Hochschule Luzern – Soziale Arbeit

Ankunft – Anerkennung – Arbeit

Herausforderungen der Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen für die sozialarbeiterische Praxis im Kanton Uri

Bachelorarbeit Ausbildungsgang Sozialarbeit

Bewertung durch

Dr. Rebekka Ehret

verfasst von

Marina Müller (VZ SA.17-3)

Laura Waser (PASS SA.17)

August 2020

Lucerne University of
Applied Sciences and Arts

HOCHSCHULE
LUZERN

Soziale Arbeit

Bachelor-Arbeit

Ausbildungsgang Sozialarbeit

Kurs VZ SA 2017-2021

Kurs PASS SA 2017-2020

Marina Müller

Laura Waser

Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen

Herausforderungen der Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen für die sozialarbeiterische Praxis im Kanton Uri

Diese Bachelor-Arbeit wurde im August 2020 eingereicht zur Erlangung des vom Fachhochschulrat der Hochschule Luzern ausgestellten Diploms für **Sozialarbeit**.

Diese Arbeit ist Eigentum der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Sie enthält die persönliche Stellungnahme des Autors/der Autorin bzw. der Autorinnen und Autoren.

Veröffentlichungen – auch auszugsweise – bedürfen der ausdrücklichen Genehmigung durch die Leitung Bachelor.

Reg. Nr.:

Lucerne University of
Applied Sciences and Arts

HOCHSCHULE
LUZERN

Soziale Arbeit

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

Dieses Werk ist unter einem
Creative Commons Namensnennung-Keine kommerzielle Nutzung-Keine Bearbeitung 3.0 Schweiz Lizenzvertrag lizenziert.
Um die Lizenz anzuschauen, gehen Sie bitte zu https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch/
Oder schicken Sie einen Brief an Creative Commons, 171 Second Street, Suite 300, San Francisco, California 95105, USA.

Urheberrechtlicher Hinweis
Dieses Dokument steht unter einer Lizenz der Creative Commons Namensnennung-Keine kommerzielle Nutzung-Keine Bearbeitung 3.0 Schweiz http://creativecommons.org/

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.
Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter welche dieses Werk fällt, mitteilen.

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

Lucerne University of
Applied Sciences and Arts

HOCHSCHULE
LUZERN

Soziale Arbeit

Vorwort der Schulleitung

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 zehn 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 als ihren Gegenstand zu beurteilen und zu bewerten. Sozialarbeiterisches Denken und Handeln ist vernetztes, ganzheitliches Denken und präzises, konkretes Handeln. Es ist daher nahe liegend, dass die Diplomandinnen und Diplomanden 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 Sozialarbeiterinnen mit ihrem Beitrag auf fachliches Echo stossen und ihre Anregungen und Impulse von den Fachleuten aufgenommen werden.

Luzern, im August 2020

Hochschule Luzern, Soziale Arbeit
Leitung Bachelor

Abstract

Anerkannte Flüchtlinge benötigen aufgrund vielfältiger Belastungen und ungleicher Lebens- sowie Partizipationschancen individuelle Unterstützung bei der Arbeitsintegration. An diesem Arbeitsintegrationsprozess, welcher durch strukturelle Rahmenbedingungen beeinflusst wird, sind verschiedene Akteur*innen mit unterschiedlichen Interessen beteiligt.

Diese Bachelorarbeit untersucht die Herausforderungen der Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen für die sozialarbeiterische Praxis im Kanton Uri. Es werden mit qualitativen Expert*innen-Interviews die strukturellen und individuellen Faktoren ermittelt, welche es aus den Perspektiven der involvierten Akteur*innen für eine gelingende Arbeitsintegration der anerkannten Flüchtlinge im Kanton Uri benötigt. Daraus werden konkrete Handlungsempfehlungen für die Sozialarbeitenden im Flüchtlingsbereich im Kanton Uri entwickelt.

Diese Forschungsarbeit zeigt, dass die erfolgreiche Arbeitsintegration im Kanton Uri von unterschiedlichen Faktoren auf individueller und struktureller Ebene beeinflusst wird. Die Sozialarbeitenden sollen diese Faktoren sowie die besonderen Gegebenheiten im Kanton Uri wie die Grösse, die Angliederung und die Nähe der einzelnen Fachstellen sowie die Flexibilität der involvierten Akteur*innen in der Arbeit mit den anerkannten Flüchtlingen berücksichtigen. Des Weiteren macht diese Arbeit auf die Komplexität des Arbeitsintegrationsprozesses aufmerksam und soll die involvierten Akteur*innen für eine differenzierte Betrachtung des Prozesses und der besonderen Bedürfnisse der anerkannten Flüchtlinge sensibilisieren.

Dank

Ein herzlicher Dank geht an alle Personen, Organisationen und Behörden, welche uns beim Erarbeiten und Schreiben unserer Bachelorarbeit unterstützt und motiviert haben. Ein besonderes Dankeschön geht an unsere Interviewpartner*innen für die Bereitschaft, Zeit und Offenheit, unsere Fragen zu beantworten. Sie haben mit ihren wertvollen Gedanken und Ausführungen wesentlich zum Gelingen unserer Bachelorarbeit beigetragen. Ebenso möchten wir uns bei den Dozierenden Dr. Rebekka Ehret, Prof. Dr. Marius Metzger und Daniel Schaufelberger der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit bedanken, welche uns durch ihr Fachwissen, ihre kritischen Rückmeldungen sowie ihre wertvollen Inputs in den Fachpoolgesprächen bei der Erarbeitung der Bachelorarbeit unterstützt und gefördert haben. Ein weiteres grosses Dankeschön geht an alle Personen, welche uns durch das kritische Korrekturlesen und die wertvollen Rückmeldungen bei unserer Bachelorarbeit geholfen haben. Abschliessend möchten wir uns bei unseren Familien und unseren Freunden bedanken, welche uns mit motivierenden Worten während der Erarbeitung der Bachelorarbeit zur Seite gestanden sind.

Inhaltsverzeichnis

Abstract I

Dank II

Inhaltsverzeichnis III

Abbildungsverzeichnis VI

Tabellenverzeichnis VII

Abkürzungsverzeichnis VIII

1 Einleitung 1

1.1 Ausgangslage 1

1.2 Fragestellung 2

1.3 Ziele 2

1.4 Berufsrelevanz 2

1.5 Aufbau der Arbeit 3

2 Integration von anerkannten Flüchtlingen 4

2.1 Aktuelle Situation 4

2.1.1 Statistische Daten 4

2.1.2 Gesetzliche Vorgaben 5

2.1.3 Integrationsagenda 6

2.1.4 Kantonale Integrationsprogramme 7

2.2 Integration als Begriff 9

2.2.1 Sozial- und Systemintegration 10

2.2.2 Das Schweizer resp. Urner Integrationsverständnis 12

2.3 Integration und Soziale Arbeit 12

2.3.1 Integrationsverständnis der Sozialen Arbeit 13

2.3.2 Aufgaben der Sozialen Arbeit 14

2.4 Arbeitsintegration 18

2.4.1 Bedeutung der Erwerbsarbeit für das Individuum 19

2.4.2 Das Haus der Arbeitsfähigkeit 20

2.5 Einflussfaktoren der Arbeitsintegration 22

2.5.1 Vorgehen bei der Analyse 22

2.5.2 Förderliche und hinderliche Faktoren ... 23
2.6 Kanton Uri als ländlicher Raum ... 24
2.6.1 Soziokulturelle Merkmale von ländlichen Räumen ... 24
2.6.2 Ländlicher Raum und Soziale Arbeit ... 25
2.6.3 Partizipation im ländlichen Raum ... 26
2.7 Involvierte Akteur*innen im Prozess der Arbeitsintegration ... 27
2.7.1 Bildungs- und Kulturdirektion ... 27
2.7.2 Volkswirtschaftsdirektion ... 28
2.7.3 Gesundheits-, Sozial- und Umweltdirektion ... 29
2.7.4 Schweizerisches Rotes Kreuz Uri, Asyl- und Flüchtlingsdienst Uri ... 30
2.7.5 Wirtschaft Uri ... 30
3 Methodisches Vorgehen ... 30
3.1 Gegenstand der Untersuchung ... 30
3.2 Datenerhebung und Datenaufbereitung ... 31
3.2.1 Qualitative Interviews ... 31
3.2.2 Sampling ... 32
3.2.3 Erarbeitung des Leitfadens ... 33
3.2.4 Aufbereitung der Interviews ... 33
3.3 Datenauswertung ... 34
3.4 Bewertung der Methode ... 35
4 Darstellung der Forschungsergebnisse ... 35
4.1 Förderliche Faktoren ... 36
4.2 Hinderliche Faktoren ... 42
4.3 Handlungsbedarf / Lösungsvorschläge ... 46
4.4 Ergänzungen Prozess ... 51
5 Diskussion der Forschungsergebnisse ... 53
5.1 Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen ... 53
5.2 Erfolgreiche Arbeitsintegration im Kanton Uri ... 55
5.2.1 Vergleich Studien und Interviews ... 56
5.2.2 Strukturelle Ebene ... 56
5.2.3 Individuelle Ebene ... 59
5.3 Handlungsempfehlungen ... 62
6 Schlussfolgerungen für die Soziale Arbeit ... 69
6.1 Fazit ... 69
6.2 Persönliche Stellungnahme ... 71

6.3 Ausblick / weiterführende Gedanken 72

7 Quellenverzeichnis 74

Anhang A: Statistiken Schweiz 82

Anhang B: Art. 3 Abs. 1-4 AsylG 85

Anhang C: Ergebnisse Analyse der Studien bzw. Berichte 86

Anhang D: Fragebogen für Expert*innen 90

Anhang E: Fragebogen für anerkannte Flüchtlinge 91

Anhang F: Kategorienschema 92

Anhang G: Ergebnisse Interviews 95

Sämtliche Kapitel wurden von Marina Müller und Laura Waser gemeinsam verfasst.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Grafik Soll-Integrationsprozess 7
Abbildung 2: Flussdiagramm Erstintegrationsprozess 9
Abbildung 3: Systematisierung der Arbeitsintegrationsmassnahmen 19
Abbildung 4: Das Haus der Arbeitsfähigkeit 21
Abbildung 5: Organigramm Bildungs- und Kulturdirektion 27
Abbildung 6: Organigramm Volkswirtschaftsdirektion 28
Abbildung 7: Organigramm Gesundheits-, Sozial-, und Umweltdirektion 29
Abbildung 8: Flussdiagramm Erstintegrationsprozess 52

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Sozialhilfequote im Flüchtlingsbereich nach Aufenthaltsstatus und Kanton 82
Tabelle 2: Ständige Wohnbevölkerung nach Staatsangehörigkeitskategorie, Alter und Kanton, 3. Quartal 2019 83
Tabelle 3: Bestand anerkannte Flüchtlinge mit Asyl nach Kanton und Ausländergruppe am 31.03.2020 83
Tabelle 4: Bestand anerkannte Flüchtlinge mit Asyl (Ausweis B) mit Erwerb nach Kanton am 31.03.2020 84
Tabelle 5: Förderliche Faktoren Arbeitsintegrationsprozess, strukturelle Ebene 86
Tabelle 6: Förderliche Faktoren Arbeitsintegrationsprozess, strukturelle und individuelle Ebene 87
Tabelle 7: Förderliche Faktoren Arbeitsintegrationsprozess, individuelle Ebene 88
Tabelle 8: Hinderliche Faktoren Arbeitsintegrationsprozess, strukturelle Ebene 88
Tabelle 9: Hinderliche Faktoren Arbeitsintegrationsprozess, strukturelle und individuelle Ebene 89
Tabelle 10: Hinderliche Faktoren Arbeitsintegrationsprozess, individuelle Ebene 89
Tabelle 11: Kategorienschema 92
Tabelle 12: Ergänztes Kategorienschema - Förderliche Faktoren 92
Tabelle 13: Ergänztes Kategorienschema - Hinderliche Faktoren 92
Tabelle 14: Ergänztes Kategorienschema - Handlungsbedarf/Lösungsvorschläge 93
Tabelle 15: Ergänztes Kategorienschema - Prozess 93
Tabelle 16: Detailliertes Kategorienschema - Hinderliche Faktoren 93
Tabelle 17: Detailliertes Kategorienschema - Hinderliche Faktoren 94
Tabelle 18: Förderliche Faktoren Arbeitsintegrationsprozess Kanton Uri 95
Tabelle 19: Hinderliche Faktoren Arbeitsintegrationsprozess Kanton Uri 95
Tabelle 20: Handlungsbedarf Arbeitsintegrationsprozess Kanton Uri 95

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AIG	Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer und über die Integration vom 16. Dezember 2005 (SR 142.20)
AM	Arbeitsmarkt
Art.	Artikel
AsylG	Asylgesetz vom 26. Juni 1998 (SR 142.31)
BFS	Bundesamt für Statistik
bspw.	beispielsweise
bwz uri	Berufs- und Weiterbildungszentrum Uri
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
ebd.	ebenda
EDK	Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren
EJPD	Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement
et. al.	et alia
FL	anerkannte Flüchtlinge
Hrsg.	Herausgeber
IBA 1	Integratives Brückenangebot 1
IBA 2	Integratives Brückenangebot 2
Kap.	Kapitel
KdK	Konferenz der Kantonsregierungen
KIP	Kantonales Integrationsprogramm
KKJPD	Konferenz der Kantonalen Justiz- und Polizeidirektorinnen und -direktoren
max.	maximal
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
resp.	respektive
S.	Seite/n
s.	siehe
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SEM	Staatssekretariat für Migration
SODK	Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren
SR	Systematische Rechtssammlung
SRK	Schweizerisches Rotes Kreuz
u. a.	unter anderem

UNHCR	United Nations High Commissioner of Refugees (Hochkommissar der Vereinten Nationen für Flüchtlinge)
v. a.	vor allem
VA	vorläufig aufgenommene Personen
VIntA	Verordnung über die Integration von Ausländerinnen und Ausländern vom 15. August 2018 (SR 142.205)
z. B.	zum Beispiel

1 Einleitung

Gemäss Erhebungen des Staatssekretariates für Migration (SEM, 2020a) leben im Kanton Uri 264 anerkannte Flüchtlinge mit Ausweis B. Davon sind ca. 45.7 % erwerbstätig (SEM, 2020b). Durch die Neustrukturierung des Asylwesens ab März 2019 sollen die Asylverfahren beschleunigt und rascher abgeschlossen werden (Faktenblatt, 2018, S. 1). Dies bedeutet, dass anerkannte Flüchtlinge schneller und nachhaltiger integriert werden können (ebd.). Mit der neuen Integrationsagenda der Schweiz sollen die spezifischen Massnahmen zur Integration früher einsetzen und intensiviert werden (ebd.). Die Arbeitsintegration nimmt dabei eine wichtige Stellung ein (Koordinationsgruppe, 2018, S. 3-4).

Der Asyl- und Flüchtlingsbereich ist in der Schweiz kantonal unterschiedlich geregelt (SEM, 2018, S. 6). Die Umsetzung der Integrationsagenda (s. Kap. 2.1.3) erfolgt im Rahmen der Kantonalen Integrationsprogramme KIP (Ansprechstelle für Integrationsfragen, 2019, S. 5; SEM, 2018, S. 6). Gemäss des Konzeptes zur Umsetzung der Integrationsagenda des Kantons Uri müssen zur Erreichung der Ziele der Integrationsagenda zusätzlich zum KIP 1 und KIP 2 noch Massnahmen in den Bereichen der beruflichen, sprachlichen und sozialen Integration initiiert und ausgebaut werden (Ansprechstelle für Integrationsfragen, 2019, S. 6). Diesbezüglich wurde ein neuer Integrationsprozess (s. Abbildung 2) erarbeitet. Darin sind unterschiedliche Akteur*innen involviert, welche die anerkannten Flüchtlinge im Prozess der (Arbeits-)Integration begleiten werden (ebd.).

1.1 Ausgangslage

Gianni D'Amato (2019) schreibt, dass in der föderalistisch geprägten und auf Subsidiarität beruhenden Schweiz Integration vor allem in den Kantonen und Gemeinden stattfindet (S. 7). Wie bereits in der Einleitung erwähnt, ist das Asyl- und Flüchtlingswesen kantonal organisiert und die strukturellen Bedingungen sind kantonal unterschiedlich (SEM, 2018, S. 6). Es gibt gemäss Recherche der Autorinnen viele Studien und Berichte, welche sich mit der Integration von anerkannten Flüchtlingen auseinandersetzen. In keiner dieser Studien bzw. Berichte liegt der Fokus auf dem Kanton Uri. Im Prozess der Arbeitsintegration sind im Kanton Uri mehrere Akteur*innen involviert. Die Autorinnen erachten es als wichtig, dass bei einer Forschung zu diesem Thema alle involvierten Akteur*innen berücksichtigt und die bestehenden Strukturen durchleuchtet werden. Für Sozialarbeitende im ländlichen Raum ist es wichtig, die Umgebungsfaktoren zu beachten und zu reflektieren (Beatrice Durrer Eggerschwiler, 2014, S. 16). Dabei geht es v. a. um die vorhandenen strukturellen und soziokulturellen Besonderheiten und das Wissen über die örtlichen Eigenheiten (ebd.). Die Arbeitstätigkeit einer der Autorinnen beim Schweizerischen Roten Kreuz (SRK), Asyl- und

Flüchtlingsdienst Uri und die Nähe aufgrund des Wohnsitzes beider Autorinnen im Kanton Uri erleichtert den Zugang zu den unterschiedlichen Akteur*innen.

1.2 Fragestellung

Wie wird im ländlichen Kanton Uri der Prozess der Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen aus der Perspektive der unterschiedlichen Akteur*innen kritisch eingeschätzt und aus Sicht der Sozialen Arbeit bewertet?

Aus dieser Hauptfrage ergeben sich folgende Teilfragen:

1. Was wird unter der Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen verstanden und welche Faktoren beeinflussen die erfolgreiche Arbeitsintegration?
2. Welche strukturellen und individuellen Voraussetzungen benötigt es gemäss den involvierten Akteur*innen im Kanton Uri, damit die Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen erfolgreich ist?
3. Welche Handlungsempfehlungen lassen sich daraus für die Berufspraxis der Sozialen Arbeit im gesamten Betreuungssystem der Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen im Kanton Uri ableiten?

1.3 Ziele

In der Literatur wird die (Arbeits-)Integration von anerkannten Flüchtlingen oft thematisiert. Zudem setzen sich Studien mit integrationsfördernden und integrationserschwerenden Faktoren auseinander. Der Fokus liegt dabei meistens auf einer Zielgruppe und nicht auf den Ansichten aller involvierter Akteur*innen. Deshalb möchten die Autorinnen in dieser Arbeit die Ansichten der unterschiedlichen Akteur*innen berücksichtigen. Ziel ist es herauszufinden, welche notwendigen strukturellen und individuellen Voraussetzungen erfüllt sein müssen, damit die Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen im Kanton Uri gelingt.

Die Autorinnen möchten anhand der Datenauswertung Handlungsempfehlungen ableiten, welche für die praktische Tätigkeit der Sozialarbeitenden im Bereich der Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen im Kanton Uri hilfreich sind. Weiter richtet sich diese Arbeit an Fachpersonen des Kantons Uri, welche mit anerkannten Flüchtlingen arbeiten. Die Erkenntnisse sollen für die Zusammenarbeit mit den anerkannten Flüchtlingen hilfreich sein.

1.4 Berufsrelevanz

Die Bedeutung von Menschen mit Migrationshintergrund – das heisst auch anerkannte Flüchtlinge – als eine wichtige Zielgruppe der Sozialen Arbeit hat laut Süleyman Gögercin (2018a) zugenommen (S. 37). Dies deshalb, da sie eher von sozialer Ungleichheit betroffen

sind und aufgrund rassistischer Ausgrenzungen und Diskriminierungen tendenziell nicht über die gleichen Lebens- und Partizipationschancen wie die einheimische Bevölkerung verfügen (Gögercin, 2018a, S. 37). Geflüchtete Personen sind in unserer Gesellschaft betreffend Verteilungs-, Chancen- und Befähigungsgerechtigkeit benachteiligt (René Gründer, 2018, S. 258-259). Deshalb benötigen sie gemäss Stefan Gaitanides (2018) aufgrund vielfältiger Belastungen und nicht hinreichend aktivierter Selbsthilfepotenziale eine proportional höhere Versorgung mit sozialen Dienstleistungen (S. 261-263). Gemäss Art. 8 Abs. 6 und 7 des Berufskodex sind die Partizipation sowie Integration wichtige Grundsätze der Sozialen Arbeit. Ziele der Sozialen Arbeit sind u. a. die Integration sowie der Zugang und die Teilhabe aller Menschen an gesellschaftlichen Ressourcen zu schaffen (Art. 5 Berufskodex der Sozialen Arbeit). Die Begleitung und Unterstützung von anerkannten Flüchtlingen ist daher gemäss Ansicht der Autorinnen ein wichtiger Bestandteil der Sozialen Arbeit im Flüchtlingsbereich.

Im Auftrag des Kantons Uri sind die Sozialarbeitenden des SRK, Asyl- und Flüchtlingsdienst Uri für die persönliche und wirtschaftliche Unterstützung, die Unterbringung sowie die Integration von anerkannten Flüchtlingen mit Ausweis B zuständig (SRK, 2019). Weitere Stellen begleiten die anerkannten Flüchtlinge explizit bei ihrer Integration in den Arbeitsmarkt. Bei der täglichen Arbeit mit den anerkannten Flüchtlingen müssen von allen Stellen die Vorgaben und Eigenheiten des Kantons Uri beachtet werden. Die Untersuchung des Prozesses der Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen sowie der Faktoren, welche die erfolgreiche Arbeitsintegration beeinflussen, können wichtige Ergebnisse zu den vorhandenen strukturellen und soziokulturellen Besonderheiten im Kanton Uri liefern. Mit diesen Ergebnissen sollen Handlungsempfehlungen für die Soziale Arbeit im Flüchtlingsbereich im Kanton Uri erarbeitet werden. Ebenfalls soll festgestellt werden, in welchen Bereichen die Unterstützung von anerkannten Flüchtlingen optimiert werden kann.

1.5 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit ist in **sechs Kapitel** gegliedert. Anknüpfend an dieses erste einleitende Kapitel folgen im zweiten Kapitel Ausführungen zu statistischen Daten sowie rechtlichen Vorgaben im Bereich der Integration von anerkannten Flüchtlingen. Anschliessend werden der Begriff Integration aus sozialwissenschaftlicher Perspektive und die daraus folgenden Aufgaben für die Sozialarbeitenden erläutert. In einem nächsten Schritt wird dargestellt, welche Bedeutung die Erwerbsarbeit für das Individuum hat. Dazu dient den Autorinnen das Konzept Haus der Arbeitsfähigkeit. Danach werden die Faktoren genannt, welche laut der Literatur einen Einfluss auf den Arbeitsintegrationsprozess von anerkannten Flüchtlingen haben. Am Ende des zweiten Kapitels gehen die Autorinnen auf die strukturellen Besonderheiten im Kanton Uri ein und stellen die involvierten Akteur*innen im Arbeitsintegrationsprozess vor. Im dritten Kapitel wird die Forschungsmethode aufgezeigt.

Es werden der Forschungsgegenstand, die Wahl der Erhebungsmethode sowie die einzelnen Schritte der Datenerhebung und -aufbereitung vorgestellt. In Kapitel vier werden die Ergebnisse der Forschung dargestellt. Im fünften Kapitel werden diese Ergebnisse mit der Theorie verknüpft und diskutiert und daraus Handlungsempfehlungen für die Soziale Arbeit abgeleitet. Das Kapitel sechs beinhaltet die Schlussfolgerungen sowie weiterführende Gedanken der Autorinnen.

2 Integration von anerkannten Flüchtlingen

In diesem Kapitel informieren die Autorinnen in einem ersten Teil über die aktuelle Situation von anerkannten Flüchtlingen in der Schweiz und im Kanton Uri. Anschliessend folgen Ausführungen zu den Theorien und Studien, welche für diese Arbeit verwendet wurden. Danach wird der Kanton Uri mit seinen strukturellen Besonderheiten sowie den beteiligten Akteur*innen fokussiert.

2.1 Aktuelle Situation

Die aktuelle Situation der anerkannten Flüchtlinge wird mittels statistischer Daten sowie rechtlicher Vorgaben dargestellt.

2.1.1 Statistische Daten

Gemäss Erhebungen des BFS leben in der Schweiz ca. 8'586'550 Menschen, davon 36'638 im Kanton Uri (BFS, 2019). 2'165’289 ausländische Staatsangehörige haben ihren ständigen Wohnsitz in der Schweiz (BFS, 2019). Im Kanton Uri sind es 4'583 (BFS, 2019). Insgesamt leben 63’809 Personen als anerkannte Flüchtlinge mit Asyl in der Schweiz, davon verfügen 44'863 über einen Aufenthaltsstatus B (SEM, 2020a). Total handelt es sich also bei 0.7 % der Schweizer Wohnbevölkerung um anerkannte Flüchtlinge. Insgesamt leben 264 anerkannte Flüchtlinge mit Ausweis B im Kanton Uri (SEM, 2020a). Von den Personen mit Aufenthaltsstatus B sind laut SEM (2020b) gesamtschweizerisch von 27’743 erwerbsfähigen Personen (18- bis 65-jährig) insgesamt 10’238 Personen erwerbstätig, dies entspricht einer Erwerbsquote von 36.9 %. Im Kanton Uri sind von 175 erwerbsfähigen Personen 80 Personen erwerbstätig, die Erwerbsquote liegt bei 45.7 % (SEM, 2020b). Die Erwerbsquote von anerkannten Flüchtlingen beträgt in den ersten vier bis fünf Jahren nach der Einreise 20-30 %, nach sieben Jahren erreicht sie fast 50 % (Claudio Spadarotto, Maria Bieberschulte, Katharina Walker, Michael Morlok & Andrea Oswald, 2014, S. 20-23). Die Sozialhilfequote

der anerkannten Flüchtlinge mit Ausweis B beträgt gemäss BFS (2018) gesamtschweizerisch 85.7 %.[1]

2.1.2 Gesetzliche Vorgaben

Die Flüchtlingskonvention von 1951 definiert, wer Flüchtling ist und welche Rechte Flüchtlingen zukommen (Martina Caroni, Nicole Scheiber, Christa Preisig & Margarite Zoeteweij, 2018, S. 366). Art. 3 Abs. 1-4 des Asylgesetzes (AsylG) definiert – angelehnt an die Flüchtlingskonvention – den in der Schweiz geltenden Flüchtlingsbegriff (s. Anhang B). Die Anerkennung als Flüchtling erfolgt aufgrund der Erfüllung der Flüchtlingseigenschaften (SEM, 2019a, S. 5). Das Recht auf Asyl entsteht, wenn eine Person die Flüchtlingseigenschaft erfüllt und keine Asylausschlussgründe vorliegen (Caroni et al., 2018, S. 474). Erfüllt die Person die Flüchtlingseigenschaft, liegen aber Asylausschlussgründe vor, wird der betroffene Flüchtling in der Schweiz vorläufig aufgenommen (ebd.). Asyl wird unbefristet gewährt, kann aber gemäss Art. 63 AsylG widerrufen werden oder gemäss Art. 64 AsylG erlöschen.

Das Asylverfahren beginnt mit Einreichung eines Asylgesuchs (Caroni et al., 2018, S. 374). Das Gesuch wird in einem beschleunigten oder erweiterten Verfahren behandelt (Caroni et al., 2018, S. 380 & Arbeitsgruppe Neustrukturierung, 2014, S. 20-22). Das SEM kann das Asylgesuch ablehnen oder Asyl gewähren (SEM, 2019b, S. 4). Flüchtlinge, welche Asyl erhalten, haben Anspruch auf Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung und sie erhalten den Ausweis B (Caroni et al., 2018, S. 501). Anerkannte Flüchtlinge können gemäss Art. 61 Abs. 1 AsylG in der Schweiz eine selbständige oder unselbständige Erwerbstätigkeit ausüben, wenn die orts-, berufs- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen eingehalten werden. Gemäss Art. 61 Abs. 2 AsylG müssen die Aufnahme und Beendigung der Erwerbstätigkeit sowie der Stellenwechsel vom Betrieb vorgängig der vom Kanton bezeichneten, für den Arbeitsort zuständigen Behörde gemeldet werden. Letzteres gilt nicht für anerkannte Flüchtlinge mit einer Niederlassungsbewilligung (Art. 61 Abs. 3 AsylG). Die administrative Hürde eines Bewilligungsverfahrens, welche den Zugang zum Arbeitsmarkt erschwert hat, gibt es seit dem 01.01.2019 nicht mehr, denn gemäss Art. 21 Abs. 2 AIG gehören anerkannte Flüchtlinge zum inländischen Arbeitskräftepotenzial (SEM, 2019c, S. 118). Anerkannte Flüchtlinge, welche ihren Lebensunterhalt nicht aus eigenen Mitteln bestreiten können, haben Anspruch auf wirtschaftliche Sozialhilfe (Caroni et al., 2018, S. 502).

Die Teilhabe am wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Leben der Gesellschaft soll gemäss Art. 4 Abs. 2 des Ausländer- und Integrationsgesetzes (AIG) längerfristig und rechtmässig anwesenden Ausländer*innen durch die Integration ermöglicht werden. Ziel dieser Integration ist das Zusammenleben der einheimischen und ausländischen Wohnbevölkerung

[1] Detailliertere statistische Daten in Form von Tabellen sind im Anhang dargestellt (s. Anhang A).

auf Grundlage der Werte der Bundesverfassung und gegenseitiger Achtung sowie Toleranz; vorausgesetzt wird der Wille der ausländischen Person und die Offenheit der Schweizer Bevölkerung (Art. 4 Abs. 1 und 3 AIG). Zudem muss sich die ausländische Person mit den gesellschaftlichen Verhältnissen und Lebensbedingungen auseinandersetzen, insbesondere muss eine Landessprache erlernt werden (Art. 4 Abs. 4 AIG). Die Verordnung über die Integration von Ausländerinnen und Ausländern (VIntA) legt gemäss Art. 1 Bst. a die Grundsätze für die Integration von Ausländer*innen fest.

2.1.3 Integrationsagenda

Die Entwicklungen im Migrationsbereich sind gemäss der Koordinationsgruppe (2018) für die Schweiz herausfordernd (S. 2). Vertreter*innen von Bund und Kantonen haben sich auf ein gemeinsames Vorgehen – die Integrationsagenda Schweiz – geeinigt (Koordinationsgruppe, 2018, S. 2). Es wurden ergänzend zu den bestehenden strategischen Programmzielen der KIP für vorläufig aufgenommene Personen und anerkannte Flüchtlinge (VA/FL) folgende Wirkungsziele festgelegt (Koordinationsgruppe, 2018):

- VA/FL erreichen einen ihrem Potenzial entsprechenden Sprachstand. Alle verfügen drei Jahre nach Einreise mindestens über sprachliche Basiskenntnisse zur Bewältigung des Alltags (mind. A1).
- Beim Start der obligatorischen Schulzeit können sich 80 % der Kinder aus dem Asylbereich in der am Wohnort gesprochenen Sprache verständigen.
- Zwei Drittel aller VA/FL im Alter von 16-25 Jahren, welche ein Ausbildungspotenzial aufweisen, befinden sich fünf Jahre nach Einreise in einer postobligatorischen Ausbildung.
- Die Hälfte aller erwachsenen VA/FL, welche ein Arbeitsmarktpotenzial aufweisen, ist sieben Jahre nach Einreise nachhaltig in den ersten Arbeitsmarkt integriert.
- VA/FL sind sieben Jahre nach Einreise mit den schweizerischen Lebensgewohnheiten vertraut und haben soziale Kontakte zur einheimischen Bevölkerung. (S. 3-4)

Diese Ziele sind für die Kantone verbindlich und werden in einem Monitoring regelmässig überprüft (SEM, 2018, S. 4). Damit diese Ziele erreicht werden können, ist laut der Koordinationsgruppe (2018) eine bedarfsgerechte, modular aufgebaute Palette an Fördermassnahmen notwendig (S. 4). Konkret wird die Implementation eines schweizweit für alle VA/FL geltenden Soll-Integrationsprozesses vorgeschlagen (Koordinationsgruppe, 2018, S. 4.). Dieser Soll-Integrationsprozess ist in nachfolgender Grafik dargestellt:

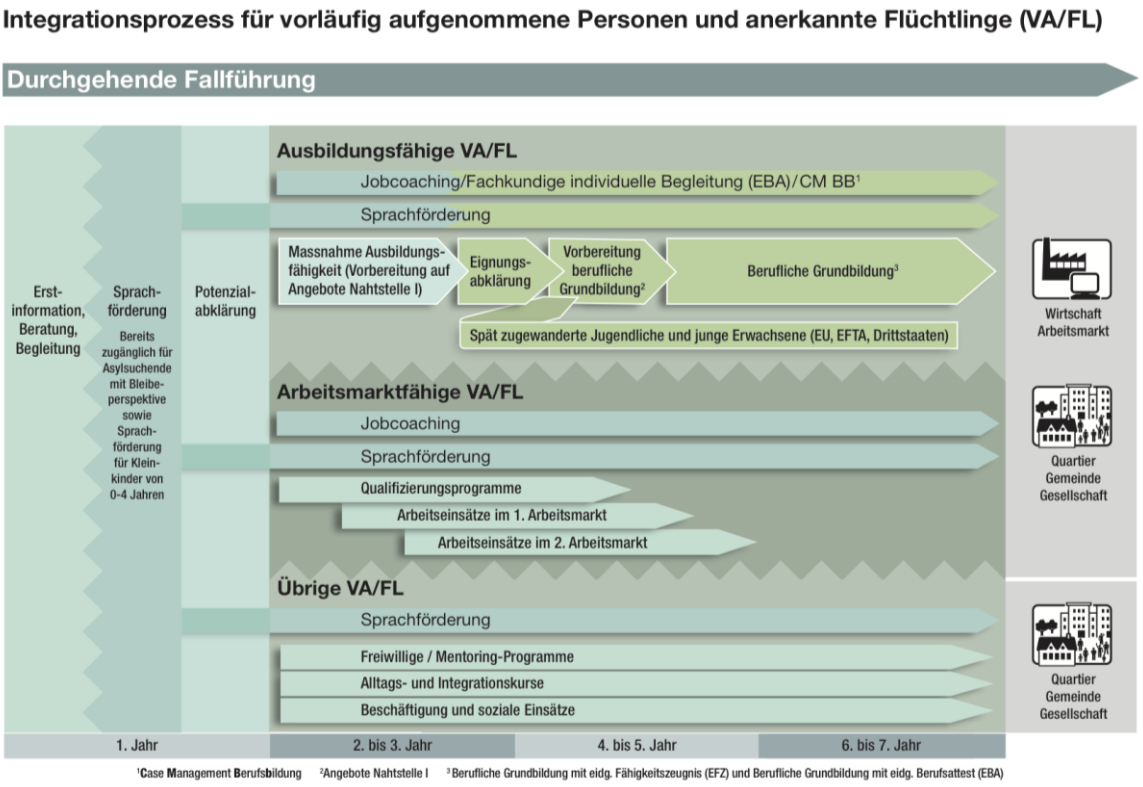


Abbildung 1: Grafik Soll-Integrationsprozess (Koordinationsgruppe, 2018, Anhang 4)

Der gesamte Prozess der Erstintegration dauert bei den meisten VA/FL ca. 5-7 Jahre (Koordinationsgruppe, 2018, S. 5). Aufgrund der unterschiedlichen individuellen Bedürfnisse und Potenziale muss die Integrationsförderung von VA/FL flexibel ausgestaltet sein. Schulpflichtige Kinder von 4-15 Jahren sind nicht Teil der Integrationsagenda (Integrationsförderung über Regelstruktur) (ebd.).

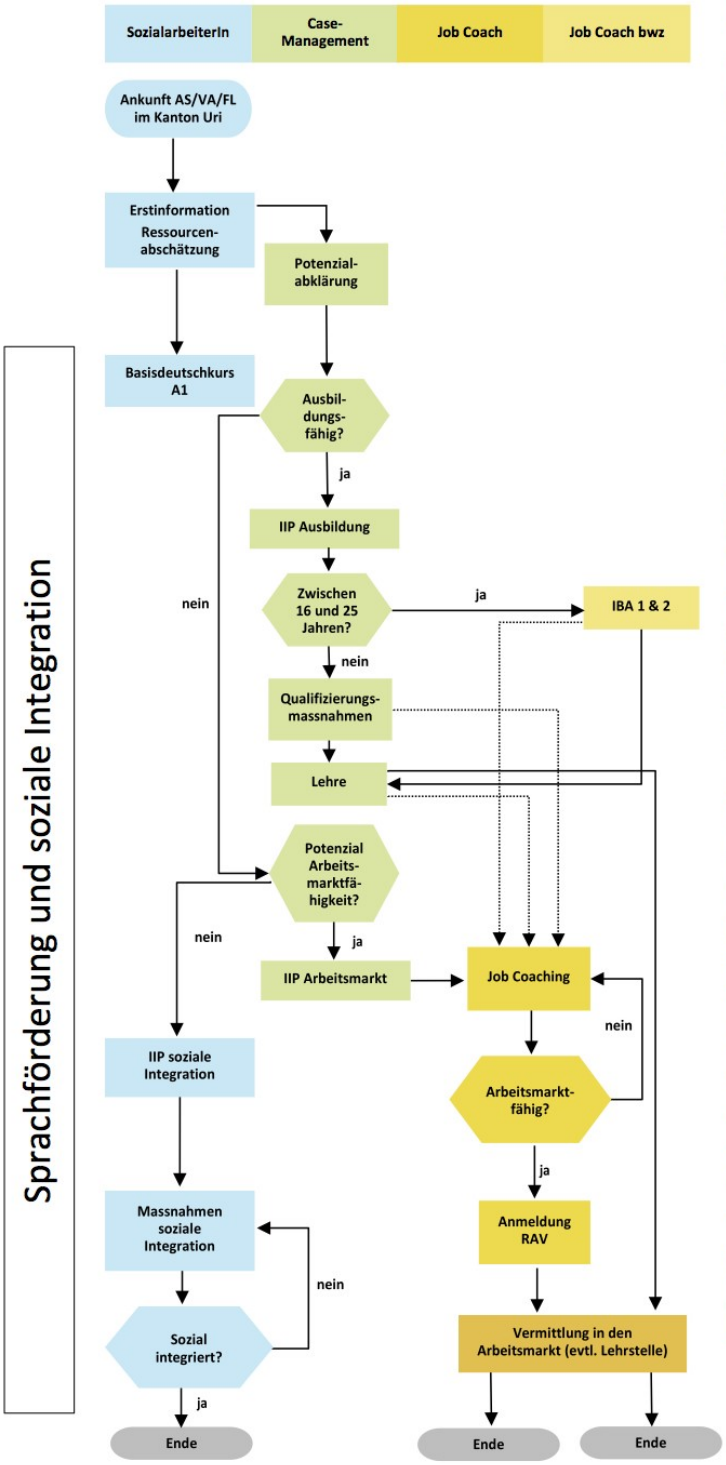
Die Koordinationsgruppe geht davon aus, dass mit Hilfe der Massnahmen der Integrationsagenda ein volkswirtschaftlicher Nutzen (Reduktion Mittel der öffentlichen Hand durch Arbeitsmarktintegration) sowie ein gesellschaftlicher Nutzen (Verbesserung Gesundheit, Vorbeugung resp. Verminderung Gewalt und Radikalisierung, Unterstützung Familien- und Gemeinschaftssystem sowie Akzeptanz in der Gesellschaft durch soziale Integration) entsteht und bei einer Nichtintegration von VA/FL viel höhere Sozialhilfekosten anfallen würden (Koordinationsgruppe, 2018, S. 12-13). In einem ersten Schritt wird die Integrationspauschale pro Person auf CHF 18'000.00 erhöht, in einem zweiten Schritt wird das gesamte Finanzierungssystem im Asyl- und Flüchtlingsbereich angepasst (Koordinationsgruppe, 2018, S. 13-16).

2.1.4 Kantonale Integrationsprogramme

Die Umsetzung der Integrationsagenda erfolgt im Rahmen der KIP (Ansprechstelle für Integrationsfragen, 2019, S. 5; SEM, 2018, S. 6). Bei der Umsetzung müssen die Kantone die

spezifischen Bedürfnisse der Zielgruppe angemessen berücksichtigen, es sind also bedarfsorientierte Integrationspläne sowie entsprechende Integrationsangebote zu entwerfen bzw. anzubieten (SEM, 2018, S. 7).

Im Kanton Uri konnten mit dem KIP 1 (2014-2017) und dem KIP 2 (2018-2021) diverse Massnahmen zur wirkungsvollen Förderung der Integration von anerkannten Flüchtlingen implementiert werden (Ansprechstelle für Integrationsfragen, 2019, S. 5). Zur Erreichung der Ziele der Integrationsagenda müssen aber zusätzlich Massnahmen in den Bereichen der beruflichen, sprachlichen und sozialen Integration initiiert und ausgebaut werden (Ansprechstelle für Integrationsfragen, 2019, S. 6). Da sich alle drei Bereiche beeinflussen und verstärken, hat der Kanton Uri eine ausgewogene Massnahmenpalette erarbeitet. Zur Umsetzung der Integrationsagenda wurde vom Regierungsrat eine Projektgruppe zur Erarbeitung eines Konzeptes eingesetzt (ebd.). Das erarbeitete Konzept beschreibt die Massnahmen, welche zur Erreichung der Ziele der Integrationsagenda umgesetzt werden müssen (Ansprechstelle für Integrationsfragen, 2019, S. 9). Die Integrationsagenda wird dabei als Teil des (erweiterten) KIP verstanden. Mittels des unten abgebildeten Flussdiagramms werden der Verlauf und die Zuständigkeiten im Erstintegrationsprozess aufgezeigt (ebd.):



1. Ankunft im Kanton Uri: Zuweisung zu einer Sozialarbeiterin/einem Sozialarbeiter

2. Erstinformation: Information über Rechte und Pflichte, Sozialhilfe, Wohnen, Gesundheit, Integrationsprozess etc. durch Sozialarbeiterin. Im Rahmen des Erstgesprächs nimmt die Sozialarbeiterin eine erste Ressourcenabschätzung vor (Bildungsstand, Arbeitserfahrung im Heimatland etc.). Die Sozialarbeiterin initiiert direkt nach dem Erstgespräch die erste Integrationsmassnahme, nämlich den Basisdeutschkurs. Die Sprachförderung läuft auch nach Abschluss des Basiskurses weiter. Die Massnahmen im Bereich der Sprachförderung sind im individuellen Integrationsplan (IIP) festgehalten und werden vom Case Management initiiert und begleitet. Dasselbe gilt für die Massnahmen der sozialen Integration.

3. Potenzialabklärung: Die Sozialarbeiterin entscheidet, wann der Klient bzw. die Klientin genug stabil in Bezug auf Gesundheitszustand, Wohnsituation etc. ist. Sobald dies zutrifft, spätestens aber nach 9 Monaten weist die Sozialarbeiterin den Klienten bzw. die Klientin dem Case Management zu. Dieses erstellt aufgrund der Potenzialabklärung einen massgeschneiderten Integrationsplan, in dem die nächsten Integrationsmassnahmen sowie das Fernziel festgehalten sind.

Während des ganzen Integrationsprozesses (Schiene Ausbildung und/oder Schiene Arbeitsmarkt) behält das Case Management die Fallführung. Das Case Management wird von weiteren Involvierten informiert über die Umsetzung der Massnahmen. Das Case Management überwacht und überprüft die Umsetzung des Integrationsplans.

4a. Schiene Ausbildung: Ist der Klient bzw. die Klientin zwischen 16 und 25 Jahren alt, wird er bzw. sie dem IBA1 oder IBA2 zugewiesen. Während dieser Ausbildung steht den VA/FL ein Job Coach des bwz zur Verfügung. Wird nach dem IBA keine Anschlusslösung gefunden, kann der VA/FL ans Job Coaching verwiesen werden. Ist der VA/FL älter als 26 oder wird aufgrund fehlender Plätze nicht ins IBA aufgenommen, initiiert das Case Management im Rahmen des IIP Qualifizierungsmassnahmen mit dem Ziel einer Berufslehre. Während der Lehre begleitet das Case Management den Klienten bzw. die Klientin und den Lehrbetrieb bei Bedarf. Vor Abschluss der Lehre kann das Case Management den VA/FL beim Job Coaching anmelden, wenn keine Anschlusslösung in Sicht ist.

4b. Schiene Arbeitsmarkt: Das Case Management überweist den VA/FL an den Job Coach. Der Job Coach begleitet die VA/FL auf dem Weg zur Arbeitsmarktfähigkeit. Es kommen weitere Massnahmen wie Praktika und Qualifizierungsprogramme zum Zuge, die vom Job Coach initiiert und begleitet werden.

4c. Schiene soziale Integration: Ist der VA/FL weder ausbildungs- noch arbeitsmarktfähig, wird der Fokus auf die soziale Integration gelegt. Für diese Massnahmen ist die Sozialarbeiterin bzw. der Sozialarbeiter zuständig. Sie bzw. er erstellt, überwacht und überprüft in diesem Fall den individuellen Integrationsplan. Die Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarktfähigkeit dieser Klientinnen und Klienten wird periodisch (Faustregel: jährlich) durch das Case Management überprüft, da es möglich ist, dass Personen mit Fokus sozialer Integration nach einer gewissen Phase doch noch in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt vermittelt werden können.

5. Anmeldung RAV: Sobald der Klient bzw. die Klientin arbeitsmarktfähig ist, wird er oder sie bei der regionalen Arbeitsvermittlung (RAV) angemeldet. Dort profitiert der VA/FL von der Stellenmeldepflicht und weiteren Instrumenten der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Die RAV vermittelt den VA/FL in Zusammenarbeit mit dem Job Coach in den Arbeitsmarkt. In gewissen Fällen wird auch in dieser Phase noch eine Vermittlung in eine Lehrstelle vorgenommen, da die Ausbildungsfähigkeit erst zu diesem Zeitpunkt erkannt wird.

6. Ende:
a) Ausbildung: nach Abschluss der Probezeit der Festanstellung nach der Lehre.
b) Arbeitsmarkt: Bis zum Abschluss der Probezeit einer Festanstellung.
c) soziale Integration: nach sieben Jahren

Abbildung 2: Flussdiagramm Erstintegrationsprozess (Ansprechstelle für Integrationsfragen, 2019, S. 10)

2.2 Integration als Begriff

Der Begriff Integration ist mehrdeutig und facettenreich – es existieren gemäss Gögercin (2018b) in der wissenschaftlichen Literatur, in den öffentlichen Debatten sowie auch in der Sozialen Arbeit unterschiedliche Definitionen (S. 173-174). Jedoch sind diese häufig unscharf oder andere Begriffe ersetzen resp. überlagern den Begriff Integration (Peter Som-

merfeld, Lea Hollenstein & Raphael Calzaferri, 2011, S. 23). Je nach Perspektive der verschiedenen Akteur*innen werden dem Begriff Integration unterschiedliche Bedeutungen zugeschrieben (Gögercin, 2018b, S. 173). In der Studie des UNHCR (2014) wird Integration als ein vielschichtiges und komplexes Geschehen definiert, welches rechtliche, gesellschaftliche und wirtschaftliche Komponenten beinhaltet und sich in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen abspielt (S. 9). Christoph Reinprecht und Hilde Weiss (2012) verstehen Integration als Einbindung von neuen Gruppen in das gesellschaftliche Gefüge (S. 23). Für Reinprecht und Weiss gibt es eine objektive und eine subjektive Betrachtung dieser Einbindung (S. 23-24). Unter der objektiven Betrachtung wird diese Einbindung als gleichberechtigte Teilhabe einer Gruppe an den Teilsystemen der Gesellschaft verstanden (ebd.). Dabei werden der Arbeitsmarkt, der Bereich Bildung, die soziale Sicherheit, das Recht und die Politik als solche Teilsysteme verstanden (Reinprecht & Weiss, 2012, S. 24). Wird diese Einbindung aus subjektiver Sicht betrachtet, handelt es sich um die Entwicklung von Gefühlen der Zugehörigkeit. Als zentraler Integrationsmechanismus gilt die Teilhabe am Arbeitsmarkt. Dies weil an die Teilhabe am Arbeitsmarkt weitere wichtige Ressourcen anknüpfen, wie z. B. Einkommen oder auch Risiken und Chancen zur Lebensplanung. Kriterien für eine gelungene Integration sind das Verschwinden von Diskriminierung, die Abflachung der sozialen Ungleichheiten, die Möglichkeit der sozialen Aufwärtsmobilität und die Vermeidung der Exklusion (ebd.). Reinprecht und Weiss (2012) gehen nicht von einer vollständigen Assimilation[2] aus, sondern von einer partiellen, welche in unterschiedlichen Gesellschaftsbereichen stattfindet (S. 25). Sie sind der Ansicht, dass emotionale Bindungen an die Herkunftskultur oder das Pflegen von Traditionen und Kontakten zur eigenen ethnischen Gemeinschaft keine Hindernisse bei der Integration sind (ebd.).

2.2.1 Sozial- und Systemintegration

Zum besseren Verständnis der Integration kann die Unterscheidung in Systemintegration und Sozialintegration vorgenommen werden. Der britische Soziologe David Lockwood bezeichnet die Systemintegration als „the orderly or conflictful relationships between the parts“ und die Sozialintegration als „the orderly or conflictful relationships between the actors“ eines sozialen Systems (Lockwood, 1964; zit. in Esser, 2001, S. 3). Dabei ist die Gesellschaft der Bezugspunkt der Betrachtung, wobei bei der Sozialintegration die Akteur*innen bzw. die Bevölkerung und die verschiedenen Gruppen betrachtet werden, welche in die jeweiligen Systeme integriert werden (Hartmut Esser, 2001, S. 3). Die Systemintegration setzt sich oftmals unabhängig von den speziellen Motiven und Beziehungen der individuellen

[2] Reinprecht und Weiss (2012) benennen die Assimilation als „einen stufenförmigen Prozess der Eingliederung im Generationenverlauf, in welchem die ökonomische, soziale und kulturelle Integration zum Einschmelzen in den Mainstream führt (. . .)“ (S. 25).

Akteur*innen durch (Esser, 2001, S. 3). Bei der sozialen Integration geht es um die Motive, Orientierungen, Absichten und Beziehungen der Akteur*innen (Esser, 2001, S. 3-4). Gemäss diesen Ausführungen kann Systemintegration auch ohne Sozialintegration stattfinden (Esser, 2001, S. 4). Noch deutlicher wird die Unterscheidung resp. die Unabhängigkeit von System- und Sozialintegration in Bezug auf interethnische Beziehungen (Esser, 2001, S. 6). Es ist möglich, dass eine hohe Systemintegration in einer Aufnahmegesellschaft auch gegeben ist, wenn die fremdethnischen Gruppen und Akteur*innen ihre Eigenheiten bewahren und sozial nur gering integriert sind (ebd.). Auf Grundlage der Unterscheidung zwischen System- und Sozialintegration nach Hartmut Esser definiert Thomas Heckmann (2015) vier Dimensionen von Integration, welche bei der individuellen Eingliederung von Migrant*innen[3] zu unterscheiden sind (S. 72). Die folgenden vier Dimensionen bedingen sich laut Heckmann (2015) gegenseitig und sind miteinander verknüpft:

- Strukturelle Integration
- Kulturelle Integration
- Soziale Integration
- Identifikative Integration (S. 72)

Gemäss Heckmann (2015) zielt die strukturelle Integration auf die Teilhabe der Migrant*innen in die Kerninstitutionen der Gesellschaft (S. 72). Diese Kerninstitutionen sind z. B. das Bildungssystem, der Wohnungsmarkt oder der Arbeitsmarkt. Bei der Integration geht es in diesem Zusammenhang um kognitive, kulturelle, verhaltens- und einstellungsbezogene Veränderungen der Migrant*innen (ebd.). Die kulturelle Integration bezieht sich laut Heckmann (2015) auf Werte, Normen, Einstellungen sowie die kulturellen und kommunikativen Kompetenzen, insbesondere den Spracherwerb der Migrationsbevölkerung (S. 72-73). Diese Dimension beinhaltet jedoch auch notwendige kulturelle Anpassungen und Veränderungen seitens der Aufnahmegesellschaft, was darauf schliessen lässt, dass Integration ein wechselseitiger Prozess zwischen Migrationsbevölkerung und Aufnahmegesellschaft ist (ebd.). Die soziale Integration umfasst die Zugehörigkeit der Migrant*innen zur Gesellschaft anhand von Freundschaften, Vereinsmitgliedschaften und ähnlichem (Heckmann, 2015, S. 73). Als letzte Dimension wird die identifikative Integration genannt, welche die „Integration als Mitgliedwerdung“ betrifft, wodurch Zugehörigkeitsgefühle verändert und die Identifizierungsbereitschaft der Migrant*innen gestärkt werden (ebd.). Alle vier Dimensionen der Sozialintegration setzen die Offenheit der Aufnahmegesellschaft voraus, damit die Partizipation und Identifizierung der Migrant*innen gelingen, wobei im Integrationsprozess eine

[3] Das Konzept von Thomas Heckmann bezieht sich auf die gesamte Gruppe der Migrant*innen. Migrant*innen sind gemäss Thomas Heckmann (2015) Personen, welche ihren Lebensmittelpunkt über internationale Grenzen verlegen (S. 18). Gemäss diesen Ausführungen handelt es sich bei den anerkannten Flüchtlingen um eine spezifische Gruppe von Migrant*innen. Bei der Verwendung des Begriffs Migrant*in sind in dieser Bachelorarbeit die anerkannten Flüchtlinge miteinbezogen. Aussagen aus der Literatur über Migrant*innen werden deshalb auch für die anerkannten Flüchtlinge verwendet.

wechselseitige Kausalbeziehung zwischen dem Handeln der Migrant*innen und dem der Aufnahmegesellschaft besteht (Heckmann, 2015, S. 73).

2.2.2 Das Schweizer resp. Urner Integrationsverständnis

Wie die Autorinnen bereits erläutert haben, ist der Begriff Integration in der Schweiz im AIG sowie in der VIntA rechtlich verankert (s. Kap. 2.1.2). Die Integrationsförderung ist eine Verbundaufgabe des Bundes, der Kantone sowie der Gemeinden (s. Kap. 2.1.3). Die Autorinnen stützen sich auf dieses Integrationsverständnis. Gemäss der Eidgenössischen Migrationskommission (2019) beruht die Integration auf einem gemeinschaftlichen Interesse. Der Staat hat dabei die Aufgabe, die Rahmenbedingungen zu schaffen und zu unterstützen, damit Integration im Sinne von Teilhabe und Teilnahme sowie der Realisierung der Chancengleichheit gewährleistet werden kann (ebd.).

Die Bevölkerung des Kantons Uri hat sich bereits im 19. Jahrhundert aufgrund der Gastarbeiter*innen (Bau der Gotthardeisenbahn) mit anderen Lebenswelten, Bräuchen sowie Sprachkompetenzen auseinandergesetzt (Kanton Uri, 2014). Im KIP 1 des Kantons Uri (2017) wird Integration als ein funktionierendes Zusammenleben auf verschiedensten Ebenen definiert (S. 5). Dabei ist der Prozess der Integration eine gegenseitige Auseinandersetzung der Migrant*innen und der Urner Bevölkerung. Dieser Prozess besteht aus Annäherung, Kommunikation, Finden von Gemeinsamkeiten, Feststellen von Unterschieden und der Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung. Damit dieser Prozess gelingt, benötigt es Verständnis, Offenheit sowie die Bereitschaft aller Beteiligten (ebd.). Der Kanton Uri hat folgende vier Leitsätze definiert, welche die gemeinsame Grundhaltung von allen Beteiligten am Integrationsprozess veranschaulichen sollen (Kanton Uri, 2014):

- Integration wird als gegenseitiger Prozess anerkannt.
- Die Chancengleichheit von Migrant*innen wird gefördert.
- Das Potenzial der Migrant*innen wird gestärkt und genutzt.
- Die Vielfalt der Gesellschaft wird als Stärke anerkannt. (S. 5)

2.3 Integration und Soziale Arbeit

Die Soziale Arbeit befasst sich mit dem Thema Integration im Flüchtlingsbereich (Beate Blank, Süleyman Gögercin, Karin E. Sauer & Barbara Schramkowski, 2018, S. 2). Sie ist also in Kontexten, welche durch den Begriff Integration geprägt sind, tätig (Sommerfeld, Hollenstein & Calzaferri, 2011, S. 20).

2.3.1 Integrationsverständnis der Sozialen Arbeit

Die Integration ist ein kontrovers diskutiertes sowie problematisiertes Streitthema und ein permanentes Anliegen von unterschiedlichen Akteur*innen (Gögercin, 2018b, S. 173). Der Berufskodex umschreibt Integration als Verwirklichung des Menschseins in demokratisch verfassten Gesellschaften, welche der integrativen Berücksichtigung und Achtung der physischen, psychischen, spirituellen, sozialen und kulturellen Bedürfnisse der Menschen sowie ihrer natürlichen, sozialen und kulturellen Umwelt bedarf (Art. 8 Abs. 7 Berufskodex). Eine vollständige Integration in unsere ausdifferenzierte Gesellschaft ist aber nicht mehr notwendig, sondern es wird, wie in Kap. 2.2 erwähnt nur eine Integration in verschiedene gesellschaftliche Bereiche verlangt (Erol Yildiz, 2001, S. 79-80; Gögercin, 2018b, S. 182). Laut Christine Riegel (2009) muss der genutzte Integrationsbegriff in seiner Verwendung immer kritisch hinterfragt und das genutzte Integrationsverständnis immer auf verschiedene Aspekte hin reflektiert werden (S. 37). So kann die Integration nur aus der Perspektive der beteiligten Subjekte gestaltet werden. Anerkannte Flüchtlinge sind aktiv handelnde Personen mit subjektiven Integrationsbedürfnissen und heterogenen Integrationsvoraussetzungen. Weiter ist unter Integration nicht eine einseitige Aufgabe des anerkannten Flüchtlings zu verstehen und diese kann deshalb nicht an ihn delegiert werden (ebd.). Die Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Integration sind also mehrdimensional und eine Aufgabe aller Menschen mit und ohne Migrationshintergrund (Gögercin, 2018b, S. 182). Integration heisst, dass die Gesellschaft die strukturellen, rechtlichen und sozialen Voraussetzungen schaffen muss, damit der anerkannte Flüchtling aktiv gesellschaftlich partizipieren und mitgestalten kann. Der Begriff Integration muss immer eng mit der sozialen Gerechtigkeit bzw. der Aufhebung sozialer Ungleichheit betrachtet werden. Zudem müssen die im Kontext der Integration verbundenen Gegenkräfte sowie Ungleichheits- und Machtverhältnisse offengelegt und dominante Normalitätsvorstellungen hinterfragt werden (ebd.). Die Integration bedeutet auch immer das Verfügen über Handlungsfähigkeit (Riegel, 2009, S. 37-38). Dafür braucht es eine gleichberechtigte Teilhabe und Anerkennung auf gesellschaftlich-struktureller, sozialkultureller und interpersonaler Ebene und die Herstellung sozialer Gerechtigkeit (Riegel, 2009, S. 38). Der Berufskodex verpflichtet die Soziale Arbeit dem Grundsatz der Partizipation. Alle Menschen haben das Anrecht auf die für ihren Lebensvollzug notwendige Teilhabe am gesellschaftlichen Leben sowie auf Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit (Art. 8 Abs. 6 Berufskodex). Integration aus Sicht der Sozialen Arbeit kann als gleichberechtigte Teilhabe und Chancengleichheit in allen gesellschaftlichen Bereichen verstanden werden (Dieter Filsinger, 2018, S. 708). Dabei möchte Soziale Arbeit die Menschen in ihrer Selbstbestimmung fördern und stärken und sie nicht anpassen (Gögercin, 2018b, S. 175).

2.3.2 Aufgaben der Sozialen Arbeit

Die Soziale Arbeit bietet Unterstützung für Menschen, welche vorübergehend oder dauernd in der Verwirklichung ihres Lebens illegitim eingeschränkt oder deren Zugang zu und Teilhabe an gesellschaftlichen Ressourcen ungenügend sind (Art. 5 Abs. 3 Berufskodex). Ebenfalls initiiert und unterstützt sie über Netzwerke sozialpolitische Interventionen und beteiligt sich an der Gestaltung der Lebensfelder sowie an der Lösung struktureller Probleme, welche sich im Zusammenhang mit der Einbindung der Individuen in soziale Systeme ergeben (Art. 5 Abs. 8 Berufskodex). Die Sozialarbeitenden müssen sich dabei auf die Lösung bestimmter sozialer Probleme fokussieren und dazu ein Interaktionsfeld von problem- und lösungsrelevanten Akteur*innen gestalten (Art. 5 Abs. 8 Berufskodex). Für Gögercin (2018b) sind Integrationsprozesse wechselseitige, dialektische und dynamische Transformationsprozesse (S. 183). Es wird von der Gesellschaft verlangt, die gesellschaftliche Heterogenität als Normalzustand zu akzeptieren, die strukturellen Ausgrenzungsmechanismen zu beseitigen sowie die Menschen mit Migrationsgeschichte als dauerhalft zugehörige Gesellschaftsmitglieder anzuerkennen. Ebenso wird gefordert, dass sich anerkannte Flüchtlinge um Integration bemühen (ebd.). Laut Gögercin (2018b) ist deshalb die Soziale Arbeit eine integrationsfördernde Instanz, welche den Integrationsprozess aktiv mitgestalten und dazu beitragen kann, dass die Chancengleichheit und Teilhabe an gesellschaftlichen Prozessen aller anerkannten Flüchtlinge ermöglicht und potenzielle Brüche sowie desintegrative Tendenzen reduziert werden (S. 183). Durch die stärkere Anbindung der Angebote an die Lebenswelten und Bedürfnisse der geflüchteten Personen soll Exklusion vermieden und Teilhabe sowie Durchsetzung von Rechten ermöglicht werden (Schirilla, 2018, S. 432). Laut Rudolf Leiprecht (2018) werden in unserer Gesellschaft geflüchtete Personen oft nicht als Individuen in spezifischen gesellschaftlichen Kontexten und damit verbundenen Möglichkeitsräumen wahrgenommen, sondern als Angehörige einer Gross-Gruppe betrachtet, mit welcher häufig negative Assoziationen sowie abwertende Zuschreibungen verbunden werden (S. 210-211). Damit wird ein negativ bewertetes Bild der Anderen gezeichnet (Leiprecht, 2018, S. 211). Die dadurch gebildeten zwei Seiten, welche einheitlich und statisch sind, sprechen und verweisen dabei nur über resp. auf die Anderen (ebd.). Das Andere soll als anders anerkannt werden (Christoph Schneider, 2018, S. 238). Die Soziale Arbeit hat dabei die Aufgabe, die jeweils behauptete Homogenität und Unveränderbarkeit zurückzuweisen, auf die Komplexität und Prozesshaftigkeit aufmerksam zu machen und stereotypisierend-pauschale Zuschreibungen und Bewertungen als unvollständig-einseitige Geschicke zu kritisieren (Leiprecht, 2018, S. 211). Geflüchtete Personen sind Individuen mit spezifischen Möglichkeitsräumen, um zu fühlen, zu denken und zu handeln (ebd.). Im Bereich der Sozialen Arbeit stehen deshalb gesellschaftspolitische Ziele wie soziale Gerechtigkeit, Anerkennung, Partizipation, Gleichberechtigung und Antidiskriminierung im Vordergrund

(Leiprecht, 2018, S. 216). Aus Sicht der Sozialarbeitenden ist in diesem Zusammenhang wichtig, sich bewusst zu sein, dass das professionelle Selbstverständnis nicht immer zwingend mit dem durch die Organisation oder Institution gegebenen impliziten oder expliziten Auftrag übereinstimmt. Es handelt sich dabei um ein mehrfaches Mandat, wobei die Sozialarbeitenden häufig als Expert*innen einer kontrollierenden und zuweisenden Normalisierungsmacht auftreten und es eher darum geht, die Adressat*innen kostengünstig und schnell in die bestehenden Strukturen einzugliedern – unabhängig davon, was die Adressat*innen dabei fühlen und ob es die beste Lösung ist (ebd.). Sozialarbeitende müssen deshalb immer wieder den institutionellen oder organisatorischen Auftrag reflektieren und wo nötig an der Organisation und den institutionellen Rahmenbedingungen arbeiten (Leiprecht, 2018, S. 216). Im Bereich der Arbeit mit anerkannten Flüchtlingen ist es für Sozialarbeitende wichtig, auf wechselseitige Zuschreibungen innerhalb eines Settings zu achten, das von Machtasymmetrien durchgezogen ist (ebd.). Die Sozialarbeitenden müssen dabei verantwortungsvoll mit dem Machtgefälle umgehen und sich der Grenze der eigenen Kompetenzen sowie der Positionsmacht bewusst sein (Art. 11 Abs. 3 und 4 Berufskodex). Eine praxisnahe Reflexion solcher Zuschreibungen und Positionierungen ist unverzichtbar und das institutionelle Setting der Interaktion mit seinen Machtasymmetrien muss berücksichtigt werden (Leiprecht, 2018, S. 216-217). Laut Andreas Polenta (2018) wird professionelles Handeln Sozialer Arbeit durch das Verhältnis von Profession, Organisation und Gesellschaft konstituiert (S. 243). Die Soziale Arbeit ist nach Art. 5 Abs. 10 Berufskodex einem dreifachen Mandat verpflichtet – dem Doppelmandat von Hilfe und Kontrolle seitens der Gesellschaft und der Anstellungsträger (1), den Wünschen und Begehren der Klientel (2) sowie dem eigenen Professionswissen, der Berufsethik und den Prinzipien der Menschenrechte und der sozialen Gerechtigkeit (3). Für die Sozialarbeitenden geht es darum, mit den Rahmenbedingungen und (endlichen) Ressourcen gut umzugehen, sich auf die eigenen Stärken zu besinnen und Grenzen zu ziehen, aber auch dafür einzustehen, dass professionelle Standards Sozialer Arbeit als Menschenrechtsprofession betrachtet werden (Gögercin, 2018c, S. 559). Die Soziale Arbeit ist in der Arbeit mit geflüchteten Personen zahlreichen strukturellen Spannungsfeldern unterworfen, welche sich aus teilweise nicht zu vereinbarenden unterschiedlichen Aufträgen und Ansprüchen sowie einem gesetzlichen Rahmen ergeben, welcher die Handlungsmöglichkeiten der Sozialarbeitenden definiert (Gögercin, 2018c, S. 552-553).

In der Arbeit mit geflüchteten Personen ist es wichtig, dass die Sozialarbeitenden Kenntnisse über die Herkunftsländer und Fluchtwege sowie spezifischen Fluchtursachen, Fluchterlebnisse sowie Fluchtfolgen haben und sich der Machtstrukturen, institutioneller und alltäglicher Rassismen sowie professioneller Paradoxien bewusst sind (Polutta, 2018, S. 245). Weiter wird von Sozialarbeitenden in diesem Kontext gefordert, dass sie Erfahrungen, Flexibilität und die Beherrschung von Kommunikation und Interaktion unter erschwerten Bedin-

gungen mitbringen und mit fremdem Lebenswelten sowie Lebenslagen arbeiten können (Polutta, 2018, S. 245). Fachlichkeit bedeutet, dass die Sozialarbeitenden aufgeklärt mit Werten und Normen sowie einem Bewusstsein um kulturelle Normierungen und Zuschreibungen umgehen. Die Zuordnung der Menschen nach Kriterien und Zugehörigkeiten sowie Stereotypisierungen und Kulturalisierungen sollten unterlassen werden. Der Mensch sollte in seiner Individualität und Vielfalt betreffend Bildungs-, Beratungs- und Hilfebedarf betrachtet werden (ebd.). Die Soziale Arbeit muss also die eigenen Methoden und Handlungsvollzüge immer wieder darauf prüfen, ob sie der eigenen professionsethischen und professionspolitischen Ansprüchen genügen (Polutta, 2018, S. 245-246). Die Sozialarbeitenden müssen dabei über die Berechtigung verfügen, eigene fachliche Entscheidungen zu treffen und vertreten und Handlungsspielräume zu haben, um dem Bedarf in der Unterstützung geflüchteter Menschen gerecht zu werden (Polutta, 2018, S. 246). Für Polutta (2018) bedeutet Professionalität die Entwicklung von neuen, den Bedürfnissen entsprechenden Angeboten, die Artikulation von Bedürfnissen sowie bestehender Ausschlussbedingungen im politischen Raum (S. 250). Nur wenn Raum besteht, um sich und die eigenen institutionellen Rahmenbedingungen kritisch zu prüfen, ist eine fachliche Praxis möglich, in welcher die geflüchteten Personen zu Subjekten werden und Kommunikation auf Augenhöhe möglich ist (Polutta, 2018, S. 251). Wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind, können Sozialarbeitende den geflüchteten Personen diese Teilhabemöglichkeiten eröffnen (ebd.). Neben sozialarbeiterischen Interventionen ist es also Aufgabe der Sozialen Arbeit, eine kontinuierliche politische Arbeit und Lobbyarbeit zu betreiben, denn das Ausländerrecht, die Migrationspolitik, die Arbeitsmarktpolitik und die Sozialpolitik grenzen über gesetzliche Einschränkungen bestimmte Personengruppen aus und erschweren die Teilhabe (Schirilla, 2018, S. 433). Durch die vermehrte Fokussierung auf die Stärken steht der Sozialen Arbeit ein wachsendes Repertoire an ressourcenfördernden Methoden, Verfahren und Techniken zur Verfügung (Beate Blank, 2018, S. 334). Die Soziale Arbeit hat die Aufgabe, Möglichkeitsräume anzubieten und Ressourcen zur Verfügung zu stellen (Blank, 2018, S. 336).

Bei der Arbeit mit geflüchteten Personen sind unterschiedliche Akteur*innen involviert (Polutta, 2018, S. 244). Dazu gehören neben den Sozialarbeitenden ehrenamtliche sowie unternehmerische Akteur*innen. Letztere stellen Arbeits- und Ausbildungsplätze zur Verfügung oder vermieten Wohnungen (ebd.). Die Lösung vieler Probleme im Bereich der Flüchtlingsarbeit verlangt das unbedingte Agieren in sozialen und professionellen Netzwerken vor Ort, indem öffentliche sowie freie Träger Sozialer Arbeit in einem Sozialraum miteinander kooperieren, ihre jeweiligen Ressourcen aktivieren und Stärken gemeinsam entfalten (Gögercin, 2018c, S. 557). Zur Begegnung und zum Austausch der involvierten Akteur*innen haben sich Runde Tische bewährt (ebd.). Dabei können die Ressourcen vor Ort gebündelt werden und es kann versucht werden, nachhaltige, integrierende und inklusive

Lösungen zu erreichen (Gögercin, 2018c, S. 557). Als wichtige Grundlage dient den Sozialarbeitenden die Vernetzung mit Politik, Verwaltung und anderen relevanten Einrichtungen. Es findet dadurch ein zeitnaher Austausch über aktuelle Ereignisse und Planungen statt. Ebenso kann auf politische Entscheidungsprozesse Einfluss genommen werden, was zur Förderung der Integration von geflüchteten Personen beitragen soll (ebd.). Nach Art. 14 Abs. 1 Berufskodex haben sich Sozialarbeitende zu engagieren und zu vernetzen, wobei sie die Netzwerke für gesellschaftliche und sozialpolitische Verbesserungen einsetzen sollen, und sie kooperieren gemäss Art. 16 Abs. 1 Berufskodex im Hinblick auf die Lösung komplexer Probleme interdisziplinär.

Laut Anja Teubert und Süleyman Gögercin (2018) ist die Versorgungsstruktur sozialer Unterstützungssysteme durch eine Vielfalt unterschiedlicher Zuständigkeiten, welche sich aus der Komplexität menschlichen Daseins und gesellschaftlicher Teilhabemöglichkeiten ergeben, gekennzeichnet (S. 387). Das Denken und Handeln innerhalb dieser Zuständigkeiten können zwar die gegebene Komplexität reduzieren, doch wird eine effiziente Unterstützung der geflüchteten Personen erschwert, wenn mehrere Akteur*innen involviert sind (ebd.). Es entstehen dabei besondere Herausforderungen, Spannungsfelder sowie Mehrfachbeteiligungen, welche teilweise verwirrend bis störend wirken und zudem wertvolle Ressourcen des sozialen Versorgungssystems vergeuden (Teubert & Gögercin, 2018, S. 387-388). Um die geflüchteten Personen adäquat unterstützen zu können, werden die Stärkung der vorhandenen Ressourcen, die Schaffung neuer sozialer Kontakte und die wechselseitige Hilfe sowie Entwicklung von unterstützenden Gemeinschaften fokussiert (Teubert & Gögercin, 2018, S. 388). Fehlende professionelle Vernetzung kann laut Teubert und Gögercin (2018) zu verschiedenen Schwierigkeiten führen, welche die Ziele einer gelingenden Sozialen Arbeit verhindern können (S. 389). Damit das vernetzte Arbeiten mit Flüchtlingen gelingt, benötigt es Netzwerkverantwortliche, klare Absprachen und verbindliche Vereinbarungen betreffend Zuständigkeiten und Verfahren sowie zeitliche Ressourcen für die Mitarbeitenden (Teubert & Gögercin, 2018, S. 389-390). Nach Heiko Kleve (2004) leisten Sozialarbeitende Kommunikationsarbeit in und zwischen verschiedenen Systemen resp. Akteur*innen (S. 163).

Die Arbeitsintegration ist ein zentraler Bereich, in welchem die anerkannten Flüchtlinge auf die Unterstützung der Sozialen Arbeit angewiesen sind (Thomas Geisen & Markus Ottersbach, 2015, S. 1-2). Denn gemäss Geisen und Ottersbach (2015) sind die anerkannten Flüchtlinge mit hohen Belastungen konfrontiert, sind stark von der Erwerbslosigkeit betroffen und haben erschwerte Zugänge zum Arbeitsmarkt (S. 2). Anerkannte Flüchtlinge sind zudem in der Aufnahmegesellschaft oftmals in unsicheren Arbeitsverhältnissen angestellt, was

wiederum Folgen für ihre soziale, kulturelle und ökonomische Situation hat (Geisen & Ottersbach, 2015, S. 8).

2.4 Arbeitsintegration

Daniel Schaufelberger und Eva Mey (2010) definieren Arbeitsintegration als „(. . .) Zugang einer Person oder Personengruppe zu Arbeit oder Erwerbsarbeit“ (S. 15). Das Feld der Arbeitsintegration kann als Schnittstelle zwischen Sozial- und Gesundheitswesen sowie der Wirtschaft betrachtet werden (ebd.). Es gibt im Bereich der Arbeitsintegration zahlreiche Massnahmen und Interventionen, wobei ebenfalls unterschiedliche Akteur*innen involviert sind (Schaufelberger & Mey, 2010, S. 15). Durch entsprechende Massnahmen soll der Zugang zu Arbeit resp. Erwerbsarbeit gesichert bzw. gefördert werden. Bei der Arbeitsintegration geht es um zwei Ziele, einerseits um die soziale Teilhabe und soziale Integration von allen Personen an gesamtgesellschaftlichen Sinn- und Arbeitszusammenhängen und andererseits um die wirtschaftliche Unabhängigkeit von allen Personen einer Gesellschaft durch Erwerbsarbeit (Schaufelberger & Mey, 2010, S. 15). Arbeitsintegration hat demzufolge eine individuelle und eine gesellschaftliche Komponente. Auf gesellschaftlicher Ebene geht es um die Verhinderung von Desintegration und Ausgrenzung sowie die finanzielle Entlastung der Gesamtgesellschaft. Auf der individuellen Ebene geht es um Zugehörigkeit und (finanzielle) Autonomie (ebd.). Schaufelberger und Mey (2010) unterscheiden die Massnahmen der Arbeitsintegration in zwei Dimensionen, bei der ersten Dimension geht es um die Funktion der Massnahmen und bei der zweiten Dimension um den Fokus der Massnahmen (S. 16). Eine Integrationsmassnahme hat wie in der nachfolgenden Grafik dargestellt also vier unterschiedliche Funktionen und kann auf das Individuum und/oder dessen Umfeld gerichtet sein (ebd.):

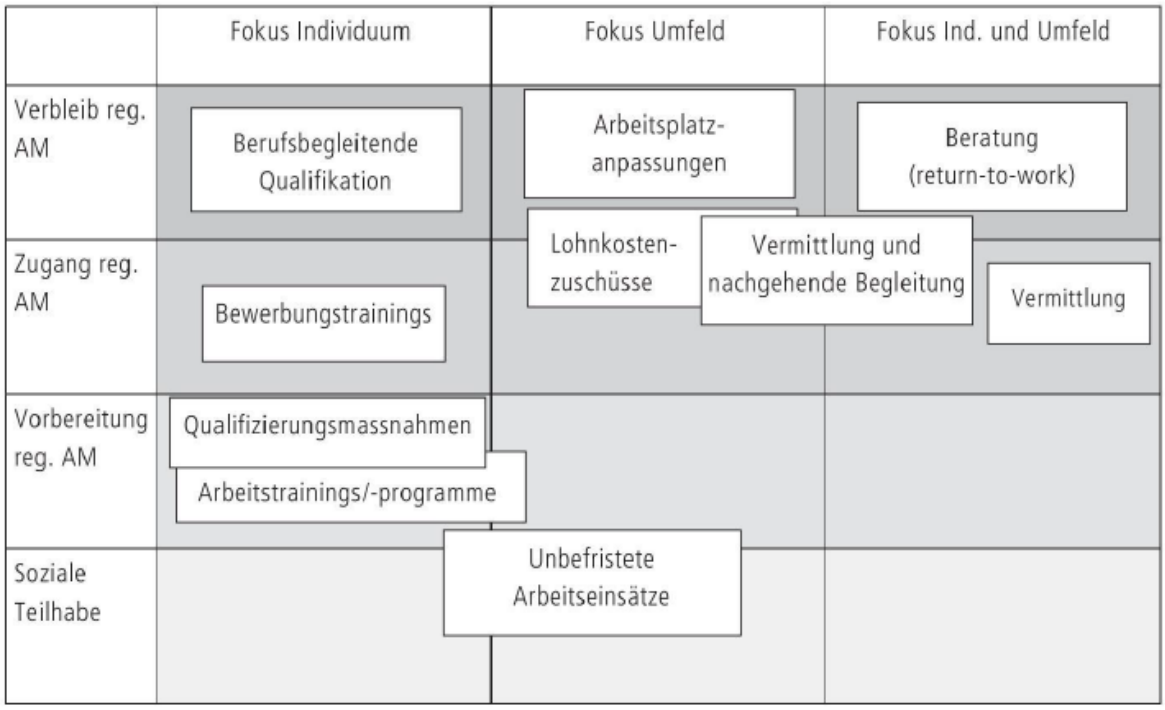


Abbildung 3: Systematisierung der Arbeitsintegrationsmassnahmen (Schaufelberger & Mey, 2010)

Wie im Kap. 2.3.2 erwähnt, sind anerkannte Flüchtlinge häufig von Erwerbslosigkeit betroffen, leiden unter einem erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt und/oder sind in unsicheren Arbeitsverhältnissen angestellt (Geisen & Ottersbach, 2015, S. 2-8). Die vorhandenen Qualifikationen der anerkannten Flüchtlinge werden dabei aber häufig nicht oder nicht ausreichend angerechnet, was den beruflichen Einstieg erschwert (Geisen & Ottersbach, 2015, S. 8). Gemäss Thomas Geisen und Lea Widmer (2019) geht es bei der Arbeitsintegration auch um die Integration in einen gegebenen betrieblichen Kontext, wobei konkrete Anforderungen von den Unternehmen an die Flüchtlinge gerichtet werden (S. 122-123). Thomas Geisen et al. (2017) erwähnen, dass für eine nachhaltige Arbeitsintegration die persönlichen Bedürfnisse der Beschäftigten ebenfalls in den Blick genommen werden sollten (S. 6). Die vorliegende Arbeit bezieht sich auf die Integration der anerkannten Flüchtlinge in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

2.4.1 Bedeutung der Erwerbsarbeit für das Individuum

Arbeit lässt sich definieren als eine zielgerichtete, soziale, planmässige und bewusste Tätigkeit, welche einerseits körperlich, andererseits geistig erfolgen kann (Wirtschaftslexikon, ohne Datum). Daniel Schaufelberger (2013) unterscheidet zwischen Erwerbsarbeit und Nicht-Erwerbsarbeit (S. 14). Für die Erwerbsarbeit wird ein Lohn entrichtet, welcher der Finanzierung des Lebensunterhalts dient (ebd.). Für viele Personen ist die Erwerbsarbeit die wichtigste Einkommensquelle (Serge Gaillard & Daniel Baumberger, 2013, S. 82). Der Lohn wird also für die Sicherung des Lebensunterhalts und eines gewissen Lebensstandards be-

nötigt (Martin Flügel, 2009, S. 139). Dies gilt für die aktive Erwerbszeit und auch darüber hinaus (ebd.). Wie Gaillard und Baumberger (2013) festhalten, hat die Erwerbsarbeit in unserer Gesellschaft eine massgebende Rolle für die Bedürfnisbefriedigung des Individuums (S. 82). Nach Art. 4 Abs. 1 Berufskodex haben alle Menschen Anrecht auf Befriedigung existenzieller Bedürfnisse. Gemäss Silvia Staub-Bernasconi (2018) hat jeder Mensch biologische, psychische und soziale Bedürfnisse (S. 174-175). Die Nicht- resp. Unter-Befriedigung der Bedürfnisse kann negative gesundheitliche, psychische und soziale Folgen für das Wohlbefinden des Individuums und seiner Umwelt auslösen (Staub-Bernasconi, 2018, S. 178). Ebenfalls wird der Erwerbsarbeit eine sinnstiftende und identitätsstiftende Funktion zugeschrieben, denn durch die Erwerbsarbeit erhält eine Person die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten zu zeigen und Wertschätzung dafür zu erhalten (Gaillard & Baumberger, 2013, S. 82). Die Erwerbsarbeit hat zudem eine wichtige Bedeutung für die Selbstverwirklichung und die Selbstachtung einer Person (Flügel, 2009, S. 139). Des Weiteren dient der Arbeitsplatz einer erwerbstätigen Person als ein zentraler Ort, um soziale Kontakte aufzubauen und zu pflegen und ist die Basis für die Anerkennung als vollwertiges Mitglied der Gesellschaft (ebd.). Gemäss diesen Ausführungen hilft die Erwerbsarbeit bei der Befriedigung der biologischen, psychischen und sozialen Bedürfnisse eines Individuums.

2.4.2 Das Haus der Arbeitsfähigkeit

Damit eine Person arbeiten kann, müssen bei ihr bestimmte persönliche Ressourcen vorhanden sein; in ihrem Umfeld benötigt es die notwendigen Rahmenbedingungen, sodass die Person den Arbeitsanforderungen gerecht werden kann (Rita Oldenbourg & Juhani Ilmarinen, 2010, S. 429). Juhani Ilmarinen (2011) beschreibt die Arbeitsfähigkeit als grundlegend, damit eine Person arbeiten kann und auch will (S. 20). Zur Erläuterung des Begriffes der Arbeitsfähigkeit verwendet Ilmarinen als Symbolbild ein Haus mit vier Stockwerken (Oldenbourg & Ilmarinen, 2010, S. 429). Die Arbeitsfähigkeit des Individuums entsteht in Folge einer Wechselwirkung zwischen den menschlichen Ressourcen und der Arbeitsanforderung (Oldenbourg & Ilmarinen, 2010, S. 429). Eine Arbeit kann gut ausgeführt werden, wenn die Anforderungen der Arbeit und die Ressourcen der Arbeitenden zusammenpassen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass auch die Anforderungen aus der Umwelt, welche nicht auf die Arbeit bezogen sind, auf das Individuum einwirken (ebd.). Gemäss Oldenbourg und Ilmarinen (2010) gibt es acht unterschiedliche Bereiche, welche an der Arbeitsfähigkeit beteiligt sind und gegenseitig aufeinander einwirken (S. 430-434). Die folgende Grafik stellt das Haus der Arbeitsfähigkeit dar:

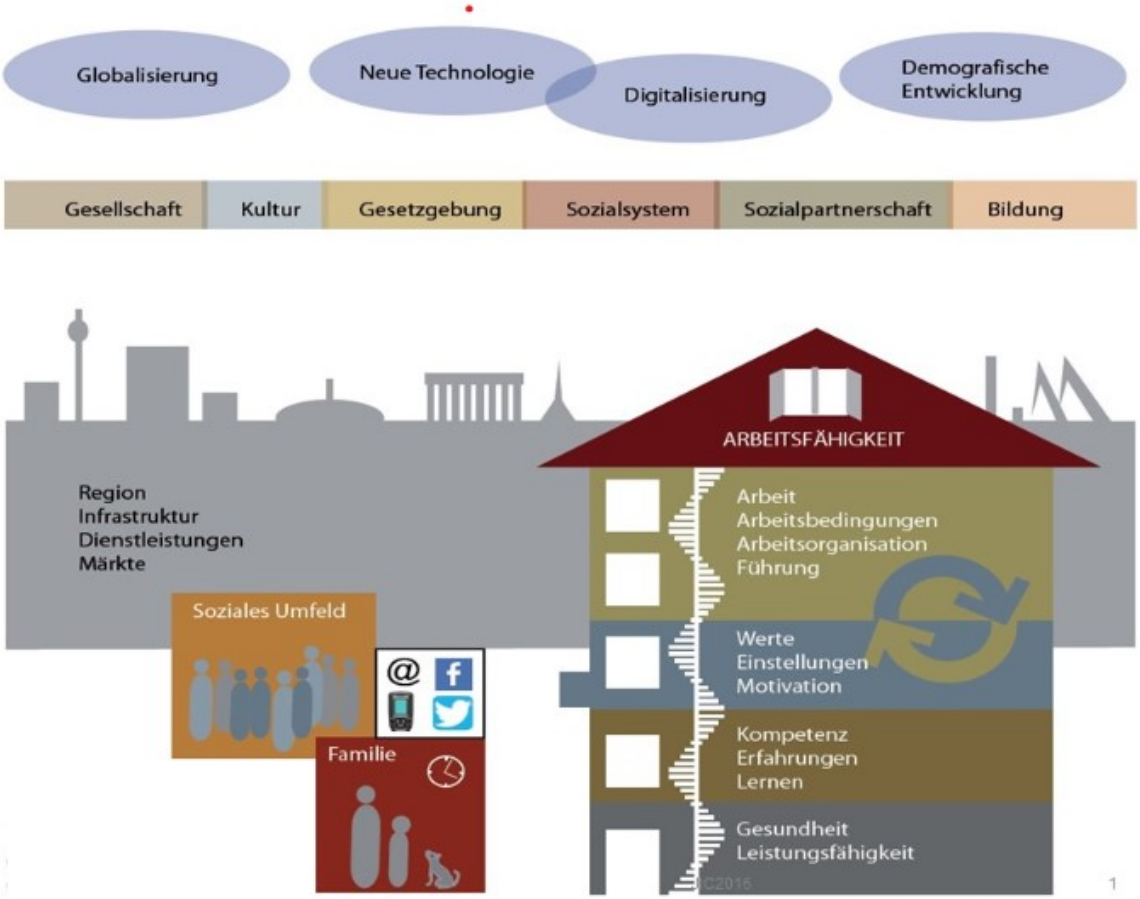


Abbildung 4: Das Haus der Arbeitsfähigkeit (Jürgen Tempel, 2016; dargestellt in Alexander Frevel, Die Methode „Haus der Arbeitsfähigkeit“, 2018)

Das unterste Stockwerk bildet die Grundlage für alle weiteren Stockwerke (Oldenbourg & Ilmarinen, 2010, S. 431). Es handelt sich dabei um die physische und psychische Gesundheit eines Menschen (ebd). Gemäss Ilmarinen (2011) haben Veränderungen bezogen auf die Leistungsfähigkeit und Gesundheit auch unmittelbar einen Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit (S. 22). Einschränkungen in diesen Bereichen bedrohen die Arbeitsfähigkeit und die Förderung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit (ebd.). Eine gute Arbeitsfähigkeit baut auf einem stabilen Fundament, was bedeutet, dass eine gute Arbeitsfähigkeit ohne Gesundheit nicht existiert (Oldenbourg & Ilmarinen, 2010, S. 431). Beim zweiten Stockwerk geht es um die Kompetenzen, damit ist das Wissen und Können von Menschen gemeint (Ilmarinen, 2011, S. 22-23). Es geht um fachliche Qualifikationen und um Schlüsselkompetenzen[4] (ebd.). Ebenfalls kann auch eine Aufteilung in Fertigkeiten und Fähigkeiten getätigt werden (Ilmarinen, 2011, S. 23). Diese Qualifikationen dienen dazu, dass die Herausforderungen im Beruf gemeistert werden können (ebd.). Im dritten Stockwerk wird zwischen Einstellung und

[4] Schlüsselkompetenzen sind diejenigen Kompetenzen, die alle Menschen für ihre persönliche Entfaltung und Entwicklung, Vermittelbarkeit, soziale Inklusion, nachhaltige Lebensweise (. . .) benötigen (Rat der Europäischen Union, 2018, S. 7). Sie werden von Kindesalter an während des ganzen Erwachsenenlebens durch formales, nichtformales und informelles Lernen in allen Umgebungen (Familie, Schule, Arbeitsplatz, Nachbarschaft und andere Gemeinschaften) entwickelt (ebd.).

Motivation unterschieden (Ilmarinen, 2011, S. 23). Die Einstellung, welche ein Mensch hat, prägt sein Verhalten sowie die Dinge, welche für ihn motivierend sind. Im vierten Stockwerk ist die Arbeit selbst zu finden. Es drückt mit seinem Gewicht auf die unteren Stockwerke. Dieses oberste Stockwerk beinhaltet folgende Aspekte: Arbeitsaufgabe und die Anforderungen daraus, soziales Umfeld bei der Arbeit, Vorgesetzte, Strukturen der Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung in Form von Räumen, Lichtverhältnissen oder Mobiliar (ebd.). Damit eine gute Arbeitsfähigkeit entstehen kann, tragen gemäss Ilmarinen (2011) auch die Vorgesetzten sowie die Arbeitskolleg*innen ihren Anteil dazu bei (S. 23-24). Das Haus der Arbeitsfähigkeit steht jedoch nicht allein; es wirken ebenfalls Teile des Lebens auf die Arbeitsfähigkeit eines Menschen ein, welche ausserhalb der Arbeit stattfinden (ebd.). Es handelt sich laut Oldenbourg und Ilmarinen um die Familie, das persönliche Umfeld die regionale Umgebung und die gesellschaftliche Ebene (S. 432-434).

2.5 Einflussfaktoren der Arbeitsintegration

Unterschiedliche Berichte und Studien setzen sich mit Faktoren, welche die Arbeitsintegration beeinflussen, auseinander. Die Autorinnen haben folgende zwei Studien und zwei Berichte analysiert:

- Gnesa, Eduard (2018). *Verbesserung der Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen in den Arbeitsmarkt.*
- KEK/CDC Consultants & B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung (2014). *Studie Erwerbsbeteiligung von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt*.
- United Nations High Commissioner for Refugees [UNHCR] (2014). *Arbeitsmarktintegration. Die Sicht der Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen in der Schweiz.*
- Arbeitsgruppe Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden [VSAA] / Vereinigung der Kantonalen Migrationsbehörden [VKM] (2014). *Arbeitsmarktintegration von vorläufig Aufgenommenen und an*erkannten Flü*chtlingen. Analyse und Handlungsempfehlungen.*

2.5.1 Vorgehen bei der Analyse

Für die Analyse der Studien bzw. Berichte haben sich die Autorinnen am sechsstufigen Auswertungsverfahren von Claus Mühlefeld orientiert (Horst Otto Mayer, 2013, S. 48-51). Die Autorinnen haben dieses Verfahren an ihre Bedürfnisse angepasst. In einem ersten Schritt wurden die förderlichen und hinderlichen Faktoren aus den Studien bzw. Berichten in eine Exceltabelle eingetragen. Anschliessend erfolgte in einem zweiten Schritt die Zuteilung in folgende Kategorien:

- strukturell Bund / Kanton / Fachstellen
- individuell Fachperson / Arbeitgebende
- individuell anerkannte Flüchtlinge

In einem letzten Schritt wurde innerhalb der einzelnen Kategorien entschieden, welche Faktoren zusammengefasst werden können. Anschliessend wurde für diese Faktoren ein passender Obertitel gewählt. Das Ergebnis dieser Analyse haben die Autorinnen in mehreren Tabellen zusammengefasst, damit die einzelnen Faktoren aus der Literatur mit den Faktoren aus den Interviews verglichen werden konnten (s. Anhang C, Tabelle 5-Tabelle 10).

2.5.2 Förderliche und hinderliche Faktoren

Aus der Analyse ging hervor, dass zahlreiche förderliche und hinderliche Faktoren die Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen beeinflussen. Die Rahmenbedingungen auf struktureller Ebene (Bund, Kanton, Fachstellen) können so gestaltet sein, dass sie die Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen erhöhen resp. erschweren (s. Anhang C, Tabelle 5 & Tabelle 8). Ebenfalls gibt es auf individueller Ebene bei den Fachpersonen, bei den Arbeitgebenden und bei den anerkannten Flüchtlingen selbst einzelne Faktoren, welche den Arbeitsintegrationsprozess fördern oder behindern (s. Anhang C, Tabelle 7 & Tabelle 10). Gewisse Faktoren gelten sowohl für die individuelle sowie auch für die strukturelle Ebene (s. Anhang C, Tabelle 6 & Tabelle 9).

Auf den verschiedenen Ebenen gelten folgende Faktoren als förderlich für die Arbeitsmarktintegration:

- vorhandene (Integrations-)Angebote
- bestehendes Ausländer- und Asylrecht
- finanzielle Unterstützung der Integrationsförderung und der Sozialhilfe
- Anreize für Arbeitgebende
- Haltung der Aufnahmegesellschaft und der Arbeitgebenden
- Zusammenarbeit und Regelung der Zuständigkeiten der involvierten Akteur*innen
- erlangte Qualifikationen, Gesundheit, soziales Umfeld und persönliche Einstellung der anerkannten Flüchtlinge

Die anschliessend aufgeführten Faktoren sind hinderlich für die Arbeitsmarktintegration:

- Aspekte des Ausländer- und Asylrechts
- vorhandene Strukturen des Arbeitsmarktes
- fehlende resp. falsche (Integrations-)Angebote
- Vorurteile der Aufnahmegesellschaft und der Arbeitgebenden
- Nichtanerkennung der Qualifikationen und Kompetenzen der anerkannten Flüchtlinge
- fehlende Chancengleichheit
- Mehrsprachigkeit der Schweiz
- kulturelle Unterschiede

- besondere Bedürfnisse, fehlendes soziales Umfeld und die fehlenden Sprachkenntnisse der anerkannten Flüchtlinge

2.6 Kanton Uri als ländlicher Raum

Der Kanton Uri ist nach dem Halbkanton Appenzell Innerrhoden der bevölkerungsschwächste Kanton der Schweiz (BFS, 2019). Im Kanton Uri gibt es 20 Gemeinden (Kanton Uri, 2018d). Die meisten sind ländlich geprägt (BFS, 2020). Colette Peter (2016) beschreibt den ländlichen Raum als nichtstädtisches Gebiet, welches ausserhalb von Städten und Agglomerationen liegt (S. 94).

2.6.1 Soziokulturelle Merkmale von ländlichen Räumen

Es existieren heute noch soziokulturelle Unterschiede zwischen dem städtischen und dem ländlichen Raum (Durrer Eggerschwiler, 2014, S. 15). Gemäss der Studie von Annette Spellerberg (2014) sind Unterschiede zwischen den Lebensstilen zu erkennen (S. 228). Weiter findet auf dem Land eine Ausdifferenzierung von verschiedenen Kulturen kaum statt, weil Migrant*innen u. a. zu wenig integriert sind (ebd.). In ländlichen Gebieten werden soziale Dienstleistungen im Vergleich zu Städten unterdurchschnittlich beansprucht (Durrer Eggerschwiler, 2014, S. 15). Die Menschen in den ländlichen Regionen sind stolz darauf, dass sie auf ihre soziale Netze bauen können und keine Hilfe von aussen beanspruchen (ebd.). Durrer Eggerschwiler (2014) ergänzt, dass in den ländlichen Regionen langfristige Beziehungskonzepte bestehen und die verwandtschaftlichen Beziehungen stark ausgeprägt sind (S. 16). Deswegen stellt das Leben für Personen in ländlichen Regionen, welche nicht über ein starkes soziales Netzwerk verfügen und denen die Bevölkerung mit Misstrauen begegnet, eine Herausforderung dar (ebd.). Das Vereinsleben und die Nachbarschaftshilfe sind im ländlichen Kontext zudem stärker ausgeprägt (Durrer Eggerschwiler, 2014, S. 16). Vereine bilden auf dem Land Orte der Geselligkeit, wo sich Personen treffen und gemeinsame Interesse verfolgen (Peter, 2016, S. 98). Dabei ist zu erwähnen, dass gewisse Bevölkerungsgruppen wie z. B. Migrant*innen in Vereinen untervertreten sind (Peter, 2016, S. 99).

Die vorhandenen Netzwerke in ländlichen Räumen sind eng, weil viele Kontakte bei verhältnismässig wenigen Personen zusammenlaufen und diese Kontaktnetze auch untereinander eng verknüpft sind (Peter, 2016, S. 100). Sie sind dicht, intensiv und homogen (ebd.). Die geringen oder unvollständigen Sprachkenntnisse der Migrant*innen erschweren den Zugang in die sozialen Systeme eines Dorfes (Martin Albert, 2012, S. 257). Albert (2012) bezieht sich in seinem Beitrag auf den ländlichen Raum in Deutschland und schreibt, dass in vielen ländlichen Bereichen Dialekt gesprochen wird (S. 257). Die Autorinnen sind der Ansicht, dass in der Schweiz und insbesondere im Kanton Uri von einer ähnlichen Situation ausgegangen

werden kann. Das gesprochene Schweizerdeutsch grenzt sich vom Hochdeutsch ab und jeder Kanton verfügt über einen eigenen Dialekt. Den Migrant*innen wird in den Sprachkursen Hochdeutsch vermittelt. Interaktionen finden auf dem Land gemäss Ulrich Planck und Joachim Ziche (1979) von Angesicht zu Angesicht statt (S. 114). Selten entstehen diese Beziehungen nur aufgrund von geschäftlichem Interesse, meist sind sie verknüpft mit verwandtschaftlichen, nachbarlichen oder ähnlichen Bindungen (ebd.). Die Autorinnen sind der Ansicht, dass aufgrund der lokalen Besonderheiten des ländlichen Raums auch die Sozialarbeitenden vor besonderen Herausforderungen stehen.

2.6.2 Ländlicher Raum und Soziale Arbeit

Albert (2012) erwähnt, dass die Integration von Migrant*innen wesentlich davon abhängig ist, welche Kompetenzen die Sozialarbeitenden im ländlichen Raum aufweisen (S. 253). Für eine erfolgreiche Integration müssen sich die Sozialarbeitenden mit den Eigenheiten der ländlichen Region auseinandersetzen und die vielfältigen Ressourcen, welche diese bieten, für die Integrationsbemühungen nutzen (ebd.). Sozialarbeitende im ländlichen Gebiet müssen sich darüber bewusst sein, dass sie sich in eng geknüpften und einheitlichen Strukturen befinden (Durrer Eggerschwiler, 2014, S. 16). Damit die lokalen Gegebenheiten abgeklärt werden können, braucht es gemäss Albert (2012) auch eine gewisse Verfügbarkeit an zeitlichen Ressourcen (S. 258). Gestaltungsmöglichkeiten sind vorhanden, denn die Beziehungen im ländlichen Raum sind geprägt von Verbindlichkeit, Verlässlichkeit, Kontinuität und Solidarität. Für die Evaluation der vorhandenen lokalen Gegebenheiten ist eine fundierte Sozialraumanalyse hilfreich (ebd.). Ebenso entscheidend kann die erste Kontaktaufnahme mit Vertreter*innen aus der Politik oder Personen aus Vereinen sein sowie die Kopplung im sozialen System (Albert, 2012, S. 259). Oftmals kann der Zugang in die geschlossenen Systeme nur durch eine Schlüsselperson gelingen, welche sich durch eine hohe und zwischenmenschliche Akzeptanz im Gemeinwesen auszeichnet. Die direkte Kontaktaufnahme zwischen der Aufnahmegesellschaft und den Migrant*innen und die gegenseitige Offenheit für die unterschiedlichen Kulturen fördern den Integrationsprozess im ländlichen Raum (ebd.). Es geht dabei auch darum, dass gemeinsame Ziele und Wertorientierungen der Bevölkerung im ländlichen Raum und der Migrant*innen hervorgehoben werden können (Albert, 2012, S. 260). Die Angebote für die Migrant*innen sollten sich den Möglichkeiten und Eigenheiten des ländlichen Raumes anpassen, damit diese erfolgreich und nachhaltig sein können (Albert, 2012, S. 260.). Dabei kann die professionelle Migrationssozialarbeit zur Vernetzung beitragen, wobei diese nicht nur auf Menschen mit Migrationshintergrund abzielt, sondern auch auf die Mehrheitsgesellschaft (Nausikaa Schirilla, 2018, S. 426). Albert (2012) erwähnt, dass es im ländlichen Raum die Aufgabe der Sozialen Arbeit ist, vorhandene Ressourcen und Handlungsmöglichkeiten zu entdecken (S. 260). Wie bereits im Kap. 2.3.2 er-

wähnt, übernehmen die Sozialarbeitenden Netzwerkmanagement-Aufgaben, indem sie zwischen den Migrant*innen und der einheimischen Bevölkerung übersetzen resp. vermitteln. Die Sozialarbeitenden tragen mit ihrer Tätigkeit dazu bei, dass eine positive soziale Atmosphäre gegenüber den Migrant*innen geschaffen werden kann (Albert, 2012, S. 261.).

2.6.3 Partizipation im ländlichen Raum

Peter (2016) schreibt, dass es für den Erfolg von Partizipationsprozessen in ländlichen Räumen wichtig ist, dass die Gesellschaften und ländlichen Räume als eigenständige Sozialräume mit bestimmten strukturellen und soziokulturellen Merkmalen angesehen werden (S. 104). Die formelle Partizipation ist die im Gesetz verankerte Form der Mitwirkung der Bürger*innen wie z. B. das Stimmrecht bei Abstimmungen (Peter, 2016, S. 91). Die informelle Partizipation kann ergänzend zur formellen Partizipation verstanden werden und steht allen Personen offen, welche ein Interesse daran haben. Die Behörden stellen ein wichtiges Bindeglied zwischen dem informellen und formellen Bereich dar (ebd.). Denn die Ergebnisse aus den Partizipationsprozessen müssen zu einem späteren Zeitpunkt von der informellen auf die formelle Ebene überführt werden (Peter, 2016, S. 92). Auf der formellen Ebene werden die bindenden Entscheidungen getroffen (ebd.). Aufgrund der Homogenität innerhalb der bestehenden Netzwerke in ländlichen Regionen finden der Austausch sowie die Diskussionen oft in gleichen Konstellationen und zwischen Personen statt, welche ähnliche Ansichten teilen (Peter, 2016, S. 100). Dies kann Entwicklungen verhindern und die Sichtweise der Personen verengen (ebd.). Bei jedem Partizipationsprozess gibt es formelle und informelle Machtstrukturen, welche häufig durch Rangordnungen und dauerhafte Zuschreibungen bestimmt sind (Peter, 2016, S. 101). Die Schweizer Bevölkerung befindet sich auf Gemeindeebene im ländlichen Raum nahe am politischen System (Peter, 2016, S. 101-102). Der Zugang zu politischen Entscheidungsträger*innen ist niederschwellig, denn diese Personen werden auch in der Freizeit, in einem Verein oder in den lokalen Netzwerken angetroffen. Dadurch kann im informellen Rahmen auf unkomplizierte Art direkt und persönlich Einfluss genommen werden (ebd.). Aus diesen Besonderheiten bei Partizipationsprozessen lässt sich Folgendes für die Soziale Arbeit im ländlichen Raum ableiten:

- **Aktive Förderung der Vernetzung**
  Die Fachpersonen kennen sich und begegnen sich bei unterschiedlichen Anlässen immer wieder (Peter, 2016, S. 108). Diese Begegnungen finden aber oft im informellen und nicht im professionellen Rahmen statt, wobei die fachlichen Diskussionen nicht zentral sind (ebd.). Die Fachstellen wissen so trotz räumlicher und personeller Nähe häufig wenig voneinander und sind nur selten über bestehende oder laufende Projekte informiert. Dadurch können mögliche Kooperationen verhindert werden (Peter, 2016, S. 108).

- **Kommunikation**

  Die Kommunikation in informellen Partizipationsprozessen ist laut Peter (2016) herausfordernd (S. 108-109). Zur Gewährung der Anonymität muss sorgfältig mit Informationen umgegangen werden (ebd.). Im ländlichen Raum ist nicht die Anonymität problematisch, sondern die Vermischung von formellen und informellen Beziehungen aus dem Alltag (Peter, 2016, S. 109-110). Unterschiedliche Meinungen und Ansichten müssen anonym im geschützten Rahmen und frei von allfälligen politischen Beobachtungen eingebracht werden können (ebd.).

2.7 Involvierte Akteur*innen im Prozess der Arbeitsintegration

Folgend werden die im Kanton Uri involvierten Akteur*innen und deren Funktionen im Arbeitsintegrationsprozess detaillierter beschrieben.

2.7.1 Bildungs- und Kulturdirektion

Folgendes Organigramm zeigt den Aufbau:

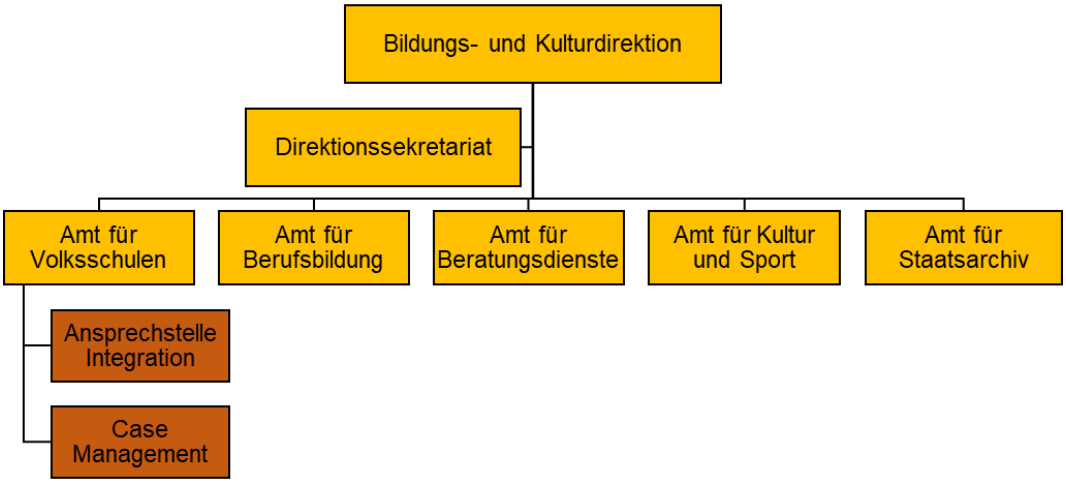


Abbildung 5: Organigramm Bildungs- und Kulturdirektion (eigene Darstellung auf der Basis des Kantons Uri, 2018a)

Ansprechstelle Integration

Die Ansprechstelle Integration ist im Kanton Uri zuständig für alle Fragen rund um das Thema Integration (Kanton Uri, 2018c). Im Kanton Uri ist eine Person als Integrationsdelegierte angestellt (Ansprechstelle für Integrationsfragen, 2019, S. 38). Sie koordiniert und fördert die Integrationsaktivitäten innerhalb des Kantons, arbeitet in Arbeitsgruppen und Gremien auf kantonaler sowie interkantonaler Ebene mit und ist Ansprechstelle für den Bund, die Kantone, alle im Kanton Uri am Integrationsprozess involvierten Stellen sowie Gemeinden (Ansprechstelle für Integrationsfragen, 2019, S. 38). Ebenfalls verwaltet die

Integrationsdelegierte die Integrationspauschale für die anerkannten Flüchtlinge (Interview vom 30.01.2020).

Case Management

Das Case Management ist seit dem 01.03.2020 an das Amt für Volksschulen angegliedert, davor übernahm das SRK, Asyl- und Flüchtlingsdienst Uri diesen Aufgabenbereich (Kanton Uri, 2018b). Das Case Management wird in den Arbeitsintegrationsprozess einbezogen, wenn eine Person ausbildungs- oder arbeitsmarktfähig ist, und steuert den Erstintegrationsprozess von anerkannten Flüchtlingen (Ansprechstelle für Integrationsfragen, 2019, S. 11). Gemeinsam mit den anerkannten Flüchtlingen wird der individuelle Integrationsplan (IIP) erstellt. Das Case Management überwacht diesen und bringt allenfalls Änderungen an (ebd.). Die Zuständigkeit des Case Managements für einen anerkannten Flüchtling beträgt max. sieben Jahre (Ansprechstelle für Integrationsfragen, 2019, S. 13). Das Case Management muss einige Schnittstellen pflegen und steht mit den involvierten Akteur*innen in ständigem Kontakt (Ansprechstelle für Integrationsfragen, 2019, S. 12). Die Stelle kann vorübergehend die Begleitung an das Job Coaching des Berufs- und Weiterbildungszentrums Uri (bwz uri) abgeben, wenn anerkannte Flüchtlinge das Integrative Brückenangebot 1 (IBA1) oder das Integrative Brückenangebot (IBA2) besuchen (Ansprechstelle für Integrationsfragen, 2019, S. 24-25). Das Case Management pflegt ebenfalls den Kontakt zum Job Coaching Arbeitsintegration sowie zu den Sozialarbeitenden (Ansprechstelle für Integrationsfragen, 2019, S. 12).

2.7.2 Volkswirtschaftsdirektion

Der Aufbau ist in nachfolgendem Organigramm veranschaulicht:

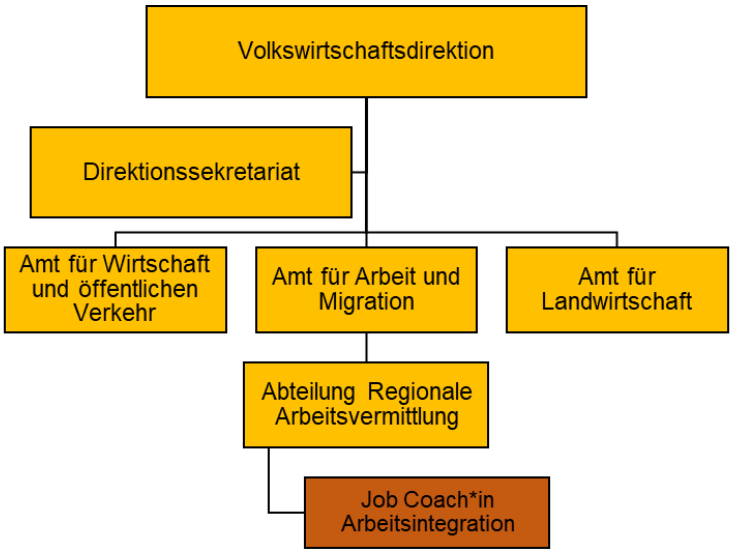


Abbildung 6: Organigramm Volkswirtschaftsdirektion (eigene Darstellung auf der Basis des Kantons Uri, 2018a)

Das Amt für Arbeit und Migration ist bei der Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen massgeblich beteiligt (Kanton Uri, 2018a).

Job Coaching Arbeitsintegration

Anerkannte Flüchtlinge, welche direkt in den Arbeitsmarkt integriert werden sollen, werden durch das Case Management beim Job Coaching angemeldet (Ansprechstelle für Integrationsfragen, 2019, S. 27). Die anerkannten Flüchtlinge werden durch das Job Coaching auf dem Weg zur Arbeitsmarktfähigkeit begleitet und unterstützt (ebd.). Dazu kann das Job Coaching weitere Massnahmen, wie bspw. Praktika oder andere Qualifizierungsprogramme ergreifen (Ansprechstelle für Integrationsfragen, 2019, S. 10). Zudem werden die anerkannten Flüchtlinge durch das Job Coaching u. a. bei der Erstellung von Bewerbungsdossiers und bei der Stellensuche unterstützt (Ansprechstelle für Integrationsfragen, 2019, S. 27). Das Job Coaching steht in engem und regelmässigem Austausch mit dem Case Management und hat die Aufgabe, Betriebe zu akquirieren sowie die Arbeitgebenden und die Öffentlichkeit über das Thema Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen zu informieren und dafür zu sensibilisieren (Ansprechstelle für Integrationsfragen, 2019, S. 27 & S. 48-49).

2.7.3 Gesundheits-, Sozial- und Umweltdirektion

Die Gesundheits-, Sozial- und Umweltdirektion im Kanton Uri ist folgendermassen organisiert:

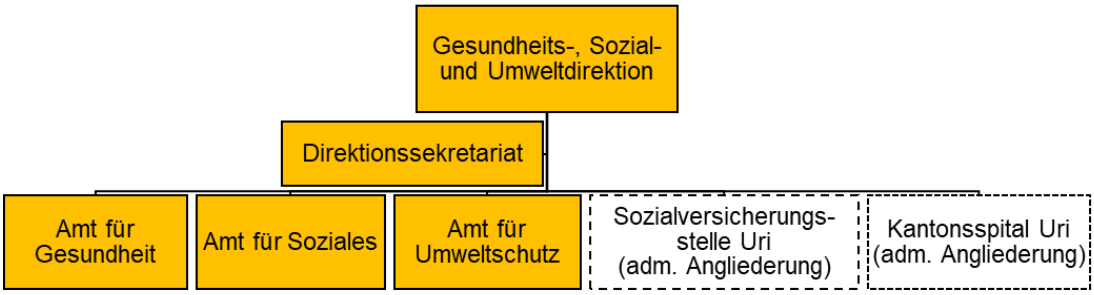


Abbildung 7: Organigramm Gesundheits-, Sozial-, und Umweltdirektion (eigene Darstellung auf der Basis des Kantons Uri, 2018a)

Das Amt für Soziales ist für die Koordination der Betreuung und Unterbringung von Asylsuchenden und Flüchtlingen zuständig (Kanton Uri, 2018b). Durch eine Leistungsvereinbarung hat das Amt für Soziales das SRK, Asyl- und Flüchtlingsdienst Uri damit beauftragt, die Sozialhilfe für die anerkannten Flüchtlinge auszurichten sowie die Betreuung und Unterbringung der anerkannten Flüchtlinge im Kanton Uri sicherzustellen. Das Amt für Soziales hat dabei die Aufsicht (ebd.).

2.7.4 Schweizerisches Rotes Kreuz Uri, Asyl- und Flüchtlingsdienst Uri

Das SRK ist vom Kanton Uri mit der Ausrichtung der wirtschaftlichen und persönlichen Sozialhilfe an alle im Kanton Uri wohnhaften anerkannten Flüchtlinge, vorläufig Aufgenommenen sowie Asylsuchenden beauftragt (SRK, 2019).

Sozialarbeitende

Zur Aufgabe der Sozialarbeitenden gehören die Erstinformation der anerkannten Flüchtlinge über Rechte und Pflichten, Sozialhilfe, Wohnen, Gesundheit, Integrationsprozess, etc. (Ansprechstelle für Integrationsfragen, 2019, S. 10). Die Sozialarbeitenden bleiben während des gesamten Prozesses involviert, weil die Bereiche Wohnen, Gesundheit, Sozialhilfe inkl. Sanktionen und soziale Integration in ihrem Kompetenzbereich liegen (Ansprechstelle für Integrationsfragen, 2019, S. 11-13). Zu Beginn haben sie die Fallführung und initiieren den Basisdeutschkurs als erste Integrationsmassnahme (ebd.). Weiter sind die Sozialarbeitenden für die erste Ressourceneinschätzung (Kurzassessment) zuständig (Ansprechstelle für Integrationsfragen, 2019, S. 14). Wann die Anmeldung beim Case Management gemacht wird, liegt grundsätzlich in der Zuständigkeit der Sozialarbeitenden, hat aber spätestens nach neun Monaten zu erfolgen (Ansprechstelle für Integrationsfragen, 2019, S. 10).

2.7.5 Wirtschaft Uri

Wirtschaft Uri ist der Dachverband der Urner Wirtschaftsverbände (Wirtschaft Uri, 2020). Er besteht aus der Vereinigung Industrie Uri, der Bauwirtschaftskonferenz Uri und den Urner Gewerbevereinen. Wirtschaft Uri übernimmt die Interessensvertretung der Anliegen von Gewerbe, kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) und Industrien im Kanton Uri gegenüber der Öffentlichkeit und der Politik. Zudem setzt sich Wirtschaft Uri zusammen mit seinen Mitgliedern für gute Rahmenbedingungen im marktwirtschaftlichen Umfeld ein (ebd.).

3 Methodisches Vorgehen

Im folgenden Kapitel werden der Gegenstand der Untersuchung, die Datenerhebung und Datenaufbereitung sowie die Datenauswertung erläutert.

3.1 Gegenstand der Untersuchung

Wie in Kap. 2.6 erwähnt, liegt der Kanton Uri gemäss BFS (2019) auf Platz zwei der bevölkerungsschwächsten Kantone in der Schweiz. Damit ist der Kanton Uri gut überschaubar. Die Autorinnen erachten es als wichtig zu untersuchen, wie die Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen in einem ländlichen Bergkanton wie dem Kanton Uri funktioniert und welche Faktoren den Prozess der Arbeitsintegration fördern resp. erschweren. Die Grösse des Kantons Uri ermöglicht es den Autorinnen, die involvierten Akteur*innen im Arbeits-

integrationsprozess von anerkannten Flüchtlingen in die Forschung miteinzubeziehen. Der Prozess der Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen wird in der vorliegenden Arbeit aus der Perspektive der unterschiedlichen Akteur*innen kritisch diskutiert und aus Sicht der Sozialen Arbeit bewertet. In einem ersten Schritt wird mittels Literaturrecherche die Wichtigkeit der Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen erläutert. In einem zweiten Schritt wird durch die Analyse verschiedener Studien bzw. Berichte herausgearbeitet, welche Faktoren den Arbeitsintegrationsprozess von anerkannten Flüchtlingen beeinflussen. In einem dritten Schritt wird durch die Befragung der unterschiedlichen Akteur*innen erforscht, welche strukturellen und individuellen Voraussetzungen benötigt werden, damit der Arbeitsintegrationsprozess im Kanton Uri gelingt. Durch die Erkenntnisse der Literaturrecherche und Analyse der Studien, der Berichte sowie der Interviews werden Handlungsempfehlungen für die Soziale Arbeit erarbeitet.

3.2 Datenerhebung und Datenaufbereitung

In den folgenden Unterkapiteln werden die Wahl der Erhebungsmethode sowie die einzelnen Schritte der Datenerhebung und -aufbereitung beschrieben.

3.2.1 Qualitative Interviews

Siegfried Lamnek (2010) definiert qualitative Interviews als mündlich-persönliche Einzelbefragungen, bei welchen offene Fragen gestellt werden (S. 316). Die verbalen Daten können gemäss Mayer (2013) u. a. mittels Leitfadeninterviews gewonnen werden (S. 37). Leitfadeninterviews sollten als Befragungsmethode gewählt werden, wenn konkrete Aussagen über den Gegenstand der Forschung das Ziel der Datenerhebung sind. Der Leitfaden beinhaltet zur Orientierung offen formulierte Fragen, auf welche die Interviewpartner*innen frei antworten können (ebd.). Der Leitfaden dient dabei der Erhöhung der Vergleichbarkeit der Daten und als Orientierung. Das Interview muss aber nicht strikt nach der festgelegten Reihenfolge der Fragen ablaufen (Mayer, 2013, S. 37). Das Expert*innen-Interview ist eine besondere Form des Leitfadeninterviews, welches sich auf einen klar definierten Wirklichkeitsausschnitt bezieht (Mayer, 2013, S. 38). Die interviewte Person gilt dabei als Expert*in für ein bestimmtes Handlungsfeld und ist Repräsentant*in der untersuchten Gruppe (ebd.). Expert*innen-Interviews zielen so laut Mayer (2013) darauf ab, Erkenntnisse zu gewinnen, welche über den untersuchten Forschungsgegenstand hinausreichen (S. 39). Als Expert*in gilt eine Person, welche auf einem begrenzten Gebiet über ein klares und abrufbares Wissen verfügt (Mayer, 2013, S. 41).

Aufgrund dieser Ausführungen haben sich die Autorinnen für die Durchführung von Expert*innen-Interviews entschieden. Die unterschiedlichen involvierten Akteur*innen im Arbeitsintegrationsprozess wurden dabei als Expert*innen definiert. Mittels der Interviews soll

herausgefunden werden, welche strukturellen und individuellen Voraussetzungen im Kanton Uri benötigt werden, damit der Arbeitsintegrationsprozess von anerkannten Flüchtlingen gelingt und welche Handlungsempfehlungen sich daraus für die Soziale Arbeit ableiten lassen.

3.2.2 Sampling

Laut Mayer (2013) ist es bei vielen empirischen Forschungen nicht möglich, alle Elemente einer Grundgesamtheit zu untersuchen, weshalb die Forschenden auf die Ergebnisse einer Stichprobe angewiesen sind (S. 38). Eine Stichprobe umfasst nach Marius Metzger (2009) alle tatsächlich untersuchten Personen resp. Untersuchungseinheiten (S. 1). Die Stichprobe kann anhand bestimmter Regeln vor Beginn oder während der Untersuchung festgelegt werden (Mayer, 2013, S. 39). In der vorliegenden Arbeit haben sich die Autorinnen dazu entschieden, die Stichprobe vor Beginn der Untersuchung anhand bestimmter Kriterien festzulegen (Mayer, 2013, S. 39; Metzger, 2009, S. 1). Die Kriterien zur Festlegung der Stichprobe ergeben sich laut Mayer (2013) aus der Fragestellung der Untersuchung, den theoretischen Vorüberlegungen sowie anderer Studien (S. 39). Die Autorinnen haben sich bei der Entscheidung für die Interviewpartner*innen an der Stakeholder-Analyse von Peter (2016) orientiert (S. 105). Es handelt sich dabei um eine mögliche Methode in der Praxis im ländlichen Raum, um die Personen ausfindig zu machen, welche in den Partizipationsprozess involviert werden (ebd.). In einem ersten Schritt wird entschieden, welche Gruppen von Personen von einer Veränderung oder Entwicklung betroffen sind. Um diese Personen zu erreichen, kann es hilfreich sein, Schlüsselpersonen ausfindig zu machen, die ihr Expert*innen-Wissen einbringen und auf weitere Gruppen oder Personen verweisen können, welche im Partizipationsprozess anzusprechen sind (ebd.). Laut Peter (2016) dient eine solche Stakeholder-Analyse dazu, möglichst wertungsfrei sämtliche Personengruppen zu erfassen, welche vom Projekt betroffen sind (S. 106). Die Autorinnen konnten die Integrationsdelegierte des Kantons Uri als eine Schlüsselperson betreffend den Arbeitsintegrationsprozess von anerkannten Flüchtlingen im Kanton Uri identifizieren. Sie hat mit ihrem Expertinnenwissen im Interview zur Ermittlung der Forschungsfrage beigetragen und war für die Autorinnen als Schlüsselperson hilfreich, um weitere Kontakte zu wichtigen Personen zu knüpfen. Es konnten folgende involvierte Akteur*innen ermittelt werden:

- anerkannte Flüchtlinge des Kantons Uri
- SRK, Asyl- und Flüchtlingsdienst Uri
- SRK, Case Management (Stand vor 01.03.2020)
- Job Coaching Arbeitsintegration
- Ansprechstelle Integration, Integrationsdelegierte des Kantons Uri
- Vertreter*innen der Urner Wirtschaft

Die anerkannten Flüchtlinge sind im Prozess der Arbeitsintegration wichtige Akteur*innen. Sie sind als Betroffene im Prozess der Arbeitsintegration involviert und werden von diversen Fachpersonen begleitet. Ihre Meinung und das Erleben des Prozesses der Arbeitsintegration sind für die vorliegende Arbeit von zentraler Bedeutung. Aus diesem Grund haben sich die Autorinnen entschieden, zwei anerkannte Flüchtlinge zu befragen. Es war den Autorinnen wichtig, eine weibliche und eine männliche Person auszuwählen, welche den Prozess der Arbeitsintegration bereits durchlaufen haben und über genügend Deutschkenntnisse verfügen. In Zusammenarbeit mit dem SRK, Asyl- und Flüchtlingsdienst Uri konnten zwei den Kriterien entsprechende anerkannte Flüchtlinge interviewt werden. Als Interviewpartner wurde von den Autorinnen der Leiter Sozialdienst Anerkannte Flüchtlinge vom SRK, Asyl- und Flüchtlingsdienst Uri wegen seiner leitenden Funktion in Kombination mit der direkten Beratungstätigkeit ausgewählt. Die Stellen Case Management, Job Coaching Arbeitsintegration und Ansprechstelle Integration werden jeweils von einer Person besetzt, weshalb keine weiteren Kriterien für die Auswahl definiert werden mussten. Als Vertretung der Wirtschaft konnten die Autorinnen ein Geschäftsleitungsmitglied von Wirtschaft Uri gewinnen.

3.2.3 Erarbeitung des Leitfadens

Ein Leitfaden sollte gemäss Mayer (2013) verschiedene Themenkomplexe beinhalten (S. 45). Deshalb haben die Autorinnen den Leitfaden in folgende fünf Themenblöcke aufgeteilt (s. Anhang D & Anhang E):

1. Teil Einleitung / Funktion der interviewten Person
2. Teil Erläuterungen Prozess der Arbeitsintegration
3. Teil Förderliche und hinderliche Faktoren für die Arbeitsintegration im Kanton Uri
4. Teil Handlungsbedarf
5. Teil Schlussbemerkungen zum Thema Arbeitsintegration

3.2.4 Aufbereitung der Interviews

Die Interviews wurden von den Autorinnen anonymisiert und mit Abkürzungen versehen, damit keine Rückschlüsse auf die Personen gemacht werden konnten. Des Weiteren wurden die Interviews aufgenommen. Die Interviewpartner*innen wurden jeweils zu Beginn des Interviews über dieses Vorgehen informiert und unterzeichneten eine Einverständniserklärung für die Tonaufnahme und die Weiterverarbeitung der Daten. Damit die Interviews ausgewertet werden konnten, wurden sie von den Autorinnen transkribiert. Bei Expert*innen-Interviews ist laut Mayer (2013) das Ziel der Auswertung, das Überindividuell-Gemeinsame herauszuarbeiten, weshalb die Transkriptionen lediglich die Inhalte der Gespräche und nicht Pausen, Stimmlagen sowie weitere parasprachliche Elemente umfassen (S. 47).

3.3 Datenauswertung

Als Grundlage für die Datenauswertung dienten die sieben durchgeführten Interviews, welche aufgenommen und anschliessend elektronisch transkribiert wurden. Durch die Audioaufnahme der Interviews konnten sich die beiden Autorinnen während des Interviews auf die Befragung konzentrieren und den erarbeiteten Leitfaden flexibel abarbeiten (Mayer, 2013, S. 47). Es konnte während des Interviews entschieden werden, welche Fragen bereits durch die Expert*innen beantwortet wurden und in welchen Bereichen nachgefragt werden sollte. Durch die flexible Handhabung des Leitfadens wurde den Expert*innen Raum gegeben, allenfalls zusätzliche Themen anzusprechen (ebd.). Während den Interviews hatte jeweils eine Autorin die Gesprächsführung inne. Die andere Autorin hat Handnotizen angefertigt. Durch die Interviews wollten die Autorinnen u. a. herausfinden, wie die Akteur*innen den aktuellen Integrationsprozess wahrnehmen und wo allenfalls Ergänzungen oder Anpassungen gemacht werden könnten. Das Flussdiagramm des Prozesses wurde von den Autorinnen in ausgedruckter Form zu den Interviews mitgenommen. In Anlehnung an die Strukturlegetechnik nach Brigitte Scheele und Norbert Groeben (1988) ergänzte resp. änderte die beobachtende Autorin diesen Prozess laufend aufgrund der Aussagen der interviewten Person mit Handnotizen. Scheele und Groeben (1988) schreiben, dass die befragten Personen bei der Anwendung der Strukturlegetechnik selbst eine Ursachen- bzw. Erklärungsstruktur herstellen können (S. 49). Den interviewten Personen wurde am Ende des Interviews der Prozess mit den erstellten Änderungen und Ergänzungen vorgelegt. Sie erhielten die Möglichkeit, dazu Stellung zu nehmen und ihre Haltung zu den getätigten Änderungen resp. Ergänzungen zu äussern. Den Autorinnen dienen diese Daten zur Erstellung eines „optimierten“ Soll-Integrationsprozesses in Form eines Flussdiagramms.

Bei der Auswertung der Daten wurden die vorhandenen Texte von den Autorinnen interpretiert (Lamnek, 2010, S. 371). Bei der Interpretation der Daten haben die Autorinnen gemäss Mayer (2013) auf die Sprechpausen, Stimmlage sowie sonstige parasprachliche Elemente verzichtet (S. 47-48). Die Interviews wurden anschliessend nach dem sechsstufigen Verfahren von Claus Mühlefeld ausgewertet. Mayer (2013) nennt dieses Verfahren eine pragmatische Vorgehensweise, welche zeitlich und ökonomisch weniger aufwendig ist als das hermeneutische Verfahren (S. 48). Nachfolgend wird erläutert, wie die Autorinnen bei der Auswertung nach dem sechststufigen Verfahren vorgegangen sind (Mayer, 2013):

1. Stufe: Antworten markieren

In der ersten Stufe wurden beim Durchlesen alle Textstellen markiert, die spontan ersichtliche Antworten auf die entsprechenden Fragen des Leitfadens waren.

2. Stufe: Antworten in Kategorienschema einordnen

Beim zweiten Durchlesen wurde der Text in ein Kategorienschema eingeordnet (s. Anhang F, Tabelle 11). Dieses Kategorienschema wurde im Vorfeld von den Autorinnen erarbeitet. Das Schema wurde im Excel-Programm erstellt und wurde, wenn nötig, mit neuen Kategorien ergänzt (s. Anhang F, Tabelle 12-Tabelle 17).

3. Stufe: Innere Logik herstellen

Nach der Zergliederung des Interviews wurde eine innere Logik zwischen den Einzelinformationen des Interviews hergestellt. Die bedeutungsgleichen und widersprechenden Passagen wurden dabei berücksichtigt.

4. Stufe: Text zur inneren Logik erstellen

Nach Erstellung der inneren Logik, wurde ein entsprechender Text dazu verfasst. In diesem wurde detaillierter und präziser auf die Zuordnung von einzelnen Passagen eingegangen.

5. Stufe: Text mit Interviewausschnitten

Der erarbeitete Text wurde mit den passenden Interviewausschnitten versehen und erneut mit dem transkribierten Text verglichen.

6. Stufe: Bericht

Als letzter Schritt erfolgte die Darstellung der Auswertung. Dieser Auswertungstext enthielt jedoch keine weiteren Interpretationen (S. 48-51).

3.4 Bewertung der Methode

Die Autorinnen haben die Transkription der Interviews als zeitintensiv erlebt. Sie war jedoch für die getätigten Auswertungen hilfreich. Die Autorinnen erachteten das Auswertungsverfahren nach Claus Mühlefeld als förderlich für die Auswertung. Durch das mehrmalige Durchlesen der Texte haben sich die Autorinnen differenziert mit den erhobenen Daten auseinandergesetzt. Aufgrund der Einordnung in unterschiedliche Kategorien konnte die Datenmenge Schritt für Schritt reduziert werden. Dies war förderlich, um Zusammenhänge zu erkennen.

4 Darstellung der Forschungsergebnisse

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Forschung dargestellt (s. Anhang G). Dabei werden die aus den Interviews herausgearbeiteten förderlichen sowie hinderlichen Faktoren (s. Tabelle 18 & Tabelle 19) aufgezeigt, der genannte Handlungsbedarf (s. Tabelle 20) skizziert sowie die daraus resultierenden Anpassungen des Prozesses (Abbildung 8) erläutert. Um die Aussagen aus den Interviews darzustellen, benutzen die Autorinnen wörtliche Zitate der einzelnen Interviewpartner*innen. Um die Anonymität zu gewährleisten, wurden die interviewten Personen vor einem wörtlichen Zitat mit den Buchstaben A bis H gekennzeichnet.

4.1 Förderliche Faktoren

Bestehende (Integrations-)Angebote

Alle Interviewpartner*innen beurteilen die bestehenden (Integrations-)Angebote als förderlich. Die Deutschkurse wurden im Kanton Uri ausgebaut und bei einer Stelle – dem bwz uri – zentralisiert. Die Zentralisierung sei gemäss der interviewten Person H als positiv zu beurteilen, weil innerhalb des bwz uri die gleichen Massstäbe zur Beurteilung der Deutschkenntnisse der anerkannten Flüchtlinge angewendet würden. Grundsätzlich werde für eine nachhaltige Integration das Absolvieren einer Berufsbildung gefördert – z. B. sind das IBA1 und IBA2 Angebote zur Vorbereitung auf eine berufliche Ausbildung. Zudem werde mit anderen Kantonen resp. Angeboten aus anderen Kantonen wie IBA 20+ (Integrationsbrückenangebot für ältere Personen) sowie Integrationsvorlehre (INVOL) zusammengearbeitet. Seien die Voraussetzungen für eine Berufsbildung nicht gegeben, werde laut der interviewten Person A die *„(. . .) Schiene Arbeitsintegration (. . .)“* fokussiert. In diesem Bereich gebe es im Kanton Uri weitere Angebote wie das Sprungbrett, die Ausbildungsrestaurants Fomaz und Schützenmatt sowie weitere Praktikumsplätze in Urner Betrieben. Förderlich sei gemäss der interviewten Person B, dass *„(. . .) das System durchlässig ist“*. So führt die interviewte Person B weiter aus, dass es sein könne, „(. . .) *dass diese Person [anerkannter Flüchtling] dann für ein oder zwei Jahre im ersten Arbeitsmarkt ist und erst dann bemerkt wird, dass diese Person doch geeignet für eine Lehre ist“*. In diesem Fall sei der Wechsel auf die Ausbildungsschiene möglich. Es gehe gemäss der interviewten Person B *„(. . .) wirklich nicht darum, die Leute möglichst schnell irgendwo zu platzieren, sondern möglichst nachhaltig. Und zu dem gehört sicherlich auch die berufliche Grundbildung, wenn immer möglich“.* Die interviewte Person F nennt es als förderlich, wenn die anerkannten Flüchtlinge die Möglichkeit erhalten, die Regelstrukturen in der Schweiz zu besuchen. Die interviewte Person B beurteilt es als förderlich, wenn Angebote vor Ort bestehen.

Einstieg in den Arbeitsmarkt

Sechs der Interviewpartner*innen nennen einen Einstieg in den Arbeitsmarkt durch bspw. ein Praktikum oder einen Hilfsjob als förderlich. Durch ein Praktikum bestehe die Möglichkeit, die Leistungen der anerkannten Flüchtlinge zu testen und die Arbeitgebenden könnten die Fähigkeiten der anerkannten Flüchtlinge erkennen. Auf struktureller Ebene sei es wichtig, dass die (rechtlichen) Voraussetzungen für das Absolvieren eines Praktikums vorhanden seien. Zudem würde es eine gewisse Bereitschaft der Wirtschaft brauchen. So meint die interviewte Person B, dass die Wirtschaft bereit sein müsse *„(. . .) auch Leute einzustellen oder in eine Lehre zu nehmen, welche Defizite haben im Deutsch, aber die Potenziale der Personen erkennen“*. Auf individueller Ebene benötige es einzelne Arbeitgebende, die aner-

kannte Flüchtlinge aufnehmen und die Bereitschaft der anerkannten Flüchtlinge mit Praktika oder Hilfsstellen einzusteigen.

Strukturen des Kantons Uri

Sechs der interviewten Personen bewerten die Strukturen des Kantons Uri als förderlich. So sei bspw. die Angliederung des Job Coachings sowie des Case Managements bei der kantonalen Verwaltung positiv. Dadurch erhoffen sich mehrere Interviewpartner*innen mehr Akzeptanz von anderen Behörden resp. Stellen. Die Angliederung des Job Coaching beim RAV wird von drei interviewten Personen als positiv erachtet, weil das RAV eine gewisse Nähe zur Wirtschaft aufweise. Diese Nähe entscheide laut der interviewten Person H *„(. . .) schlussendlich über Gelingen oder Nicht-Gelingen“* der Arbeitsintegration. So geben zwei der interviewten Personen an, dass das Job Coaching als Brückenbauer*in zwischen den Fachstellen und der Wirtschaft fungieren könne. Das Job Coaching sei zudem dafür verantwortlich, Kontakte zu potenziellen Arbeitgebenden herzustellen. Ebenfalls fördere das bereits erwähnte durchlässige System im Kanton Uri die Arbeitsintegration. Die kleine Grösse des Kantons Uri sei gemäss weiteren Interviewpartner*innen ebenfalls förderlich. Für die Vernetzung sei ein kleiner Kanton ein Vorteil.

(Gesetzliche) Vorgaben und Handlungsanweisungen

Sechs der Interviewpartner*innen geben an, dass gewisse Änderungen und Erneuerungen der (gesetzlichen) Vorgaben und Handlungsanweisungen des Bundes sowie des Kantons Uri eine positive Auswirkung auf die Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen haben. Die interviewte Person G beurteilt die Integrationsagenda folgendermassen: *„Die Integrationsagenda ist ein wichtiges und gutes Instrument, damit der Integrationsprozess in der Schweiz vereinheitlicht wird“*. Die Integrationsagenda sei laut der interviewten Person A *„(. . .) eine tolle, gute Grundlage für die Integrationsaktivitäten in der Schweiz“*. Weiter führt die interviewte Person A aus, dass durch die *„(. . .) Sensibilisierung auf den verschiedenen Ebenen – Bund, Kantone, Gemeinden, usw. – sind alle bereit etwas beizutragen, mitzumachen (. . . .) Dies hilft und unterstützt die Ziele zu erreichen“*. Das Umsetzungskonzept des Kantons Uri helfe, die Wirkungsziele der Integrationsagenda zu erreichen. Es sei laut der interviewten Person A gut, dass bei der Erarbeitung des Konzeptes *„(. . .) verschiedene Stellen, Personen, Fachstellen, Gemeinden, Behörden, usw. einbezogen wurden. Dadurch sollte es später einfacher sein, das Konzept umzusetzen“*. Weiter sei das neue AIG nach mehreren interviewten Personen ein guter Schritt. Zudem sei die Hürde der Bewilligungspflicht abgeschafft worden. Wenn ein Betrieb einen anerkannten Flüchtling einstellen möchte, bestehe nur noch eine Meldepflicht. Die Einführung des beschleunigten Verfahrens wird von mehreren Interviewpartner*innen ebenfalls als positiv bewertet.

Persönliche Einstellung und Wohlbefinden der anerkannten Flüchtlinge

Die Hälfte der Interviewpartner*innen beurteilt eine positive Einstellung und ein gutes Wohlbefinden der anerkannten Flüchtlinge als förderlich für eine erfolgreiche Arbeitsintegration. Laut mehreren interviewten Personen sei bspw. die Motivation der anerkannten Flüchtlinge für die Arbeitsintegration wichtig. Einerseits sollten es die anerkannten Flüchtlinge gemäss der interviewten Person B *„(. . .) auch wollen“*, andererseits sollten *„(. . .) die Rahmenbedingungen geschaffen werden, damit die Motivation entwickelt werden kann“*. Auch sei das Vorhandensein eines Lernwillens sowie einer positiven Einstellung gemäss der interviewten Person D auf individueller Ebene wichtig. Es müsse gemäss der interviewten Person C im Kopf stimmen. Man müsse „(. . .) *sagen, dass man es machen kann und es keine Schwierigkeiten gibt. Wenn der Kopf sagt, dass man das nicht kann, dann schafft man es nicht“*. Weiter sei der physische und psychische Zustand gemäss mehreren Interviewpartner*innen entscheidend. So sei ein gutes Wohlbefinden laut der interviewten Person B *„(. . .) ebenfalls eine wichtige Voraussetzung, damit jemand anschliessend erfolgreich und nachhaltig im Arbeitsmarkt integriert werden kann“*. Durch die Integration in den Arbeitsmarkt seien die anerkannten Flüchtlinge selbständiger. Dies gebe ihnen laut der interviewten Person E ein Gefühl von Zufriedenheit, Motivation und Selbstbewusstsein. Dies sei förderlich, damit die Arbeitsintegration dauerhaft funktioniere.

Gewinnbringende Zusammenarbeit und Vernetzung der involvierten Akteur*innen

Die Hälfte der Interviewpartner*innen erachtet eine gewinnbringende Zusammenarbeit sowie eine gute Vernetzung der involvierten Akteur*innen als förderlich. So brauche es laut der interviewten Person B *„(. . .) Kommunikation, man muss gegenseitig voneinander wissen, was bereits schon getan worden ist* (. . . .) *Die Zusammenarbeit untereinander sollte gewinnbringend gestalten werden ohne Doppelspurigkeit im Besten Fall. Oder ohne das, dass alle drei Stellen die gleiche Arbeit machen“*. Das Zusammenspiel zwischen den Fachstellen und der Wirtschaft sei laut mehreren interviewten Personen entscheidend. Dies sei auf struktureller Ebene aber auch auf individueller Ebene wichtig. Denn durch persönliche Gespräche können nach der interviewten Person H *„(. . .) gewisse Vorurteile oder gewisse Ängste eins zu eins aus der Welt (. . .)“* geschaffen werden. Für diese interviewte Person sei das *„(. . .) fast das Ausschlaggebendste, ob es funktioniert oder nicht funktioniert, schlussendlich ob man das Ziel erreichen kann oder [es] nicht erreicht wird. Das ist ein Bisschen das Zünglein an der Waage“*. Man müsse deshalb *„(. . .) vielmehr zusammenarbeiten und miteinander sprechen“*. Durch persönliche Gespräche würden sich auch Missverständnisse verhindern lassen. Zudem sei eine gute Vernetzung förderlich für die erfolgreiche Arbeitsintegration. Wenn die Fachpersonen die Arbeitgebenden kennen, sei die Vermittlung der anerkannten Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt einfacher.

Offenheit der involvierten Akteur*innen

Die Hälfte der Interviewpartner*innen erachtet eine gewisse Offenheit der involvierten Akteur*innen als förderlich für die Arbeitsintegration. So sei gemäss der interviewten Person D die Unterstützung sowie Begleitung durch eine hilfsbereite, fördernde und engagierte vorgesetzte Person sowie ein offenes Team hilfreich. Weiter sei gemäss mehreren Interviewpartner*innen eine offene Haltung der Fachpersonen gegenüber den anerkannten Flüchtlingen wichtig. So sollten gemäss der interviewten Person G die *„(. . .) Wünsche der Klienten und Klientinnen im Vordergrund stehen“*. Zudem sollten die Fachpersonen gemäss der interviewten Person H dafür offen sein, dass der vorgesehene Prozess nicht immer geradlinig verlaufe. Dennoch sei es wichtig, dass die Fachpersonen den Willen und die Einstellung mitbringen, gemeinsam am vorgesehenen Prozess zu arbeiten. Des Weiteren sei gemäss mehreren Interviewpartner*innen eine Offenheit der Schweizer resp. Urner Gesellschaft förderlich. Gemäss der interviewten Person B müsse sich auf einer gesamtgesellschaftlichen Ebene *„(. . .) die Akzeptanz der Flüchtlinge noch erhöhen. Denn häufig sind diese Personen mit subtiler Diskriminierung konfrontiert. Es gibt noch ganz viele kleine Hürden im Alltag, welche die Integration hemmen und verhindern, dass die Leute sich zuhause fühlen“*.

Finanzielle und persönliche Beratung der anerkannten Flüchtlinge

Für drei der interviewten Personen ist die finanzielle und persönliche Beratung der anerkannten Flüchtlinge förderlich. Einerseits sei es wichtig, dass diese Beratung und Unterstützung auf struktureller Ebene gewährleistet wird. Andererseits sei es für die anerkannten Flüchtlinge hilfreich, dass sie sich bei individuellen Fragen und Anliegen an eine Fachperson wenden können. So sei der Weg der Arbeitsintegration teilweise schwierig und es werde gemäss der interviewten Person B *„(. . .) immer wieder Rückschläge (. . .)“* geben. Dabei komme es darauf an, *„(. . .) dass die Personen eng begleitet werden. Auch damit diese Rückschläge aufgefangen werden können, wenn beispielsweise diese Personen wieder eine Absage oder Kündigung erhalten. Dass die Personen eng begleitet werden, um das Ganze vielleicht auch emotional aufzufangen“*. Die Begleitung sollte durch Fachstellen und auch durch freiwillige Personen gewährleistet werden.

Freiwilligenarbeit und Freiwilligenprojekte

Für drei der Interviewpartner*innen ist die Unterstützung der anerkannten Flüchtlinge durch freiwillige Personen sowie Projekte von Freiwilligen förderlich. Freiwillige Personen würden viel auffangen können, was bei Fachstellen aufgrund der Ressourcenknappheit nicht gewährleistet werden könne. So seien laut der interviewten Person B *„(. . .) Alltagsbegleitungen von Freiwilligen“* immer sehr gefragt. Person B stellt fest, *„(. . .) dass diese ebenfalls viel auffangen können und näher sein können, nur schon allein durch die verfügbare Zeit“*. Dies sei

„(. . .) ein sehr vielversprechendes Modell von Begleitung (. . .)“. Dafür benötige es aber genügend freiwillige Personen. Die Leistung der vorhandenen Freiwilligen wird als sehr gut bewertet. So gebe es laut der interviewten Person D z. B. viele Freiwillige, welche die anerkannten Flüchtlinge im Bewerbungsprozess unterstützen (Stellensuche, Kontakte zu Arbeitgebenden). Dies bewertet die interviewte Person D als *„(. . .) eine gute Hilfe“*. Weiter werden Projekte von Freiwilligen als förderlich für die Integration betrachtet. Es benötige deshalb laut der interviewten Person B auf struktureller sowie individueller Ebene Unterstützung für Projekte von Freiwilligen.

Soziale Integration der anerkannten Flüchtlinge

Für drei der interviewten Personen ist die soziale Integration ein förderlicher Faktor. Die interviewte Person B erläutert, *„dass der Bereich der sozialen Integration ein enorm wichtiger ist für die berufliche Integration“*. Wenn man sich wohl fühle, zuhause sei und ein Umfeld habe, funktioniere die Arbeitsintegration einfacher. So meint die interviewte Person B weiter: *„Die soziale Integration – das Ankommen und verwurzelt sein – ist ein wichtiger Teil, der zur beruflichen Integration beiträgt“*. Eine erfolgreiche Arbeitsintegration sei auch förderlich, um Kontakte zur Urner Bevölkerung zu knüpfen. Das Vorhandensein eines sozialen Umfeldes sei zudem für das psychische Wohlbefinden und für eine erfolgreiche Arbeitsintegration förderlich. Für die interviewte Person C sei es deshalb positiv, wenn ganze Familien zusammen einreisen dürfen. Die interviewte Person E fasst es folgendermassen zusammen: *„Ich glaube, das Eine geht nicht ohne das Andere“*.

(Finanzielle) Unterstützung der Wirtschaft

Zwei der Interviewpartner*innen bewerten die finanzielle Unterstützung der Wirtschaft als förderlich. Die Aufnahme eines anerkannten Flüchtlings sei für einen Betrieb zuerst immer ein Mehraufwand. Es wäre deshalb förderlich, wenn für die Wirtschaft Anreize geschaffen werden. So seien laut der interviewten Person B *„(. . .) Projekte* seitens *des Bundes angedacht, bei welchen es darum geht, dass es für Betriebe finanzielle Zuschüsse gibt, wenn sie Flüchtlinge aufnehmen. Weil diese Personen eben eine längere Einarbeitungszeit brauchen“*. Dies wäre ein Instrument auf struktureller Ebene, welches hilfreich sein könnte und die Betriebe unterstützen resp. den Mehraufwand und das Risiko anerkennen würde. Denn nach der interviewten Person H habe *„die Wirtschaft selbst (. . .) ein Interesse, die anerkannten Flüchtlinge zu integrieren. Es muss aber irgend an einem Ort wirtschaftlich aufgehen“*. Weiter sei es wichtig, *„(. . .) dass der Betrieb nicht noch viele Unkosten hat“*. Nach der interviewten Person B *„(. . .) könnte den Betrieben gesagt werden, wir geben euch jemanden und es wird am Anfang wohl etwas schwieriger sein, aber ihr erhält Unterstützung in finanzieller Form und es ist ein Job Coach da, der den Flüchtling kennt und unterstützend ist, wenn Probleme entstehen“*.

Soziales Engagement einzelner Urner Betriebe

Zwei der interviewten Personen geben an, dass soziales Engagement von einheimischen Betrieben die Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen fördert. So habe laut der interviewten Person B *„(. . .) die Wirtschaft eine soziale Verantwortung (. . .)“,* welche die Betriebe wahrnehmen sollten. Im Kanton Uri gebe es einzelne solche Betriebe.

Sprachkenntnisse der anerkannten Flüchtlinge

Für zwei der Interviewpartner*innen ist es förderlich, wenn die anerkannten Flüchtlinge über genügend Sprachkenntnisse verfügen. Es sei gemäss der interviewten Person H wichtig, dass für die Integration in die Arbeitswelt ein gewisses Sprachniveau vorhanden sein müsse: *„(. . .) sprachlich muss er [anerkannte Flüchtlinge] irgendwo ein Niveau haben (. . .)“*.

Methodische Instrumente der Fachpersonen

Zwei der Interviewpartner*innen erachten es als förderlich, wenn von den Fachpersonen verschiedene methodische Instrumente wie der IIP sowie die Biographiearbeit genutzt werden. Diese Instrumente werden laut der interviewten Person G als hilfreich erachtet, weil dadurch die Kompetenzen der anerkannten Flüchtlinge besser eruiert werden können. Dabei gehe es um die fachlichen Kompetenzen und um die Kompetenzen, welche aufgrund von Erfahrungen und Ereignissen bereits erlernt wurden.

Berufliche Grundbildung

Zwei der interviewten Personen geben an, dass eine berufliche Grundbildung und vorhandenes Potenzial förderlich sind. Der Schweizer Arbeitsmarkt verlange ausgebildete Personen. So erläutert die interviewte Person F, dass in der Schweiz eine *„(. . .) Ausbildungsprämisse (. . .)“* herrsche. Die Schweiz habe *(. . .) keine Naturschätze. Es gibt das einzige, was wir haben und das ist die Ausbildung, in welche wir investieren können (. . . .) Aber Ausbildung ist in diesem Sinn das A und O“*. Die Ausbildung sei also laut der interviewten Person B für eine *„(. . .) nachhaltige Integration (. . .)“* wichtig, dazu gehöre *„(. . .) sicherlich auch die berufliche Grundbildung, wenn immer möglich“*. Wenn anerkannte Flüchtlinge bereits ein gewisses (Aus-)Bildungsniveau mitbringen, fördere dies nach der interviewten Person B natürlich das Gelingen der Arbeitsintegration.

Weitere

Laut der interviewten Person B sei es förderlich, wenn auf struktureller Ebene genügend zeitliche, personelle und finanzielle Ressourcen zur Verfügung stehen würden. Weiter nennt die interviewte Person A, dass Workshops mit Vertreter*innen der Kantone wichtig und förderlich seien (Austausch). Für die interviewte Person H seien die fachlichen und persönlichen Kompetenzen der Fachpersonen entscheidend für eine erfolgreiche Arbeitsintegration. Es sei z. B. hilfreich, dass das Job Coaching sowie das Case Management mit Personen be-

setzt sind, welche aus dem Kanton Uri stammen. Laut der interviewten Person H sei es zudem wichtig, dass die Flexibilität der Wirtschaft genutzt wird.

4.2 Hinderliche Faktoren

Zusammenarbeit / Strukturen

Sechs der Interviewpartner*innen sehen die fehlende Zusammenarbeit und Kommunikation zwischen den unterschiedlichen involvierten Akteur*innen als hinderliche Faktoren. So die interviewte Person B, dass die Arbeitsintegration erschwert sei *„(. . .) wenn das Zusammenspiel der verschiedenen (. . .) [Akteur*innen] nicht funktioniert“*. Die unterschiedlichen Fachstellen seien gemäss mehreren Interviewpartner*innen teilweise zu wenig kompromissbereit und lösungsorientiert und es würden kaum Kontakte zwischen der Wirtschaft und den involvierten Fachstellen bestehen. Dabei erachtet es eine Mehrheit der interviewten Personen als wichtig, dass die Wirtschaft als wichtiger Player im Prozess der Arbeitsintegration mitgedacht werde. Laut mehreren interviewten Personen seien v. a. auf struktureller Ebene die Schnittstellen zwischen den involvierten Akteur*innen nicht klar definiert und geklärt. Es sei nicht klar, wer welche Aufgaben wahrnehme und worüber resp. wie die anderen Akteur*innen informiert werden müssen. Dies führe laut der interviewten Person E zu Doppelspurigkeiten sowie zu Einschränkungen der Handlungsfreiheiten einzelner Fachpersonen. So erachten sechs der Interviewpartner*innen die unklaren Strukturen als hinderlich. Es seien (zu) viele Stellen in den Prozess der Arbeitsintegration involviert. Dabei würden laut der interviewten Person A *„(. . .) genaue Beschreibungen der Zuständigkeiten der verschiedenen Stellen und Fachpersonen (. . .)“* fehlen.

Angebote

Mehr als die Hälfte aller Interviewpartner*innen beurteilen das Fehlen von bestimmten Angeboten als hinderlich. Dies könne u. a. laut der interviewten Person B auf die kleine Grösse des Kantons Uri zurückgeführt werden. So benötige es gemäss mehreren Interviewpartner*innen vermehrt Angebote im Bereich der Kulturvermittlung oder im Bereich der Vermittlung des schweizerischen Systems (z. B. Versicherungs- oder Ausbildungssystem). Die interviewte Person H meint dazu: *„Solange sie unter sich bleiben, ist die Integration schwierig“*. Die Gefahr, dass Missverständnisse aufgrund fehlender Kenntnisse über die andere Kultur sowie das System der Schweiz entstehen würden, sei dann grösser. Eine weitere Schwierigkeit seien gemäss der Hälfte der interviewten Personen fehlende Deutschkenntnisse. Dabei stelle Schweizerdeutsch eine besondere Hürde dar. Laut der interviewten Person D werde in den Deutschkursen Hochdeutsch gelernt, im täglichen Leben in der Schweiz aber Schweizerdeutsch gesprochen.

Kulturelle Unterschiede

Eine Mehrheit der Interviewpartner*innen erlebt die kulturellen Unterschiede als hinderlich. Es würden nach der interviewten Person F grosse Unterschiede zwischen den Kulturen der Herkunftsländer sowie der Kultur der Schweiz bestehen. Es würden oft auch die persönlichen, bekannten Verhaltensweisen eine wichtige Rolle spielen. Die anerkannten Flüchtlinge müssten gemäss der interviewten Person H ihre *„(. .) Komfortzone verlassen“*, um in unserem System Fuss zu fassen. Dies sei gemäss der interviewten Person H schwierig, denn *„Der Mensch verändert sich nicht gerne. Am liebsten bleibt er immer im Gleichen“*. Es sei wichtig, dass die anerkannten Flüchtlinge dabei Unterstützung erhalten und begleitet werden. Die Hälfte der Interviewpartner*innen nennt dabei persönliche Hemmungen der anerkannten Flüchtlinge als ein beeinflussender Faktor.

Ressourcen

Die Hälfte der interviewten Personen nennen fehlende (zeitliche und finanzielle) Ressourcen der Fachpersonen als hinderliche Faktoren. Für zwei Interviewpartner*innen sei die Anstellung eines anerkannten Flüchtlings sogar ein Mehraufwand für die Arbeitgeber*innen, so benötige sie laut der interviewten Person A *„(. . .) mehr Arbeit, mehr Zeit und mehr Personal“*. Eine enge Begleitung der anerkannten Flüchtlinge durch alle involvierten Akteur*innen sei laut der interviewten Person B für eine nachhaltige Integration wichtig. Durch die hohe Arbeitsbelastung sei eine enge Begleitung teilweise aber nicht möglich. Es sei wichtig, dass die anerkannten Flüchtlinge nicht allein gelassen werden, auch im Zusammenhang mit ihrer Gesundheit. Durch eine enge Begleitung können gemäss der interviewten Person E auch unnötige Abbrüche von Integrationsmassnahmen verhindert werden. Die fehlenden Ressourcen in der Freiwilligenarbeit sei ein weiterer hinderlicher Faktor gemäss der interviewten Person B. So sei der Bedarf der Flüchtlinge viel grösser als die Anzahl der freiwilligen Personen.

Interessen / Werte

Die unterschiedlichen Denkweisen, Interessen und Werte der involvierten Akteur*innen auf individueller und struktureller Ebene stellen für eine Mehrheit der interviewten Personen weitere Hindernisse dar. So handle es sich laut der interviewten Person H bei der Wirtschaft und den involvierten Fachstellen um *„(. . .) zwei andere Welten (. . .)“*, welche unterschiedlich funktionieren, eigene Interesse verfolgen und andere Werte haben. Es gebe zwischen diesen Welten kaum Berührungspunkte, was zu Missverständnissen führen könne. Des Weiteren seien innerhalb der Fachstellen unterschiedliche Verständnisse von Integration vorhanden.

Fehlende Diplome / Vorkenntnisse

Für die Hälfte der interviewten Personen sind fehlende Diplome sowie Ausbildungen der anerkannten Flüchtlinge hinderlich. In der Schweiz sei es wichtig, anerkannte Diplome zu haben, damit Chancen auf dem Arbeitsmarkt bestehen würden. So sei laut der interviewten Person H die *„Nachfrage draussen in der Wirtschaft (. . .) nicht so gross nach Personen mit (. . .) schlechten Qualifikationen, dadurch ist es schwierig, das Ziel zu erreichen“*. Der laut der interviewten Person B mitgebrachte Bildungsbackground der anerkannten Flüchtlinge sei gemäss mehreren interviewten Personen relevant. Die interviewte Person B fasst es folgendermassen zusammen: *„Ich glaube, die Lernstrategien oder die Selbständigkeit, welche eine Person mitbringt oder eben nicht, ist recht entscheidend, wenn es darum geht, ob die Arbeitsintegration funktioniert oder nicht“*.

Falscheinschätzung der vorhandenen Potenziale

Drei der interviewten Personen sind der Meinung, dass die falsche Einschätzung der Potenziale und Fähigkeiten der anerkannten Flüchtlinge durch die Flüchtlinge selbst oder durch die Expert*innen erschwerend ist. Diese könne laut der interviewten Person F aufgrund unterschiedlicher Massstäbe bei den Bewertungen der Fähigkeiten entstehen und zu Frust bei allen Beteiligten führen. Laut der interviewten Person G seien bspw. *„(. . .) diese Wünsche teilweise jedoch nicht realistisch (. . .)“* und die anerkannten Flüchtlinge würden sich *„(. . .) oftmals auch überschätzen“*.

Gesetzliche Vorgaben

Drei interviewte Personen bewerten gewisse gesetzliche Vorgaben als hinderlich für die erfolgreiche Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen. So sei die Unfallversicherungspflicht gemäss der interviewten Person H für die Arbeitgebenden eine Hemmschwelle. Denn wenn ein anerkannter Flüchtling angestellt werde, haben die Arbeitgebenden *„(. . .) keine Ahnung, wie der handwerklich begabt ist, was für eine Bildung er hat, wie er sich bewegt“*. So sei das Risiko eines Unfalls mit Kostenfolge höher. Weiter sei es schwierig, weil gewisse Gewerbe einen Gesamtarbeitsvertrag einhalten müssen, welcher einen Mindestlohn fordere. Die Betriebe seien nicht bereit, eine Person zu einem Mindestlohn anzustellen, welche nicht die volle Leistung erbringe. Zwei weitere interviewte Personen machen darauf aufmerksam, dass sich die Fachstellen auf unterschiedliche Grundlagen (z. B. das Sozialhilfegesetz, das Datenschutzgesetz oder die Integrationsagenda) abstützen, welche teilweise nicht miteinander harmonieren oder sich widersprechen.

Aufnahmegesellschaft

Drei der Interviewpartner*innen benennen die Aufnahmegesellschaft als wichtigen Faktor. Die Integrationsagenda halte laut der interviewten Person G fest, was alles von den aner-

kannten Flüchtlingen mitgebracht sowie gefordert werde. Es werde aber nicht gross darauf eingegangen, was von der Aufnahmegesellschaft verlangt werde. Dabei sei es für die gelingende Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen hinderlich, wenn die Aufnahmegesellschaft keinen Beitrag dazu leiste. So sei laut der interviewten Person G *"die Haltung der Gesellschaft in der Schweiz sowie die Haltung der einzelnen Personen bei den Fachstellen im Kanton Uri hinderlich für den Integrationsprozess der anerkannten Flüchtlinge"*.

Gemeinden

Zwei der Interviewpartner*innen beurteilen den fehlenden Einbezug resp. das fehlende Engagement der Gemeinden als hinderlich. Aus den Erfahrungen des Kantons Uri gehe laut der interviewten Person A hervor, *„(. . .) dass die Gemeinden betreffend Integration immer sehr zurückhaltend sind"* und nur das Notwendigste machen. So würden aktuell die Aufgaben betreffend Integration mehrheitlich beim Kanton liegen, welcher gemäss der interviewten Person B betr. Einbezug der Gemeinden aber nicht proaktiv vorgehe.

Erwartungen

Zwei der Interviewpartner*innen bewerten (zu) hohe Erwartungen der involvierten Akteur*innen am erarbeiteten Prozess der Arbeitsintegration als hinderlich.

Falsche Anreize für die Fachpersonen

Zwei der interviewten Personen nennen falsche Anreize als hinderlich. So sei es laut der interviewten Person H wichtig, dass die Fachpersonen im Zusammenhang mit der Arbeitsintegration nicht umsatzbasierend angestellt seien, denn darunter würden die Sachlichkeit und die Qualität der Beratungen leiden.

Asylverfahren / Asylpolitik

Für zwei der interviewten Personen sind das bestehende Asylverfahren sowie die herrschende Asylpolitik teilweise schwierig betreffend erfolgreiche Arbeitsintegration.

Falscher Fokus

Gemäss der interviewten Person H erschwere fehlende Flexibilität resp. ein falscher Fokus die Arbeitsintegration. Es sei wichtig, dass die anerkannten Flüchtlinge nicht *„(. . .) verwaltet werden müssen oder dass man eine Vereinbarung verwalten muss oder einen Prozess. Das Ziel muss erreicht werden. Der Prozess verläuft vielleicht nicht gerade zum Ziel, sondern bewegt sich in Schlangenlinie zum Ziel"*. Die involvierten Akteur*innen sollen sich ein Bild von der Situation vor Ort – z. B. bei möglichen Arbeitgebenden, bei der Praktikumsstelle des anerkannten Flüchtlings, etc. – machen. Wenn dies nicht passiere, könnten Diskrepanzen zur Realität entstehen. Für die interviewte Person B sei es wichtig, dass der anerkannte

Flüchtling als Mensch innerhalb des gesamten Prozesses nicht vergessen geht. Dabei gehe es um eine nachhaltige und nicht um eine schnelle Integration.

Weitere

Die interviewte Person G bewertet die Integrationsagenda als gutes Instrument. Der Fokus sei aber stark auf die Anforderungen an die anerkannten Flüchtlinge gerichtet. Gemäss der interviewten Person A herrsche ein Fachpersonenmangel (v. a. Sozialarbeitende) im Kanton Uri. Eine weitere Schwierigkeit sei laut der interviewten Person H, dass betr. Anstellung von anerkannten Flüchtlingen Diskrepanzen zwischen Angebot und Nachfrage des Arbeitsmarktes bestehen. Für die interviewte Person B seien die fehlende soziale Integration sowie die fehlende persönliche Motivation der anerkannten Flüchtlinge hinderlich für eine gelingende Arbeitsintegration. Weiter würden laut der interviewten Person D in der Arbeitswelt Vorurteile gegenüber anerkannten Flüchtlingen bestehen. Gemäss der interviewten Person E sei die Grösse des Kantons Uri teilweise für die Arbeitsintegration hinderlich. Denn jede*r kenne jede*n. So habe es *„(. . .) zu viele Verbindungen (. . .)“* und *„(. . .) zu viele Verknüpfungen“*. Niemand möchte einer bekannten Person auf die Füsse treten.

4.3 Handlungsbedarf / Lösungsvorschläge

Ausbau bzw. Schaffung von Strukturen und Angeboten

Sieben der interviewten Personen fordern mehr (Beschäftigungs-)Angebote und Informationen für die anerkannten Flüchtlinge. Die Hälfte der interviewten Personen äussert, dass die bestehenden Strukturen und Angebote ausgebaut werden müssen. Dabei sei es wichtig, dass die Angebote den Bedürfnissen der anerkannten Flüchtlinge entsprechen und sie ganzheitlich fördern. Laut der interviewten Person B wäre *„(. . .) der Ausbau, von dem was bis jetzt angedacht wurde, (. . .) der grösste Handlungsbedarf (. . .)“*. Der Ausbau der Strukturen und Angebote könne laut den Interviewpartner*innen durch die Erhöhung der zeitlichen und personellen Ressourcen und auch durch die Schaffung von weiteren Brücken-, Qualifizierungs- und Integrationsangeboten oder Kursen erfolgen. So erwähnen mehrere interviewte Personen, dass weitere Deutsch- und Kulturvermittlungskurse geschaffen werden sollten. Weiter sei es wichtig, Angebote aufzubauen, welche die Kontakte zur einheimischen Bevölkerung fördern. Die interviewte Person G macht darauf aufmerksam, dass niederschwellige Angebote geschaffen werden müssen und die bestehenden Regelstrukturen genutzt werden sollten. Auf individueller Ebene erwarten die Interviewpartner*innen von allen Fachpersonen, dass sie die anerkannten Flüchtlinge rechtzeitig mit den wichtigen Informationen bedienen. Dies sei durch eine enge Begleitung möglich. Dabei sollen die anerkannten Flüchtlinge laut der interviewten Person H dazu animiert werden, sich im Schweizer System einzugliedern.

Klientenzentrierte und lösungsorientierte Beratung und Unterstützung

Sieben Interviewpartner*innen erachten eine den Bedürfnissen der anerkannten Flüchtlinge angepasste Beratung als entscheidend. Laut der interviewten Person B soll einerseits *„(. . .) die Eigenverantwortung der Leute [anerkannte Flüchtlinge] gefördert werden und nicht, dass sich eine erlernte Hilflosigkeit durch das System zieht (. . . .) Andererseits finde ich die Selbstbestimmung etwas Wichtiges“*. So sollte es laut der interviewten Person B *„(. . .) nicht so sein, dass die Personen nur aufgrund von freien Arbeitsplätzen in der Gastronomie in diesem Bereich integriert wird“*. Es sei ein Balanceakt, dass *(. . .) ein gesundes Mass darin gefunden wird, zwischen dem, dass den Leuten alle Wünsche erfüllt werden und der Haltung, ihr müsst jetzt tun, da ihr froh darüber sein könnt, dass ihr hier seid“*. Die anerkannten Flüchtlinge müssen auf ihrem aktuellen Stand abgeholt und in an ihren Bedürfnissen angepasste Angebote vermittelt werden. Dazu sei es wichtig, dass die beratende Person über die einzelnen Personen und ihre Biografie Bescheid weiss. In der Beratung sollen die Fachstellen die Kompetenzen (z. B. Sprachkenntnisse) und Erfahrungen (z. B. traumatische Fluchterlebnisse) berücksichtigen. Zudem sei es für anerkannte Flüchtlinge schwierig, die ganzen Abläufe in der Schweiz zu verstehen. Deshalb müssen die Fachpersonen laut der interviewten Person A mehr Geduld aufbringen. Wenn die anerkannten Flüchtlinge diesbezüglich in den Beratungen überfordert werden, können sie eventuell die gewünschten Anforderungen nicht erfüllen. *„(. . .) fordern und fördern (. . .)“* sei dabei laut der interviewten Person A ein wichtiger Grundsatz. Die Herausforderung liege laut der interviewten Person G darin, die Ressourcen und Potenziale der anerkannten Flüchtlinge richtig einzuschätzen. Für eine Mehrheit der Interviewpartner*innen sei es zudem wichtig, dass man bei Problemen lösungsorientiert vorgeht.

Stärkung der Zusammenarbeit

Sechs der interviewten Personen sehen einen grossen Handlungsbedarf bei der Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Fachstellen, aber auch zwischen den Fachstellen und der Wirtschaft. Die Interviewpartner*innen sind sich einig, dass die Zusammenarbeit koordiniert, gestärkt und gefördert werden sollte. Auf struktureller Ebene sei es gemäss mehreren interviewten Personen wichtig, die Zusammenarbeit klar zu regeln und zu koordinieren. So soll laut der interviewten Person E der Informationsfluss klar geregelt und die Kommunikation zwischen den Fachstellen geklärt sein –z. B. durch Schaffung von Austauschgefässen. Insgesamt sei laut der interviewten Person E *„(. . .) eine offene, transparente Zusammenarbeit (. . .)“* entscheidend. Auf individueller Ebene sei es wichtig, dass die einzelnen Fachstellen sowie die Wirtschaft den Kontakt zueinander pflegen – gemäss der interviewten Person H auch in Form von persönlichen Gesprächen. Dadurch würden sich Missverständnisse beheben lassen und es könnten gemeinsam Lösungen gefunden werden. Dabei seien laut mehreren Interviewpartner*innen das Job Coaching sowie das Case Management wichtige

Ansprechstellen für die Wirtschaft. Sie würden laut der interviewten Person H als Bindeglied fungieren. Die interviewte Person H sieht den grössten Handlungsbedarf darin, den aufgebauten Kontakt zwischen den Fachstellen und der Wirtschaft weiterhin zu vertiefen. Die interviewte Person H erwähnt die Gefahr, *„(. . .) dass dies plötzlich wieder abflacht, dann passiert wieder nichts. Dann geht jede Stelle wieder ihren Weg“*. Man müsse aktiv vorwärts gehen und hartnäckig bleiben. Es sei nach der interviewten Person H wichtig, die Arbeitgebenden zu betreuen, sensibilisieren und motivieren. Für mehrere interviewte Personen sei deshalb die Netzwerkarbeit zentral.

Förderung der Flexibilität, des Engagements und der Haltung

Fünf Interviewpartner*innen fordern für eine gelingende Arbeitsintegration eine grössere Flexibilität, mehr Engagement sowie eine offenere Haltung im Umgang mit den anerkannten Flüchtlingen seitens der involvierten Akteur*innen und der Aufnahmegesellschaft. Dabei sei es gemäss einer Mehrheit der interviewten Personen wichtig, dass sich alle involvierten Akteur*innen mit den anerkannten Flüchtlingen, ihren Geschichten und ihren Hintergründen auseinandersetzen. Alle müssten Kenntnisse darüber haben und eine gewisse Sensibilität dafür entwickeln. Eine flexible und unkomplizierte Problemlösung sei notwendig. Es sei laut der interviewten Person H wichtig, dass mit Biss und Durchhaltewille versucht werde, gemeinsam mit der Wirtschaft etwas zu erreichen. Dabei müsse der Kontakt zur Wirtschaft immer wieder gesucht werden. Mehrere interviewte Personen fordern auch von Seiten der Wirtschaft mehr Flexibilität und Offenheit. So solle es möglich sein, dass Arbeitgebende anerkannte Flüchtlinge mit den vorhandenen Kompetenzen integrieren. Die interviewte Person B appelliert in diesem Zusammenhang an die soziale Verantwortung der Wirtschaft. Des Weiteren sei auch die Aufnahmegesellschaft in der Pflicht. So sei laut der interviewten Person G Integration *„(. . .) ein gegenseitiger Prozess. Klienten und Klientinnen müssen sich nicht assimilieren, auch die Aufnahmegesellschaft muss etwas leisten“*. Im Kanton Uri bestehe gemäss dieser interviewten Person grosser Handlungsbedarf im Zusammenhang mit der Haltung der Aufnahmegesellschaft. Weiter sei es wichtig, dass die Prozesse nicht stur durchgezogen werden, sondern eine gewisse Flexibilität bestehen bleibt. So müsse laut der interviewten Person H das Ziel erreicht werden, unabhängig vom Verlauf des Prozesses.

Rollen- und Aufgabenklärung

Eine Mehrheit der Interviewpartner*innen sieht bei der Regelung und Klärung der vorhandenen Strukturen, Rollen, Zuständigkeiten und Aufgabenverteilung einen grossen Handlungsbedarf. Es müsse nach der interviewten Person H *„(. . .) an einem Ort greifbar, lesbar sein“*, wer für was zuständig ist und wer was macht. Dabei sei eine klare Aufteilung und Koordination der Zuständigkeiten und Aufgaben wichtig, denn bisher sei es gemäss der interviewten Person A nicht gelungen, *„(. . .) genaue Beschreibungen der Zuständigkeiten*

der verschiedenen Stellen und Fachpersonen zu machen“. Weiter brauche es laut der interviewten Person E *„(. . .) eine ganz klare Rollenverteilung. Dass die Aufgaben klar zugeteilt sind, die Schnittstellen sauber definiert sind, damit alle auf ein Ziel hinarbeiten können“*. Eine gewinnbringende Zusammenarbeit der involvierten Akteur*innen könne die erfolgreiche Arbeitsintegration fördern. Laut der interviewten Person E sei es wichtig, dass die Akteur*innen Kenntnisse über die (bereits erledigten) Tätigkeiten der anderen Stellen haben. Die Mehrheit der interviewten Personen bewertet die Umsetzung der Integrationsagenda als Schritt in die richtige Richtung. Die interviewte Person E fordert, *“(. . .) jetzt daran bleiben und das auch wirklich umsetzen, was auf dem Papier schon an vielen Orten angedacht ist“*. Die interviewte Person E betont dabei insbesondere, „(. . .) *dass die neuen Stellen, welche vorhanden sind, eingebunden werden (. . .)“*. Es sei ein Zusammenfügen von vielen Einzelkämpfern. So sei es *„(. . .) teilweise auch von aussen her gesehen nicht ganz einfach, sich darin zurecht zu finden und zu wissen, an welcher Stelle angedockt werden kann (. . .)“*. Die involvierten Fachstellen und Fachpersonen sollten wissen, was die Aufgaben der anderen Stellen sind.

Aufklärung der Wirtschaft und der Aufnahmegesellschaft

Für die Hälfte der interviewten Personen ist es ein grosses Anliegen, dass in der Wirtschaft sowie in der Aufnahmegesellschaft Aufklärungsarbeit geleistet wird. Einerseits gehe es dabei um Aufklärungsarbeit in den Betrieben. Diese sei notwendig, weil laut der interviewten Person H *„(. . .) halt eine gewisse Vorsichtshaltung vorhanden“* ist. Es bestehe deshalb Handlungsbedarf darin, *„(. . .) Informationen rauszugeben“*. Es könnte z. B. allen involvierten Akteur*innen *„(. . .) einmal einen Leitfaden oder eine Erklärung zur Flüchtlingsintegration (. .)“* als Information zu den wichtigsten Punkten wie Meldestellen, Schritte bis zur Anstellung, Hürden, finanzielle Situation, Vorlagen zu Verträgen, etc. verschickt werden. Andererseits sei es wichtig, dass auch in der Aufnahmegesellschaft Aufklärungsarbeit geleistet werde. So sollte gemäss der interviewten Person G in der Volksschule vermehrt der Fokus auf *„(. . .) das Vermitteln von Werten und Normen von anderen Kulturen“* gelegt werden, damit *„(. . .) die offene Haltung in der Aufnahmegesellschaft (. . .)“* gefördert werde. Es sei wichtig, die Aufnahmegesellschaft dahingehend zu sensibilisieren, dass Integration ein gegenseitiger Prozess ist und keine Assimilation erfordert. Die anerkannten Flüchtlinge und die Aufnahmegesellschaft müssen einen Beitrag leisten.

Kompetenzen der Fachpersonen

Für drei Interviewpartner*innen ist die Fachkompetenz der involvierten Fachpersonen wichtig für eine erfolgreiche Arbeitsintegration. Die beratenden Personen im Flüchtlingsbereich müssen sich zukünftig vermehrt interkulturelle Kompetenzen aneignen sowie Verständnis für

die unterschiedlichen Probleme mitbringen und sich mit den Herkunftsländern auseinandersetzen.

Ausbau der personellen, zeitlichen und finanziellen Ressourcen

Zwei der interviewten Personen sind der Meinung, dass die personellen, zeitlichen und finanziellen Ressourcen ausgebaut werden müssen. Die Fachpersonen können sich laut der interviewten Person B dadurch *„(. . .) intensiver mit den Fällen beschäftigen (. . .) Es dreht sich halt schon sehr vieles um die Ressourcen“*.

Schaffung (finanzieller) Anreize für die Wirtschaft

Zwei Interviewpartner*innen möchten Anreizinstrumente für offene Betriebe schaffen. Mit solchen Instrumenten könne die Bereitschaft der Wirtschaft, anerkannte Flüchtlinge anzustellen, erhöht werden. Für die interviewte Person H sollte dies nicht über gesetzliche Regulatoren erfolgen. Sie fände ein ähnliches System wie bei der Integration arbeitsloser Personen sinnvoll.

Stärkerer Einbezug der Gemeinden

Zwei der interviewten Personen fehlt ein Einbezug der Gemeinden – v. a. im Bereich der sozialen Integration. Gemäss der interviewten Person A wäre es wichtig, *„(. . .) zu schauen, wie wir in dieser Arbeit die Gemeinden einbeziehen können“*. Die Gemeinden sollten gemäss der interviewten Person B vermehrt in die Integrationsarbeit miteinbezogen werden. Aufgrund der strukturellen Gegebenheiten des Kantons Uri – anerkannte Flüchtlinge bleiben in der Zuständigkeit des Kantons bis zur Sozialhilfeunabhängigkeit – fehle den Gemeinden die Motivation zu handeln.

Grösse des Kantons Uri

Für zwei der Interviewpartner*innen sollte die kleine Grösse des Kantons Uri genutzt werden. Es bestehe eine gewisse Nähe zwischen den Fachpersonen sowie zwischen den Fachstellen und der Wirtschaft im Kanton Uri. Diese *„(. . .) muss man wirklich versuchen zu nutzen“ und* gemäss der interviewten Person H als Vorteil ansehen. Denn laut der interviewten Person E können diese vielen Verknüpfungen manchmal hilfreich sein.

Nutzung und Aufteilung der finanziellen Ressourcen

Zwei der Interviewpartner*innen möchten eine andere Aufteilung der finanziellen Ressourcen resp. der Kompetenzen, darüber zu verfügen. So könnte die Integrationspauschale bspw. via Verteilungsschlüssel auf die verschiedenen Fachstellen aufgeteilt werden. Die interviewte Person B wünscht sich insgesamt mehr finanzielle Ressourcen vom Bund und/oder vom Kanton.

Persönliche Hemmungen und Schwierigkeiten der anerkannten Flüchtlinge

Gemäss zwei der interviewten Personen müsse den persönlichen Hemmungen und Schwierigkeiten der anerkannten Flüchtlinge mehr Beachtung geschenkt werden. So sei es wichtig, anerkannte Flüchtlinge bei der Behandlung von psychischen Problemen sowie bei der Verarbeitung von traumatischen Fluchterlebnissen zu unterstützen resp. Hilfe zu vermitteln.

Förderung der Freiwilligenarbeit

Die Arbeit mit Freiwilligen ist für zwei der Interviewpartner*innen wichtig für eine erfolgreiche Integration. Laut der interviewten Person B zeige die Erfahrung, *„(. . .) dass der Bedarf bei den Flüchtlingen viel grösser ist als die Anzahl der Freiwilligen, welche vorhanden sind“*. Es sei deshalb wichtig, mehr freiwillige Personen zu rekrutieren.

Weitere

Die interviewte Person F könnte sich vorstellen, dass eine Zentralisierung der Aufgaben förderlich wäre für eine erfolgreiche Integration. Dadurch würden Fragen der Zuständigkeit wegfallen. Für die interviewte Person A würde dafür bereits die Übernahme der Koordination der Zuständigkeiten und Aufgaben durch den Kanton genügen. Die interviewte Person H nennt in diesem Zusammenhang die Wichtigkeit eines schlanken, effizienten und verständlichen Systems resp. Prozesses. Des Weiteren wäre für die interviewte Person A eine stärkere kantonsübergreifende Vernetzung sinnvoll. Die interviewte Person B fände weitere gesetzliche Vorgaben für kürzere Asylverfahren sowie für die Gleichbehandlung aller Personen unabhängig vom Status sinnvoll. Es bräuchte laut der interviewten Person G im Asylbereich Personen, welche sich vermehrt politisch für die Flüchtlinge einsetzen und engagieren.

4.4 Ergänzungen Prozess

Wie in Kap. 3.3 beschrieben, wurde am Ende des Interviews jeweils der mit Handnotizen versehene bestehende Prozess den Interviewpartner*innen gezeigt und allenfalls ergänzt. Die Autorinnen können zusammenfassend erwähnen, dass für einen Grossteil der interviewten Personen die Wirtschaft als Player im Prozess zu wenig in Erscheinung trete. Zudem wurde von einer Mehrzahl der Interviewpartner*innen gewünscht, dass die Angliederung der einzelnen (Fach-)Stellen besser ersichtlich ist. Weiter wurde von einer Mehrheit bemängelt, dass der Prozess die Zusammenarbeit der einzelnen Stellen nicht abbilde. Eine interviewte Person äusserte diesbezüglich aber Bedenken, ob dies im Prozess abschliessend dargestellt werden könne. Folgend wird der ergänzte Prozess dargestellt:

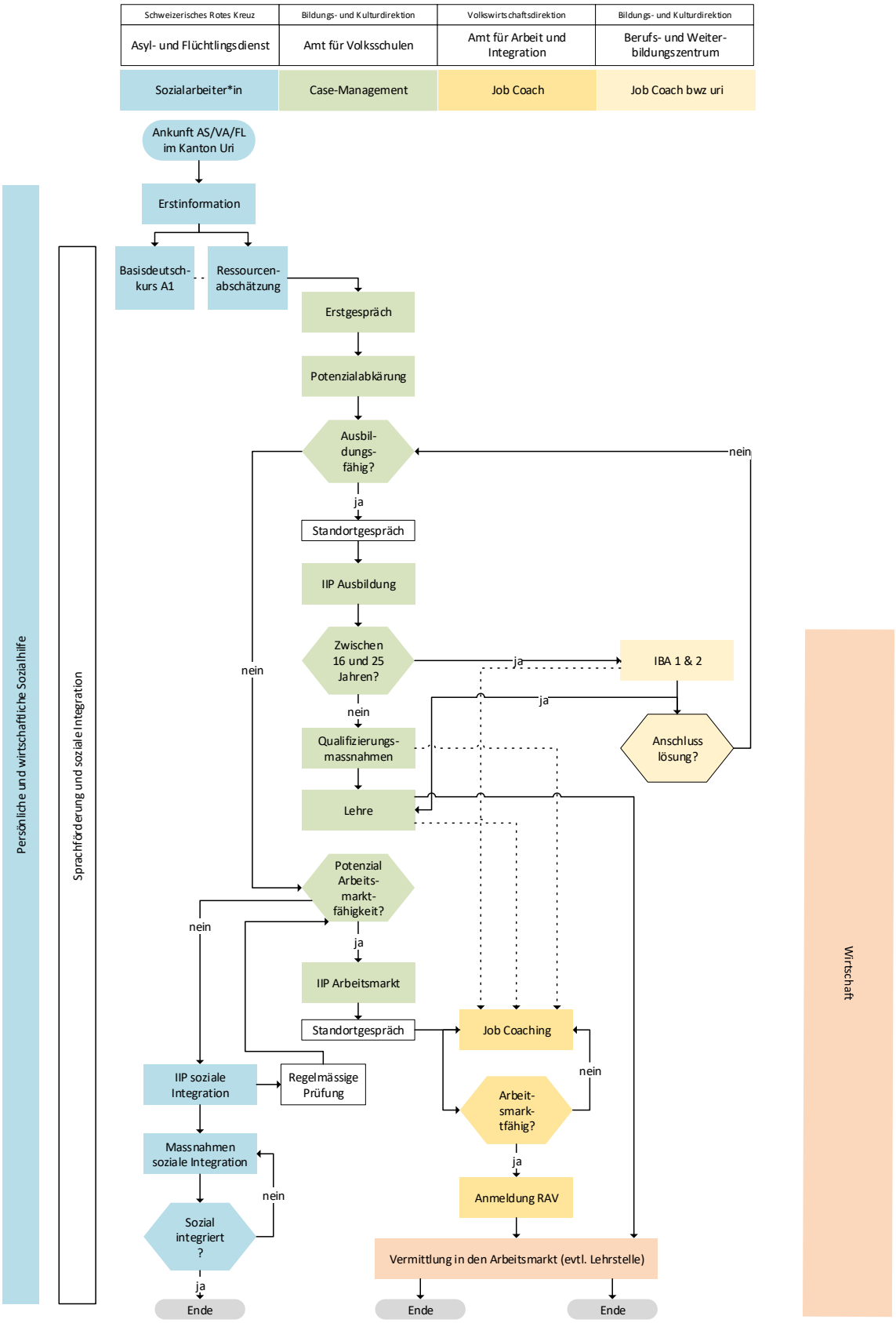


Abbildung 8: Flussdiagramm Erstintegrationsprozess (stark modifiziert nach Ansprechstelle für Integrationsfragen, 2019, S. 10)

5 Diskussion der Forschungsergebnisse

Die Literatur sowie die ausgewerteten Daten aus den Interviews werden in diesem Kapitel in Verbindung gesetzt. Dadurch kann die Fragestellung beantwortet werden.

5.1 Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen

Was wird unter der Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen verstanden und welche Faktoren beeinflussen die erfolgreiche Arbeitsintegration?

Zur Beantwortung der ersten Fragestellung dienen den Autorinnen die recherchierte Literatur sowie die ausgewerteten Studien bzw. Berichte. In dieser Forschungsarbeit wird der Begriff Integration auf der Grundlage des rechtlichen Integrationsverständnisses definiert. Integration soll demnach längerfristig und rechtmässig anwesenden Ausländer*innen die Teilhabe am wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Leben der Gesellschaft ermöglichen (Art. 4 Abs. 2 AIG). Mit der Anerkennung als Flüchtling und der Gewährung von Asyl erhalten anerkannte Flüchtlinge Anspruch auf Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung B (SEM, 2019a, S. 5; Caroni et al., 2018, S. 474-501). Sie haben das Recht eine selbständige oder unselbständige Erwerbstätigkeit auszuüben, wenn die orts-, berufs- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen eingehalten werden (Caroni et al., 2018, S. 501). Anerkannte Flüchtlinge erfüllen die vom Gesetz geforderte Voraussetzung einer längerfristigen und rechtmässigen Anwesenheitsberechtigung in der Schweiz. Die Integrationsagenda Schweiz definiert spezifisch für diese Personengruppe Wirkungsziele (s. Kap. 2.1.3) im Zusammenhang mit der Integration (Koordinationsgruppe, 2018, S. 3-4; SEM, 2018, S. 4). Die Integrationsagenda Schweiz beschreibt einen Soll-Integrationsprozess (s. Abbildung 1) zur Erreichung dieser Ziele, wobei die Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration den grössten Schritt darstellt (Koordinationsgruppe, 2018, S. 4-5; SEM, 2018, S. 4). Gemäss der Eidgenössischen Migrationskommission (2019) basiert Integration auf einem gemeinschaftlichen Interesse. Der Staat hat die Rahmenbedingungen so zu schaffen und zu fördern, dass Integration im Sinne von Teilhabe und Teilnahme sowie Realisierung der Chancengleichheit gewährleistet werden kann (ebd.). Gemäss Ansicht der Autorinnen liegt der Fokus der Schweizer Integrationspolitik sowie der Integrationsagenda auf der Arbeitsintegration. So bezeichnen auch Reinprecht und Weiss (2012) die Teilhabe am Arbeitsmarkt (die Arbeitsintegration) als zentralen Integrationsmechanismus, weil daran v. a. weitere wichtige Ressourcen wie z. B. Einkommen sowie Risiken und Chancen zur Lebensplanung anknüpfen (S. 24). Integration wird dabei als Einbindung von neuen Gruppen in das gesellschaftliche Gefüge verstanden (Reinpercht & Weiss, 2012, S. 23). Wie in Kap. 2.2.1 erläutert, besteht eine wechselseitige Kausalbeziehung zwischen dem Handeln der Flüchtlinge und dem der Aufnahmegesellschaft (Heckmann, 2015, S. 73).

Die Arbeitsintegration meint den Zugang der geflüchteten Personen zu Erwerbsarbeit (Schaufelberger & Mey, 2010, S. 15). Dabei geht es um die soziale Teilhabe und soziale Integration von allen Personen an gesamtgesellschaftlichen Sinn- und Arbeitszusammenhängen und um die wirtschaftliche Unabhängigkeit von allen Personen einer Gesellschaft durch Erwerbsarbeit. Die Arbeitsintegration hat also eine individuelle und eine gesellschaftliche Komponente. Bei der individuellen Komponente geht es um die Zugehörigkeit sowie die (finanzielle) Autonomie (ebd.). Die Verhinderung von Desintegration und Ausgrenzung sowie die finanzielle Entlastung der Gesamtgesellschaft werden dagegen mit der gesellschaftlichen Komponente beschrieben. Im Bereich der Arbeitsintegration gibt es zahlreiche Massnahmen und Interventionen, wobei mehrere Akteur*innen mit unterschiedlichen Interessen und Denkweisen involviert sind (ebd.). Durch entsprechende Massnahmen mit Fokus auf das Individuum und/oder dessen Umfeld soll der Zugang zu Arbeit resp. Erwerbsarbeit gesichert bzw. gefördert werden (Schaufelberger & Mey, 2010, S. 15-16). In dieser Arbeit wird unter Arbeitsintegration die Integration in den ersten Arbeitsmarkt verstanden. Die Arbeit resp. Erwerbsarbeit spielt in unserer Gesellschaft laut Gaillard und Baumberger (2013) eine wichtige Rolle, sie ist für viele Personen die wichtigste Einkommensquelle (S. 82). Sie dient der Sicherstellung des Lebensunterhalt sowie des Lebensstandards für die Zeit der aktiven Erwerbsarbeit sowie darüber hinaus (Flügel, 2009, S. 139). Des Weiteren gilt Erwerbsarbeit als sinn- sowie identitätsstiftend (Gaillard & Baumberger, 2013, S. 82). Geflüchtete Personen bekommen die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten einzubringen und erhalten Wertschätzung (ebd.). Die Erwerbsarbeit hat also eine wichtige Bedeutung für die Selbstverwirklichung, die Selbstachtung und die Identität einer Person (Flügel, 2009, S. 139-140). Bei der Erwerbsarbeit geht es zudem um die Herstellung von sozialen Beziehungen und Integration (Flügel, 2009, S. 135-138). Die soziale Integration hat aber einen eigenen Stellenwert und kann unabhängig von der beruflichen Integration erfolgen (Flügel, 2009, S. 139).

Zusammenfassend wird unter Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen die Teilhabe an einem für unsere Gesellschaft bedeutsamen Gefüge verstanden. Konkret ist damit der Zugang zur Arbeit gemeint, wodurch die Bedürfnisse nach wirtschaftlicher Unabhängigkeit sowie nach Anerkennung und Wertschätzung befriedigt werden können. Dies hilft gemäss Ansicht der Autorinnen, die nach Art. 4 Abs. 2 AIG geforderte Teilhabe am wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Leben der Gesellschaft zu ermöglichen. Dabei sind die Flüchtlinge und die Aufnahmegesellschaft gefordert (s. Kap. 2.2.1). Die Arbeitsintegration wird also von verschiedenen Faktoren beeinflusst. Es gibt gemäss Literatur unterschiedliche Erfolgs- und Risikofaktoren im Prozess der Arbeitsintegration (s. Kap 2.5.2.). Ein wichtiger Faktor ist das (Nicht-)Vorhandensein der Arbeitsfähigkeit (Ilmarinen, 2011, S. 20). Damit eine geflüchtete Person arbeiten kann, benötigt sie gemäss Kap. 2.4.2 bestimmte persönliche Ressourcen (Rita Oldenbourg & Juhani Ilmarinen, 2010, S. 429). Zudem müssen die notwendigen

Rahmenbedingungen im Umfeld vorhanden sein (Oldenbourg & Ilmarinen, 2010, S. 429). Zusammenfassend wird die Arbeitsintegration durch folgende Faktoren beeinflusst (s. Kap. 2.5.2 & Anhang C: Ergebnisse Analyse der Studien bzw. Berichte):

- aktuelles Ausländer- / Asylrecht
- finanzielle Mittel für Integration (insb. für spezifische Angebote)
- Vorhandensein von (Integrations-)Angeboten
- Zusammenarbeit der involvierten Akteur*innen
- Regelung der Zuständigkeiten der involvierten Akteur*innen
- Informationen für alle involvierten Akteur*innen
- Arbeitsmarkt – Vorhandensein (passender und existenzsichernder) Stellen, gesetzliche Vorgaben
- Anerkennung für Anstellungsbereitschaft, Zuschüsse, administrative Hürden, Risiken für Arbeitgebende bei Anstellung von anerkannten Flüchtlingen
- offene und pragmatische Haltung der Arbeitgebenden
- Wille, Engagement und Haltung der Aufnahmegesellschaft
- Kultur resp. kulturelle Unterschiede zwischen der Aufnahmegesellschaft und den anerkannten Flüchtlingen
- Stigmatisierungen / Vorurteile der Aufnahmegesellschaft, der Arbeitgebenden, der Fachpersonen
- (Nicht-)Anerkennung der Qualifikationen der anerkannten Flüchtlinge
- Ressourcen, Kompetenzen und Qualifikationen der anerkannten Flüchtlinge
- gesundheitlicher Zustand der anerkannten Flüchtlinge
- persönliche Einstellung und Motivation der anerkannten Flüchtlinge
- Sprachkenntnisse der anerkannten Flüchtlinge
- soziales Umfeld und Netzwerke der anerkannten Flüchtlinge
- rasche und einheitliche Potenzialabklärung

5.2 Erfolgreiche Arbeitsintegration im Kanton Uri

Welche strukturellen und individuellen Voraussetzungen benötigt es gemäss den involvierten Akteur*innen im Kanton Uri, damit die Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen erfolgreich ist?

Zur Beantwortung der zweiten Fragestellung dienen den Autorinnen die Ergebnisse aus der Forschung. Die Fragestellung unterscheidet dabei Faktoren auf der strukturellen und individuellen Ebene.

5.2.1 Vergleich Studien und Interviews

Die Autorinnen haben die erarbeiteten Faktoren aus den Interviews mit den eruierten Faktoren aus der Analyse der Literatur verglichen. Alle Faktoren aus der Literatur wurden ebenfalls von den Interviewpartner*innen als genannt. Es ist deshalb anzunehmen, dass diese Faktoren auch im Kanton Uri einen Einfluss auf den Arbeitsintegrationsprozess haben. Die Autorinnen möchten deshalb lediglich die Faktoren erwähnen, welche von den Akteur*innen im Kanton Uri zusätzlich genannt wurden:

- Strukturelle Gegebenheiten im Kanton Uri (Grösse, Angliederung und Nähe der einzelnen Fachstellen, Flexibilität der involvierten Akteur*innen)
- soziales Engagement einzelner Betriebe im Kanton Uri
- Fach- und Sozialkompetenzen sowie Handlungsmöglichkeiten der Fachpersonen bei der Beratung von anerkannten Flüchtlingen
- Fachpersonenmangel
- Freiwilligenprojekte und Freiwilligenarbeit
- Engagement der Gemeinden
- kantonsübergreifende Vernetzung
- politisches Engagement von Personen im Asylbereich

In den folgenden zwei Unterkapiteln wird detailliert auf die einzelnen Faktoren eingegangen, welche von den involvierten Akteur*innen als Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeitsintegration im Kanton Uri genannt wurden. Es erfolgt zudem eine Verknüpfung mit der Literatur.

5.2.2 Strukturelle Ebene

Vorgaben und Handlungsanweisungen

In Kap. 2.1.2 wurde erläutert, dass anerkannte Flüchtlinge einer Erwerbstätigkeit nachgehen dürfen. Die rechtlichen Vorgaben für eine erfolgreiche Arbeitsintegration sind demzufolge vorhanden. Es besteht lediglich noch eine Meldepflicht für die Arbeitgebenden bei der zuständigen kantonalen Behörde. Die Abschaffung des Bewilligungsverfahrens bei der Anstellung von anerkannten Flüchtlingen wird als positiv bewertet (s. Kap. 4.1). Die Einführung der Integrationsagenda resp. die Erarbeitung des Umsetzungskonzepts im Kanton Uri wird als wichtige Grundlage für die Umsetzung der Integrationsaktivitäten angesehen. Der in den Interviews genannte Mehraufwand (längere Einarbeitungszeit, höherer Personalaufwand für Begleitung oder erhöhtes Unfallrisiko) der Wirtschaft bei der Anstellung von anerkannten Flüchtlingen könnte durch bestimmte Anreize entschädigt werden (s. Kap. 4.1). Zudem wäre laut den Studien und den Interviews die Anpassung gewisser (gesetzlicher) Vorgaben wie

die Unfallversicherungspflicht der Arbeitnehmenden oder branchenspezifische Mindestlöhne bei der Anstellung förderlich (s. Anhang C, Tabelle 8).

(Integrations-)Angebote

Aus den Interviews geht hervor, dass die vorhandenen (Integrations-)Angebote im Kanton Uri zum Gelingen der Arbeitsintegration beitragen (s. Kap. 4.1). Die Zentralisierung der Angebote beim bwz uri wird ebenfalls als förderlich bewertet, weil dadurch bei der Beurteilung des vorhandenen Potenzials die gleichen Massstäbe angewendet und Missverständnisse aufgrund unterschiedlicher Einschätzungen vermieden werden (s. Kap. 4.1). Für eine gelingende Arbeitsintegration ist es gemäss Kap. 4.1 wichtig, dass das vorhandene System durchlässig ist. In den Interviews wurde erwähnt, dass die bestehenden Angebote ausgebaut werden sollten und die neuen Angebote den Bedürfnissen der anerkannten Flüchtlinge entsprechen müssten (s. Kap. 4.2 & 4.3). Durch die stärkere Anbindung der Angebote an die Lebenswelten und Bedürfnisse der anerkannten Flüchtlinge sollen Exklusion verhindert und Teilhabe sowie Durchsetzung von Rechten ermöglicht werden (Schirilla, 2018, S. 432). Die bedürfnisangepasste Erweiterung der Angebote trägt zum Gelingen der Arbeitsintegration bei. Durch das Absolvieren von Praktika besteht die Möglichkeit, die vorhandenen Kompetenzen der anerkannten Flüchtlinge zu erkennen. Es ist deshalb wichtig, dass Praktikaplätze für anerkannte Flüchtlinge akquiriert werden. Das Absolvieren einer Berufsbildung wurde in den Interviews als zentraler Aspekt für eine erfolgreiche Arbeitsintegration genannt (s. Kap. 4.1). Durch mehr ausbildungsvorbereitende Angebote könnten gegebenenfalls weitere anerkannte Flüchtlinge nachhaltig in den Arbeitsmarkt integriert werden.

Stärkung der Zusammenarbeit und Vernetzung der involvierten Akteur*innen

Im Kanton Uri sind in der Arbeit mit den anerkannten Flüchtlingen unterschiedliche professionelle und freiwillige Akteur*innen involviert. Für die Sozialarbeitenden ist es herausfordernd in den sozialen und professionellen Netzwerken zu handeln (Gögercin, 2018c, S. 557). Denn die Rahmenbedingungen in ländlichen Gebieten sind herausfordernd (vgl. Kap. 2.6.2). Für die Sozialarbeitenden ist es wichtig, dass sie die eng geknüpften und einheitlichen Strukturen im ländlichen Raum kennen (Durrer Eggerschwiler, 2014, S. 16). Damit diese lokalen Gegebenheiten berücksichtigt werden können, müssen genügend zeitliche Ressourcen vorhanden sein (Albert, 2012, S. 258). In den Interviews wurde erwähnt, dass es für einen erfolgreichen Arbeitsintegrationsprozess im Kanton Uri wichtig ist, dass die involvierten Akteur*innen gut vernetzt sind und miteinander kommunizieren (s. Kap. 4.1, 4.2 & 4.3). Dabei sind die geringere Bevölkerungsanzahl und die kleinräumigen Strukturen im Kanton Uri förderlich für das Networking (s. Kap. 4.1). Die involvierten Akteur*innen kennen sich und dies soll für die gemeinsame Zusammenarbeit und Kommunikation als Vorteil genutzt werden (s. Kap. 4.1). Die vorhandenen Netzwerke im ländlichen

Kanton Uri sind eng, private Bindungen prägen die Beziehungen und Interaktionen finden oft persönlich statt (s. Kap. 2.6.1). Die Fachpersonen kennen sich und begegnen sich bei unterschiedlichen Anlässen (s. Kap. 2.6.3). So ist laut den Interviews die gemeinsame Zusammenarbeit teilweise herausfordernd, da sich die einzelnen Personen nicht gegenseitig verärgern möchten (s. Kap. 4.2). Die Fachstellen im Kanton Uri wissen trotz dieser räumlichen und personellen Nähe wenig voneinander, was mögliche Kooperationen verhindern kann (s. Kap. 4.2 & 4.3). Die Nähe zwischen den Fachstellen im Kanton Uri sollte positiv genutzt werden, denn gemäss Albert (2012) sind Beziehungen auf dem Land geprägt von Verbindlichkeit, Verlässlichkeit, Kontinuität und Solidarität (S. 258). Für erfolgreiche Partizipationsprozesse im ländlichen Raum müssen die Gesellschaften und der ländliche Raum als eigenständiger Sozialraum mit bestimmten strukturellen und soziokulturellen Merkmalen angesehen werden (Peter, 2016, S. 104). Das Schaffen von Austauschgefässen sei gemäss den Interviews förderlich, damit offen und transparent miteinander kommuniziert werden kann – so können z. B. durch Runde Tische die vorhandenen Ressourcen der Akteur*innen gewinnbringend genutzt werden (s. Kap. 4.3 &. 2.3.2). Aufgrund der unterschiedlichen Zuständigkeiten im Unterstützungssystem benötigt es für eine gelingende Arbeitsintegration Klarheit betreffend vorhandene Strukturen und verfügbare Kompetenzen der Akteur*innen (s. Kap 4.2 & 2.3.2). Es sollte klar sein, welche Aufgaben die involvierten Akteur*innen im Arbeitsintegrationsprozess wahrnehmen und wie resp. welche Informationen an andere Akteur*innen weitergegeben werden. In den Interviews wurde erwähnt, dass Informationen betreffend Aufgaben und Kompetenzen der einzelnen Akteur*innen an einem zentralen Ort für alle verfügbar sein sollten (s. Kap. 4.2 & 4.3). Doppelspurigkeiten und die Einschränkung der Handlungsfreiheit der einzelnen Akteur*innen sollten dadurch verhindert werden. Damit Zuständigkeitsprobleme wegfallen, wurde in einem Interview die Möglichkeit erwähnt, die Aufgaben betreffend Begleitung und Unterstützung von anerkannten Flüchtlingen zu zentralisieren oder durch eine Stelle zu koordinieren (s. Kap. 4.3).

Verfügbare Ressourcen

Laut den Interviews sind ausreichende zeitliche, personelle und finanzielle Ressourcen für die Arbeitsintegration förderlich (s. Kap. 4.1). Es sollten mehr Fachpersonen mit genügend zeitlichen Ressourcen im Kanton Uri zur Verfügung stehen, welche die anerkannten Flüchtlinge während des Integrationsprozesses in persönlichen und finanziellen Angelegenheiten eng beraten können. Damit sollen unnötige Abbrüche von Integrationsmassnahmen vermieden werden, da die anerkannten Flüchtlinge bei allfälligen Rückschlägen im Arbeitsintegrationsprozess frühzeitig durch Fachpersonen unterstützt werden können und gemeinsam eine Lösung für vorhandene Probleme gesucht werden kann (s. Kap. 4.1). Damit Sozialarbeitende die Unterstützungsbedürfnissen der geflüchteten Menschen angemessen bewältigen können, benötigen sie die Berechtigung, fachliche Entscheidungen treffen zu

können sowie entsprechende Handlungsspielräume (Polutta, 2018, S. 246). Die Organisationen müssen den Sozialarbeitenden genügend Ressourcen zur Verfügung stellen (Polutta, 2018, S. 251).

Freiwilligenarbeit / Freiwilligenprojekte

Im ländlichen Raum sind das Vereinsleben sowie die Nachbarschaftshilfe stärker ausgeprägt als im städtischen Gebiet (s. Kap. 2.6.1). Die Angebote betreffend Freizeit und Kultur sind in ländlichen Gebieten geringer als in der Stadt, deshalb dienen Vereine als Treffpunkte (Peter, 2016, S. 98-99). Vereine prägen dementsprechend das soziale und kulturelle Leben. Migrant*innen sind oft nur mangelhaft beteiligt am Vereinsleben (ebd.). Die ehrenamtlichen Freiwilligen sind involvierte Akteur*innen (Polutta, 2018, S. 244). Im Kanton Uri gibt es unterschiedliche Freiwilligenprojekte, wo Treffen zwischen den anerkannten Flüchtlingen und der Urner Bevölkerung stattfinden (s. Kap. 4.1). Ebenfalls gibt es Personen, welche anerkannte Flüchtlinge im Bewerbungsprozess ehrenamtlich unterstützen und Kontakte mit potenziellen Arbeitgebenden knüpfen. In den durchgeführten Interviews wurde erwähnt, dass Projekte von Freiwilligen im Kanton Uri gefördert und Veranstaltungen lanciert werden sollten, damit interessierte Personen für die Freiwilligenarbeit akquiriert werden können (s. Kap. 4.3). Damit könnten die Arbeitsintegration und die soziale Integration gefördert werden.

Einbezug der Gemeinden

In den Interviews wurde erwähnt, dass der Einbezug der Gemeinden in den Integrationsprozess zum Gelingen der Arbeitsintegration beitragen würde (s. Kap. 4.3). Deren Rolle im Integrationsprozess sei aber noch zu beurteilen. Die Gemeinden können aber aufgrund ihrer Nähe zur Bevölkerung mit Projekten die Integration von anerkannten Flüchtlingen fördern. Für den stärkeren Einbezug der Gemeinden in den Integrationsprozess ist es wichtig, sich in den lokalen und informellen Machtstrukturen orientieren zu können (Peter, 2016, S. 101).

5.2.3 Individuelle Ebene

Integrationsverständnis und Haltung der Fachpersonen und der Urner Bevölkerung

Im Integrationsprozess besteht eine wechselseitige Kausalbeziehung zwischen dem Handeln der anerkannten Flüchtlinge und dem der Aufnahmegesellschaft, wobei auch seitens Aufnahmegesellschaft kulturelle Anpassungen und Veränderungen notwendig sind, damit der Integrationsprozess gelingt (s. Kap. 2.2.1). Dieses Verständnis wird im Kantonalen Integrationsprogramm 2018-2021 des Kantons Uri aufgegriffen (S. 5). Integration ist keine einseitige Aufgabe, sondern es werden Anstrengungen von der Gesellschaft sowie Bemühungen der anerkannten Flüchtlinge verlangt (s. Kap. 2.3.1). Geflüchtete Personen sollen als Individuen und nicht als Angehörige einer Gross-Gruppe, mit welcher negative Assoziationen und abwertende Zuschreibungen verbunden werden, betrachtet werden (s. Kap. 2.3.2). Der aner-

kannte Flüchtling soll im gesamten Prozess als eigenständige Person mit den verfügbaren Fähigkeiten selbständig zu fühlen, zu denken und zu handeln anerkannt werden (s. Kap. 4.2). Die Kommunikation zwischen den involvierten Akteur*innen und den anerkannten Flüchtlingen soll auf Augenhöhe stattfinden (s. Kap. 2.3.2). Aufgrund der verschiedenen Akteur*innen treffen im Arbeitsintegrationsprozess unterschiedliche Denkweisen und Interessen aufeinander (s. Kap. 4.1). Dabei ist es wichtig, dass die Akteur*innen die gemeinsame Grundhaltung gemäss den Leitsätzen des Kantons Uri berücksichtigen (s. Kap. 2.2.2). Die einzelnen Fachpersonen und die Wirtschaft sollen laut den Interviews durch bspw. persönliche Gespräche gewinnbringend zusammenarbeiten (s. Kap. 4.1 & Kap. 4.2). Durch diese persönlichen Gespräche können Missverständnisse verhindert werden. Dazu benötigt es eine gewisse Kompromissbereitschaft aller Beteiligten (s. Kap. 4.2). Die Herstellung von persönlichen Kontakten zwischen Fachpersonen und allfälligen Arbeitgebenden ist ebenfalls förderlich (s. Kap. 4.1). Dadurch können allfällige Vorurteile, welche gegenüber anerkannten Flüchtlingen bestehen, im gemeinsamen Gespräch beseitigt werden (s. Kap. 4.3). Arbeitgebende sind Schlüsselpersonen, um den Zugang zum System Wirtschaft herzustellen (s. Kap. 2.6.2). Es wird in den Interviews als positiv bewertet, dass das Job Coaching beim RAV angegliedert ist, denn damit besteht eine gewisse Nähe zur Wirtschaft und Kontakte zu potenziellen Arbeitgebenden können einfacher hergestellt werden (s. Kap. 4.1). In den Interviews wurde ebenfalls erwähnt, dass eine offene Haltung der Fachpersonen wie auch der Urner Bevölkerung gegenüber den anerkannten Flüchtlingen dazu beiträgt, dass der Arbeitsintegrationsprozess gelingt (s. Kap. 4.1). Dabei soll Integration als gegenseitiger Prozess angesehen werden (s. Kap. 4.3). Die involvierten Fachpersonen müssen sich dabei mit den Biografien sowie kulturellen Hintergründen der anerkannten Flüchtlinge auseinandersetzen. Sie sollen zudem eine gewisse Sensibilität gegenüber den unterschiedlichen Lebensgeschichten und kulturellen Hintergründen der anerkannten Flüchtlinge entwickeln und flexibel bleiben. Auch wenn der Prozess nicht geradlinig verläuft und es zu Rückschlägen kommt, soll das gemeinsame Ziel aller Beteiligten – die Arbeitsintegration der anerkannten Flüchtlinge – weiterhin verfolgt werden (Kap. 4.2). Dabei sollen der Wille und die Einstellung aller Beteiligten vorhanden sein, den vorgesehenen Prozess stets anzupassen und zu optimieren (Kap. 4.1).

Freiwilligenarbeit / Freiwilligenprojekte

Wie bereits in Kap. 5.1 erwähnt, sind Freiwilligenarbeit und Freiwilligenprojekte förderlich für die Arbeitsintegration und die soziale Integration. In den Interviews wurde erwähnt, dass die anerkannten Flüchtlinge durch den Kontakt mit freiwilligen Personen oder in Freiwilligenprojekten Zugang zu einem sozialen Umfeld erhalten und sie mit der Urner Bevölkerung in Kontakt treten können, was zu Erhöhung ihres psychischen Wohlbefinden führt. Dies kann bei der Integration in den Arbeitsmarkt helfen (s. Kap. 4.1). Gemäss dem Haus der Arbeits-

fähigkeit bilden die physische und psychische Gesundheit eines Menschen die Grundvoraussetzung für die Arbeitsfähigkeit (Oldenbourg & Ilmarinen, 2010, S. 431).

Bereitschaft für Praktikum (Wirtschaft und anerkannte Flüchtlinge)

Das Absolvieren eines Praktikums wird in den Interviews als förderlich angesehen. Damit können die Fähigkeiten der anerkannten Flüchtlinge im Arbeitsmarkt getestet und erkannt werden (s. Kap. 5.1). Gemäss dem Haus der Arbeitsfähigkeit braucht es für die Arbeitsfähigkeit einer Person gewisse persönliche Ressourcen und die notwendigen Rahmenbedingungen aus dem Umfeld (s. Kap. 2.4.2). In den Interviews wurde erwähnt, dass es die Bereitschaft der Wirtschaft braucht, welche den anerkannten Flüchtlingen Praktikumsplätze zur Verfügung stellt (s. Kap. 4.1). Zudem sollten die anerkannten Flüchtlinge gewillt sein, durch ein Praktikum in den Arbeitsmarkt einzusteigen.

Kompetenzen der Fachpersonen

Für eine erfolgreiche Arbeitsintegration muss die Beratung und Unterstützung den Bedürfnissen der anerkannten Flüchtlinge angepasst sein. Aus den Interviews konnte entnommen werden, dass die Fachpersonen interkulturelle Kompetenzen besitzen sollten und sich mit den Herkunftsländern der anerkannten Flüchtlinge sowie mit ihren Biografien und Lebensgeschichten auseinandersetzen (s. Kap. 4.3). Dies hilft, ein Verständnis für die unterschiedlichen Problematiken, welche im Umgang mit anerkannten Flüchtlingen bestehen, zu entwickeln. Fachlichkeit in diesem Zusammenhang bedeutet, dass Sozialarbeitende über Werte und Normen in bestimmten Kulturen aufgeklärt sind und bewusst mit kulturellen Normierungen und Zuschreibungen umgehen (Poletta, 2018, S. 245). Fachpersonen können dazu methodische Instrumente nutzen wie bspw. den IIP oder die Biographiearbeit (s. Kap. 4.1). Diese Instrumente sollen den Fachpersonen helfen, die vorhandenen Ressourcen und Potenziale der anerkannten Flüchtlinge richtig einzuschätzen (s. Kap. 4.3). In der Zusammenarbeit mit geflüchteten Personen ist es zudem wichtig, dass die Sozialarbeitenden Kenntnisse über Fluchtwege, spezifische Fluchtursachen, Fluchterlebnisse und Fluchtfolgen haben (Poletta, 2018, S. 245). Die Menschen sollen nicht nach Kriterien und Zugehörigkeiten zugeordnet werden und es sollen keine Stereotypisierungen und Kulturalisierungen erfolgen. Jeder Mensch soll in seiner Individualität und Vielfalt betrachtet werden (ebd.). Ebenfalls wurde in den Interviews erwähnt, dass die Fachpersonen die anerkannten Flüchtlinge bei der Bewältigung von psychischen Problemen sowie bei der Verarbeitung von traumatischen Fluchterlebnissen unterstützen resp. ihnen die nötige Hilfe vermitteln und sie die anerkannten Flüchtlinge mit den für sie relevanten Informationen bedienen sollen (s. Kap. 4.3).

Persönliche Einstellung / Motivation der anerkannten Flüchtlinge

Das dritte Stockwerk im Haus der Arbeitsfähigkeit ist die Einstellung und Motivation eines Menschen, welche einen Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit haben (Ilmarinen, 2011, S. 23). In den Interviews wurde mitgeteilt, dass es für die gelingende Arbeitsintegration förderlich ist, wenn die anerkannten Flüchtlinge den Willen mitbringen, etwas zu lernen, und eine positive Einstellung sowie ein gutes Wohlbefinden haben (s. Kap. 4.1). Entscheidend für die positive Einstellung und das Wohlbefinden ist dabei der psychische und physische Zustand der anerkannten Flüchtlinge.

Diplome / Qualifikationen / Sprachkenntnisse der anerkannten Flüchtlinge

Damit die Integration in den Arbeitsmarkt gelingen kann, benötigt es gewisse Sprachkenntnisse (s. Kap. 4.3). Diese sind unterstützend, um sich in ein Team zu integrieren. Schweizerdeutsch stellt dabei eine besondere Hürde dar. Die vorhandenen Diplome und Ausbildungen der anerkannten Flüchtlinge haben einen Einfluss darauf, ob der Prozess der Arbeitsintegration gelingt oder nicht. Gemäss der Analyse der Studien und Berichte (s. Kap. 2.5.2) bestehen oft Probleme darin, dass die Abschlüsse der anerkannten Flüchtlinge in der Schweiz nicht anerkannt werden und häufig nicht mit den geltenden Referenzabschlüssen in der Schweiz übereinstimmen. Die Nicht-Anerkennung der vorhandenen Diplome und Qualifikationen der anerkannten Flüchtlinge kann dazu führen, dass sie sich entwertet fühlen.

5.3 Handlungsempfehlungen

Welche Handlungsempfehlungen lassen sich daraus für die Berufspraxis der Sozialen Arbeit im gesamten Betreuungssystem der Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen im Kanton Uri ableiten?

Zur Beantwortung der dritten Fragestellung haben die Autorinnen auf der Grundlage der Literatur sowie der ausgewerteten Interviews vier Handlungsempfehlungen für Sozialarbeitende des Kantons Uri ausgearbeitet.

Förderung der Teilhabe an verschiedenen Kerninstitutionen

Die Sozialarbeitenden setzen sich für Rahmenbedingungen ein, die den anerkannten Flüchtlingen die gleichberechtigte Teilhabe und Chancengleichheit am gesellschaftlichen Leben im Kanton Uri ermöglichen. Die (Integrations-)Angebote entsprechen den Bedürfnissen der geflüchteten Personen oder müssen dementsprechend angepasst werden; es müssen genügend Ressourcen für eine intensive Begleitung der anerkannten Flüchtlinge durch die Fachpersonen vorhanden sein und die anerkannten Flüchtlinge sollen sich in der Urner Gesellschaft akzeptiert fühlen.

Wie bereits in Kap. 2.2 beschrieben, wird unter Integration die gleichberechtigte Teilhabe und Chancengleichheit in allen gesellschaftlichen Bereichen verstanden (Filsinger, 2018, S. 708). Integration muss aus der Perspektive aller Beteiligten gestaltet werden und ist nicht alleinige Aufgabe des Flüchtlings (Riegel, 2009, S. 37). Für eine gelingende Integration sind also die geflüchteten Personen und die Aufnahmegesellschaft wichtig (Riegel, 2009, S. 37; Gögercin, 2018b, S. 182). Die Gesellschaft muss die strukturellen, rechtlichen und sozialen Voraussetzungen schaffen, damit der anerkannte Flüchtling aktiv gesellschaftlich partizipieren und mitgestalten kann (Riegel, 2009, S. 37). Die Sozialarbeitenden sind laut Art. 8 Abs. 6 Berufskodex dem Grundsatz der Partizipation verpflichtet. Partizipation bedeutet, dass jeder Mensch das Anrecht auf die notwendige Teilhabe am gesellschaftlichen Leben hat sowie über Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit verfügt (Art. 8 Abs. 6 Berufskodex). Damit die Integration gelingt, benötigt es folglich eine gleichberechtigte Teilhabe und Anerkennung auf gesellschaftlich-struktureller, sozial-kultureller und interpersonaler Ebene und die Herstellung sozialer Gerechtigkeit (Riegel, 2009, S. 38). Damit dies erreicht werden kann, müssen die notwendigen Rahmenbedingungen vorhanden sein. Wie in Kap. 2.6.1 erläutert, ist die Berücksichtigung struktureller und soziokultureller Merkmale des Kantons Uri als ländlicher Raum für die erfolgreiche Integration wichtig (Peter, 2016, S. 104). Die Sozialarbeitenden sollten sich mit den Eigenheiten der ländlichen Region auseinandersetzen und die vielfältigen Ressourcen für die Integrationsbemühungen nutzen (Albert, 2012, S. 253). Die Sozialarbeitenden des Kantons Uri müssen wissen, dass sie sich in eng geknüpften und einheitlichen Strukturen befinden (Durrer Eggerschwiler, 2014, S. 16). Aus den Interviews ging hervor, dass im Kanton Uri die bestehenden Angebote sowie Strukturen entsprechend den Bedürfnissen der anerkannten Flüchtlinge ausgebaut werden sollen, dass genügend Ressourcen für eine enge und intensive Begleitung vorhanden sein müssen und dass sich die anerkannten Flüchtlinge in der Urner Gesellschaft akzeptiert fühlen sollen (s. Kap. 4.3).

Wie in Kapitel 2.3.2 erläutert, können die Sozialarbeitenden den Integrationsprozess aktiv mitgestalten und dazu beitragen, dass die erwähnte Chancengleichheit und Teilhabe an ge-

sellschaftlichen Prozessen allen anerkannten Flüchtlingen ermöglicht resp. eine Exklusion vermieden wird (Gögercin, 2018b, S. 183; Schirilla, 2018, S. 432). Dies soll durch bedürfnisangepasste Angebote erreicht werden. Bedürfnisgerecht heisst, dass es sich um die beste Möglichkeit für die geflüchtete Person als Individuum handelt und nicht nur um ein kostengünstiges Angebot. Es ist zu berücksichtigen, dass die Sozialarbeitenden nach Art. 5 Abs. 10 Berufskodex einem dreifachen Mandat verpflichtet sind (s. Kap. 2.3.2). Aufgabe der Sozialarbeitenden ist die Prüfung und Anpassung der bestehenden Angebote. Dazu benötigt es, wie in Kap. 2.6.2 erwähnt, eine fundierte Sozialraumanalyse der vorhandenen Gegebenheiten. Angebote sollten sich den Möglichkeiten und Eigenheiten des ländlichen Raumes anpassen, um erfolgreich und nachhaltig zu sein. Seitens der interviewten Personen wurde mehrmals darauf aufmerksam gemacht, dass im Kanton Uri das Angebot der Deutschkurse ausgebaut sowie Kurse zur Vermittlung der Schweizer Kultur, der Werte und Normen in der Schweiz sowie der Rechte und Pflichten der anerkannten Flüchtlinge angeboten werden sollten. Damit solche bedürfnisangepassten Angebote ausgebaut bzw. geschaffen und die anerkannten Flüchtlinge auf individueller Ebene unterstützt werden können, benötigt es genügend finanzielle, zeitliche und personelle Ressourcen. Bei fehlenden Ressourcen ist es die Pflicht der Sozialarbeitenden, dies bekannt zu machen und sich für mehr Ressourcen einzusetzen. Die Sozialarbeitenden müssen sich diesbezüglich auch politisch engagieren (Schirilla, 2018, S. 433). Von einigen Interviewpartner*innen wurde ebenfalls darauf aufmerksam gemacht, dass Anreize für die Wirtschaft geschaffen werden sollten. Denn die Einstellung eines Flüchtlings bedeutet oft einen Mehraufwand für den Betrieb. So nennt bspw. Eduard Gnesa (2018) in seinem Bericht Möglichkeiten von Teillohnmodellen oder Einarbeitungszuschüssen. Eine interviewte Person könnte sich zudem bei der Integration von anerkannten Flüchtlingen ein ähnliches System wie bei den Unterstützungsleistungen der Arbeitslosenversicherung bei der Integration arbeitsloser Personen vorstellen. Mit solchen Instrumenten könnte die Bereitschaft der Wirtschaft, anerkannte Flüchtlinge anzustellen, erhöht werden. Wie bereits erwähnt, ist für eine gelingende Integration neben der Bereitschaft der Wirtschaft auch die Akzeptanz der Aufnahmegesellschaft wichtig. In ländlichen Regionen haben es Personen, welche über kein starkes soziales Netzwerk verfügen und denen die Bevölkerung mit Misstrauen begegnet, schwierig (Durrer Eggenschwiler, 2014, S. 16). Deshalb sollen sich die Sozialarbeitenden im Kanton Uri für Angebote einsetzen, welche die Kontakte zur Urner Bevölkerung fördern. Mit Begegnungsprojekten oder Aufklärungskampagnen können Gemeinsamkeiten und gemeinsame Werteorientierungen zwischen der Urner Gesellschaft und den Flüchtlingen aufgezeigt resp. erlebt werden (Albert, 2012, S. 260). Dadurch werden die geflüchteten Personen als Individuen mit spezifischen Möglichkeitsräumen wahrgenommen (Leiprecht, 2018, S. 211). Durch Anlässe oder Schreiben für verschiedene Zielgruppen (z. B. Urner Bevölkerung, Fachpersonen, Arbeit-

gebende) können Informationen zur Flüchtlingsintegration verbreitet werden. Arbeitgebende könnten dadurch die wichtigsten Informationen betr. Meldestellen, Schritte bis zur Anstellung, Hürden, finanzielle Situation, Vorlagen zu Verträgen etc. erhalten. Weiter könnten der Aufnahmegesellschaft regelmässig positive Beispiele von integrierten Flüchtlingen aufgezeigt werden. Die Aufnahmegesellschaft muss darauf sensibilisiert werden, dass die Integration ein gegenseitiger Prozess ist und keine Assimilation einer Partei erfordert (s. Kap. 2.2 & 4.3). Für eine gelingende Integration benötigt es einen Beitrag der anerkannten Flüchtlinge, aber auch der Urner Gesellschaft. Die Sozialarbeitenden sind dazu aufgefordert, Projekte der Gemeinden zu fördern und zu unterstützen. Neben Projekten ist die Zusammenarbeit mit Freiwilligen entscheidend für eine erfolgreiche Integration. Aus den Interviews ging hervor, dass im Kanton Uri der Bedarf bei den Flüchtlingen grösser ist als die Anzahl der vorhandenen freiwilligen Personen. Es ist deshalb auch eine Aufgabe der Sozialarbeitenden, mehr freiwillige Personen zu rekrutieren.

Stärkung der Vernetzung und Zusammenarbeit

Die Sozialarbeitenden fördern die interdisziplinäre Vernetzung im Kanton Uri und setzen sich dafür ein, dass die Zusammenarbeit zwischen den Akteur*innen funktioniert. Die Sozialarbeitenden leisten einen Beitrag dazu, dass die Kompetenzen und Zuständigkeiten der Akteur*innen im Kanton Uri klar geregelt sind.

Im Kanton Uri sind mehrere Akteur*innen aus unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen im Arbeitsintegrationsprozess involviert. Aus den Interviews ging hervor, dass diese Vielzahl an Beteiligten zu Unsicherheiten im Zusammenhang mit den Zuständigkeiten führen. Zudem seien die unterschiedlichen Sichtweisen der Akteur*innen erschwerend für die Zusammenarbeit. Das Denken und Handeln innerhalb dieser Zuständigkeiten verringert zwar die gegebene Komplexität, kann aber bei mehreren Akteur*innen eine effiziente Unterstützung der geflüchteten Personen verhindern (Teubert & Gögercin, 2018, S. 387-388). Durch die daraus entstehenden besonderen Herausforderungen, Spannungsfelder sowie Mehrfachbeteiligungen werden wertvolle Ressourcen des sozialen Versorgungssystems vergeudet (ebd.). Laut Art. 16 Abs. 1 Berufskodex kooperieren die Sozialarbeitenden im Hinblick auf die Lösung komplexer Probleme interdisziplinär. Die Ziele einer gelingenden Sozialen Arbeit können durch Schwierigkeiten, welche durch fehlende professionelle Vernetzung entstehen, verhindert werden (Teubert & Gögercin, 2018, S. 389). Damit das vernetzte Arbeiten mit Flüchtlingen gelingt, benötigt es Netzwerkverantwortliche, klare Absprachen und verbindliche Vereinbarungen betreffend Zuständigkeiten und Verfahren sowie zeitliche Ressourcen für die Mitarbeitenden (Teubert & Gögercin, 2018, S. 389-390). Sozialarbeitende sollen sich gemäss Art. 14 Abs. 1 Berufskodex vernetzen und die Netzwerke für gesellschaftliche und

sozialpolitische Verbesserungen einsetzen. Durch die geringe Bevölkerungszahl und die kleinräumigen Strukturen sind die sozialen Kontakte im Kanton Uri überschaubarer (s. Kap. 2.6.1). Die unterschiedlichen Akteur*innen kennen sich oft persönlich und begegnen sich bei Anlässen (ebd.). Diese Kontakte sind oft informell, fachliche Diskussionen sind nicht zentral (Peter, 2016, S. 108). Aus den Interviews ging hervor, dass die involvierten Akteur*innen trotz der Nähe wenig voneinander wissen, was eine mögliche Kooperation verhindert (Peter, 2016, S. 108). Die Sozialarbeitenden müssen sich deshalb im Kanton Uri dafür einsetzen, dass eine offene und transparente Zusammenarbeit zwischen allen involvierten Akteur*innen stattfindet. Die regionalen Gegebenheiten des Kantons Uri sollen von den Sozialarbeitenden für die Vernetzung als Vorteil genutzt werden. Denn durch die Nähe zwischen den Akteur*innen ist ein regelmässiger persönlicher Austausch einfacher, die entstandenen Beziehungen im ländlichen Raum sind zudem geprägt von Verbindlichkeit, Verlässlichkeit, Kontinuität und Solidarität (Albert, 2012, S. 258). Dabei ist aber darauf zu achten, dass Anonymität besteht und Informationen sorgfältig behandelt werden (Peter, 2016, S. 108-109).

Die Zusammenarbeit kann durch Runde Tische ermöglicht werden, welche der Begegnung und dem Austausch dienen, Ressourcen vor Ort bündeln und nachhaltige, integrierende und inklusive Lösungen fördern (Gögercin, 2018c, S. 557). Dadurch wird die Zusammenarbeit der involvierten Akteur*innen gestärkt. Sozialarbeitende müssen sich dafür einsetzen, dass die Zuständigkeiten und Schnittstellen der beteiligten Akteur*innen im Kanton Uri klar geregelt werden. Eine klare Aufteilung und Koordination der Zuständigkeiten, Aufgaben und Rollen ist wichtig, damit die Zusammenarbeit gelingt resp. gewinnbringend ist und das Ziel einer nachhaltigen Arbeitsintegration erreicht werden kann. Aus den Interviews ging hervor, dass bisher genaue Beschreibungen der Zuständigkeiten der verschiedenen Stellen und Fachpersonen fehlen. Um Doppelspurigkeiten zu verhindern, müssen die Akteur*innen Kenntnisse über die (bereits erledigten) Tätigkeiten der anderen Stellen haben. Die Umsetzung der Integrationsagenda ist ein Schritt in die richtige Richtung. Die Sozialarbeitenden sind in der Pflicht, mit den Akteur*innen die aus der Umsetzung der Integrationsagenda entstehenden Abläufe zu erarbeiten. Dabei ist es wichtig, dass die Stellen – Job Coaching und Case Management – in diesen Prozess eingebunden werden. Die Stellen Job Coaching und Case Management sollen als Bindeglied zwischen den Fachstellen und der Wirtschaft fungieren. Für die Akteur*innen aus der Wirtschaft ist es zudem wichtig, dass sie eine Ansprechstelle haben, welche regelmässig persönlichen Kontakt sucht. Durch persönliche Gespräche innerhalb des Betreuungssystems kann das gegenseitige Vertrauen gestärkt werden und der Auftrag der anderen Beteiligten bei der Begleitung der anerkannten Flüchtlinge wird eher anerkannt. Damit auch für aussenstehende Personen die Aufgaben der unterschiedlichen Stellen klar sind, ist es wichtig, dass die Beschreibungen öffentlich auf einer Plattform für alle

ersichtlich und abrufbar sind. Aus den Interviews ging hervor, dass es teilweise für Aussenstehende schwierig ist, herauszufinden, bei welcher Stelle man andocken muss. Die Sozialarbeitenden sollen sich deshalb dafür einsetzen, dass die Beschreibungen und Kontaktangaben in geeigneter Weise (leicht auffindbar) publiziert werden. Dies könnte auf der Internetplattform des Kantons Uri sein.

Aufklärungsarbeit für alle involvierten Akteur*innen

Die involvierten Akteur*innen verfügen über unterschiedliche Denkweisen. Damit die Arbeitsintegration gelingt, sind ein gemeinsames Integrationsverständnis sowie Kenntnisse über die spezifischen Bedürfnisse der anerkannten Flüchtlinge wichtig. Die Sozialarbeitenden setzen sich dafür ein, dass die Wirtschaft und Fachstellen als involvierte Akteur*innen die spezifischen Bedürfnisse der anerkannten Flüchtlinge kennen und berücksichtigen.

Wie in Kap. 2.3.2 ausgeführt, ist es für die Arbeit mit geflüchteten Personen wichtig, dass die involvierten Akteur*innen Kenntnisse über die Herkunftsländer, Fluchtwege, spezifischen Fluchtursachen, Fluchterlebnisse sowie Fluchtfolgen haben und sich der Machtstrukturen, institutioneller und alltäglicher Rassismen sowie professioneller Paradoxien bewusst sind (Poletta, 2018, S. 245). Des Weiteren ging aus den Interviews hervor, dass von den Sozialarbeitenden diesbezüglich eine hohe Fachkompetenz erwartet wird und dass sie für die Sensibilisierung anderer Akteur*innen zuständig sind. Von den Sozialarbeitenden wird erwartet, dass sie sich mit den Herkunftsländern sowie Geschichten der anerkannten Flüchtlinge auseinandersetzen und die daraus entstehenden Bedürfnisse berücksichtigen (s. Kap. 2.3.2, 2.4 & 4.3). Fachpersonen benötigen genügend Verständnis für die unterschiedlichen Problematiken im Umgang mit den anerkannten Flüchtlingen. Weiter müssen sie über Erfahrungen, Flexibilität und die Beherrschung von Kommunikation und Interaktion unter erschwerten Bedingungen verfügen und mit fremden Lebenswelten sowie Lebenslagen umgehen können (Poletta, 2018, S. 245). Die Sozialarbeitenden sollen die Menschen nicht nach Kriterien und Zugehörigkeiten einordnen und sie sollen keine Stereotypisierungen und Kulturalisierungen vornehmen, sondern den Menschen in seiner Individualität und Vielfalt betreffend Bildungs-, Beratungs- und Hilfebedarf wahrnehmen (ebd.). Die Sozialarbeitenden haben sich dafür einzusetzen, dass die involvierten Akteur*innen sowie die Urner Gesellschaft eine grössere Flexibilität, mehr Engagement sowie eine offenere Haltung im Umgang mit den anerkannten Flüchtlingen vorweisen. Eine wichtige Aufgabe der Sozialarbeitenden ist die Aufklärungsarbeit von anderen Fachpersonen sowie der Arbeitgebenden über die unterschiedlichen und vielfältigen Bedürfnisse der vulnerablen Zielgruppe der anerkannten Flüchtlinge (Sensibilisierungsarbeit).

Klientenzentrierte und ressourcenorientierte Beratung
Die Sozialarbeitenden unterstützen die anerkannten Flüchtlinge bei ihren Integrationsbemühungen und berücksichtigen dabei ihre individuellen Bedürfnisse und Ressourcen. Dabei verhalten sie sich empathisch, wertschätzend und kongruent. Die vorhandenen Ressourcen stehen bei der Lösungsfindung im Zentrum. Die Sozialarbeitenden sollen die vorhandenen Ressourcen aktivieren.

Aus den Interviews ging hervor, dass bei der Arbeit mit anerkannten Flüchtlingen eine ihren Bedürfnissen angepasste Beratung entscheidend ist (s. Kap. 4.3). Gemäss Staub-Bernasconi (2018) hat jeder Mensch biologische, psychische und soziale Bedürfnisse (S. 174-175). Beim Fehlen der notwendigen Ressourcen und/oder der sozialen Unterstützung oder der aktiven Be-/Verhinderung der Bedürfnisbefriedigung seitens der sozialen Umwelt entsteht ein Zustand des Unwohlseins und das Bedürfnis, Wohlbefinden herzustellen (Staub-Bernasconi, 2018, S. 212). Für das Wohlbefinden des Individuums und seiner Umwelt kann die Nicht-/Unter-Befriedigung der Bedürfnisse negative gesundheitliche, psychische und soziale Folgen haben (Staub-Bernasconi, 2018, S. 178). Die Sozialarbeitenden sind deshalb aufgefordert, die anerkannten Flüchtlinge bei der Befriedigung ihrer individuellen Bedürfnisse zu unterstützen. Dazu zählt das Anrecht auf die für ihren Lebensvollzug notwendige Teilhabe am gesellschaftlichen Leben sowie Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit (Art. 8 Abs. 6 Berufskodex). Die Verwirklichung des Menschseins fordert die Berücksichtigung und Achtung der physischen, psychischen, spirituellen, sozialen und kulturellen Bedürfnisse der Menschen sowie ihrer natürlichen, sozialen und kulturellen Umwelt (Art. 8 Abs. 7 Berufskodex). Für die Integration in den Arbeitsmarkt müssen bestimmte persönliche Ressourcen vorhanden sein (Oldenbourg & Ilmarinen, 2010, S. 429). Dabei entsteht die Arbeitsfähigkeit des Individuums in Folge einer Wechselwirkung zwischen den menschlichen Ressourcen und der Arbeitsanforderung (ebd.). Wie in Kap. 2.4.2 beschrieben, zeigt das Haus der Arbeitsmarktfähigkeit die unterschiedlichen an der Arbeitsfähigkeit beteiligten Bereiche. Zusätzlich wirken Teile des Lebens, welche ausserhalb der Arbeit stattfinden, auf die Arbeitsfähigkeit eines Menschen ein (Ilmarinen, 2011, S. 23-24). Ob ein anerkannter Flüchtling in diesem Sinn arbeitsfähig ist und welche Bereiche ihm oder ihr Schwierigkeiten bereiten, sind Themen für die sozialarbeiterische Beratung. Für die Sozialarbeitenden soll der anerkannte Flüchtling als Individuum im Zentrum stehen und nicht das vorhandene Problem (Michael Galuske, 2013, S. 184). Die klientenzentrierte Beratung wird durch die positive Wertschätzung und emotionale Wärme, die Echtheit und das einfühlende Verstehen geprägt (ebd.). Laut Esther Weber (2012) zielt die ressourcenorientierte Sichtweise auf die Aktivierung der vorhandenen Ressourcen und das Finden von Lösungsansätzen (S. 32). Dabei werden die Ressourcen stärker als die Defizite gewichtet und fokussiert (ebd.). Erfahrungen,

Flexibilität und die Beherrschung von Kommunikation und Interaktion unter erschwerten Bedingungen und Kenntnisse im Umgang mit fremden Lebenswelten sowie Lebenslagen helfen den Sozialarbeitenden (Poletta, 2018, S. 245). Die Menschen sollen ihrer Individualität entsprechend beraten und unterstützt werden, dabei sind Stereotypisierungen und Kulturalisierungen zu unterlassen (ebd.). Die Sozialarbeitenden müssen also die eigenen Methoden immer wieder darauf prüfen, ob sie den eigenen professionsethischen und professionspolitischen Ansprüchen genügen (Polutta, 2018, S. 245-246). In der eigenen Organisation müssen dafür die Möglichkeiten und Ressourcen einer kritischen Prüfung der eigenen fachlichen Praxis vorhanden sein (Polutta, 2018, S. 246-251). Die geflüchteten Personen sollen als Subjekte betrachtet werden (ebd.). Die Selbstbestimmung der anerkannten Flüchtlinge wird von einer Mehrheit der interviewten Personen als wichtiger Aspekt betrachtet. Die anerkannten Flüchtlinge sollen in ihrer Eigenverantwortung unterstützt werden. Die vorhandenen Erfahrungen und Ressourcen müssen in der Beratung berücksichtigt werden.

6 Schlussfolgerungen für die Soziale Arbeit

In diesem Kapitel wird ein Fazit für die Soziale Arbeit gezogen, die Erkenntnisse durch eine persönliche Stellungnahme kritisch reflektiert und dargestellt.

6.1 Fazit

Anerkannte Flüchtlinge haben nicht die gleichen Zugangschancen zum Arbeitsmarkt wie andere Personengruppen. Dies hat einerseits strukturelle, andererseits individuelle Ursachen. Aus den Interviews und der Literaturrecherche liessen sich mehrere Faktoren herausarbeiten, welche die erfolgreiche Arbeitsintegration beeinflussen (s. Kap. 2.5.2, 4.1 & 4.2). Viele Aussagen der interviewten Personen spiegeln dabei die Erkenntnisse aus den Studien sowie der Literatur. Daraus ist ersichtlich, dass die anerkannten Flüchtlinge betreffend Arbeitsintegration besondere Unterstützungsbedürfnisse haben. Gemäss dem Berufskodex der Sozialen Arbeit setzen sich die Sozialarbeitenden für Chancengleichheit und insbesondere das Recht auf Erwerbsarbeit ein (Art. 10 Abs. 3). Dabei hat die Soziale Arbeit die Menschen zu begleiten, zu betreuen und in ihrer Entwicklung zu fördern (Art. 5 Abs. 6 Berufskodex). Die Soziale Arbeit hat folglich gemäss Ansicht der Autorinnen die Aufgabe, anerkannte Flüchtlinge bei der Arbeitsintegration zu unterstützen – sei dies auf individueller oder struktureller Ebene. Dabei sind die Sozialarbeitenden einem dreifachen Mandat verpflichtet (s. Kap. 2.3.2). Die Sozialarbeitenden müssen den individuellen Bedürfnissen der unterstützungsbedürftigen Personen, den sozialpolitischen Vorgaben sowie der eigenen Fachlichkeit gerecht werden. Die vorliegende Arbeit zeigt insbesondere auf, dass die interdisziplinäre Zusammenarbeit sowie die Aufgaben- und Rollenklärung zwischen den involvierten Akteur*innen den Erfolg der Integration von anerkannten Flüchtlingen stark beeinflusst. Die

Arbeitsintegration ist ein komplexer Prozess, welcher von unterschiedlichen Interessen der involvierten Akteur*innen beeinflusst wird. Die Sozialarbeitenden müssen diesbezüglich als Fachpersonen vernetzt denken und ihr Handeln sowie das Handeln der unterschiedlichen Akteur*innen reflektieren. Denn durch eine erfolgreiche Vernetzung und Zusammenarbeit lassen sich viele Schwierigkeiten lösen. Diese Netzwerke können ebenfalls für gesellschaftliche und sozialpolitische Verbesserungen eingesetzt werden (s. Art. 14 Abs. 1 Berufskodex). Denn die Soziale Arbeit soll sich dafür einsetzen, dass die anerkannten Flüchtlinge Rahmenbedingungen nutzen können, welche die Arbeitsintegration fördern. Dabei geht es neben der funktionierenden Zusammenarbeit auch um das bestehende Asylrecht, die vorhandenen (Integrations-)Angebote, die aktuellen Arbeitsmarktbedingungen, die Haltung und das Engagement der Aufnahmegesellschaft sowie der Arbeitgebenden. Ob die Arbeitsintegration erfolgreich ist oder nicht, hängt also nicht nur vom Individuum ab. Es ist gemäss Ansicht der Autorinnen die Aufgabe der Sozialen Arbeit, sich dementsprechend sozialpolitisch zu engagieren und sich für eine offene Haltung gegenüber anerkannten Flüchtlingen einzusetzen. Denn oft ist das Bild der anerkannten Flüchtlinge in der Öffentlichkeit negativ konnotiert. Eine Veränderung des Bildes kann durch Berichte über die Situation von anerkannten Flüchtlingen geschehen. Aus den Interviews ging hervor, dass diesbezüglich v. a. mit positiven Beispielen gearbeitet werden soll. Zudem sollen die Sozialarbeitenden explizit die Arbeitgebenden informieren und unterstützen. Dabei ist es wichtig, den Arbeitgebenden fehlendes Wissen zu vermitteln und Hilfestellungen aktiv anzubieten. Sozialarbeitende als Fachpersonen müssen dabei in der Lage sein, die Ressourcen der involvierten Akteur*innen herauszufiltern und zu fördern, damit sie für alle gewinnbringend genutzt werden können. Durch diese Massnahmen soll die Akzeptanz der Aufnahmegesellschaft sowie die Bereitschaft der Arbeitgebenden, anerkannte Flüchtlinge einzustellen, erhöht werden. So ist es auch die Aufgabe der Sozialen Arbeit, sich bspw. für Anreize wie Einarbeitungszuschüsse einzusetzen. Denn v. a. für die Arbeitgebenden sollte sich der Arbeitsintegrationsprozess von anerkannten Flüchtlingen, welcher länger und risikoreicher ist, nicht negativ auswirken.

Aus der Literatur und den Interviews ging des Weiteren hervor, wie wichtig die Integration in den Schweizer resp. Urner Arbeitsmarkt für anerkannte Flüchtlinge ist. Die Erwerbsarbeit als wichtigste Einnahmequelle sichert den anerkannten Flüchtlingen Autonomie und Selbständigkeit. Durch die Erwerbsarbeit erhalten die anerkannten Flüchtlinge zudem das Gefühl, etwas für sich und die Gesellschaft Sinn- sowie Wertvolles zu tun. Dies fördert den psychischen und physischen Zustand der anerkannten Flüchtlinge und stärkt ihren Platz in der Gesellschaft. Die Sozialarbeitenden sind in der Pflicht, die anerkannten Flüchtlinge in diesem Prozess intensiv zu begleiten und sie bei der Befriedigung dieser Bedürfnisse zu unterstützen. Denn alle Menschen haben Anrecht auf die Befriedigung ihrer existenziellen Bedürfnisse sowie auf Integration in ein soziales Umfeld (Art. 4 Abs. 1 Berufskodex). Bei der Be-

gleitung der anerkannten Flüchtlinge ist die Kenntnis der spezifischen Bedürfnisse wichtig und notwendig. Diese Kenntnis hilft zudem bei der Berichterstattung und der Informationsaufgabe der Sozialarbeitenden. Wie bereits erwähnt wurde, ist die Integration durch die Arbeit sinn- und wertvoll für die anerkannten Flüchtlinge sowie für die Aufnahmegesellschaft. Deshalb ist es wichtig, dass angebotene Beschäftigungsprogramme den Bedürfnissen der anerkannten Flüchtlinge angepasst sind und eine sinnvolle Beschäftigung enthalten. Dies steigert die Motivation der anerkannten Flüchtlinge und stärkt den Gesundheitszustand. Ebenso motivationsfördernd ist eine Anerkennung der Ressourcen, welche die anerkannten Flüchtlinge mitbringen. Diese Ressourcen zu erkennen und anzuerkennen ist eine wichtige Aufgabe der Sozialarbeitenden. Die gewinnbringende Nutzung ist wie bereits erwähnt auch ein Teil dieser Aufgabe.

6.2 Persönliche Stellungnahme

Die Autorinnen haben durch die getätigten Recherchen und die durchgeführten Interviews festgestellt, dass die Faktoren aus der Literatur, welche den Arbeitsintegrationsprozess beeinflussen, auch im Kanton Uri eine entscheidende Rolle spielen. In den Interviews wurden von den verschiedenen Akteur*innen jedoch noch weitere Faktoren erwähnt, welche speziell im Kanton Uri als Einflussfaktoren betrachtet werden. Viele dieser Faktoren sind auf die ländlichen Strukturen im Kanton Uri zurückzuführen. Die Autorinnen haben festgestellt, dass im Kanton Uri bereits spezifische Massnahmen zur Förderung der Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen umgesetzt werden. So wurde bspw. für die Umsetzung der Integrationsagenda im Kanton Uri ein Konzept erstellt, welches den Sollintegrationsprozess veranschaulicht. Bei der Erarbeitung dieses Konzeptes waren unterschiedliche Akteur*innen beteiligt. Im Kanton Uri gibt es einige (Integrations-)Angebote, welche die Arbeitsintegration fördern. Aufgrund der strukturellen Gegebenheiten des Kantons Uri ist es aber schwierig, über eine Vielzahl von Angeboten zu verfügen, welche die unterschiedlichen Bedürfnisse und Interessen der anerkannten Flüchtlinge widerspiegeln. Deshalb ist es gemäss Ansicht der Autorinnen wichtig, dass der Kanton Uri mit anderen Kantonen zusammenarbeitet.

Durch die getätigten Recherchen haben die Autorinnen weiter festgestellt, dass die soziokulturellen Strukturen im Kanton Uri eng geknüpft und einheitlich sind. Interaktionen finden von Angesicht zu Angesicht statt. In den Interviews wurde diese Kleinräumigkeit von den Fachpersonen sowohl als Vorteil, als auch als Nachteil für die gemeinsame Zusammenarbeit erwähnt. Sicher wird aber geschätzt, wenn gemeinsame persönliche Gespräche stattfinden. Die Autorinnen sind deshalb der Ansicht, dass im Kanton Uri tätige Sozialarbeitende diese spezifischen Strukturen in ihrer Arbeit berücksichtigen sollen. Wie die Autorinnen aus den Forschungsergebnissen entnehmen konnten, bestehen bei den involvierten Fachpersonen resp. Fachstellen jedoch Unklarheiten betreffend Aufgaben und Zuständigkeiten bei der Be-

gleitung der anerkannten Flüchtlinge, was zu Missverständnissen führt. Ebenfalls sind die Haltungen der involvierten Fachpersonen betreffend des Vorgehen im Prozess der Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen unterschiedlich und es werden andere Interessen verfolgt. Es besteht jedoch eine gemeinsame Haltung bezüglich Wichtigkeit der Arbeitsintegration. Die persönlichen Gespräche zwischen den involvierten Akteur*innen sollen dazu dienen, bestehende Unklarheiten in der Zusammenarbeit sowie im Prozess der Arbeitsintegration zu klären. Ebenfalls sollen in diesen Gesprächen allfällige bestehende Vorurteile gegenüber anerkannten Flüchtlingen abgebaut resp. beseitigt werden. Die Autorinnen sind der Ansicht, dass Sozialarbeitenden dabei eine aufklärende Rolle zukommt. Die besonderen Bedürfnisse der anerkannten Flüchtlinge aufgrund ihrer Biografien, Herkunftsländer, Fluchtwege, Fluchtursachen sowie Fluchterlebnisse und Fluchtfolgen sollen bei der Begleitung berücksichtigt werden. Für die anerkannten Flüchtlinge stellen diese vorhandenen Strukturen im Kanton Uri zusätzliche Herausforderungen dar. Denn sie verfügen meistens über keine starken sozialen Netzwerke und haben geringe oder unvollständige Sprachkenntnisse, was den Zugang zu den vorhandenen Strukturen zusätzlich erschwert.

Aus den Forschungsergebnissen hat sich zudem herauskristallisiert, dass die vorhandenen gesetzlichen Rahmenbedingungen den Arbeitsintegrationsprozess teilweise erschweren. Für einen erfolgreichen Arbeitsintegrationsprozess ist es förderlich, wenn die gesetzlichen Bestimmungen so angepasst würden, dass es einfachere Verfahren, in welchen die bestehenden Qualifikationen und Kompetenzen der anerkannten Flüchtlinge aus dem Herkunftsland berücksichtigt werden können. Deshalb sollten sich Sozialarbeitenden gemäss Ansicht der Autorinnen auch auf politischer Ebene dafür einsetzen, dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen so angepasst werden, dass sie den Arbeitsintegrationsprozess erleichtern.

Im Kanton Uri sind Instrumente bzw. Massnahmen vorhanden, welche zur Förderung der Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen beitragen. Diese können zukünftig gemäss den Bedürfnissen der anerkannten Flüchtlinge weiterentwickelt und ausgebaut werden. Ebenfalls ist die Bereitschaft für eine gewinnbringende Zusammenarbeit von allen involvierten Personen vorhanden. Damit der Arbeitsintegrationsprozess erfolgreich umgesetzt werden kann, soll die Zusammenarbeit der involvierten Fachpersonen und das gemeinsame Ziel der erfolgreichen Arbeitsintegration gestärkt werden. Dies soll dazu dienen, dass die anerkannten Flüchtlinge im Prozess der Arbeitsintegration bestmöglich unterstützt werden können.

6.3 Ausblick / weiterführende Gedanken

Bei der Erarbeitung dieser Arbeit haben die Autorinnen festgestellt, dass anerkannte Flüchtlinge aufgrund ihrer Biografien sowie den Erlebnissen während der Flucht (Trauma-

tisierungen) Personen mit besonderen Bedürfnissen sind. Eine weiterführende Arbeit könnte sich dem Thema widmen, ob die bestehenden (Integrations-)Angebote im Kanton Uri diese Bedürfnisse abdecken. Es könnte mit Hilfe einer Bedürfnisabklärung eruiert werden, ob oder welche Angebote neu lanciert werden sollten. Wie die Ergebnisse dieser Arbeit gezeigt haben, spielt die Zusammenarbeit der unterschiedlichen Akteur*innen eine zentrale Rolle beim Gelingen des Arbeitsintegrationsprozesses im Kanton Uri. In einer weiteren Arbeit könnte gemeinsam mit den unterschiedlichen Akteur*innen ein Zusammenarbeits- resp. Zuständigkeitskonzept erarbeitet oder einzelne Prozesse könnten genauer ausdifferenziert werden.

Dies sind einige weiterführende, nicht abschliessende Gedanken zum Thema der Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen im Kanton Uri.

7 Quellenverzeichnis

Albert, Martin (2012). Soziale Arbeit mit MigrantInnen in ländlichen Regionen. In Stefanie Debiel, Alexandra Engel, Ina Hermann-Stietz, Gerhard Litges, Swantje Penke et al. (Hrsg.), *Soziale Arbeit in ländlichen Räumen* (S. 251-261). Wiesbaden: Springer VS.

Arbeitsgruppe Neustrukturierung (2014). *Gesamtplanung Neustrukturierung des Asylbereichs. Schlussbericht.* Bern: Im Auftrag von dem Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartement [EJPD], der Konferenz der Kantonalen Justiz- und Polizeidirektorinnen und -direktoren [KKJPD] und der Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren [SODK]. Gefunden unter http://www.kip-pic.ch/media/1077/ejpd_2014.pdf

Arbeitsgruppe Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden [VSAA]/Vereinigung der Kantonalen Migrationsbehörden [VKM] (2014). *Arbeitsmarktintegration von vorläufig Aufgenommenen und anerkannten* Flü*chtlingen. Analyse und Handlungsempfehlungen.* Gefunden unter https://vsaa.ch/fileadmin/t8_jetpack/redaktion/dokumente/Themen/Auslaenderpolitik/Bericht_VKM_VSAA_Arbeitsmarktintegration_VA_FL_Stand_28_11_14.pdf

Asylgesetz vom 26. Juni 1998 (SR 142.31).

AvenirSocial (2010). *Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. Ein Argumentarium für die Praxis der Professionellen* [Broschüre]. Bern: Autor.

Blank, Beate (2018). Empowerment. Ein Leitkonzept der Sozialen Arbeit in der Migrationsgesellschaft? In Beate Blank, Süleyman Gögercin, Karin E. Sauer & Barbara Schramkowski (Hrsg.), *Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen – Handlungsfelder – Konzepte* (S. 327–340). Wiesbaden: Springer VS.

Blank, Beate, Gögercin, Süleyman, Sauer, Karin E. & Schramkowski, Barbara (2018). Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft – Eine Einführung. In Beate Blank, Süleyman Gögercin, Karin E. Sauer & Barbara Schramkowski (Hrsg.), *Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen – Handlungsfelder – Konzepte* (S. 1–6). Wiesbaden: Springer VS.

Bundesamt für Statistik [BFS]. (2018). *Sozialhilfequote im Flüchtlingsbereich nach Aufenthaltsstatus und Kanton.* Gefunden unter https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/soziale-sicherheit/sozialhilfe/sozialhilfebeziehende/fluechtlingsbereich.assetdetail.11407264.html

Bundesamt für Statistik [BFS]. (2019). *Ständige Wohnbevölkerung nach Staatsangehörigkeitskategorie, Alter und Kanton, 3. Quartal 2019*. Gefunden unter https://www.bfs.

admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/stand-entwicklung/bevoelkerung.assetdetail.110 27458.html

Bundesamt für Statistik [BFS]. (2020). *Raumgliederung – Resultat.* Gefunden unter https://www.agvchapp.bfs.admin.ch/de/typologies/results?SnapshotDate=01.01.2020&SelectedTypologies%5B0%5D=HR_GDETYP2012

Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer und über die Integration vom 16. Dezember 2005 (SR 142.20).

Caroni, Martina, Scheiber, Nicole, Preisig, Christa & Zoeteweij, Margarite (2018). *Migrationsrecht* (4. Auflage). Bern: Stämpfli Verlag.

D'Amato, Gianni (2019). Vorwort. In Johanna Probst et. al. (Hrsg.), *SFM Studie #73. Kantonale Spielräume im Wandel. Migrationspolitik in der Schweiz* (S. 7-8). Neuchâtel: Institut SFM.

Durrer Eggerschwiler, Beatrice (2014). Soziokulturelle Merkmale von ländlichen Räumen. Lokale Eigenheiten und ihre Konsequenzen für die Soziale Arbeit. *SozialAktuell* (Ausgabe 4)*,* S. 15-16.

Eidgenössische Migrationskommission (2019). *Identität & Zusammenhalt. Integration.* Gefunden unter https://www.ekm.admin.ch/ekm/de/home/identitaet---zusammenhalt/integration.html

Esser, Hartmut (2001). *Integration und ethnische Schichtung. Arbeitspapiere – Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung* [PDF]. Gefunden unter http://www.mzes.uni-mannheim.de/publications/wp/wp-40.pdf

Filsinger, Dieter (2018). Integrationsmonitoring. In Frank Geseman & Roland Roth (Hrsg.), *Handbuch Lokale Integrationspolitik* (S. 705–722). Wiesbaden: Springer VS.

Flügel, Martin (2009). Strukturelle Arbeitslosigkeit - eine grundsätzliche Herausforderung für den Sozialstaat Schweiz. In Christin Kehrli (Hrsg.), *Sozialalmanach* 2009: Schwerpunkt: *Zukunft der Arbeitsgesellschaft. Das Caritas-Jahrbuch zur sozialen Lage der Schweiz, Trends, Analysen, Zahlen* (Sozialalmanach, Bd. 2009, S. 135–148). Luzern: Caritas-Verlag.

Frevel, Alexander (2018). *NACHHALTIGE PERSONALPOLITIK IN DER PRAXIS. Arbeitsfähigkeit in der Belegschaft als Massstab für die Vorstandsvergütung. Die Methode «Haus der Arbeitsfähigkeit».* Gefunden unter https://www.boeckler.de/pdf/v_2018_09_25_frevel.pdf

Gabler Wirtschaftslexikon (ohne Datum). *Arbeit – Definition: Was ist «Arbeit»?* Gefunden unter https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/arbeit-31465

Gaillard, Serge & Baumberger, Daniel (2013). Arbeit und Beschäftigung. In Anna Mara Riedi, Michael Zwilling, Marcel Meier Kressig, Petra Benz Bartoletta und Doris Aebi Zindel (Hrsg.), *Handbuch Sozialwesen Schweiz* (S. 92-102). Bern: Haupt.

Gaitanides, Stefan (2018). Soziale Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft – ihr (möglicher) Beitrag zu Integration und Partizipation. In Frank Gesemann & Roland Roth (Hrsg.), *Handbuch Lokale Integrationspolitik* (S. 261–291). Wiesbaden: Springer VS.

Galuske, Michael (2013). *Methoden der Sozialen Arbeit. Eine Einführung* (10. Auflage). Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

Geisen, Thomas & Ottersbach, Markus (2015). Arbeit, Migration und Soziale Arbeit. Herausforderungen und Perspektiven. In Thomas Geissen & Markus Ottersbach (Hrsg.), *Arbeit, Migration und Soziale Arbeit. Prozesse der Marginalisierung in modernen* Arbeitsgesellschaften (S. 1-22). Wiesbaden: Springer VS.

Geisen, Thomas, Hassler, Benedikt, Widmer, Lea, Amstutz, Nathalie, Ochsenbein, Guy et al. (Hrsg.). (2017). *Alternde Belegschaften und Einfacharbeit (ABEA). Ergebnisse und Empfehlungen zu Kompetenzaufbau und Ressourcenentwicklung in Unternehmen*. Olten: Fachhochschule Nordwestschweiz.

Geisen, Thomas & Widmer, Lea (2019). Arbeitsintegration als Herausforderung für Flüchtlinge in der Schweiz. *Migration und Soziale Arbeit* (Ausgabe 2), S. 122-128.

Gesundheits-, Sozial- und Umweltdirektion (2020). *ASYL-News* (Ausgabe 1), S. 1-2. Gefunden unter https://www.ur.ch/_docn/202546/ASYL-News_1-2020.pdf

Gnesa, Eduard (2018). *Verbesserung der Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen in den Arbeitsmarkt. Bericht und Empfehlungen des Beauftragen für Flüchtlinge und Wirtschaft, Dr. iur. Eduard Gnesa im Auftrag des Staatssekretariats für Migration (SEM)*. Gefunden unter https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/berichte/va-flue/ber-arbeitsmarkt-va-flue-d.pdf

Gögercin, Süleyman (2018a). Migration und migrationsbezogene Soziale Arbeit in Deutschland. In Beate Blank, Süleyman Gögercin, Karin E. Sauer & Barbara Schramkowski (Hrsg.), *Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen – Handlungsfelder – Konzepte* (S. 31 – 41). Wiesbaden: Springer VS.

Gögercin, Süleymann (2018b). Integration und aktuelle sozialwissenschaftliche Integrationskonzepte. In Beate Blank, Süleyman Gögercin, Karin E. Sauer & Barbara Schramkowski (Hrsg.), *Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen – Konzepte – Handlungsfelder* (S. 173-185). Wiesbaden: Springer VS.

Gögercin, Süleyman (2018c). Soziale Arbeit mit geflüchteten Menschen. Spannungsfelder und Herausforderungen. In Beate Blank, Süleyman Gögercin, Karin E. Sauer & Barbara Schramkowski (Hrsg.), *Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen – Handlungsfelder – Konzepte* (S. 551–561). Wiesbaden: Springer VS.

Gründer, René (2018). Sozialarbeitsethik der Migrationsgesellschaft. In Beate Blank, Süleyman Gögercin, Karin E. Sauer & Barbara Schramkowski (Hrsg.), *Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen – Handlungsfelder – Konzepte* (S. 255–265). Wiesbaden: Springer VS.

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

Ilmarinen, Juhani (2011). Arbeitsfähig in die Zukunft. In Marianne Giesert (Hrsg.). *Arbeitsfähig in die Zukunft. Willkommen im Haus der Arbeitsfähigkeit* (S. 20-29). Hamburg: VSA Verlag.

Kanton Uri (2018a). *Verwaltung. Verwaltungseinheiten. Direktionen*. Gefunden unter https://www.ur.ch/departemente

Kanton Uri (2018b). *Verwaltung. Verwaltungseinheiten. Ämter.* Gefunden unter https://www.ur.ch/aemter

Kanton Uri (2018c). *Verwaltung. Dienste A-Z. Ansprechstelle Integration.* Gefunden unter https://www.ur.ch/dienstleistungen/3124

Kanton Uri (2018d). *Behörden – Gemeinden.* Gefunden unter https://www.ur.ch/gemeinden

Kanton Uri (2014). *Integration von Migrantinnen und Migranten. Leitbild für das Zusammenleben in einer vielfältigen Gesellschaft.* Gefunden unter https://www.ur.ch/_docn/60738/LeitbildIntegration_gestaltet.pdf

Kanton Uri, Bildungs- und Kulturdirektion, Ansprechstelle für Integrationsfragen (2019). *Konzept zur Umsetzung der Integrationsagenda im Kanton Uri. Willkommen bei uns!* Unveröffentlichtes Konzept der Bildungs- und Kulturdirektion des Kantons Uri.

Kleve, Heiko (2004). Die intime Grenze funktionaler Partizipation. Ein Revisionsvorschlag zum systemtheoretischen Inklusion/Exklusion-Konzept. In Roland Merten & Albert Scherr (Hrsg.), *Inklusion und Exklusion in der Sozialen Arbeit* (S. 163–187). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Koordinationsgruppe (2018). *Integrationsagenda Schweiz. Bericht der Koordinationsgruppe vom 1. März 2018*. Gefunden unter https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/agenda/ber-koordinationsgruppe-integrationsagenda-d.pdf

Lamnek, Siegfried (2010). *Qualitative Sozialforschung* (5. überarbeitete Auflage). Weinheim, Basel: Beltz Verlag.

Leiprecht, Rudolf (2018). Diversitätsbewusste Perspektiven für eine Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. In Beate Blank, Süleyman Gögercin, Karin E. Sauer & Barbara Schramkowski (Hrsg.), *Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen – Handlungsfelder – Konzepte* (S. 209–220). Wiesbaden: Springer VS.

Metzger, Marius (2009). *Sampling: Wie kommt man zur Stichprobe?* Unveröffentlichtes Unterrichtsskript. Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.

Mayer, Horst Otto (2013). *Interview und schriftliche Befragung. Grundlagen und Methoden empirischer Sozialforschung* (6. überarbeitete Auflage). München: Oldenbourg Verlag.

Oldenbourg, Rita & Illmarinen Juhani (2010). Für eine lebenslaufbezogene Arbeitsfähigkeitspolitik. In Gerhard Naegele (Hrsg.) *Soziale Lebenslaufpolitik* (S. 429-448). Wiesbaden: VS Verlag.

Peter, Colette (2016). Informelle Partizipation im ländlichen Kontext. In Mario Störkle, Bea Durrer Eggerschwiler, Barbare Emmenegger, Colette Peter & Alex Willener (Hrsg.), *Sozialräumliche Entwicklungsprozesse in Quartier, Stadt, Gemeinde und Region* (S. 90-113). Luzern: interact Verlag.

Planck, Ulrich & Ziche, Joachim (1979). *Land- und Agrarsoziologie. Eine Einführung in die Soziologie des ländlichen Siedlungsraumes und des Agrarbereichs* (S. 112-115). Stuttgart: Eugen Ulmer GmbH & Co.

Polutta, Andreas (2018). Sozialpädagogische Fachlichkeit und Professionalität Sozialer Arbeit in der Migrationsgesellschaft. In Beate Blank, Süleyman Gögercin, Karin E. Sauer & Barbara Schramkowski (Hrsg.), *Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen – Handlungsfelder – Konzepte* (S. 243–253). Wiesbaden: Springer VS.

Rat der Europäischen Union (2018). *Empfehlungen des Rates zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen.* Gefunden unter https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN

Reinprecht, Christoph & Weiss, Hilde (2012). Migration und Integration: Soziologische Perspektiven und Erklärungsansätze. In Heinz Fassbind, & Julia Dahlvik (Hrsg.). *Migrations- und Integrationsforschung. Multidisziplinäre Perspektiven* (2. überarb. Aufl., S. 13-33). Göttingen: V & R unipress GmbH.

Riegel, Christine (2009). Integration – ein Schlagwort? Zum Umgang mit einem problematischen Begriff. In Karin Elinor Sauer & Josef Held (Hrsg.), *Wege der Integration in he-*

terogenen Gesellschaften. Vergleichende Studien (S. 23–40). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Schaufelberger, Daniel (2013*). Supported Employment – Arbeitsintegration für Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt.* Luzern: interact Verlag.

Schaufelberger Daniel & Mey, Eva (2010). Viele Massnahmen – wenig Übersicht. Arbeitsintegration – Vorschlag einer Systematisierung. *SozialAktuell*, (Ausgabe 5), 15-18.

Scheele, Brigitte & Groeben, Norbert (1988). *Dialog-Konsens-Methoden zur Rekonstruktion Subjektiver Theorien. Die Heidelberger Struktur-Lege-Technik (SLT), konsensuale Ziel-Mittel-Argumentation und kommunikative Flussdiagramm-Beschreibung von Handlungen*. Tübingen: Francke.

Schirilla, Nausikaa (2018). Migration und Soziale Arbeit. In Beate Blank, Süleyman Gögercin, Karin E. Sauer & Barbara Schramkowski (Hrsg.), *Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen – Handlungsfelder – Konzepte* (S. 425–434). Wiesbaden: Springer VS.

Schneider, Christoph (2018). Die Fremden, Fremdheit und Entfremdung. In Beate Blank, Süleyman Gögercin, Karin E. Sauer & Barbara Schramkowski (Hrsg.), *Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen – Handlungsfelder – Konzepte* (S. 233–242). Wiesbaden: Springer VS.

Schweizerische Eidgenossenschaft, Staatssekretariat für Migration [SEM], Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI], Konferenz der Kantonsregierungen [KdK], Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren [EDK] & Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren [SODK] (2018). *Faktenblatt. Die Integrationsagenda kurz erklärt*. Autor.

Schweizerisches Rotes Kreuz [SRK]. (2019). *Soziale Integration und Migration. Asyl- und Flüchtlingsdienst Uri.* Gefunden unter https://www.redcross.ch/de/organisation/fluechtlinge/asyl-und-fluechtlingsdienst-uri

Spadarotto, Claudio, Bieberschulte, Maria, Walker, Katharina, Morlok, Michael & Oswald, Andrea (2014). *Studie – Erwerbsbeteiligung von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt*. Von KEK/CDC Consultants und B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung im Auftrag des Bundesamtes für Migration. Gefunden unter https://www.kek.ch/files/news/studie-erwerbsbeteiligung-fl-va2.pdf

Spellerberg, Annette (2014). Was unterscheidet städtische und ländliche Lebensstile? In Peter A. Berger, Carsten Keller, Andreas Klärner & Rainer Neef (Hrsg.), *Urbane Ungleichheiten. Neue Entwicklungen zwischen Zentrum und Peripherie* (S. 199-232). Wiesbaden: Springer VS.

Sommerfeld, Peter, Hollenstein, Lea & Calzaferri, Raphael (2011). *Integration und Lebensführung. Ein forschungsgestützter Beitrag zur Theoriebildung der Sozialen Arbeit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Staatssekretariat für Migration [SEM] (2018). *Rundschreiben. Eingabe zur Umsetzung der Integrationsagenda Schweiz im Rahmen der KIP 2018-2021*. Gefunden unter https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/agenda/20181204-rs-eingabe-umsetzung-ias-d.pdf

Staatssekretariat für Migration [SEM] (2019a). *Handbuch Asyl und Rückkehr. Artikel D.1.1 Die Elemente des Verfolgungsbegriffs*. Gefunden unter https://www.sem.admin.ch/ dam/data/ sem/asyl/verfahren/hb/d/hb-d11-d.pdf

Staatssekretariat für Migration [SEM] (2019b). *Handbuch Asyl und Rückkehr. Artikel E2. Der materielle Asylentscheid*. Gefunden unter https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/asyl/ver fahren/hb/e/hb-e2-d.pdf

Staatssekretariat für Migration [SEM] (2019c). *Weisungen und Erläuterungen Ausländerbereich (Weisungen AIG). Kapitel 4 Aufenthalt mit Erwerbstätigkeit*. Gefunden unter https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/rechtsgrundlagen/weisungen/auslaender/weisungen-aug-kap4-d.pdf

Staatssekretariat für Migration [SEM] (2020a). *Bestand anerkannten Flüchtlinge mit Asyl nach Kanton und Ausländergruppe am 31.03.2020*. Gefunden unter https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/publiservice/statistik/auslaenderstatistik/archiv/2020/03.html

Staatssekretariat für Migration (2020b). *Bestand anerkannte Flüchtlinge mit Asyl (Ausweis B) mit Erwerb nach Kanton am 31.03.2020.* Gefunden unter https://www.sem.admin.ch /sem/de/home/publiservice/statistik/asylstatistik/archiv/2020/03.html

Staub-Bernasconi, Silvia (2018). *Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft. Soziale Arbeit auf dem Weg zu kritischer Professionalität* (2. Auflage). Opladen & Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Teubert, Anja & Gögercin, Süleyman (2018). Professionelle ‚sozialarbeiterische Netzwerkarbeit' zur Steuerung sozialer Dienstleistungen für geflüchtete Menschen. In Beate Blank, Süleyman Gögercin, Karin E. Sauer & Barbara Schramkowski (Hrsg.), *Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen – Handlungsfelder – Konzepte* (S. 387–398). Wiesbaden: Springer VS.

United nations high commissioner or refugees UNHCR (Hochkommissariat für Flüchtlinge der vereinten Nationen). (2014). *Arbeitsmarktintegration. Die Sicht der Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen in der Schweiz* [PDF]. Gefunden unter https://www.unh

cr.org/dach/wp-content/uploads/sites/27/2017/04/UNHCR-Integrationsstudie_CH_web.pdf

Verordnung über die Integration von Ausländerinnen und Ausländer vom 15. August 2018, SR 142.205.

Weber, Esther (2012). *Beratungsmethodik in der Sozialen Arbeit. Das Unterrichtskonzept der Beratungsmethodik an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit* (3. Aufl.). Luzern: interact Verlag.

Yildiz, Erol (2001): Heterogenität als Alltagsnormalität. Zur sozialen Grammatik eines Kölner Stadtquartiers. In Rudolf Leiprecht, Christine Riegel, Josef Held & Gabriele Wiemeyer (Hrsg.), *International Lernen – Lokal Handeln* (S. 78–107). Frankfurt a. M. & London: IKO – Verlag für Interkulturelle Kommunikation.

Wirtschaft Uri (2020). *Über uns.* Gefunden unter https://www.wirtschaft-uri.ch/ueber-uns

Anhang A: Statistiken Schweiz

SH-FlüStat: Sozialhilfequote im Flüchtlingsbereich nach Aufenthaltsstatus und Kanton, 2018 **je-d-13.05.01.04.21**

	Total (%)	Flüchtlinge mit Asyl 5- (B) (%)	Vorläufig aufgenommene Flüchtlinge 7- (F) (%)
Schweiz	**85.1**	**85.7**	**83.1**
Zürich	84.5	85.8	80.2
Bern	89.8	90.1	88.7
Luzern	81.9	86.4	70.8
Uri	90.6	92.0	82.8
Schwyz	85.0	87.3	78.6
Obwalden	73.6	76.1	67.4
Nidwalden	69.0	72.5	57.1
Glarus	76.2	78.5	71.6
Zug	80.1	81.3	77.0
Freiburg	81.7	81.5	82.3
Solothurn	85.4	85.5	85.2
Basel-Stadt	85.5	86.4	83.2
Basel-Landschaft	84.2	84.4	83.3
Schaffhausen	76.0	77.9	70.8
Appenzell Ausserrhoden	87.3	88.3	85.0
Appenzell Innerrhoden	82.7	88.0	74.2
St. Gallen	80.4	80.0	81.8
Graubünden	82.1	82.7	80.2
Aargau	87.0	87.9	83.7
Thurgau	80.3	80.5	79.6
Tessin	85.2	85.5	84.7
Waadt	81.6	80.8	85.1
Wallis	81.6	82.1	79.8
Neuenburg	91.0	90.8	92.1
Genf	89.5	89.7	88.6
Jura	93.1	94.1	89.4

Anmerkungen:

- Folgende Personen sind hier berücksichtigt: Flüchtlinge mit Asyl (B) und bei denen seit Einreichung des Asylgesuchs bis zu fünf Jahre vergangen sind und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge (F) mit bis zu 7 Jahren Aufenthalt in der Schweiz, die in mindestens einem Monat des Erhebungsjahres Sozialhilfe bezogen haben.

- Die Sozialhilfequote der Personen bezeichnet den Anteil der Sozialhilfe beziehenden Flüchtlinge an der Gesamtheit dieser Personengruppe. Die Zahl der Sozialhilfe beziehenden Flüchtlinge wird in Relation zur Zahl der Personen, die gemäss dem Zentralen Migrationsinformationssystem des Bundes (ZEMIS) zu irgendeinem Zeitpunkt des Erhebungsjahres einen der oben genannten Aufenthaltsstatus aufwiesen. Diese Angaben bilden also den Nenner der Sozialhilfequote.

- Total auf Ebene Schweiz: Die Summe der Kantonszahlen weicht wegen den Doppelzählungen vom Schweiztotal ab.

Tabelle 1: Sozialhilfequote im Flüchtlingsbereich nach Aufenthaltsstatus und Kanton (BFS, 2018)

cc-d-01.02.03.02 **Ständige Wohnbevölkerung nach Staatsangehörigkeitskategorie, Alter und Kanton, am Ende des dritten Quartals 2019**

Grossregion	Total				Ausländer [1]			
Kanton	Total	0-19 Jahre	20-64 Jahre	65 Jahre und mehr	Total	0-19 Jahre	20-64 Jahre	65 Jahre und mehr
Schweiz	**8 586 550**	**1 710 861**	**5 274 337**	**1 601 352**	**2 165 289**	**437 164**	**1 553 355**	**174 770**
Genferseeregion	1 648 615	347 776	1 016 473	284 366	542 213	113 483	383 224	45 506
Waadt	801 557	174 634	493 776	133 147	263 203	57 979	185 508	19 716
Wallis	344 059	67 537	207 961	68 561	77 511	16 812	54 373	6 326
Genf	502 999	105 605	314 736	82 658	201 499	38 692	143 343	19 464
Espace Mittelland	1 884 904	373 007	1 138 155	373 742	362 963	77 900	260 092	24 971
Bern	1 038 992	197 161	623 310	218 521	171 534	35 108	124 322	12 104
Freiburg	320 753	71 145	198 382	51 226	73 033	17 635	52 398	3 000
Solothurn	274 725	52 183	168 101	54 441	62 850	13 601	44 339	4 910
Neuenburg	176 814	37 165	105 691	33 958	44 718	9 314	31 576	3 828
Jura	73 620	15 353	42 671	15 596	10 828	2 242	7 457	1 129
Nordwestschweiz	1 168 609	227 246	716 127	225 236	310 577	64 352	221 158	25 067
Basel-Stadt	195 962	33 710	123 440	38 812	71 901	12 956	53 196	5 749
Basel-Landschaft	288 867	55 231	169 633	64 003	66 388	14 536	45 901	5 951
Aargau	683 780	138 305	423 054	122 421	172 288	36 860	122 061	13 367
Zürich	1 534 233	302 679	969 717	261 837	414 741	76 043	308 996	29 702
Ostschweiz	1 181 810	233 838	720 615	227 357	273 506	55 364	196 037	22 105
Glarus	40 489	7 731	24 514	8 244	9 748	2 101	6 894	753
Schaffhausen	82 262	15 376	49 282	17 604	21 426	4 460	15 100	1 866
Appenzell A.Rh.	55 315	11 142	33 146	11 027	9 127	1 697	6 662	768
Appenzell I.Rh.	16 091	3 398	9 545	3 148	1 793	296	1 350	147
St. Gallen	510 412	104 436	311 580	94 396	124 279	26 271	88 193	9 815
Graubünden	198 410	35 339	120 053	43 018	37 120	6 702	27 383	3 035
Thurgau	278 831	56 416	172 495	49 920	70 013	13 837	50 455	5 721
Zentralschweiz	816 625	163 128	505 282	148 215	164 292	34 342	118 898	11 052
Luzern	412 437	83 750	255 272	73 415	77 004	15 860	56 086	5 058
Uri	36 638	7 329	21 687	7 622	4 583	915	3 329	339
Schwyz	159 788	30 857	99 971	28 960	34 841	7 004	25 359	2 478
Obwalden	37 892	7 575	23 028	7 289	5 530	1 008	4 080	442
Nidwalden	43 048	7 810	26 249	8 989	6 379	1 170	4 713	496
Zug	126 822	25 807	79 075	21 940	35 955	8 385	25 331	2 239
Tessin	351 754	63 187	207 968	80 599	96 997	15 680	64 950	16 367

Tabelle 2: Ständige Wohnbevölkerung nach Staatsangehörigkeitskategorie, Alter und Kanton, 3. Quartal 2019 (leicht modifiziert nach BFS, 2019)

2-30
Bestand anerkannte Flüchtlinge mit Asyl nach Kanton und Ausländergruppe am 31.3.2020

Wohnkanton	Total anerkannte Flüchtlinge mit Asyl			Aufenthalter (B)									Niedergelassene (C)		
				Total B			Mit Erwerb			Ohne Erwerb					
	Total	Frauen	Männer	Total	Frauen	Männer	Total	Frauen	Männer	Total	Frauen	Männer	Total	Frauen	Männer
Total	**63'809**	**28'003**	**35'806**	**44'863**	**20'247**	**24'616**	**10'238**	**2'576**	**7'662**	**34'625**	**17'671**	**16'954**	**18'946**	**7'756**	**11'190**
Aargau	4'872	2'141	2'731	3'576	1'614	1'962	878	227	651	2'698	1'387	1'311	1'296	527	769
Appenzell A. Rh.	490	192	298	367	147	220	90	23	67	277	124	153	123	45	78
Appenzell I. Rh.	116	41	75	87	32	55	32	6	26	55	26	29	29	9	20
Basel-Land	2'346	1'059	1'287	1'468	689	779	358	89	269	1'110	600	510	878	370	508
Basel-Stadt	1'465	612	853	864	397	467	197	44	153	667	353	314	601	215	386
Bern	9'210	4'052	5'158	6'099	2'729	3'370	1'470	375	1'095	4'629	2'354	2'275	3'111	1'323	1'788
Freiburg	2'418	1'018	1'400	1'747	761	986	310	58	252	1'437	703	734	671	257	414
Genf	3'685	1'606	2'079	2'585	1'157	1'428	249	57	192	2'336	1'100	1'236	1'100	449	651
Glarus	331	132	199	262	102	160	101	22	79	161	80	81	69	30	39
Graubünden	1'338	575	763	1'008	446	562	259	69	190	749	377	372	330	129	201
Jura	680	310	370	530	249	281	100	22	78	430	227	203	150	61	89
Luzern	3'535	1'444	2'091	2'374	983	1'391	722	165	557	1'652	818	834	1'161	461	700
Neuenburg	1'649	710	939	1'263	547	716	217	51	166	1'046	496	550	386	163	223
Nidwalden	301	128	173	211	86	125	73	15	58	138	71	67	90	42	48
Obwalden	228	105	123	168	79	89	46	16	30	122	63	59	60	26	34
Schaffhausen	790	366	424	594	283	311	156	44	112	438	239	199	196	83	113
Schwyz	1'121	500	621	837	370	467	204	58	146	633	312	321	284	130	154
Solothurn	2'574	1'131	1'443	1'684	765	919	410	87	323	1'274	678	596	890	366	524
St. Gallen	3'841	1'685	2'156	2'521	1'162	1'359	637	157	480	1'884	1'005	879	1'320	523	797
Tessin	1'341	598	743	1'162	524	638	140	41	99	1'022	483	539	179	74	105
Thurgau	1'060	473	587	738	336	402	221	66	155	517	270	247	322	137	185
Uri	320	141	179	264	115	149	80	23	57	184	92	92	56	26	30
Waadt	6'339	2'870	3'469	4'680	2'153	2'527	670	141	529	4'010	2'012	1'998	1'659	717	942
Wallis	2'180	1'025	1'155	1'665	838	827	292	92	200	1'373	746	627	515	187	328
Zug	867	379	488	604	274	330	169	42	127	435	232	203	263	105	158
Zürich	10'712	4'710	6'002	7'505	3'409	4'096	2'157	586	1'571	5'348	2'823	2'525	3'207	1'301	1'906

Tabelle 3: Bestand anerkannte Flüchtlinge mit Asyl nach Kanton und Ausländergruppe am 31.03.2020 (SEM, 2020a)

6-23

Bestand anerkannte Flüchtlinge mit Asyl (Ausweis B) mit Erwerb nach Kanton am 31.3.2020

Kanton	Total anerkannte Flüchtlinge mit Ausweis B				Veränderung zum Vorjahresmonat			Aufenthaltsdauer > 4 und <= 5 Jahre			
	Total	Erwerbsfähige Personen (18- bis 65-jährig)	Erwerbstätige Personen	Erwerbs-quote	Erwerbstätige Personen Monat Vorjahr	Veränderung Erwerbstätige absolut	Veränderung Erwerbstätige in Prozent	Total	Erwerbsfähige Personen (18- bis 65-jährig)	Erwerbstätige Personen	Erwerbs-quote
Total	**44'863**	**27'743**	**10'238**	**36.9%**	**7'977**	**2'261**	**28.3%**	**9'257**	**6'639**	**2'265**	**34.1%**
Aargau	3'576	2'198	878	39.9%	659	219	33.2%	691	510	185	36.3%
Appenzell A. Rh.	367	228	90	39.5%	88	2	2.3%	85	60	17	28.3%
Appenzell I. Rh.	87	61	32	52.5%	23	9	39.1%	18	15	10	66.7%
Basel-Land	1'468	905	358	39.6%	286	72	25.2%	265	161	62	38.5%
Basel-Stadt	864	535	197	36.8%	170	27	15.9%	130	78	26	33.3%
Bern	6'099	3'736	1'470	39.3%	1'097	373	34.0%	1'213	896	333	37.2%
Freiburg	1'747	1'109	310	28.0%	252	58	23.0%	455	341	91	26.7%
Genf	2'585	1'643	249	15.2%	178	71	39.9%	568	413	45	10.9%
Glarus	262	177	101	57.1%	90	11	12.2%	46	34	17	50.0%
Graubünden	1'008	630	259	41.1%	257	2	0.8%	200	150	70	46.7%
Jura	530	334	100	29.9%	70	30	42.9%	111	88	31	35.2%
Luzern	2'374	1'511	722	47.8%	578	144	24.9%	447	320	150	46.9%
Neuenburg	1'263	751	217	28.9%	159	58	36.5%	273	183	55	30.1%
Nidwalden	211	138	73	52.9%	64	9	14.1%	45	35	14	40.0%
Obwalden	168	94	46	48.9%	40	6	15.0%	27	19	7	36.8%
Schaffhausen	594	380	156	41.1%	149	7	4.7%	125	87	42	48.3%
Schwyz	837	522	204	39.1%	164	40	24.4%	185	133	43	32.3%
Solothurn	1'684	1'071	410	38.3%	321	89	27.7%	340	254	104	40.9%
St. Gallen	2'521	1'534	637	41.5%	552	85	15.4%	558	377	135	35.8%
Tessin	1'162	677	140	20.7%	111	29	26.1%	270	197	29	14.7%
Thurgau	738	464	221	47.6%	215	6	2.8%	110	67	28	41.8%
Uri	264	175	80	45.7%	65	15	23.1%	56	45	21	46.7%
Waadt	4'680	2'786	670	24.0%	484	186	38.4%	1'028	748	170	22.7%
Wallis	1'665	966	292	30.2%	190	102	53.7%	406	254	87	34.3%
Zug	604	375	169	45.1%	150	19	12.7%	117	83	37	44.6%
Zürich	7'505	4'743	2'157	45.5%	1'565	592	37.8%	1'488	1'091	456	41.8%

Tabelle 4: Bestand anerkannte Flüchtlinge mit Asyl (Ausweis B) mit Erwerb nach Kanton am 31.03.2020 (SEM, 2020b)

Anhang B: Art. 3 Abs. 1-4 AsylG

[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 (Flüchtlingskonvention).

[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.

Anhang C: Ergebnisse Analyse der Studien bzw. Berichte

Themenbereich	**strukturell (Bund, Kanton und Fachstellen)**
Angebote	bedarfsgerechte Möglichkeiten zur Nachqualifizierung der vorhandenen Kompetenzen der anerkannten Flüchtlinge
	spezifische Verfahren zur Anerkennung und zur Bescheinigung von praktischen Fähigkeiten der anerkannten Flüchtlinge
Ausländerrecht / Asylrecht	erleichterter Zugang zur Erwerbstätigkeit für Personen während Asylverfahren
	rasche Bewilligungsverfahren
	rechtliche Gleichstellung für den arbeitsmarktlichen Bereich von Personen mit Status F sowie Personen mit Status B
Finanzierung	zusätzliche finanzielle Mittel zuhanden der Kantone für die Integrationsförderung
Sozialhilfe	Vermeidung Fehlanreize durch Ausgestaltung der Sozialhilfe in den Kantonen

Tabelle 5: Förderliche Faktoren Arbeitsintegrationsprozess, strukturelle Ebene (eigene Darstellung, 2020)

Themenbereich	**strukturell + individuell (Fachstellen, Fachpersonen und Arbeitgebende)**
Angebote	bei Praktika im ersten Arbeitsmarkt sollte die Kombination von Arbeit und Spracherwerb möglich sein
	Integrationsvorlehre oder ähnliche Vorbereitungsvorlehre
	Sprachkurse für unterschiedliche Sprachniveaus sollten vorhanden sein, damit Teilnehmende in den einzelnen Sprachkursen sprachlich auf dem gleichen Niveau sind
Anreize für Arbeitgebende	Arbeitgebende, welche anerkannte Flüchtlinge einstellen, sollten öffentlich anerkannt werden (zum Beispiel mit Label)
	bei Praktia im ersten Arbeitsmarkt sollte ein Modell vorhanden sein, welches für die Arbeitgebenden finanzielle Anreize schafft
	Prüfung von Einarbeitungszuschüssen und Teillohnmodellen
Arbeitgebende	bessere und einfachere Möglichkeiten, um sich über verschiedene Themen betreffend anerkannte Flüchtlinge (zum Beispiel Ausländerstatus) und Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen zu informieren (zum Beispiel Informationsveranstaltungen für Arbeitgebende oder schweizweite Internetplattform mit kantonalen Fenstern, wo Leitfäden und Adressen von Ansprechspersonen in den einzelnen Kantonen gefunden werden können)
	"One-Stop-Shop" in den Kantonen für Einreichung der Unterlagen bei der Anstellung von anerkannten Flüchtlingen sowie für Beratung ("One-Stop-Shop" = Stelle in der öffentlichen Verwaltung, bei welcher alle bürokratischen Schritte für die Anstellung von anerkannten Flüchtlingen durchgeführt werden)
Aufnahmegesellschaft	Integration als gegenseitigen Prozess betrachten
	Integrationspolitik, welche anerkannten Flüchtlingen ermöglicht, wirtschaftlich produktiv zu sein
	kollektive Bemühungen zur Stärkung der gesellschaftlichen Vernetzung durch Freiwilligenprojekte
Ausländerrecht / Asylrecht	Chancengleichstellung von anerkannten Flüchtlingen hinsichtlich Berufs- und Weiterbildungsbedinungen mit Personen mit vergleichbaren Schwierigkeiten (Arbeitslose, IV-Beziehende, Ausgesteuerte etc.)
	rascher Familiennachzug sollte möglich sein, denn Personen im Familienbund haben häufig mehr und vielfältigere Kontakte zur Zivilbevölkerung
Potenzialabklärung	Potenzialabklärung soll frühstmöglich und einheitlich gestaltet werden
Qualifikationen und Kompetenzen	Bestätigung einzelner Kompetenzen der anerkannten Flüchtlinge aufgrund der Herkunft (zum Beispiel Anerkennung besonderer Sprachkenntnisse)
	Kompetenzen aus Beschäfigungsprogrammen sollen berücksichtigt werden
Zusammenarbeit der involvierten Akteur*innen / Regelung der Zuständigkeiten	Arbeitgeberkontakte sollen hergestellt und gestärkt werden
	Dossiers der anerkannten Flüchtlinge sollen rasch an Arbeitgebende, welche freie Stellen melden, zugestellt werden
	gemeinsames Commitment über die Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen
	interdisziplinäre Zusammenarbeit zwischen Regelstrukturen und spezifischer Integrationsförderung
	klare Regelung von Zuständigkeiten, Ansprechstellen, Kompetenzen, Triage und Fallübergabe
	kurze Entscheidungswege und -kompetenzen

Tabelle 6: Förderliche Faktoren Arbeitsintegrationsprozess, strukturelle und individuelle Ebene (eigene Darstellung, 2020)

Themenbereich	individuell (anerkannte Flüchtlinge, Fachpersonen und Arbeitgebende)
Arbeitgebende	Pragmatismus bei Einarbeitung von anerkannten Flüchtlingen, vor allem auch bei Mindestlöhnen
Aufnahmegesellschaft	Möglichkeit Kontakte zu knüpfen, Sprache zu praktizieren und Erlangen von Wissen zu spezifischen Themen (zum Beispiel kulturelle Normen) durch Freiwilligenprojekte
Gesundheit	gute gesundheitliche Verfassung der anerkannten Flüchtlinge (phsyisch und psychisch)
Qualifikationen und Kompetenzen	Alter der anerkannten Flüchtlingen (je jünger, desto besser gelingt der Start in die Erwerbstätigkeit)
	Anforderungen an den/die Praktikant*in sollen klar definiert sein
	Anlehre oder Berufslehre als Voraussetzung für Anstellung von anerkannten Flüchtlingen
	anerkannte Flüchtlinge haben vorhandene Berufspraxis aus dem Herkunftsland
soziales Umfeld	bestehende soziale Kontakte von anerkannten Flüchtlingen
persönliche Einstellung / Motivation	Vorhandensein einer starken Erwerbsorientierung bei den anerkannten Flüchtlingen
	anerkannte Flüchtlinge haben Durchhaltevermögen sowie die Fähigkeit konkrete Pläne für Zukunft zu formulieren und weisen eine gewisse Flexibilität auf

Tabelle 7: Förderliche Faktoren Arbeitsintegrationsprozess, individuelle Ebene} (eigene Darstellung, 2020)

Themenbereich	strukturell (Bund, Kanton und Fachstellen)
Arbeitsmarkt	keine passenden oder freien Stellen vorhanden für die anerkannten Flüchtlinge
	keine Richtlinien und Rahmenbedingungen für Praktika im ersten Arbeitsmarkt definiert (zum Beispiel Dauer, Löhne und flankierende Massnahmen zur Verhinderung von Lohndumping)
	starre Lohnbedingungen gemäss Gesamtarbeitsvertrag in gewissen Branchen, deshalb sind keine tieferen Löhne für die Einarbeitung von anerkannten Flüchtlingen möglich
Ausländerrecht / Asylrecht	unterschiedliche gesetzliche Regelungen im arbeitsmarktlichen Bereich für anerkannte Flüchtlinge und übrige Ausländer*innen mit Ausweis B
	Verfahren, welche länger als drei Jahre dauern, sind ein Risiko für die erfolgreiche Arbeitsintegration
Bedürfnisse anerkannte Flüchtlinge	besondere Bedürfnisse (Opfer von Folter, weibliche Genitalverstümmelung, geschlechterspezifische Gewalt und Anzeichen von poststraumatischen Belastungsstörungen) der vulnerablen anerkannten Flüchtlinge werden im Schweizer Gesundheitssystem zu wenig berücksichtigt
Spracherwerb	Mehrsprachigkeit in der Schweiz

Tabelle 8: Hinderliche Faktoren Arbeitsintegrationsprozess, strukturelle Ebene (eigene Darstellung, 2020)

Themenbereich	strukturell + individuell (Fachstellen, Fachpersonen und Arbeitgebende)
Anreize für Arbeitgebende	administrative Hürdenbei der Anstellung von anerkannten Flüchtlingen vorhanden
	keine optimalen Lösungen betreffend Sozial- und Unfallversicherung während Anstellung von anerkannten Flüchtlingen vorhanden
Arbeitsmarkt	verfügbare Jobs für anerkannte Flüchtlinge sind oftmals im Niedriglohnsektor mit prekären Arbeitsbedingungen zu finden, was nicht zur einer existenzsichernden und nachhaltigen Arbeitsintegration führt
Ausländerrecht / Asylrecht	Ausländerstatus von anerkannten Flüchtlingen verhindert Anstellung im Arbeitsmarkt
	ungeklärter Aufenthaltsstatus während Asylverfahren verwehrt den betroffenen Personen die Stabilität betreffend Integrationsmassnahmen
Bedürfnisse der anerkannten Flüchtlinge	Wünsche der anerkannten Flüchtlinge werden nicht berücksichtigt
Chancengleichheit	anerkannte Flüchtlinge werden hinsichtlich Berufs- und Weiterbildungsbedingungen nicht gleichbehandelt wie Personen mit vergleichbaren Schwierigkeiten (zum Beispiel Arbeitslose, IV-Beziehende, Ausgesteuerte etc.)
fehlende / falsche Angebote	Anbieter*innen von Integrationsprogrammen fehlt die Perspektive der Arbeitgebenden und das spezifische Branchenverständnis
	fehlende Angebote für das Erlernen von Sprachenkenntnissen
	fehlende Angebote für die Kinderbetreuung
Sozialhilfe	bestehende Schwelleneffekte zwischen Sozialhilfe und Löhnen
Vorurteile Aufnahmegesellschaft	Aufnahmegesellschaft schreibt den Personen die Rolle der anerkannten Flüchtlinge zu / Personen, welche den Status anerkannter Flüchtling haben, werden von der Aufnahmegesellschaft auf diesen Status reduziert
Qualifikationen und Kompetenzen	Abschlüsse der anerkannten Flüchtlinge im Ausland werden in der Schweiz oftmals nicht anerkannt oder sind häufig nicht mit den Referenzabschlüssen in der Schweiz übereinstimmend
	anerkannte Flüchtlinge erhalten teilweise keine Bescheinigung ihrer Kompetenzen und Qualifikationen (beispielsweise bei Besuch von Beschäftigungsprogrammen)

Tabelle 9: Hinderliche Faktoren Arbeitsintegrationsprozess, strukturelle und individuelle Ebene (eigene Darstellung, 2020)

Themenbereich	individuell (anerkannte Flüchtlinge, Fachpersonen und Arbeitgebende)
fehlende / falsche Angebote	Sinnhaftigkeit der Beschäftigungsprogramme wird in Frage gestellt
Ausländerrecht / Asylrecht	Untätigkeit während des langandauernden Asylverfahrens führt dazu, dass anerkannte Flüchtlinge ihre beruflichen Fähigkeiten verlieren und somit ebenfalls ihr Selbstvertrauen darunter leidet
Arbeitgebende	Befürchtungen, dass die anerkannten Flüchtlinge eine fehlende Belastbarkeit sowie fehlende Motivation mitbringen
	erhöhtes Risiko von innerbetrieblichem Konfliktpotenzial bei der Anstellung von anerkannten Flüchtlingen aufgrund kultureller Unterschiede zwischen anerkannten Flüchtlingen und anderen angestellten Personen
	wenig Informationsangebote für Unternehmen zum Thema Anstellung von anerkannten Flüchtlingen sowie erhöhter Rekrutierungs- und Betreuungsaufwand, wenn anerkannte Flüchtlinge angestellt werden
fehlende / hinderliche Informationsangebote	anerkannte Flüchtlinge haben oft Schwierigkeit zu erfahren, wo nötige Informationen abgeholt werden können (zum Beispiel zu Themen wie Schweizer Gesetzgebung, Rechte und Pflichten sowie Arbeits- und Wohnungsmarkt), teilweise sind Informationen ungenügend und zu wenig erklärend, damit sie von den anerkannten Flüchtlingen verstanden werden können
Gesundheit	physische und psychische Beeinträchtigungen der anerkannten Flüchtlinge aufgrund von Erlebnissen von Diskriminierung, Folter und Verfolgung oder Sorgen um Familie, welche im Heimatland gefährdet ist
kulturelle Unterschiede	kulturspezifische Unterschiede zwischen Aufnahmegesellschaft und Herkunftsland der anerkannten Flüchtlinge in den Bereichen Gesundheit, Bildungsvoraussetzungen, Anforderungen des Arbeitsmarktes, Qualitätsansprüche und Leistungsanforderungen
Qualifikationen und Kompetenzen	Alter der anerkannten Flüchtlingen als Hindernis für Requalifikation
	keine praktischen Arbeitserfahrungen der anerkannten Flüchtlinge im Schweizerischen Arbeitsmarkt vorhanden
	mangelndes Vorhandensein von Qualifikationen oder Diplomen bei den anerkannten Flüchtlingen
	Mindestqualifikationen, welche die anerkannten Flüchtlinge für eine Anstellung mitbringen sollen, unterscheiden sich je nach Branche
	Nichtanerkennung von Diplomen aus dem Heimatland führt dazu, dass anerkannte Flüchtlinge sich entwertet fühlen
soziales Umfeld	fehlende soziale Kontakte sowie fehlendes Netzwerk der anerkannten Flüchtlinge (Gefühl der sozialen Zugehörigkeit fehlt)
Spracherwerb	schlechte Sprachkenntnisse verhindern Erwerbstätigkeit

Tabelle 10: Hinderliche Faktoren Arbeitsintegrationsprozess, individuelle Ebene (eigene Darstellung, 2020)

Anhang D: Fragebogen für Expert*innen

Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen im Kanton Uri

---

Leitfaden

1. Erläutern Sie uns den aktuellen, aufgrund der Integrationsagenda neu erarbeiteten Prozess der Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen im Kanton Uri?

2. Was braucht es aus Ihrer Sicht, damit die Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen im Kanton Uri gelingt?
   - Strukturelle Ebene (Prozess): Schweiz / Kanton / Fachstellen
   - Individuelle Ebene: anerkannte Flüchtlinge / Fachpersonen / Arbeitgebende

3. Welche Gründe erschweren/hindern aus Ihrer Sicht die Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen im Kanton Uri?
   - Strukturelle Ebene (Prozess): Schweiz / Kanton / Fachstellen
   - Individuelle Ebene: anerkannte Flüchtlinge / Fachpersonen / Arbeitgebende

4. Wo sehen Sie aufgrund Ihrer Ausführungen Handlungsbedarf bei der Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen im Kanton Uri?
   - Strukturelle Ebene (Prozess): Schweiz / Kanton / Fachstellen
   - Individuelle Ebene: anerkannte Flüchtlinge / Fachpersonen / Arbeitgebende

5. Haben Sie noch weitere Anmerkungen zum Thema Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen im Kanton Uri?

Anhang E: Fragebogen für anerkannte Flüchtlinge

Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen im Kanton Uri

---

Leitfaden

1. Einleitung
   - Vorstellung Laura Waser und Marina Müller
   - Erläuterung Thema Bachelorarbeit (siehe Fragestellung)

2. Angaben zur interviewten Person:
   - Persönliche Angaben
     - Name, Vorname, Herkunft, Einreise Schweiz
     - Werdegang Heimatland (Schule, Ausbildung, Arbeit)
     - Aktuelle Arbeits-/Ausbildungssituation Schweiz

3. Wie haben Sie Ihren Verlauf/Prozess der Arbeitsintegration erlebt?
   Werdegang Schweiz: Bitte erklären Sie mir, wie Ihre Arbeitsintegration abgelaufen ist?
   - *Wer hat Sie unterstützt?*
   - *Was haben Sie alles gemacht?*

4. Wer oder was war für Sie bei Ihrer Arbeitsintegration unterstützend/hilfreich?
   Personen, Stellen, Kurse, vorhandene Ressourcen/Fähigkeiten, Gesundheit etc.

5. Wer oder was war für Sie bei Ihrer Arbeitsintegration erschwerend/hinderlich?
   Personen, Stellen, Kurse, vorhandene Ressourcen/Fähigkeiten, Gesundheit etc.

6. Was hätten Sie sich bei Ihrer Arbeitsintegration noch gewünscht resp. was hätte Ihnen geholfen?
   Idealvorstellung und Änderungsvorschläge Prozess

7. Haben Sie noch weitere Anmerkungen zum Thema Arbeitsintegration?
   - allfällige Schlussbemerkung?

Anhang F: Kategorienschema

Funktion	Ausbildung / Werdegang	Förderliche Faktoren	Hinderliche Faktoren	Erläuterung Prozess	Ergänzungen Prozess	Handlungsbedarf	Lösungsvorschläge	Weiteres

Tabelle 11: Kategorienschema (eigene Darstellung, 2020)

Förderliche Faktoren							
Strukturell				Individuell			
Bund	Kanton	Fachstellen	Weitere	FL	Fachpersonen	Arbeitgeber	Weitere

Tabelle 12: Ergänztes Kategorienschema - Förderliche Faktoren (eigene Darstellung, 2020)

Hinderliche Faktoren							
Strukturell				Individuell			
Bund	Kanton	Fachstellen	Weitere	FL	Fachpersonen	Arbeitgeber	Weitere

Tabelle 13: Ergänztes Kategorienschema - Hinderliche Faktoren (eigene Darstellung, 2020)

Handlungsbedarf / Lösungsvorschläge							
Strukturell				Individuell			
Bund	**Kanton**	**Fachstellen**	**Weitere**	**FL**	**Fachperson**	**Arbeitgeber**	**Weitere**

Tabelle 14: Ergänztes Kategorienschema - Handlungsbedarf/Lösungsvorschläge (eigene Darstellung, 2020)

Prozess	
Aktuell	**Ergänzungen**

Tabelle 15: Ergänztes Kategorienschema - Prozess (eigene Darstellung, 2020)

In einem nächsten Schritt wurden weitere detailliertere Kategorien / Oberthemen gebildet. Als Beispiel werden folgend die detaillierten Kategorienschemen (strukturelle und individuelle Ebene) der hinderlichen Faktoren dargestellt. Bei den förderlichen Faktoren und dem Handlungsbedarf resp. den Lösungsvorschlägen sind die Autorinnen gleich vorgegangen. Die Kategorien / Oberthemen weichen allerdings teilweise ab.

Strukturell										
Bund	Fehlende Diplome / fehlende Ausbildung	Asylverfahren / Asylpolitik	Gesetzliche Vorgaben / Handlungsanweisungen	Falsche Anreize	Ziele / Fokus Integrationsagenda	Diverses				
Kanton	Ressourcen	Fehlende oder falsche Angebote	Asylverfahren / Asylpolitik	Falsche Anreize	Gesetzliche Vorgaben / Handlungsanweisungen	unklare oder falsche Strukturen / Zuständigkeiten / Aufgabenteilung	Strukturen Kanton Uri	Fehlender Einbezug Gemeinden	Ziele / Fokus Integrationsagenda	Diverses
Fachstellen	Fehlende oder falsche Angebote	Unterschiedliche Denkweisen / Werte / Interessen	Fehlende / falsche Unterstützung	Fehlende / Falsche Bewertung Deutschkenntnisse	Ressourcen	Fehlende Zusammenarbeit / Kontakte / Kommunikation	unklare oder falsche Strukturen / Zuständigkeiten	Falsche Anreize	Fachpersonenmangel	
Weitere	Kulturelle Unterschiede	Arbeitsmarkt	Fehlendes Engagement Aufnahmegesellschaft / Gemeinden							

Tabelle 16: Detailliertes Kategorienschema - Hinderliche Faktoren (eigene Darstellung, 2020)

Individuell									
AF	Fehlende Deutschkenntnisse	Persönliche Hemmungen / Persönliches Verhalten	Kulturelle Unterschiede	Arbeitswelt	Asylverfahren / Asylpolitik	Fehlende Diplome / Fehlende Ausbildung / Fehlendes Wissen	Falscheinschätzung Potenzial / Wissen	Fehlende soziale Integration / Fehlende Motivation	
Fachpersonen	Kulturelle Unterschiede	Unterschiedliche Denkweisen / Werte / Interessen	fehlender Kontakt / fehlende Kommunikationn / fehlende Zusammenarbeit	Falsche Anreize	Falscheinschätzung Potenzial / Wissen AF	Erwartungen / Haltungen	Fehlende Unterstützung	unklare oder falsche Strukturen / Zuständigkeiten / Prozesse /	Strukturen Kanton Uri
Arbeitgeber	Verhalten Team / Arbeitgeber	Unterschiedliche Denkweisen / Werte / Interessen Wirtschaft und Fachstellen	Gesetzliche Vorgaben / Handlungs-anweisungen	Kontakte / Kommunikation / Zusammenarbeit	Falscheinschätzung Potenzial / Wissen AF	Mehraufwand	unklare oder falsche Strukturen / Zuständigkeiten	Fehlende Deutschkenntnisse / Ausbildung	
Weitere	Freiwilligenarbeit	Engagement / Haltung Aufnahmegesellschaft							

Tabelle 17: Detailliertes Kategorienschema - Hinderliche Faktoren (eigene Darstellung, 2020)

Anhang G: Ergebnisse Interviews

Strukturell	Strukturell + Individuell	Individuell
bestehende (Integrations-)Angebote	Einstieg Arbeitsmarkt durch Praktikum, Hilfsjob, etc. und Bereitschaft anerkannte Flüchtlinge	Offenheit der involvierten Akteur*innen
Strukturen des Kantons Uri, z.B. Angliederung und Nähe Fachstellen, Grösse, Flexibilität	persönliche Einstellung und Wohlbefinden der anerkannten Flüchtlinge - Rahmenbedigungen dafür gewährleisten	soziale Integration der anerkannten Flüchtlinge
(gesetzliche) Vorgaben und Handlungsanweisungen, z.B. Integrationsagenda, kantonales Umsetzungskonzept Integrationsagenda, Änderung Asylverfahren, Einführung Meldepflicht	gewinnbringende Zusammenarbeit und gute Vernetzung der involvierten Akteur*innen	soziales Engagement einzelner Betriebe im Kanton Uri
(finanzielle) Unterstützung der Wirtschaft	finanzielle und persönliche Beratung sowie Unterstützung der anerkannten Flüchtlinge	Sprachkenntnisse der anerkannten Flüchtlinge
genügend zeitliche, personelle und finanzielle Ressourcen	Freiwilligenarbeit und Freiwilligenprojekte	diverse methodische Instrumente, z.B. Individueller Integrationsplan, Biografiearbeit
kantonale Workshops mit Kantonsvertreter*innen	(vorhandene) Ausbildung resp. Berufserfahrungen	fachliche und persönliche Kompetenzen der Fachpersonen, z.B. Jobcoach und Case Management als Urner
		Flexibilität der Wirtschaft

Tabelle 18: Förderliche Faktoren Arbeitsintegrationsprozess Kanton Uri (eigene Darstellung, 2020)

Strukturell	Strukturell + Individuell	Individuell
unklare oder falsche Strukturen / Zuständigkeiten / Prozesse / Aufgabenverteilung	fehlende Zusammenarbeit / Kontakte / Kommunikation zwischen involvierten Akteur*innen	Kulturelle Unterschiede / persönliches Verhalten
fehlende Angebote für anerkannten Flüchtlinge, z.B. in der Vermittlung von Kultur, vom Schweizer System und von der Schweizerdeutschen Sprache	unterschiedliche Werte und Interessen der involvierten Akteur*innen	persönliche Hemmungen
fehlende finanzielle und zeitliche Ressourcen der involvierten Akteur*innen für enge Begleitung und Unterstützung	fehlende Diplome / Ausbildung	fehlende Vorkenntnisse / Vorerfahrungen im Arbeitsmarkt
fehlende finanzielle und zeitliche Ressourcen der involvierten Akteur*innen führen u.a. zu fehlender oder falschen Unterstützung	fehlendes Engagement und bestehende Haltung der Aufnahmegesellschaft / fehlende Freiwilligenarbeit	falsche Einschätzung Potenziale / Fähigkeiten der anerkannten Flüchtlinge
gesetzliche Vorgaben, z.B. im Arbeitsrecht, im Sozialhilferecht		hohe Erwartungen der involvierten Akteur*innen
fehlender Einbezug / fehlendes Engagement Gemeinden		falscher Fokus betr. Einhaltung Prozess / anerkannter Flüchtling
falsche Anreize		fehlende soziale Integration / Motivation der anerkannten Flüchtlinge
Asylverfahren / Asylpolitik		Verhalten Team / Arbeitgeber
starker Fokus Integrationsagenda auf Anforderungen der anerkannten Flüchtlinge		Grösse des Kantons Uri (Jede*r kennt Jeden)
Mangel Fachpersonen für Betreuung anerkannte Flüchtlinge im Kanton Uri		
Diskrepanzen zwischen Angebot und Nachfrage des Arbeitsmarktes		

Tabelle 19: Hinderliche Faktoren Arbeitsintegrationsprozess Kanton Uri (eigene Darstellung, 2020)

Strukturell	Strukturell + Individuell	Individuell
Ausbau bzw. Schaffung (bestehender) Strukturen und Angebote, welche den Bedürfnissen der anerkannten Flüchtlinge entsprechen	Ausbau Angebote und Vermittlung Informationen für anerkannte Flüchtlinge, z.B. Vermittlung von Kultur, sozialen Kompetenzen, Rechten und Pflichten, Werten und Normen	klientenzentrierte und lösungsorientierte Beratung und Unterstützung
Ausbau personelle, zeitliche und finanzielle Ressourcen	Zusammenarbeit koordinieren, stärken und fördern - NETZWERKEN, z.B. gemeinsame Anlässe, runde Tische	Förderung Flexibilität, Engagement und offene Haltung der involvierten Akteur*innen und der Aufnahmegesellschaft
Schaffung (finanzieller) Anreize für Betriebe, welche anerkannte Flüchtlinge anstellen	Strukturen, Rollen, Zuständigkeiten und Aufgabenverteilung klar regeln und sichtbar machen	Aufklärung der Wirtschaft und der Aufnahmegesellschaft
stärkerer Einbezug der Gemeinden		Kompetenzen der Fachpersonen
Grösse des Kantons Uri nutzen		persönliche Hemmungen und Schwierigkeiten angehen bzw. behandeln
andere Nutzung und Aufteilung finanzieller Ressourcen (z.B. Verteilungsschlüssel Integrationspauschale)		Förderung Freiwilligenarbeit, v.a. für soziale Integration
Zentralisierung der Aufgaben		Personen, welche sich politisch für Asylbereich engagieren
Koordination Zusammenarbeit und Zuständigkeiten durch den Kanton		
schlankes und effizientes System		
stärkere kantosübergreifende Vernetzung		
Verbesserung der gesetzlichen Vorgaben, z.B. kurzes Asylverfahren, Gleichbehandlung unabhängig von Status		

Tabelle 20: Handlungsbedarf Arbeitsintegrationsprozess Kanton Uri (eigene Darstellung, 2020)