungsbiografie, ihres eigenen Rollenverständnisses und ihres Arbeitszeitdrucks geflüchtete Menschen in bestimmte Kategorien wie «kulturell Andere» ein (vgl. Kap. 3.3.2). Auch die an dieser Untersuchung Beteiligten berichten über herkunftsbedingte Benachteiligungen, die sie in unterschiedlichen Situationen wie zum Beispiel bei den Beratungsterminen, bei der Suche nach einer Arbeitsstelle, am Arbeitsplatz oder an der Universität erleben. Die Betreuerin einer Interviewten wollte ihr kein Laptop für das Studium organisieren, bis sie ein Empfehlungsschreiben der Hochschule erhielt. Die Betreuerin nahm an, dass der Laptop einzig für das «Gamen» benötigt würde (vgl. Kap. 5.3.2).

Auf der Flucht verlieren Geflüchtete nicht nur ihre sozialen Kontakte und ihren materiellen Besitz, sondern auch den Anschluss an ihre fachlichen Kompetenzen. Wenn sie keine Zeugnisse oder andere Nachweise für ihre Kompetenzen erbringen können, werden ihre Fähigkeiten in der Schweiz nicht anerkannt. Hinzu kommt, dass die mitgebrachten Zertifikate nicht als gleichrangig oder gleichwertig anerkannt werden, da diese Diplome nicht den Anforderungen des Schweizer Arbeitsmarktes entsprechen. Daher hat es sich etabliert, dass geflüchtete Personen die gleiche Ausbildung für zwei bis drei Jahre wiederholen. Die Literaturlaufarbeitung wiederum macht darauf aufmerksam, dass nur wenige Geflüchtete diese Herausforderungen bewältigen können, da die Requalifizierung mit einer Reihe zusätzlichen Schwierigkeiten verbunden ist: Dazu gehören sprachliche Herausforderungen, finanzielle Schwierigkeiten und Diskriminierungserfahrungen (vgl. Kap. 3.3.2). Eine der Interviewten wollte die gleiche Physiotherapieausbildung wie in ihrem Heimatland absolvieren. Sie merkte jedoch rasch, dass sie die Voraussetzungen, um an der Universität aufgenommen zu werden, nicht erfüllt, dazu gehört z.B. Deutschniveau C1. Aus diesem Grund war sie gezwungen eine andere Ausbildung, und zwar als Kinderbetreuerin, in Angriff zu nehmen (vgl. Kap. 5.3.3).

Die IAS sieht die Vermittlung von Informationen zu unterschiedlichen Lebensbereichen wie Bildung und Arbeitsmöglichkeiten an ausländische Personen im Ermessen der Kantone. Die Kantone können diesen Auftrag selbst übernehmen oder an weitere Fachstellen delegieren. Diese Vielseitigkeit der Zuständigkeiten bereitet geflüchteten Menschen grosse Schwierigkeiten. Häufig sind diese Fachstellen nicht in der Lage, geflüchtete Menschen mit

ausreichender fachlicher Kompetenz zu beraten (vgl. Kap. 3.3.2). Eine Interviewte wurde während der Beratungsgespräche des FUM nicht über Studienfachrichtungen informiert, stattdessen erhielt sie Broschüren für die Ausbildungen als Verkäufer\*in und als Coiffeur/Coiffeuse (vgl. Kap. 5.3.4). Der Zugang zu Informationen stellt für Menschen mit Migrationshintergrund aufgrund von sprachlichen Barrieren, dem Mangel an Schlüsselpersonen und kulturell geprägten Einstellungen wie Stolz, Zurückhaltung und Scham eine grosse Hürde dar. Deshalb suchen sie Informationen in ihren ebenfalls beschränkten sozialen Netzwerken (vgl. Kap. 3.3.2). Die Analyseergebnisse bestätigen, dass Informationen über Ausbildungen und Arbeitsstellen in Eigenregie oder über das soziale Umfeld zugänglich gemacht werden. Zwei der sechs Interviewten äussern auch ihre Unzufriedenheit darüber, dass die Sozialarbeiter\*innen ihnen keine Informationen bei der Jobsuche über Vermittlungsbüros bereitstellen, und sie dieses Vorenthalten von wichtigen Auskünften als nicht nachvollziehbar empfinden (vgl. Kap. 5.3.4).

## 6 Schlussfolgerungen

In diesem letzten Teil werden erstens relevante Schlussfolgerungen zur Arbeit und insbesondere zu den geführten Interviews gezogen (Kap. 6.1) und diese zweitens auf die Praxis der Sozialen Arbeit diskutiert (Kap. 6.2). Mit einem daran anschliessenden Ausblick (Kap. 6.3) wird die Bachelorarbeit abgerundet.

### 6.1 Bilanzierende Gedanken zum Thema und zur Fragestellung

Mit ihrer qualitativ ausgerichteten Bachelorarbeit beabsichtigten die Autorin und der Autor, die Auswirkungen von förderlichen und hinderlichen Faktoren im beruflichen Integrationsprozess geflüchteter Menschen aus Afghanistan und Syrien im Kanton Aargau zu untersuchen. Dafür wurde im zweiten Kapitel der gesellschaftliche und kulturelle Kontext der gewählten zwei Gruppen genauer betrachtet. Hier ist wichtig zu bemerken, dass die Interviewten aus zwei Ländern kommen, die sich seit Jahren in Kriegszustand befinden und dies die Infrastruktur, Bildung und Gesundheit in diesen zwei Ländern stark beeinflusst, was auf die Geflüchteten negative Auswirkungen hat.

Im dritten Kapitel wurde auf die rechtliche und politische Lage in der Schweiz sowie auf die institutionellen und strukturellen Rahmenbedingungen hinsichtlich der beruflichen Integration im Kanton Aargau eingegangen. Es zeigt sich, dass im Kanton Aargau viele Fachstellen und Angebote existieren, diese jedoch nicht oder zu wenig bekannt sind. In einem weiteren Schritt wurde die Frage geworfen, was mögliche Einflussfaktoren auf die Arbeitsintegration von geflüchteten Menschen sein können. Die Aufarbeitung der Literatur macht deutlich, dass eine erfolgreiche berufliche Integration voraussetzungsreich ist. Die unterschiedlichen Voraussetzungen können auf persönlicher und auf struktureller Ebene angesiedelt sein. Auch auf der persönlichen Ebene ist es wichtig zu unterscheiden, was die Person verkörpert und was sie von aussen beeinflusst.

Die Aufenthaltsbewilligung ist ein wichtiger Faktor, da sie den Zugang zum Arbeitsmarkt regelt, ihn erschwert oder erleichtert. Anerkannte Flüchtlinge werden gegenüber vorläufig aufgenommenen Personen der einheimischen Bevölkerung gleichgestellt. Sie erhalten dieselbe Sozialhilfe, sind stipendienberechtigt und dürfen mehrere Integrationsangebote wie Deutschkurse und Förderprogramme bis zu ihrer Eingliederung in den Schweizer Arbeitsmarkt besuchen.

In den Kapiteln 4 - 6 werden die Forschungsergebnisse dargestellt und diskutiert. Die sechs geführten Interviews sind nicht repräsentativ für alle geflüchteten Menschen in der Schweiz. Doch können – so erhofft es sich die Autor\*innenschaft – wertvolle, auch generalisierende Erkenntnisse mittels dieser Arbeit diskutiert und dokumentiert werden. Die Interviews zeigen,

dass es den Geflüchteten aus Afghanistan und Syrien an Informationen fehlt und sie daher ihre Ressourcen nicht aktivieren können. Obwohl einige Interviewte schon seit zehn Jahre im Kanton Aargau bzw. in der Schweiz leben, waren für sie viele Angebote und Fachstellen unbekannt. Selbst die Bezeichnung «Fachhochschule» war für zwei hochqualifizierte Personen ein fremdes Wort. Ebenso kann deutlich gemacht werden, welche tragende Rolle die Familie und das soziale Umfeld im Integrationsprozess einnehmen. Die Ergebnisse verweisen darauf, dass ein Teil der Geflüchteten einen Umgang mit Stressoren entwickeln kann. Neben den personenbezogenen Faktoren scheinen strukturelle Hindernisse eine wichtige Rolle – sowohl positiv wie auch negativ – zu spielen.

Zentral war für diese Arbeit, dass Geflüchtete ihre Expertise und ihre Sichtweise einbringen können. Dadurch wurde es möglich, dass auch Anforderungen und Wünsche an unterschiedliche Akteur\*innengruppen gegeben werden können.

## 6.2 Praxisrelevanz

Basierend auf den herausgearbeiteten Ergebnissen und Erkenntnissen der vorliegenden Untersuchung kann die Frage «Welche Gestaltungsspielräume und Handlungsmöglichkeiten können Professionelle der Sozialen Arbeit geflüchteten Menschen im Kontext ihrer beruflichen Integration bieten?» beantwortet und auch relevante Hinweise für die Praxis gegeben werden.

Die diskutierten theoretischen Grundlagen in den Kapiteln 2, 3, 4 und 5 sowie die Diskussion der Ergebnisse (Kap. 5.5) bieten eine Vielzahl von Anknüpfungspunkten für die Soziale Arbeit und gibt Antworten auf die Frage, wie geflüchtete Menschen in ihrer beruflichen Integration unterstützt werden können. Die Soziale Arbeit müsste Lösungen für die bestehenden Probleme, wie gesundheitliche Einschränkungen oder den fehlenden Zugang zu relevanten Informationen entwickeln. Menschen mit einer oft sehr lange andauernden Fluchtphase sollen nach der Ankunft in der Schweiz über die verfügbaren und kostenlosen Angebote genügend informiert werden. Dazu gehören auch Informationen über das Schweizer Bildungssystem. Wichtig ist es auch, dass Geflüchtete auf psychische Therapien aufmerksam gemacht werden. Und um Sprachbarrieren zu mindern, sollten bereits bei der Informationsvermittlung interkulturelle Dolmetscher\*innen beigezogen werden können. Viele junge Geflüchtete müssen neben ihrer Ausbildung bzw. dem Einstieg in den Beruf oder Job für ihre Familienmitglieder dolmetschen, was für sie eine Belastung darstellt. Dolmetscher\*innen können eine entlastende Rolle im Leben der Geflüchteten einnehmen, indem sie Übersetzungsaufgaben wahrnehmen. Weiter könnten positiv unterstützende Schlüsselpersonen aus verschiedenen Kulturen in einer Art Vorbildfunktion agieren.

Für den Einstieg in den Arbeitsmarkt müsste eine frühe Sprachförderung im Zentrum stehen. Geflüchtete Menschen sollten (unabhängig von Asylstatus) Sprachkurse bis B2 für eine

Lehrstelle und C1 für ein Hochschulstudium besuchen können. Für Elternteile mit Kleinkindern wäre Kinderbetreuung während den Sprachkursen sehr entlastend.

Zu den Aufträgen der Sozialen Arbeit gehört das Ermöglichen von Chancengerechtigkeit durch ausgleichende Massnahmen. Hochqualifizierte Geflüchtete sollten deshalb im Anerkennungsprozess ihrer Diplome unterstützt werden, um vergleichbare Zugangschancen zum Arbeitsmarkt und Hochschulstudium wie die einheimische Bevölkerung zu bekommen. Fachhochschulen und Universitäten müssten sich damit auseinandersetzen, wie sie an einem Studium interessierten Geflüchteten ein Studium zu ermöglichen können. Um Schwierigkeiten im Studium und in der Ausbildung vorzubeugen, bewährt sich das Modell von Mentor\*innen, welche den Integrationsprozess eng begleiten können. Des Weiteren sollen Geflüchtete auf die ehrenamtliche Arbeit in Vereinen und Organisationen aufmerksam gemacht werden. Denn Freiwilligenarbeit kann zu vielen weiteren integrativen Schritten beitragen. Durch die Freiwilligenarbeit haben geflüchtete Menschen Gelegenheit, sich Einblicke in den Schweizer Arbeitsmarkt sowie die Schweizer Kultur zu verschaffen. Zudem kann so ein Engagement für den ersten Zugang zum Arbeitsmarkt unterstützen. Kontakt mit anderen in der Schweiz lebenden Menschen kann hergestellt werden, es entstehen soziale Netzwerke, was bei der Stellen- und Lehrstellensuche helfen kann. Vereine und Organisationen spielen auch für die gesellschaftliche Integration und Teilhabe eine wichtige Rolle. So können Geflüchtete mit der einheimischen Bevölkerung und anderen Menschengruppen in Kontakt kommen.

Geflüchtete Menschen könnten ausserdem Ideen für Projekte im Bereich der Integration oder auch der beruflichen Integration beisteuern und mitentwickeln helfen. Sie wissen aus eigener Erfahrung, welchen Herausforderungen geflüchtete Menschen in der Schweiz begegnen, und könnten auf dieser Basis passende Projekte (mit-)entwickeln.

Sozialarbeiter\*innen sollten die Selbstwertgefühle von geflüchteten Menschen in unterschiedlichen Bereichen und damit die Eigenmotivation stärken, indem sie ihnen auf Augenhöhe begegnen und ihre Anliegen ernst nehmen. Es ist wichtig, dass die Beratungsgespräche passende Unterstützungsmassnahmen für spezifische, das heisst, individuell ausgerichtete Bedürfnisse empfehlen. Die Sozialarbeiter\*innen sollten als Vermittelnde zwischen verschiedenen Fachstellen agieren, die Wünsche von geflüchteten Menschen ernst nehmen, vorhandene Potenziale erkennen und anerkennen, und sie somit insgesamt motivieren und unterstützen. Sozialarbeiter\*innen sollten ausserdem ihre Handlungen in Bezug auf Stereotypen und Vorurteile gegenüber Menschen aus anderen Weltregionen reflektieren und sich entsprechend weiterbilden.

Menschen, die zum Asylbereich gezählt werden, haben kein politisches Mitspracherecht, infolgedessen können sie sich nicht zu asylpolitischen Themen äussern. Trotzdem müssen sie

tagtäglich mit den Konsequenzen politischer Asylentscheide leben. Als Berufsfeld, der die Menschenrechte in den Vordergrund stellt, sollte die Soziale Arbeit insbesondere auch diese Personengruppe unterstützen und fördern. Sie müsste den Dialog zwischen verschiedenen Entscheidungsträgern, geflüchteten Menschen und der zivilen Gesellschaft fördern, um ihrem politischen Auftrag gerecht zu werden. Darüber hinaus sollte die Soziale Arbeit die Schweizer Asylpolitik über prekäre Lebensumstände von geflüchteten Menschen (insbesondere die vorläufig aufgenommenen Personen) aufklären und dafür sensibilisieren. Es ginge darum, Lösungsvorschläge zur Verbesserung dieser Schwierigkeiten, wie zum Beispiel die Anpassung der Sozialhilferegelung für vorläufig aufgenommene Ausländer\*innen, basierend auf den Empfehlungen der SKOS-Richtlinien zu bieten.

Alle Geflüchteten sollten abgesehen von ihrer Herkunft oder Religion möglichst chancengerecht «behandelt» werden. Deshalb sollte der Asylstatus eigentlich keine zusätzlichen oder weniger Privilegien ermöglichen und eine Gruppe von Geflüchteten ausschliessen dürfen. Die berufliche Integration von geflüchteten Menschen kommt nur zustande, wenn alle Akteur\*innen ihren Beitrag dazu leisten. Es sollte auf gesellschaftlicher und arbeitsmarktlicher Ebene Aufklärungsarbeit geleistet werden. Bildungsinstitute müssten ihre Türe für geflüchtete Menschen unabhängig ihres Asylstatus öffnen. Und ebenso die Politiker\*innen haben einen Auftrag – sie sollten sich für gerechte Zugangsbedingungen für alle Menschen einsetzen. Und die Geflüchteten selbst müssen an ihre Kompetenzen und Qualitäten glauben (dürfen) und sich gesellschaftlich und politisch engagieren.

### **6.3 Ausblick**

Die vorliegende Bachelorarbeit kann einige Erkenntnisse zum Thema berufliche Integration für geflüchtete Menschen mit Ausweis F oder B in der Schweiz herausarbeiten und aufzeigen. Die sechs ausgewählten Interviewten stammen aus dem Freundeskreis der Autorin (Afghanistan) und des Autors (Syrien) und zeichnen sich durch einen guten psychischen und physischen Gesundheitszustand aus. Etwas anders gelagerte Ergebnisse sind zu erwarten, wenn z.B. der Gesundheitszustand stark beeinträchtigt ist, sei dies körperlich oder psychisch. Weitere Untersuchungen könnten sich daher mit Aspekten physischer und psychischer Gesundheit, wie zum Beispiel dem Einfluss von Traumata und/oder körperlichen Beeinträchtigungen befassen – dies, um deren Einfluss auf die berufliche Integration zu beleuchten. Ebenso wäre es wichtig, die Sicht von Sozialarbeiter\*innen einzuholen. Auch sie müssten die Gelegenheit bekommen, die aus ihrer Sicht förderlichen und hinderlichen Einflussfaktoren auf die berufliche Integration ihrer Klient\*innen darzulegen. Arbeitgeber\*innen nehmen nochmals eine andere Perspektive auf die Zusammenarbeit mit geflüchteten Menschen ein - nämlich wie sie die persönlichen und strukturellen Einflüsse auf ihre Angestellten, die aus dem Asylbereich kommen, erleben.

Zukünftige Forschungen könnten zudem weitere Aspekte des hier verfolgten Themas in den Blick nehmen: Zum Beispiel in Bezug auf weitere Asylausweisarten wie der Schutzstatus S und dessen Auswirkungen, dies im Vergleich mit Geflüchteten ohne diesen Sonderstatus. Auch wäre der Einfluss der humanitären Aufnahme oder die Situation abgewiesener Personen und die Auswirkungen des Nothilfesystem auf die berufliche Integration eine weitere Untersuchung wert. Weitere Untersuchungen müssten sich damit beschäftigen, wie der mögliche oder verunmöglichte Familiennachzug die Lebenssituation und die berufliche Integration beeinflusst, welche Einflussgrösse Resettlement-Programme darstellen oder wie sich die berufliche Integration unbegleiteter Minderjähriger anderer Nationalitäten, wie Tibet, Eritrea oder der Ukraine, darstellt.

Die berufliche Integration ist an sich ein komplexes Thema, und sie kann aus unterschiedlichsten Gründen scheitern. Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung zeigen insgesamt, dass die befragten Personen viele statusbedingte Herausforderungen während ihres Integrationsprozesses erlebt haben. Doch geflüchtete Menschen haben auch Potenziale und Ressourcen, welche sie kaum einbringen oder ausschöpfen können, um ihren Integrationsprozess erfolgreich voranzubringen und zu gestalten. Dies müssten Forschungen, wie auch die Soziale Arbeit, das Bildungswesen oder die Politik mitbedenken und praktisch angehen.

## 7 Quellenverzeichnis

- Abid, L. (2015). «Die Religion ist für Gott – das Land ist für alle». In F. Edlinger & T. Kraitt (Hrsg.), *Syrien. Ein Land im Krieg. Hintergründe, Analysen, Berichte* (2., aktual. Aufl., S. 7-20). Promedia.
- Abkommen über die Rechtsstellung der Flüchtlinge vom 28. Juli 1951 (SR 0.142.30).
- Albrecht, C., Rude, B., Stitteneder, T. (2021). Frauen in Afghanistan: Entwicklungen in den letzten 20 Jahren und die Rückkehr der Taliban. *Econostor*. 74 (11), 49-53.  
<https://www.econostor.eu/bitstream/10419/250835/1/ifo-sd-2021-11-p49-53.pdf>
- Bin Javid, O. (2021, 27. August). Taliban planning 'inclusive caretaker gov't' in Afghanistan. *Aljazeera*. <https://www.aljazeera.com/news/2021/8/27/exclusive-taliban-plans-inclusive-caretaker-govt-in-afghanistan>
- Anlaufstelle Integration Aargau (AIA) (ohne Datum). *Über uns*. <https://www.integrationaargau.ch/ueber-uns>
- Asylgesetz vom 26. Juni 1998 (SR 142.31).
- AvenirSocial (Hrsg.). (2010). *Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. Ein Argumentarium für die Praxis* [Broschüre]. Autor.
- Badenhop, M. (2014). Fünf Säulen der Identität als Ressourcenmodell. In B. Gimbel (Hrsg.), *Körpermanagement* (S. 335-339). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-662-43643-1\\_23](https://doi.org/10.1007/978-3-662-43643-1_23)
- Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf (ask!) (ohne Datum, a). *über uns*. <https://beratungsdienste.ch/ueber-uns>
- Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf (ask!) (ohne Datum, b). *Integrations-Mentoring*. [https://www.srrb.ch/publikationen/integrations\\_mentoring.pdf](https://www.srrb.ch/publikationen/integrations_mentoring.pdf)
- Berufsqualifikation-Portal (BQ) (ohne Datum, a). *Länderprofil Afghanistan*. <https://www.bq-portal.de/db/L%C3%A4nder-und-Berufsprofile/afghanistan>
- Berufsqualifikation-Portal (BQ) (ohne Datum, b). *Länderprofil Syrien*. <https://www.bq-portal.de/db/L%C3%A4nder-und-Berufsprofile/syrien>
- Britannica. (2023). *Pashto language*. <https://www.britannica.com/topic/Pashto-language>
- Britannica. (2011). *Dari language*. <https://www.britannica.com/topic/Dari-language>

- Brocza, S. (2016). EU–Syrien: Systematische und umfassende Ratlosigkeit. In F. Edlinger & T. Kraitt (Hrsg.), *Syrien. Ein Land im Krieg. Hintergründe, Analysen, Berichte* (2., aktual. Aufl., S. 82-94). Promedia.
- Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer und über die Integration vom 16. Dezember 2005 (SR 142.20).
- Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (SR 101).
- Der Bundesrat (2021). *Afghanistan: Schweiz erhöht ihre humanitäre Hilfe vor Ort*. <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-85023.html>
- Döring, N. & Bortz, J. (2016). *Forschungs-methoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (5., vollst. überarb. aktual. und erweiter. Aufl.). Springer. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-642-41089-5.pdf>
- Edlinger F. (2016). Zeittafel. In F. Edlinger & T. Kraitt (Hrsg.), *Syrien. Ein Land im Krieg. Hintergründe, Analysen, Berichte* (2., aktual. Aufl., S. 139-152). Promedia.
- Eidgenössische Migrationskommission [EKM] (2022). *Runder Tisch «Studieren nach der Flucht» 2022. Synthese und Erkenntnisse*. <https://www.nkvf.admin.ch/dam/ekm/de/data/aktuell/Veranstaltungen/2022/synthese-studium-nach-flucht.pdf.download.pdf/synthese-studium-nach-flucht-d.pdf>
- El-Maawi, R. & Gretler Heusser, S. (2019). Diversity. In Willener, A. & Friz, A. (Hrsg.), *Integrale Projektmethodik* (S. 88-98). Luzern: interact.
- Engelhardt, I. (2017). Gender matters! Über die Notwendigkeit einer genderbewussten Sozialen Arbeit mit geflüchteten Frauen in Deutschland. In T. Kunz & M. Ottersbach (Hrsg.), *Migration und Soziale Arbeit. Flucht und Asyl als Herausforderung und Chance der Sozialen Arbeit* (S. 113-115). Beltz Juventa.
- Esche, F. (2017). *Die Folgen der Arbeitslosigkeit für Partnerschaften. Eine vergleichende Analyse zwischen West- und Ostdeutschland*. Springer. <http://doi.org/10.1007/978-3-658-17709-6>
- Goruma (ohne Datum, a). *Afghanistan: Geografie, Landkarte*. <https://www.goruma.de/laender/asien/afghanistan/landkarte-geografie>
- Goruma (ohne Datum, b). *Syrien: Geografie, Landkarte*. <https://www.goruma.de/laender/asien/syrien/landkarte-geografie>
- Gul, A. (2022, 21. Februar). Taliban Reject Fresh US Criticism of Kabul Government. *Voice of America English News*. <https://www.voanews.com/a/taliban-reject-fresh-us-criticism-of-kabul-government-/6452038.html>

- Heckmann, F. (2015). *Integration von Migranten: Einwanderung und neue Nationenbildung*. Wiesbaden: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-06980-3>
- Hill, M. (2020). *Migrationsfamilien und Rassismus: Zwischen Ausschließungspraxen und Neuorientierung*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-30087-6>
- Hochkommissariat für Flüchtlinge der Vereinten Nationen (UNHCR) (2022). *Mid-Year Trends 2022*. <https://www.unhcr.org/statistics/unhcrstats/635a578f4/mid-year-trends-2022.html>
- Hochkommissariat für Flüchtlinge der Vereinten Nationen (UNHCR) (2014). *Arbeitsmarktintegration. Die Sicht der Flüchtlinge und Vorläufig Aufgenommenen in der Schweiz*. Genf. Autor. [https://www.unhcr.org/dach/wp-content/uploads/sites/27/2017/04/UNHCR-Integrationsstudie\\_CH\\_web.pdf](https://www.unhcr.org/dach/wp-content/uploads/sites/27/2017/04/UNHCR-Integrationsstudie_CH_web.pdf)
- Hochkommissariat für Flüchtlinge der Vereinten Nationen (UNHCR) (ohne Datum). *Statistiken*. <https://www.unhcr.org/dach/ch-de/services/statistiken>
- Human rights watch (2021). *Afghanistan: Surge in Islamic State Attacks on Shia*. <https://www.hrw.org/news/2021/10/25/afghanistan-surge-islamic-state-attacks-shia>
- Issa, C. & Kohistani, S. (2017) *Bildungshintergründe von geflüchteten Studierenden aus Afghanistan*. [https://static.daad-akademie.de/media/daad\\_akademie/bh\\_afghanistan\\_neu.pdf](https://static.daad-akademie.de/media/daad_akademie/bh_afghanistan_neu.pdf)
- Kalter, F. & Granato, N. (2018). Migration und ethnische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt. In M. Abraham & T. Hinz (Hrsg.) *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*. (3. überarb. Aufl., S. 355-383). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-02256-3>
- Kanton Aargau (2023). *Detailgeschäft 22.368*. <https://www.ag.ch/grossrat/grweb/de/195/Detail%20Geschäft?ProzId=5807342>
- Kanton Aargau (2022). *Motion der SP-Fraktion*. <https://www.ag.ch/grossrat/grweb/de/195/Detail%20Geschäft?ProzId=5624914>
- Kanton Aargau (2021). *Kantonales Integrationsprogramm (KIP). Verlängerte Programmperiode 2022–2023 (KIP 2bis): Definitive Eingabe*. <https://www.ag.ch/de/verwaltung/dvi/migration-integration/integration/kantonales-integrationsprogramm?jumpto=MjIzNDY2MS85ZWZhMmFmZi1hNmUyLTQ0NmMtOTQxMi04MzA5N2UxZTFhNGU>
- Kanton Aargau (2019). *Kantonales Integrationsprogramm (KIP) (2019). Umsetzungskonzept Integrationsagenda Schweiz*. <https://www.ag.ch/media/kanton-aargau/dvi/dokumente>

/mika/merkblaetter/integration/umsetzungskonzept-ias-kt-ag/20190831-umsetzungskonzept-ias-kt-ag.pdf

Kanton Aargau (ohne Datum, a). *Migration und Integration*. <https://www.ag.ch/de/verwaltung/dvi/migration-integration>

Kanton Aargau (ohne Datum, b). *Kantonales Integrationsprogramm KIP*. <https://www.ag.ch/de/verwaltung/dvi/migration-integration/integration/kantonales-integrationsprogramm?jumpto=MjlzNDY2MS85ZWZhMmFmZi1hNmUyLTQ0NzMtOTQxMi04MzA5N2UxZTFhNGU>

Kanton Aargau (ohne Datum, c). *Angebote und Anlaufstellen*. <https://www.ag.ch/de/verwaltung/dvi/wirtschaft-arbeit/fachkraefte/angebote-und-anlaufstellen?jumpto=MjlzNDUyNy84ZDMyMjM3Ni1kNTkwLTQzZDMtODM3Zi1kM2Y4YzBmOWYzMGY>

Kanton Aargau (ohne Datum, d). *Regionale Integrationsfachstellen (RIF)*. <https://www.ag.ch/de/verwaltung/dvi/migration-integration/integration/gemeinden/regionale-integrationsfachstellen>

Kanton Aargau (ohne Datum, e). *Bildung und Beschäftigung*. <https://www.ag.ch/de/themen/asyl-und-fluechtlingswesen/integration/arbeitsmarktintegration>

Kanton Aargau (ohne Datum, f). *Kontaktstelle Integration Arbeitsmarkt*. <https://www.ag.ch/de/verwaltung/dvi/wirtschaft-arbeit/unternehmen/mitarbeitende/kontaktstelle-integration-arbeitsmarkt>

Kanton Aargau (ohne Datum, g). *Integrationsvorlehre für Erwachsene*. <https://www.ag.ch/de/verwaltung/bks/berufsbildung-mittelschulen/bildung-fuer-erwachsene/integrationsvorlehre-fuer-erwachsene>

Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen (UNICEF) (ohne Datum). *Syrien. Zukunft wieder aufbauen*. <https://www.unicef.ch/de/unsere-arbeit/nothilfe/syrien-zehn-jahre-krieg>

Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen (UNICEF-Afghanistan) (ohne Datum). *Education*. <https://www.unicef.org/afghanistan/education>

Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten vom 04. November 1950 (SR 0.101).

Kooperation Arbeitsmarkt (ohne Datum). *Für erfolgreiche Arbeitsmarktintegration*. [https://www.kooperation-arbeitsmarkt.ch/de/gemeinde\\_sozialdienste](https://www.kooperation-arbeitsmarkt.ch/de/gemeinde_sozialdienste)

Kost, J. (2019). Erfolgreiche Migrantinnen und Migranten im Berufsbildungssystem. Individuelle, familiäre und ausbildungsbezogene Aspekte. In S., Engelage (Hrsg.).

- Migration und Berufsbildung in der Schweiz* (S. 269-289). Seismo. DOI 10.33058/seismo.30728.
- Kuckartz, U. & Rädiker, S. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Grundlagentexte Methoden* (5. Aufl.). Beltz Juventa. [https://content-select.com/media/moz\\_viewer/5e623532-20b8-4f33-b19e-a1db0dd2d03/language:de](https://content-select.com/media/moz_viewer/5e623532-20b8-4f33-b19e-a1db0dd2d03/language:de)
- Leukefeld, K. (2016). Vom Aufstand zum Krieg. In F. Edlinger & T. Kraitt (Hrsg.), *Syrien. Ein Land im Krieg. Hintergründe, Analysen, Berichte* (2., aktual. Aufl., S. 39-50). Promedia.
- MAXQDA (ohne Datum). *Interviews transkribieren & analysieren mit MAXQDA*. <https://www.maxqda.com/de/interview-transkription>
- Mayer, H. O. (2013). *Interview und schriftliche Befragung. Grundlagen und Methoden empirischer Sozialforschung* (6. überarb. Aufl.). Oldenbourg.
- Metzger, M. (2009). *Sampling: Wie kommt man zur Stichprobe?* [Unveröffentlichtes Unterrichtsskript]. Hochschule Luzern-Soziale Arbeit.
- Minority rights group international (ohne Datum, a). *Afghanistan*. <https://minorityrights.org/country/afghanistan/>
- Minority rights group international (ohne Datum, b). *Syria*. <https://minorityrights.org/country/syria/>
- Mugglin, L., Efonayi, D., Ruedin, D., D'Amato, G. (2022). *Grundlagenstudie zu strukturellem Rassismus in der Schweiz Bericht SFM Struktureller Rassismus. Universität de Neuchâtel, Institut SFM*. <https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/frb/publikationen/Grundlagestudie-zu-strukturellem-Rassismus-in-der-Schweiz-2022.html>
- National Coalition Building Institute (NCBI) (ohne Datum). *Unsere Stimmen*. <https://ncbi.ch/integration-von-gefluechteten/unsere-stimmen/>
- Neumair, P. A. (2022). *Die Bedeutung von Flüchtling, Geflüchtete\_r und Migrant\_in: Eine Frame-semantische Untersuchung zum Diskurs zur sog. Flüchtlingskrise*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-36719-0>
- Österreichisches Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl [BFA] (2016). *Dossier der Staatendokumentation*. [https://www.bfa.gv.at/402/files/03\\_Berichte/AFGH\\_Stammes\\_undClanstruktur\\_Onlineversion\\_2016\\_07.pdf](https://www.bfa.gv.at/402/files/03_Berichte/AFGH_Stammes_undClanstruktur_Onlineversion_2016_07.pdf)
- Reliefweb. (2022, 7. Januar). *Afghanistan Humanitarian Needs overview 2022*. <https://reliefweb.int/report/afghanistan/afghanistan-humanitarian-needs-overview-2022-january->

2022#:~:text=Humanitarian%20Conditions%2C%20Severity%20and%20 People  
,at%20the%20start%20of%202021

- Schittenhelm, K. (2017). Mehrsprachigkeit als methodische Herausforderung in transnationalen Forschungskontexten. *Budrich Journals*, 18 (1), 107-112. <https://www.budrich-journals.de/index.php/zqf/article/view/30447>
- Schröer, H. (2018). Vielfalt als kommunale Gestaltungsaufgabe. Interkulturelle Öffnung und Diversity Management als strategische Antworten. In Frank Gesemann & Roland Roth (Hrsg.), *Handbuch Lokale Integrationspolitik*. (S. 227-260). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-13409-9>
- Schubert, K. (2016). Barriereabbau durch optimierte Kommunikationsmittel: Versuch einer Systematisierung. In Nathalie Mälzer (Hrsg.), *Barrierefreie Kommunikation – Perspektiven aus Theorie und Praxis*. (S. 15-33). Frank & Timme.
- Schweizerische Flüchtlingshilfe (SFH) (ohne Datum). *Rechtsgrundlagen*. <https://www.fluechtlingshilfe.ch/themen/asyl-in-der-schweiz/rechtsgrundlagen>
- Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe [SKOS] (2023). Fachliche Positionierung der SKOS: Der Grundbedarf für den Lebensunterhalt in der Asylsozialhilfe. [https://skos.ch/fileadmin/user\\_upload/skos\\_main/public/pdf/Publikationen/Positionen\\_Kommentare/2023\\_01\\_SKOS\\_Positionspapier\\_Grundbedarf\\_in\\_der\\_Asylsozialhilfe.pdf](https://skos.ch/fileadmin/user_upload/skos_main/public/pdf/Publikationen/Positionen_Kommentare/2023_01_SKOS_Positionspapier_Grundbedarf_in_der_Asylsozialhilfe.pdf)
- Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe [SKOS] (2017). *Arbeit statt Sozialhilfe*. [https://skos.ch/fileadmin/user\\_upload/skos\\_main/public/pdf/grundlagen\\_und\\_positionen/positionen/1701\\_Position\\_Arbeit-statt-Sozialhilfe.pdf](https://skos.ch/fileadmin/user_upload/skos_main/public/pdf/grundlagen_und_positionen/positionen/1701_Position_Arbeit-statt-Sozialhilfe.pdf)
- Söding, T. (2018). Die Muttersprache des Messias. Jesus hat Aramäisch gesprochen – was folgt daraus für die Lektüre und Exegese der Evangelien?. *Welt und Umwelt der Bibel*. 18 (4), 40-41. [https://www.kath.ruhr-uni-bochum.de/mam/nt/soeding\\_40-41\\_muttersprache\\_des\\_messias.pdf](https://www.kath.ruhr-uni-bochum.de/mam/nt/soeding_40-41_muttersprache_des_messias.pdf)
- Soyer, J. (2019). Soziale Arbeit mit Asylsuchenden und Flüchtlingen. In T. Maier, N. Morina, M. Schick & U. Schnyder (Hrsg.), *Trauma – Flucht – Asyl: Ein interdisziplinäres Handbuch für Beratung, Betreuung und Behandlung* (S. 247-264). Hogrefe. <http://doi.org/10.1024/85829-000>
- Spadarotto, C., Bieberschulte, M., Walker, K. (2014). *Erwerbsbeteiligung von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt*.
- Jörg, R., Fritschi, T., Frischknecht, S., Megert, M., Zimmermann, B., Widmer, P. & Lesaj, M. (2016). *Schlussbericht Potenzialabklärung bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen*. <https://www.kip-pic.ch/media/1165/ber-potenzial-va-flue-d.pdf>

Staatssekretariat für Migration [SEM] (2023a). *Asylstatistik 2022*.

<https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/publiservice/statistik/asylstatistik.html>

Staatssekretariat für Migration [SEM] (2023b). *Ausländerstatistik April 2023*. [https://www.sem.admin.ch/dam/sem/de/data/publiservice/statistik/auslaenderstatistik/2023/04/2-](https://www.sem.admin.ch/dam/sem/de/data/publiservice/statistik/auslaenderstatistik/2023/04/2-10-Best-Tot-Kat-d-2023-04.xlsx.download.xlsx/2-10-Best-Tot-Kat-d-2023-04.xlsx)

[10-Best-Tot-Kat-d-2023-04.xlsx.download.xlsx/2-10-Best-Tot-Kat-d-2023-04.xlsx](https://www.sem.admin.ch/dam/sem/de/data/publiservice/statistik/auslaenderstatistik/2023/04/2-10-Best-Tot-Kat-d-2023-04.xlsx.download.xlsx/2-10-Best-Tot-Kat-d-2023-04.xlsx)

Staatssekretariat für Migration [SEM] (2023c). *Asylstatistik April 2023*. <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/publiservice/statistik/asylstatistik/archiv/2023/02.html>

<https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/publiservice/statistik/asylstatistik/archiv/2023/02.html>

Staatssekretariat für Migration [SEM] (2021). *Handbuch Asyl und Rückkehr*.

*Kantonsverteilung*. <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/asyl/asylverfahren/nationale-verfahren/handbuch-asyl-rueckkehr.html>

Staatssekretariat für Migration [SEM] (2020a). *Humanitäre Krise in Syrien*. <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/asyl/syrien.html>

<https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/asyl/syrien.html>

Staatssekretariat für Migration [SEM] (2020b). *Integrationsagenda Schweiz (IAS)*.

<https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/integration-einbuengerung/integrationsfoerderung/kantonale-programme/integrationsagenda.html>

Staatssekretariat für Migration [SEM] (2019). *Kurzinformation: Anerkannte Flüchtlinge,*

*Vorläufig Aufgenommene Flüchtlinge, vorläufig Aufgenommene* [Broschüre]. Autor.

<https://www.sem.admin.ch/dam/sem/de/data/publiservice/publikationen/info-flue-va/info-flue-va-de.pdf.download.pdf/info-flue-va-de.pdf>

Staatssekretariat für Migration [SEM] (2018). *Integrationsagenda Schweiz (IAS). Bericht der*

*Koordinationsgruppe*. [https://kdk.ch/fileadmin/redaktion/themen/integrationspolitik/integrationsagenda\\_schweiz/ber-koordinationsgruppe-integrationsagenda-d.pdf](https://kdk.ch/fileadmin/redaktion/themen/integrationspolitik/integrationsagenda_schweiz/ber-koordinationsgruppe-integrationsagenda-d.pdf)

[https://kdk.ch/fileadmin/redaktion/themen/integrationspolitik/integrationsagenda\\_schweiz/ber-koordinationsgruppe-integrationsagenda-d.pdf](https://kdk.ch/fileadmin/redaktion/themen/integrationspolitik/integrationsagenda_schweiz/ber-koordinationsgruppe-integrationsagenda-d.pdf)

Stefanowitsch, A. (2012, 1. Dezember). Flüchtlinge und Geflüchtete. *Sprachlog*. <https://www.sprachlog.de/2012/12/01/fluechtlinge-und-gefluechtete/>

<https://www.sprachlog.de/2012/12/01/fluechtlinge-und-gefluechtete/>

Stoewe, K. (2017). *Bildungsstand von Geflüchteten: Bildung und Ausbildung in den Haupth*

*erkunftsländern*. <https://www.iwkoeln.de/studien/kristina-stoewe-bildung-und-ausbildung-in-den-hauptherkunfts-laendern.html>

<https://www.iwkoeln.de/studien/kristina-stoewe-bildung-und-ausbildung-in-den-hauptherkunfts-laendern.html>

Stutz, H., Jäggi, J., Bannwart, L., Rudin, M., Bischof, S., Guggenbühl, T., Oesch, T. &

Guggisberg, J. (2016). *Bestandsaufnahme zur Bildungsbeteiligung von spät*

*eingereisten Jugendlichen und jungen Erwachsenen*. Schlussbericht.

The World Bank (2022). *Population, total - Afghanistan, Syrian Arab Republic*.

<https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL?locations=AF-SY>

- Tsandev, E., & Salzmann, P. (2019). Potential und Anerkennung von Kompetenzen qualifizierter Migrantinnen und Migranten in der Schweiz. In S., Engelage (Hrsg.). *Migration und Berufsbildung in der Schweiz* (S. 245-268). Seismo. DOI 10.33058/seismo.30728.
- Verband der Schweizer Studierendenschaften (VSS). (2017). *Positionspapier Hochschulzugang für studentische Geflüchtete*. [https://vss-unes.ch/wp-content/uploads/2020/07/2016-24\\_PP\\_Hochschulzugang\\_studentGefluechtete.pdf](https://vss-unes.ch/wp-content/uploads/2020/07/2016-24_PP_Hochschulzugang_studentGefluechtete.pdf)
- Verfassung der Weltgesundheitsorganisation (WHO) 0.810.1 (2020).
- Vogt, R. (2014). *Berufsbildung für spätmigrierte Jugendliche und niedrigqualifizierte Ausländerinnen und Ausländer im Kanton Graubünden. Analyse der Situation und des Verbesserungsbedarfs*. [https://www.gr.ch/DE/themen/Integration/Pdf/bericht\\_nachholbildung\\_gr.pdf](https://www.gr.ch/DE/themen/Integration/Pdf/bericht_nachholbildung_gr.pdf)
- Weidemann, D. (2011). Der Afghanistan-Komplex. In Krämer, R. & Widdau, C. (Hrsg.), *Fiasko Afghanistan: Gründe und Folgen einer gescheiterten Intervention*. (S. 11–21). Universitätsverlag Potsdam. <https://publishup.uni-potsdam.de/opus4-ubp/frontdoor/deliver/index/docId/4927/file/wtp16.pdf>
- Zeit online (2023, 25. Februar). *Zahl der Erdbebenopfer steigt auf über 50.000*. <https://www.zeit.de/politik/ausland/2023-02/tuerkei-syrien-erdbeben-zahl-der-opfer-steigt-auf-50-000-nachbeben>

## 8 Anhang

### A Leitfadeninterview

Wir zwei Studierenden von der Hochschule Luzern, Nahid und Hisham, schreiben zum Abschluss unseres Studiums als Sozialarbeiter\*in die Bachelorarbeit über die berufliche Integration von afghanischen und syrischen Geflüchteten im Kanton Aargau. Das Ziel unserer Bachelorarbeit ist, dass geflüchteten Menschen selbst zum Wort kommen und ihre Stimme erheben können. Daher möchten wir deine Erfahrungsberichte über deine berufliche Integration im Kanton Aargau hören. Gerne möchten wir mit dir ein ungefähr einstündiges Gespräch führen. Das Interview können wir gerne auf Muttersprache führen. Falls du dich auf Deutsch ausdrücken möchtest, können wir auch das Interview auf Deutsch durchführen. Weiterhin möchten wir dir versichern, dass wir mit deinen Informationen vertraulich umgehen und dass bei der Auswertung der Angaben keine Rückschlüsse auf deine Person möglich sind. Vielen Dank für deine Bereitschaft, das Interview mit uns zu führen.

- Eckdaten/Bisherige Werdegang
- Name/Vorname
- Seit wann in der Schweiz
- Alter
- Sprachniveau
- Aufenthaltsbewilligung
- Einstiegsfrage

Es interessiert uns zu wissen, wie deinen beruflichen Werdegang sowohl im Heimatland als auch im Kanton Aargau aussieht und möchten gerne erfahren:

- Was machst du beruflich bzw. wo stehst du heute in der Ausbildung?
- Finanzierung von Ausbildung/Arbeitsstelle/Studium
- Wie kannst du/konntest du für deinen Lebensunterhalt während der Ausbildung aufkommen?
- Wie wurde die Ausbildung finanziert?

Motivation/Gesundheit

- Wie sieht deine Motivation aus, eine Ausbildung/Arbeitsstelle/Studium zu absolvieren?  
Wer motiviert dich dazu?
- Weshalb hast du dich für diese/s Ausbildung/Arbeitsstelle/Studium entschieden?
- Wie konntest du von deiner beruflichen Qualifikation/Berufserfahrung hier in der Schweiz profitieren?

- Wie schätzt du deine Gesundheit allgemein ein? Welche Rolle spielt dein Gesundheitszustand bei der beruflichen Integration?
- Wie findest du die Arbeitsklima mit deinen Arbeitskolleg\*innen?

#### Aufenthaltsbewilligung/Herkunft/Alter

- Wie wirkt sich dein Aufenthaltsstatut auf deine "berufliches Ankommen" od. "berufliche Ziele" od. "Ausübung deines Berufes"?
- Welche Chancen oder Herausforderungen aufgrund deines Alters hast du begegnet bzw. begegnest?
- Welche Rolle spielte deine Herkunft (Nachname, Aussehen, Religion) während der Stellensuche?

#### Familie/Soziales Umfeld

- Wie ist deine Familiensituation? (Wohnst du mit deiner Familie in der Schweiz oder lebt deine Familie im Heimatland? Wie beeinflusst dies deinen Werdegang?
- Wie schätzt du dein soziales Netzwerk hier in der Schweiz ein?
- Wie hat dir dein soziales Netzwerk geholfen eine Stelle zu finden?

#### Sprache:

- Welche Erfahrungen hat du mit Deutschlernen/Deutschkursen generell gemacht?
- Welches Sprachniveau hast du gebraucht, um dein berufliches Ziel zu erreichen?

#### Strukturelle Faktoren/Behörden und Informationen/Zugang zum Arbeitsmarkt

- Wie erlebst du Unterstützungsangebote im Kanton Aargau? Case Management, ask!, Projekt FUM, Kantonaler Sozialdienst etc.
- Wie informierst du dich über Unterstützungsmöglichkeiten?
- Wie beurteilst du den Zugang (Chancen und Hindernisse) zum Arbeitsmarkt im Kanton Aargau?
- Was bedeutet berufliche Integration für dich? Was verstehst du darunter?

#### Persönliche Empfehlungen

- Nun kommen wir zum Abschluss: Wie am Anfang erwähnt, machen wir diese Arbeit im Rahmen des Studiums Soziale Arbeit in Aargau. Was würdest du Sozialarbeitenden in Bezug auf berufliche Integration bei geflüchteten Menschen empfehlen?

Nun kommen wir zum Abschluss: Wie am Anfang erwähnt, machen wir diese Arbeit im Rahmen des Studiums Soziale Arbeit in Aargau. Was würdest du Sozialarbeitenden in Bezug auf berufliche Integration bei geflüchteten Menschen empfehlen?

## B Kategorienhandbuch

Kategorien	Beschreibung
Personelle Voraussetzungen	<p>Sprachliche Entwicklung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Welche Erfahrungen hat du mit Deutschlernen/Deutschkursen generell gemacht?</li> </ul> <p>Physische und psychische Verfassung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wie schätzt du deine Gesundheit allgemein ein? Welche Rolle spielt dein Gesundheitszustand bei der beruflichen Integration?</li> </ul> <p>Selbstmotivation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wie sieht deine Motivation aus, eine Ausbildung/Arbeitsstelle/Studium zu absolvieren? Wer motiviert dich dazu?</li> </ul>
Sozialisationsaspekte	<p>Fremdmotivation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wie hat dir dein soziales Netzwerk geholfen eine Stelle zu finden?</li> </ul> <p>Familiäre Situation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wie ist deine Familiensituation? (Wohnst du mit deiner Familie in der Schweiz oder lebt deine Familie im Heimatland? Wie beeinflusst dies deinen Werdegang?)</li> </ul> <p>Soziale Netzwerke</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wie schätzt du dein soziales Netzwerk hier in der Schweiz ein?</li> </ul>
Strukturelle Voraussetzungen	<p>Rechtlicher Status</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wie wirkt sich dein Aufenthaltsstatut auf deine "berufliches Ankommen" od. "berufliche Ziele" od. "Ausübung deines Berufes"?</li> <li>- Wie beurteilst du den Zugang (Chancen und Hindernisse) zum Arbeitsmarkt im Kanton Aargau?</li> </ul> <p>Struktureller Rassismus</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Welche Rolle spielte deine Herkunft (Nachname, Aussehen, Religion) während der Stellensuche?</li> </ul> <p>Qualifikationen und Berufserfahrung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eckdaten/Bisherige Werdegang</li> </ul> <p>Zugang zu Informationen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wie erlebst du Unterstützungsangebote im Kanton Aargau? Case Management, ask!, Projekt FUM, Kantonaler Sozialdienst etc.</li> <li>- Wie informierst du dich über Unterstützungsmöglichkeiten?</li> </ul>

## C Vision und persönliche Empfehlungen

Kategorien	Beschreibung
Visionäres	Abbau von Vorurteilen und Stereotypen Forderungen und Wünsche an die Sozialarbeiter*innen Unterstützungsmöglichkeiten Anregungen für geflüchtete Menschen <ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Was würdest du Sozialarbeitenden in Bezug auf berufliche Integration bei geflüchteten Menschen empfehlen?</i></li></ul>