



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

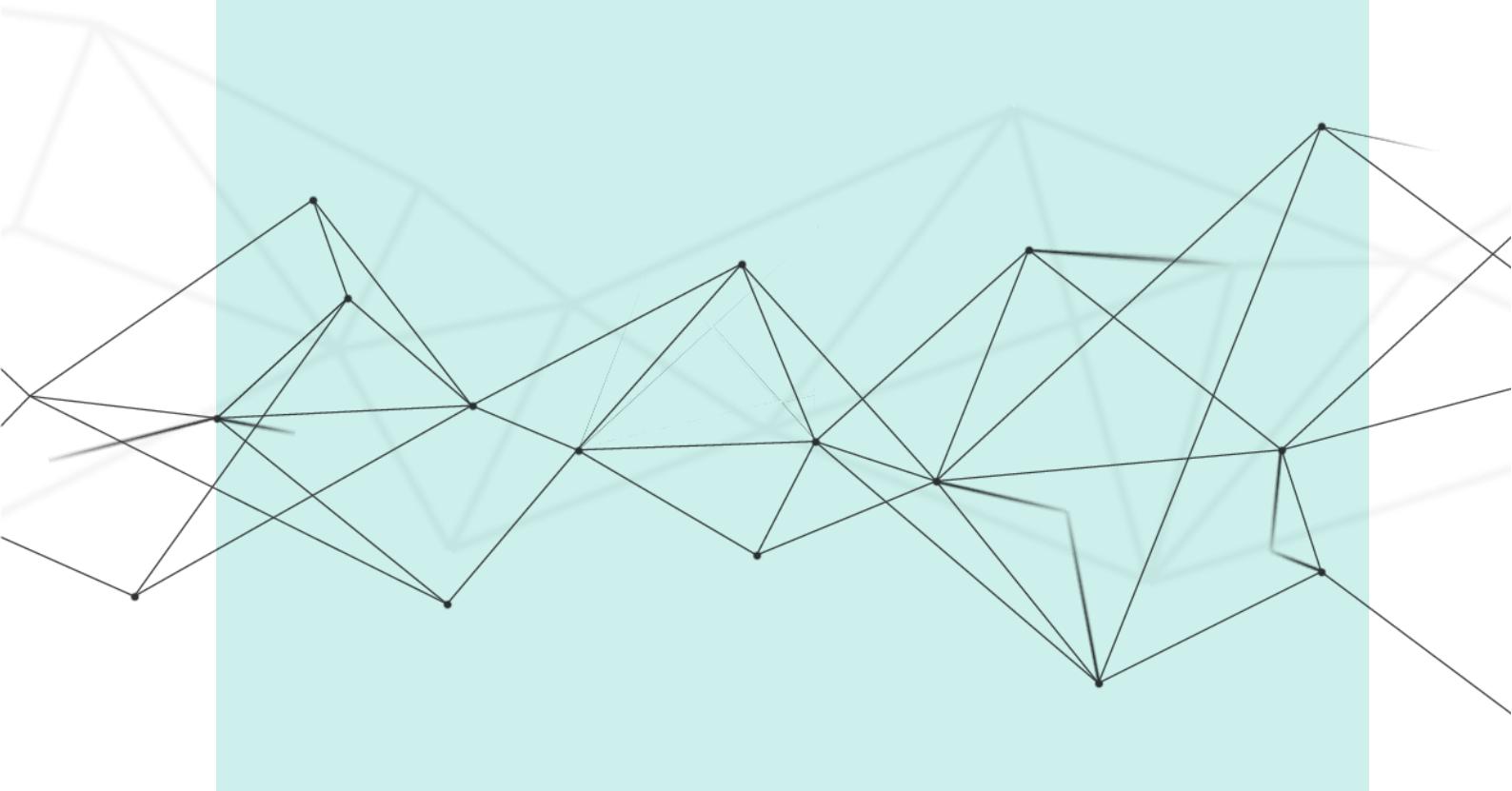
Eidgenössisches Departement für  
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF  
**Staatssekretariat für Wirtschaft SECO**



Grundlagen für die  
Wirtschaftspolitik **Nr. 56**

Arbeitsmarktstudie | März 2025

# Berufsintegration geflüchteter Frauen aus der Ukraine





Grundlagen für die  
Wirtschaftspolitik

In der Publikationsreihe «Grundlagen für die Wirtschaftspolitik» veröffentlicht das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO Studien und Arbeitspapiere, welche wirtschaftspolitische Fragen im weiteren Sinne erörtern.

### Herausgeber

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO  
Holzikofenweg 36, CH-3003 Bern  
Tel. +41 58 469 60 22  
[wp-sekretariat@seco.admin.ch](mailto:wp-sekretariat@seco.admin.ch)  
[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)

### Online

[www.seco.admin.ch/studien](http://www.seco.admin.ch/studien)

### Autoren

Denise Efionayi-Mäder, Dr. Didier Ruedin, Sacha Mandelbaum, Jana Bobokova, Prof. Dr. Gianni D'Amato  
Schweizerisches Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien (SFM)  
Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population (SFM)  
Rue A.-L. Breguet 2  
CH-2000 Neuchâtel

### Zitierweise

Denise Efionayi-Mäder, Didier Ruedin, Sacha Mandelbaum, Jana Bobokova, Gianni D'Amato (2025): «Berufsintegration geflüchteter Frauen aus der Ukraine». Grundlagen für die Wirtschaftspolitik Nr. 56. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bern, Schweiz.

Unter Mitarbeit von Yuri Bernadin

### Anmerkungen

Diese Studie wurde vom Fonds der Arbeitslosenversicherung und dem Staatssekretariat für Migration (SEM) finanziert. Die Begleitung der Studie erfolgte durch das SECO gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern der Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung (AK ALV) und des SEM.

Der vorliegende Text gibt die Auffassung der Autoren wieder. Diese muss nicht notwendigerweise mit derjenigen des Auftraggebers übereinstimmen.

---

# Berufsintegration geflüchteter Frauen aus der Ukraine

## Zusammenfassung

Die Arbeitsintegration von Geflüchteten mit Schutzstatus S geht langsamer voran als erwartet. Diese Studie untersucht, welche Voraussetzungen die Arbeitsmarktintegration der Ukrainerinnen in der Schweiz erleichtern. Methodisch stützt sie sich auf einen multiperspektivischen Zugang, welcher die Erfahrungen von 33 Fachpersonen aus Integrationsförderung, Sozialhilfe, öffentlicher Arbeitsvermittlung (öAV), Zivilgesellschaft und Arbeitgeberschaft sowie von 34 geflüchteten Personen einholt. Vier Kantone wurden als Fallbeispiele analysiert (Aargau, Basel-Stadt, St.Gallen, Waadt).

Viele ukrainische Frauen mit tertiärer Bildung verfügen über eine Ausbildung oder Arbeitserfahrung in Berufen, die in der Schweiz teilweise reglementiert oder anders strukturiert sind als in der Ukraine, insbesondere im Bildungs-, Sozial- oder Gesundheitswesen. Eine Anerkennung von Diplomen erweist sich als schwierig. Zudem haben Ukrainerinnen vielfach ungewohnte berufliche Werdegänge, etwa wenn die Berufserfahrung nicht dem Studienfach entspricht. Für qualifizierte Arbeitskräfte ist es anspruchsvoll, geeignete Einstiegstätigkeiten in verwandten Berufen zu finden. Ferner sind die Vorkenntnisse der Landessprachen eher gering. Obwohl inzwischen die meisten Ukrainerinnen Sprachkurse besuchen, reicht das erlangte Sprachniveau vielfach nicht aus.

Die Befragungen in dieser wie auch anderen Studien legen nahe, dass die Arbeitsmotivation bei Geflüchteten aus der Ukraine hoch ist, jedoch durch die Rückkehrorientierung des Status S gedämpft wird. Belastend ist die grosse Unsicherheit über die Zukunft, die es vielen erschwert, berufliche Weichen zu stellen. Frauen sehen sich durch die soziale Verantwortung für ihre Kinder belastet, insbesondere durch die Doppelbeschulung. Auf diese wird oft grossen Wert gelegt, aus Angst, dass die Kinder bei der Rückkehr in die Ukraine den Anschluss verlieren.

Zugang und Finanzierung für Förderangebote erweisen sich in der Praxis als schwierig: Fachpersonen sehen hier grosses Potenzial für Verbesserungen bei der Information und Koordination. Für eine rasche Integration ist eine Zusammenarbeit zwischen der spezifischen Integrationsförderung und der öAV unumgänglich, was wiederum eine gewisse institutionelle Öffnung erfordert. Die kantonalen Förderkontexte verdeutlichen, wie unterschiedlich die Vorgaben bei der beruflichen Integrationsförderung der Ukrainerinnen bisher umgesetzt wurden, wobei offenbar weniger spezifische Bedarfe der Schutzsuchenden als bestehende institutionelle Vorkehrungen massgeblich waren. Deshalb ist kaum ein für alle Kontexte ideales Dispositiv zu bestimmen. Indes zeichnen sich neue vielversprechende Praktiken ab, deren Wirkungen auf die Erwerbstätigenquoten noch abzuwarten sind.

Von Bedeutung sind neben zivilgesellschaftlichen Akteuren, deren zentrale Rolle für die Integration mehrfach betont wurde, auch Unternehmen, die sich um die Anstellung von Geflüchteten aus der Ukraine bemühen. Hingegen führt der *Dual-Intent*-Ansatz auf beiden Seiten eher zu Unsicherheit, anstatt die Integration in der Schweiz zu fördern. Als vorteilhaft erwiesen haben sich die gezielte Öffnung des Arbeitsmarktes sowie das Engagement der Geflüchteten und der Bevölkerung, trotz der Herausforderungen.

---

# Intégration professionnelle des femmes réfugiées d'Ukraine

## Résumé

L'intégration professionnelle des titulaires d'une protection S est plus lente que prévu. Cette étude examine les conditions qui facilitent l'intégration des Ukrainiennes sur le marché du travail en Suisse. Sur le plan méthodologique, elle s'appuie sur une approche multiperspective qui recueille les expériences de 33 spécialistes de la promotion de l'intégration, de l'aide sociale, du service public de l'emploi (SPE), de la société civile, d'employeur·e·s ainsi que de 34 réfugié·e·s. Quatre cantons ont été analysés plus en détail en tant qu'études de cas (Argovie, Bâle-Ville, Saint-Gall, Vaud).

De nombreuses femmes ukrainiennes ont une formation (tertiaire) ou une expérience dans des professions dont une partie est réglementée en Suisse ou structurée différemment qu'en Ukraine, en particulier dans des domaines comme l'éducation ou la santé. Cela représente un défi pour la reconnaissance des diplômes. De plus, les es Ukrainiennes ont souvent des parcours professionnels inhabituels, par exemple lorsque l'expérience professionnelle ne correspond pas au domaine d'études. Pour les personnes qualifiées, il est difficile de trouver des activités d'initiation appropriées dans des professions apparentées. Les connaissances préalables des langues nationales sont plutôt faibles chez les personnes ayant fui l'Ukraine. Bien que la plupart d'entre elles suivent des cours de langue, le niveau de langue acquis est souvent insuffisant.

Les entretiens menés dans cette étude et dans d'autres suggèrent que la motivation au travail est élevée dans ce groupe de population, mais elle est atténuée par l'orientation du statut S vers le retour. C'est surtout la grande incertitude quant à l'avenir qui est pesante et qui rend difficile pour nombre de réfugiées de s'orienter professionnellement. Ce sont les femmes qui ont la responsabilité sociale de leurs enfants, en particulier pour ce qui est de la double scolarisation. Elles y accordent souvent une grande importance, de peur que leurs enfants ne soient désavantagés à leur retour en Ukraine.

L'accès aux offres d'insertion et à leur financement s'avère : les spécialistes voient ici un grand potentiel d'amélioration en matière d'information et de coordination. Pour une intégration rapide, une collaboration étroite entre promotion à l'intégration spécifique et le SPE est indispensable, ce qui nécessite à son tour une certaine ouverture institutionnelle.

Les contextes d'intégration cantonaux montrent à quel point les dispositions relatives aux mesures d'insertion professionnelle des Ukrainiennes ont été mises en œuvre de manière variable jusqu'à présent En outre, le recours à des dispositifs institutionnels déjà en place semble être privilégié au détriment d'une adaptation aux besoins spécifiques des réfugié·e·s. Il est donc difficile de concevoir un dispositif idéal pour tous les contextes. Néanmoins, de nouvelles pratiques prometteuses émergent, dont les effets sur les taux d'emploi sont encore à attendre.

Outre les acteurs de la société civile, dont le rôle central pour l'intégration a été souligné à maintes reprises, les entreprises qui s'efforcent activement d'embaucher des réfugiés d'Ukraine sont également importantes. En revanche, la double approche d'intégration (*dual intent*) conduit plutôt à l'insécurité des deux côtés, au lieu de favoriser l'intégration en Suisse. Une fois de plus, l'ouverture ciblée du marché du travail ainsi que l'engagement des réfugiés et de la population se sont avérées bénéfiques.

---

# Integrazione professionale delle donne rifugiate dall'Ucraina

## Riassunto

L'integrazione professionale delle titolari di protezione S è più lenta del previsto. Questo studio esamina le condizioni che facilitano l'integrazione delle donne ucraine nel mercato del lavoro in Svizzera. Il piano metodologico si compone di un approccio multiprospettico, che raccoglie le esperienze di 33 specialisti della promozione dell'integrazione, dell'assistenza sociale, Servizio pubblico di collocamento SPC) della società civile, dei datori di lavoro e di 34 rifugiati/e. Quattro cantoni sono stati analizzati in dettaglio come casi di studio (Argovia, Basilea Città, San Gallo, Vaud).

Molte donne ucraine hanno una formazione (terziaria) o un'esperienza in che sono talvolta regolamentate o strutturate in Svizzera in modo diverso rispetto all'Ucraina, in particolare in settori come l'istruzione o la sanità. Ciò rappresenta una sfida per il riconoscimento dei diplomi. Inoltre, le donne ucraine hanno spesso percorsi di carriera insoliti, ad esempio quando la loro esperienza professionale non corrisponde al campo di studi. Per le persone qualificate è difficile trovare attività introduttive adeguate in professioni affini. La conoscenza preliminare delle lingue nazionali è piuttosto bassa tra le persone che sono fuggite dall'Ucraina. Anche se la maggior parte di loro frequenta corsi di lingua, il livello acquisito è spesso insufficiente.

Le interviste condotte in questo e in altri studi suggeriscono che la motivazione al lavoro è alta in questo gruppo di popolazione, ma è mitigata dal fatto che lo Status S sia orientato al ritorno. È soprattutto la grande incertezza verso il futuro a pesare e a rendere difficile per molte donne rifugiate orientarsi professionalmente. Sono le donne ad avere la responsabilità sociale dei figli e delle figlie, in particolare per quanto riguarda la doppia scolarizzazione. Spesso attribuiscono grande importanza a questo aspetto, per paura che i loro figli siano svantaggiati quando torneranno in Ucraina.

L'accesso ai servizi di integrazione e al loro finanziamento si sta rivelando una sfida: gli esperti vedono un grande potenziale di miglioramento in termini di informazione e coordinamento. Per una rapida integrazione, è essenziale una stretta collaborazione tra la promozione specifica dell'integrazione e il SPC, che a sua volta richiede un certo grado di apertura istituzionale.

• I contesti di integrazione cantonali mostrano in che misura le disposizioni relative alle misure di integrazione professionale per le donne ucraine siano state finora attuate in modi diversi. Inoltre, l'utilizzo di dispositivi istituzionali già esistenti sembra essere favorito a scapito dell'adattamento alle esigenze specifiche dei rifugiati e delle rifugiate. È quindi difficile progettare un sistema ideale per tutti i contesti. Tuttavia, stanno emergendo nuove pratiche promettenti, i cui effetti sui tassi di occupazione sono ancora da verificare.

Oltre agli attori della società civile, il cui ruolo centrale nell'integrazione è stato più volte sottolineato, è importante che anche le aziende si impegnino attivamente per accogliere i rifugiati provenienti dall'Ucraina. D'altro canto, il duplice approccio all'integrazione (*dual intent*) porta all'insicurezza di entrambe le parti, invece di promuovere l'integrazione in Svizzera. Ancora una volta, l'apertura mirata del mercato del lavoro così come l'impegno dei rifugiati e della popolazione si sono rivelati utili.

---

# Labour market integration of female refugees from Ukraine

## Summary

The labour market integration of the Ukrainians with protection status S has been progressing more slowly than expected. This study examines the conditions that facilitate the labour market integration of Ukrainian women in Switzerland. Methodologically, it is based on a multi-perspective approach that gathers the experience of 33 experts from institutions for promotion of integration, social welfare, public employment services (PES), civil society, employers and 34 refugees. Four cantons were analysed in more detail as case studies (Aargau, Basel-Stadt, St. Gallen, Vaud).

Many Ukrainian women with tertiary education have training or work experience in professions that are partially regulated or structured differently in Switzerland than in Ukraine, particularly in education or health. Recognition of diplomas has proved to be difficult. In addition, refugees from Ukraine often have unfamiliar professional profiles, for example if their professional experience does not match their field of study. For qualified workers, it is difficult to find suitable entry-level positions in related professions. They tend to have little prior knowledge of the local language. Although most of them now attend language courses, the language level they achieve is often insufficient.

The interviews in this and other studies suggest that the motivation to work is high among refugees from Ukraine, but is dampened by the return orientation of the S status. The main burden is the great uncertainty about the future, which makes it difficult for many of them to set their professional course. Women feel burdened by the social responsibility for their children, especially due to dual schooling. Great importance is often attached to this for fear that the children will be left behind when they return to Ukraine.

Access to support programmes and their funding remains difficult in practice: experts see great potential for improvements in information and coordination. Coordination between the specific integration support programme and the PES is essential for rapid integration, which in turn requires a certain degree of institutional openness.

The cantonal support contexts illustrate how differently the requirements for the professional integration support of Ukrainian women have been implemented to date, whereby the specific needs of those seeking protection seemed less decisive than existing institutional arrangements. It is therefore impossible to identify a universal one-size-fits-all solution for all contexts. However, new promising practices are emerging, the effects of which on employment rates remain to be seen.

In addition to civil society actors, whose central role in integration has been emphasised several times, companies that seek to employ refugees from Ukraine are also important. However, the dual-entry approach tends to lead to uncertainty on both sides instead of promoting integration in Switzerland. The targeted opening of the labour market and the commitment of the refugees and the population have proved to be beneficial, despite the challenges.

# Inhalt

## Glossar

## Dank

<b>1 Einleitung</b>	<b>1</b>
1.1 Hintergrund	1
1.2 Gegenstand der Studie	1
<b>2 Berufsintegration in der Schweiz</b>	<b>4</b>
2.1 Daten zu Bildung und Erwerbssituation	4
2.2 Kantonale Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung	5
2.3 Erwerbstägenquote und Arbeitsintegration	7
2.4 Auswahl der kantonalen Fallstudien	8
<b>3 Kantonale Dispositive</b>	<b>10</b>
3.1 Allgemeine Vorgaben zur Arbeitsintegration	11
3.2 Aargau	13
3.3 Basel-Stadt	18
3.4 St.Gallen	23
3.5 Waadt	27
3.6 Zwischenfazit	33
<b>4 Chancen und Stolpersteine auf dem Weg zur Arbeitsintegration</b>	<b>35</b>
4.1 Schutzstatus S, Rückkehr und <i>Dual-Intent</i> -Ansatz	35
4.2 Arbeitsmotivation	37
4.3 Sprache und Berufserfahrung)	37
4.4 Informationsbedarf und Unterstützung bei der Arbeitssuche	39
4.5 Arbeitgeberschaft und Zulassung zum Arbeitsmarkt	42
4.6 Hinweise auf Genderunterschiede, Rollenbilder und soziokulturelle Prägungen	43
4.7 Vergleich mit Studien aus Österreich und Deutschland	45
<b>5 Fazit</b>	<b>47</b>
5.1 Bildung und Berufserfahrung	47
5.2 Sprache	47
5.3 Arbeitsmotivation, Unsicherheit, Vereinbarkeit	48
5.4 Förderkontext	48
5.5 Wichtige Handlungsfelder	49
5.6 Vielversprechende Konzepte und Praktiken	51
<b>6 Literaturhinweise</b>	<b>53</b>
<b>7 Anhang I – Vorgehen und Methoden</b>	<b>61</b>
<b>8 Anhang IIa - Bildung und Berufsintegration in der Ukraine</b>	<b>64</b>
<b>9 Anhang IIb – Formation et intégration professionnelle en Ukraine</b>	<b>67</b>
<b>10 Anhang III – Vaud</b>	<b>70</b>
<b>11 Anhang IV – Notizen aus einer gemeinsamen Veranstaltung</b>	<b>76</b>
<b>12 Anhang V – Dokumente Kantone Basel und Waadt</b>	<b>78</b>
<b>13 Anhang VI – Studienmaterialien (Leitfaden, Kurzbeschrieb, Information)</b>	<b>97</b>

## Glossar

Begriffe, die im Glossar mit einem (\*) markiert sind, verweisen auf das Glossar der Integrationsagenda Schweiz (<https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/integration/integrationsagenda.html>).

**Tabelle 1:** Wichtigste Begriffe mit zweisprachiger Definition

Begriff	Definition	Définition
Arbeitsmarktfähigkeit <sup>1</sup> (*)	Arbeitsmarktfähigkeit bezieht sich auf die Möglichkeit einer Person, eine Beschäftigung zu finden und zu behalten. Sie beruht auf Faktoren wie Qualifikationen, Fähigkeiten, Erfahrung, Gesundheit und der Nachfrage nach Arbeit in der Wirtschaft. Es ist ein dynamischer Zustand, der sich im Laufe der Zeit ändern kann. Weitere wesentliche Kriterien: Arbeitserlaubnis; Verfügbarkeit (z.B. Kinderbetreuung); Bereitschaft zur Integration in den Arbeitsmarkt; berufsnotwendige Sprachkenntnisse	« Concept qui renvoie fondamentalement à la capacité à être employé. » (Hofaidhillaoui et Alain 2014)
Arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM)  Mesures marché du travail (MMT)	«Arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM) sind [bestimmte] Leistungen der Arbeitslosenversicherung, die darauf abzielen, drohende Arbeitslosigkeit zu verhindern und existierende zu bekämpfen. » (SECO 2023)	« Les mesures du marché du travail (MMT) sont des prestations [spécifiques] de l'assurance-chômage visant à prévenir le chômage imminent et à combattre le chômage existant. » (SECO 2023)
Branchenzertifikate  Certificats de branche	Es handelt sich um Weiterbildungsabschlüsse, die in einer bestimmten Branche erworben werden und bestimmte Qualifikationen vermitteln, auf die sich Arbeitgeber berufen können, was die Bewertung von Kompetenzen und den Einstellungsprozess vereinfacht. (vgl. Schüepp und Sgier 2019)	Ce sont des diplômes de formation continue, établis dans une branche donnée et qui confèrent des qualifications spécifiques sur lesquelles les employeurs peuvent se baser, ce qui simplifie l'évaluation des compétences ainsi que le processus de recrutement. (CF. Schüepp et Sgier 2019)
Durchgehende Fall-führung (Fallführende Stelle) (*)  Gestion continue des cas (*)	Die durchgehende Fallführung ist ein wichtiger Bestandteil der Integrationsagenda Schweiz. Sie umfasst eine koordinierte, bedarfsgerechte und professionelle Begleitung von Geflüchteten (vorläufig Aufgenommenen, Personen mit Flüchtlings- und Schutzstatus) während der gesamten Erstintegration, die bis zu sieben Jahren dauern kann. Die Fallführung orientiert sich an einer gezielten Potenzialförderung und den Prinzipien Arbeit durch Bildung sowie Förderung und Forderung.	Mesures précoces, intensives et suivies en tant que processus global coordonné. De plus, l'encouragement de l'intégration doit être adapté aux besoins et conçu spécifiquement pour le groupe cible. (cf. Suivi de l'AIS : plan général, 2020)
Einarbeitungszuschüsse (EAZ)  Allocations d'initiation au travail (AIT)	Einarbeitungszuschüsse (EAZ) sind finanzielle Unterstützungen, die Arbeitgebenden gewährt werden, um die Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden zu erleichtern und einen Teil der Lohnkosten decken. Sie gehören zu den AMM.	Les allocations d'initiation au travail (AIT) sont des aides financières accordées aux employeurs pour faciliter l'initiation des nouveaux collaborateurs et couvrir une partie des coûts salariaux. Elles font partie des MMT.
Erstintegration (*)  Première intégration (*)	«Die Erstintegration basiert auf einem zu definierenden Hauptziel (berufliche oder soziale Integration). Das Ziel ist die berufliche und/oder soziale Integration. Durch bedarfsgerechte Massnahmen soll die Integration in die Gesellschaft gefördert werden. Die Fortschritte bei der Erreichung dieses Ziels sollen systematisch überwacht werden.» (SEM 2018)	« La première intégration se base sur un objectif principal à définir (intégration professionnelle et/ou sociale). Des mesures déployées selon les besoins doivent permettre de suivre l'évolution de cet objectif de manière systématique. » (SEM 2018)

<sup>1</sup> Auf Deutsch wird zusätzlich zwischen Arbeitsmarkt- und Vermittlungsfähigkeit unterschieden, wobei erstere die Angebotsseite und die Vermittlungsfähigkeit die Nachfrageseite (des Arbeitsmarktes) beleuchtet. Beide sind für den erfolgreichen Eintritt in den Arbeitsmarkt wichtig.

## Berufsintegration geflüchteter Frauen aus der Ukraine

Begriff	Definition	Définition
Erwerbsquote	Die Erwerbsquote bezieht sich auch auf die Beschäftigungsquote von Personen auf dem Arbeitsmarkt einschliesslich der gemeldeten arbeitslosen Personen. Vielfach wird dieser Begriff synonym mit Erwerbsbeteiligung verwendet.	Il s'agit du rapport entre la population active (les personnes qui travaillent ou qui recherchent activement un emploi) et la population totale en âge de travailler (généralement les personnes âgées de 15 à 64 ans).
Erwerbstägenquote	Es handelt sich um den Anteil der Personen, die über einen Arbeitsplatz verfügen, an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Er spiegelt somit die Fähigkeit der Wirtschaft wider, ihre Arbeitskraftressourcen zu nutzen. Daher sind Arbeitslose davon ausgeschlossen.	Il s'agit de la proportion de personnes qui disposent d'un emploi parmi la population en âge de travailler. Il reflète donc la capacité de l'économie à utiliser ses ressources en main-d'œuvre. Partant, les chômeurs en sont exclus.
Finanzielle Zuschüsse (FiZu) – Pilotprogramm	Es handelt sich dabei um finanzielle Hilfen, die Arbeitgeber, die «Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen, die eine spezielle Einweisung benötigen, zu normalen Arbeitsbedingungen einstellen», für eine bestimmte Zeit gewährt werden. (SEM 2024f)	Il s'agit, en fait, d'aides financières qui sont apportées pendant un certain temps aux employeurs qui «engagent, aux conditions de travail ordinaires, des réfugiées et des personnes admises à titre provisoire ayant besoin d'une initiation spéciale.»
Geflüchtete Geflüchtete im Asylprozess (ohne Personen mit Flüchtlingsstatus)	Der Begriff wird hier in einem allgemeinen Sinn verwendet, der alle Personen im Asylbereich umfasst (Asylsuchende, Personen mit vorläufiger Aufnahme, Personen mit Ausweis S, anerkannte Flüchtlinge). Geflüchtete im Asylprozess (#Verfahrensprozess) gemäss Asylstatistik des SEM umfassen die Geflüchteten mit Flüchtlingsstatus nicht. (vgl. ukrainische Geflüchtete)	Le terme est utilisé ici au sens générique englobant toutes les personnes du domaine de l'asile (requérant·e·s d'asile, titulaires d'admission provisoires, titulaires de permis S, réfugiés reconnus). Les réfugiés dans le processus d'asile selon la statistique du SEM ne comprennent pas les réfugiés avec statut de réfugié. (cf. réfugié·e·s ukrainiens)
Refugié·e·s Réfugié·e·s dans le processus d'asile		
Integrationsagenda Schweiz (IAS)	Die Schweizer Integrationsagenda legt Ziele und Prozesse fest, um Geflüchtete so schnell möglich in die Arbeitswelt und die Gesellschaft zu integrieren und ihre Abhängigkeit von der Sozialhilfe zu verringern. Es liegt in der Verantwortung der Kantone, die IAS im Rahmen der kantonalen Integrationsprogramme (KIP) umzusetzen.	L'agenda Intégration Suisse définit des objectifs à atteindre et des processus à mettre en place afin d'intégrer le plus rapidement possible les personnes réfugiées dans le monde du travail et la société, et réduire ainsi leur dépendance à l'aide sociale. C'est aux cantons qu'il revient de transférer l'AIS dans leurs programmes d'intégration cantonaux (PIC) respectifs.
Collaboration interinstitutionnelle (CII)	«Die Interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ) ist eine gemeinsame Strategie von Bund, Kantonen und Gemeinden im Bereich Bildungs- und Arbeitsmarktingegration. Umgesetzt wird sie unter anderem, indem die Massnahmen aller drei politischer Ebenen in den Bereichen Bildung, Arbeitslosen- und Invalidenversicherung, Sozialhilfe und Migration/Integration besser aufeinander abgestimmt werden. Dazu braucht es eine enge Zusammenarbeit der öffentlichen Stellen, die für diese Bereiche zuständig sind.» <sup>2</sup> Siehe <a href="http://www.iiz.ch">http://www.iiz.ch</a>	« La CII est une stratégie commune mise en place par la Confédération, les cantons et les communes afin de promouvoir l'intégration dans le système de formation et le marché du travail. Cette stratégie est mise en œuvre grâce notamment à une meilleure coordination des mesures prises aux trois niveaux politiques dans les domaines de la formation, de l'assurance-chômage, de l'assurance-invalidité, de l'aide sociale et de la migration/intégration. Pour ce faire, une étroite collaboration entre les services publics responsables de ces domaines est indispensable. » Cf. <a href="https://www.iiz.ch/fr-ch/">https://www.iiz.ch/fr-ch/</a>
Öffentliche Arbeitsvermittlung (öAV) Service public de l'emploi (SPE).	Siehe Kasten 1 (S.4)	
Potenzialabklärung (*)	Die Potenzialanalyse ist ein wichtiger Bestandteil der durchgehenden Fallführung (und somit der IAS). Sie umfasst in der Regel die drei folgenden Elemente: Kurzassessment, Kompetenzerfassung und Praxisassessment.	L'évaluation du potentiel est un élément important qui s'inscrit dans la continuité de l'AIS. Elle comprend en général les trois éléments suivants : l'évaluation brève, l'évaluation des compétences et l'évaluation de la pratique.
Evaluation de potentiel (*)		
Regelstrukturen (der Integrationsförderung)	Wir lehnen uns an das vom SEM geprägte Verständnis an:	Nous nous référons à l'acception suivante du SEM : « L'encouragement de l'intégration est une tâche qui incombe à

<sup>2</sup> Quelle: <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/integration-einbuergerung/integrationsfoerderung/politik/regelstrukturen.html>

## Berufsintegration geflüchteter Frauen aus der Ukraine

Begriff	Definition	Définition
Structures ordinaires (de la promotion de l'intégration)	«Die Integrationsförderung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Sie wird in erster Linie durch die Regelstrukturen wahrgenommen. Regelstrukturen sind staatliche Stellen wie Schulen, Berufsbildungsinstitutionen oder das Gesundheitswesen, aber auch zivilgesellschaftliche Akteure wie die Sozialpartner. Die Regelstrukturen tragen zur Integration bei, indem sie ihre Dienstleistungen und Beratungsangebote so ausrichten, dass alle Personen sie nutzen können. Die Integrationsförderung wird durch ordentliche Budgets der zuständigen Stellen von Bund, Kantonen und Gemeinden finanziert. Ergänzend dazu bestehen Angebote für Zugewanderte im Rahmen der spezifischen Integrationsförderung.» <sup>3</sup>	l'ensemble de la société. Cette tâche est principalement accomplie par les structures ordinaires que sont, d'une part, les services publics, comme les écoles, les instituts de formation professionnelle et les établissements de santé ; d'autre part, les acteurs de la société civile, à l'instar des partenaires sociaux. Les structures ordinaires contribuent à l'intégration en orientant leurs prestations de service et leurs offres de conseil de sorte que tous les intéressés puissent en bénéficier. L'encouragement de l'intégration est financé au moyen du budget ordinaire des autorités fédérales, cantonales et communales compétentes. Des offres connexes sont également proposées aux immigrés dans le cadre des mesures d'encouragement spécifique de l'intégration. » <sup>4</sup>
Ukrainische Geflüchtete	Ohne weitere Angaben sind mit ukrainischen Geflüchteten Personen mit Schutzstatus S gemeint, auch wenn rund 2% andere Staatsangehörige mit Wohnsitz in der Ukraine bei Kriegsausbruch sind.	Sans autre précision, ces termes sont utilisés comme synonymes de titulaires de permis S, sachant qu'en fin aout 2024 environ 2% de ces réfugié·e·s n'étaient pas tous de nationalité ukrainienne.
Réfugié·e·s ukrainiens		

<sup>3</sup> Quelle: <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/integration-einbuergerung/integrationsfoerderung/politik/regelstrukturen.html>

<sup>4</sup> Source: <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/integration-einbuergerung/integrationsfoerderung/politik/regelstrukturen.html>

## Dank

Vorab möchten wir allen Personen, die sich bereit erklärt haben, an dieser Studie teilzunehmen, herzlich danken. Da teilweise nur beschränkt Dokumentation verfügbar ist, stützen sich die vorliegenden Analysen grösstenteils auf Expertisegespräche mit Personen aus verschiedenen Fachkreisen aus Kantonen und Bund: insbesondere der öffentlichen Arbeitsvermittlung, der Integrationsdelegationen, Asylkoordinationen, (Asyl)Sozialhilfe, Arbeitgeberschaft, sowie mit Schlüsselpersonen aus NGOs, Vereinen und anderen Organisationen. Neben den Gesprächen haben einzelne Personen zusätzlich wertvolle Hintergrundinformationen geliefert, die bisher nicht dokumentiert sind, oder sie haben Kontakte zu Geflüchteten und wichtigen Fachpersonen vermittelt. Es sind dies namentlich:

Margarita Antoni, Marc Bislin, Alain Bolomey, Stève Bron, Manasse Burkard, Gina Cattazo, Johannes Elderhorst, Miryam Eser Davolio, Srdjan Dragojevic-Fehr, Matthieu Friederich, Katel Giacometti, Brigitte Gonzalez-Ostos, Renata Gäumann, Sandra Graf, Roger Gredig, Nathalie Guex, Manuela Hui, Valentin Josty, Sandra Jungo, Sibel Karadas, Anja Klug, Tatjana Lambrinoudakis, Frédéric Mag, Léonora Mallias, Fabio Malinconico, Fiona Mubi, Claudia Nef, Maja Pagelli, Ettore Ricci, Jonah Ritter, Stéphanie Rohrbach, Yves Simon, Raphaël Strauss, Cäcilia Willi, Matthias Vögeli, Ruth Wolfisberg.

Ein ganz besonderer Dank gilt ferner den geflüchteten Frauen, die sich oft sehr spontan für eine Teilnahme an den Fokusgruppen oder einem Einzelinterview entschieden haben. Ihre engagierten und vielfältigen Rückmeldungen zu ihren Erfahrungen und Vorschlägen waren von entscheidender Bedeutung für die Studie.

Ludmila Borisenko, Olha Chernenko, Olena Chernomaz, Dariia Chernyshova, Andrii Chuzhykov, Svitlana Denysiuk, Oksana Didenko, Liana Grybanova, Alina Holovchynska, Olena Horshkova, Lyudmila Kotlyarova, Anya Kotkova, Olha Marmilova, Olha Martyniuk, Anastasiia Matat, Albina Parenik, Oleksandra Patrikieva, Liudmila Petrova, Irina Piskova, Melaniia Senyk, Stefania Shanguina, Oksana Solodina, Alevtyna Stenina, Svitlana Stepanska, Mariana Tabarkevych, Myroslava Tomashivska, Tetiana Volha, Larissa Yancharska. Von weiteren sechs Teilnehmerinnen der Fokusgruppen haben wir (noch) keine explizite Genehmigung erhalten, ihren Namen aufzuführen.

Nicht zuletzt möchten wir auch die Begleitgruppenmitglieder einschliesslich der Auftraggeberschaft unseres Dank für die interessante Zusammenarbeit ausdrücken. Sie haben uns wertvolle Rückmeldungen und Tipps geliefert, Inhalte und Vorgehen kritisch diskutiert und den Bericht mitkonzipiert:

Tindaro Ferraro, Hilmi Gashi, Stefan Leist, Dario Meili, Amélie Speiser, Saskia Schenker, Sebastian Steiger, Jonas Süss, Bernhard Weber, Sara Winter und Dieter Wirth.

Dank für interessante Austausche gilt ferner unseren Kolleg·inn·en Veronika Bilger, Jimy Perumadan, Bernhard Perchinig vom ICMPD in Wien und Dietrich Thränhardt aus Münster. Besonderer Dank auch an unsere Dokumentalistinnen, Christine Diacon und Hoang-Mai Verdy sind wir sehr verbunden für die Literaturrecherchen, -korrekturen und die kritische Durchsicht einzelner Kapitel, letzteres gilt auch für Alessandra Polidori.

# 1 Einleitung

## 1.1 Hintergrund

Kurze Zeit nach Beginn des russischen Angriffskrieges auf die Ukraine hat der Bundesrat am 11. März 2022 den Schutzstatus S aktiviert, der mit dem Asylgesetz 1999 zwar eingeführt wurde, aber bisher nicht zur Anwendung gekommen war. Bis Mitte November 2024 wurden in der Schweiz gut 112'000 Gesuche um Schutz von Geflüchteten aus der Ukraine eingereicht und meist gewährt (ca. 97'000 bzw. 87%). Ende Oktober 2024 waren rund 67'000 Geflüchtete mit Status S in der Schweiz gemeldet (die anderen sind inzwischen in ein anderes Land gegangen oder in die Ukraine zurückgekehrt). Um ihnen die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit und die Teilnahme am sozialen Leben zu erleichtern, hat der Bundesrat 2022 das sogenannte Programm S ins Leben gerufen. Dieses Programm wurde bereits dreimal verlängert und läuft bis mindestens März 2026. Es soll den Geflüchteten im Hinblick auf einen längeren Aufenthalt in der Schweiz und auch eine spätere Rückkehr dienen.

Im Unterschied zu früheren Kohorten von Geflüchteten stellen oft Frauen mit Kindern sowie Familien die Mehrheit der Schutzsuchenden aus der Ukraine. Sie konnten meist frei einreisen, da sie seit 2017 kein Visum für den Schengenraum benötigen, sofern sie einen biometrischen Reisepass besitzen. Anders als die Geflüchteten während der Balkankriege der Neunzigerjahre hatten die meisten von ihnen vor der Ankunft kaum Angehörige in der Schweiz.

## 1.2 Gegenstand der Studie

Vor diesem Hintergrund drängte es sich aus gesamtgesellschaftlichem wie auch arbeitsmarktpolitischem Interesse auf, die Geflüchteten aus der Ukraine aus einer frauenspezifischen Perspektive näher zu beleuchten, zumal bestehende Studien – insbesondere zur Erwerbstätigkeit – noch wenig gesicherte Grundlagen liefern. Es gibt Anzeichen dafür, dass die Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit vor 2022 schlechter auf die spezifische Situation von Frauen ausgerichtet waren, da sie eine Minderheit unter den Geflüchteten darstellten. Daher waren weniger berufliche Förderangebote für Frauen konzipiert (Fehlmann u.a. 2019).

### 1.2.1 Studie des ICMPD

An diesem Punkt setzt das *International Centre for Migration Policy Development* (ICMPD) an, mit dem das Forschungsteam im Austausch steht: 2023 wurde ein multisituierter Forschungsprojekt (Österreich, Deutschland, Polen) lanciert, das sich auf eine Politikentwicklung für die bedarfsgerechte Arbeitsmarktintegration von Frauen aus der Ukraine konzentriert – oft mit Kindern, aber ohne Partner. Tatsächlich zeichnen sich Differenzen dieser Population – beispielsweise hinsichtlich des Bildungsprofils oder der Aufnahmebereitschaft in der Bevölkerung – im Vergleich zu anderen Geflüchteten ab. Es gibt aber auch vergleichbare Herausforderungen bei der Sprache, Kinderbetreuung, Diplomanerkennung usw. In allen Fällen steht die berufliche Beteiligung nicht nur für wirtschaftliche Selbständigkeit, sondern auch für die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben. Das genannte Projekt verfolgt somit eine Doppelperspektive: es untersucht berufliche Integration bei gleichzeitiger Förderung der Handlungskompetenzen und Autonomie, die bei einer Rückkehr von Bedeutung sind. Dies entspricht auch der Feststellung der Konferenz der Kantonsregierungen, dass «Rückkehrorientierung und Integrationsleistungen nicht im Widerspruch zueinanderstehen», was in Fachkreisen inzwischen breit abgestützt (KdK 2023) und empirisch nachgewiesen ist (Ruedin u.a. 2019).

Da die Ausrichtung, der Fokus und der Zeitplan der beiden Studien sich unterschieden, wurde auf eine engere Zusammenarbeit verzichtet. Allerdings fand im November 2024 ein Forschungsworkshop statt,

in dem Parallelen und Differenzen sowie gute Praktiken im Vergleich zu Österreich und Deutschland thematisiert wurden (siehe 4.7).

### **1.2.2 Ziele und zentrale Fragestellungen**

Die vorliegende Studie zielt darauf ab, eine Bestandsaufnahme der derzeit in der Schweiz bestehenden Aufnahme- und Arbeitsmarktintegrationsbedingungen exemplarisch in vier Kantonen vorzunehmen. Dabei werden Merkmale der ukrainischen Geflüchteten sowie Situationen analysiert, die ihren Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern oder erschweren können. Ziel ist es, den Bedarf an gezielter Unterstützung bei der Suche nach einer Arbeitsstelle oder einer Ausbildung zu ermitteln. Besonderes Interesse gilt der Rolle von Regelinstitutionen wie der öffentlichen Arbeitsvermittlung oder Berufsberatungsstellen, aber auch spezifischen Massnahmen für Migrantinnen und Migranten. Dabei stehen Fragestellungen im Fokus, die gemeinsam mit den Mandanten und der Begleitgruppe erarbeitet wurden (vgl. Grob- und Detailkonzept).

- A. Profile und Pläne: Welche Merkmale der geflüchteten Frauen aus der Ukraine erleichtern oder erschweren die Arbeitsmarktintegration in der Schweiz und fördern die Reintegration in der Ukraine (z.B. Bildung, Berufserfahrung, Sprachkenntnisse, Gesundheit, Motivation)?
- B. Aufnahmekontext: Welche strukturellen, konjunkturellen oder zivilgesellschaftlichen Faktoren beeinflussen konkret die Arbeitsmarktintegration in den Kantonen (Aufnahmebedingungen, Arbeitsmarktstruktur, soziale Einbindung)? Welche Akteure sind besonders wichtig?
- C. Bedarfsanalyse: Welche Handlungsfelder ergeben sich aus der Profil- und Situationsanalyse für ein optimales Matching zwischen Unternehmensnachfrage und Arbeitsangebot? Regionale Unterschiede und rechtlich-administrative Rahmenbedingungen müssen berücksichtigt werden.
- D. Identifizierung vielversprechender Modelle: Welche Akteure oder Rahmenbedingungen aus Wirtschaft, Regelstrukturen und Zivilgesellschaft spielen eine wichtige Rolle und können gefördert werden? Wie gestaltet sich die interinstitutionelle Zusammenarbeit in den Kantonen?
- E. Die Fragestellungen unter B bis D müssen auf mehreren politischen Ebenen und unter Berücksichtigung verschiedener gesellschaftlicher Bereiche analysiert werden. Neben der migrationsspezifischen Förderung der Arbeitsmarktintegration ist die öffentliche Arbeitsvermittlung (öAV), die von den Regionalen Arbeitszentren (RAV) wahrgenommen wird, ein zentraler Akteur und soll in allen Analysen berücksichtigt werden.

### **1.2.3 Methoden**

Dieser Bericht basiert primär auf qualitativen Methoden (von themenzentrierten, halbdirektiven Interviews zu 4 kantonalen Fallbeispielen). Neben einer Literatur, Dokumenten- und beschreibenden Statistikanalyse wurden insbesondere Gespräche mit 25 Fachpersonen aus Integrationsförderung, Sozialhilfe, öAV, zivilgesellschaftlichen Verbindungen<sup>5</sup> sowie 8 Arbeitgebenden durchgeführt. Zudem wurden insgesamt 4 Fokusgruppen- und 4 Einzelinterviews mit 34 ukrainischen Geflüchteten in 4 Kantonen durchgeführt. Obwohl die Fokusgruppen nicht den Anspruch hatten, repräsentativ für die Population der geflüchteten Frauen aus der Ukraine in der Schweiz zu sein, deckten sie indes viele Merkmale ab: Die meisten waren zwischen 35 und 45 Jahre alt, einige Teilnehmerinnen waren in ihren Zwanzigern, andere kurz vor der Pensionierung. Einige hatten schon (Arbeits)erfahrung in oder mit der Schweiz. Sie kamen entweder allein oder mit Kind, die meisten zu Beginn des Krieges; sie waren eher mittel- oder hoch- qualifiziert. Einige waren erwerbstätig, andere machten unbezahlte Praktika oder arbeiteten nicht. Für weitere Hinweise zu Vorgehen und Methoden sei auf den Anhang I verwiesen.

---

<sup>5</sup> Dazu werden auch andere zusätzliche Einzelinterviews gezählt.

#### **1.2.4 Aufbau des Berichts**

Vor diesem Kapitel findet sich gleich nach der Zusammenfassung ein Glossar mit zentralen Begriffen der Studie. Detaillierte Hinweise zu Methoden und Merkmalen von Bildungskontext, Arbeitsmarkt und Frauen in der Ukraine finden sich im Anhang (I und II). Ebenfalls im Anhang folgen Arbeitsintegrationskonzepte aus den Kantonen Basel-Stadt und Waadt sowie weitere Dokumente zu Leitfaden, Kurzbeschriebe und Arbeitsinstrumenten der Studie.

Das folgende Kapitel 2 geht dem soziodemographischen Profil von ukrainischen Geflüchteten in der Schweiz sowie wichtigen Determinanten der Arbeitsintegration unter Berücksichtigung der vorliegenden Literatur zum Thema nach. Es begründet ferner, wie die vier exemplarisch näher analysierten Kantone ausgewählt wurden. Kapitel 3 ist den kantonalen Dispositiven zur Förderung der Arbeitsintegration von Personen mit Schutzstatus S gewidmet. Es stützt sich primär auf Fachgespräche aus Integrationsförderung und öAV, nimmt aber vereinzelt auch Rückmeldungen aus den Fokusgruppen-Gesprächen mit Geflüchteten oder anderen Schlüsselpersonen und Vertreter\*innen der Arbeitgeberschaft auf. Das letzte Kapitel (4) vor dem Fazit ist nach thematischen Schwerpunkten gegliedert, die schwerpunktmaßig auf die Einschätzungen der Geflüchteten selbst und der Arbeitgeberschaft abstellt, aber auch solche von anderen Fachpersonen einfließen lässt.

## 2 Berufsintegration in der Schweiz

Das folgende Kapitel geht insbesondere auf die Erwerbstägenquote der ukrainischen Geflüchteten in der Schweiz sowie auf deren Verlauf in den letzten beiden Jahren ein. Von Interesse sind auch Vergleiche mit der Erwerbsbeteiligung anderer Geflüchteter, die nicht unter den Schutzstatus S fallen. Ferner wird eruiert, ob statistisch nachweisbare Einflussfaktoren (soziodemographische Merkmale, Arbeitslosenquoten, Anmeldungen bei der öAV usw.) bestehen, sofern entsprechende Daten oder Studien aus der Schweiz oder anderen Ländern vorliegen. Diese Grundlagen flossen zusammen mit anderen Überlegungen (Landesteile, Arbeitsmarktstruktur, Anmeldequoten bei der öAV, Integrationsdispositive usw.) in die Auswahl der Kantone ein, die für eine exemplarische Analyse in Frage kamen.

### Kasten 1: Öffentliche Arbeitsvermittlung (öAV) in der Schweiz

Die öAV in der Schweiz berät Stellensuchende bei der arbeitsmarktlchen Reintegration, fördert die Eingliederung mit geeigneten arbeitsmarktlchen Massnahmen (AMM), vermittelt ihnen offene Stellen und unterstützt Arbeitgebende bei der Stellenbesetzung. Sie besteht aus den Arbeitsmarktbehörden auf nationaler und kantonaler Ebene. Auf nationaler Ebene ist SECO-TC als Ausgleichsstelle der Arbeitslosenversicherung für die Aufsicht und die Steuerung der öffentlichen Arbeitsvermittlung zuständig. SECO-TC wird seinerseits von der Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung (AK ALV) beaufsichtigt. Die Kantone sind mit Durchführungsstellen für die Umsetzung verantwortlich, insbesondere mit den kantonalen Arbeitsämtern, den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) und den Logistikstellen für arbeitsmarktlche Massnahmen (LAM).

Im erweiterten Kreis der Akteure finden sich IIZ-Partnerorganisationen, private Personaldienstleistende, Anbieter-innen von AMM und die Arbeitslosenkassen. Die Arbeitslosenversicherung (ALV) zählt somit nicht direkt zur öAV, sie leistet für diese jedoch zusammen mit Bund und Kantonen finanzielle Beiträge und ist für das Gesamtsystem von Bedeutung.

Quelle: Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung (2023)

Der Frauenanteil unter allen ukrainischen Geflüchteten in der Schweiz beträgt rund zwei Drittel (62% Ende Oktober 2024; unter den erwerbsfähigen Personen zwischen 18 und 64 Jahren beträgt der Frauenanteil 67%). Dies steht im Gegensatz zu Geflüchteten mit anderen Herkünften, bei denen der Männeranteil jeweils klar überwiegt (SEM 2024c).<sup>6</sup> Auffallend ist auch der hohe Anteil von Kindern und älteren Personen, wobei der Anteil älterer Menschen im Vergleich zu Schweizer Bevölkerung trotzdem sehr gering ist. Unter den Frauen ist die häufigste Altersgruppe zwischen 35 und 39 Jahren (SEM 2024c). Alle diese Indikatoren deuten darauf hin, dass viele der ukrainischen Frauen in der Schweiz für die Betreuung von Kindern und allenfalls Betagten zuständig sind – in einem Umfeld, in dem die Unterstützung durch andere Familienmitglieder wegen der Flucht häufig stark eingeschränkt oder gar nicht vorhanden ist.

### 2.1 Daten zu Bildung und Ererbssituation

Viele der ukrainischen Geflüchteten haben eine Tertiärausbildung; Schätzungen reichen von 65 bis 70% für ukrainische Geflüchtete in der Schweiz (UNHCR 2023; Baier, Bühler, und Hartmann 2022). Besonders Frauen sind häufig in Gesundheitsberufen und Erziehungswissenschaften ausgebildet, was angesichts des Fachkräftemangels in der Schweiz eine Chance darstellt. Weitere häufige Abschlüsse sind im Ingenieurwesen, in der Volkswirtschaft, Psychologie und im Recht (Fritschi u.a. 2023). Während diese Ausgangslage auf ein hohes berufliches Integrationspotenzial hinweist, handelt es sich in diesen Branchen teilweise um Berufe, die in der Schweiz reglementiert sind und deren Ausübung eine formelle Anerkennung erfordert; ferner werden (sehr) gute Sprachkenntnisse gefragt (Fritschi u. a. 2023; Ammann Dula u. a. 2024). Diese Umstände deuten auf mögliche Probleme bei der beruflichen Integration hin (siehe Kapitel 4.3 ff).

<sup>6</sup> In der Schweiz lebten vor Kriegsausbruch nur rund 7'000 ukrainische Staatsangehörige, wobei die Frauen in der Mehrheit waren.

Wenn ukrainische Geflüchtete bezahlte Arbeit finden, ist es oft in niedrig- und unqualifizierten Berufen. Im Kanton Zürich wurden etwa 22% der Arbeitsbewilligungen für das Gastgewerbe ausgestellt, in einem Sektor, in dem nur gut 4% der Beschäftigten des Kantons arbeiten (Weingartner 2024).<sup>7</sup> Im Vergleich zur Schweizer Bevölkerung arbeiten ukrainische Geflüchtete im Kanton Zürich besonders häufig in persönlichen Dienstleistungen, etwa als Coiffeuse, in der Herstellung von Nahrungsmitteln, zum Beispiel in Bäckereien, oder in privaten Haushalten (Weingartner 2024). Dabei handelt es sich um Sektoren ohne hohe Sprachanforderungen, aber nicht um Berufe, welche den Qualifikationen der meisten ukrainischen Geflüchteten entsprechen. Es ist daher anzunehmen, dass viele der Ukrainerinnen dequalifizierter Arbeit nachgehen (Kosyakova und Kogan 2022; Hofmann 2022), also Arbeit unter ihren Qualifikationen. Eine Ausnahme bilden ukrainische Geflüchtete, die im IT-Bereich eine bezahlte Arbeit finden, einem Sektor, in welchem die Qualifikationen international nutzbar sind (Belousova 2024).

Etwa 20 Prozent der ukrainischen Geflüchteten, die keiner bezahlten Arbeit nachgehen, geben an, nicht zu arbeiten, weil sie keine ihren Qualifikationen entsprechende Stelle gefunden haben (Fritschi u.a. 2023). Der Weg zu einer Anerkennung von ausländischen Diplomen kann steinig sein, besonders für Personen, welche weder die Sprache noch das hiesige System gut kennen (OECD 2023). Eine Problematik spezifisch für ukrainische Geflüchtete besteht darin, dass viele ukrainische Diplome keine direkte Entsprechung in der Schweiz kennen (Kosyakova u.a. 2024). Trotz der Schwierigkeit, eine den Qualifikationen entsprechende Arbeit zu finden, berichteten ukrainische Geflüchtete in einer Umfrage im Kanton Bern kaum darüber, dass sie sich im Arbeitsmarkt diskriminiert fühlten (Jucker u.a. 2023).<sup>8</sup>

## 2.2 Kantonale Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung

Im Vergleich zu anderen Geflüchteten kann festgestellt werden, dass die berufliche Integration der ukrainischen Geflüchteten schneller voranschreitet (Sturm u.a. 2023; OECD 2023). Seit Beginn der Erfassung im Juni 2022 verzeichnet die Erwerbstätigenquote ukrainischer Geflüchteter in allen Kantonen einen kontinuierlichen Anstieg. Dabei gibt es jedoch erhebliche Unterschiede zwischen den Kantonen hinsichtlich des Tempos und Umfangs dieses Fortschritts. Die Erwerbstätigenquote variiert stark, von gut 14% in den Kantonen Tessin und Genf bis zu über 50% in Kantonen mit geringerer Bevölkerungszahl (Appenzell Innerrhoden und Obwalden; Abbildung 1). Wenn von den Kantonen mit einer Bevölkerung von höchstens 50'000 Personen abgesehen wird,<sup>9</sup> betrug die Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung mit Ausweis S im erwerbsfähigen Alter Ende Oktober 2024 zwischen 14% und 38% (SEM 2024c).

Bei der gesamten Wohnbevölkerung lässt sich dagegen keine grosse Varianz in den kantonalen Erwerbstätigenquoten feststellen. Anders verhält es sich mit den Erwerbstätigenquoten von Geflüchteten mit F- und B-Bewilligung: In ihrem Fall bestehen ebenfalls grössere Differenzen, wenn auch in geringerem Mass als bei ukrainischen Geflüchteten (AG 47%, BS 41%, SG 44%, VD 36%, CH 45%)<sup>10</sup>. Die Zahlen legen nahe, dass die kantonalen Integrationspolitiken im Asylbereich eine Rolle spielen. Allerdings beeinflussen auch andere Determinanten wie etwa die Arbeitsmarktstruktur oder die Arbeitslosigkeit im Kanton, die jedenfalls stark mit der Erwerbstätigenquote korrelieren, diese Grössen. In den Kantonen Tessin und Genf ist gemäss Fachpersonen eine gewisse Konkurrenzsituation mit Grenzgänger-innen aus Italien und Frankreich nicht auszuschliessen. Im Unterschied zu Geflüchteten, die aus Ländern mit einer Affinität zur französischen oder italienischen Sprache (Somalia) haben, gibt es kaum

<sup>7</sup> Dieser Zusammenhang findet sich auch auf europäischer Ebene: Die Erwerbstätigenquote ukrainischer Geflüchteter ist in jenen Ländern höher, in denen eine hohe Nachfrage an niedrig-qualifizierten Arbeitenden vorhanden ist (Thränhardt 2023).

<sup>8</sup> Berichte von schlechteren Anstellungsbedingungen (Eser Davolio u.a. 2024; Schmidt 2024) oder ein Feldexperiment in Tschechien (Pasichnyk 2023) weisen hingegen auf Diskriminierung und Ausnutzung im Arbeitsmarkt hin.

<sup>9</sup> Appenzell Innerrhoden, Uri, Obwalden, Glarus, Nidwalden

<sup>10</sup> Diese Quoten betreffen Personen mit F-Ausweis (inkl. vorläufig aufgenommene Geflüchtete) Ende Dezember 2023; es ist aber zu beachten, dass sie den gesamten Bestand der Personen betrifft, die zwischen unabhängig von der Aufenthaltsdauer bis 7 Jahren. Es versteht sich, dass die Erwerbstätigenquote mit zunehmender Aufenthaltsdauer steigen.

## Berufsintegration geflüchteter Frauen aus der Ukraine

Hinweise darauf, dass regionale Unterschiede den Sprachenerwerb von ukrainischen Personen erleichtern.

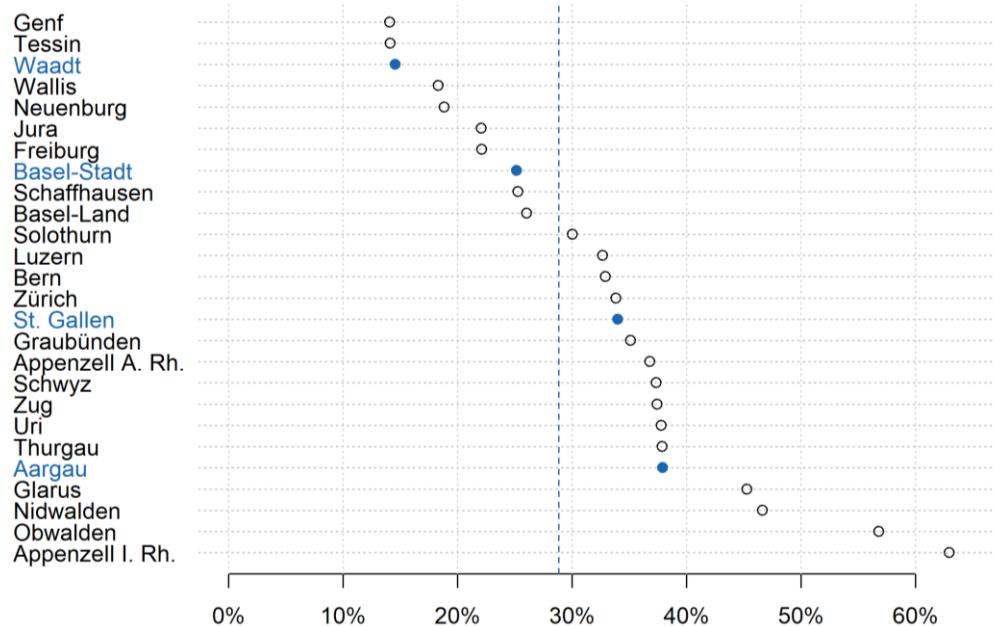


Abbildung 1: Erwerbstägenquote der Schutzsuchenden mit Status S, Ende Oktober 2024, Quelle: Asylstatistik SEM.

Anmerkungen: Die vier blau hervorgehobenen Kantone werden in Fallstudien vertieft. Die vertikale Linie gibt die Erwerbstägenquote für die Schweiz an.

Bei ukrainischen Geflüchteten lassen sich deutliche Geschlechterunterschiede bei der Erwerbstägenquote feststellen. Ende Oktober 2024 verzeichneten die Männer mit Schutzstatus S im landesweiten Durchschnitt eine Erwerbstägenquote von 31,8% im Vergleich zu 27,3% bei den Frauen. Dieser Unterschied ist seit zwei Jahren einigermaßen konstant (Ruedin 2025). Des Weiteren lässt sich feststellen, dass sich die Erwerbstägenquote nach Aufenthaltsdauer unterscheidet. Diese Entwicklungen deuten an, dass die Erwerbstägenquote weiter steigen wird. Sie lag Ende Oktober 2024 bei ukrainischen Geflüchteten, die bereits zwei Jahre in der Schweiz waren, bei 36% (statt 28,8% im Durchschnitt), und bei nur 1,2% bei ukrainischen Geflüchteten, die weniger als 6 Monate in der Schweiz waren.

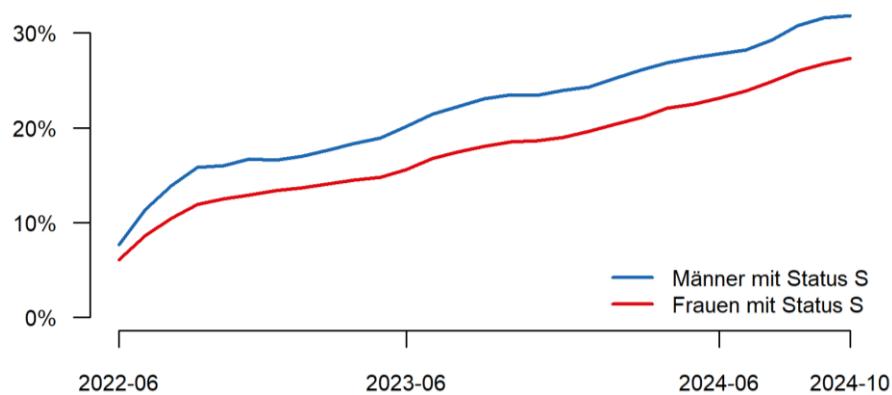
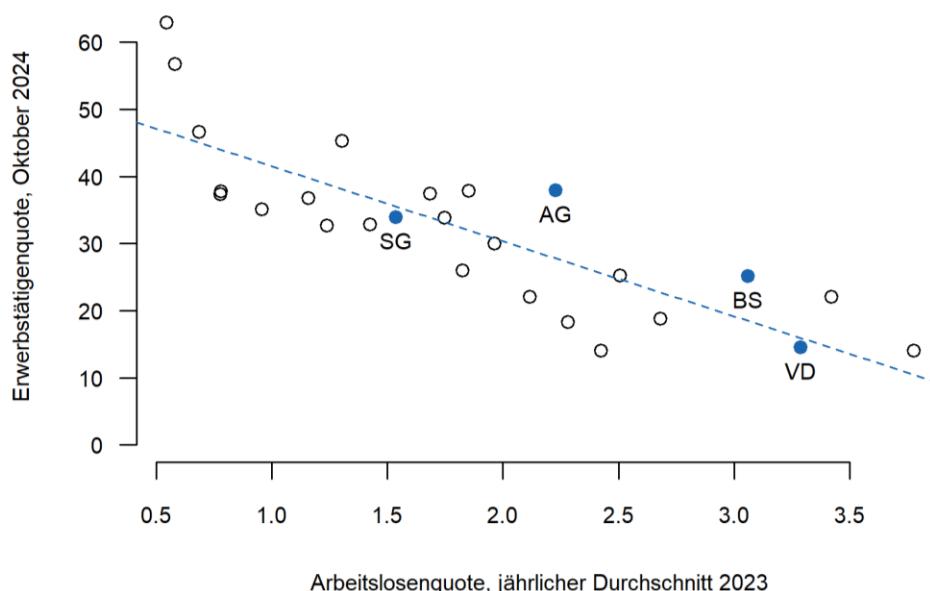


Abbildung 2: Erwerbstägenquote der Schutzsuchenden Frauen (rot) und Männern (blau) mit Status S. Quelle: Asylstatistik SEM.

## 2.3 Erwerbstägenquote und Arbeitsintegration

Die Erwerbstätigkeit von ukrainischen Geflüchteten hängt vom politischen und wirtschaftlichen Umfeld ab, in welches die Geflüchteten zugeteilt werden. Politisch unterscheiden sich die Kantone in der Integrationspolitik, aber auch in der Verfügbarkeit von bezahlbarer Kinderbetreuung, welche speziell für ukrainische Geflüchtete ein Thema ist, denn informelle Alternativen – beispielsweise Grosseltern – fehlen (Eser Davolio u.a. 2024; Caritas 2023; Dumont und Lauren 2023; Zanasi u.a. 2023).<sup>11</sup> Wirtschaftlich unterscheiden sich die Kantone stark (z.B. Anteil der Industrie, Tourismus), was sich in der Kapazität niederschlägt, die den Kantonen zugeteilten Geflüchteten in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dass wirtschaftliche Faktoren einen Unterschied machen, illustriert Abbildung 3, aus der eine starke Korrelation zwischen der Arbeitslosigkeit in den Kantonen und der Erwerbstägenquoten ukrainischer Geflüchteter ersichtlich ist. Eine Studie aus Dänemark belegt, dass das wirtschaftliche Umfeld einen starken Einfluss darauf hat, ob Geflüchtete eine bezahlte Arbeit finden (Dustmann, Andersen, und Landersø 2024). In Regionen mit hoher Arbeitsnachfrage und starkem Wirtschaftswachstum haben sie bessere Chancen auf passende Jobs. In weniger dynamischen Regionen ist die Arbeitssuche schwieriger und realisiert sich oft nur unter prekären Bedingungen. Ein solcher Zusammenhang wurde in Estland auch spezifisch für ukrainische Geflüchtete berichtet (Tammaru u. a. 2024). Auch wenn der Einfluss auf die Arbeitsintegration der Geflüchteten gross sein mag, lässt sich das wirtschaftliche Umfeld – im Gegensatz zu Integrationspolitik – kurzfristig nicht wesentlich ändern.



**Abbildung 3:** Zusammenhang zwischen der Erwerbstägenquote der Schutzsuchenden mit Status S (y-Achse) und der Arbeitslosenquote als Indikator kantonaler Unterschiede des Arbeitsmarkts

Anmerkungen: Erwerbstägenquote per Ende Oktober 2024, Arbeitslosenquote als Jahresdurchschnitt 2023. Die vier blau hervorgehobenen Kantone werden in Fallstudien vertieft.

Eine andere gängige Theorie lässt sich in der Schweiz hingegen nicht eindeutig bestätigen, nämlich, dass Geflüchtete eher dann eine Stelle finden, wenn bereits viele Landsleute an einem Ort wohnen (vgl. Egger et al. 2022). Auf nationaler Ebene ist die Anzahl Ukrainerinnen und Ukrainer, welche bereits vor 2022 in einem Schweizer Kanton lebten, nicht wesentlich mit der Erwerbstägenquote der ukrainischen Geflüchteten in demselben Kanton verbunden ( $r=-0,15$ , ohne Kantone mit weniger als 100 ukrainischen Staatsangehörigen in 2020). Hingegen belegt Weingartner (2024) für den Kanton Zürich, dass indes für Frauen die Verteilung der Schutzsuchenden nach Arbeitssektoren auffällig derer von ukrainischen

<sup>11</sup> Dumont und Lauren (2023) argumentieren, dass ukrainische Geflüchtete mit alleinerziehenden Eltern verglichen werden sollten, die auch weniger häufig bezahlter Arbeit nachgehen (können).

Staatsangehörigen entspricht, die vor der Invasion im Kanton lebten. Dies kann auf Netzwerkeffekte hindeuten. Mit der beschränkten Anzahl ukrainischer Staatsangehöriger vor 2022 und den verfügbaren Querschnittsdaten kann keine Kausalität belegt werden. Dies will nicht bedeuten, dass ukrainische Beziehungsnetze und Vereine für die soziale Integration von Schutzsuchenden unbedeutend sind, sondern dass ein direkter Einfluss auf die berufliche Integration sich nicht eindeutig feststellen lässt.

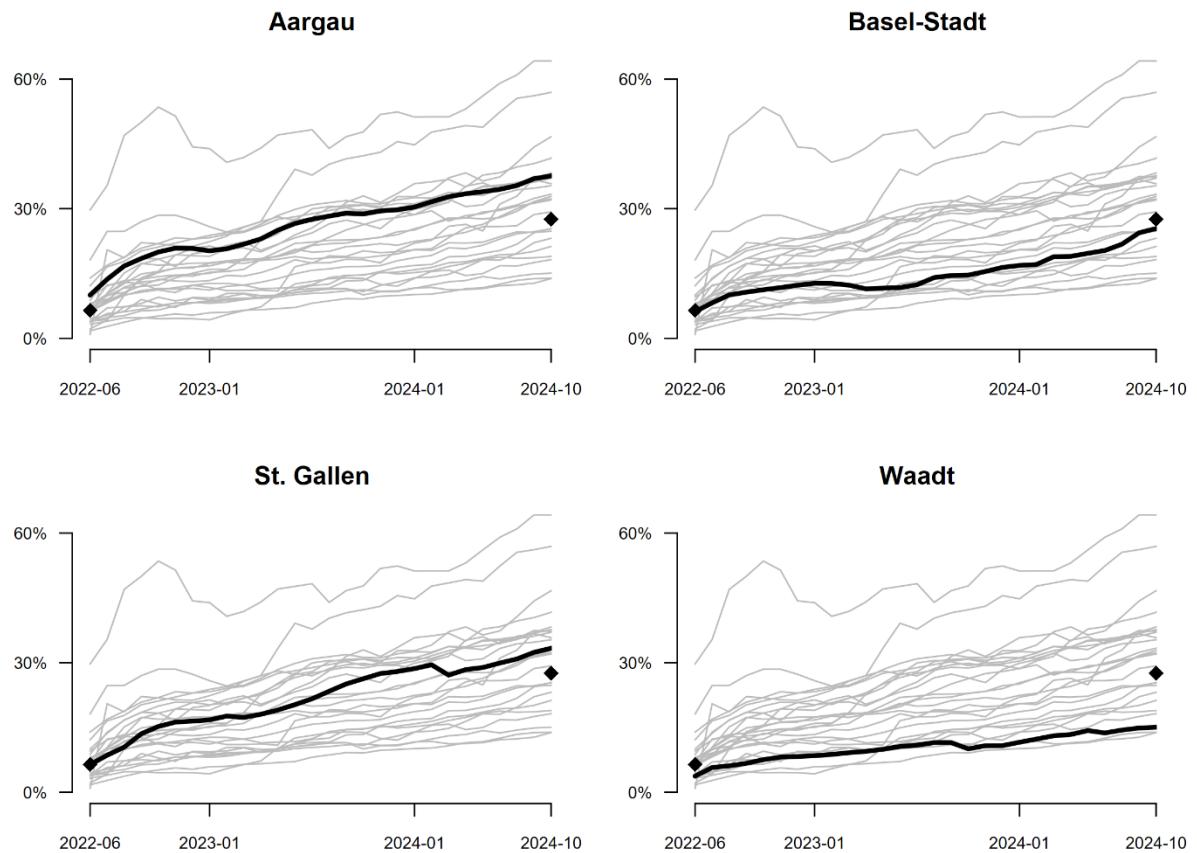
Wie bei anderen Geflüchteten ergibt sich bei ukrainischen Geflüchteten ein Spannungsfeld zwischen rascher Arbeitsintegration (mit wenig hohen sprachlichen, anerkennungstechnischen Voraussetzungen und Spezialwissen) und nachhaltiger beruflicher Integration (Kosyakova u.a. 2024, Foged u.a. 2024). Möglicherweise tritt diese Diskrepanz bei ukrainischen Geflüchteten wegen des hohen Anteils Hochqualifizierter stärker zu Tage. Eine ausführliche Studie in Dänemark verdeutlicht die Spannungen, die durch eine forcierte berufliche Integration entstehen können. Sie zeigt, dass dies langfristig zu geringeren Einkommen und zu negativen Folgen wie schlechtere Ausbildung oder Abbruch der Ausbildung von Kindern führen kann (Dustmann, Andersen, und Landersø 2024). In Deutschland überlegen sich einige ukrainische Geflüchtete deshalb, stärker in Sprachkurse zu investieren, um eine Dequalifikation zu vermeiden (Lazarenko 2024; Büsing 2023). Während ein gleichzeitiger Spracherwerb und berufliche Tätigkeit durchaus möglich sind, zeigt die Praxis, dass besonders in niedrig- und unqualifizierten Sektoren die Möglichkeit die Sprache zu lernen stark reduziert ist (Büsing 2023).

## 2.4 Auswahl der kantonalen Fallstudien

Bei der Auswahl der Kantone für die exemplarischen Fallstudien wurden neben den Verläufen der Erwerbstägenquote auch auf die Integrationspolitiken und die entsprechenden Dispositive in den Kantonen geachtet. Ein zentrales Kriterium war, dass sich die Kantone in ihren Erwerbstägen- und Stellensuchendenquoten der ukrainischen Geflüchteten (Stand Februar 2024) unterschieden: Der Kanton Aargau verzeichnete in beiden Bereichen hohe Werte, Waadt und Basel-Stadt eine niedrigere Erwerbstägenquote, jedoch eine hohe Stellensuchendenquote, während St.Gallen durch eine hohe Erwerbstägenquote und eine niedrige Stellensuchendenquote auffiel. Nicht berücksichtigt haben wir die kleinsten Kantone mit erfolgreicher beruflicher Integration, da wir davon ausgehen, dass die Eigenheiten dieser Kantone (z.B. ein grosses Unternehmen, das ukrainische Geflüchtete aufnimmt) nicht auf andere Kantone übertragbar sind.

In Abbildung 4 sind die Verläufe der Erwerbstägenquote ukrainischer Geflüchteter in den vier Kantonen dargestellt. Die grauen Linien stellen alle anderen Kantone dar, und der Rhombus steht für den schweizerischen Durchschnitt. Der Kanton Aargau, der in unserer Fallstudie untersucht wurde, weist eine vergleichsweise hohe Erwerbstägenquote auf (10,0% im Juni 2022, 37,9% im Oktober 2024). Am unteren Ende der Skala steht der Kanton Waadt, wo die Erwerbstägenquote zwar steigt, aber niedrig bleibt (3,7% im Juni 2022, 14,6% im Oktober 2024). St.Gallen liegt leicht über (6,4% im Juni 2022, 34,0% im Oktober 2024), Basel-Stadt etwas unter dem Schweizer Durchschnitt (6,2% im Juni 2022, 25,2% im Oktober 2024). In sämtlichen Kantonen ist die Erwerbstägenquote gestiegen, wobei sich die Reihenfolge der Kantone im Laufe der Zeit nur wenig verändert hat.

## Berufsintegration geflüchteter Frauen aus der Ukraine



**Abbildung 4:** Erwerbstägenquote der Schutzsuchenden mit Status S, in den Kantonen Aargau, Basel-Stadt, St.Gallen und Waadt zwischen Juni 2022 und Ende Oktober 2024, Quelle: Asylstatistik SEM.

Anmerkungen: Die dicke schwarze Linie zeigt den Verlauf der Erwerbstägenquote im entsprechenden Kanton, die dünnen grauen Linien stellen die Verläufe in den anderen Kantonen dar. Die Erwerbstägenquote für die Schweiz im Juni 2022 (6,4%) und Ende Oktober 2024 (28,8%) ist als Rhombus dargestellt.

Um kantonale Unterschiede der Integrationspolitik besser zu verstehen (siehe auch Kapitel 3), haben wir die Integrationsdispositive entlang der folgenden Dimensionen klassifiziert (eine grafische Darstellung findet sich in den Kapiteln zu den einzelnen Kantonen): (1) Zentralisierung versus Gemeindeautonomie in der kantonalen Verwaltung allgemein, (2) Implikation der RAV in die Erstintegration von Geflüchteten mit Schutzstatus S, (3) Interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ) zwischen Asylsozialhilfe, spezifischer Integrationsförderung und Arbeitsintegrationsförderung (RAV, AWA), (4) Integration in IAS im Gegensatz zu einer Sonderbehandlung des Programms S, (5) Einbindung Freiwilligenarbeit und zivilgesellschaftliches Engagement wie Vereine und Gastfamilien von Seiten der Asylsozialhilfe (z.B. Koordination, Information, Anerkennung), (6) Kontinuität der Abläufe und Vorgehen der involvierten Akteure zwischen 2022 und 2024 (versus Kursänderungen). Die Klassifizierung erfolgt jeweils in vier Stufen (sehr tief bis sehr hoch) und unterliegt einer gewissen Unschärfe, was wir in den Grafiken in Kapitel 4 entsprechend darstellen. Deutliche Veränderungen während des Untersuchungsraums werden mit einem Pfeil dargestellt.

### 3 Kantonale Dispositive

Am 4. März 2022 aktivierte der Europäische Rat die EU-Richtlinie 2001/55/EG: Sie legt Mindestnormen für die Gewährung vorübergehenden Schutzes fest, die eine unbürokratische Aufnahme von Geflüchteten ohne die übliche Einzelfallprüfung ermöglicht. Eine Woche später unternahm der Bundesrat einen entsprechenden Schritt, indem er (ebenfalls erstmals wie die EU) den temporären Schutzstatus (Ausweis S) für Geflüchtete, die bei Kriegsausbruch ihren Wohnsitz in der Ukraine hatten, verfügte und zwar für die Dauer eines Jahres. Dieser Status wurde anschliessend dreimal per Ende Jahr nicht aufgehoben, und dauert aktuell bis März 2026.

Ferner erliess der Bund in einem Beschluss vom April 2022 das «Programm S», um den Geflüchteten gemäss dem sogenannten *Dual-Intent-Ansatz* die Teilnahme an Arbeitsmarkt und Gesellschaft bei gleichzeitiger Bewahrung der «Rückkehrfähigkeit» zu ermöglichen (OECD 2023).<sup>12</sup> Die Berufsintegration wird insbesondere durch den Zugang zum Arbeitsmarkt ohne Wartefrist mittels eines (vereinfachten) Bewilligungsverfahrens unterstützt (Art. 75 AsylG und AIG). Das Rundschreiben zur Umsetzung des Programms S in den Kantonen (vom 13. April 2022) forderte einen Support in weitgehender Anlehnung an das Kantonale Integrationsprogramm (KIP), das auch die Integrationsagenda Schweiz (IAS) umfasst (siehe Kasten 2).

#### Kasten 2: Integrationsagenda Schweiz (IAS)

Nach umfangreichen Vorbereitungen lancierten Bund und Kantone im Mai 2019 die IAS. Diese leitete unter dem Motto «Arbeit durch Bildung» insofern eine grundlegende Wende ein, als im Asylbereich eine rasche Arbeitsmarktinintegration im Vordergrund gestanden hatte. Zukünftig soll die Bildung – einschliesslich der tertiären – vor allem jüngeren anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Ausländer·inn·en offenstehen, indem sie früher und intensiver in die regulären Bildungsstrukturen überführt werden. Die Integrationspauschalen des Bundes für anerkannte Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen wurden für die gesamte Dauer der Bundesfinanzierung erheblich erhöht, nämlich von insgesamt 6'000 auf 18'000 CHF pro Person: Dies gilt für den Zeitraum der sogenannten Erstintegration von max. fünf Jahren (seit Anerkennung des Flüchtlingsstatus) bis sieben Jahren bei vorläufig Aufgenommenen (Aufenthalt). Ein weiterer Eckpunkt der IAS ist die gezielte Begleitung der Integration ab Ankommen im Kanton unter dem Stichwort «durchgehende Fallführung». Zudem ist die IAS Teil der kantonalen Integrationsprogramme (KIP 3), die auf eine statusunabhängige Förderung möglichst in den Regelstrukturen setzen.

Während die Geflüchteten bis Ende 2023 meist unverzüglich eine S-Bewilligung erhielten, wurden danach für alle Neuankommenden detailliertere Abklärungen für die Erteilung eines Schutzstatus im Bundesasylzentrum Bern<sup>13</sup> eingeführt, die teilweise zu mehrmonatigen Wartezeiten führen. Während dieser Zeit sind in der Regel weder eine individuelle Unterbringung in den Gemeinden noch Integrationsmassnahmen wie Sprachkurse vorgesehen. Mehrere Fachleute bedauern diese Entwicklung, die nicht nur logistische Herausforderungen mit sich bringt, sondern auch, ähnlich wie längere Asylverfahren, negative Auswirkungen auf die Integration befürchten lässt.

Die Finanzierung der Unterbringung und Sozialhilfe für die Schutzbedürftigen wurde in analogem Umfang wie für vorläufig aufgenommene Ausländer·inn·en (oder Asylsuchende) angesetzt. Für die Integrationsförderung sieht das Programm S in einer separaten Budgetlinie eine Unterstützung in ähnlichem Umfang wie bei der IAS vor, allerdings unter etwas anderen Abgeltungsmodalitäten von 3'000 CHF pro Jahr und Person (erst nach 6 Jahren wäre dann die IAS Integrationspauschale erreicht). Dies ist vermutlich auch der Grund, weshalb der Bund eine Querfinanzierung der IAS durch das Programm S (oder

<sup>12</sup> Dieser Ansatz wurde von der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) unterstützt und von mehreren EU-Ländern sowie der Schweiz übernommen.

<sup>13</sup> Dieses Zentrum ist speziell dafür zuständig, die Gesuche um Schutzgewährung zu bearbeiten und die Identität der Antragstellenden zu überprüfen.

umgekehrt) ausschliesst, wobei auf die komplexe und kantonal unterschiedlich ausgestaltete Finanzierung in der Folge nicht näher eingegangen werden kann.<sup>14</sup>

## 3.1 Allgemeine Vorgaben zur Arbeitsintegration

### 3.1.1 Fokus auf Regelstrukturen ab Ankunft

Was die Arbeitsintegration im Speziellen angeht, beschlossen Bund und Kantone primär auf die öAV zu setzen. Gemäss Aussagen von Fachpersonen hing dies auch damit zusammen, dass diese ab 2022 in mehreren Kantonen infolge des raschen Rückgangs der Arbeitslosigkeit nach der Coronakrise über Ressourcen verfügten, im Gegensatz zu Akteuren der Integrationsförderung, die mit der Aufnahme und Unterbringung bereits stark gefordert waren. Das geplante Vorgehen orientierte sich dabei auch an der IAS, die grundsätzlich vorsieht, dass die (Asyl)Sozialhilfe arbeitsmarktfähige Stellensuchende bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung anmeldet (gemäss Art. 53<sup>5</sup> AIG und Art. 9 VIntA). In den meisten Kantonen war allerdings diese Vorgabe bisher nur beschränkt, wenn überhaupt, in die Praxis umgesetzt worden, obwohl erste Vorbereitungen für eine engere Zusammenarbeit mit den RAV seit 2019/20 getroffen worden waren. Während sich die meisten Geflüchteten in der Erstintegration oft erst nach Monaten oder Jahren des Aufenthalts – es sei denn infolge einer längeren Erwerbstätigkeit – an die RAV wandten, wurde für Schutzsuchende mit S-Ausweis eine direkte Meldung bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung angeregt.

Diesbezüglich drängt sich ein kurzer Hinweis auf die Hintergründe der erwähnten Vorgaben auf. Die Vermutung, dass die meisten Geflüchteten als qualifizierte Fachkräfte mit Berufserfahrung in der Arbeitswelt rasch Fuss fassen könnten, wurde durch verschiedene Überlegungen bestärkt. Diese sind mit der positiven Wahrnehmung des ukrainischen Bildungssystems sowie des hohen Anteils tertiär ausgebildeter Personen und der allgemeinen Überzeugung von einer «kulturellen Nähe» ukrainischer Geflüchteter zum Schweizer Arbeitsmarkt – im Vergleich zu Schutzsuchenden aus anderen Weltregionen – in Verbindung zu bringen.<sup>15</sup> Tatsächlich belegt die Migrationsforschung in etlichen Studien, dass im Unterschied zu etablierten Kettenmigrationen<sup>16</sup> gerade neue Fluchtbewegungen meist von (Bildungs-)Eliten ausgehen. Mehrere Fachleute bestätigten entsprechende Annahmen insbesondere für die ersten Kohorten der Schutzbedürftigen, die in der Schweiz eintrafen und vielfach von Gastfamilien und anderen zivilgesellschaftlich engagierten Personen unterstützt wurden.

Aufgrund dieser Ausgangslage und der Unvorhersehbarkeit der Aufenthaltsdauer zielte das Programm S primär auf den Spracherwerb, eine direkte Vermittlung in den Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung von Familien mit Kindern ab (vgl. *Dual-Intent-Ansatz*). Darüber hinaus, empfahl das SEM in Anlehnung an den IAS-Referenzrahmen, die Anwendung der durchgehenden Fallführung als Grundlage für die Unterstützung bei der gesellschaftlichen und beruflichen Integration (Rundschreiben vom 13. April 2022, 5).<sup>17</sup> Dies stellte gemäss Aussagen der befragten Fachpersonen für die Sozialbehörden wie auch für die RAV während der ersten anderthalb Jahre in verschiedenen Kantonen eine Überforderung der vorhandenen Ressourcen dar (Mangel an Dolmetschenden, Job Coaches und Sprachkursen, Informationslücken, fehlende Kompetenzen im Umgang mit Flucht usw.). Dank einer beträchtlichen

<sup>14</sup> Verschiedene kantonale Akteure plädieren für eine degressive Abgeltung der Pauschale, da in den ersten Jahren der Integration grösserer Ressourcenbedarf bestehe. Für weitere Hinweise zur Finanzierung sei auf den Bericht der Eidg. Finanzkontrolle des Bundes von 2024 verwiesen: <https://www.efk.admin.ch/prufung/aufsicht-uber-die-verwendung-von-bundesbeiträgen-zur-unterstützung-von-personen-mit-status-s/>.

<sup>15</sup> Die damalige Justizministerin wie andere Verantwortungstragende betonten, dass die kulturellen Gemeinsamkeiten, wie ähnliche Werte und Lebensweisen, eine wichtige Rolle bei der Integration der Geflüchteten spielen könnten.

<sup>16</sup> Gemeint sind nachfolgende Migrationsgenerationen von Angehörigen oder Bekannten in der Flucht- und auch Arbeitsmigration.

<sup>17</sup> «Der Kanton entscheidet unter Beachtung dieser Schwerpunktsetzung, ob Personen mit Schutzstatus S nach den strategischen Programmzielen der Integrationsagenda Schweiz oder den strategischen Programmzielen der allgemeinen Integrationsförderung gefördert werden sollen. Dabei beachten die Kantone Folgendes: Wenn immer möglich sind die strategischen Programmziele gemäss Integrationsagenda Schweiz zu verfolgen. Die Kantone sehen namentlich für möglichst alle Personen mit Schutzstatus eine Erstinformation, Potenzialabklärung und Fallführung vor (Art. 14a, Abs. 3, Bst. a und b VIntA).» (SEM 2023a)

Solidaritätswelle mit der Ukraine sprangen zahlreiche zivilgesellschaftliche Akteure und Gastfamilien in die Lücken, wie praktisch alle befragten Fachpersonen einräumten.

### **3.1.2 Zielvorgaben für Arbeitsintegration und grössere Verbindlichkeit**

Nach über einem Jahr legte der Bundesrat am 1. November 2023 eine Zielgrösse für eine durchschnittliche Erwerbstägenquote von 40% für die Personen mit Ausweis S im erwerbsfähigen Alter per Ende 2024 fest, was einer Verdoppelung der Erwerbstägenquote von Ende 2023 entspricht (damals lag sie bei 21,1%). Das Rundschreiben II (vom 1. Januar 2024) betonte erneut, dass die kantonalen Arbeitsämter «stärker einzubinden» seien. Wie in den folgenden Unterkapiteln deutlich wird, verfügten diese allerdings vielerorts kaum über einschlägige Erfahrungen mit ankommenen Geflüchteten, und der Umgang mit den Schnittstellen zwischen spezifischer Integrationsförderung und RAV waren kaum eingespielt; vielfach gab es keine Kommunikation zwischen involvierten Stellen.

Während ferner die Teilnahme an Integrations- oder Beschäftigungsmassnahmen bis dahin meist auf Eigeninitiative der Geflüchteten stattfand, wurden diese ab 2024 – ähnlich wie bei anderen Personen aus dem Asylbereich – als verbindlich erklärt. Dies erhöhte nach verschiedenen Einschätzungen der Sozialbehörden die Planbarkeit der Vorgänge. Ausserdem wird klarer signalisiert, dass nach Möglichkeit eine Erwerbstätigkeit erwartet wird. Auch Sanktionsmöglichkeiten mittels Kürzung von Sozialhilfeleistungen sind nicht ausgeschlossen (Art. 10 VIntA in Verbindung Art. 83 Abs. 1 Bst. d AsylG). Dabei sind zwei Punkte zu beachten: Erstens waren solche Sanktions- oder Meldemöglichkeiten (von RAV an Sozialhilfe) wegen Ablehnung einer Arbeitsaufnahme oder Teilnahme an einer Integrationsmassnahme grundsätzlich immer möglich, drängten sich aber kaum je auf, weil anfangs schlicht zu wenig Massnahmen oder realistische Arbeitsmöglichkeiten vorhanden waren oder Betreuungsplätze für Kinder fehlten. Zweitens sind Sanktionen auch jetzt selten notwendig, da die überwiegende Mehrheit der Geflüchteten arbeiten, Kurse belegen oder an Beschäftigungsmassnahmen teilnehmen möchte: Dies zeigten zahlreiche Interviews auf Seiten der Fachleute wie auch der Betroffenen selbst. Geringe Anreize zur Erwerbstätigkeit wurden gelegentlich bei Familien beobachtet, in denen die zusätzliche Arbeit eines Elternteils – meist der Mutter – trotz Doppelbelastung und Freibeträgen nicht ausreicht, um von der Sozialhilfe unabhängig zu werden.

In den folgenden Kapiteln zu den ausgewählten Kantonen werden zunächst einige Zahlen zur Geflüchtetenpopulation präsentiert. Ausserdem werden kurz verschiedene Kontextfaktoren skizziert, die das wirtschaftliche und gesellschaftliche Klima der Kantone und damit die Integration der Geflüchteten beeinflussen können: darunter die Gemeindeautonomie, die Struktur des Arbeitsmarktes, die Wohnsituation sowie der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund.<sup>18</sup> Direkte Determinanten der Erwerbstätigkeit wie die Arbeitslosenquote, die relativ stark mit der Erwerbstägenquote der Schutzbedürftigen korreliert, wurden bereits in Kapitel 2 erwähnt. Anschliessend wird auf das Dispositiv der Integrationsförderung allgemein und der Berufsintegration im Speziellen eingegangen. Dabei gilt es zu beachten, dass die Abläufe im Verlauf der Zeit teilweise mehrfach angepasst wurden. Es würde zu weit führen, mehr als die wichtigsten Änderungen zu erwähnen.

Die Darstellung der kantonalen Dispositive stützt sich absichtlich primär auf die Aussagen von Fachpersonen sowie schriftliche Grundlagen, während die Rückmeldungen von Seiten der Geflüchteten und der Arbeitgeberschaft – nach Themenbereichen gegliedert – in Kapitel 5 einfliessen, da sie meist alle Kantone betreffen. Ausnahmen wurden bei relevanten und gut abgestützten Rückmeldungen gemacht, etwa

---

<sup>18</sup> So wurde beispielsweise belegt, dass der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund – insbesondere auch eingebürgerte – die integrationspolitische Lage beeinflusst (Probst u.a. 2019).

wenn sich in den Aussagen der Ukrainerinnen zu einem kantonsspezifischen Aspekt klare Einstimmigkeit abzeichnete.<sup>19</sup>

## 3.2 Aargau

### 3.2.1 Kontext

Im Kanton Aargau lebten Ende Februar insgesamt 4'853 Schutzbedürftige, was gut der Hälfte aller Geflüchteten im Asylprozess, d.h. ohne Personen mit Flüchtlingsstatus, entspricht (51%).<sup>20</sup> Nach Luzern rief Aargau im Januar 2023 den Asyl-Notstand aus, um zusätzliche Unterbringungsplätze in Gemeinden zu schaffen.<sup>21</sup> Die Situation war zwar Anfang 2024 weniger angespannt als ein Jahr zuvor, aber der Notstand war zu diesem Zeitpunkt immer noch in Kraft. Ungefähr 24% der Personen mit Schutzstatus leben in Privatunterkünften oder – mit stark abnehmendem Trend – bei Gastfamilien, 15% in kantonalen und rund 61% in kommunalen Unterkünften, meist in Wohnungen, seltener in Aufnahmezentren (Stand Ende Januar 2024).<sup>22</sup>

Der Anteil der Wohnbevölkerung mit Migrationshintergrund entspricht dem Schweizer Durchschnitt von 40%. Die politische Autonomie der knapp 200 Gemeinden ist im wirtschaftlich wie auch soziopolitisch vielfältigen Aargau nach mehreren Aussagen relativ wichtig (Müller 2015). Allerdings haben sich seit einigen Jahren rund 60 Gemeinden in Regionalen Integrationsfachstellen (RIF) zusammengeschlossen, die eng mit dem Amt für Migration und Integration (MIKA) und den zuständigen Sozialdiensten zusammenarbeiten. Diese Stellen dienen Zugewanderten, Geflüchteten und anderen Privatpersonen wie auch institutionellen Akteuren als Anlaufstellen. Generell orientiert sich der Kanton im Asylbereich spätestens seit 2019 und dem Inkrafttreten der IAS konsequent am Prinzip, dass die Integrationsförderung in erster Linie in den Regelstrukturen zu erfolgen hat (wie unseres Wissens sonst nur der Kanton Solothurn vgl. Bregoli et al. 2024; 14). Dieser Ansatz, der durch die KIP gestützt wird, kann sich in Aargau auf eine etablierte interinstitutionelle Zusammenarbeit auf kantonaler wie Gemeindeebene stützen und gilt nicht nur für den Asylbereich.<sup>23</sup>

### 3.2.2 Aufnahme und Integrationsförderung

Unter fachlicher Leitung der Sektion Integration und Beratung (SIB) trägt das MIKA die strategische Verantwortung für die Integrationsförderung, während Gemeinden und beauftragte Organisationen die Integrationspläne operativ umsetzen und fortlaufend mitgestalten. Das MIKA ist auch für die finanzielle Unterstützung im Bereich der spezifischen Förderung zuständig (mittels IAS- oder Programm S-Pauschalen). Die gemeinsame Abwicklung von Anfragen und Umsetzung der Integrationspläne sowie Informationsflüsse in Bezug auf allfällige nötige Anpassungen im Einzelfall werden durch die zentrale Fall-Dokumentation über eine IT-Plattform IAS ermöglicht, die eigens zu diesem Zweck entwickelt wurde.

<sup>19</sup> Da die Dispositive sich nicht nur inhaltlich, sondern auch organisatorisch und bezüglich der Anzahl institutioneller Zuständigkeiten stark unterscheiden, war es aufgrund des Aufwands nicht möglich, mit einer notwendigerweise beschränkten Anzahl von Interviews einen ähnlich breiten und tiefen Dokumentationsgrad zu erreichen, um den Aufbau der Kantonskapitel identisch zu gestalten. Alle kantonalen Kapitel wurden (mindestens) je einer verantwortlichen Fachperson aus öAV und aus der spezifischen Integrationsförderung (Integrationsdelegierte·r oder Asylkoordinator·in) zum Gegenlesen unterbreitet, um allfällige Missverständnisse oder Fehlinformationen zu korrigieren.

<sup>20</sup> Obwohl alle Personen aus dem Asylprozess (vgl. Glossar unter «Geflüchtete») grundsätzlich der Bevölkerung entsprechend verteilt werden, können sich gewisse kantonale Abweichungen infolge der Präsenz von Bundesasylzentren ergeben.

<sup>21</sup> <https://www.nzz.ch/schweiz/die-kantone-suchen-immer-verzweifelter-plaetze-fuer-menschen-auf-der-flucht-schon-der-zweite-kanton-ruft-den-notstand-aus-ld.1721125>

<sup>22</sup> Auf die kantonal unterschiedlichen Unterbringungsmodelle kann hier nicht im Einzelnen eingegangen werden, wo aber Angaben zur Wohnsituation vorliegen, werden diese erwähnt, da sie die berufliche Eingliederung massgeblich beeinflussen, beispielsweise durch das Engagement von Gastfamilien, wie eine unveröffentlichte Erhebung aus der Waadt zeigt. Eine deutsche Studie belegt beispielsweise, dass die Unterbringung in Gemeinschaftszentren die Arbeitsintegration erschwert und zwar bei geflüchteten Männern in stärkerem Masse als bei Frauen (Brücker u.a. 2024): Auch die Wohnsitzbeschränkung auf ein Bundesland oder gar einen bestimmten Ort hat nachweisbar einen negativen Einfluss.

<sup>23</sup> Entwickelt wurde die IIZ etwa auch für Berufsintegration und -bildung von Menschen mit gesundheitlichen Beschränkungen. Bezüglich IAS vgl. dazu das Umsetzungskonzept der Integrationsagenda: <https://www.ag.ch/de/verwaltung/dvl/migration-integration/integration/programm-s>.

Die zuständigen Stellen fördern somit Schutzbedürftige weitgehend im Rahmen bestehender Abläufe und Strukturen, nachdem sie die entsprechenden Ressourcen in allen Bereichen aufgestockt hatten. Allerdings war dies in den ersten Monaten nach Beginn des Krieges noch nicht möglich (vgl. Abbildung 5).

Im März 2022 wurde ein Ukrainestab im kantonalen Sozialdienst (KSD) unter Leitung der Asylkoordinatorin eingesetzt, der sich seither alle zwei Wochen mit den involvierten Stellen, insbesondere MIKA, aber auch Polizei, AWA und anderen Akteuren trifft. Fast gleichzeitig lancierten die Behörden eine Ukraine Hotline zur Information und Beratung von Gastfamilien und Geflüchteten; diese wurde kürzlich in die allgemeine Asyl- und Flüchtlingsberatung überführt.

Prinzipiell wird die durchgehende Fallführung von Kanton und Gemeinden auch bei Wechsel der Unterbringungs- und Betreuungszuständigkeit und bei Umzügen stets gemeinsam gewährleistet. Neben den aktiv fallführenden Stellen tragen fachspezifische Begleitungen wie Integrationsberatende oder andere Leistungserbringer·innen zur verbindlichen Abwicklung der Integrationspläne bei; die Steuerung und Koordination der kantonalen Aufgaben im Rahmen der durchgehenden Fallführung (einschliesslich Erstberatung/-assessment und Erstellung des initialen Integrationsplans) erfolgt aus einer Hand und wird vom MIKA koordiniert.

#### Drei Möglichkeiten zur Einplanung der Sprachkurse und Integrationsmassnahmen

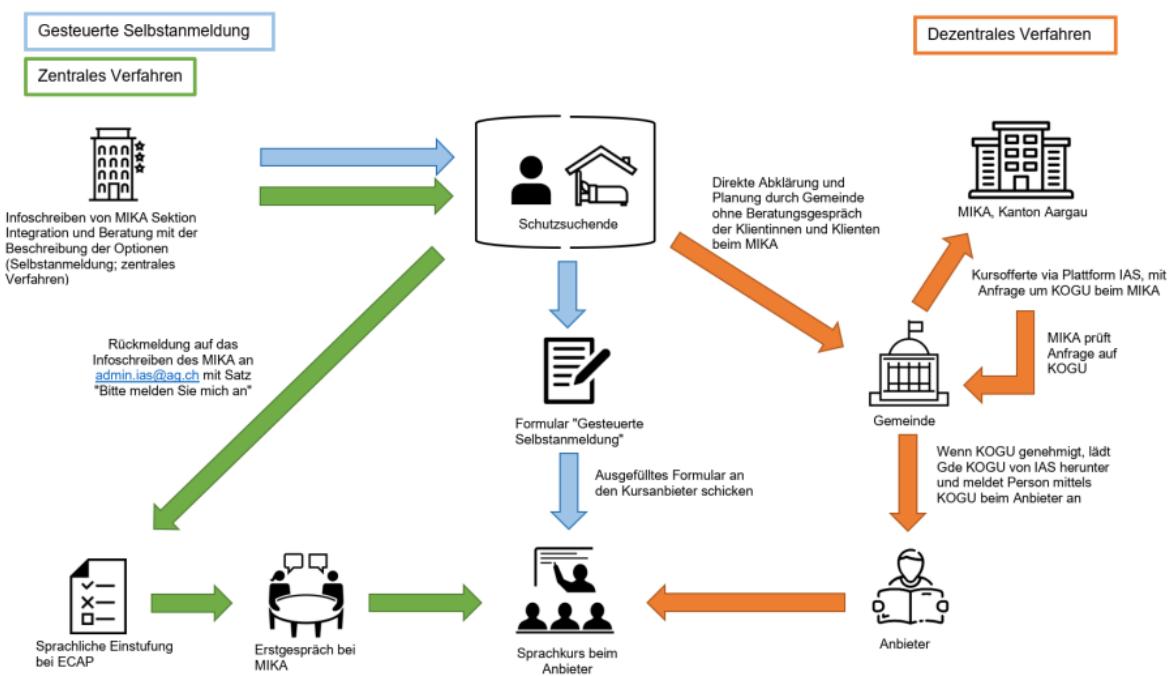


Abbildung 5: Abläufe bei der Einplanung von Sprachkursen und Integrationsmassnahmen für Schutzsuchende

Quelle: <https://www.ag.ch/de/verwaltung/dvi/migration-integration/integration/programm-s>

Allerdings galt dies für das Programm S nur teilweise: Infolge der hohen Zuweisungen im Jahr 2022 und der Direktüberweisungen in die Gemeinden bzw. Wohnsitznahmen bei Gastfamilien gestaltete sich der Ablauf etwas schlanker als bei den Geflüchteten mit vorläufiger Aufnahme oder Flüchtlingsstatus. Nach Abklärungen mit den zuständigen Stellen wurde geplant, den Personen mit Schutzstatus S auf Interessensbekundung ein sogenanntes Erstberatungsgespräch bei der MIKA anzubieten sowie auch dezentrale Beratungen direkt bei Gemeinden oder digitale Selbstanmeldungen zu Sprachkursen (dank Übersetzungen ins Ukrainische und Russische) vorzusehen. Ein systematisch aufsuchendes Vorgehen war zu diesem Zeitpunkt kaum denkbar. Immerhin konnten allzu lange Warteschlauen für die ohnehin in

den meisten Fällen notwendige Sprachförderung vermieden werden. Trotzdem beklagten die Geflüchteten die Wartezeiten. Die Teilnahme an Sprachkursen geschah auf freiwilliger Basis. Diese Sonderregelungen für Personen mit Schutzstatus S wurden oder werden spätestens seit April 2024 den üblichen Abläufen der KIP/IAS angenähert und dadurch für alle obligatorisch. Fortan sind zumindest für neu zugewiesene Personen Integrationsmassnahmen je nach Bedarf verbindlich.

Andere Angebote der Erstinformation für Neuzuziehende werden auch im Rahmen von Flyern wie auf der Webseite hallo-aargau.ch (17 Sprachen) und in den genannten regionalen (RIF) oder zentralen Anlaufstelle AIA in Aarau (<https://www.integrationaargau.ch/beratung/>) bis zu drei Stunden kostenfrei angeboten. Die RIF arbeiten ausserdem eng mit lokal verankerten zivilgesellschaftlichen Akteur·inn·en zusammen.

Als Faustregel gilt, dass Schutzbedürftige wie andere anderssprachige Erwachsene im Kanton bis mindestens zu einem Sprachniveau GER A2 gefördert werden, was ihnen die Alltagsbewältigung wie auch Anmeldung in einem RAV oder allfällige Bildungsmassnahmen ermöglichen sollte. Hochqualifizierte Personen, die zur Berufsausübung oder auch Weiterbildung ein höheres Sprachniveau benötigen, können Kurse bis GER B1 (eventuell B2) besuchen.

### **3.2.3 Vorkehrungen betreffend Arbeitsintegration**

Analog zu Aufnahme und allgemeiner Integrationsförderung wurde auch bei der Arbeitsintegration auf die etablierten Abläufe gesetzt, wobei eine möglichst rasche Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt geplant war (vgl. Kapitel 3.1). Dies geschah aus verschiedenen Motivlagen; darunter die Rückkehrorientierung des Schutzstatus S, die antizipierte Arbeitsmarktfähigkeit der Ukrainer·innen sowie ihre hohe Akzeptanz in der Bevölkerung und nicht zuletzt der Fachkräftemangel. Folglich stützte sich der Kanton auf die «klassischen» Anbieter·innen von laufbahnberatenden und arbeitsmarktlchen Massnahmen für Stellensuchende, die im Kanton Aargau bereits vielfältige Erfahrung in der Zusammenarbeit mit der Integrationsförderung auch etwa für Menschen mit Beeinträchtigungen hatten. Bestehende Koordinationsgremien (IIZ) und Arbeitsgruppen wurden konsultiert, so dass – in Übereinstimmung mit den Vorgaben des Bundes – entsprechende Leitplanken für das Vorgehen «Umsetzungskonzept Programm S» des Kantons von April 2022 einfließen konnten. Es sieht vor, dass Geflüchtete, die das Sprachniveau GER A2 erreicht haben, grundsätzlich zwecks Abklärung der Vermittlungsfähigkeit bei den RAV anmeldet, und falls diese gegeben ist, bei der Arbeitssuche begleitet werden.

### **Interdepartementale Zusammenarbeit**

Im Anschluss an ein 2012 lanciertes Pilotprojekt («Pforte Arbeitsmarkt», heute «Kooperation Arbeitsmarkt») baute der Kanton unter der Bezeichnung «Kooperation Arbeitsmarkt» eine Initiative aus, die darin besteht, institutionelle Brücken zwischen RAV, ALV, IV und später auch zu spezifischer Integrationsförderung im Migrationsbereich zu schlagen, um gezielt die Integration von Stellensuchenden zu fördern, die aus verschiedenen Gründen auf dem ersten Arbeitsmarkt benachteiligt sind. Zu den Massnahmen, die konkret auf die berufliche Eingliederung abzielen, gehört «AMIplus», ein dreistufiges Angebot, das sich an Sozialhilfeempfänger·innen, Geflüchtete oder auch gesundheitlich beeinträchtigte Personen richtet, indem es auf die Entwicklung ihrer Arbeitsmarktfähigkeit (durch Sprachförderung oder andere Hilfestellungen) sowie auf die Begleitung bei der Arbeitsvermittlung oder später im Arbeitsmarkt abzielt (siehe Kasten 3).

Auch für Personen mit Status S ist das Angebot AMIplus zugänglich. Personalberatende können Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt an sogenannte Integrationsberatende triagieren, die ebenfalls in den RAV angesiedelt sind und insbesondere den Auf- und Ausbau der Arbeitsmarktfähigkeit fördern und in Absprache mit den fallführenden Stellen bei MIKA oder Gemeinden zusätzliche Massnahmen anbieten können (die über spezifische Mittel des Programms S gefördert werden).

Kasten 3: AMIplus (oder AMI+)

«Zuerst wird die Arbeitsmarktfähigkeit der betroffenen Person eingeschätzt. Daraus resultiert eine Empfehlung des RAV zum weiteren Integrationsvorgehen, ob z.B. zuerst ein Aufbau der Arbeitsmarktfähigkeit der Klienti·nnen sinnvoll ist, bevor mit der Integration in den ersten Arbeitsmarkt begonnen wird. Das Integrationsangebot ist deshalb in drei Phasen aufgeteilt, [die mit Ausnahme der 1 nicht zwingend sind].

Phase 1 (Einschätzung): Einschätzung der Arbeitsmarktfähigkeit

Phase 2 (Aufbau): Vertiefte Abklärungen sowie Auf- und/oder Ausbau der Arbeitsmarktfähigkeit

Phase 3 (Integration): Begleitete Integration in den ersten Arbeitsmarkt

Die Phasen werden dem Bedarf der Klientinnen und Klienten entsprechend individuell ausgestaltet.»

Quelle: <https://www.ag.ch/de/verwaltung/dgs/gesellschaft/soziales/handbuch-soziales/18-integration/18-2-bezufliche-integration/18-2-2-amiplus-arbeitsmarktsintegration>

Für die Schnittstelle zur Arbeitgeberschaft ist seit 2019 die Kontaktstelle Integration und Arbeit (KIA) im Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) zuständig: Sie informiert und berät Arbeitgebende bei Einarbeitungsphasen und stellt Kontakte zu den anderen involvierten Stellen aus MIKA, Bildung, Gemeinden und Sozialdiensten her.

### Niederschwelliger Zugang zu den RAV und (faktische) Abmeldungen

Da die Schutzbedürftigen schon bei der Einreise Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten, konnten und können sie sich auch direkt an die RAV wenden, was einige auch taten, manchmal auf eigene Initiative oder in Begleitung von Bekannten (beispielsweise aus Gastfamilien). In einzelnen Gemeinden stellten die Sozialdienste zudem Dolmetschende für all jene zur Verfügung, die sich bei den RAV schlecht verständigen konnten. Tatsächlich galten zu Beginn kaum sprachliche Auflagen oder andere Kriterien (Bewerbungsunterlagen) für den Zugang zum RAV. In vielen Fällen wurde die Beratung nicht fortgeführt, wenn die Angemeldeten wiederholt nicht zum Termin erschienen.

Teilweise haben sich die Personen auch wieder abgemeldet, wenn die ungenügenden Sprachkenntnisse für einen Stellenantritt nicht zielführend waren. Es wurde auch von falschen Erwartungen berichtet, wenn Stellensuchende aus der Ukraine mit einer Geldentschädigung oder einer direkten Stellenvermittlung rechneten und sich dann entsprechend enttäuscht zeigten. Während von anderen Klient·inn·en – ähnlich wie bei Arbeitslosigkeit – in der Regel ein Nachweis von Arbeitsbemühungen (während einer dreimonatigen Frist vor der Anmeldung) und Bewerbungen für eine Beratung vorausgesetzt wurde, war dies bei den neuankommenden Geflüchteten bis 2024 nicht der Fall. Ferner betraf die Beratung teilweise auch rechtliche oder andere Informationen, die eigentlich nicht in den üblichen Aufgabenbereich der Personalberatenden fielen. Personen mit Erfahrung in (hoch)qualifizierten Berufen konnten an das spezialisierte Angebot von HEKS MosaiQ zwecks Anerkennung von Diplomen oder Bildungsleistungen vermittelt werden, ein Bereich, der in den Regelstrukturen kaum abgedeckt wird.

Wie in den anderen Kantonen wurde auch im Kanton Aargau berichtet, dass den Ratsuchenden in den RAV eine Abmeldung nahegelegt wurde, wenn sich herausstellte, dass die Stellensuchenden entweder mangels Sprachkenntnissen vorläufig kaum Aussicht auf Erwerbstätigkeit hatten oder kein besonderes Interesse zeigten, in Kürze einer Arbeit nachzugehen. Genannte Gründe der Berater·innen waren: Mangelnde Sprachkenntnisse, fehlende Betreuungsmöglichkeiten für die Kinder, Rückkehrorientierung oder Ambivalenz der betreffenden Personen gegenüber eines längeren Verbleibs in der Schweiz zusammen mit – zumindest kurzfristig – wenig versprechenden Berufsaussichten (bzw. nur in niedrig- bzw. unterqualifizierten Tätigkeiten). Schliesslich spielt auch die Unkenntnis des Schweizer Arbeitsmarkts eine Rolle. Von Seiten der Beratung wurde mehrfach darauf hingewiesen, dass viele Stellensuchende zwar mittlere oder höhere Qualifikationen aufweisen, die im Schweizer Arbeitsmarkt schwer zu verorten und

zu «verkaufen» sind, weil sie in dieser Weise nicht existieren: Beispielsweise eine Tätigkeit als Modeingenieurin mit Uniabschluss, die mit Lacken zu tun hat und sich nur schwer zwischen Laborantin und Kosmetikerin einordnen lässt. Berichtet wurde umgekehrt aber auch, dass Personen mit optimalem Profil gar nicht mit den RAV in Berührung kamen, weil sie über Bekannte oder Beziehungen spontan eine Stelle fanden.

### 3.2.4 Einschätzungen und gegenwärtige Entwicklung

Aus dem Rückblick zeichnet sich ab, dass der Kanton Aargau auf die Fluchtbewegung aus der Ukraine einerseits mit einem etablierten Vorgehen und gleichzeitig, wo notwendig, mit flexiblen Sonderregelungen antwortete. Was den ersten Punkt angeht, so konnte auf das bestehende Konzept zur Umsetzung der IAS und die erprobten Kanäle der Erstinformation und Zusammenarbeit mit Gemeinden abgestellt werden. Die überdepartementale Kooperation zwischen spezifischer Integrationsförderung und Regelsstrukturen war zu diesem Zeitpunkt bereits seit Jahren mit Prozessen und klaren Verantwortlichkeiten etabliert. Zur Lösung der neuen Herausforderungen waren IIZ-Gremien und Arbeitsgruppen vorhanden oder wurden bei Bedarf in neuer Zusammensetzung aufgestellt. Diese Voraussetzungen dürften auch allgemein für eine proaktive Strategie und Umsetzung förderlich gewesen sein.

Konkret konnte die Entwicklung des Vorgehens der Spezifität des Statuts S und dem (antizipierten) Profil der Schutzbedürftigen aus der Ukraine Rechnung tragen. Dies geschah in Absprache auf mehreren Ebenen von der Politik bis zu den operativen Fachpersonen (und umgekehrt), unter Bezug aller direkt involvierten Kreise im Kanton, den Regionalverbänden, Gemeinden (Sozialdienste, Integrationsförderung, RAV) und auch zivilgesellschaftlichen Kreisen (Vereine, soziale Netzwerke, Gastfamilien). Ende April 2022 wurden somit ein erstes Umsetzungskonzept des Programms S vorgelegt und eine Ukraine-Hotline aufgeschaltet. Ferner regelten interne Vereinbarungen die Zusammenarbeit der beteiligten Stellen in grossen Zügen.



Abbildung 6: Zentrale Akteure im Kanton Aargau und deren Zusammenarbeit

So wurden beispielsweise aus verschiedenen situationsbedingten und anderen Gründen 2022 gewisse Elemente der IAS teilweise ausgesetzt. Die Personalberatenden in den RAV schöpften die beschränkten Möglichkeiten, die ihnen zur Verfügung standen, aus (etwa den Bezug von freiwilligen Dolmetschenden), um den politischen Erwartungen auf Bundesebene zu entsprechen, nämlich die Personen aus der Ukraine möglichst rasch in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Allerdings erwiesen sich Sprachkurse auch bei dieser Bevölkerungsgruppe für die Erwerbstätigkeit notwendiger als ursprünglich

erwartet, obwohl beispielsweise Alphabetisierungskurse kein Thema sind und ein beträchtlicher Teil der Personen mit Status S im Englischen über Grundkenntnisse oder höhere Kenntnisse verfügt. Während gewisse Umfragen auf rund 20% der Ukrainer·innen mit Deutschkenntnissen schliessen lassen (z.B. Fritschi u.a. 2023, 21% der Befragten konnten sich in alltäglichen Situationen verständigen), schtzen die interviewten Beratenden bei ihrer Klientel diesen Anteil tiefer ein (10%). Deshalb handhabten die Verantwortlichen die Zuweisung zu Sprachkursen relativ flexibel, und das MIKA gewährte bis Herbst 2022 auch nachträgliche Entschädigungen für die Finanzierung der Kurse an Gastfamilien.

Ab Herbst 2023 zeichneten sich sowohl bei der spezifischen Förderung wie auch der Unterstützung neue Korrekturen ab, die Hinweise geben auf eine Annäherung an den «ublichen» IAS-Ablauf: Wrend die Erwerbstigkeit bisher für sozialhilfebeziehende Schutzbedrfigte angesichts vielfältiger Unwägbarkeiten freiwillig war, gelten seit April 2024 nun auch verbindliche Regeln für die Integrationsmassnahmen (Sprachlernen, Teilnahme an Bewerbungswerkstatt, unbezahlte Arbeitseinsätze usw.), die infolge ausreichender Situationsabklrungen eingefordert werden.

Fallspezifisch können zudem Sozialhilfekrzungen angedroht werden, wenn eine mögliche Erwerbstigkeit verweigert wird. Mehrere Fachpersonen betonen allerdings, dass angesichts der tiefen Sozialhilfeanstze, die in Aargau nahe am Existenzminimum liegen, solche Abstriche selten zur Anwendung kommen. Trotzdem sind einzelne Fachpersonen der Ansicht, dass Anreiz- wie auch Sanktionsmöglichkeiten zu einer verbindlicheren Abwicklung der Integrationsförderung und durchgehenden Fallführung führen. Sie schaffen gemäss einer Aussage «mehr Planungssicherheit in der Zusammenarbeit der involvierten Parteien».

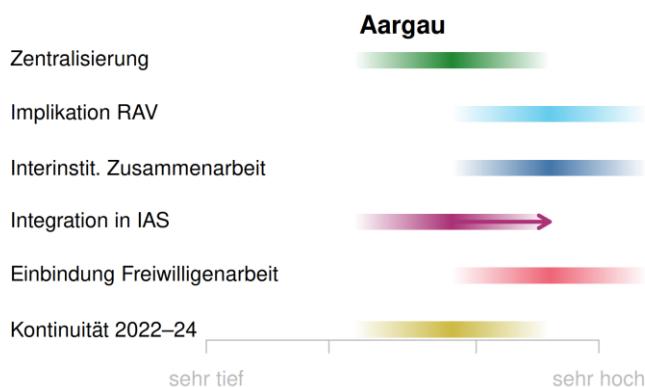


Abbildung 7: Dimensionen des Dispositivs zur Arbeitsintegration<sup>24</sup> (Legende vgl. Unterkapitel 2.4 )

### 3.3 Basel-Stadt

#### 3.3.1 Kontext

Im Kanton Basel-Stadt lebten Ende Februar 2024 1'710 Schutzbedrfigte, was 60% aller Geflüchteten im Asylprozess (2'883) entspricht. Ein Grossteil von ihnen, abgesehen von besonderen Gruppen wie unbegleiteten minderjährigen Asylsuchenden (UMA), wohnen in privaten Unterkünften: Mit Stand Ende 2023, wohnten 608 Personen in Strukturen der Sozialhilfe, 40 Personen bei 30 Gastfamilien, die von GGG Benevol begleitet wurden. Die übrigen verfügten selbstständig über freien Wohnraum (Miet- oder Untermietverhltnisse, nicht registrierte Gastfamilien).<sup>25</sup>

<sup>24</sup> Die grob vereinfachende Abbildung fasst die Dimensionen auf einer Skala von 1) sehr tief bis 4) sehr hoch mit Blick auf die Arbeitsintegration zusammen. So zeichnet sich AG durch eine mittlere Zentralisierung (2), eher starke Kontinuität des Dispositivs seit Start des Programms S und hohe Ausprägung (4) in den vier übrigen Dimensionen aus.

<sup>25</sup> <https://www.support-ukraine.bs.ch/registrierung/Zahlen-Status-S.html>.

Basel-Stadt ist ein attraktiver Wirtschaftsstandort, der sich durch einen starken Dienstleistungssektor (82%) auszeichnet. Neben Pharma- und Chemieunternehmen kennt der Kanton auch eine vielfältige Branchen- und Unternehmensstruktur im Bereich Forschung und Handel. Obwohl Basel-Stadt das höchste BIP pro Kopf der Schweiz aufweist, liegt das Medianeinkommen nahe am nationalen Durchschnitt. Nach Genf und knapp vor der Waadt hat BS den höchsten Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund (53,5%). Darüber hinaus zeichnet sich die Wählerschaft durch eine liberale Haltung in Bezug auf Migration aus (Probst u. a. 2019).

Aufgrund seiner spezifischen Situation mit einer grossen Stadt und zwei Landgemeinden, die aber im Asylbereich keine operative Rolle spielen, sind die entsprechenden Aufgabenbereiche in Basel-Stadt zentral organisiert: Die Sozialhilfe mit der Asylkoordination, den Abteilungen Migration, der Fachstelle Arbeitsintegration von Geflüchteten (FAI) und das AWA sind dem Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt unterstellt, während die Fachstelle Diversität und Integration (einschliesslich Integrationsdelegation im Bereich Gleichstellung und Diversität) dem Präsidialdepartement angegliedert ist. Die IIZ zielt darauf ab, die Schnittstellen zwischen Sozialhilfe und öAV optimal aufeinander abzustimmen. Ferner werden Massnahmen innerhalb der Verwaltung unter anderem über die Interdepartamentale Strategiegruppe Integration (ISI) koordiniert.

### **3.3.2 Aufnahme und spezifische Integrationsförderung**

Im Kanton Basel-Stadt liegt die Verantwortung für die Unterbringung, Betreuung und spezifische Integrationsförderung von Geflüchteten bei der kantonalen Sozialhilfe, die insgesamt rund 400 Angestellte beschäftigt. Die rechtliche Grundlage für die Auftragserfüllung der Sozialhilfe ist das kantonale Sozialhilfegesetz. Für die Unterstützungsansätze der verschiedenen Aufenthaltsstatus (anerkannte Flüchtlinge, vorläufig aufgenommene Ausländer·innen usw.) sind die kantonalen Unterstützungsrichtlinien massgeblich. Für Personen mit Schutzstatus S gelten dieselben Ansätze wie für vorläufig Aufgenommene. Diese sind im Unterschied zu den anderen Referenzkantonen (AG, SG, VD) wesentlich höher als Standards für Asylsuchende, was übrigens auch in den meisten übrigen Kantonen nicht der Fall ist.<sup>26</sup> Rund 15% der Personen mit Status S nehmen keine Unterstützung der Sozialhilfe in Anspruch.<sup>27</sup> Wie andere Städte kennt auch Basel eine Wohnungsnot, die aber etwas weniger ausgeprägt ist.

Federführend für die Umsetzung der IAS im Rahmen der KIP ist die Sozialhilfe in Zusammenarbeit mit allen involvierten Stellen (vgl. Umsetzungskonzept der IAS von 2019). Für die allgemeine und berufliche Erstintegration von Personen aus dem Asylbereich hat sie vor 12 Jahren die Fachstelle Arbeitsintegration (FAI) geschaffen, die rund 15 Angestellte beschäftigt und mit verschiedenen Leistungserbringenden (Sprachschulen, Integrationscoachs, Sozialfirmen usw.) zusammenarbeitet. Sie hat ein umfassendes Integrationskonzept entwickelt, das im nachfolgenden Unterkapitel kurz skizziert wird. Die FAI steht auch Geflüchteten, die nicht bei der Sozialhilfe angemeldet sind, aber im Kanton wohnen, zur Verfügung; sie hat daher Kontakte zu der Gruppe von finanziell selbständigen Geflüchteten, was in vielen Kantonen nicht der Fall ist.

Neben der Komplementarität zwischen Regelstrukturen und spezifischer Förderung gilt die Kooperation mit Akteur·inn·en aus der Zivilgesellschaft als wichtige Voraussetzung für eine gelungene Integrationsförderung. Seit 2020 übernimmt die Koordinationsstelle Freiwillige für Flüchtlinge (KOFFF) Basel des SRK die Unterstützung von asylsuchenden und geflüchteten Personen. Ihre Aufgabe besteht darin, in Zusammenarbeit mit der Sozialhilfe Basel-Stadt die Bedürfnisse nach Begleitung oder Unterstützung von Geflüchteten mit den Angeboten der Freiwilligen abzustimmen ([www.fff-basel.ch](http://www.fff-basel.ch)).

---

<sup>26</sup> Die Sozialhilfe liegt in der Hoheit der Kantone (teilweise sogar der Gemeinden), die aus historischen, fachlichen und politischen Gründen unterschiedliche Ansätze festlegen. Besonders umstritten sind die Unterstützungsstandards im Asylbereich.

<sup>27</sup> Idem.

### **Basler Modell der frühen Förderung und Kinderbetreuung**

Das Kinderbetreuungssystem ist in Basel-Stadt gut ausgebaut, bietet verschiedene Optionen ab dem Alter von drei Monaten (Krippen, Horte, Tagesfamilien, schulergänzende Betreuung usw.), wird durch einkommensabhängige Beiträge finanziert und durch Subventionen sozial abgefördert.<sup>28</sup> Die Plätze werden nach Verfügbarkeit und individuellen Bedürfnissen vergeben. Das Erziehungsdepartement Basel-Stadt ist verantwortlich für die Planung, Subventionierung und Überwachung der Kinderbetreuung. Die kantonale Strategie zielt darauf ab, eine ausreichende Anzahl an Betreuungsplätzen bereitzustellen und gleichzeitig die Qualität sicherzustellen (Hafen 2019). Sie setzt sich aktiv für die frühkindliche Entwicklung und Chancengerechtigkeit von anderssprachigen Kindern ein und fördert Initiativen, die geflüchteten Eltern helfen, ihre Kinder besser zu unterstützen und ihre Integration zu erleichtern.

Somit ist in BS die Kinderbetreuung und Frühförderung durch die Regelstrukturen – im landesweiten Vergleich – gut abgestützt, obwohl es auch hier gelegentlich zu Wartefristen kommen kann. Wo nötig übernimmt die Asylsozialhilfe vorübergehend die Kosten, damit beispielsweise ein Stellenantritt nicht verhindert wird. (Ähnlich vorteilhafte Rahmenbedingungen sind dem Forschungsteam aus der Stadt Zürich bekannt.) BS kennt außerdem im Bereich der sprachlichen Frühförderung und Bildung von Jugendlichen bis 25 Jahre umfassende Förderangebote (Bildung, Sprachkurse), die der Wohnbevölkerung statusunabhängig zugänglich sind und nicht auf eine Finanzierung der knappen Ressourcen aus der Integrationsförderung angewiesen sind.

### **3.3.3 Vorkehrungen betreffend Arbeitsintegration**

Kurz nach der Aktivierung des Schutzstatus S signalisierte das AWA, mit den RAV über die notwendigen Ressourcen und einschlägigen Kompetenzen für die Beratung und Vermittlung von geflüchteten Stellensuchenden zu verfügen. Gemäss Aussagen von Interviewten schien es angesichts des Fachkräftemangels und in Anlehnung an die Empfehlungen des Bundesrats naheliegend, die Regelstrukturen zu aktivieren, zumal die Verantwortlichen davon ausgingen, dass die meisten Personen mit Schutzstatus direkt in den Arbeitsmarkt vermittelt werden konnten.

Geflüchtete werden seit vielen Jahren von der FAI unterstützt, obwohl das AIG (2019) verfügte, stellenlose vorläufig aufgenommene Ausländer·innen und anerkannte Flüchtlinge der öffentlichen Arbeitsvermittlung zu melden (siehe Kapitel 3.1), was bis 2022/3 aus praktischen Gründen nur ausnahmsweise geschah, wie auch die Beispiele der Kantone SG und VD aufzeigen werden. Vermutlich hatten viele Kantone nach der Neustrukturierung der Asylverfahren, der Einführung der IAS und bald darauf der Coronakrise andere Prioritäten. Als dann der Ukrainekrieg ausbrach, war vermutlich möglichst dezidiertes, rasches Handeln angesagt, um auch auf politische Forderungen des Bundes zu antworten, so dass nur die Personen mit Schutzstatus in die öAV geschickt wurden und eine generelle Kurskorrektur aufgeschoben wurde.

### **Rückblick**

Entsprechend gab es bis Herbst 2023 kaum verbindliche Absprachen zur Schnittstelle zwischen der Sozialhilfe bzw. FAI mit dem Auftrag der spezifischen Berufsintegration von Geflüchteten und den RAV. Nach Aussagen des AWA führte dieser Umstand zu sogenannten Drehtüreffekten bei den RAV, indem sich Stellensuchende anmeldeten, dann wieder ab- (oder abgemeldet wurden) und erneut anmeldeten, ohne eine Arbeit gefunden zu haben. Das Phänomen lässt sich auch aus den entsprechenden Daten ablesen. Die Schnittstelle zwischen öAV und FAI konnte aufgrund strategischer Unschärfen nicht sachdienlich genutzt werden. Ferner wurde deutlich, dass eine Fallübergabe an die RAV bei geringer Arbeitsmarktfähigkeit ineffizient war, weil das vorhandene Instrumentarium wenig Handhabe bot – beschränkte AMM-Palette, knappe Zeitressourcen, fehlendes Anreiz- oder Sanktionssystem (bei Art.59d),

---

<sup>28</sup> Siehe <https://www.bs.ch/themen/bildung-und-kinderbetreuung/kinderbetreuung/kita>.

möglicherweise auch ungenügende Sachkenntnis im Umgang mit Geflüchteten. Ausserdem fiel ein Teil der Ratsuchenden aus beiden Dispositiven (RAV und FAI) heraus, weil die Verantwortlichkeiten ungeklärt blieben und sich niemand zuständig fühlte. Mit anderen Worten, es kam zu einem Castingfehler, der spät aufgedeckt wurde.

Ähnliche Mechanismen gab es selbstverständlich auch in anderen Kantonen, wo sie etwas anders abgedeckt (AG) oder umgangen (SG) wurden, aber die genannten Umstände verdeutlichen, dass in BS die Zielprioritäten wie auch Arbeitslogiken stark auseinander klafften, was durch folgende Aussage gestützt wurde: Einerseits strebt die öAV (AWA) nach eigenen Angaben eine *möglichst rasche Vermittlung* in eine – angestrebte oder nachgefragte – Tätigkeit auf freiwilliger Basis an (Art. 1a Abs.2 AVIG); dies bei geringen Ressourcen der Personalberatenden<sup>29</sup> und unter Voraussetzung bestehender Arbeitsmarktfähigkeit. Stellensuchende erhalten aber Zugang zur Plattform job-room.ch und können durch den Arbeitsmarktservice des AWA mit der Arbeitgeberschaft in Kontakt treten.

Andererseits wird bei der spezifischen Integrationsförderung mit der durchgehenden Fallführung (im Rahmen der IAS), unter Zuständigkeit der FAI/Sozialhilfe eine Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit durch sprachliche, kulturelle oder andere bildende Massnahmen, allenfalls auch Beratung zur Anerkennung von Diplomen oder Bildungsleistungen hochgehalten, damit eine *möglichst nachhaltige* Arbeitsintegration erfolgen kann. Dies kann unter gezielt aktivierenden Komponenten (Motivationszulagen für Sprachkurse, verpflichtende Beschäftigungsprogramme usw.) geschehen und schliesst auch Sanktionen in Form von Leistungskürzungen der Sozialhilfe als Ultima Ratio nicht aus.

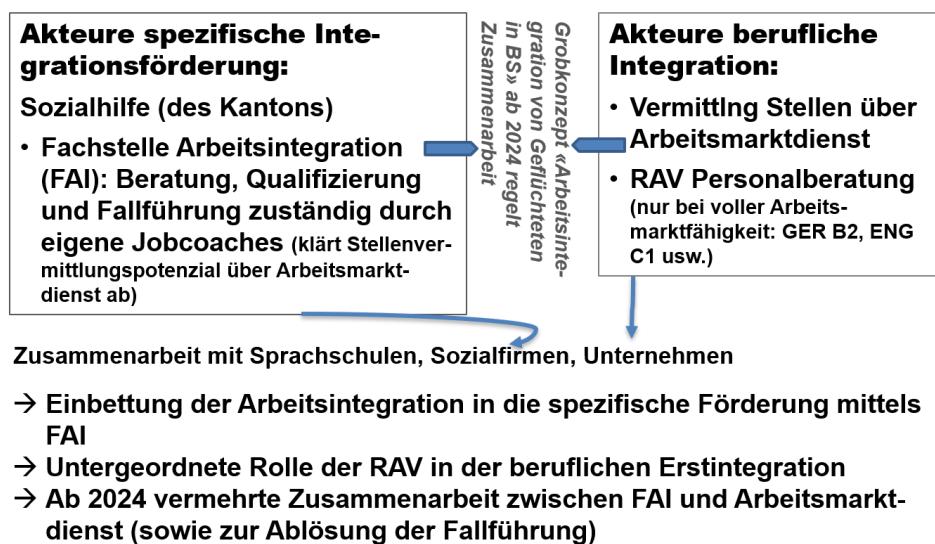


Abbildung 8: Zentrale Akteure im Kanton Basel-Stadt und deren Zusammenarbeit

#### Neues Grobkonzept für die Zusammenarbeit von RAV und Sozialhilfe/FAI

Vor dem beschriebenen institutionellen Hintergrund entsteht häufig der Eindruck eines vermeintlich unüberwindbaren Gegensatzes, der zugespitzt folgendermassen lautet: Einerseits zwischen einer möglichst raschen Vermittlung in wenig zukunftsträchtige Erstjobs, um die Abhängigkeit von der Sozialhilfe oder Arbeitslosenversicherung zu beenden und, andererseits, einer langwierigen, oft als umständlich wahrgenommenen Sprachförderung, deren Nutzen und hohe Kosten in Frage gestellt werden. Ein

<sup>29</sup> Die Fachliteratur dokumentiert Betreuungsschlüsseln bei der Personalberatung RAV zwischen 80 und 140 Dossiers pro VZÄ. Ein spezialisierter Experte aus dem Kanton beziffert den Betreuungsschlüssel gegenwärtig auf 140, was ähnlich wie in anderen Kantonen derzeit ist (September 2024).

kritischer Beobachter beschreibt das zweite Dispositiv als einen «Tanker, der auf langfristige Integration ausgelegt war und nun [sei] es schwierig, das Schiff zu wenden und kurzfristig auf Arbeit auszurichten».

In diesem institutionellen Spannungsfeld empfiehlt die FAI ein aufgrund langjähriger Erfahrung entwickeltes Konzept der Arbeitsintegration, das sich an einem *Supported-Employment*-Ansatz orientiert, allerdings in der Vergangenheit aus Ressourcengründen infolge der Migrationspolitikkrise von 2015 nicht immer voll ausgeschöpft werden konnte.<sup>30</sup> Grundsätzlich setzt es neben der Sprachförderung ebenso auf rasche Arbeitsaufnahme, die nur in Ausnahmefällen direkt in die (erlernte) Wunschstelle führt. Vielmehr ist oft in einem ersten Schritt nur eine Einstiegstätigkeit realistisch – idealerweise mit Bezug zum Zielberuf (beispielsweise Lehr- oder Pflegeassistenz für angehende Lehrer·innen oder Pflegefachpersonen) – oder ein Zwischenjob, um die Arbeitswelt kennen zu lernen und Handlungskompetenzen zu erhalten. Nach sechs Monaten oder einem Jahr ist die Möglichkeit einzulösen, die Lage erneut zu beurteilen und bedarfsgerecht weitere Schritte in die Wege zu leiten. Es versteht sich, dass dieses Vorgehen anspruchsvoll ist, gegenseitiges Vertrauen voraussetzt, der Klientel erklärt und bedürfnisgerecht angepasst werden muss.

Nach Absprachen zwischen AWA/RAV und Sozialhilfe/FAI wurde Ende 2023 entschieden, die Prozesse so zu definieren, dass die Stärken beider Institutionen im Interesse der Personen mit Schutzstatus optimal kombiniert werden können mit dem Ziel, möglichst viele nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu bringen. Das gemeinsam entwickelte Grobkonzept «Arbeitsintegration von Geflüchteten im Kanton BS» kommt zum Schluss, dass die Beratung aus einer Hand erfolgen und der Grundsatz gelten soll, dass in der Regel die FAI für die Beratung, Qualifizierung und die generelle Fallführung zuständig ist und bleibt. Gleichzeitig werden Personen mit ausreichender Qualifizierung (und Arbeitsmarktfähigkeit gemäss Grobkonzept S.7-8) von der FAI dem RAV gemeldet, welches die Arbeitsvermittlung über den Arbeitsmarktservice übernimmt (aber nicht beratend tätig ist). Zusätzlich übernimmt das RAV unter Art. 59d AVIG die Finanzierung weiterer AMM, sofern sie direkt mit einer bestimmten Arbeitsstelle verbunden sind.

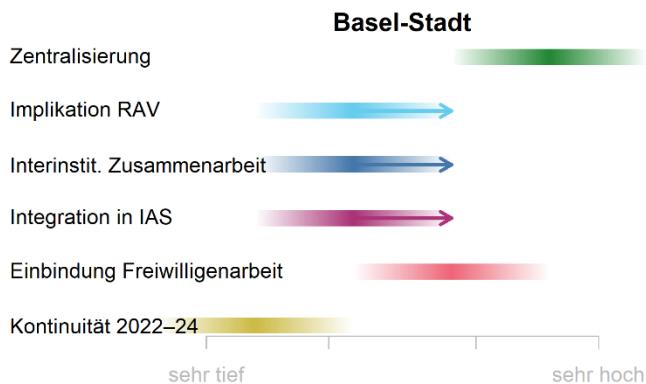
Dieses Vorgehen nimmt die Erwartungen der Arbeitgebenden auf, ein grösseres Angebot an Personen mit Fluchterfahrung zu haben, die die gängigen Kriterien für den Zugang in den ersten Arbeitsmarkt erfüllen. Abläufe der Zusammenarbeit sowie Kriterien für die Stellenvermittlung bzw. für die Anmeldung als Beratungskunde·in mit einem Wechsel der Fallführung zum RAV sind festgelegt. In letztem Fall wird eine vollumfängliche Arbeitsmarktfähigkeit vorausgesetzt.<sup>31</sup> Das vorgeschlagene Vorgehen gewährleistet, dass die meisten Geflüchteten weiterhin eng von der FAI begleitet werden und gleichzeitig von den Dienstleistungen des RAV und den Kontakten des Arbeitsmarktservice optimal profitieren.

### 3.3.4 Gegenwärtige Entwicklung und erste Einschätzungen

Die Umsetzung des neuen Konzepts wird im Rahmen eines Pilots seit Januar 2024 mit mehreren Informationsaustauschen und allfälligen Anpassungen für Personen mit Schutzstatus getestet und im ersten Quartal 2025 ausgewertet werden. Falls sich das Vorgehen bewährt, soll es in der Folge auf die Erstintegration der ganzen Geflüchtetenpopulation (mit F- und B-Bewilligung) ausgeweitet werden.

<sup>30</sup> Diesbezüglich ist zu bemerken, dass *Supported Employment* auch ein Angebot der öAV darstellt und sich schlussendlich nur marginal von Job Coaching unterscheidet (primär in der Lagebeurteilung nach 6 Monaten oder einem Jahr, die im Job Coaching nicht vorgesehen ist).

<sup>31</sup> Diese wird u.a. über folgende Kriterien definiert: Sprachniveau von GER B2 oder ENG C1, eine Vorstellung über die Positionierung auf dem Arbeitsmarkt sowie eine abgeschlossene Bildung oder Studium mit mindestens einer dreijährigen Berufserfahrung.



**Abbildung 9:** Dimensionen des Dispositivs zur Arbeitsintegration<sup>32</sup> (Legende vgl. Unterkapitel 2.4)

Es versteht sich, dass der Kriegsausbruch in der Ukraine sämtliche Akteur·innen im Asylbereich stark forderte. Die Situation, Bedürfnisse, Vorstellungen und Profile von ukrainischen Geflüchteten waren zweifellos nicht vorauszusehen, ebenso wenig wie die Auswirkungen des kollektiven Schutzstatus S, der erstmals aktiviert worden ist. Mit einer Kooperation beider Akteure von Anfang an hätten vermutlich gewisse Doppelspurigkeiten, Drehtüreffekte vermieden oder eine frühere Kurskorrektur vorgenommen werden können. Ähnliche Entwicklungen waren auch in anderen Kantonen zu beobachten, was möglicherweise auch mit einer etwas ambivalenten Kommunikation des Bundes zusammenhing, die auf eine rasche Arbeitsmarktintegration und gleichzeitige Rückkehrorientierung insistierte, ohne die Komplexität der *Dual-Intent-Orientierung* näher zu erläutern (vgl. Kapitel 3).

Trotzdem ist letztlich die Tatsache, dass die Regelstrukturen zusammen mit den Verantwortlichen der spezifischen Integrationsförderung ein gemeinsames Verständnis einer innovativen Arbeitsintegration entwickelten, eindeutig als genutzte Chance zu verstehen. Die Tatsache, dass die öAV vorerst ausschliesslich in Verbindung mit Programm S, aber in Zukunft auch auf breiterer Basis in die Arbeitsintegration von Geflüchteten eingebunden wird, verspricht grundsätzlich ein zielführendes und nachhaltiges Vorgehen, das zweifellos zu einem gegenseitigen Lernprozess und einer geteilten Verantwortlichkeit führen dürfte. Forschungsergebnisse unterstreichen, wie wichtig ein gemeinsames Verständnis aller Involvierten für die Integration von Geflüchteten ist (Bregoli u.a. 2024).

## 3.4 St.Gallen

### 3.4.1 Kontext

Ende Februar 2024 lebten in St.Gallen 3'919 Personen mit Status S und stellten damit die Hälfte der 7'747 Geflüchteten im Asylprozess. Die überwiegende Mehrheit wurde wenige Tage nach Ankunft direkt in Wohnungen der zugewiesenen Gemeinden untergebracht. Andere kamen bei Gastfamilien oder durch private Vermittlungen unter, was inzwischen seltener ist, obwohl die Zivilgesellschaft bei der Aufnahme weiterhin eine wichtige Rolle spielt.

Der wirtschaftlich breit aufgestellte Kanton verfügt über 300'000 Arbeitsplätze und ist durch einen relativ hohen Anteil des Industriesektors (28 %) geprägt. Metallindustrie, Maschinen- und Fahrzeugbau sowie Elektrotechnik spielen eine herausragende Rolle. Andere wichtige Branchen sind Gross- und Detailhandel sowie das Gesundheits- und Sozialwesen. Der nach Aargau fünftgrösste Kanton der Schweiz hat einen leicht unterdurchschnittlichen Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund. Die Bevölkerung stimmt tendenziell (migrations-)konservativ. Ferner zeichnet sich der Kanton durch eine hohe Gemeindeautonomie aus, die auch das Asylwesen umfasst und bei Personen mit Status S noch ausgeprägter

<sup>32</sup> Die Darstellung bezieht sich auf das Dispositiv zwischen 2022 und Ende 2023, das überarbeitet wurde und nun den Regelinstitutionen und der IIZ einen grösseren Stellenwert einräumt, als dies gemäss unseres Wissenstands bisher der Fall war.

ist als bei anderen Geflüchteten, die während einer Erstaufnahmephase von rund sechs Monaten in kantonalen Asylzentren untergebracht sind, bevor sie in die Gemeinden gelangen.

### 3.4.2 Aufnahme und spezifische Integrationsförderung

Wie anderswo dauert seit Ende 2023 die Vergabe des Status S bis zu mehreren Monaten infolge vertiefter Prüfungen der Anmeldungen in anderen Ländern, was die Aufnahme massgeblich erschwert, weil die Geflüchteten in dieser Zeit faktisch ohne Status sind. Diese «Warteschlaufe» kannten Schutzbedürftige vorher nicht. Ansonsten sind die Abläufe und Zuständigkeiten des Programms S in die IAS/KIP integriert, was u.a. durch die Wahrung der Chancengerechtigkeit gegenüber anderen Geflüchteten begründet wird.

Für Aufnahme und Sozialhilfe sind die Gemeinden verantwortlich und somit auch für die durchgehende Fallführung, die sie entweder selbst übernehmen oder delegieren kann. (Für die Integrationsförderung anderer Zugewanderter ist hingegen die kantonale Integrationsförderung federführend.) Viele Gemeinden geben mindestens einen Teil der Aufgaben an den Trägerverein Integrationsprojekte St.Gallen (TISG) ab, der über einen Leistungsvertrag mit sämtlichen 75 Gemeinden verfügt, und rund 200 Mitarbeitende beschäftigt. Der Verein hat zudem eine wichtige Vermittlungsrolle zwischen Kanton und Gemeinden, indem er die Erstunterbringung organisiert, die bei den Personen mit Schutzstatus in der Regel nur wenige Tage dauert(e). Danach ist er für die Zuweisung der Personen an die politischen Gemeinden zuständig, was proportional zur Einwohnerzahl (ähnlich wie in Aargau) geschieht. Der TISG ist im Auftrag der zuständigen Gemeinden auch in der Betreuung, sozialen und beruflichen Integration von Geflüchteten tätig, bietet selbst Sprachkurse und Praxiswerkstätten an, beispielsweise im Gastrobereich.

Die Asylsozialhilfeansätze im Rahmen der SKOS<sup>33</sup> bzw. KOS (St.Gallische Konferenz der Sozialhilfe) sind wie bei Asylsuchenden und vorläufig aufgenommenen Ausländer·inn·en tief. Da die Gemeinden über eine hohe (politische) Autonomie verfügen, gibt es bedeutende Unterschiede in der Aufnahme, die auch Umfang der Sozialhilfe (innerhalb des gesetzlichen Rahmens), Art der Unterbringung und Integrationsförderung prägen. In grösseren Gemeinden wie etwa der Stadt St.Gallen übernimmt die Sozialhilfe Betreuung, Beratung und Förderung der Bildung und Arbeitsintegration, wobei sie keine eigenen Job Coaches beschäftigt, sondern wie alle anderen Gemeinden auf jene der Regionalen Potenzialabklärungs- und Arbeitsintegrationsstellen (REPAS) abstellt, die dem TISG unterstehen. Einer der fünf regionalen Standorte<sup>34</sup> ist in der Stadt St.Gallen angesiedelt. Generell sind die REPAS somit nahe an den lokalen Ansprechpartnern wie Sozialämtern, Arbeitgeberschaft und Ausbildungspartner·innen.

Gemäss konvergierenden Aussagen kennt der Kanton ein breites Spektrum an privaten Sprachschulen, das einen marktnahen Wettbewerb unter den Angeboten sowie Flexibilität für die Förderung begünstigt. Ein Fachmann aus der Sozialhilfe berichtet, dass Schwerpunkte, Stärken und Schwächen von etablierten Sprachschulen bekannt sind, so dass fallführende Stellen eine bedarfsgerechte Auswahl treffen können.

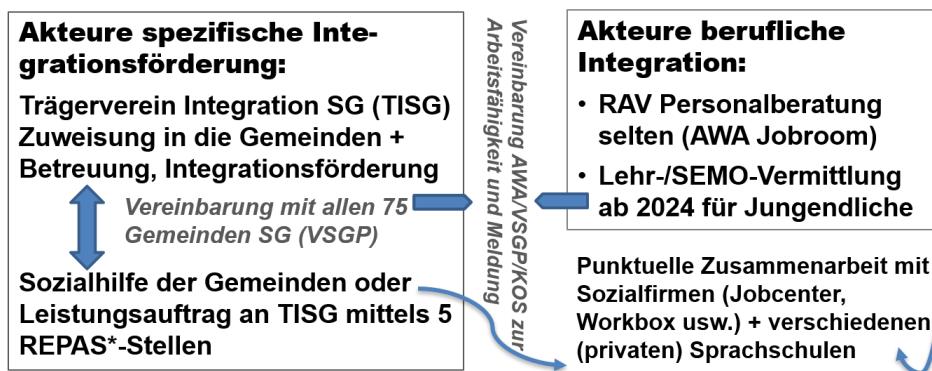
### 3.4.3 Förderung der Arbeitsintegration

Auch bei der Arbeitsintegration ist der TISG ein zentraler Akteur und beschäftigt 25 Job Coaches, die diejenigen Gemeinden unterstützen, die über weniger Spezialist·inn·en in diesem Bereich verfügen. Sie sind u.a. in den fünf Standorten der REPAS tätig. Diese stehen in engem Kontakt mit den lokalen Akteur·inn·en und kennen gemäss ihren Aussagen den Arbeitsmarkt und die Bildungslandschaft ausgezeichnet. Zusätzlich werden in schwierigen Fällen auch Temporärbüros oder Sozialfirmen involviert, die

<sup>33</sup> Die SODK hat der SKOS – die grundsätzlich nicht für die Asylsozialhilfe zuständig ist – deshalb den Auftrag erteilt, eine Arbeitsgruppe zu bilden und die dringlichsten sozialhilferechtlichen Fragen im Zusammenhang mit dem Schutzstatus S mit Genehmigung der SODK zu beantworten und zu aktualisieren.

<sup>34</sup> Wil-Gossau-Toggenburg, Zürichsee-Linth, Werdenberg-Sarganserland und Rorschach-Rheintal.

Stellensuchende und Arbeitgeberschaft begleiten, und für letztere die Einholung der Arbeitsbewilligungen abwickeln. Was Brückenangebote der beruflichen Integrationsförderung angeht, ist der Kanton zuständig (Amt für Berufsbildung). Auch die Vernetzung mit der Zivilgesellschaft, die in gewissen Gemeinden gezielt gefördert wird (beispielsweise durch Beiträge für Vereinsmitgliedschaften) können eine wichtige Rolle spielen, zumal es allgemein bekannt und wissenschaftlich belegt ist, dass Arbeitsstellen vielfach durch Bekanntschaften vermittelt werden (Egger u.a. 2022; Liechti u.a. 2022; Mouw 2003; Flap und Boxman 2001). Insbesondere zu Beginn des Krieges zeigten sich neben Vereinen auch Unternehmen solidarisch und stellten somit lokale Anknüpfungspunkte zur Verfügung. Wie auch in anderen Kantonen berichtet wird, schwächt sich dieser Trend inzwischen etwas ab, dürfte aber trotzdem weiterwirken.



- Einbettung der Arbeitsintegration in die spezifische Förderung mittels IAS über TISG und Sozialämter der Gemeinden  
 → Untergeordnete Rolle der RAV in der beruflichen Erstintegration

\*Regionalen Potenzialabklärungs- und Arbeitsintegrations Stellen St.Gallen, Wil-Gossau-Toggenburg, Zürichsee-Linth, Werdenberg-Sarganserland und Rorschach-Rheintal

Abbildung 10: Zentrale Akteure im Kanton St.Gallen und deren Zusammenarbeit

Was den Einfluss des AWA bzw. der öAV auf die Erstintegration von Geflüchteten allgemein und denjenigen mit S-Ausweis im Speziellen angeht, herrscht unter den Interviewten Konsens darüber, dass sie höchstens eine marginale Rolle im Kanton spielen. Begründet wird dies meist damit, dass der Zugang zu « hochschwellig » (Anmeldung, Formalitäten, Auflagen) für Personen ist, die den Arbeitsmarkt in der Schweiz wenig kennen und keine hiesige Arbeitserfahrung haben. Selbstverständlich sind die Stellensuchenden frei, sich beim RAV zu melden und beraten zu lassen. Ende Februar 2024 hatten sich (seit 2022) insgesamt 185 Personen mit S-Ausweis angemeldet. Ende August 2024 waren 69 Dossiers von Personen mit Schutzstatus aktiv – gegenüber insgesamt rund 9'000 Stellensuchenden.<sup>35</sup> Tatsächlich verzeichnet St.Gallen die tiefste Stellensuchenden-Quote<sup>36</sup> unter Personen mit Schutzstatus S der Referenzkantone nach BS, AG und VD. Zwar besteht eine Rahmenvereinbarung betreffend Stellensuchende ohne Taggeldbezug zwischen dem AWA, der Vereinigung der St.Galler Gemeindepräsidentinnen und -präsidenten (VSGP) und der KOS: Sie legt fest, ob nach einer Anmeldung beim RAV ein erstes Gespräch mit der zuständigen Fallführungsstelle (Sozialhilfe oder Job Coach) stattfinden soll, um die Arbeitsmarktfähigkeit zu beurteilen. Ist dies nicht der Fall, wird die Anmeldung gestrichen. Die RAV stellen sich auf den Standpunkt, keine spezifischen Massnahmen für eine bislang zahlenmäßig sehr begrenzte Personengruppe zu fördern, was zudem dem Gleichbehandlungsgrundsatz widerspreche. Sanktionen

<sup>35</sup> Durch das RAV waren zwei Stellen vermittelt worden, während die 157 Abmeldungen in absteigender Häufigkeit folgende Gründe hatten: Verzicht auf Vermittlung, Fernbleiben, selber Stelle gefunden. (Quelle: AWA, Facts & Figures 28.02.2024 und Interviews)

<sup>36</sup> Diese Quote errechnet sich aus der Anzahl der registrierten Stellensuchenden mit S-Ausweis dividiert durch die Bevölkerung mit S-Ausweis im Erwerbstätigenalter im Kanton.

für Stellensuchende ohne Arbeitslosenentschädigung sind ohnehin kein Thema, was auch in anderen Kantonen mehrfach betont wurde. Allerdings können in Absprache mit der Sozialhilfe Sanktionen ergriffen werden, falls sich die zuständigen Stellen auf eine Meldung und Zusammenarbeit einigen (vgl. Aargau und Basel), was aber bisher nicht oder selten geschah.

Auf Seiten der Arbeitgeberschaft – mit der in St.Gallen vier Gespräche stattfanden – ergaben die Interviews, dass diese wenig (oder gar keinen) Kontakt zu den verschiedenen kantonalen Akteuren hatte, die die berufliche Eingliederung von ukrainischen oder anderen Geflüchteten unterstützen. In einigen Fällen spielten die Gemeinden aber eine wichtige Vermittlerrolle bei der Rekrutierung von Personen mit einer S-Bewilligung. Beziehungen zwischen Geflüchteten und Arbeitgebenden kamen vielfach durch Gastfamilien oder zivilgesellschaftliche Akteure zustande.

### 3.4.4 Neuere Entwicklungen und Einschätzungen

Was die Organisation der beruflichen Integrationsförderung betrifft, wird eine enge Zusammenarbeit mit AWA/RAV von Seiten der spezifischen Integrationsförderung (TISG, Gemeinden) unter den gegebenen Rahmenbedingungen verworfen, da sie einem agilen und pragmatischen Vorgehen wenig förderlich sei. Tatsächlich werden Auflagen wie der Nachweis der Stellensuchen als demotivierend erlebt. Dies bestätigen Geflüchtete, die teilweise bereits mit den Anmeldeformalitäten überfordert sind. Die öAV stellt vor allem fest, dass nur wenige Meldungen und Anfragen von Seiten der TISG/REPAS oder Gemeinden eingehen bzw. kaum Personen mit Schutzstatus an die RAV geschickt werden. Die genannten Gründe sind gemäss Fachpersonen der RAV vielfältig: die Meldepflicht an die RAV (Art. 53<sup>5</sup> AIG) ist wenig bekannt, die Arbeitsmarktfähigkeit (als Kriterium für eine Meldung) ist schwer einzuschätzen, erforderte Deutschkriterien werden von anderen Akteuren (Sozialberatenden, Gemeinden usw.) überbewertet.

Inzwischen sind aber Bemühungen in Gang, die Vereinbarung der Gemeinden (VSGP) mit dem AWA zu überdenken und eine gemeinsame Strategie zur zielgerichteten Zusammenarbeit verschiedener Organisationen aus den Bereichen Arbeitslosenversicherung, Sozialhilfe, IV und ab 2025 Asylbereich zu entwickeln.<sup>37</sup> Ein konkretes Beispiel für die stärkere Einbindung der RAV ist der Einsatz von Motivationsseminaren (SEMO), an welchen seit Sommer 2024 erstmals auch 14 Jugendliche mit Schutzstatus teilnehmen, die davor meist ein Berufsvorbereitungsjahr absolviert hatten. Diese schulisch-praktische Übergangsmassnahme mit einer üblichen Dauer von sechs Monaten richtet sich an Schulabgänger\*innen oder andere junge Menschen. Ziel ist die Unterstützung bei der Berufswahl sowie die Vermittlung praktischer Erfahrungen und Sozialkompetenzen, um den Übergang in eine Berufsausbildung zu ermöglichen.<sup>38</sup>

Ähnlich wie Aargau hat der Kanton St.Gallen beim Programm S auf Kontinuität der bisherigen Abläufe und Akteur\*innen in der IAS/KIP gesetzt.<sup>39</sup> Es ging deshalb primär darum, bestehende Angebote aufzustocken und anzupassen; neue Strukturen und Abläufe wurden kaum geschaffen. Angesichts der Gemeindeautonomie und der Vielzahl der involvierten Stellen wäre ein anderes Vorgehen vermutlich herausfordernd gewesen. Ausserdem leuchtet ein, dass eine Kombination von bestehenden professioneller Förderungsmassnahmen (mittels bedarfsgerechter Sprachkurse, REPAS Job Coaches, Sozialfirmen usw.), gezielter lokaler Vernetzung mit Unternehmen und zivilgesellschaftlichen Akteur\*innen (Vereine, Mentoring, Kirchen, Quartierarbeit usw.) grundsätzlich gute Rahmenbedingungen für eine Eingliederung liefern dürfte. Angesprochen wurde ferner, dass auch die soziale Kontrolle in den Gemeinden, Anreize

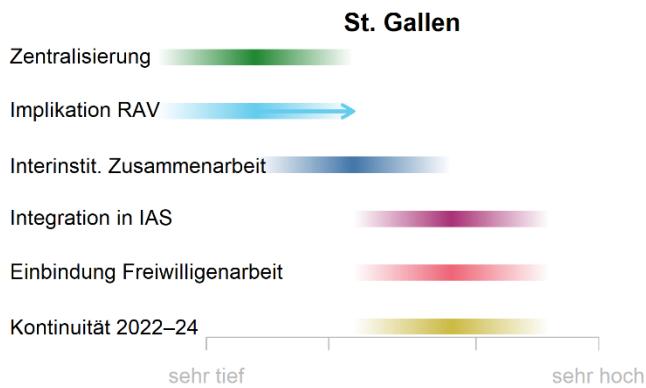
<sup>37</sup> <https://www.sg.ch/wirtschaft-arbeit/iiz-interinstitutionelle-zusammenarbeit.html>

<sup>38</sup> Seit 2023 betreuen die öAV 55 Personen mit FiZu-Massnahmen, davon 42 Personen mit Schutzstatus S.

<sup>39</sup> Wie bei anderen Geflüchteten kommen Erstinformation und durchgehende Fallführung zum Einsatz. Akteure sind primär die TISG mit den REPAS und verschiedene Sprachschulen im Kanton sowie vereinzelt auch Sozialfirmen, mit denen eine Zusammenarbeit besteht.

(Lohn, Freibeträge bei weiterbestehender Sozialhilfeabhängigkeit, Weiterbildungsmöglichkeiten) und Sanktionen finanzieller Art (Unterkunft, Sachleistungen usw.) eine Rolle spielen.<sup>40</sup>

Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang ein weiteres Beispiel, das eine Art pragmatischer Umgehung der Regelstrukturen illustriert. Nach Aussagen funktioniert Zugang und Nutzung von Kindertagesstätten gut: Falls notwendig, werden die KITAS direkt über die Integrationspauschalen (Programm S bzw. IAS) finanziert, um den Eltern die Berufstätigkeit überhaupt zu ermöglichen.<sup>41</sup> Wie ein Fachmann aus der Sozialhilfe betont, kann Erwerbstätigkeit kaum mit Nachdruck verlangt werden, wenn faktisch der Zugang zur Kinderbetreuung nicht gewährleistet ist.



**Abbildung 11:** Darstellung von Dimensionen des Dispositivs zur Arbeitsintegration (Legende vgl. Unterkapitel 2.4)

Mehrere interviewte Personen sind zuversichtlich, dass der Kanton die Erwerbstätigkeit weiter steigern kann, falls die Kontinuität des gegenwärtigen Dispositivs weitergeführt wird, und keine grösseren Einschränkungen etwa bei der Finanzierung (über das Programm S und IAS) vorgenommen werden.<sup>42</sup> Tatsächlich dürften die erlernten Kenntnisse bei vielen Geflüchteten demnächst ausreichend sein, um ihnen zu erlauben, zumindest die sprachlichen Hindernisse bei der Arbeitssuche zu überwinden.<sup>43</sup> Ferner gelten die diversifizierte Arbeitsmarktstruktur, tiefe Arbeitslosigkeit, Vielfalt der Sprachschulen und Zusammenarbeit mit gut vernetzten Job Coaches sowie mehreren spezialisierten Sozialfirmen und Temporärbüros gemäss Fachpersonen und Arbeitgebenden als begünstigende Faktoren.

### 3.5 Waadt<sup>44</sup>

Mit mehr als der Hälfte der ständigen Wohnbevölkerung mit Migrationshintergrund (fast 52 %) liegt der Kanton Waadt deutlich über dem nationalen Durchschnitt. Ende Februar 2024 machten Personen mit einer S-Bewilligung etwas weniger als die Hälfte (47%) der Geflüchteten aus (ohne Personen mit Flüchtlingsstatus, siehe Glossar), d.h. 6'050 Personen von einer Gesamtbevölkerung von 12'663 Personen. Darunter waren 1'300 ukrainische Kinder, die eine Schule besuchten.

<sup>40</sup> Es wäre daher interessant, das Dispositiv einer grossen Stadt mit dem in kleineren Gemeinden näher zu betrachten (Vergleiche zwischen entsprechenden Erwerbstätigkeiten liegen keine vor).

<sup>41</sup> Einzelne Kantone wie beispielsweise ZH und SH untersagen eine Finanzierung von Kitas über die IAS, da diese über die Regelstrukturen oder komplementäre Angebote sicherzustellen sind. St.Gallen verfügt im Verhältnis zu seiner Bevölkerung über wenige Krippenplätze.

<sup>42</sup> Genau diese Querfinanzierung zwischen Pauschalen der IAS und Programm S kritisiert allerdings ein Bericht der Eidgenössische Finanzverwaltung des Bundes – siehe Fussnote 14.

<sup>43</sup> Beobachter-innen gehen davon aus, dass eine Dauer von 6 bis 12 Monaten für eine GER-Sprachstufe notwendig ist, und GER A2 bzw. GER B1 bei den 2022 eingereisten Personen realistisch sind.

<sup>44</sup> Beim Text dieses Unterkapitels handelt es sich um eine eigene (sinngemäss) Übersetzung des französischen Originals, das im Anhang aufgeführt ist.

Das Etablissement vaudois d'accueil des migrants (EVAM) nahm zum selben Zeitpunkt 1'144 Personen in Kollektivunterkünften und weitere 1'219 Personen in Wohnungen auf. Wie in der übrigen Schweiz ist auch das Asylsystem in der Waadt stark überlastet. So ist die Zahl der Kollektivunterkünfte im Kanton von 11 vor dem Krieg auf 42 gestiegen. In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass viele Ukrainer·innen in abgelegenen Unterkünften leben, die weit vom Stellenmarkt entfernt sind (die meisten dieser Personen verfügen nicht über private Verkehrsmittel). Dies erklärt sich auch durch die vielen Personen, die in Gastfamilien untergebracht waren oder sind.

Wie Basel zeichnet sich auch der Kanton Waadt durch sein stark zentralisiertes Aufnahmesystem aus. Trotz der grossen Zahl von Gemeinden (300 am 1. Januar 2022) ist ihre Rolle begrenzt - obwohl lokale Initiativen durchaus möglich sind.

### **3.5.1 Aufnahme und Integrationsförderung**

Im Kanton Waadt sind die drei Hauptakteure bei der Aufnahme von Geflüchteten der Bevölkerungsdienst (SPOP), das EVAM und das Sozialzentrum für die Flüchtlinge (CSIR). Sie unterstützen gemeinsam die Integration dieser Personen.

Der SPOP befasst sich mit der Umsetzung der eidgenössischen und kantonalen Gesetzgebung im Bereich der Migration. In diesem Rahmen sind mehrere Einheiten des SPOP unter der Leitung der Abteilung Asyl und Rückkehr direkt in den Asylbereich involviert. Zu erwähnen sind die Asylkoordination (Coasi), die die Verwendung der Bundessubventionen im Asylbereich überwacht, oder die kantonale Integrationsfachstelle (Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme - BCI), die das kantonale Integrationsdispositiv steuert und dessen Finanzierung verwaltet. (Benkais-Benbrahim 2020, 24).

Anerkannte Flüchtlinge werden vom CSIR betreut, das gemäss Art. 16 des waadtländischen Sozialhilfegesetzes (LASV) für die Gewährung von Sozialhilfe und auch die berufliche Integration in Zusammenarbeit mit verschiedenen Leistungsträgern zuständig ist. Das EVAM ist im Rahmen des kantonalen Gesetzes über die Hilfe an Asylsuchende (LARA) damit beauftragt, Personen zu unterstützen, die nicht als Flüchtlinge anerkannt sind, einschliesslich der Personen mit Schutzstatus. Es ist in den letzten Jahren in allen Bereichen stark gewachsen: Derzeit sind über 700 Personen in 70 verschiedenen Funktionen im Einsatz. Die Organisation ist in folgenden Bereichen tätig: Unterbringung, Betreuung (um die Begünstigten mit verschiedenen Leistungen in die Selbstständigkeit zu begleiten) und Unterstützung (finanzielle Hilfe, Kranken-/Unfallschutz) (Benkais-Benbrahim 2020). Das EVAM setzt auch die Schweizer Integrationsagenda (IAS) im Kanton Waadt um.

Im Rahmen seiner Aktivitäten bietet es Sprachkurse und Berufsausbildungen an. Zur Unterstützung greift es auf externe Anbieter·innen zurück, wie das Schweizerische Arbeiterhilfswerk (SAH) Vaud, das verschiedene Schulungen anbietet. Im Allgemeinen werden Personen mit einer S-Bewilligung, wie auch andere fremdsprachige Erwachsene im Kanton, dazu ermutigt, mindestens das Sprachniveau A2-B1 zu erreichen, um ihren Alltag zu bewältigen und an eventuellen Bildungsmassnahmen teilzunehmen, die ihnen die Eingliederung in den Arbeitsmarkt erleichtern.

Neben den institutionellen Akteuren kann auch die Zivilgesellschaft eine wichtige Rolle bei der Integration von Geflüchteten spielen, wie die Bedeutung der Gastfamilien insbesondere zu Beginn des Krieges deutlich gezeigt hat. Es scheint jedoch, dass die Ermutigung, zivilgesellschaftliche Akteure einzubeziehen, weniger stark ausgeprägt ist als in den anderen drei Vergleichskantonen. Stattdessen wurde erwähnt, dass sich die ukrainische Diaspora im Kanton, ebenso wie die Bevölkerung des Kantons, informell massgeblich engagiert hat, beispielsweise durch die Bereitstellung von Wohnraum und Hilfe bei administrativen Belangen.

### **3.5.2 Vorkehrungen betreffend Arbeitsintegration**

#### **Interinstitutionelle Zusammenarbeit**

Im Kanton Waadt wurde gleich zu Beginn des Krieges in der Ukraine eine interdepartementale Task-Force unter der Leitung eines Kantonalen Führungsstabs eingerichtet. Verschiedene Arbeitsgruppen operieren im Rahmen dieser Task-Force, die ein politisches Koordinationsforum für die nach und nach eingeführten Instrumente darstellt. Ihr Ziel war und ist es, institutionelle Brücken zwischen den verschiedenen beteiligten Akteuren zu bauen, um die Integration von Geflüchteten zu fördern.

Aus operativer Sicht hat die Delegation des Staatsrats «Phénomènes migratoires de grande ampleur» ab April/Mai 2022 die «Arbeitsgruppe Eingliederung S-Status» eingesetzt, die kürzlich in «Arbeitsgruppe Eingliederung der Migrant·innen» umbenannt wurde und dem Wirtschaftsdepartement (DEIEP) angegliedert ist, um Massnahmen zur Betreuung der ukrainischen Geflüchteten zu erarbeiten. Diese Zusammenarbeit beruht jedoch derzeit auf keiner formalisierten Grundlage. Der Kanton arbeitet an der Implementierung von Makroprozessen, die in Protokollen dokumentiert sind.

Was insbesondere die Rolle der öAV und Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) betrifft, die der Generaldirektion für Beschäftigung und Arbeitsmarkt (DGEM) unterstehen, ist ab Kriegsbeginn eine verstärkte Zusammenarbeit zu verzeichnen. Sie wurde durch das wirtschaftliche Umfeld ermöglicht, das eine höhere Verfügbarkeit von Berater·innen nach einem Rückgang der Arbeitslosigkeit mit sich bringt, und entsprach dem politischen Willen, die RAV für die berufliche Integration von Schutzbedürftigen zuständig zu machen. Die bessere Arbeitsmarktfähigkeit der Ukrainer·innen im Vergleich zu anderen Geflüchteten und der Mangel an Arbeitskräften sind weitere Gründe für das Vorgehen. Es ist daher richtig zu sagen, dass die Rolle der RAV im Kanton Waadt je nachdem variiert, ob sie im Rahmen des Programms S oder der IAS tätig sind; in letzterer ist sie weniger bedeutend. Die neue Rolle der RAV ist zielführend, könnte aber Herausforderungen hinsichtlich ihrer Finanzierung bergen, falls sich die Wirtschaftslage verschlechtern sollte (höhere Arbeitslosigkeit).

#### **Zugang zu der öAV und Abmeldungen**

Es ist zu betonen, dass die Zusammenarbeit der öAV mit dem EVAM seit Beginn des Ukraine-Kriegs auf strategischer Ebene bestand, aus operativer Sicht jedoch weniger. Da die Schutzbedürftigen unmittelbaren Zugang zum Arbeitsmarkt hatten, konnten sie sich direkt an die RAV wenden, wozu sie insbesondere vom EVAM ermutigt wurden. Die Situation änderte sich jedoch relativ schnell angesichts der Herausforderungen, denen sich die RAV gegenüber sahen, um den besonderen Erwartungen und Bedürfnissen von Personen mit S-Status gerecht zu werden. So berichteten alle Diskussionsteilnehmerinnen mit einer Ausnahme, dass sie «wenig Rechte und viele Pflichten haben sowie vielen Kontrollen unterliegen» (Zitat aus der Fokusgruppe in Lausanne), während sich die RAV für diese neue Zielgruppe öffneten. Es ist darauf hinzuweisen, dass der Zugang zu den RAV zunächst kaum an sprachliche Anforderungen oder andere Kriterien der Arbeitssuche geknüpft war. Den ersten ukrainischen Geflüchteten, die sich in den RAVs meldeten und im Rahmen der IAS begleitet wurden, boten die zuständigen Stellen Übersetzungen ins Englische an. (Diese Möglichkeit konnten und können andere Geflüchtete nicht nutzen, die ausreichend Französisch beherrschen müssen, um sich mit den Berater·innen verständigen zu können.) Die Interviews mit Fachpersonen aus RAV und Sozialhilfe eigten, dass die Erwartungen und Rollen auf beiden Seiten teilweise unklar waren, was zu vielen Missverständnissen und Enttäuschungen führte.

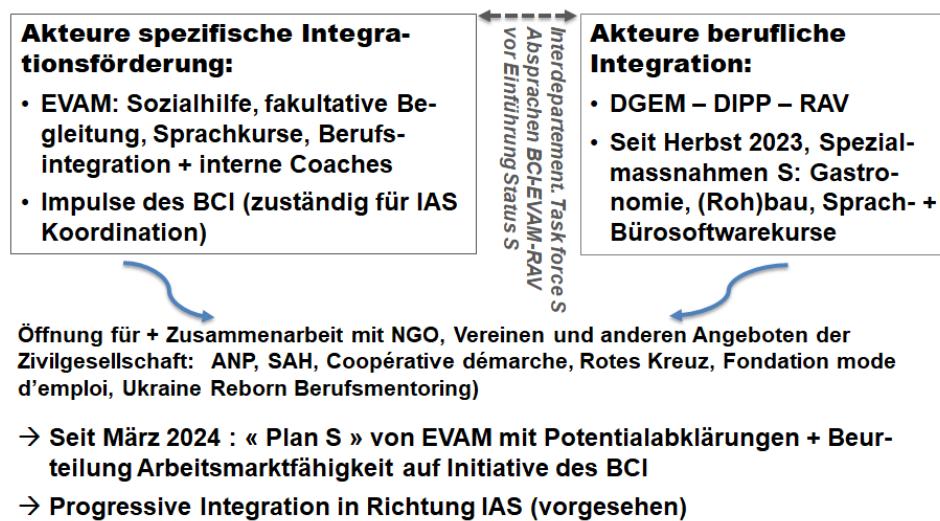


Abbildung 12 : Hauptakteure der Zusammenarbeit im Kanton Waadt

Daher wandten sich die Arbeitssuchenden in vielen Fällen später von der Beratung ab, indem sie nicht mehr erschienen oder sich abmeldeten, weil sie merkten, dass ihre unzureichenden Französischkenntnisse ihnen ohnehin nicht erlaubten, eine Stelle anzunehmen. In der Fokusgruppe wurde auch von falschen Erwartungen berichtet, wenn ukrainische Arbeitssuchende mit finanzieller Unterstützung (z.B. für eine Ausbildung), einer Entschädigung oder einer direkten Stellenvermittlung rechneten. Dies ist insofern überraschend, als ab dem Frühjahr 2022 in den RAV ins Ukrainische übersetzte Informationsveranstaltungen durchgeführt wurden, um Ratsuchende bestmöglich zu informieren. Schliesslich wurden sehr häufig Probleme der Mütter bei der Kinderbetreuung hervorgehoben, die sowohl auf den Mangel an KITA-Plätzen im Kanton als auch auf die Entfernung zur Grossfamilie zurückzuführen sind.

Wie in den anderen Kantonen legten die RAV des Kantons Waadt den Ratsuchenden nahe, sich abzumelden, wenn sich herausstellte, dass sie vorübergehend wenig Aussicht auf eine Arbeitsstelle hatten oder kein besonderes Interesse daran zeigten, in absehbarer Zeit eine solche anzutreten.

Um den Bedürfnissen von Schutzbedürftigen, die mit der Funktionsweise des Schweizer Arbeitsmarkts oft kaum vertraut sind, besser gerecht zu werden, werden Bürosoftware-Schulungen sowie Kurse zur Stellensuche angeboten. Dabei zieht die öAV bei der Umsetzung verschiedene Anbieterorganisationen (Coopérative démarche, Fondation mode d'emploi usw.) bei. Zu nennen ist auch die Plattform Autonomie Plus (PA+) des SAH, die ebenfalls Sprachkurse, Bürosoftware-Anwendung und Kontaktvermittlung kombiniert: Sie richtet sich an nicht französischsprachige wenig qualifizierte Personen und hat zum Ziel, sie bei der Stellensuche zu befähigen, selbstständig und aktiv zu werden.<sup>45</sup> Unter den jüngsten Entwicklungen ist zudem die Einführung von Sanktionen zu nennen.

### Einführung des «Plan S» für eine individuelle Begleitung

Im Jahr 2023 zeigte sich, dass rund 2'000 Erwachsene mit einer S-Bewilligung kein Interesse an Sprachkursen hatten oder keine Möglichkeit fanden, diese zu besuchen (wegen unvereinbarer Arbeitszeiten, fehlender Betreuungsmöglichkeiten oder fehlender privater Transportmittel, wenn sie in Gebieten mit schlechter Anbindung an den öffentlichen Verkehr wohnten). Sie hatten sich folglich nicht (mehr) bei der öAV gemeldet.

Hinsichtlich des Profils und der Situation dieser Personen konnte sich das EVAM im Übrigen nur auf einen Online-Fragebogen stützen, den die Ukrainer·innen bei ihrer Anmeldung im Kanton erhielten und

<sup>45</sup> Abgesehen von diesen spezifischen Angeboten ist ein Grossteil der Arbeitsmarktmaßnahmen der öAV (AMM) für Personen mit S-Status zugänglich, sofern die üblichen Voraussetzungen erfüllt sind.

rund 70% von ihnen beantworteten. Um fallweise individuelle Abklärungen zu gewährleisten, wurde beschlossen, diese Personen vorzuladen und Massnahmen einzuleiten, die wo immer möglich zur beruflichen Integration führen sollen. In diesem Zusammenhang wurden Fachpersonen aus dem EVAM herangezogen, die ukrainisch oder russisch sprechen.

Somit wurde in Absprache mit dem BCI vom EVAM der sogenannte «Plan S» ausgearbeitet und Anfang März 2024 eingeführt. Er beinhaltet ein Vorgehen, das sich der im Rahmen der IAS üblichen individuellen Fallführung (für andere Geflüchtete) annähert und von der ursprünglichen kollektiven Information und Begleitung nach ankommenden Kohorten entfernt. Tatsächlich hatte der kollektive Ansatz dazu geführt, dass gewisse ukrainische Geflüchtete praktisch keinen Kontakt zu den Behörden hatten und es daher unmöglich war, mit ihnen eine Standortbestimmung auf Basis einer Potenzialabklärung vorzunehmen. Konkret sieht der «Plan S» die Organisation von Einzelgesprächen mit rund 2000 identifizierten Personen vor und ist somit Teil des Bestrebens, Informationen über den Grad der Arbeitsmarktfähigkeit der betroffenen Personen zu erhalten. Das EVAM spielt bei dieser Abklärung eine Schlüsselrolle. Ferner hat es kürzlich Geldstrafen für Personen mit S-Status eingeführt, die den Vorladungen nicht nachkommen. (Die Beträge von CHF 20 werden von der Asylsozialhilfe abgezogen.)

Schliesslich ist darauf hinzuweisen, dass die vom BCI koordinierte Arbeitsgruppe «Berufliche Eingliederung und Ausbildung» im Rahmen der Einführung der IAS (2019) bereits eine Verbindung zwischen den fallführenden Stellen (IAS resp. EVAM oder CSIR) und den RAV hergestellt hatte: Es handelt sich um ein Formular zur Abklärung der Arbeitsmarktfähigkeit, das die Anmeldung beim RAV erleichtern soll (vgl. Anhang). Dieses Verfahren, mit dem festgelegt werden soll, wie anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene, die die Kriterien der Arbeitsmarktfähigkeit erfüllen, den RAV gemeldet werden, war in Zusammenarbeit zwischen DGEM, BCI, CSIR und EVAM erarbeitet worden. Dieses Formular, war allerdings bisher kaum zur Anwendung gekommen und wird nun bei ukrainischen Schutzsuchenden eingesetzt, wenn auch in weniger detaillierter Form als in der ursprünglichen Version. Es handelt sich gewissermassen um eine «Stabübergabe» zwischen der Zuständigkeit der IAS und der öAV. Unter den Kriterien (der Arbeitsmarktfähigkeit) sind die Grundausbildung und die Berufserfahrung ausschlaggebend. Neben der Arbeitsmarktrelevanz werden auch verschiedene Aspekte wie die Organisation bei der Arbeitssuche (Lebenslauf, Bewerbungsschreiben usw.) und die persönliche Situation (Verfügbarkeit, Motivation, Mobilität, Französischkenntnisse usw.) angesprochen.

### **Berufsbildungsmassnahmen für Personen mit Schutzstatus S**

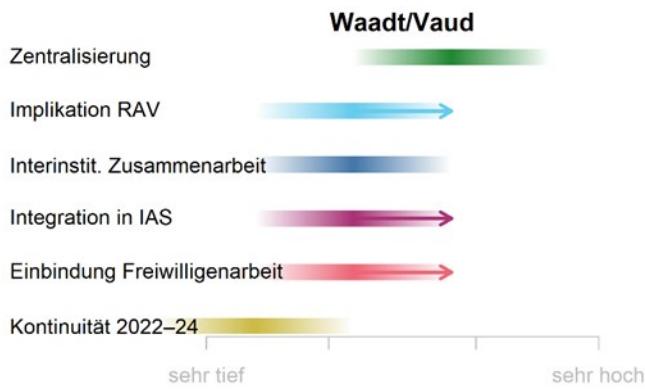
Darüber hinaus wurden im Kanton Waadt unter der Leitung des Arbeitsamts verschiedene Pilotmassnahmen in der Hauswirtschaft, im Gastgewerbe und im Baugewerbe durchgeführt. Die Ausbildungen, die zwischen 35 und 40 Tagen dauern, werden von Sprachkursen begleitet. Ziel ist es, die Arbeitsintegration von Personen zu fördern, die unabhängig von ihrer Grundausbildung in einen Bereich mit Arbeitskräfteknappheit einsteigen möchten. Bei Gesundheitsberufen werden Angebote des Roten Kreuzes (B1 in Französisch erforderlich) und HévipA (Waadtländer Verband der medizinisch-psychosozialen Einrichtungen) eingesetzt, um Personen, die sich für einen Gesundheitsberuf entscheiden möchten, gezielte Ausbildungen (bei HévipA auch Französischkurse für Anfänger·innen) zu ermöglichen.

Schliesslich wurde auf Anregung des BCI in Zusammenarbeit mit dem Verein «Ukraine Reborn» ein Mentoring-Programm (wie es auch im Kanton St. Gallen existiert) eingeführt, das konkret darauf abzielt, ein Netzwerk zwischen Geflüchteten, die vom EVAM begleitet werden, und Mitgliedern der Diaspora mit Verbindungen zur Arbeitswelt aufzubauen, um Kontakte und soziale Integration zu fördern.

#### **3.5.3 Entwicklung und Einschätzungen**

Ein grober Rückblick zeigt, dass der Kanton Waadt auf die Fluchtbewegung aus der Ukraine reagierte, indem er sich von Anfang an bemühte, die Besonderheiten von Personen mit S-Status zu berücksichtigen. Wie vom Bund empfohlen, wurden die öAV zeitnah in die Eingliederungsförderung einbezogen,

was im Vergleich zu anderen Geflüchteten ein Novum darstellte. Vor dem Ukraine-Krieg hatten die RAV eher selten mit dem BCI oder dem EVAM zusammengearbeitet, trotz der erwähnten seit 2019 im Rahmen der IAS eingeleiteten Absprachen zwischen der spezifischen Integration (EVAM) und den öAV.



**Abbildung 13 :** Dimensionen des Arbeitsintegrationspakets (siehe Legende Unterkapitel 2.4)

Auch wenn die kantonalen Behörden grundsätzlich gewillt sind, die neuen Beziehungen längerfristig zu institutionalisieren, gehen sie davon aus, dass sich Schutzsuchende aus der Ukraine von anderen Geflüchteten insofern unterscheiden, als in ihrem Fall eine rasche Integration in den Arbeitsmarkt angestrebt wird, die ein koordiniertes Vorgehen voraussetzt. Ferner ziehen sie aus den vielfältigen Verständigungsproblemen mit Ukrainer·innen eine Lehre: Die Tätigkeit der öAV muss mit den für die spezifische Integrationsförderung zuständigen Strukturen wie dem EVAM abgestimmt werden, auch wenn die Arbeitsmarktfähigkeit der Geflüchteten als zufriedenstellend erachtet wird.

In dieser Hinsicht sind die Aussagen aus der Fokusgruppe im Kanton Waadt aufschlussreich, auch wenn sie nicht verallgemeinert werden sollten: Die Anmeldung beim RAV wird oft als unangenehm empfunden, was auch in den Fokusgruppen anderer Kantone geäusserzt wurde.<sup>46</sup> Gemäss den Fokussgruppenteilnehmenden, hängt dies mit der Zahl der geforderten Bewerbungen – im Durchschnitt vier pro Woche, was voraussetzt, dass sich die Geflüchteten für "unerreichbare" Stellen bewerben – und der gefühlten mangelnden Unterstützung zusammen. Genauer gesagt haben die Teilnehmenden der Fokusgruppe den Eindruck, dass die in den RAV angebotenen Kurse (französische Sprache, Büroschulungen usw.) zwar nützlich sind, aber unbedingt intensiviert werden sollten. Diese Einschätzungen erklären sich teilweise dadurch, dass viele Befragte hochqualifiziert sind und mindestens ein Niveau B2 in Französisch benötigen, um sich in ihrem angestammten Beruf erfolgreich bewerben zu können. Daher scheint es umso notwendiger, die IAS-Standards der durchgehenden Fallführung (individuelle Betreuung im Einzelfall, Job Coaching usw.) anzuwenden. Dies ist übrigens seit Januar 2024 im Plan S vorgesehen. Längerfristig sollten die Ukrainer·innen ohne Unterschied zu anderen Geflüchteten begleitet werden.

Auf Seiten der Arbeitgeberschaft zeigte sich, dass die Interviewten zu wenig über die bestehenden Massnahmen zur Unterstützung der beruflichen Eingliederung im weiteren Sinne (d.h. inklusive Sprachförderungsangebote, AMM oder spezifische Massnahmen der Integrationsförderung usw.)<sup>47</sup> von ukrainischen Personen informiert sind.

<sup>46</sup> Mehrere Gruppendiskussionen, die vom UNHCR in Lausanne 2023 durchgeführt wurden, bestätigen diese Feststellungen, die in den anderen Kantonen mit einer einzigen Gruppendiskussion weniger systematisch untermauert werden konnten.

<sup>47</sup> Der vollständige Katalog der «MMT Vaud» umfasst somit verschiedene Massnahmen, die von der beruflichen Wiedereingliederung im engeren Sinne (persönliche Entwicklung, Coaching usw.) über Programme zur vorübergehenden Beschäftigung, (bezahlte oder unbezahlte) Praktika usw. bis hin zur Vertrautmachung mit der Stellensuche reichen. Im Idealfall sollten die Arbeitgeber über diese Möglichkeiten informiert sein, wenn sie in einem Unternehmen angewendet werden.

### 3.6 Zwischenfazit

Wie die Übersicht über die kantonalen Dispositive verdeutlicht, erweisen sich die institutionellen, arbeitsmarktlichen und politischen Rahmenbedingungen der analysierten Kantone als ausgesprochen vielfältig, was nicht zuletzt der Auswahl der Fallbeispiele geschuldet ist, die sich an einem *most-different* Vergleichssystem orientiert (Pickel und Pickel 2016). Ferner ist bekannt, dass Asylsozialhilfe und Integrationsförderung kantonal generell stark variieren (Tamò-Gafner 2022), obwohl infolge der Einführung der IAS gewisse Annäherungen zu beobachten sind. Nun zeigt sich, wie unterschiedlich auch die Reaktionen der öAV auf die politischen Impulse des Bundes zur Förderung der Arbeitsintegration von Personen mit Schutzstatus ausfallen.

Unter den Fallbeispielen ist der Kanton Aargau bezüglich der Zusammenarbeit zwischen der strategischen und operativen Ebene weiter fortgeschritten, auch weil dieser Prozess früher begonnen hat. So organisierte die Asylkoordinatorin im kantonalen Sozialdienst zusammen mit der Integrationsdelegierten, der Leitung des kantonalen IIZ-Dienstes, den Verantwortlichen aus AWA/öAV und anderen Stellen regelmässige Austausche, um die Zusammenarbeit zu koordinieren. Von den analysierten Fallbeispielen verfügt der Kanton Aargau vermutlich über das Dispositiv, das die Integrationsförderung im Rahmen der IAS/KIP am konsequentesten weiterführt und gleichzeitig eng mit den öAV vernetzt ist (Integrationsberatung in den RAV in Koordination mit der Integrationsförderung). Es sieht daher keine Sonderbehandlung der Schutzsuchenden vor und orientiert sich am individuellen Bedarf der Geflüchteten.

In den anderen Kantonen waren die verschiedenen Stellen bestrebt, ihre Aufgaben relativ unabhängig voneinander voranzutreiben und sich punktuell abzustimmen – so zumindest unser Eindruck aus den Interviews. Dadurch brach in zwei Kantonen (BS, VD) der teilweise beschränkte Kontakt der Behörden zu den Geflüchteten weitgehend ab, so dass in der Folge nicht immer klar war, wer für ihre berufliche Integrationsförderung zuständig war. Im Kanton St.Gallen zog sich das AWA mit Zustimmung der anderen Akteure weitgehend aus der beruflichen Erstintegration von Personen mit Schutzstatus unter dem Hinweis auf chancengerechte Abläufe gegenüber anderen Kategorien von Geflüchteten zurück.

Die Kantone St.Gallen und Aargau haben sich für mehr Kontinuität entschieden, indem sie auf bewährte Abläufe zurückgreifen. Im Fall von St.Gallen wird die Arbeit der überwiegend privatrechtlichen Akteure wie TISG/REPAS, Sprachschulen und Sozialfirmen im Auftrag der Gemeinden fortgeführt. Im Unterschied zu den anderen Kantonen schien der relativ zeitnahe Zugang zu Sprachschulen gemäss Geflüchteten gut zu funktionieren, auch dank der klaren Zuständigkeiten. Ob und inwieweit sich die öAV im Dispositiv beteiligen wird, bleibt abzuwarten. Neue Konzepte der IIZ in Gesundheit und (ab 2025) Migration sind gemäss Aussagen in Diskussion, aber noch nicht einsehbar.

Die vorliegenden Erkenntnisse liefern diesbezüglich aufschlussreiche Anhaltspunkte, sind jedoch keinesfalls als Evaluationen der kantonalen Arbeitsintegrationsdispositive für Personen mit Schutzstatus zu verstehen. Dies gilt umso mehr, als die kantonalen Reaktionen auf die grössten Fluchtbewegungen seit dem Zweiten Weltkrieg gegenwärtig noch «im Umbau» sind, wie die Beispiele von Basel-Stadt und der Waadt am deutlichsten zeigen: Beide Kantone haben ab Anfang des Jahres (Grobkonzept Zusammenarbeit AWA-FAI) respektive ab März 2024 (Plan S für EVAM und neue Programme RAV) grundlegende Anpassungen ihres Dispositivs vorgenommen.<sup>48</sup> Gleichzeitig haben alle Kantone seit 2024 auch kleinere Anpassungen vorgenommen, die in Richtung einer verstärkten Verpflichtung und Aktivierung zur Erwerbstätigkeit weisen.

Inwiefern sich diese Neujustierungen in den Erwerbstätigenquoten niederschlagen werden, bleibt abzuwarten, da sich das Dispositiv erst einspielen muss. Dies gilt auch für die Auswirkungen der Fristen bei den Anmeldeverfahren für die Schutzgewährung (seit Winter 2023/24), die eine Schutzgewährung und den Zugang zu Integrationsmassnahmen wesentlich verzögern. Die beiden Kantone, die stärker auf

<sup>48</sup> Wie die Pfeile in den Abbildungen zu den Dimensionen der Integrationsdispositive unterstreichen, passen aber auch die beiden anderen Kantone ihre Vorkehrungen teilweise an.

Kontinuität der bisherigen Abläufe gesetzt haben, zeigen sich jedoch zum Zeitpunkt der Gespräche im Frühjahr 2024 relativ zuversichtlich, eine Erwerbstägenquote von 40% – wie vom Bund als Ziel vorgegeben – auf Ende 2024 (annähernd) zu erreichen (vgl. SEM 2024b). Diese Annahmen sollten sich in einem Fall beinahe ganz, im anderen zumindest teilweise bestätigen, wie die letzten Daten von Ende November 2024, die bei Redaktionsschluss vorliegen (Aargau: 38,3% resp. St Gallen: 34,7%), belegen. Das Forschungsteam ist allerdings vor dem Hintergrund bestehender Studien der Ansicht, dass es verfehlt wäre, die Hebelwirkung der kantonalen Arbeitsintegrationsförderung über die IAS/KIP, AWA und Programm S zu überschätzen, da andere Rahmenbedingungen – Arbeitslosigkeit, Arbeitsmarktstruktur, Fachkräftemangel usw. – sowie Familien- und Bildungspolitik (frühkindliche Förderung, Kitas, Elternschulen, Stipendien) ebenfalls Einfluss auf die Erwerbstägenquote haben (Lauren und Dumont 2023; Manatschal 2022; Pecoraro u.a. 2022; Probst u.a. 2019; Frattini 2017). Im Gegensatz zu den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen lassen sich aber Integrationspolitiken und Abläufe im Prinzip auch kurzfristig ändern.

## 4 Chancen und Stolpersteine auf dem Weg zur Arbeitsintegration

Wie mehrfach angedeutet beeinflussen zahlreiche Determinanten die Berufsintegration von geflüchteten Ukrainerinnen wie auch der übrigen Migrationsbevölkerung: Zu nennen sind rechtlich-administrative Rahmenbedingungen, bildungs- und qualifikationsbezogene Voraussetzungen, sozio-kulturelles Umfeld und Prägungen, psychosoziales Wohlbefinden und selbstverständlich allgemeine arbeitsmarktlche und bildungsrelevante Gegebenheiten sowie Integrationsdispositive und andere öffentliche Politiken (Kinderbetreuung, Gesundheitswesen usw.). Dabei sind nicht nur Merkmale oder Haltungen der Geflüchteten sowie deren Umfeld (Familie, Bekannte, Nachbarn), sondern auch jene der Fachpersonen aus der Berufsintegration und die Interaktionen zwischen involvierten Akteuren aus AWA, RAV, Integrationsförderung und Asylsozialhilfe bedeutend. Während dies in Kapitel 2 mit einer Korrelation zwischen Arbeitslosen- und Erwerbstätigenquoten aufgezeigt wurde, soll im folgenden Kapitel untersucht werden, welche Einflüsse einerseits von den geflüchteten Frauen und andererseits von Fach- oder Schlüsselpersonen als besonders relevant betrachtet werden und welche für die Politikgestaltung von Interesse sein könnten. Aktuelle Erkenntnisse aus der Fachliteratur werden dabei ebenfalls berücksichtigt.

### 4.1 Schutzstatus S, Rückkehr und *Dual-Intent-Ansatz*

Auf die Frage angesprochen, wie die Arbeitsintegration von Ukrainerinnen generell zu beurteilen sei, erwähnten mehrere Fachpersonen sowie einzelne Arbeitgebende oder Personen aus der Zivilgesellschaft, dass die klare Kommunikation über den direkten Zugang zum Arbeitsmarkt – ohne die übliche Wartefrist von drei Monaten (Art. 74 AsylG) in der Öffentlichkeit ein positives Zeichen für die Arbeitsintegration gesetzt hat. Obwohl gleichzeitig festzustellen ist, dass Geflüchtete zuerst «ankommen müssen», bevor die Erwerbstätigkeit für sie in den Vordergrund rückt, scheinen solch vorteilhafte Regelungen mitunter Signalcharakter zu haben – ebenso wie die Zulassung zur selbstständigen Tätigkeit, die von den Geflüchteten häufig angesprochen oder angestrebt wurde.<sup>49</sup> Eine positive Konnotation gilt grundsätzlich auch für die vorerst unkomplizierte Gewährung des Schutzstatus S, welche – angesichts des in Medien präsenten Krieges – die Schutzwürdigkeit unterstreicht. Dies unterscheidet sich von der «vorläufigen Aufnahme», die vielfach mit einer blossen Duldung nach einem negativen Asylbescheid assoziiert wird, obwohl es in der Praxis viele Parallelen (Sozialhilfe, Integrationsförderung usw.) zwischen den beiden Aufenthaltskategorien gibt. Bemerkenswert ist, dass Geflüchtete mit Schutzstatus die vorläufige Aufnahme oftmals als vorteilhafter einschätzen als ihren eigenen Status.<sup>50</sup> Die befragten Vertreter·innen der Arbeitgeberschaft lieferten diesbezüglich kaum Hinweise.

Die Literatur belegt, dass die Rückkehrorientierung der Ukrainer·innen im Gegensatz zu anderen Geflüchteten hoch ist (UNHCR 2023): Umfragen zeigen, dass etwa ein Drittel der Schutzsuchenden sobald als möglich in die Ukraine zurückkehren möchte und ein weiteres Drittel noch unentschlossen ist, da auch nach Kriegsende grosse Schwierigkeiten in der Ukraine zu erwarten sind (UNHCR 2023; Eser Davolio u.a. 2024). Viele hoffen ebenfalls auf eine Rückkehr, wollen aber etwas zuwarten und später beim Wiederaufbau mithelfen. Ein letztes Drittel würde grundsätzlich gerne in der Schweiz bleiben. Basierend auf den Erfahrungen mit anderen Geflüchteten ist davon auszugehen, dass die Rückkehrorientierung der Ukrainer·innen im Laufe der Zeit etwas abnimmt (Ruedin u.a. 2019), doch bisher zeigen Umfragen noch keine deutlichen Veränderungen (Ruedin 2025). Es ist wohl kein Zufall, dass diese

<sup>49</sup> Bezuglich selbstständiger Erwerbstätigkeit wurde von verschiedenen Fachpersonen darauf verwiesen, dass die Vorstellungen vieler Ukrainerinnen diesbezüglich wenig realistisch seien.

<sup>50</sup> In den Gesprächen wurde nicht immer klar, ob die vermuteten oder tatsächlichen Vorteile den grösseren Bekanntheitsgrad der F-Bewilligung, ihre vermeintliche Aufenthaltssicherheit (geringere Rückkehrorientierung) oder das Anmeldeverfahren betrafen. Aus der Migrationsforschung ist ferner bekannt, dass die Bedeutung von Aufenthaltsstiteln von Migrierten gelegentlich überschätzt wird, da sie mitunter als Vorwände für eine Ablehnung von Klientinnen und Stellensuchenden verwendet werden.

letzte Kategorie unter den Frauen, die an einem Fokusgruppengespräch teilnahmen, etwas häufiger vertreten war; so zumindest der Eindruck des Forschungsteams, das nicht systematisch nach der Rückkehrorientierung fragte.<sup>51</sup>

Wie in den Gesprächen mit Fachpersonen mehrfach betont wurde, waren viele Geflüchtete in den ersten Wochen und Monaten nach der Einreise noch sehr ambivalent hinsichtlich ihres Aufenthalts in der Schweiz. Ein Interviewpartner aus dem Sozialbereich, der sich im Rahmen einer wissenschaftlichen Arbeit näher mit den Erfahrungen ukrainischer Frauen befasst hatte, drückte es folgendermassen aus:

Viele erhofften sich nach der Einreise, baldmöglichst zurückkehren zu können. Es braucht eine gewisse Zeit für die Trauer um die frühere Existenz und Akzeptanz der neuen Situation. Es ist ein Prozess, sich erst einmal auf einen längeren Verbleib in der Schweiz einzulassen und wiederum eine Bedingung dafür, die Motivation für das Sprachlernen und eine dezidierte Arbeitssuche voranzutreiben.

In diesem Zusammenhang wurde der *Dual-Intent-Ansatz* in Fachgesprächen eher kritisch rezipiert. Dieser ist vor allem in Fachkreisen und der behördlichen Dokumentation bekannt, wird jedoch offensichtlich je nach Perspektive sehr unterschiedlich gedeutet. Erkenntnisse aus der Forschung und der Integrationspraxis zeigen, dass eine berufliche und soziale Integration im Aufnahmekontext keinen Widerspruch zu einer möglichen Rückkehr ins Herkunftsland darstellt (Ruedin u.a. 2019). Vielmehr stärkt sie die Handlungskompetenzen und Selbstwirksamkeit von Geflüchteten und ermöglicht erst die Neuorientierung ihrer Lebensentwürfe. Auf Grundlage dieser empirischen Feststellung wurden bereits während der Balkankriege in bestimmten Ländern und mit Unterstützung des UNHCR Handlungsvorgaben abgeleitet, die sowohl die Integration von Geflüchteten im Aufnahmeland als auch deren «Rückkehrfähigkeit» fördern und erhalten sollten (OECD 2023; vgl. 3.1). Übertragen auf die Gegenwart könnte dies bedeuten, dass etwa in die Bildung von ukrainischen Kindern investiert wird, die neben dem regulären Schultag auch einen virtuellen Unterricht in der Ukraine besuchen. Teilnehmerinnen der Fokusgruppengespräche berichten von solchen Situationen, während andere Kinder mit ihren Eltern nach zwei Jahren entschieden, sich ausschliesslich auf die Schule in der Schweiz zu konzentrieren.

Pour les enfants, c'est trop de suivre l'école en Suisse et en Ukraine en même temps.  
Cependant, certains continuent parce qu'on ignore si ou quand on rentrera.

Eine Doppelbeschulung ist zweifellos bereichernd, sofern sie den Bedürfnissen und Ansprüchen der betreffenden Kinder (und Eltern) entspricht, und sofern sie von Behörden oder Politik nicht generell eingefordert wird. Für ukrainische Geflüchtete ist die Doppelbeschulung Ausdruck der Rückkehrorientierung, denn sie vermuten bei einer Rückkehr den Anschluss zu verpassen. Während die Kindorientierung in Schweizer Schulen geschätzt wird, gilt das Schweizer Bildungssystem unter ukrainischen Geflüchteten als weniger streng, insbesondere in der Mathematik, welcher Ukrainer und Ukrainerinnen einen hohen Stellenwert einräumen (Abramicheva 2023, 2024). Aus diesem Grund ist aus Sicht der ukrainischen Geflüchteten eine Doppelbeschulung oft 'nötig' und daher auch eine Doppelbelastung. In der Tat wäre es nötig, diese doppelte Ausrichtung (Ukraine, Schweiz) zu koordinieren, damit die Betroffenen nicht zusätzlich belastet werden. Von solchen Erwartungen seitens Behörden oder Politik berichtete übrigens niemand. Vielmehr sehen befragte Fachpersonen eine gewisse Ambivalenz in der (politischen) Kommunikation rund um den *Dual-Intent-Ansatz*, welche bei den geflüchteten Personen Unsicherheit auslösen kann.

Eindeutig kritisch bewerten Geflüchtete, Arbeitgeberschaft sowie die meisten Fachpersonen die Unsicherheit des Schutzstatus, der jährlich erneuert wird und laut zahlreicher Aussagen die Arbeitsintegration erheblich erschwert. Dies betrifft insbesondere häufige Berufsfelder bei Ukrainerinnen – etwa im sozialen, Gesundheits- oder Bildungsbereich –, die eine Einarbeitung in anspruchsvolle Tätigkeiten

<sup>51</sup> Das Profil der Teilnehmenden entsprach in den meisten Fällen dem Profil, wie es aus Umfragen bekannt ist (z.B. Fritschi u.a. 2023; siehe Kasten 4).

erfordern; dies wird durch breit angelegte Umfragen belegt (WEF 2023; Guzi u.a. 2024; Eser Davolio u.a. 2024). Zudem zeichnet sich eine ähnliche Dynamik wie bei vorläufig aufgenommenen Personen ab (Efionayi-Mäder und Ruedin 2014; Tamò-Gafner 2022): Die tatsächliche oder vermeintliche Unsicherheit des Aufenthalts führt zu einer Zurückhaltung seitens der Arbeitgeberschaft, die zwar nicht unüberwindbar, aber stets präsent ist. Ein junger Unternehmer äusserte, er habe sich mit dieser Situation einigermassen abgefunden, jedoch vergeblich eine Aufenthaltsbewilligung für seinen qualifizierten Angestellten beantragt. Er hatte vor dem Krieg die Ukraine mehrfach bereist und war offensichtlich auch aus diesem Grund motiviert, zwei Anstellungen von Männern mit Schutzstatus zu ermöglichen.

## 4.2 Arbeitsmotivation

Studien zeigen, dass viele ukrainische Geflüchtete hoch motiviert sind, eine Arbeit aufzunehmen (Fritschi u.a. 2023; UNHCR 2023). So gaben im Herbst 2022 die Befragten einer Umfrage an, dass sie Unterstützung bei der Suche nach einer bezahlten Arbeit dringender benötigen als Sprachkurse oder soziale Kontakte (Fritschi u.a. 2023). Die folgende Aussage fasst zahlreiche Voten aus den Fokusgruppengesprächen zusammen.

On ne nous pousse pas à travailler. C'est nous qui poussons dans ce sens !

Zum ersten Teil des Zitats ist anzumerken, dass die behördliche Aufforderung zur Arbeitsaufnahme zumindest bis Mitte 2023 nicht in allen Kantonen gleich stark ausgeprägt war.<sup>52</sup> Mit der Einführung von Aktivierungsimpulsen wurde dies jedoch inzwischen angeglichen (vgl. 3.1.2). Allerdings räumen die befragten Frauen auch ein, dass die Erwerbstätigkeit nicht bei jeder Person und unter allen Umständen gleiche Priorität hat, insbesondere wenn sie aus Sicht der ukrainischen Geflüchteten mit Universitätsabschluss eine deutliche Dequalifikation mit sich bringt (Lazarenko 2024; Büsing 2023). Sie ist zwar wichtig, doch entsprechend hoch ist auch die Frustration, wenn es trotz guter Qualifikationen nicht gelingt, eine Stelle zu finden. Falls die betreffenden Personen außerdem auf eine baldige Rückkehr in die Ukraine hoffen (Rückkehrorientierung) und mit erheblichen Sprachbarrieren konfrontiert sind, kann die berufliche Integration trotz grosser Bereitschaft unerreichbar erscheinen (Belousova 2024). Es ist jedoch davon auszugehen, dass sich immer mehr Ukrainerinnen inzwischen damit abgefunden haben, dass eine baldige Rückkehr keine realistische Option ist, was die Motivation stärkt, sich auf eine Integration einzulassen. Für viele Geflüchtete spielt auch die Unabhängigkeit von der Sozialhilfe eine Rolle, weshalb sie bemüht sind, eine Tätigkeit zu finden, die ihnen eine Ablösung von dieser ermöglicht.<sup>53</sup> Fachpersonen betonen, dass dieses Ziel für Familien und alleinstehende Mütter mit Kleinkindern weitaus schwieriger zu erreichen ist als für alleinstehende Personen oder Familien mit erwachsenen Kindern.

## 4.3 Sprache und Beruf(serfahrung)

Wie in Kapitel 2.1 und 9 im Anhang ausgeführt, ist die Mehrheit der ukrainischen Geflüchteten tertiär ausgebildet und verfügt oftmals über langjährige Berufserfahrung – jedoch oft nicht im studierten Beruf –, was gleichermaßen für Frauen und Männer gilt (vgl. auch Kapitel 2.3).<sup>54</sup> Gemäss Umfragen und Aussagen der Fachpersonen beherrschte bei der Ankunft nur eine Minderheit der Geflüchteten eine Landessprache der Schweiz einigermaßen gut (zwischen rund 10 und 30% Deutsch, tendenziell etwas mehr als Französisch vgl. Fritschi u.a. 2023); je nach Situation kann auch ein gutes Englischniveau von Vorteil sein, schon wegen des lateinischen Alphabets. Dass die Beherrschung einer Landessprache

<sup>52</sup> Gerade in zentralisierten Kantonen, hatten die Behörden angesichts der angespannten Situation vielfach kaum Kontakt zu den Schutzbedürftigen.

<sup>53</sup> Hinweise darauf, dass die Rückzahlungspflicht der Sozialhilfe in zwei Kantonen für die Arbeitssuche maßgebend ist, gab es hingegen keine weder von Seiten der Geflüchteten selbst noch der Fachpersonen.

<sup>54</sup> Bei den Geflüchteten aus anderen Ländern ist es weniger der Fall. Die Fremdsprachenkenntnisse, welche ukrainische Geflüchtete haben (vgl. Fritschi u.a. 2023), mögen bei der Stellensuche hilfreich sein, aber reichen oft nicht aus, um eine deutliche Dequalifizierung zu vermeiden (Lazarenko 2024).

meist eine unumgängliche Voraussetzung für die Berufsausübung darstellt, ist eine Binsenwahrheit. Oft wird jedoch vergessen, dass der Stellenwert des Sprachniveaus je nach Tätigkeitsfeld, Qualifikation und Position im Beruf stark variiert. Laut zahlreichen Aussagen gelten gerade in besonders verbreiteten Berufen unter Ukrainerinnen, wie dem Sozial-, Gesundheits- und Bildungsbereich – alles Bereiche mit Arbeitskräfteknappheit – hohe Sprachanforderungen. Auch bei verschiedenen akademischen Berufen spielt die Sprache für die instrumentelle und kulturelle Verständigung eine grösse Rolle als in manchen handwerklichen oder technischen Tätigkeiten. Konkret wird wesentlich mehr erwartet als Basiskenntnisse und oft ist auch die schriftliche Beherrschung einer Landessprache unverzichtbar.

**Kasten 4:** Profil und Erfahrungen der Ukrainerinnen

Gemäss den Erkenntnissen aus der Teilnahme an den Fokusgruppen zeichnet sich folgendes Profil ab, das nur bedingt als repräsentativ (für die Grundpopulation) betrachtet werden kann, da die Frauen in Schneeballverfahren rekrutiert wurden:

Eine «typische» ukrainische Geflüchtete ist um die 40 Jahre alt und kam im Frühling 2022 entweder allein oder mit schulpflichtigen Kindern in die Schweiz.<sup>55</sup> Zu Beginn war sie bei einer Gastfamilie untergebracht, die ihr bei der ersten Orientierung in der neuen Umgebung, aber auch bei der Stellensuche massgeblich geholfen hat. Falls sie 2023 gekommen ist, wurde sie direkt einem Kanton zugeteilt und wohnte zunächst in den Gemeinschaftszentren.<sup>56</sup> Ihre Deutschkenntnisse waren auf dem Niveau A1, in Französisch hatte sie keine Vorkenntnisse.<sup>57</sup> Sie verfügt über einen Hochschulabschluss und mehrere Jahre Berufserfahrung, allerdings in einem anderen Bereich, der nicht ihrem Studium entspricht. Ihre Arbeitserfahrung ist vielfältig: Sie reicht von Pädagogik, über Berufe im Gesundheitswesen (inkl. Ärztin), Journalismus und Buchhaltung bis hin zu Betriebswirtschaft, Maschinenbau und Kunst.<sup>58</sup> In der Schweiz hat sie Deutsch auf dem Niveau bis A2/B1 gelernt und geht im besten Fall einer bezahlten Arbeit nach, macht teilweise ein unbezahltes Praktikum in Gastronomie, Pflege, Einzelhandel oder in der Produktion.<sup>59</sup> In Ausnahmefällen auch als Lehrerin, Dolmetscherin oder Betreuerin in der Flüchtlingshilfe. Eine Stelle hat sie dank ihrer Gastfamilie, der Arbeitsintegrationsstelle oder ihrem ukrainischen Netzwerk in der Schweiz gefunden. Sie ist motiviert zu arbeiten und bereit, bis zu einem gewissen Grad auch Jobs unterhalb ihres Qualifikationsniveaus anzunehmen. Gleichzeitig ist sie bestrebt, ihre Sprachkenntnisse zu verbessern, um eine Arbeit zu finden, die ihrem Bildungsniveau entspricht.<sup>60</sup> Parallel dazu bemüht sie sich um die Anerkennung ihrer Diplome. Ihre Kinder gehen in der Schweiz zur Schule, besuchen aber gleichzeitig eine Online-Schule in der Ukraine.

Zwar könnten Geflüchtete (vorerst) auf tieferen Stufen der Berufshierarchie einsteigen, was allerdings voraussetzt, dass ihre Überqualifizierung von Seiten der Unternehmen tatsächlich akzeptiert wird. Dies ist gemäss den Rückmeldungen von betroffenen Personen im mittleren oder fortgeschrittenen Alter keinesfalls selbstverständlich, während es bei jungen Menschen eher möglich scheint.<sup>61</sup> Allerdings sind auch in der Gastronomie oder anderen Bereichen mit Kundenkontakt Sprachkenntnisse unumgänglich. Ein häufig angesprochenes Thema war zudem der Zugang zu den RAV-Beratungen, bei denen in der Regel gilt, dass ein A2-Sprachniveau erforderlich ist. Die Meinungen darüber, ob dies in der Praxis ausreicht, gehen jedoch selbst unter Fachpersonen stark auseinander. Eine der Hauptkritiken von Ukrainerinnen in mindestens zwei Fokusgruppen war, dass die Sprachkurse oft erst nach acht bis neun Monaten angeboten wurden und für ihre Bedürfnisse nicht intensiv genug waren.

Wir haben viel Zeit verloren, weil Sprachkenntnisse der Schlüssel für eine Arbeitssuche in der Schweiz sind. Das Niveau A2 ist völlig unzureichend.

Ähnliche Kritiken von qualifizierten Geflüchteten sind gemäss anderen Studien auch aus weiteren Kantonen bekannt. Die Gründe hierfür liegen teilweise im knappen Angebot – oft in institutionsexternen Sprachschulen –, dessen Kosten mit dem unterrichteten Sprachniveau deutlich steigen (Bregoli u.a.

<sup>55</sup> Dies entspricht der Altersverteilung der Ukrainerinnen in der Schweiz ([https://www.bfs.admin.ch/asset/de/px-x-0103010000\\_101](https://www.bfs.admin.ch/asset/de/px-x-0103010000_101)).

<sup>56</sup> Eine Unterbringung in Gastfamilien war in der Schweiz vor allem im Frühling 2022 die dominante Form (Ruedin 2024).

<sup>57</sup> In der Umfrage von Fritschi u.a. (2023) war der Anteil ukrainischer Geflüchteten ganz ohne Französischkenntnisse deutlich höher als jener ganz ohne Deutschkenntnisse.

<sup>58</sup> Dieses Profil entspricht der Umfrage in Fritschi u.a. (2023).

<sup>59</sup> Dies sind typische Branchen für ukrainische Geflüchtete (2024a).

<sup>60</sup> Dies entspricht den Umfragen in Fritschi u.a. (2023) oder Eser Davolio u.a. (2004)

<sup>61</sup> So berichtete etwa eine junge Juristin mit Erfahrung als Tourismusfachfrau über ihre Tätigkeit als Kammerfrau in einem Hotel, die mit einem Burnout endete.

2024). Sprachnachweise auf fortgeschrittenem Niveau sind zudem für die Anerkennung gewisser Diplome und den Zugang zu (Weiter-)Bildung unumgänglich. Erwähnenswert ist ferner, dass sich einige Teilnehmerinnen darüber beschwerten, dass sie zu einem Sprachkurs der Stufe B2 zugelassen wurden, aber ab dem Erreichen der Stufe A2 aktiv nach Arbeit suchen mussten, was sie als widersprüchlich empfanden.

## 4.4 Informationsbedarf und Unterstützung bei der Arbeitssuche

Trotz des Kriegs und der Sorge vieler Geflüchteter um ihre Nächsten standen im Frühling/Sommer 2022<sup>62</sup> in Bezug auf die Arbeitsintegration grundsätzlich viele Zeichen auf Grün. Die meisten Schutzsuchenden fühlten sich gemäss Aussagen gut aufgehoben, insbesondere jene, die bei Gastfamilien lebten und auf deren Unterstützung bei Orientierung, Behördengängen und alltäglichen Herausforderungen zählen konnten. Daher war das Forschungsteam vorerst überrascht festzustellen, dass sich das mit Abstand vordringlichste Thema der Fokusgruppengespräche um den Informationsbedarf drehte – und zwar nicht nur, aber besonders auch in Bezug auf die Arbeitswelt, ihre Eigenheiten, Funktionsweise und die Zuständigkeiten der wichtigsten Akteure. Zweifellos spielt ein Auswahlbias bei der Teilnahme insofern eine Rolle, als die vorliegende Studie sich genau mit diesem Thema befasst. Obwohl mindestens die Hälfte der teilnehmenden Frauen zum Zeitpunkt der Gruppengespräche bereits berufstätig (gewesen) waren, kamen zahlreiche Fragen zu verwandten Themen wie Anerkennung von Diplomen, Arbeitsbedingungen, Möglichkeiten der Weiterbildung oder selbstständige Erwerbstätigkeit auf.

Ferner fielen während und nach den wichtigsten Einreisemonaten (März/April 2022 mit je über 20'000 Neuankömmlingen) die üblichen Erstinformationsgespräche vielfach aus. In einigen Fällen kam es gar nicht erst zu einem Kontakt mit den kantonalen Asylbehörden oder dieser brach über Monate hinweg ab, wie aus drei der ausgewählten Kantone berichtet wurde. Hinzu kommt, dass die Akteurskonstellationen im Mehrebenensystem (Gemeinden, Kantone, Bund) der Schweiz, besonders in Krisen- und Umbruchssituation, schwer zu durchschauen sind. Im Gespräch mit den Geflüchteten wurde daher mehrfach der Wunsch nach regelmässigen thematischen Informationsveranstaltungen – auf Ukrainisch oder mit Dolmetschen – mit Fragemöglichkeiten geäussert. Auf jeden Fall sollte eine einmalige Informationsflut vermieden werden, da sie die Teilnehmenden überfordern und die Verarbeitung der wichtigen Inhalte erschweren könnte.

### 4.4.1 Arbeitssuche und Beziehungen zu den RAV

Was die Unterstützung bei der Arbeitssuche angeht, verlief die Kommunikation 2022 vielerorts unkoordiniert, wie auch die zahlreichen An- und Abmeldungen bei den RAV belegen. Infolge der neuen aktiven Einbindung der öAV in die Erstintegration von Geflüchteten empfahlen die Sozialbehörden (oder Integrationsförderungsstellen) in zwei Kantonen stellensuchenden Ukrainerinnen, sich beim RAV zu melden. Andere Geflüchtete unternahmen diesen Schritt in allen Kantonen aus eigener Initiative oder auf Empfehlung von Gastfamilien und Bekannten, die sie teilweise auch begleiteten. Es gibt viele Hinweise darauf, dass einzelne Stellensuchende, damit rechneten, entweder Taggelder beziehen zu können oder direkt in verfügbare Stellen vermittelt zu werden. Jedenfalls war vielen nicht klar, dass das Angebot der RAV primär in einer Beratung zur selbstständigen Stellensuche besteht und mit Pflichten (Nachweis der Stellensuche usw.) verbunden war. Dies führte zu grösseren Enttäuschungen, die Nachwirkungen hatten und sich in den ukrainischen Netzwerken verbreiteten.<sup>63</sup> Verschiedene Umfragen bei den Geflüchteten stellen fest, dass sich Personen mit Schutzstatus nur selten beim RAV melden oder über diese

<sup>62</sup> Tatsächlich kamen die meisten Teilnehmenden seit Frühling 2022 in die Schweiz.

<sup>63</sup> Wie eine Studie von BSS belegt, beurteilen allerdings nicht nur geflüchtete Stellensuchende ohne Arbeitslosenentschädigung die RAV-Beratung generell eher kritisch, was die Qualität und Beratungszeit betrifft (Liechti und Suri 2020).

eine Stelle finden (Eser-Davolio 2024; Pétremand 2024). Eine junge Teilnehmerin einer Fokusgruppe berichtete: « Je suis sortie du rendez-vous en pleurs et très déçue, décidée de ne pas y retourner. »

Eine andere Frau berichtete hingegen von einer erfreulichen Erfahrung mit dem RAV, durch die sie Teil einer Freiwilligeninitiative wurde, die ihr neue Türen öffnete und das Interesse der anderen Teilnehmenden weckte. Die Tatsache, dass die Orientierungen der öAV allgemein und bezüglich der Einbindung in die Integrationsförderung von Personen mit Schutzstatus kantonal unterschiedlich ausgerichtet sind, ist selbst ansässigen Personen nicht immer bekannt und für Staatsbürger·innen einer zentralisierten («unitären») Republik wie der Ukraine vermutlich gewöhnungsbedürftig. Dies gilt umso mehr, da die ukrainische Bevölkerung in der Schweiz weniger lokal verankert, sondern landesweit vernetzt ist. Deshalb erscheint eine Aufklärung der Geflüchteten über die Rollen der verschiedenen Akteure sowie über mögliche kantonale Unterschiede wichtig, um ressourcenintensive Missverständnisse und Doppelprägungen zu vermeiden. Dies setzt auch eine Klärung der Schnittstellen zwischen den verschiedenen Akteuren der beruflichen Integrationsförderung voraus. So beschreibt eine Personalberaterin die optimalen Bedingungen für ein Matching über die öffentliche Arbeitsvermittlung folgendermassen:

Es handelt sich um Stellensuchende, die in der Regel motiviert sind, über ein gewisses Sprachniveau verfügen (A2 oder höher) und die in den RAV geltenden Regeln gut verstehen. Mit anderen Worten: Ihre unmittelbare Beschäftigungsfähigkeit wird als ausreichend erachtet, um direkt Arbeit zu suchen.

In diesem Sinne sollte ein zielführendes Erwartungsmanagement gegenüber den Geflüchteten bereits bei der Sozialberatung, die als behördliche Hauptansprechpartnerin fungiert, ansetzen, insbesondere wenn diese an die öAV (Arbeitsvermittlung oder -beratung) weiterleitet. Mehrere Interviews belegen, dass die RAV zwar den Stellensuchenden mit Schutzstatus den Zugang zu arbeitsmarktlichen Massnahmen, der für Personen ohne Taggeld üblicherweise eingeschränkt ist, nach Ausbruch des Kriegs etwas geöffnet haben, insbesondere im Hinblick auf die allgemeine Beratung und Sprachkurse. Tatsächlich gilt Art. 59d AVIG in allen Kanonen gleich und lässt sich auch nicht einfach ausdehnen. Die Anwendungspraxis dieses Artikels ist jedoch in den Kantonen sehr verschieden, diese dürfte sich tatsächlich am einen oder andern Ort bewegt haben – sofern der Kanton das Budget dafür hat. Außerdem wurden beispielsweise im Kanton Waadt Informationsanlässe organisiert und spezifische Vorbereitungsmassnahmen auf den Arbeitsmarkt in der Gastronomie oder im Bauwesen (Solarpanels) entwickelt (Kapitel 10.2).

Im Kanton Aargau können die Integrationsberatenden der RAV mit Zustimmung (und Finanzierung) des Migrationsamts ebenfalls bedarfsgerechte Massnahmen einleiten, während BS und neuerdings St.Gallen Motivationssemester und FiZu anbieten. Andere arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM), die gemäss Aussagen von Arbeitgebenden grundsätzlich geschätzt werden, wie etwa Berufspraktika oder Einarbeitungszuschüsse (EAZ), bleiben jedoch oft generell ausgeschlossen oder scheitern an administrativen Auflagen und finanziellen Hürden. Aus drei Kantonen berichteten Geflüchtete über Fälle, in denen ein bereits aufgegleistes Praktikum, ein Weiterbildungskurs oder ein anderer Einsatz der Betroffenen nicht zustande kam.<sup>64</sup> Es versteht sich von selbst, dass solche Erfahrungen zu grossen Enttäuschungen führen, insbesondere wenn die Gründe nicht erklärt werden und das Vertrauen in die Institutionen beeinträchtigen. Dies unterstreicht die Bedeutung einer engen Zusammenarbeit zwischen Sozialhilfe und öAV, um im Einzelfall einen zielführenden Weg finden zu können.

#### 4.4.2 Andere berufliche Integrationsangebote und Anerkennung von Diplomen

Die Rückmeldungen zur beruflichen Integrationsförderung im Rahmen von Sozialdiensten, Sozialfirmen und anderen Beratungsstellen fielen unterschiedlich aus, was sich möglicherweise auch durch

<sup>64</sup> In den Fokusgruppen war es leider nicht möglich, jeweils die Berechtigung und die genauen Umstände der gescheiterten Umsetzung zu ergründen. In einem Fall kam es offenbar wegen der Entschädigung eines Ausbildungspraktikums zwischen Sozialbehörde und Unternehmen zum Gerichtsfall.

persönliche Beziehungen erklären lässt. Insgesamt lässt sich jedoch feststellen, dass die Teilnehmenden der Fokusgruppen die Unterstützung der Job Coaches verschiedener Förderstellen – FAI (BS), REPAS (SG), EVAM (VD) – als ausgesprochen hilfreich empfanden. Im Kanton Aargau fiel das Urteil bezüglich der RAV-Job Coaches etwas gemischter aus,<sup>65</sup> und insbesondere auch in Bezug auf die Sozialarbeiter·innen. Eine Teilnehmerin eines Fokusgruppengesprächs drückte es folgendermassen aus:

Die Sozialarbeiter haben überhaupt nichts verstanden. Ein Sozialarbeiter ist wie ein Gott, der alles entscheidet (Sprachkurse usw.) – der Entscheid erfolgt durch eine Person. Das ist ein grosses Problem in der Schweiz.

Dieses Votum sollte trotz der breiten Zustimmung der anderen (7) Teilnehmenden nicht überbewertet werden, da die Kostenübernahmen für Bildungsmassnahmen grundsätzlich vom Migrationsamt (auf Anfrage der Gemeinden) bewilligt wird und die genauen Hintergründe für diese Aussage nicht geklärt sind. Dennoch scheint es interessant, diese Perspektive der Geflüchteten zu erwähnen, um sie kritisch zu hinterfragen. Insbesondere in Kantonen mit hoher Gemeindeautonomie führt die ungleiche Behandlung von Geflüchteten häufig zu Debatten über eine sogenannte «Gemeindelotterie», die das Vertrauen in die Behörden erheblich beeinträchtigen kann. Mehrere Fachpersonen aus Sozialhilfe und öAV äussern den Eindruck, dass Ukrainerinnen den Behörden ein gewisses Misstrauen entgegenbringen, was Hett (2024) in ihrem kürzlichen erschienen Artikel zur Situation in der Schweiz bestätigt, indem sie Möglichkeiten skizziert, wie diese Skepsis zu überwinden sei.

Für viele qualifizierte Frauen ist die Anerkennung ihrer Diplome, Bildungsleistungen und Arbeitserfahrungen ein dringendes und zentrales Thema bei der Arbeitssuche, obwohl Fachpersonen mehrfach darauf hinweisen, dass die beglaubigte Anerkennung von Berufsqualifikationen häufig überbewertet werde. In Bezug auf die Mehrheit der nicht-reglementierten Berufe legen Schweizer Arbeitgebende tatsächlich mehr Wert auf andere Nachweise von Kompetenzen (Arbeitszeugnisse, Empfehlungen usw.), wobei Arbeitszeugnisse in der Ukraine – wie in vielen Ländern – nicht üblich sind. Daher ist es möglicherweise kein Zufall, dass dringende Empfehlungen, die Anerkennung ausländischer Diplome und Abschlüsse massgeblich zu vereinfachen und zu beschleunigen – wie auch von der OECD empfohlen (2023) – vor allem von Fachpersonen aus der Integrationsförderung geäussert wurden. Viele geflüchtete Frauen berichteten selbst von den Herausforderungen, dem Aufwand und den langen Wartezeiten im Zusammenhang mit der formellen Anerkennung ihrer Diplome. Eine zentrale Rolle spielen Programme wie MosaiQ von HEKS, die in allen analysierten Kantonen mit Ausnahme von St.Gallen tätig sind und qualifizierte Geflüchtete im Auftrag der Integrationsförderung unterstützen. In Basel wurde das Pilotprojekt MosaiQ 2020 eingestellt, aber durch eine Stelle abgelöst, die von der GGG Migration, in enger Zusammenarbeit mit der öAV betrieben wird. Die Rückmeldungen zur Unterstützung und zur Anerkennungsberatung im weiteren Sinne (zum Begriff vgl. Stalder u.a. 2024) sind durchwegs positiv und wertschätzend.

Zahlreiche weitere Akteure, Vereine oder Projekte, die hier nicht im Einzelnen besprochen werden, wurden punktuell in einzelnen Kantonen oder Regionen genannt. Auch Kirchen boten auf freiwilliger Basis Sprachkurse oder Beratung an, wie etwa in Basel kostenlose Kurse zu «Theologie und Migration». In den Fokusgruppen wurde mehrfach grosse Dankbarkeit gegenüber den Gastfamilien und anderen Bekannten für ihre Unterstützung in verschiedenen Lebensbereichen, einschliesslich der Arbeitssuche, zum Ausdruck gebracht. Die Gruppendiskussionen verdeutlichten auch, wie unterschiedlich sich das Ankommen in einer Familie im Vergleich zur Einquartierung in einem Asylzentrum anfühlt. Fachpersonen hoben ebenfalls hervor, dass die Aufnahme der Geflüchteten ohne die tatkräftige Unterstützung der Gastfamilien und anderer zivilgesellschaftlicher Akteure kaum denkbar gewesen wäre. Obwohl die Zahl der Personen mit Schutzstatus, die bei Gastfamilien leben, seit 2022 stark rückgängig ist, darf die Bedeutung dieser Hilfestellungen nicht unterschätzt werden.

---

<sup>65</sup> «Integrationsberater·innen» waren als Begriff nicht bekannt.

## 4.5 Arbeitgeberschaft und Zulassung zum Arbeitsmarkt

Die Kontaktaufnahme zur Arbeitgeberschaft gestaltete sich schwierig, kam aber schliesslich durch Vermittlung von geflüchteten Angestellten, eines Mitglieds der Begleitgruppe und einem RAV sowie durch einen spontanen Anruf im Rahmen von acht Interviews zustande (vgl. Methoden im Anhang). Auch die Fachliteratur liefert nur begrenzt Informationen zu Einstellungen der Arbeitgeberschaft. Gemäss Cravolini und Hermann (2022) berichten Unternehmen, die grundsätzlich offen sind, ukrainische Geflüchtete einzustellen, dass sich keine oder nur sehr wenige bewerben. Die Autoren stellen ferner fest, dass 85% der Arbeitgebenden, die bereits im Frühling 2022 ukrainische Geflüchtete rekrutiert hatten, mit ihrer Entscheidung zufrieden waren. Mehrere Fachleute sind der Ansicht, dass die grosse Bereitschaft, ukrainische Geflüchtete zu beschäftigen, inzwischen abgenommen hat, vor allem in Fällen mit einer eher «marketingorientierten Motivation», wie es ein Fachmann aus der öAV ausdrückt. Jedenfalls wurden im ersten Jahr teilweise auch Anstellungen zu missbräuchlichen Arbeitsbedingungen angeboten, die im Bewilligungsverfahren abgelehnt wurden.

Umgekehrt stellten Geflüchtete fest, dass gewisse Unternehmen den Schutzstatus S nicht kennen oder, wie auch Fachpersonen berichteten, ihn aufgrund der zeitlichen Beschränkung des Aufenthalts ablehnen. Arbeitsmarktlche Massnahmen oder ähnliche Instrumente aus der Integrationsförderung, wie etwa Integrationsvorleihen, Mentoringprogramme usw., waren den befragten Arbeitgebenden nicht bekannt. Dies ist kaum verwunderlich, da solche Massnahmen von den RAV bisher selten für Personen ohne Taggeldbezug angeboten wurden. Als die Forschenden die Instrumente kurz beschrieben, weckten insbesondere Einarbeitungszuschüsse<sup>66</sup> und FiZu grösseres Interesse. Ein Interview mit dem Leiter einer Sozialfirma verdeutlicht zudem, dass eine enge Begleitung der Geflüchteten und der Arbeitgeberschaft vor und nach einer Anstellung sehr hilfreich ist, insbesondere wenn dadurch der Mehraufwand in Form von Vorbereitung und Beratung der Geflüchteten reduziert werden kann. Die betreffende Sozialfirma wickelt das Bewilligungsverfahren im Rahmen einer vermittelnden Temporäranstellung ab, wodurch das Risiko für das Einsatzunternehmen verringert wird, falls sich die Anstellung nicht auszahlen sollte und der Vertrag nicht weitergeführt wird. Somit werden Aufwand und Risiko einer Anstellung an eine spezialisierte Stelle ausgelagert, die durch die Integrationsförderung entschädigt wird. Eine Fokusgruppenteilnehmerin berichtete, wie sie auf diesem Weg eine unbefristete Stelle als Logistikerin erhielt.

### 4.5.1 Anmelde- versus Bewilligungsverfahren

Mitte März 2024 wurde eine Motion zur Ablösung der Arbeitsbewilligungspflicht für Personen mit Schutzstatus durch eine Meldepflicht, wie sie auch für andere ausländische Arbeitnehmer:innen gilt, an den Bundesrat überwiesen.<sup>67</sup> In den Gesprächen mit der Arbeitgeberschaft sowie mit Fachpersonen aus der öAV wurde der administrative Aufwand für die Bewilligungspflicht in mindestens zwei Kantonen als erheblich bezeichnet, während die Rückmeldungen aus dem Aargau eher positiv ausfielen. Allerdings sind diese Aussagen nicht als repräsentativ zu betrachten. Noch problematischer als der administrative Aufwand wurde von nahezu allen interviewten Arbeitgebenden die Bearbeitungsdauer der Bewilligungen angesehen, die gemäss ihren Angaben zwischen zwei Tagen und sechs Wochen variieren kann. Gerade bei kurzfristigen oder dringenden Einsätzen kann sich eine längere Frist sehr nachteilig auswirken. Eine Personalberaterin berichtete, wie frustrierend es war, als eine Ukrainerin eine für sie perfekt passende Stelle im Beschaffungsmanagement allein wegen des Bewilligungsverfahrens an eine Bewerberin aus der EU (Anmeldeverfahren) verlor. Wartefristen benachteiligen aber insbesondere auch Personen, die für kurze Einsätze vorgesehen sind und damit eine erste Arbeitserfahrung in der Schweiz

<sup>66</sup> EAZ sind (ausser im Kanton Basel-Stadt, der sie ausserhalb des AVIG finanzieren kann) nur für Personen im Taggeldbezug möglich.

<sup>67</sup> Die Motion vom Nr. 23.3968 von Tiana A. Moser hat zum Ziel, die Beschäftigungsquote von Personen mit Ausweis S zu erhöhen. Zu diesem Zweck wird vorgeschlagen, von einer Arbeitsbewilligungspflicht zu einer Meldepflicht bei den Behörden überzugehen. Dies würde den bürokratischen Aufwand für die Arbeitgeberschaft verringern und gleichzeitig die Verfahren für Personen mit einer S-Bewilligung erleichtern. Als Gegenargument wird unter anderem die Gefahr einer Schwächung des Arbeitnehmerschutzes angeführt.

sammeln könnten, die ihnen potentiell neue Möglichkeiten eröffnet. Ein Integrationsfachmann äusserte die Ansicht, dass eine ideale Lösung darin bestünde, das Bewilligungsverfahren beizubehalten, es aber innerhalb weniger Tage abzuwickeln. Dies ist gemäss seinen Aussagen im Kanton Basel-Stadt in der Regel der Fall, aber ukrainische Geflüchtete arbeiten auch ausserhalb des Kantons, denn der Arbeitsmarkt geht oft über die Kantongrenzen hinaus. Der Vorteil des Bewilligungsverfahrens wäre, dass die Schutzmassnahmen bereits zu Beginn der Beschäftigung greifen könnten, was allerdings nur bei besonders effizient gestalteten Abläufen gewährleistet werden kann.<sup>68</sup> Es ist auch zu beachten, dass in einigen Kantonen für die Arbeitsbewilligung Gebühren anfallen, was Kurzeinsätze weniger attraktiv macht. Indem das Anstellungsverhältnis auf eine Personalverleihfirma übertragen wird, lassen sich diese Gebühren teilweise reduzieren, aber es ist anzunehmen, dass wenige ukrainische Geflüchtete von solchen Details Kenntnis haben.

## 4.6 Hinweise auf Genderunterschiede, Rollenbilder und soziokulturelle Prägungen

Während die Studie bewusst den Fokus auf ukrainische Frauen mit Schutzstatus legte, wurde auch die Situation der Männer in den Gesprächen nicht ausgeklammert, und Ukrainer wurden in zwei Einzelinterviews direkt angesprochen. Zufällig betraf zudem eine Mehrheit der Gespräche mit der Arbeitgeber-schaft männliche Angestellte.

Bemerkenswert ist, dass die Frage nach Genderunterscheiden bei Fachpersonen wie geflüchteten Frauen meist Nachdenken auslöste und schliesslich verneint wurde. Die Erwerbstätigkeitsquote der ukrainischen Männer liegt seit anderthalb Jahren rund 6% höher als jene der Frauen, was in etwa der allgemeinen Bevölkerung in der Schweiz entspricht (vgl. Kapitel 2.3). Allerdings ist die Differenz deutlich geringer als bei der übrigen Geflüchtetenpopulation, die herkunftsmässig sehr heterogen zusammengesetzt ist. Auch in Bezug auf den Bildungsstand sind kaum geschlechtsspezifische Unterschiede festzustellen (vgl. Kapitel 2.1).

### 4.6.1 Geschlechtsspezifische Rollenzuweisungen: Familie, Care und Beruf

Allerdings lassen sich grössere Unterschiede nach Studiendisziplinen und Berufsgattungen feststellen, wie sie auch in der Schweiz bekannt sind: Männer sind häufiger in MINT-Fächern vertreten, während Frauen vermehrt in Sozialwissenschaften oder Geisteswissenschaften anzutreffen sind und Berufe im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen erlernt oder ausgeübt haben (Perchinig und Perumadan 2022). Auch in den (erweiterten) Familien sind traditionelle Rollenzuweisungen verbreitet, wie ukrainische Gesprächspartner·inn·en mehrfach bestätigten: So wurde beispielsweise das «Ernährermodell» erwähnt, bei dem die Männer für den Lebensunterhalt sorgen, während die Verantwortung für Care-Arbeiten überwiegend bei den Frauen liegt, die häufig Teilzeit arbeiten, solange die Kinder noch klein sind. Es versteht sich, dass hier von sehr groben Tendenzen die Rede ist, die allerdings auch in der Literatur bestätigt werden (vgl. 9.3 im Anhang).

Aus der Literatur gibt es Hinweise, dass Geschlechterrollen durch die Flucht verstärkt werden können, wenn Frauen das verständliche Bedürfnis haben, ausreichend Zeit mit ihren Kindern zu verbringen, die manchmal unter der Trennung vom Vater oder anderen Folgen des Krieges leiden (Caritas 2023; Lauren und Dumont 2023). Allerdings gibt es auch Gegenbeispiele. Dass andere Mütter, die ihre Kinder gerne in eine Kita schicken möchten, sich oft vergebens um Betreuungsplätze bemühen, wurde vielfach berichtet und betrifft nicht nur Geflüchtete aus der Ukraine. Dass es Lösungen gibt, zeigen die Beispiele

---

<sup>68</sup> Wie das Forschungsteam selbst erfahren hat, kann es bei fehlenden oder unschlüssigen Angaben leicht zu Zusatzschlaufen zwischen Arbeitnehmenden, Arbeitgeberschaft, Arbeitsmarkt- und Migrationsbehörden kommen. Wenn Arbeits- und Wohnkanton nicht identisch sind, ist eine zusätzliche Behörde involviert.

der Kantone Basel-Stadt und teilweise St.Gallen, wo Integrationsgelder für die Kinderbetreuung eingesetzt werden können.

#### **4.6.2 Fluchthintergründe**

Nicht nur vor dem Hintergrund traditioneller Rollenzuweisungen wird verständlich, dass sich gerade Männer stärker in der Pflicht sehen, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Auf Basis der geführten Interviews lässt sich jedoch feststellen, dass die Gründe für die Motivation, in der Schweiz zu bleiben, zwischen Männern und Frauen erheblich variieren. Bei Männern überwiegen Gründe wie die Flucht vor dem Krieg und die Ausweitung der Rekrutierungspolitik der ukrainischen Streitkräfte. Bei Frauen hingegen steht oft die Zukunft ihrer Kinder im Vordergrund, die den Wunsch, dauerhaft in der Schweiz zu bleiben, verstärken. Obwohl es für die Betroffenen ein sensibles Thema darstellt, wurde in den Interviews mehrfach erwähnt, dass sich Ukrainer meist schon kurz nach ihrer Ankunft in der Schweiz auf einen Verbleib einstellten und besonders bemüht waren, eine Berufstätigkeit aufzunehmen. Dies gilt auch für Personen anderer Nationalitäten mit Schutzstatus, die vor dem Krieg in der Ukraine lebten.<sup>69</sup> Bei beiden Gruppen, insbesondere jedoch bei Männern, ist die Befürchtung verbreitet, später im Herkunftsland auf Ablehnung zu stossen, weil sie das Land während des Krieges verlassen haben.

#### **4.6.3 Berufsspezifische Herausforderungen und andere soziokulturelle Prägungen<sup>70</sup>**

In Zusammenhang mit dem Sprachniveau wurde bereits darauf hingewiesen, wie unerlässlich eine gute Beherrschung der Sprache in mittel- bis hochqualifizierten Berufen allgemein ist (4.3). Diese Feststellung bleibt weitgehend unwidersprochen. Insbesondere im Bildungswesen kommt der Sprache eine besondere Bedeutung zu, da sie das Hauptmittel zur Wissensvermittlung und Kommunikation darstellt. Ähnliches gilt in der Sozialarbeit und dem Gesundheitswesen, wo Sprache ein entscheidendes Werkzeug ist, um Vertrauen zu schaffen, Selbstwertgefühl zu fördern und Motivation zu stiften. In all diesen Bereichen ist es unumgänglich, die Wirkmacht der Sprache zu reflektieren, sie bewusst und positiv einzusetzen, um die gewünschte Wirkung zu erzielen.

In diesem Zusammenhang liessen zwei auf den ersten Blick widersprüchliche Aussagen von Arbeitgebern über ihre Erfahrungen mit ukrainischen Angestellten aufhorchen. Ein junger IT-Marketing-Unternehmer äusserte sich folgendermassen über zwei seiner Mitarbeiter:

Es sind tolle Leute, sehr motiviert und einsatzfreudig. Ausserdem ist ihre Kultur der unseren überhaupt sehr ähnlich.

Ein Schulleiter, der sieben Frauen in einer ukrainischen Sonderschule beschäftigt, berichtete ebenfalls über positive Erfahrungen und fügte hinzu, dass sich die Zusammenarbeit mittlerweile gut eingespielt habe. Allerdings habe er anfangs Schwierigkeiten gehabt, die Kompetenzen und Erfahrungen der Lehrerinnen aufgrund ihrer Unterlagen richtig einzuordnen, obwohl die meisten recht gut Deutsch sprachen. Er erwähnte die Art des Unterrichts, die Interaktionen zwischen Lehrerinnen und Schülerinnen sowie das für seine Begriffe hierarchische Verhältnis zu ihm als Schulleiter, von dem genaue Instruktionen erwartet wurden. Schliesslich fügte er hinzu, dass «die Kultur» in einigen Aspekten unterschiedlich sei. Dabei spielen möglicherweise auch Berufskulturen eine Rolle. Die beiden Beispiele zeigen aber auch auf, dass ganz verschiedene Phänomene unter dem Begriff «Kultur» verstanden werden, was nicht selten zu Missverständnissen führen kann.

Selbstverständlich ist der Stellenwert der Sprache auch in technischen Berufen, auf dem Bau oder im IT-Bereich unbestritten, etwa bei der Fehlervermeidung, Zusammenarbeit und Dokumentation.

<sup>69</sup> Im Vergleich zum Männeranteil von rund 37% ist diese Gruppe zahlenmäßig beschränkt mit rund 2,5% der Geflüchteten (1571 von insgesamt 64'753 im März 2024).

<sup>70</sup> Soziokulturelle Prägungen (wie Zuschreibungen und Rollenbilder) spielen in Familien, sozialen Schichten, Betrieben, Berufen, Sprach- und ethnischen Gruppen unterschiedlicher Kontexte eine oft unbewusst wahrgenommene Rolle, welche die Beziehungen massgeblich beeinflussen kann. Teilweise war auch von «kultureller Nähe oder Ferne» die Rede.

Allerdings spielt sie dort auf eine etwas andere Weise eine Rolle, die weniger herkunftsbedingt und weniger stark mit gesellschaftlichen Verhältnissen verwoben ist, sondern an die Arbeit gebunden ist. Man könnte daraus schliessen, dass der Einstieg in Berufe, die eher von Frauen ausgeübt werden, etwas komplexer ist und eine höhere kultursensible Anpassung erfordert. Jedenfalls berichteten mehrere Fachpersonen aus der öAV, dass sie vielfach Mühe hatten, die Bildungsprofile und Berufserfahrungen ihrer Klientinnen in der hiesigen Berufswelt einzuordnen, was auch die Vermittlung in geeignete Stellen wesentlich erschwerte. Ukrainische Gesprächspartner·innen betonten zudem, dass in der Ukraine die Grossfamilien in der gebildeten oder höheren Mittelschicht bei der Arbeitssuche und -vermittlung eine wichtige Rolle spielen, während Jobcenter eher von gering qualifizierten Personen mit beschränkten Berufsaussichten aufgesucht werden. Ohne entsprechendes Beziehungsnetz sahen diese Personen sich quasi dequalifiziert bevor sie mit der Arbeitsuche begannen.

## 4.7 Vergleich mit Studien aus Österreich und Deutschland

Abschliessend vergleichen die nachfolgenden Ausführungen die Arbeitsmarktintegration von Ukrainerinnen in Deutschland, Österreich und der Schweiz, unter gelegentlichen Verweisen auf die Lage in anderen EU-Ländern. Die Erkenntnisse basieren auf Diskussionen an einem Workshop, den ICMPD im November 2024 in Wien organisierte (vgl. auch Dokumentation in Anhang IV): Die vergleichende Studie von ICMPD wurde praktisch zeitgleich mit der vorliegenden abgeschlossen (Perchinin et al. 2025).

In den drei deutschsprachigen Ländern lassen sich viele Parallelen, aber auch Unterschiede ausmachen. Die Arbeitsmarktintegration von Frauen schreitet überall langsamer voran als erhofft, was vielfältige Gründe hat. Die Herausforderungen bei der Integrationsförderung sind teilweise ähnlich, obwohl sich die Förderkontakte und Rahmenbedingungen unterschiedlich gestalten. Letztere konnten im Workshop nicht vertiefend beleuchtet werden.

Genderunterschiede sind in allen drei Ländern insbesondere auf berufliche Hintergründe, Familiensituation, Lebenslagen und die Schwierigkeiten bei der Anerkennung von Diplomen zurückzuführen. Eine Gemeinsamkeit in den deutschsprachigen Ländern ist zudem die Bedeutung von Praktika, die als Brücke zu qualifizierten Stellen dienen. Allerdings ist es für Geflüchtete vielfach schwierig, solche Gelegenheiten zu finden, da oft ein hohes Sprachniveau erforderlich ist. Unterschiede zu anderen europäischen Ländern zeigen sich diesbezüglich in der Verbreitung englischsprachiger Arbeitsplätze. In den Niederlanden und Grossbritannien gibt es deutlich mehr Angebote, was englischsprachige Geflüchtete angezogen haben könnte. Die deutschsprachigen Länder haben eine niedrigere Verfügbarkeit solcher Stellen, was die Arbeitsmarktintegration erschwert. Zum Vergleich: Die Erwerbstätigenquote von ukrainischen Geflüchteten ist im Frühjahr 2024 in den Niederlanden und Grossbritannien (55% bzw. 56%) spürbar höher als in Deutschland, Österreich und der Schweiz (30%, 38%, 24%; Quelle: Thränhardt 2024). Den Geflüchteten kommen jedoch auch ihre teilweise hohen digitalen Kompetenzen zugute sowie das Selbstbild der Frauen in Bezug auf Berufstätigkeit, da in der Ukraine Frauen vielfach einer Erwerbsarbeit nachgehen.

Ein massgeblicher Unterschied zur Schweiz besteht in Deutschland und Österreich in der Möglichkeit, den temporären Schutzstatus unter gewissen Bedingungen in einen Status mit einer langfristigen Aufenthaltperspektive umzuwandeln: In Österreich seit dem 1. Oktober 2024 mit der «Rot-Weiß-Rot-Karte plus», die den uneingeschränkten Zugang zur Erwerbstätigkeit mit einer befristeten Niederlassung ermöglicht,<sup>71</sup> in Deutschland bestand die Möglichkeit bereits früher im Rahmen des Chancen-

<sup>71</sup> Diese Bewilligung ist – vorerst auf ein Jahr, dann auf drei Jahre – befristet, zielt jedoch auf eine schrittweise Aufenthaltsverfestigung ab. Danach ist eine Verlängerung der Karte möglich oder ein Antrag auf einen Daueraufenthalt nach EU-Recht. Im Vergleich dazu ist die Richtlinie zum vorübergehenden Schutz nur als temporäre Massnahme gedacht (derzeit bis 4. März 2026) und bietet somit keine dauerhafte Perspektive. Ein uneingeschränkter Zugang (ohne Bindung an eine Stelle durch ein Bewilligungsverfahren) besteht aber seit April 2023 auch für Personen mit vorübergehendem Schutz. Davor mussten Unternehmen eine „Beschäftigungsbewilligung“ des Arbeitsmarktservice (AMS) für eine konkrete Bewerber·in für eine konkrete Stelle einholen – ähnlich wie gegenwärtig noch in der Schweiz – bevor diese Person eingestellt werden konnte.

Aufenthaltsrechts. Beide Modelle sind jedoch an hohe Voraussetzungen, wie ein genügend hohes Einkommen zur Existenzsicherung und Sprachkenntnisse, geknüpft. Ein Problem in Niedriglohnsektoren ist, dass geringe Einkommen oft nicht ausreichen, um die Bedingungen für eine Statusänderung zu erfüllen. Dies betrifft insbesondere alleinerziehende geflüchtete Frauen, die häufig nur Teilzeit arbeiten können und dadurch ein noch geringeres Einkommen haben.

Ein wichtiges Thema ist zudem die Anerkennung ukrainischer Abschlüsse, da in der Ukraine ein Studienabschluss oft eine ausreichende Grundlage darstellt, auf der eine berufliche Spezialisierung aufbaut. Dies widerspricht der in den DACH-Ländern stärkeren Orientierung an berufsspezifischen Zertifikaten oder Abschlüssen. Ein extremes Beispiel sind die langen Anerkennungsverfahren für medizinische Abschlüsse in Österreich: Die Anerkennung von ärztlichen Ausbildungen, die im Ausland absolviert wurden, kann mit langen Wartezeiten auf Prüfungstermine bei der zuständigen Stelle, der Österreichischen Ärztekammer, verbunden sein. Wird die Prüfung nicht auf Anhieb bestanden – etwa aufgrund unzureichender Deutschkenntnisse –, kann dies zu erheblichen Verzögerungen und mehrjährigen Wartezeiten führen. Als Vorbild für weniger qualifizierte Personen gilt hingegen das SRK-Branchenzertifikat für Pflegehelferinnen in der Schweiz, das einen schnellen Berufseinstieg ermöglicht. Eine weitere Hürde bei der Anerkennung von Qualifikationen in Österreich stellen verpflichtende Berufspraktika in einem Betrieb dar. Viele Ukrainerinnen finden keinen Betrieb für das vorgeschriebene Praktikum. Zudem stellen die grossen Unterschiede zwischen dem ukrainischen Ausbildungs- und Berufssystem im Vergleich zu Österreich und Deutschland eine Herausforderung dar, insbesondere im nicht-akademischen Bereich. Viele Berufe, die in Deutschland und Österreich im dualen System erlernt werden, entsprechen in der Ukraine einer Ausbildung an Universitäten oder Fachhochschulen. Diese Abschlüsse haben jedoch keine direkten Entsprechungen im deutschen oder österreichischen Hochschulsystem und sind daher nicht vergleichbar. Dies wurde auch in unserer Studie angesprochen (siehe Kapitel 4.4.2).

Die vermehrte Berücksichtigung und gezielte Förderung von Fähigkeiten praktischer Art (beispielsweise in Fachsprachen, Projektmanagement oder Programmieren) und weiter gefasste Kompetenzen könnten Geflüchteten den Zugang zu qualifizierten Stellen erleichtern. Auch Fragen der Kinderbetreuung und Frühförderung sind zentral, da viele Frauen Doppelbelastungen zwischen Erwerbsarbeit und familiären Verpflichtungen bewältigen müssen. In Deutschland und Österreich wurden spezielle Programme wie der „Job-Turbo“ und Online-Angebote für nachziehende Familienmitglieder entwickelt, um diese Herausforderungen zu adressieren.

Langfristig könnte, wo angezeigt, auch die Integration durch eine flexiblere Handhabung der Anerkennung von Abschlüssen und Zertifikaten verbessert werden. Dies würde nicht nur den individuellen Erfolg fördern, sondern auch die Fachkräfteknappheit in betroffenen Branchen mindern.

## 5 Fazit

Infolge des russischen Angriffs auf die Ukraine leben gegenwärtig rund 67'000 Ukrainer und Ukrainerinnen mit Schutzstatus S in der Schweiz. Diese Bevölkerung unterscheidet sich teilweise von anderen Geflüchteten: Schätzungsweise 65 bis 70 Prozent verfügen über einen Tertiärabschluss, und etwa zwei Drittel sind Frauen, häufig mit schulpflichtigen Kindern. Die Schweiz hat Ihnen den Zugang zum Arbeitsmarkt ohne Wartefrist geöffnet, jedoch schreitet die Arbeitsintegration langsamer voran, als viele erwartet haben. Trotzdem ist festzuhalten, dass die Erwerbstätigengquote in allen Regionen der Schweiz steigt, und zwar schneller, als dies bei Geflüchteten üblicherweise der Fall ist. Dabei liegt die Erwerbstätigengquote ukrainischer Frauen etwas unter jener der Männer. Trotzdem sehen die meisten interviewten Personen, einschliesslich der Geflüchteten, kaum genderspezifische Unterschiede bei der Arbeitssuche und -integration. Wenn Differenzen erwähnt werden, sind sie primär situationsbedingt oder stehen im Zusammenhang mit einer Rückkehrorientierung, die auch berufliche und assoziative Verpflichtungen in der Ukraine umfassen kann. Dennoch zeichnen sich gewisse übergreifende Tendenzen ab, die mit traditionellen Geschlechterrollen – ähnlich wie in der Schweiz – zusammenhängen. Somit fokussiert sich die vorliegende Studie auf die Berufsintegration geflüchteter Frauen aus der Ukraine. Dabei steht folgende zentrale Frage im Fokus: Welche Voraussetzungen erleichtern die Arbeitsmarktinintegration in der Schweiz? Im Hinblick auf eine mögliche Rückkehr in die Ukraine wird auch eine Re-Integration in den dortigen Arbeitsmarkt berücksichtigt.

### 5.1 Bildung und Berufserfahrung

Auf den ersten Blick scheinen die Voraussetzungen für die Ukrainerinnen vielversprechend: Mit einem hohen Anteil an Tertiärabschlüssen und Berufserfahrung unterscheiden sie sich deutlich vom (wahrgekommenen) Bild eher gering qualifizierter Geflüchteter. Die Motivation, eine bezahlte Arbeit zu finden, ist hoch, aber bei genauer Betrachtung zeigen sich verschiedene Hindernisse, die eine rasche Berufsintegration erschweren.

Geflüchtete ukrainische Frauen sind häufig damit konfrontiert, dass ihr angestammter Beruf in der Schweiz reglementiert oder anders strukturiert ist, insbesondere in Berufsfeldern wie Bildung, Soziales oder Gesundheit. Eine Anerkennung von Diplomen aus Ländern ausserhalb der EU erweist sich oft als langwierig oder sogar unmöglich. Viele dieser Tätigkeiten setzen hohe (fachliche) Sprachanforderungen für die Anerkennung und Praxis voraus. Hinzu kommen ungewohnte berufliche Profile, die für potenzielle Arbeitgebende zu einem Mehraufwand führen, da geprüft werden muss, ob ein Abschluss das hält, was er verspricht, oder inwiefern die Berufserfahrung auf den Schweizer Arbeitsmarkt übertragbar ist. Ausserdem ist es nicht unüblich, dass man zwar über einen (oder mehrere) Uniabschlüsse verfügt, die Berufserfahrung jedoch in einem ganz anderen Bereich nachweist. Hinzu kommt, dass Arbeitszeugnisse, die in der Schweiz eine Schlüsselrolle spielen, in der Ukraine kaum verbreitet sind. Es zeigt sich, dass die Integrationsförderung sowie die Arbeitsvermittlung von mittel- bis hochqualifizierten Arbeitskräften besonders anspruchsvoll sein können, was offenbar selbst in Fachkreisen unterschätzt wurde. Hinweise aus der Literatur zu diesen Herausforderungen (Schmidt 2024) und zur Lage hochqualifizierter Migrantinnen in der Schweiz sind bekannt und wissenschaftlich belegt (Riaño 2021; Stalder u.a. 2024).

### 5.2 Sprache

Die Vorkenntnisse der Landessprachen sind bei Geflüchteten aus der Ukraine gering, insbesondere in Französisch und Italienisch. Obwohl viele nach längeren Wartezeiten Sprachkurse besuchen und häufig ein Niveau A2 oder B1 erreichen, bleibt dies für viele Berufe ungenügend. Speziell betroffen von den hohen Sprachanforderungen sind Berufe im Bildungs- und Sozialbereich sowie solche mit Kundenkontakt, in denen mehr Frauen arbeiten. Im Vergleich zu den Landessprachen sind die Englischkenntnisse,

besonders bei jüngeren Geflüchteten, oft besser. Dies erleichtert die Erstintegration im Alltag. Allerdings sind diese Kenntnisse entweder nicht ausreichend fortgeschritten oder relevant für Berufe mit Kundenkontakt oder in KMU. Englischkenntnisse sind vor allem in international ausgerichteten Firmen oder in IT und Ingenieurswesen von Vorteil. Grundsätzlich ist es möglich, die Sprache am Arbeitsplatz zu lernen, doch die Möglichkeiten variieren je nach Beruf stark. Unter Fachpersonen wird das gebrochene «Küchendeutsch» übereinstimmend als wenig erfolgversprechend eingeschätzt – weder für eine mittelfristige Integration in der Schweiz noch für eine erfolgreiche Reintegration in der Ukraine.

### 5.3 Arbeitsmotivation, Unsicherheit, Vereinbarkeit

Die Arbeitsmotivation ist bei Geflüchteten aus der Ukraine hoch, was Umfragen wie auch die Fokusgruppen dieser Studie aufzeigen. Eine Abhängigkeit von der Sozialhilfe wird – ähnlich wie in der allgemeinen Bevölkerung – als unangenehm empfunden, insbesondere von jenen, die in der Ukraine zum (höheren) Mittelstand gehörten. Die Arbeitsmotivation wird jedoch durch die statusbedingte Rückkehrorientierung gedämpft, was oft demotivierend wirkt. Belastend ist insbesondere die grosse Unsicherheit über die Zukunft, die es vielen Geflüchteten erschwert, Entscheidungen zu treffen oder berufliche Weichen zu stellen. Dies betrifft vor allem Frauen, die zusätzliche Qualifikationen oder Sprachkenntnisse benötigen, um in ihrem angestammten Beruf arbeiten zu können. Aus Sicht der Betroffenen bedeutet eine halbjährige Übergangslösung in einem unqualifizierten Job etwas anderes, als eine solche Tätigkeit für mehrere Jahre ausüben zu müssen, mit der Perspektive, anschliessend in der Ukraine Schwierigkeiten zu haben, wieder in ihren Beruf einzusteigen. Für die öffentliche Statistik oder die Erwerbstätigkeitsquote mag dies irrelevant sein, für die Geflüchteten geht es jedoch um die Gestaltung ihres Lebensprojekts in einer Situation grosser Unsicherheit.

Frauen sehen sich durch die soziale Verantwortung für ihre durch Krieg und Trennungen belasteten Kinder besonders gefordert, was sie davon abhalten kann, einer bezahlten Arbeit nachzugehen. Vielfach fehlt geflüchteten Familien die Unterstützung von Grosseltern oder anderen Verwandten, die spontan oder regelmässig Betreuungsaufgaben übernehmen könnten. Ungelöste Betreuungsmöglichkeiten sind besonders problematisch für Berufe mit obligatorischer Präsenz vor Ort oder unregelmässigen Arbeitszeiten, wie in der Gastronomie, Hotellerie oder Pflege.

Diese Schwierigkeiten, Familie und Beruf zu vereinbaren, werden durch die sogenannte Doppelbeschulung ukrainischer Kinder verstärkt: Aus Angst, dass Kinder ohne Doppelbeschulung in der Ukraine den Anschluss verlieren, halten viele Geflüchtete diese für unumgänglich. Besonders in Mathematik, einem in der Ukraine hoch bewerteten Fach, empfinden Geflüchtete den Schweizer Lehrplan als wenig anspruchsvoll. Der zusätzliche Unterricht findet online statt, erfordert insbesondere bei jüngeren Kindern die Unterstützung eines Elternteils, etwa für Übungen oder beim Abfragen des Lernstoffs. Aus den Fokusgruppengesprächen wurde allerdings deutlich, dass die Bereitschaft der Mütter, die Doppelbeschulung ihrer Kinder zu begleiten, aufgrund der hohen Belastung mit der Zeit tendenziell abnimmt.

### 5.4 Förderkontext

«Wichtig ist, betreffend Arbeitsintegration einen klaren Fahrplan durchzugeben und zerstreuende Wartezeiten zu vermeiden. Dies fördert auch das Selbstvertrauen und die Handlungsfähigkeit.» (Arbeitgeberin)

Neben Bildung, Sprache und Arbeitsmotivation spielt das weitere Umfeld, in welchem die Integration stattfindet, eine entscheidende Rolle. Ausschlaggebend hierfür ist der Förderkontext, in dem die Behörden erst ab 2024 klar kommunizierten, dass eine Erwerbstätigkeit nicht bloss erwünscht ist, sondern

erwartet wird.<sup>72</sup> Relevant in diesem Zusammenhang sind auch die Arbeitgebenden, die sich aktiv um die Einstellung von Geflüchteten aus der Ukraine bemühen. Allerdings haben entsprechende Vorstösse seit 2022 etwas nachgelassen. Das liegt teils an unerfüllten Erwartungen an die beruflichen Profile der Geflüchteten, teils immer noch an der mangelnden Kenntnis über die konkreten Rahmenbedingungen des Status S. Besonders hervorgehoben wurde die Unsicherheit, ob sich die Einarbeitung einer Person lohnt, wenn aus Sicht der Arbeitgeberschaft «jederzeit» mit einer Rückreise zu rechnen ist. Speziell bei qualifizierten Berufen, wo eine Einarbeitung eine erhebliche Investition darstellt, wünschen sich Unternehmen mehr Planungssicherheit. Immer wieder wurde die Langwierigkeit des Verfahrens für die Arbeitsbewilligung kritisiert; ein Anmeldeverfahren wurde als Alternative vorgeschlagen. Dies betrifft insbesondere Berufe mit niedriger Qualifikation, bei welchen unter Umständen rasch reagiert werden muss, etwa bei einem Event in der Gastrobranche oder einem Grossauftrag. So einigen sich beispielsweise Arbeitgebende und Geflüchtete auf eine Anstellung, diese kommt aber aufgrund besagter bürokratischer Hürden nicht zustande. Die Dauer der Bewilligungsverfahren variiert gemäss Aussagen von Fachpersonen stark zwischen – oder innerhalb von – Kantonen.

Der proklamierte *Dual-Intent*-Ansatz führt in der Praxis eher zu Unsicherheit, als dass er die Integration in der Schweiz fördern würde. Dies liegt vor allem an einem Informationsmangel daran, was der Ansatz konkret bedeutet – etwa, welche Möglichkeiten nach Ablauf des Status S bestehen (beispielsweise den eine begonnene Lehre abschliessen zu können) oder welche nicht (Weiterbeschäftigung oder Möglichkeit eines Statuswechsels). Statt klare Orientierung in einem Umfeld mit ohnehin begrenzter Planungssicherheit zu schaffen, sorgt der *Dual-Intent*-Ansatz, gemäss übereinstimmenden Aussagen in der Praxis eher für Verwirrung. Sowohl Geflüchtete als auch Arbeitgebende nennen als mögliche Lösung, den Aufenthalt von Personen mit Schutzstatus unter bestimmten Bedingungen zu verlängern, um eine überstürzte Rückkehr zu vermeiden. Ausserdem wurden in der Schweiz bislang wenige der von der OECD (2023) vorgeschlagenen Ansätze umgesetzt, welche darauf abzielen, konkrete Planungssicherheit für alle Beteiligten zu schaffen.

## 5.5 Wichtige Handlungsfelder

Nach Aktivierung des Schutzstatus mit einem bewilligungspflichtigen Zugang zum Arbeitsmarkt entschieden Bund und Kantone, die öffentliche Arbeitsvermittlung (öAV) aktiv in die berufliche Integration der Geflüchteten aus der Ukraine einzubinden. Obwohl diese Regelung seit 2019 in Kraft war, hatten bis dahin nur wenige Kantone diese Vorgabe tatsächlich umgesetzt. Die öAV hatte daher kaum Erfahrung mit der Erstintegration von Stellensuchenden aus dem Asylbereich. Der Zugang zu Förderangeboten (wie Einarbeitungszuschüsse, Praktika oder andere AMM) und deren Finanzierung gestalten sich in der Praxis für Personen ohne Taggeldanspruch weiterhin schwierig. Fachpersonen aus Arbeitgeberschaft und öAV sehen hier grosses Potenzial, auch für Verbesserungen in der Information, Finanzierung und Koordination auf operativer Ebene.

### 5.5.1 Interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ)

Die kantonalen Fallbeispiele verdeutlichen, dass eine bessere und engere Koordination zwischen der spezifischen Integrationsförderung und öAV und anderen Regelstrukturen unumgänglich ist. Gleichzeitig zeigt sich, dass es kaum ein für alle (kantonalen) Kontexte ideales Dispositiv der Arbeitsintegration gibt, selbst wenn sich zielführendere Ansätze abzeichnen. Grundsätzlich bietet eine enge Zusammenarbeit zwischen Asylsozialhilfe, spezifischer Integrationsförderung und Regelstrukturen (öAV, Berufsberatung, Bildung) in einer diversen Migrationsgesellschaft wie der Schweiz Vorteile für alle Beteiligten:

<sup>72</sup> In einer ersten Aufnahmephase, die teilweise bis Herbst 2023 dauerte, blieb vielerorts unklar, ob und ab wann eine Erwerbstätigkeit von den Geflüchteten erwartet wurde. In den Kantonen AG und SG gab es vermutlich regionale Unterschiede (bedingt durch die Gemeindezuständigkeit). Insbesondere ab 2024 wurde den Geflüchteten die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit nahegelegt. In dieser Phase wurden zudem verstärkt Anreiz- und Sanktionsmöglichkeiten eingeführt, um mehr Verbindlichkeit zu schaffen. Wie zahlreiche Studien zeigen, ist die Arbeitsmotivation nicht herkunftsspezifisch, sondern vielmehr situationsdingt.

involvierte Behörden, Geflüchtete, andere Migrant·inn·en und Zivilgesellschaft. Sie basiert auf komplementärer Fachexpertise, bindet alle Beteiligten ein und ist notwendig, um Massnahmen zur Förderung der Arbeitsintegration durch Anreiz- und allenfalls Sanktionssysteme umzusetzen. Durch die Berücksichtigung des erforderlichen Koordinationsaufwands können dabei interessante Synergien geschaffen werden. Die Empfehlungen des SECO für die öAV erweisen sich auch für Stellensuchende ohne Taggeldanspruch aus der ansässigen Bevölkerung als sinnvoll: Sie umfassen Information, Erwartungsmanagement, Rollenklärung, Stärkung der IIZ sowie eine bedarfsgerechte Erweiterung arbeitsmarktlischer Massnahmen, die möglichst von statusunabhängigen Finanzierungsquellen bereitgestellt werden sollten. Es ist daher sinnvoll, entsprechende Angebote für breitere Bevölkerungsgruppen zu öffnen und statusunabhängig zu finanzieren. Dies würde nicht nur die Wirksamkeit der Massnahmen erhöhen, sondern auch zu einer grösseren gesellschaftlichen Akzeptanz beitragen.

### **5.5.2 Sprachförderung**

In einem Punkt herrscht wohl der grösste Konsens: Sprachkompetenz ist entscheidend für die soziale wie auch berufliche Integration. Dies gilt insbesondere für Geflüchtete mit mittlerem und höherem Bildungsabschluss, da sowohl die präzise Sprachanwendung auf einem bestimmten Niveau als auch die Fähigkeit zur theoretischen Abstraktion unabdingbar sind. Zahlreiche Geflüchtete aus der Ukraine berichten jedoch, dass das Lerntempo der Angebote zu langsam ist, oder dass lange Wartezeiten vor Kurseintritten oder Übertritten entstehen. Wichtig ist, dass die Unterstützung bedarfsgerecht (individuell) angepasst wird, beispielsweise durch Berücksichtigung von beruflicher Planung oder Möglichkeiten, die Sprache am Arbeitsplatz zu erlernen. Von Vorteil wäre ein Modell für den Spracherwerb, das den Besuch von Kursen bis zum Niveau B2 ermöglicht und gleichzeitig effizient ist. Denkbar wären etwa finanzielle Beiträge für höhere Niveaustufen, die kostspielig sind, und nach Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in Raten zurückgezahlt werden könnten. Auch Abendkurse für Erwerbstätige, die weiterhin Sozialleistungen beziehen, wären zielführend. Durch bessere Koordination zwischen involvierten Stellen lassen sich auch bedarfsgerechte Sprachkurse besser umsetzen. In vielen Fällen ist eine frühe und intensive Sprachförderung notwendig.

Vielerorts bemühen sich Personalberater·innen der öAV, manchmal mit Unterstützung von Dolmetschenden, die Stellensuchenden bestmöglich über ihre Rechte und Pflichten aufzuklären. Dennoch kam es – auch bedingt durch kantonale Unterschiede – zu zahlreichen Missverständnissen und Enttäuschungen, insbesondere wenn Geflüchtete mit einer Stellenvermittlung, der raschen Bereitstellung von Sprachkursen oder gar einer finanziellen Entschädigung rechneten. Unter den ausgezeichnet vernetzten ukrainischen Frauen machte bald die Nachricht die Runde, dass die RAV nur Auflagen und Forderungen stellen würden, aber kaum konkrete Unterstützung böten. Dies erklärt die hohen Anmeldequoten, gefolgt von ebenso hohen Abmeldungen.

### **5.5.3 Grosser Informationsbedarf**

Generell äussern Ukrainerinnen einen grossen Bedarf an allgemeinen wie auch an spezifischen (Erst)Informationen. Konkret werden Hintergrundwissen zum Leben in der Schweiz sowie Hinweise zu Arbeitsmarkt, Arbeitssuche und Beschäftigungsmöglichkeiten nachgefragt. Eine Herausforderung stellen diesbezüglich die – nicht nur von Geflüchteten unerwarteten – kantonalen Unterschiede dar, die einige Verwirrung stiften. Aus Sicht der Geflüchteten, aber auch von Gastfamilien und nicht spezialisierten NGOs wäre es hilfreich zu wissen, welche Abläufe und Zuständigkeiten schweizweit gelten und welche sich lokal unterscheiden. In den Fokusgruppen wurde vor allem der Bedarf an regelmässigen thematischen Informationsveranstaltungen mit Fragemöglichkeiten hervorgehoben. Ebenso gewünscht sind Integrationskurse, die den Teilnehmenden die Arbeitswelt, ihre Besonderheiten, Funktionsweisen und die Zuständigkeiten der wichtigsten Akteure näherbringen. Nach Ansicht einzelner Fachpersonen (wie auch des Forschungsteams) sollte jedoch dabei eine «Ghettoisierung der Hilfe» vermieden werden.

Die in der Anfangsphase «ukrainespezifischen» Anlässe und Kurse sollten zeitnah für alle Zielgruppen in ähnlicher Situation zugänglich sein. Unklar bleibt beispielsweise für viele Beteiligte die Frage, unter welchen Bedingungen eine Person mit Schutzstatus S in einem anderen als dem Wohnkanton arbeiten kann. Im Zusammenhang mit dem beträchtlichen Informationsbedarf sollte auch verstärkt auf Erwartungsmanagement gesetzt werden, das die Koordination zwischen Behörden und anderen Stellen einschliesst, damit alle Akteure über die Leistungen anderer Stellen einigermaßen informiert sind. Ein zentraler Bestandteil ist, die Erwartungen der Geflüchteten zu kennen und diese auch unter Zeitdruck eingehend zu klären.

## 5.6 Vielversprechende Konzepte und Praktiken

Die vier kantonalen Fallbeispiele erlauben es, vielversprechende Konzepte und Modelle zu identifizieren (siehe Unterkapitel 3.6). Darunter ist die IIZ im Kanton Aargau am weitesten fortgeschritten und deckt alle Ebenen von der politischen, strategischen bis zur operativen ab. Die vertikale und horizontale Koordination führt dazu, dass Probleme früh identifiziert und angegangen werden können. Die Abstimmung unter allen involvierten Stellen im Rahmen der IAS ist in der Hinsicht besonders wichtig, da etwa die öAV bisher nur wenig Erfahrung im Asylbereich hatte. Dies erfordert ein Umdenken und eine kontinuierliche Weiterentwicklung der IIZ, die statusabhängige Sonderbehandlung beschränkt und allen Geflüchteten zugutekommt.

Das Dispositiv im Kanton St.Gallen zeigt, wie wichtig die Nähe der Berufsintegrationsstellen (REPAS und andere) zum Arbeitsmarkt ist, um gemeinsam mit der Arbeitgeberschaft konkrete Lösungen zu erschliessen. Auffallend ist ferner die vergleichsweise hohe Flexibilität der Sprachangebote, die frühzeitig bereitgestellt wurden. Die konsequente Abstimmung im Rahmen der IAS erleichtert diesbezüglich die Abläufe und fördert die Chancengerechtigkeit zwischen Geflüchteten mit unterschiedlichem Status, wie Fachpersonen im Kanton mehrfach betonten.

Im Kanton Basel-Stadt wurde ein mehrstufiges Modell zur Arbeitsintegration erarbeitet. Die Inklusion der verschiedenen Akteure ist vielversprechend, doch wie auch in anderen Kantonen brauchen Koordination und Austausch Zeit, um konkrete Veränderungen in der Praxis umzusetzen. Auffällig am Modell in Basel-Stadt sind die Feedbackschlaufen, die sicherstellen, dass geflüchtete Personen weder zwischen Integrationsförderung und Regelstrukturen aus dem System fallen, noch Doppelprurigkeiten entstehen. Dabei profitiert der Stadtstaat von seinen gut ausgebauten Regelstrukturen, auch im Frühförderungs- und Bildungsbereich. Generell zeigt sich, wie entscheidend Frühförderung und Kinderbetreuung gerade für die berufliche Integration von ukrainischen Frauen sind. Lösungen können über die Regelstrukturen, wie im Kanton Basel-Stadt, oder über eine Finanzierung durch die Integrationsförderung, wie im Kanton St.Gallen, erfolgen.

Auch wenn die Erwerbstätigkeitsquote im Kanton Waadt unter den Fallbeispielen gegenwärtig am tiefsten ist, bietet dieses Beispiel die Gelegenheit, die Vorteile des Föderalismus als «Labor» hervorzuheben. Die unterschiedlichen Ansätze der Kantone spiegeln nicht nur verschiedene wirtschaftliche Rahmenbedingungen wider, sondern ermöglichen auch einen gegenseitigen Lernprozess. Dieser erfordert die Bereitschaft und den Mut, neue Wege zu gehen, wenn bisherige Ansätze nicht zielführend sind. Im Kanton Waadt führte dies zur Lancierung mehrerer innovativer Programme bei der öAV und in der Integrationsförderung (EVAM) sowie der Etablierung neuer privat-öffentlicher Partnerschaften und einer Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Organisationen.

Diese NGOs, Vereine oder Gastfamilien haben nach übereinstimmenden Aussagen von Geflüchteten wie Fachpersonen bei der Aufnahme eine zentrale Rolle gespielt und sind auch in Zukunft über die IIZ hinaus einzubinden. Beispielsweise wurden in drei Kantonen die Fachstellen wie MosaiQ bezüglich der Anerkennung von Diplomen angesprochen: Sie beraten qualifizierte Geflüchtete bei der oft langwierigen Anerkennung von Abschlüssen, um ihnen den Eintritt in eine ihren Qualifikationen entsprechende

Beschäftigung zu ermöglichen. Dieser Schritt ist nicht zu unterschätzen, denn er steigert einerseits die Motivation, einer bezahlten Arbeit in der Schweiz nachzugehen und er stellt andererseits sicher, dass Geflüchtete nach der Rückkehr beim Wiederaufbau mithelfen können. Auf Initiative der EU hin hat die Europäische Stiftung für Berufsbildung ein Ressourcenportal eingerichtet, das Informationen über ukrainische Qualifikationen bereitstellt und den Informationsaustausch zwischen den Mitgliedstaaten fördert, um eine schnelle, einfache und kostengünstige Abwicklung der Anerkennungsverfahren zu gewährleisten; jedoch sind in der Schweiz bislang keine Fortschritte in diese Richtung erkennbar.

In allen Fallbeispielen zeigte sich, dass der Lernprozess bei der institutionellen Öffnung der öAV in Richtung Integrationsförderung begonnen hat, wobei die Kantone unterschiedliche Wege einschlagen. Eine konsequente und systematische Koordination zwischen Asylsozialhilfe, spezifischer Integrationsförderung und Regelstrukturen (öAV) ist entscheidend. Trotz unterschiedlicher institutioneller Logiken und Arbeitsweisen sollte diese Zusammenarbeit weiter aktiv gefördert werden, um einen reibungslosen Übergang zwischen den Zuständigkeiten der Institutionen zu gewährleisten.

#### **Kasten 5: Weiterentwicklung der öAV und Stärkung der IIZ**

Wird die öAV vermehrt in die Arbeitsmarktintegration von Stellensuchenden aus dem Asylbereich ohne Tag-geldanspruch einbezogen, müssen die dafür nötigen Kapazitäten hinsichtlich des Aufgabenbereichs sowie der Kommunikations- und transkulturellen Kompetenz geschaffen werden. Zudem sind die Zusammenarbeit und Abstimmung zwischen den zuständigen Stellen zu stärken und eine gemeinsame Haltung zu entwickeln. Anstrengungen in diesen Bereichen werden bereits unternommen – so legt die Strategie öAV 2030 einen Akzent auf die Weiterentwicklung der Kompetenzprofile der Mitarbeitenden der öAV und die Individualisierung der Beratung, um besser auf die Bedürfnisse von Stellensuchenden eingehen zu können. Zur Stärkung der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Stellen hat im Juni 2024 die *Nationale Impulstagung zur Arbeitsmarktintegration von Schutzbedürftigen, Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen* stattgefunden, bei der Kader- und Fachpersonen aus den Bereichen Sozialhilfe, Integrationsförderung und öAV zusammenkamen. Schliesslich zeigen die in Kapitel 4 dargestellten Entwicklungen der kantonalen Dispositive, dass die öAV in einem komplexen institutionellen Umfeld agiert und der Ukrainekrieg zu einer Intensivierung der IIZ geführt hat. Die Unterstützung bei der Arbeitsmarktintegration von Personen mit Fluchterfahrungen bleibt sehr anspruchsvoll. Eine optimale Zusammenarbeit sämtlicher am Prozess der arbeitsmarktlchen Eingliederung beteiligter Akteure und die Aktivierung der komparativen Vorteile der IIZ-Partner sind für eine rasche und nachhaltige Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten unerlässlich.

Die Arbeitsmarktintegration geht idealerweise mit gesellschaftlicher Inklusion einher, wodurch Synergien entstehen. Interessant sind daher die in vielen Gemeinden bestehende Lernstuben, die praktische Hilfestellungen im Alltag für die Allgemeinbevölkerung bieten und Handlungskompetenzen fördern. Diese erleichtern nicht nur den Alltag, sondern unterstützen die Geflüchteten auch bei der Arbeitssuche. Außerdem stehen solche Angebote allen Bevölkerungsgruppen offen und dienen gleichzeitig als informelle Vernetzungsplattform, da Kontakte geknüpft werden und neben Fachkräften vor allem Ehrenamtliche tätig sind.

Rund drei Jahre nach Ausbruch des Krieges lässt sich feststellen, dass die Aufnahme der beträchtlichen Fluchtbewegung aus der Ukraine relativ erfolgreich bewältigt werden konnte. Die anspruchsvolle (Zusammen)Arbeit zwischen der spezifischen Integrationsförderung und den Regelstrukturen hat sich weiterentwickelt, um unterschiedliche institutionelle Logiken und Arbeitsweisen in Einklang zu bringen. Dabei haben sich die gezielte Öffnung des Arbeitsmarktes und das Engagement zivilgesellschaftlicher Akteure sowie der Geflüchteten als vorteilhaft erwiesen. Dies gilt trotz der Herausforderungen, die gelegentlich auf hohe Erwartungen oder Missverständnisse aller Beteiligten zurückzuführen sind.

## 6 Literaturhinweise

- Abramicheva, Olena. 2024. «Metacognitive Awareness in Second Language Learning: Displaced Primary School Students' Experiences of Learning German Upon Transition to the Target Language Environment». *Journal of Vasyl Stefanyk Precarpathian National University* 11 (3): 7–25. <https://doi.org/10.15330/jpnu.11.3.7-25>.
- Abramicheva, Olena Mykolaivna. 2023. *Refugee Perspectives on Primary School in Switzerland: Ukrainians' Diverse Experiences of Inclusion*. Riga: Izdevnieciba "Baltija Publishing". <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-335-4-1>.
- Ammann Dula, Eveline, Nadine Gautschi, Gesine Fuchs, Selina Lutz, und Eva Granwehr. 2024. «Wohnen statt Unterbringung: Chancen und Herausforderungen der privaten Unterbringung von geflüchteten Menschen mit Schutzstatus S». Bern: Berner Fachhochschule und Hochschule Luzern.
- Astrov, Vasily, Mario Holzner, Sebastian Leitner, und Hermine Vidovic. 2010. «Social protection and social inclusion in Belarus, Moldova and Ukraine». Vienne: The Vienna Institute for International Economic Studies (wiiw).
- Auer, Daniel. 2018. «Language roulette – the effect of random placement on refugees' labour market integration». *Journal of Ethnic and Migration Studies* 44 (3): 341–62. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2017.1304208>.
- Auer, Daniel, Denise Efionayi-Mäder, Joëlle Fehlmann, Mirjam Suri, Dina Bader, Giuliano Bonoli, Michael Morlok, und Johanna Probst. 2023. «Monitoring und Evaluation des Pilotprogramms «Frühzeitige Sprachförderung»». SFM Studies 84d. Neuchâtel: Swiss Forum for Migration and Population Studies. <https://www.unine.ch/sfm/wp-content/uploads/sites/100/SFM-Studies-84d.pdf>
- Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung. 2023. «Strategie öAV 2030». Bern: Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung. [https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Arbeit/ALV/%C3%96ffentliche\\_Arbeitsvermittlung/strategie\\_arbeitsvermittlung2030.pdf.download.pdf/Strategie\\_oeAV\\_2030\\_DE\\_publ.pdf](https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Arbeit/ALV/%C3%96ffentliche_Arbeitsvermittlung/strategie_arbeitsvermittlung2030.pdf.download.pdf/Strategie_oeAV_2030_DE_publ.pdf).
- Baier, Dirk, Judith Bühler, und Andrea Barbara Hartmann. 2022. «Ukrainische Flüchtlinge in der Schweiz: Ergebnisse einer Befragung zu Fluchterfahrungen und zur Lebenssituation». Zurich: ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften. <https://digitalcollection.zhaw.ch/items/73a6c22f-8a91-4904-998c-54688d32b26a>.
- Bamert, Justus, Andreas Beerli, Boris Kaiser, Daniel Kopp, und Michael Siegenthaler. 2021. «Monitoringevaluation der Stellenmeldepflicht I». *Die Volkswirtschaft*, 2021. <https://dievolkswirtschaft.ch/de/2021/06/stellenmeldepflicht-potenzial-fuer-verbesserungen-in-der-umsetzung-vorhanden/>.
- BCI, Amina Benkais-Benbrahim, Julien Bourgnon, Céline Exquis, Katel Giacometti, Marina Gutmann, Aurélie Jorge, Frédéric Rouyard, Ettore Ricci, und Fanny Spichiger. 2020. «Déconstruire l'asile». BCI.
- Belousova, Katja. 2024. «Jobmarkt: Warum es Ukrainerinnen schwer haben». *ZDFheute*, 23. Februar 2024. <https://www.zdf.de/nachrichten/politik/ausland/arbeitsmarkt-ukrainischer-fluechtlinge-job-frauen-deutschland-krieg-russland-100.html>.
- Braun, Vera, und Oksana Melnyk. 2023. «Promoting VET by Implementing a «Dual System» in Ukraine». In *Vocational Education and Training Transformations for Digital, Sustainable and Socially Fair Future. Proceedings of the 5th Crossing Boundaries Conference in Vocational Education and Training*, Kaunas, 25.–26. May, herausgegeben von Vidmantas Tūtlis, Lina Vaitkutė, und Christof Nägele, 70–77. European Research Network Vocational Education and Training (VETNET). <https://doi.org/10.5281/zenodo.7808278>.

Bregoli, Andrea. 2023. «Framing Displaced Persons in News Articles in 2015 and 2022: A Comparative Topic Modelling». MA Thesis, Neuchâtel: University of Neuchâtel. <https://libra.unine.ch/handle/123456789/32464>.

Bregoli, Andrea, Denise Efionayi-Mäder, und Joëlle Fehlmann. 2024. ««Unterschiedlich unterwegs» Mapping der (Aus)Bildung für junge Geflüchtete mit Fokus auf spezifischer Integrationsförderung (IAS/KIP)». SFM Studies #88. Neuchâtel: SFM. <https://www.unine.ch/sfm/wp-content/uploads/sites/100/SFM-Studies-88.pdf>.

Brücker, Herbert, Maye Ehab Samy, Philipp Jaschke, und Yuliya Kosyakova. 2024. «Institutionelle Hürden beeinflussen Umfang und Qualität der Erwerbstätigkeit von Geflüchteten». Research Report 12/2024. IAB-Forschungsbericht. <https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2412>.

Bühler, Judith, Andrea Hartmann, Don Tuggener, Mark Cieliebak, und Dirk Baier. 2023. «Safety-for-refugees.ch: eine Informations- und Meldewebsite für Ukraine-Flüchtlinge: Schlussbericht», September. <https://doi.org/10.21256/zhaw-28901>.

Bundesamt für Arbeit. 2024. «Arbeitsmarktsituation von Staatsangehörigen der Asylherkunftsländer (TOP 8) und Ukraine». Nürnberg: Bundesamt für Arbeit. [https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/Aktuell/arbeitsmarktberichte/faktenblatt-asyl8-ukr/faktenblatt-asyl8-ukr-d-0-pdf.jsessionid=D8D0F2CC31E7F2496D68A87EE3AFA572?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/Aktuell/arbeitsmarktberichte/faktenblatt-asyl8-ukr/faktenblatt-asyl8-ukr-d-0-pdf.jsessionid=D8D0F2CC31E7F2496D68A87EE3AFA572?__blob=publicationFile&v=1).

Büssing, Franka. 2023. «Flucht aus der Ukraine nach Deutschland: Soziale Inklusion und Exklusion Geflüchteter aus der Ukraine mit ukrainischer Staatsangehörigkeit und Drittstaatsangehörigkeit». Bielefeld: Universität Bielefeld, Fak. für Soziologie, Centre on Migration, Citizenship and Development (COM-CAD). <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/90182>.

Cangiano, Alessio. 2014. «Migration Policies and Migrant Employment Outcomes». *Comparative Migration Studies* 2 (4): 417–43. <https://doi.org/10.5117/CMS2014.4.CANG>.

Care International. 2022. «Rapid Gender Analysis Ukraine». Rapid Gender Analysis Brief. Care International. [https://www.care-international.org/files/files/Ukraine\\_Rapid\\_Gender\\_Analysis\\_Brief\\_CARE.pdf](https://www.care-international.org/files/files/Ukraine_Rapid_Gender_Analysis_Brief_CARE.pdf).

Caritas. 2023. «Was die Schweiz aus einem Jahr Schutzstatus S lernen kann». Luzern: Caritas. [https://cms.caritas.ch/sites/default/files/2023-02/Factsheet\\_Schutzstatus%20S%20Ukraine\\_D.pdf](https://cms.caritas.ch/sites/default/files/2023-02/Factsheet_Schutzstatus%20S%20Ukraine_D.pdf).

CIA. 2024. «Ukraine». The World Factbook. 2024. <https://www.cia.gov/the-world-factbook/countries/ukraine/>.

Commission fédérale contre le racisme CFR. 2024. «Information concernant les Roms arrivant de (l'ouest de) l'Ukraine». Commission fédérale contre le racisme CFR. [https://www.ekr.admin.ch/pdf/Informationen\\_Roma\\_aus\\_der\\_Ukraine\\_FR.pdf](https://www.ekr.admin.ch/pdf/Informationen_Roma_aus_der_Ukraine_FR.pdf).

Cravolini, Julie, und Michael Hermann. 2022. «Arbeitsmarktintegration von Personen mit Schutzstatus S: Unternehmensbefragung». Zürich: Sotomo. <https://sotomo.ch/site/projekte/arbeitmarktintegration-von-personen-mit-schutzstatus-s/>.

Dumont, Jean-Christophe, und Ave Lauren. 2023. «The labour market integration challenges of Ukrainian refugee women». In *Joining Forces for Gender Equality: What Is Holding Us Back?*, OECD, 9. Paris. [https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/joining-forces-for-gender-equality\\_fead3dca-en](https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/joining-forces-for-gender-equality_fead3dca-en).

Dustmann, Christian, Lars Højsgaard Andersen, und Rasmus Landersø. 2024. «Intended and Unintended Consequences of Welfare Cuts for Refugees». VoxEU - CEPR (blog). 5. September 2024. <https://cepr.org/voxeu/columns/intended-and-unintended-consequences-welfare-cuts-refugees>.

- Efionayi-Mäder, Denise, und Didier Ruedin. 2014. «Aufenthaltsverläufe vorläufig Aufgenommener in der Schweiz Datenanalyse im Auftrag der Eidgenössischen Kommission für Migrationsfragen EKM». Bern: Eidgenössischen Kommission für Migrationsfragen EKM. <https://www.news.admin.ch/newsd/message/attachments/81772.pdf>.
- Egger, Denis, Daniel Auer, und Johannes Kunz. 2022. «Effects of Migrant Networks on Labor Market Integration, Local Firms and Employees». Unpublished Working Paper.
- Eser Davolio, Miryam, Tatjana Fenicia, Dilyara Müller-Suleymanova, und Inna Vashkite. 2024. «Monitoring-Studie zur Integration von Geflüchteten mit Status S mit Schwerpunkt Kt. Zürich». ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften. <https://doi.org/10.21256/zhaw-31389>.
- Farkas, Lilla. 2007. «Ségrégation des enfants roms dans l'enseignement. La directive sur l'égalité raciale comme moyen de lutte contre la discrimination structurelle». Luxembourg: Commission européenne. [https://www.migpolgroup.com/\\_old/public/docs/5.Segregation\\_Roma\\_children\\_edu\\_fr\\_07.07.pdf](https://www.migpolgroup.com/_old/public/docs/5.Segregation_Roma_children_edu_fr_07.07.pdf).
- Fehlmann, Joëlle, Denise Efionayi-Mäder, David Liechti, und Michael Morlok. 2019. «Bildungsmassnahmen für spät eingereiste Jugendliche und junge Erwachsene: privat (mit)finanzierte Bildungsangebote für Asylsuchende». SFM Studies 74. Neuchâtel: Swiss Forum for Migration and Population Studies (SFM). <https://www.unine.ch/sfm/wp-content/uploads/sites/100/SFM-Studies-74.pdf>.
- Flap, Henk, und Ed Boxman. 2001. «Getting Started: The Influence of Social Capital on the Start of the Occupational Career». In *Social Capital*, 159–81. Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315129457-7/getting-started-influence-social-capital-start-occupational-career-henk-flap-ed-boxman>.
- Foged, Mette, Linea Hasager, und Giovanni Peri. 2022. «Comparing the Effects of Policies for the Labor Market Integration of Refugees». NBER Working Paper 30534. National Bureau of Economic Research. <https://econpapers.repec.org/paper/nbrnberwo/30534.htm>.
- Fachstelle für Rassismusbekämpfung. 2017. «Die Öffnung der Institutionen – Leitfaden für die Praxis Aktuelle Fragestellungen und praktische Erfahrungen im Kontext der Umsetzung der Kantonalen Integrationsprogramme (KIP) », Bern. [https://www.kip-pic.ch/media/w0llnvgs/oefnung-der-institutionen\\_leitfaden-fuer-praxis\\_frb-2017.pdf](https://www.kip-pic.ch/media/w0llnvgs/oefnung-der-institutionen_leitfaden-fuer-praxis_frb-2017.pdf)
- Frattini, Tommaso. 2017. «Integration of Immigrants in Host Countries. What We Know and What Works». *Revue d'économie du développement* 25 (1): 105–34. [https://shs.cairn.info/article/E\\_EDD\\_311\\_0105](https://shs.cairn.info/article/E_EDD_311_0105).
- Friedman, Olesya, und Stefan Trines. 2019. «Education in Ukraine». *WENR - World Education News + Reviews* (blog). 25. Juni 2019. <https://wenr.wes.org/2019/06/education-in-ukraine>.
- Fritschi, Tobias, Peter Neuenschwander, Debra Hevenstone, Olivier Lehmann, Jodok Läser, und Alissa Häggeli. 2023. «Arbeitsmarktrelevante Merkmale von Personen mit Schutzstatus S». Bern: Berner Fachhochschule Departement Soziale Arbeit. <https://www.news.admin.ch/newsd/message/attachments/74948.pdf>.
- Galle, Sara. 2016. Kindswegnahmen: das «Hilfswerk für die Kinder der Landstrasse» der Stiftung Pro Juventute im Kontext der schweizerischen Jugendfürsorge. Zürich: Chronos.
- Gobert, Sébastien. 2013. «Ukraine: redéfinir le collectif dès la petite enfance». *Regard sur l'Est*, Nr. 64 (Juni). <https://regard-est.com/ukraine-redefinir-le-collectif-des-la-petite-enfance>.
- Guzi, Martin, Maciej Duszczyk, Peter Huber, Ulrike Huemer, und Marcela Veselková. 2024. «Pathways to Inclusion: Labour Market Perspectives on Ukrainian Refugees». In *Central and Eastern European*

*Economies and the War in Ukraine: Between a Rock and a Hard Place*, herausgegeben von László Mátyás, 293–315. Cham: Springer Nature Switzerland. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-61561-0\\_9](https://doi.org/10.1007/978-3-031-61561-0_9).

Hafen, Martin. 2019. «Analyse der Frühen Förderung im Kanton Basel-Stadt und Entwicklung einer kantonalen Strategie». Bericht zur SWOT-Analyse. Erziehungsdepartement des Kantons Basel-Stadt. Hochschule Luzern Soziale Arbeit. [https://www.kibesuisse.ch/fileadmin/Dateiablage/externe\\_Publikationen/bericht\\_fruhe\\_foerderung.pdf](https://www.kibesuisse.ch/fileadmin/Dateiablage/externe_Publikationen/bericht_fruhe_foerderung.pdf).

Hett, Valeria. 2024. «Towards Mutual Trust and Understanding: Establishing Effective Communication between Ukrainian Refugees and Swiss Government Institutions». *Frontiers in Human Dynamics* 6 (Oktober). <https://doi.org/10.3389/fhumd.2024.1445749>.

Hofaidhllaoui, Mahrane, und Roger Alain. 2014. «Favoriser le développement de l'employabilité : un enjeu pour les individus et pour les organisations». *Revue de gestion des ressources humaines* 93 (3): 32–53. <https://doi.org/10.3917/grhu.093.0032>.

Hofmann, Martin. 2022. «Getting Ukrainian Refugees into Work: The Importance of Early Competence Checks». *International Centre for Migration Policy Development (ICMPD)* (blog). 28. März 2022. <https://www.icmpd.org/blog/2022/getting-ukrainian-refugees-into-work-the-importance-of-early-competence-checks>.

Institut de statistique de l'UNESCO. 2024. *World Education Statistics*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000391221>.

Jucker, Jean-Luc, Roberto Forin, und Maxime Giraudet. 2023. «Displaced from Ukraine to Bern : A Case Study on Journeys, Living Conditions, Livelihoods and Future Intentions». Mixed Migration Centre. <https://mixedmigration.org/resource/displaced-from-ukraine-to-bern/>.

Kanton St.Gallen, Amt für Soziales, und Claudia Nef. 2019. «Veranstaltungsreihe für Schlüsselpersonen der Integration». [https://www.sg.ch/gesundheit-soziales/soziales/integration/information-und-beratung/fokus-integration/\\_jcr\\_content/Par/sgch\\_accordion\\_list/AccordionListPar/sgchAccordion\\_275461063/AccordionPar/sgch\\_downloadlist/DownloadListPar/sgch\\_download.ocFile/1%20Integrationsagenda\\_Fluechtlingsintegration%20im%20Kanton.pdf](https://www.sg.ch/gesundheit-soziales/soziales/integration/information-und-beratung/fokus-integration/_jcr_content/Par/sgch_accordion_list/AccordionListPar/sgchAccordion_275461063/AccordionPar/sgch_downloadlist/DownloadListPar/sgch_download.ocFile/1%20Integrationsagenda_Fluechtlingsintegration%20im%20Kanton.pdf).

KdK. 2023. «Schutzsuchende aus der Ukraine: Zwischenbilanz zu den Unterstützungsmaßnahmen (Programm S)». Bern: Konferenz der Kantonsregierungen KdK.

Kosyakova, Yuliya, Kseniia Gatskova, Theresa Koch, Davit Adunts, Joseph Braufels, Laura Goßner, Regina Konle-Seidl, Silvia Schwanhäuser, und Marie Vandenhirtz. 2024. «Arbeitsmarktinintegration ukrainischer Geflüchteter: Eine internationale Perspektive». IAB-Forschungsbericht 16/2024. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. <https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2416>.

Kosyakova, Yuliya, und Irena Kogan. 2022. «Labor Market Situation of Refugees in Europe: The Role of Individual and Contextual Factors». *Frontiers in Political Science* 4 (September). <https://doi.org/10.3389/fpol.2022.977764>.

Kremen, Vasyl, und Stanislav Nikolajenko. 2006. *Higher Education in Ukraine*. Monographs on higher education. Bucarest: UNESCO.

Lauren, Ave, und Jean-Christophe Dumont. 2023. «Quels sont les problèmes d'intégration que rencontrent les femmes réfugiées ukrainiennes ?» Paris: OECD. <https://doi.org/10.1787/bf7db5c3-fr>.

Lazarenko, Valeria. 2024. «“Let the State Decide It All for Me”: The Role of Migration and Integration Policy in the Decision-Making of Ukrainian Refugee Women in Germany». *Journal of International Migration and Integration* 25 (3): 1571–91. <https://doi.org/10.1007/s12134-024-01138-9>.

- Leu-Severynenko, Snizhana. 2022. «Vocational education and training in Ukraine: A system in transition». GOVET - German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training (blog). 2022. <https://www.govet.international/en/159632.php#:~:text=It%20can%20be%20attended%20after,as%20well%20as%20vocational%20qualifications>.
- Liechti, David, und Mirjam Suri. 2020. «Wiedereingliederung von Nichtleistungsbeziehenden». SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik 60. Basel: BSS Volkswirtschaftliche Beratung. [https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen\\_Dienstleistungen/Publikationen\\_und\\_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Informationen\\_Arbeitsmarktforschung/arbeitスマarktpolitikno60.html](https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Informationen_Arbeitsmarktforschung/arbeitスマarktpolitikno60.html).
- Liechti, David, Mirjam Suri, Thomas Möhr, Patrick Arni und Michael Siegenthaler. 2022. «Methoden der Stellensuche und Stellensucherfolg». Grundlagen für die Wirtschaftspolitik Nr. 33. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bern, Schweiz.
- Logvinova, Natalia. 2004. «Le chômage en Russie et en Ukraine». *Le Courier des pays de l'Est* 1045 (5): 77–84. <https://doi.org/10.3917/cpe.045.0077>.
- Lopukh, Kseniia. 2023. «L'impact de la guerre sur le marché du travail en Ukraine». *Revue Française de Socio-Économie* 31 (2): 231–36. <https://doi.org/10.3917/rfse.031.0231>.
- Lužica, René, und Arnaud Segretain. 2018. «L'éducation des élèves roms en Slovaquie : entre ségrégation, assimilation, intégration et inclusion». *Revue internationale d'éducation de Sèvres*, Nr. 78 (September), 91–101. <https://doi.org/10.4000/ries.6550>.
- Manatschal, Anita. 2022. «Framing Matters: Pathways between Policies, Immigrant Integration, and Native Attitudes». In *Handbook on Migration and Welfare*, 195–209. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781839104572.00018>.
- Marbach, Moritz, Ehsan Vallizadeh, Niklas Harder, Dominik Hangartner, und Jens Hainmueller. 2024. «Does Ad Hoc Language Training Improve the Economic Integration of Refugees? Evidence from Germany's Response to the Syrian Refugee Crisis». Working Paper No. 24-05. Immigration policy lab (ipl). <https://doi.org/10.31235/osf.io/2ysd6>.
- McCann, Katherine, Megan Sienkiewicz, und Monette Zard. 2020. «The Role of Media Narratives in Shaping Public Opinion toward Refugees: A Comparative Analysis». MRS No. 72. IOM. <https://publications.iom.int/books/mrs-no-72-role-media-narratives-shaping-public-opinion-toward-refugees-comparative-analysis>.
- Ministry of Education and Science of Ukraine (MESU). 2024. «Education System in Ukraine». Ministry of Education and Science of Ukraine (MESU). 2024. <https://emergency.mon.gov.ua/educationsystem/>.
- Mouw, Ted. 2003. «Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter?» *American Sociological Review* 68 (6): 868–98. <https://doi.org/10.2307/1519749>.
- Mueller, Sean. 2015. Theorising Decentralisation : Comparative Evidence from Sub-national Switzerland. Colchester/UK: ECPR Pess.
- Müller, Tobias, Pia Pannatier, und Martina Viarengo. 2023. «Labor Market Integration, Local Conditions and Inequalities: Evidence from Refugees in Switzerland». *World Development* 170 (Oktober):106288. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2023.106288>.
- Neuenschwander, Peter, Tobias Fritschi, und Samin Sepahniya. 2022. «Herausforderungen und Zukunfts-perspektiven in der Arbeitsintegration». Bern, Schweiz: Berner Fachhochschule. [https://www.arbeitsintegrationschweiz.ch/modules/page/images/wysiwyg/Schlussbericht\\_AIS\\_16.01.22\\_def.pdf](https://www.arbeitsintegrationschweiz.ch/modules/page/images/wysiwyg/Schlussbericht_AIS_16.01.22_def.pdf).
- OECD. 2023. «Working towards Dual Intent Integration of Ukrainian Refugees». Paris: OECD. <https://doi.org/10.1787/6b4c16f7-en>.

Parliamentary Assembly. 2017. *The new Ukrainian law on education: a major impediment to the teaching of national minorities' mother tongues*. <https://assembly.coe.int/nw/xml/xref/xref-xml2html-en.asp?fileid=24218&lang=en>.

Pasichnyk, Viktorija. 2023. «Discrimination of Ukrainian Citizens in the Czech Labor Market: A Field Experiment». Bachelor Thesis, Prague: Charles University. <https://dspace.cuni.cz/handle/20.500.11956/181903>.

Pecoraro, Marco, Anita Manatschal, Eva G. T. Green, und Philippe Wanner. 2022. «How Effective Are Integration Policy Reforms? The Case of Asylum-Related Migrants». *International Migration* 60 (6): 95–110. <https://doi.org/10.1111/imig.12967>.

Perchinig, Bernhard, und Jimy Perumadan. 2022. «Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten Frauen in Österreich, Deutschland und Norwegen». ICMPD. [https://www.icmpd.org/file/download/57782/file/FARIM\\_Report%25202022.pdf](https://www.icmpd.org/file/download/57782/file/FARIM_Report%25202022.pdf).

Perchinig, Bernhard, Jimy Perumadan, Laetitia Hohwieler, Anna Piłat, Justyna Frelak, und Veronika Bilger. 2025. «Neue Perspektiven: Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen aus der Ukraine: eine Vergleichsstudie zu Österreich, Deutschland und Polen». Wien: International Centre for Migration Policy Development (ICMPD).

Pétremand, Sylvie. 2024. «Mass Influx of People from Ukraine: Social Entitlements and Access to the Labour Market: Switzerland». In *Mass Influx of People from Ukraine: Social Entitlements and Access to the Labour Market*, herausgegeben von Izabela Florczak und Jakub K. Adamski, 384–400. Italian Labour Law E-Studies Vol. 2. Bologna: University of Bologna. <https://amsacta.unibo.it/id/eprint/7546/1/Mass-Influx-book.pdf>.

Pickel, Susanne, und Gert Pickel. 2016. «Politische Kultur in der Vergleichenden Politikwissenschaft». In *Handbuch Vergleichende Politikwissenschaft*, herausgegeben von Hans-Joachim Lauth, Marianne Kneuer, und Gert Pickel, 541–56. Wiesbaden: Springer Fachmedien. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-02338-6\\_41](https://doi.org/10.1007/978-3-658-02338-6_41).

Probst, Johanna, Gianni D'Amato, Samantha Dunning, Denise Efionayi-Mäder, Joëlle Fehlmann, Andreas Perret, Didier Ruedin, und Irina Sille. 2019. «Kantonale Spielräume im Wandel: Migrationspolitik in der Schweiz». SFM Studies 73d. Neuchâtel: Swiss Forum for Migration and Population Studies (SFM). <https://libra.unine.ch/handle/123456789/2544>.

Riaño, Yvonne. 2021. «Highly Skilled Migrant and Non-Migrant Women and Men: How Do Differences in Quality of Employment Arise?» *Administrative Sciences* 11 (1): 5. <https://doi.org/10.3390/admsci11010005>.

Ruedin, Didier. 2025. «Ukrainian Refugees in Switzerland: A research synthesis of what we know». SocArXiv Working Paper. <https://osf.io/preprints/socarxiv/tcnhx>.

Ruedin, Didier, Denise Efionayi-Mäder, Sandra Üllen, Veronika Bilger, und Martin Hofmann. 2019. «Wirkungszusammenhänge Migration, Integration und Rückkehr. Eine Literaturanalyse im Auftrag des SEM in Erfüllung des Postulats 16.3790 „Migration. Langfristige Folgen der Integration“». Bern: SEM. <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/berichte/literaturanalyse-integrationsfolgen-d.pdf>.

Schmidt, Werner. 2024. «Integration ukrainischer Flüchtlinge in der Arbeitswelt: Erste Erfahrungen aus den Betrieben». Working Paper Forschungsförderung Nr 340 340. Düsseldorf: Hans-Böckler- Stiftung. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/300711/1/1897559305.pdf>.

Schüepp, Philipp, und Irena Sgier. 2019. «Anerkennung von Branchenzertifikaten auf dem Arbeitsmarkt: Fallstudien aus fünf Branchen». Zürich: SVEB.

- SECO. 2023. «Die Lage auf dem Arbeitsmarkt im November 2023». Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.
- SEM. 2018. «Anhang 5: Glossar / Begriffserläuterungen IAS». Staatssekretariat für Migration SEM. <https://whttps://www.sem.admin.ch/dam/sem/de/data/integration/agenda/20181204-anh5-glossar-d.pdf>.
- \_\_\_\_\_. 2023a. «Rundschreiben: Programm «Unterstützungsmassnahmen für Personen mit Schutzstatus S» (Programm S) ». Bern: Staatssekretariat für Migration SEM.
- \_\_\_\_\_. 2023b. «Beschäftigungsgrad und Lohn von Personen mit Schutzstatus S - Entwicklung im 2. Quartal 2023». Bern: Staatssekretariat für Migration SEM.
- \_\_\_\_\_. 2023c. «Fachbericht Programm S: Umsetzung der Unterstützungsmassnahmen für Personen mit Schutzstatus S im Frühjahr 2023». Bern: Staatssekretariat für Migration SEM.
- \_\_\_\_\_. 2023d. «Asylstatistik». Staatssekretariat für Migration. 2023. <https://www.bj.admin.ch/sem/de/home/publiservice/statistik/asylstatistik.html>.
- \_\_\_\_\_. 2024a. «Angaben zum Erwerb der Personen mit Schutzstatus S». Wöchentliche Statistik. Bern: Staatssekretariat für Migration SEM.
- \_\_\_\_\_. 2024b. «Arbeitsmarktrelevante Merkmale von Personen mit Schutzstatus S». Bern: Staatssekretariat für Migration SEM. <https://www.sem.admin.ch/dam/sem/de/data/asyl/ukraine/statistik-w/230123-arbeitsmarktrelevante-merkmale.pdf.download.pdf/230123-arbeitsmarktrelevante-merkmale-d.pdf>.
- \_\_\_\_\_. 2024c. «Fachbericht Programm S: Aktualisierung 2024: Umsetzung der Unterstützungsmassnahmen für Personen mit Schutzstatus S im Frühjahr 2024». Bern: Staatssekretariat für Migration SEM. <https://www.sem.admin.ch/dam/sem/de/data/integration/foerderung/programm-s/rapport-programm-s-2024.pdf.download.pdf/rapport-programm-s-2024-d.pdf>.
- \_\_\_\_\_. 2024d. «Rundschreiben II: Programm «Unterstützungsmassnahmen für Personen mit Schutzstatus S» (Programm S)». Bern: Staatssekretariat für Migration SEM. <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/integration-einbuergerung/integrationsfoerderung/programm-s.html>.
- \_\_\_\_\_. 2024e. «Zweite Verlängerung: Programmvereinbarung II zum Programm «Unterstützungsmassnahmen von Personen mit Schutzstatus S» (Programm S)», Schreiben an die Kantone. 15. Januar 2024.
- \_\_\_\_\_. 2024f. «Pilotprogramm «Finanzielle Zuschüsse zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen» 2021-2024». Staatssekretariat für Migration SEM. 2024. <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/integration-einbuergerung/innovation/finanz-zuschu-esse.html>.
- Stalder, Lisa, Denise Efionayi-Mäder, und Didier Ruedin. 2024. «Evaluation des Pilotprojekts STEPS der isa – Fachstelle Migration». SFM Studies #87. Neuchâtel: Swiss Forum for Migration and Population Studies (SFM). <https://www.unine.ch/sfm/wp-content/uploads/sites/100/SFM-Studies-87.pdf>.
- Sturm, Jan-Egbert, Alexander Rathke, Klaus Abberger, Maurizio Daniele, Michael Graff, Philipp Kronenberg, Isabel Z. Martínez, u. a. 2023. «Konjunkturanalyse: Prognose 2024 / 2025. Schweizer Konjunktur: Binnenwirtschaft stützt – Aussenhandel schwächelt». KOF Analysen 2023 (3): 1–70. <https://doi.org/10.3929/ethz-b-000633927>.
- Tammaru, Tiit, Kadi Kalm, Anneli Kährik, und Alis Tammur. 2024. «Refugees find employment in very different settlement contexts». INFLUX Policy Brief, 1(2)-2024. Haugesund: Western Norway University of Applied Sciences (HVL). <https://www.cmi.no/publications/file/9186-refugees-find-employment-in-very-different-settlement-contexts.pdf>.

Tamò-Gafner, Anja. 2022. «Parcours d'intégration professionnelle des personnes réfugiées en Suisse : trajectoires individuelles, conditions salariales et récits d'employeurs». Thèse de doctorat, Genève: Université de Genève. <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:164538>.

Tampieri, Vanessa. 2024. «Inklusion von Flüchtlingen durch Partizipation: eine Zusammenstellung guter Praktiken». Bern: UNHCR Büro für die Schweiz und Liechtenstein. [https://www.unhcr.org/dachold/wp-content/uploads/sites/27/2024/10/2024-UNHCR-Good\\_Practices\\_Refugee\\_Inclusion\\_Participation-DE-screen.pdf](https://www.unhcr.org/dachold/wp-content/uploads/sites/27/2024/10/2024-UNHCR-Good_Practices_Refugee_Inclusion_Participation-DE-screen.pdf).

Thränhardt, Dietrich. 2023. «Mit offenen Armen – die kooperative Aufnahme von Kriegsflüchtlingen aus der Ukraine in Europa. Eine Alternative zum Asylregime?» Berlin: Friedrich Ebert Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/20088.pdf>.

Thränhardt, Dietrich. 2024. «Chancen besser nutzen: die Arbeitsintegration der Schutzsuchenden aus der Ukraine». Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files-Projekte/Migration\\_fair\\_gestalten/Arbeitsmigration\\_Thraenhardt\\_2024.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files-Projekte/Migration_fair_gestalten/Arbeitsmigration_Thraenhardt_2024.pdf).

UNHCR. 2023. «Intentions and Perspectives of Refugees from Ukraine in Switzerland». Bern: UNHCR Office for Switzerland and Liechtenstein.

Vasilyeva, Tetyana, und Stanislav Kotenko, Hrsg. 2022. *The Transformation of the Higher Education System in Ukraine: Proposals and Perspectives*. Szczecin: Centre of Sociological Research. <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/90069>.

WEF. 2023. «Enabling the economic integration of refugees: lessons learned on refugee employment and employability from the rapid response to Ukraine». Geneva: World Economic Forum. <https://www.voced.edu.au/content/ngv:95963>.

Weingartner, Sebastian. 2024. «Zwei Jahre Schutzstatus S im Kanton Zürich Eine vorläufige Bilanz». Statistik.info 2024/02. Zürich: Kanton Zürich Statistisches Amt. [https://www.web.statistik.zh.ch/ogd/daten/ressourcen/KTZH\\_00002644\\_00005444.pdf](https://www.web.statistik.zh.ch/ogd/daten/ressourcen/KTZH_00002644_00005444.pdf).

Zanasi, Francesca, Bruno Arpino, Valeria Bordone, und Karsten Hank. 2023. «The Prevalence of Grandparental Childcare in Europe: A Research Update». *European Journal of Ageing* 20 (1): 37. <https://doi.org/10.1007/s10433-023-00785-8>.

## 7 Anhang I – Vorgehen und Methoden

Die folgenden Abschnitte erläutern kurz das Vorgehen, die Methoden sowie die Herausforderungen, die im Verlauf der vorliegenden Studie aufgetreten sind. Für die Auswahl der kantonalen Fallbeispiele verweisen wir auf Kapitel 3.

Das Vorgehen basiert hauptsächlich auf themenzentrierten Gesprächen, Dokumenten- und Statistikanalysen sowie gezielten Zusatzabklärungen. Darüber hinaus stützen wir uns auf eine regelmässig aktualisierte Literaturanalyse, die ein ausführliches Kapitel über die Arbeitsintegration und den Verlauf der Erwerbstätigkeiten in den Schweizer Kantonen auf Basis der SEM-Daten einschliesst.<sup>73</sup>

Die thematische Analyse bestehender oder laufender Studien, Umfragen und behördlicher Dokumente diente dazu, das vorhandene Wissen über relevante Aspekte zu erweitern oder zu vertiefen. Da viele der zu erfassenden Abläufe und Entwicklungen jedoch nur bedingt dokumentiert und nicht öffentlich zugänglich sind, waren mündliche Auskünfte oft unverzichtbar, um auch interne Dokumente wie beispielsweise Zusammenarbeitsvereinbarungen, Konzepte, Kriterienlisten usw. einsehen zu können. In diesem Zusammenhang erwiesen sich Initiativen von Kantonen als vorteilhaft, die entsprechende Informationen, etwa für andere Akteure (Gemeinden, fallführende Stellen, Gastfamilien, Projektträgerschaften usw.) auf ihren Webseiten publizieren.<sup>74</sup>

### Interviews mit Fachpersonen aus Integrationsförderung/Asylsozialhilfe, Arbeitsmarktdienst und RAV

Alle Interviews in den vier Referenzkantonen – Aargau, Basel-Stadt, St.Gallen und Waadt – wurden im Rahmen von teildirektiven – persönlichen oder virtuellen – Gesprächen mit maximal drei Teilnehmenden geführt, aufgezeichnet (Audio) und zusammenfassend transkribiert. Dies war möglich, da die Aussagen ausdrücklich vertraulich behandelt werden. In der ersten Forschungsphase wurden hauptsächlich Personen mit Zuständigkeit für Schutzbedürftige und das Programm S aus den Sozial-, Integrationsförderungs- sowie Arbeitsmarktbehörden interviewt. Außerdem fanden – wenn auch nicht in allen Kantonen – Gespräche mit Schlüsselpersonen aus Vereinen, Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und anderen Organisationen wie der Flüchtlingshilfe statt.

Die generischen Leitfäden für Sozial- und Arbeitsmarktbehörden wurden der Begleitgruppe vorgelegt und anhand der Rückmeldungen angepasst (vgl. unten), so dass die Interviews ab Februar 2024 beginnen konnten. Für die Interviews mit den Schlüsselpersonen aus NGOs wurden die Befragungsinstrumente je nach Profil der Befragten angepasst.

Das Forschungsteam war bemüht, in jedem Referenzkanton mindestens eine Person zu befragen, die in den regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) arbeitet und in direktem Kontakt mit den Stellensuchenden steht. In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass die Vereinbarung eines Interviewtermins oft lange Wartezeiten erforderte, was auf die starke zeitliche Beanspruchung wie auch auf interne Abklärungen zu Zuständigkeiten zurückzuführen war. Zudem war es nicht möglich, in allen Kantonen mit Personalberater:innen zu sprechen, die speziell auf ukrainische Geflüchtete spezialisiert sind. Schliesslich zeigen die Daten deutlich, wie unterschiedlich die Rollen der RAV im Zusammenhang mit dem S-Programm in den einzelnen Kantonen ausgestaltet sind.

<sup>73</sup> Vgl. Ukrainian Refugees in Switzerland: A research synthesis of what we know <https://osf.io/preprints/socarxiv/tcnhx> Die Aufwände für diese Arbeit werden nicht angerechnet, sondern laufen über den Forschungspol nccr\_on the move getragen.

<sup>74</sup> So werden etwa in AG Informationsveranstaltungen für Gemeinden «zur Lage Asyl und Ukraine» regelmässig auf Youtube publiziert (<https://www.youtube.com/watch?v=mE51-wuMbCc>).

### **Interviews mit Arbeitgeberschaft und spezialisierten Sozialfirmen**

In einer zweiten Forschungsphase – ab Mai 2024 – wurden verschiedene Vertreter:innen von Unternehmen kontaktiert, die potentiell in Kontakt mit ukrainischen Geflüchteten standen oder solche eingestellt hatten. Obwohl das Team keine Mühe scheute, in jedem Referenzkanton mindestens eine Vertreterin oder einen Vertreter der Arbeitgeberschaft zu befragen, die Erfahrung mit ukrainischen Geflüchteten hatten, erwies sich dies als nicht ganz einfach, da unsere Interviewanfragen häufig abgelehnt wurden. Wenn wir direkt per Telefon oder E-Mail kontaktierten, wurde oft der Zeitmangel als Grund für die Ablehnung unserer Gesprächsanfrage angeführt. Im Kanton Waadt konnten zwei Arbeitgeber über Vermittlung durch das RAV kontaktiert werden. Waadt war der einzige Kanton, in dem dies möglich war. Generell wurde uns die Kontaktaufnahme mit Arbeitgeber:innen wesentlich erleichtert, wenn sie auf Empfehlung vorheriger Kontakte und/oder durch Vermittlung von Personen auf der Flucht erfolgte.

### **Fokusgruppen-Gespräche**

In jedem der vier ausgewählten Kantone wurde jeweils ein Fokusgruppengespräch mit sechs (VD) bzw. acht (AG, BS, SG) Teilnehmerinnen mit Status S durchgeführt (insgesamt 30 Personen). Zusätzlich fanden zwei virtuelle Einzelgespräche mit Geflüchteten statt (SG, VD), die nicht an den Fokusgruppengesprächen teilnehmen konnten. Ferner wurden mehrere Kurzgespräche mit anderen geflüchteten Schlüsselpersonen, die uns Kontakte vermittelt hatten, als auch dem Moderator der Fokusgruppen geführt.

Die Fokusgruppe im Kanton Waadt konnte aufgrund des Sprachniveaus der Teilnehmerinnen auf Französisch durchgeführt werden. Da dies jedoch eine gewisse Vorselektion darstellte, wurden die anderen drei Fokusgruppen auf Ukrainisch abgehalten. Der Moderator war ukrainischer Muttersprachler, und die begleitende Beobachterin verfügte über gutes Verständnis des Ukrainischen.

Leider konnten die Fokusgruppen nur bedingt einigermassen repräsentativ gestaltet werden. Dies lag zum einen an der Grösse der Gruppen und zum anderen an den Kontaktpersonen, die uns die Teilnehmerinnen vermittelt haben. Es handelte sich überwiegend um Personen mit höherem Bildungsniveau, die in ihrem Kanton bereits gut vernetzt waren. Dadurch wurden von ihnen tendenziell Personen mit mittlerem oder höherem Bildungsniveau vermittelt, die ein hohes Mass an Engagement, Eigeninitiative und Durchhaltevermögen zeigten. In einem Kanton erfolgte die Rekrutierung über einen Fachangestellten der Sozialhilfe, was möglicherweise zu einer Auswahl von eher zufriedenen Personen führte und einen Teil der guten Einschätzungen erklären könnte.

Bereits in der Rekrutierungsphase konnte ein reges Interesse an der Teilnahme und eine hohe Responsivität der Interessentinnen festgestellt werden. Während der Fokusgruppendiskussionen herrschte durchaus eine offene Atmosphäre und die Teilnehmerinnen waren sehr auskunftsreich. Die Aufgabe des Moderators bestand darin, den Rahmen der Diskussion aufrechtzuerhalten, die Diskussion gegebenenfalls anzuregen und die Teilnehmerinnen zu ermutigen, sich offen zu äussern und sich untereinander auszutauschen. Die Rolle der Beobachterin war, während der Diskussion Notizen zu machen, die Zeit im Blick zu behalten und sicherzustellen, dass genügend Informationen zu allen relevanten Punkten gesammelt wurden. Beide hatten die Aufgabe, ein Klima des Vertrauens zu schaffen, in dem sich die Teilnehmerinnen sicher fühlten, ihre Meinung offen zu äussern. Gelegentlich war der Austausch von starken Emotionen geprägt, was angesichts der Fluchtgeschichte durchaus nachvollziehbar und angemessen ist, und auch seinen Platz hatte. Am Ende der Diskussionsrunde wurde um ein kurzes Feedback gebeten. Die Teilnehmerinnen schätzten die Möglichkeit, einerseits ihre Meinung zu äussern und andererseits zum Teil zum ersten Mal über ihre Erfahrungen zu sprechen. Nicht selten wurde der Austausch als «besser als eine Therapiesitzung» beschrieben: Der Austausch unter den Teilnehmerinnen war für sie eine wertvolle Möglichkeit, die Geschichten der anderen zu hören und mit der eigenen

zu vergleichen und nicht zuletzt sich besser zu vernetzen, um ihre Integration in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt zu realisieren.

**Tabelle 1:** Interviews und Gruppengespräche

	AG	BS	SG	VD	CH	Total
			Anzahl Gespräche / Anzahl Personen			
Integrationsförderung*	1/3	2/2	2/2	3/4		8/11
öAV (AWA / RAV)	1/1	1/1	2/2	4/3		8/7
Arbeitgeberschaft	1/1	1/1	4/4	2/2		8/8
Zivilgesellschaft u.a.**		1/1	1/1	2/2	2/3	6/7
4 Fokusgruppen (TN)	1/8	1/8	1/8	1/6		30
	4/13	6/13	10/17	12/17	2/3	34/63

\* In 2 Fällen (Integrationsförderung, Asylsozialhilfe) fanden sukzessive 2 ausführliche Einzelinterviews statt. In weiteren 2 Fällen nahmen 2 Personen teil, in einem 3, wobei in allen Gesprächen mit mehreren Personen, Nachfragen schriftlich beantwortet wurden.

\*\* Es wurden vier Einzelinterviews mit ukrainischen Geflüchteten geführt (zwei Männer und zwei Frauen).

## Herausforderungen

Im Allgemeinen unterschieden sich die verantwortlichen Fachpersonen, die einen ausgezeichneten Überblick über das Dispositiv der beruflichen Eingliederung von Personen mit dem Status S in ihrem Kanton hatten, von jenen Mitarbeiter·innen (etwa Personalberater·innen) in direktem Klientelkontakt, die zwar viel Praxiserfahrung einbringen, aber wenig Überblick über die Abläufe hatten. Infolgedessen waren die Berichte der ersten Gruppe über das konzeptionell-strategische Vorgehen und die Informationen der letzteren Gruppe über die Praxiserfahrungen vor Ort aufschlussreich, wobei die meisten nur einzelne ukrainische Geflüchtete beraten hatten (und idealerweise in jedem Kanton mindestens drei bis vier Personalberater·innen hätten befragt werden sollen, um einen breiten Einblick zu erhalten). Dies galt für alle vier Referenzkantone.

Abgesehen davon, dass die Verhandlungsphase vor den Interviews ziemlich zeitaufwendig war, war es kaum möglich, den gesamten Leitfaden während des Interviews abzuarbeiten. Daher wurden die weniger prioritären Fragen zu einem späteren Zeitpunkt schriftlich übermittelt, oder es wurde ein Nachfolgespräch geführt. In Bezug auf die Fokusgruppen ist anzumerken, dass die dadurch gesammelten Daten nicht vollständig «repräsentativ» sind, obwohl die Fokusgruppen auf die vier Referenzkantone verteilt wurden. Aufgrund der von unseren Kontaktpersonen beeinflussten Auswahl der Teilnehmerinnen gehen wir davon aus, dass diese deutlich besser integriert sind als andere schutzsuchende Personen. Es ist nicht auszuschliessen, dass ein positiver Selektionseffekt stattgefunden hat, was eine differenzierte Interpretation der Ergebnisse erfordert.

## 8 Anhang IIa - Bildung und Berufsintegration in der Ukraine

Dieser Anhang befasst sich mit dem Bildungssystem und der Funktionsweise des Arbeitsmarktes in der Ukraine sowie mit anderen Aspekten, die das Profil und die Situation der ukrainischen Geflüchteten in der Schweiz und ihre Einstellung zur beruflichen Integration beeinflussen können.

### 8.1 (Vor-)Schulsystem

Mit der Unabhängigkeit im Jahr 1991 erbte die Ukraine ein qualitativ hochwertiges und relativ leicht zugängliches Bildungssystem (Kremen und Nikolajenko 2006). Heute ist die Ukraine eines der Länder mit der höchsten Hochschulabsolventenquote in Europa, obwohl Herausforderungen im Zusammenhang mit der akademischen Integrität (Korruption, schlechte Mittelverteilung, mangelnde Unabhängigkeit der Universitäten von der Regierung usw.) das ukrainische Hochschulwesen beeinträchtigen (Friedman und Trines 2019).

Das ukrainische Schulsystem ist mit seinen fünf Stufen (Vorschule, Primarschule, Sekundarschule, Gymnasium und Hochschule) dem schweizerischen relativ ähnlich. Die Vorschule ist nicht obligatorisch und richtet sich an Kinder im Alter von 4 bis 6 Jahren. Die Primarschule, die Sekundarschule und das Gymnasium richten sich an Kinder und Jugendliche im Alter von 6 bis 18 Jahren. Wie in der Schweiz ist der Zugang zu den Universitäten und Hochschulen nur mit einem erfolgreichen Abschluss des Gymnasiums (Matura) möglich. Die Schulpflicht gilt von der Grundschule bis zum Abschluss des Gymnasiums (6 bis 15 Jahre) (Ministerium für Bildung und Wissenschaft der Ukraine 2024).

Seit der Unabhängigkeit gibt es in der Ukraine zwar internationale Schulen (aber nur wenige), und sie bereiten nicht auf die ukrainische Matura vor. Darüber hinaus sind fast alle ukrainischen Primar- und Sekundarschulen staatlich, Privatschulen sind aufgrund der sowjetischen Vergangenheit des Landes die Ausnahme (damals gab es überhaupt keine Privatschulen) (Kremen und Nikolajenko 2006).

### 8.2 Berufliche Bildung

Im Bereich der Berufsbildung gibt es in der Ukraine berufsbildende und technische Schulen<sup>75</sup> (Braun & Melnyk 2023). Konkret kann ein/e Schüler/in nach der neunten Klasse (14-15 Jahre) oder am Ende der elften Klasse (16-18 Jahre) in diese Schulen eintreten. So ist es möglich, eine berufliche Qualifikation in drei oder vier Jahren für Schüler, die ihre Ausbildung nach der Mittelschule begonnen haben, oder in einem Jahr für diejenigen, die sie abgeschlossen haben, zu erlangen (Leu-Severynenko 2022). In diesem System wird der theoretische Stoff in einer Bildungseinrichtung vermittelt und praktische Kurse ergänzen die Ausbildung der Schüler.

Dieser Ansatz unterscheidet sich von der schweizerischen dualen Ausbildung (bei einem Arbeitgeber mit schulischer Begleitung), die in der Ukraine noch wenig verbreitet ist (Braun & Melnyk 2023). Aus diesem Grund fällt den ukrainischen Geflüchteten die Entscheidung für eine Berufsausbildung schwer.

### 8.3 Frühkindliche Förderung und Betreuung

In der Ukraine gibt es grosse regionale Unterschiede bei der Betreuung von Kleinkindern. So ist zu beobachten, dass innerfamiliäre Betreuungslösungen (z.B. durch die Grosseltern) häufig bevorzugt

---

<sup>75</sup> Anfang 2022 gab es in der Ukraine 694 solcher Einrichtungen, von denen 685 dem Ministerium für Bildung und Wissenschaft unterstellt waren (Leu-Severynenko 2022).

werden. Allerdings bieten Vorschuleinrichtungen (für Kinder ab vier Jahren) sowohl in den Städten als auch auf dem Land Möglichkeiten zur frühkindlichen Förderung. In jedem Fall zeigt sich, dass Familien in der Ukraine stark mobilisiert werden, sobald die Mütter von Kleinkindern berufstätig sind, was auch darauf zurückzuführen ist, dass das Angebot an öffentlichen Kindertagesstätten seit dem Ende des Kommunismus stark zurückgegangen ist (Gobert 2013).

## 8.4 Bildungsniveau und -arten

Gemäss den für die Ukraine verfügbaren Bildungsdaten lag die Bruttoeinschulungsquote im Tertiärbereich 2021 bei 71,4% für Männer und 80,7% für Frauen und damit etwas höher als in der Schweiz (69,7% für Männer und 78,9% für Frauen) (UNESCO-Institut für Statistik 2024). Es zeigt sich, dass die Ukraine die Geschlechterparität bei der Einschulung von der Vorschule bis zur Hochschulbildung erreicht hat. Es gibt jedoch Unterschiede bei den Studienfächern, da junge Frauen und Männer unterschiedliche akademische Fächer bevorzugen; Frauen studieren beispielsweise eher Gesundheits- und Erziehungswissenschaften, während Männer naturwissenschaftliche Fächer wie Ingenieurwissenschaften bevorzugen (Care International 2022). Es wird berichtet, dass Männer oft angesehener und besser bezahlte Positionen einnehmen als ihre weiblichen Kollegen und eine höhere Erwerbsquote haben, was die vorherrschende geschlechtsspezifische Rollenverteilung in der Ukraine unterstreicht.

## 8.5 Sprachen, Alphabetisierung und Analphabetismus

Vor dem Krieg waren in der Ukraine etwa 67,5 % der Bevölkerung ukrainischsprachig und knapp 30 % russischsprachig (CIA 2024). Das ukrainische Schulsystem war bis Mitte der 2010er Jahre zweisprachig (Russisch und Ukrainisch) (Parliamentary Assembly 2017). Heute ist Russisch an den Rand gedrängt, aber ab der Mittelstufe werden zwei Fremdsprachen angeboten: Englisch und eine weitere Sprache mit lateinischem Alphabet. Obwohl die Einschulungs- und Alphabetisierungsraten in der Ukraine sehr hoch sind (fast 100 %), sind einige Bevölkerungsgruppen, wie die Roma, aufgrund von Diskriminierung, "schulischer Segregation" und anderen sozialen Faktoren, wie Armut und schlechtem Zugang zu Verkehrsmitteln, in dieser Hinsicht benachteiligt. Schulen in Roma-Vierteln sind häufig mit Herausforderungen konfrontiert, die mit der Geschichte dieser Bevölkerungsgruppe und den zugrundeliegenden sozialen Dynamiken zusammenhängen, die im Übrigen auch für die Sinti-, Jenischen- und Roma-Minderheiten in der Schweiz festgestellt wurden (Lužica und Segretain 2018; Galle 2016). All diese Faktoren können zu der hohen Analphabetenrate und den zahlreichen Schulabbrüchen führen (Farkas 2007).

Diese Feststellungen sind jedoch insofern zu relativieren, als sich die verschiedenen in der Ukraine lebenden Roma-Gemeinschaften stark voneinander unterscheiden. So sind die Gemeinschaften im Osten des Landes relativ gut integriert, während die Gemeinschaften im Westen (Transkarpatien) oft sehr arm und isoliert sind. Jedenfalls "hat der Krieg die Diskriminierung dieser verletzlichen Minderheit noch verstärkt" (Eidgenössische Kommission gegen Rassismus 2024, 1). Nach Schätzungen der EKR (2024) lebten vor dem Krieg zwischen 200'000 und 400'000 Roma in der Ukraine.

## 8.6 Arbeitsmarkt

Der Übergang zur Marktwirtschaft in den postsowjetischen Staaten führte zur Schaffung eines echten Arbeitsmarktes und zur Entstehung von Arbeitslosigkeit und Armut (Logvinova 2004). Zu diesem Zeitpunkt wurde Arbeitslosigkeit zu einem wichtigen Phänomen in diesen Gesellschaften.

Folglich gab es in der Ukraine bis Anfang der 1990er Jahre weder eine öffentliche Arbeitsvermittlung, ähnlich den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) in der Schweiz, noch eine Arbeitslosenversicherung. Nach 1991 wurde schrittweise ein Sozialversicherungsmodell eingeführt (Astrov et al. 2010), in das die obligatorische Arbeitslosenversicherung integriert wurde. Die auf diesem Modell basierende

staatliche Arbeitsagentur bietet heute eine breite Palette kostenloser Dienstleistungen für Arbeitssuchende und Arbeitgeberschaft an. Damit ist dieses System mit den Schweizer RAV vergleichbar.

In der Ukraine müssen sich Arbeitslose oder Arbeitssuchende mindestens alle 30 Tage beim Arbeitsamt melden. Eine Stelle gilt dann als zumutbar, wenn sie der Ausbildung, den beruflichen Fähigkeiten und der Berufserfahrung entspricht. Ein wichtiger Unterschied zur Schweiz besteht darin, dass es in der Ukraine in erster Linie Aufgabe der Beratenden zu sein scheint, für ihre Klienten "Arbeit zu suchen".

### **8.6.1 Kontext des Krieges**

Die bewaffnete Aggression Russlands gegen die Ukraine zwang Millionen von Ukrainer:innen, ihre Heimat zu verlassen, entweder als Binnenvertriebene oder durch Auswanderung. Diese Vertreibungen führten zu erheblichen Einkommensverlusten für die Betroffenen, die in den meisten Fällen arbeitslos wurden.

Aus den verfügbaren Daten geht hervor, dass Binnenvertriebene ein Drittel der ukrainischen Arbeitslosen ausmachen (Lopukh 2023). Die Arbeitslosenquote in der Ukraine scheint also besonders hoch zu sein (etwa ein Drittel der Erwerbsbevölkerung soll arbeitslos sein, was für ein europäisches Land eine aussergewöhnlich hohe Quote darstellt). Die Frauen, die unter den Geflüchteten sehr zahlreich sind, stellen somit eine Gruppe dar, die wirtschaftlich besonders stark vom Krieg betroffen ist. Den oft hoch qualifizierten ukrainischen Frauen fehlt es an wirtschaftlichen Perspektiven, und die hohe Arbeitslosigkeit in Verbindung mit der Verlängerung des Krieges stellt für sie eine grosse Herausforderung dar (Lopukh 2023).

## 9 Anhang IIb – Formation et intégration professionnelle en Ukraine

Cette annexe est consacrée au cadre de formation et au fonctionnement du marché du travail en Ukraine, ainsi qu'à d'autres aspects susceptibles d'influencer le profil et la situation des réfugiées ukrainiennes en Suisse et leurs attitudes face à l'intégration professionnelle.

### 9.1 Système (pré)scolaire

Après son indépendance, en 1991, l'Ukraine a hérité d'un système éducatif de bonne qualité et relativement accessible (Kremen et Nikolajenko 2006). Il s'agit aujourd'hui de l'un des pays européens ayant le taux de diplômé·e·s universitaires le plus élevé, bien que des défis liés à l'intégrité académique (corruption, mauvaise répartition des fonds, manque d'indépendance des universités vis-à-vis du gouvernement, etc.) affectent l'enseignement supérieur ukrainien (Friedman et Trines 2019).

L'organisation du système scolaire ukrainien est, relativement similaire à celui que l'on peut trouver en Suisse avec cinq niveaux établis (préscolaire, primaire, collège, lycée et enseignement supérieur). L'enseignement préscolaire, qui n'est pas obligatoire, s'adresse aux enfants âgés entre 4 et 6 ans. L'enseignement primaire, le collège et le lycée sont prévus pour les enfants et adolescents âgés entre 6 et 18 ans. Comme en Suisse, l'accès à l'enseignement supérieur n'est possible qu'à condition d'avoir terminé avec succès son lycée (niveau baccalauréat). Quant au caractère obligatoire de la scolarité, il est de mise à partir du niveau primaire et jusqu'à la fin du collège (de 6 à 15 ans) (Ministère de l'éducation et des sciences d'Ukraine 2024).

Si des écoles internationales se sont installées en Ukraine à partir de l'indépendance, elles sont toutefois peu nombreuses et ne préparent pas au baccalauréat ukrainien. De plus, la quasi-totalité de l'enseignement primaire et secondaire ukrainien est public, les écoles privées demeurant l'exception de par le passé soviétique du pays (les établissements privés étaient alors totalement inexistant) (Kremen et Nikolajenko 2006).

### 9.2 Formation professionnelle

En termes de formation professionnelle, il existe en Ukraine des établissements d'enseignement professionnel et technique<sup>76</sup> (Braun & Melnyk 2023). Concrètement, un·e étudiant·e peut entrer dans ces établissements après la neuvième année (14-15 ans) ou à la fin de la onzième année (16-18 ans). Il est ainsi possible d'obtenir une certification professionnelle en 3 ou 4 ans pour les élèves qui ont débuté leur formation après le collège, ou en une année pour ceux qui l'ont achevée (Leu-Severynenko 2022). Dans ce système, la matière théorique est maîtrisée dans un établissement de formation et des cours pratiques complètent la formation donnée aux élèves.

Cette approche est différente de la formation duale suisse (chez un employeur avec accompagnement scolaire), un type de formation qui reste peu courant en Ukraine (Braun & Melnyk 2023), ce qui contribue à expliquer les réticences qui peuvent survenir lorsque la voie de l'apprentissage est proposée en Suisse aux personnes réfugiées ukrainiennes.

---

<sup>76</sup> Début 2022, il y avait 694 établissements de ce type en Ukraine, dont 685 dépendaient du Ministère de l'éducation et des sciences (Leu-Severynenko 2022).

### 9.3 Soutien à la petite enfance et garde

De fortes disparités régionales existent en Ukraine en ce qui concerne la garde des enfants en bas âge. On constate ainsi que les solutions de garde intrafamiliales (par exemple, par les grands-parents) sont souvent privilégiées. Cependant, les établissements préscolaires (accessibles aux enfants à partir de l'âge de quatre ans) offrent des possibilités d'encouragement précoce tant dans les villes que dans les campagnes. En tout état de cause, il apparaît que les familles sont fortement mobilisées en Ukraine dès lors que les mères d'enfants en bas âge travaillent, un constat qui s'explique aussi par le fait que l'offre de crèches publiques a fortement diminué depuis la fin du communisme (Gobert 2013).

### 9.4 Niveau et types de formation

Selon les données disponibles sur l'éducation en Ukraine, le taux brut de scolarisation dans l'enseignement supérieur était, en 2021, de 71,4% pour les hommes et de 80,7% pour les femmes, des chiffres légèrement plus élevés que pour la Suisse (69,7% des hommes et 78,9% des femmes) (Institut de statistique de l'UNESCO 2024). Il apparaît que l'Ukraine a atteint la parité hommes-femmes en matière de scolarisation, du préscolaire à l'enseignement supérieur. Il existe toutefois des différences dans les domaines d'études, les jeunes femmes et les jeunes hommes privilégiant certaines matières académiques distinctes ; les femmes, par exemple, sont plus susceptibles d'étudier les soins de santé et l'éducation, tandis que les hommes privilégient les filières scientifiques comme l'ingénierie (Care International 2022). Selon divers témoignages, les hommes occuperaient des postes souvent plus prestigieux et mieux rémunérés que leurs homologues féminins et avec un taux d'activité plus important, ce qui souligne la répartition des rôles genrés qui prévaut en Ukraine.

### 9.5 Langues, alphabétisation et analphabétisme

Sur un plan linguistique, l'Ukraine comptait, avant la guerre, environ 67,5% d'ukrainophones et près de 30% de russophones (CIA 2024). Le système scolaire ukrainien était bilingue (russe et ukrainien) jusqu'au milieu des années 2010 (Parliamentary Assembly 2017). Aujourd'hui, si le russe est marginalisé, deux langues étrangères sont proposées à partir du collège : l'anglais et une autre langue de l'alphabet latin. Bien que les taux de scolarisation et d'alphabétisation soient très élevés en Ukraine (près de 100%), certaines populations, comme les Roms, se différencient à cet égard, en raison de discriminations, de « ségrégation scolaire » et d'autres facteurs sociaux comme la pauvreté et l'accès difficile aux transports<sup>77</sup>. Les écoles situées dans les quartiers roms sont souvent touchées par des enjeux liés à l'histoire de cette population et aux dynamiques sociétales sous-jacentes, qui sont d'ailleurs aussi constatées en Suisse pour les minorités sintés, yéniches et roms (Lužica et Segretain 2018 ; Galle 2016). Autant d'éléments qui peuvent amener au taux d'analphabétisme élevé et de nombreux cas de déscolarisation précoce (Farkas 2007).

Ces constats sont toutefois à nuancer dans la mesure où les différentes collectivités Roms vivant en Ukraine sont très différentes les unes des autres. On observe ainsi une relativement bonne intégration des collectivités à l'est du pays, tandis que celles qui vivent à l'ouest (Transcarpatie) sont souvent très pauvres et isolées. Quoiqu'il en soit, « la guerre a encore renforcé les discriminations à l'égard de cette minorité vulnérable » (Commission fédérale contre le racisme 2024, 1). Selon les estimations de la CFR (2024), entre 200'000 et 400'000 Roms vivaient en Ukraine avant la guerre.

<sup>77</sup> Il n'existe toutefois pas de chiffres précis quant aux taux d'alphabétisation et de scolarisation des populations Roms vivant en Ukraine.

## 9.6 Marché du travail

La transition vers l'économie de marché dans les États post-soviétiques a entraîné l'instauration d'un véritable marché du travail ainsi que l'apparition du chômage et de la pauvreté (Logvinova 2004). C'est à ce moment-là que le chômage est devenu un phénomène important dans ces sociétés.

Par conséquent, avant le début des années 1990, l'Ukraine n'avait ni service public de l'emploi, similaire aux Offices régionaux de placement (ORP) suisses, ni assurance-chômage. Après 1991, un modèle d'assurance sociale a été progressivement instauré (Astrov et al. 2010), intégrant le fonds d'assurance sociale obligatoire pour le chômage. L'agence nationale pour l'emploi, basée sur ce modèle, offre aujourd'hui une large gamme de services gratuits aux citoyens en recherche d'emploi et aux employeurs. Ce système est donc comparable à celui des ORP suisses.

En Ukraine, une personne au chômage ou à la recherche d'un emploi doit se rendre au moins une fois tous les 30 jours au centre pour l'emploi. Un emploi est considéré comme convenable s'il correspond à la formation, aux compétences professionnelles et à l'expérience professionnelle des candidat·e·s. Une différence majeure existe par rapport à la Suisse : il semble qu'en Ukraine ce soit d'abord aux conseillers·ères en emploi de « chercher un travail » pour leurs bénéficiaires.

### 9.6.1 Contexte de guerre

L'agression armée de la Russie contre l'Ukraine a contraint des millions de personnes ukrainiennes à fuir leur domicile, soit qu'elles aient été déplacées à l'intérieur du pays, soit qu'elles aient dû s'expatrier. Ces déplacements ont engendré des pertes de revenu très élevées pour les personnes concernées, qui se sont retrouvées, dans l'immense majorité des cas, sans emploi.

D'après les données disponibles, on constate ainsi que les personnes déplacées forment un tiers des chômeur·euse·s ukrainiens (Lopukh 2023). Le taux de chômage en Ukraine apparaît ainsi comme particulièrement élevé (environ un tiers de la population active serait au chômage, un taux exceptionnellement haut pour un pays européen). Les femmes, qui sont très nombreuses parmi les personnes ayant fui leur domicile, constituent par conséquent un groupe particulièrement impacté économiquement par la guerre. Souvent très qualifiées, les femmes ukrainiennes manquent de perspectives économiques, et le taux de chômage élevé, cumulé au prolongement de la guerre, représente autant de difficultés qu'elles doivent affronter (Lopukh 2023).

## 10 Anhang III – Vaud

Avec plus de la moitié de sa population résidente permanente issue de la migration (près de 52 %), le canton de Vaud se situe nettement au-dessus de la moyenne nationale en la matière. Aussi, fin février 2024, les titulaires de permis S constituaient un peu moins de la moitié (47%) des personnes réfugiées accueillies dans ce canton (hors réfugié·e·s avec statut d'asile cf. glossaire), soit 6'050 personnes sur une population totale de 12'663 individus. Parmi celles-ci, on comptait 1'300 enfants ukrainiens scolarisés.

L'Établissement vaudois d'accueil des migrants (EVAM) assurait, à cette même date, un accueil à 1'144 personnes dans ses hébergements collectifs et à 1'219 autres personnes dans ses appartements. À l'instar du reste de la Suisse, le système d'asile vaudois est fortement saturé. Le nombre d'hébergements collectifs dans le canton est ainsi passé de 11 avant la guerre à 42 aujourd'hui. Dans ce contexte, il est important de mentionner que beaucoup d'Ukrainien·ne·s vivent dans des logements en périphérie qui sont, par conséquent, éloignés des principaux bassins d'emploi (la plupart de ces personnes n'ayant pas ou plus de moyens de transport privé). Cette dispersion des permis S dans tout le canton s'explique également par les nombreuses personnes logées dans des familles d'accueil.

Avec Bâle, Vaud se démarque par son système d'admission très centralisé. Malgré leur nombre important (300 au 1<sup>er</sup> Janvier 2022), le rôle des communes y est très limité – bien que des initiatives locales soient toujours envisageables.

### 10.1 Accueil et responsabilités

Dans le canton de Vaud, les trois acteurs clés dans l'accueil des réfugié·e·s sont le Service de la population (SPOP), l'EVAM et le Centre social d'intégration des réfugiés (CSIR). Ils soutiennent conjointement le parcours de ces personnes, appliquent les mesures fédérales et, s'impliquent activement dans leur processus d'intégration.

« Le SPOP s'occupe de la mise en œuvre des législations fédérales et cantonales en matière de migration. Dans ce cadre, plusieurs entités du SPOP, sous l'égide de la Division asile et retour, sont directement impliquées dans le domaine de l'asile. On peut mentionner la coordination asile (Coasi), qui supervise l'utilisation des subventions fédérales dans le domaine de l'asile, ou encore le Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI) qui pilote le dispositif cantonal d'intégration et gère son financement. » (Benkais-Benbrahim 2020, 24).

Les réfugié·e·s reconnus, sont pris en charge par le CSIR conformément à l'art. 16 de la loi sur l'action sociale vaudoise (LASV). Son action vise à assurer l'intégration socioprofessionnelle de ces personnes en collaboration avec divers organismes prestataires.

L'EVAM est, quant à lui, mandaté dans le cadre de la loi cantonale sur l'aide aux requérants d'asile (LARA) pour assister les personnes qui ne sont pas des réfugié·e·s statutaires. Il fournit donc également ses prestations aux personnes détentrices d'un permis S. Son personnel a considérablement augmenté ces dernières années dans tous les secteurs : actuellement, plus de 700 personnes dans 70 métiers différents y sont déployées. L'organisation est active dans les domaines suivants : hébergement, encadrement (afin d'accompagner les bénéficiaires vers l'autonomie au travers de ses diverses prestations) et assistance (aide financière, couverture maladie/accident) (Benkais-Benbrahim 2020). L'EVAM met également en œuvre l'Agenda intégration suisse (AIS) dans le canton de Vaud.

Dans le cadre de ses activités, il propose des cours de langue et des formations professionnelles. Pour l'appuyer, il fait appel à des prestataires externes, comme l'OSEO (Œuvre suisse d'entraide ouvrière) Vaud qui propose diverses formations. En règle générale, les titulaires de permis S, comme les autres adultes allophones du canton, sont encouragés à atteindre au moins le niveau de langue A2-B1, ce qui

doit leur permettre de gérer leur quotidien, puis de suivre d'éventuelles mesures de formation qui leur permettront, à terme, de s'insérer dans le marché du travail.

Il convient de rappeler qu'au-delà des acteurs institutionnels, la société civile peut jouer un rôle important dans l'intégration des personnes issues de l'asile, comme le rôle des familles d'accueil l'a bien montré notamment au début de la guerre en Ukraine. Il semble toutefois que les encouragements visant à impliquer des acteurs de la société civile soient moins forts que dans les trois autres cantons de référence. En revanche, il a été mentionné que, tout comme la population du canton, la diaspora ukrainienne du canton s'est beaucoup mobilisée de manière informelle, au travers par exemple de la mise à disposition de logements et/ou d'aides administratives.

## 10.2 Dispositions relatives à l'intégration professionnelle

### 10.2.1 Collaboration interdépartementale

Dans le canton de Vaud, une Task-Force interdépartementale, conduite par l'EMCC (Etat-Major cantonal de conduite) a été mise en place dès le début de la guerre en Ukraine. Différents groupes de travail opèrent sous l'égide de cette Task-Force qui est une enceinte de coordination politique des outils mis en place au fur et à mesure. Son but était et est encore de créer des ponts institutionnels entre les différents acteurs impliqués, afin de favoriser l'intégration des réfugié·e·s.

D'un point de vue plus opérationnel, le Délégation du Conseil d'État « Phénomènes migratoires de grande ampleur » a mis en place, dès avril/mai 2022, le « groupe de travail insertion permis S », récemment renommé « Groupe de travail insertion du public migrant » et rattaché au DEIEP (Département de l'économie, de l'innovation, de l'emploi et du patrimoine), afin d'élaborer des mesures de suivi des réfugié·e·s ukrainiens. Toutefois, cette collaboration ne s'appuie, pour l'heure, sur aucune base formalisée. En effet, le canton opère par une implémentation de macro-processus d'accompagnement établis sous la forme de procès-verbaux.

En ce qui concerne plus particulièrement le rôle des Offices régionaux de placement (ORP), qui relèvent de la Direction générale de l'emploi et du marché du travail (DGEM), une nette accentuation de la collaboration avec ceux-ci est à relever dès le début de la guerre en 2022. Rendue possible par le contexte économique qui implique une hausse de la disponibilité des conseiller·ère·s, consécutive à une baisse du chômage, elle répondait à la volonté politique de faire en sorte que les ORP, soient en charge de l'intégration professionnelle des permis S. La meilleure employabilité des Ukrainien·enne·s par rapport aux autres groupes de réfugié·e·s et la pénurie de main d'œuvre explique également cette accentuation. Il est donc juste de dire que le rôle des ORP varie sensiblement, dans le canton de Vaud, selon le cadre du programme S ou celui de l'AIS, dans lequel il est beaucoup plus marginal. Ce nouveau rôle des ORP n'implique pas d'obstacles, mais pose des défis quant à leur financement si la conjoncture économique devait devenir défavorable.

### 10.2.2 Accès aux ORP et désinscriptions

Il est important de souligner que la collaboration des ORP avec l'EVAM était forte au niveau stratégique, dès le début de la guerre ukrainienne, mais moins d'un point de vue opérationnel. Comme les personnes à protéger ont bénéficié d'un accès immédiat au marché du travail, elles ont pu s'adresser directement aux ORP, encouragées en ce sens notamment par l'EVAM. La situation a toutefois assez vite évolué, compte tenu des défis rencontrés par les ORP, pour répondre aux attentes et besoins spécifiques des titulaires de permis S. En effet, toutes les personnes participantes à une exception relataient « avoir peu de droits, beaucoup d'obligations et être soumis à nombre de contrôles » (citation extraite du focus groupe organisé à Lausanne), alors que les ORP s'ouvraient à ce nouveau public. Il est important de relever que dans un premier temps l'accès aux ORP n'était pas soumis à des exigences linguistiques,

ni à quelque autre critère de recherche d'emplois. En effet, des traductions en anglais ont été proposées aux premières personnes bénéficiaires ukrainiennes qui, arrivées en Suisse depuis plus longtemps et bénéficiant de l'accompagnement lié à l'AIS, se sont présentées dans les ORP. Ce service n'était pas offert aux autres personnes réfugiées qui devaient maîtriser suffisamment le français pour pouvoir communiquer seules avec le leur conseiller·ère. Tout se passait comme si, de part et d'autre, les attentes et rôles étaient encore peu clairs, occasionnant nombre de malentendus et déceptions.

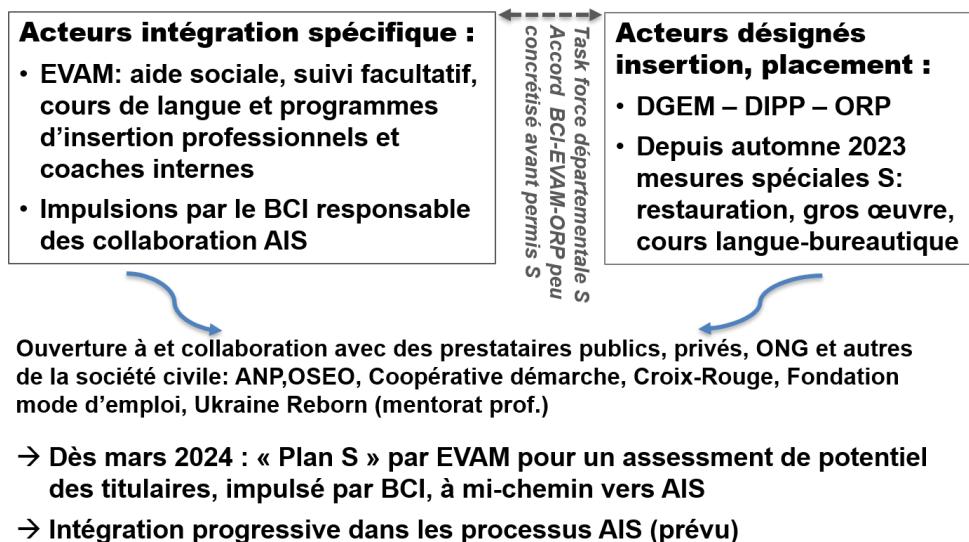


Illustration 14: Acteurs principaux de la collaboration dans le canton de Vaud

C'est pourquoi, dans de nombreux cas, les demandeur·euse·s d'emploi se sont ensuite rétractés en ne se présentant pas ou en se désinscrivant, se rendant compte que leurs connaissances linguistiques insuffisantes du français ne leur permettaient tout simplement pas de prendre un emploi. Il a également été fait état, lors du focus groupe, de fausses attentes lorsque les demandeur·euse·s d'emploi ukrainiens comptaient sur une aide financière (par exemple, pour se former), une indemnisation ou un placement direct. C'est un fait surprenant dans la mesure où des séances d'information traduites en ukrainien ont été mises en place dans les ORP, dès le printemps 2022, pour les renseigner au mieux. Enfin, des problèmes de garde d'enfants, pour les mères, ont été très souvent soulignés, ceux-ci s'expliquant tant par le manque de places de crèche dans le canton que par l'éloignement de la famille élargie.

Comme dans les autres cantons, les ORP vaudois ont suggéré aux personnes en quête de conseils de se désinscrire s'il s'avérait que celles-ci avaient temporairement peu de perspectives d'emploi ou qu'elles ne montraient pas d'intérêt particulier à en exercer un à court terme.

Aussi, une offre de cours de langue, bureautique et recherche d'emploi a été mise en place pour mieux répondre aux besoins des titulaires de permis S, souvent peu familiers du fonctionnement du marché de l'emploi suisse. Elle s'appuie sur divers organismes prestataires (Coopérative démarche, Fondation mode d'emploi, etc.) pour sa mise en œuvre. La plateforme Autonomie Plus (PA+) de l'OSEO qui combine également cours de langue, bureautique et mise en relation, complète ce tableau : destinée aux personnes non francophones peu ou pas qualifiées, son objectif est de rendre ses bénéficiaires autonomes et actifs dans leurs démarches de recherche d'emploi.<sup>78</sup>

<sup>78</sup> En dehors de ces offres spécifiques, une majorité du catalogue des Mesures du Marché du Travail (est accessibles aux bénéficiaires de permis S selon les prérequis des mesures.

### **10.2.3 Lancement du « plan S » pour un suivi individualisé**

Durant l'année 2023, il est apparu qu'environ 2'000 adultes titulaires de permis S n'avaient pas manifesté d'intérêt pour des cours de langue ou n'avaient pas eu la possibilité d'en suivre (du fait d'horaires incompatibles, d'un manque de possibilité de garde ou de l'absence de moyen de transport privé lorsqu'elles logeaient dans zones mal desservies en transport public). Ils·elles ne s'étaient, par conséquent, pas adressés aux ORP, ou avaient tout simplement cessé d'y aller, parfois sans prendre le temps de se désinscrire.

Concernant le profil et la situation de ces personnes, l'EVAM ne pouvait, par ailleurs, que s'appuyer sur un questionnaire en ligne que les titulaires de permis S recevaient lors de leur annonce dans le canton et auquel seulement 70% d'entre eux·elles avaient répondu. Pour assurer un suivi et décider des mesures à prendre au cas par cas, il a donc été décidé de convoquer ces personnes dans le but de les orienter, si possible, vers le marché emploi. Des facilitateurs·trices de l'EVAM parlant ukrainien ou russe ont été mobilisés dans cette optique.

À ce titre, il convient de mentionner ici le « plan S » échafaudé par l'EVAM, à la demande du BCI et lancé au début du mois de mars 2024. Ce programme, à mi-chemin entre l'AIS (avec un suivi individuelisé) et l'approche initiale basée sur une approche collective par cohortes, vise à permettre de faire un bilan de la situation avec une évaluation de potentiel auprès des Ukrainien·enne·s qui sont restés « hors-cadre » jusqu'à présent. Concrètement, il prévoit l'organisation de rencontres individuelles avec les quelques 2000 personnes identifiées. Ce plan s'inscrit donc dans une volonté d'obtenir des informations sur le niveau d'employabilité des personnes concernées et souligne le rôle clé joué par l'EVAM dans le processus d'évaluation de l'employabilité des personnes ukrainiennes.

Précisons encore que l'EVAM a récemment introduit une petite amende de 20 CHF, arguant que cela pourrait être une solution pour réduire la volatilité de cette population, qui répond bien, par ailleurs, aux contraintes administratives. Il importe toutefois de préciser que, dans le cadre de la mise en œuvre de l'AIS (2019), le groupe de travail « insertion professionnelle et formation », coordonné par le BCI, avait déjà défini l'articulation entre les gestionnaires de cas en charge de l'AIS et les ORP au moyen d'un formulaire d'employabilité (en annexe) ayant pour but de faciliter les inscriptions à l'ORP en fournissant des indications sur l'employabilité des personnes (compétences sociales, professionnelles, etc.). Ce formulaire, conçu pour le public AIS mais peu appliqué au début de la guerre (probablement par manque de temps pour l'adapter), a été finalement utilisé dans le cadre de la collaboration avec les personnes ukrainiennes, bien qu'en moins détaillé que dans sa version originale. Cette procédure, qui vise à déterminer les modalités d'annonce aux ORP des réfugié·e·s reconnus et titulaires d'admission provisoire répondant aux critères d'employabilité, a été définie en collaboration entre la DGEM, le BCI, le CSIR et l'EVAM avant l'éclatement de la guerre en Ukraine. Il s'agit donc un peu d'un « passage à témoin » entre l'AIS et programme S.

Parmi ces critères, la formation de base et l'expérience professionnelle apparaissent comme les plus importants. On ne saurait toutefois résumer ce formulaire aux seuls critères d'adéquation avec le marché du travail. C'est ainsi que divers aspects comme l'organisation de la recherche d'emploi (CV, lettre de motivation, etc.) et la situation personnelle (disponibilité, motivation, mobilité, connaissance du français, etc.) sont également abordés.

### **10.2.4 Mesures de formation professionnelle adaptées aux titulaires de permis S**

Par ailleurs, différentes mesures pilotes dans l'intendance, la restauration et bientôt le gros-œuvre, ont dernièrement vu le jour dans le canton de Vaud, sous l'égide du service de l'emploi. Des cours de langues accompagnent ces formations dont la durée va de 35 à 40 jours. Ces dernières visent à permettre l'intégration professionnelle des personnes intéressées à travailler rapidement, indépendamment de leur formation initiale, dans des domaines subissant un fort manque de main d'œuvre.

Dans les métiers de la santé, le cours Croix-Rouge (B1 en français exigé) et HévitA (l'Association vaudoise des institutions médico-psycho-sociales) sont mobilisés pour offrir des formations ciblées (notamment des cours de français pour débutants·es) aux personnes souhaitant s'orienter vers les métiers de la santé.

Enfin, un dispositif de mentorat (comme il en existe aussi un dans le canton de Saint-Gall), effectué en partenariat avec l'association « Ukraine Reborn », a été mis en place sous l'impulsion du BCI : il vise concrètement à établir un réseau entre bénéficiaires de l'EVAM et membres de la diaspora disposant de connexions dans le monde du travail, ceci afin de favoriser l'intégration et le lien social.

### 10.3 Evolution et appréciations

Une rétrospective sommaire montre que le canton Vaud a répondu au mouvement de fuite en provenance d'Ukraine en s'efforçant, dès le départ, de prendre en compte les particularités des titulaires de permis S. Comme préconisé par la Confédération, les ORP ont été rapidement impliqués dans l'aide au processus d'insertion, une nouveauté par rapport aux autres personnes réfugiées. En effet, avant la guerre ukrainienne, les ORP n'avaient que rarement collaboré avec le BCI ou l'EVAM, malgré le dispositif d'articulation évoqué, en place depuis 2019, entre l'intégration spécifique et les ORP dans le cadre de l'AIS.

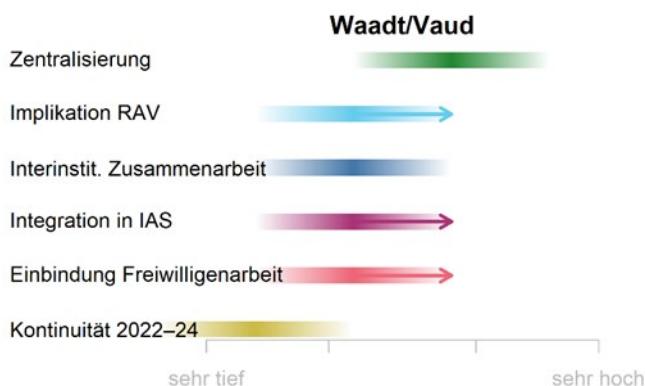


Illustration 15: Dimensions du dispositif d'intégration professionnelle (cf. légende sous-chapitre 2.4)

S'il existe une volonté des autorités cantonales d'institutionnaliser ces nouveaux rapports à plus long terme, il apparaît toutefois que les titulaires de permis S diffèrent du public AIS, en particulier en raison de la nécessité d'agir de manière coordonnée en vue de parvenir à une intégration sur le marché du travail qui soit rapide. De plus, les problèmes récurrents de compréhension de la part du public ukrainien apportent une leçon : le travail des ORP ne peut suffire à lui seul et doit s'accorder avec celui des structures spécifiques comme l'EVAM, y compris lorsque l'employabilité des réfugié·e·s est considérée comme satisfaisante.

À ce titre, même si on ne saurait les généraliser, les données récoltées lors du groupe de discussion organisé dans le canton de Vaud sont éclairantes : l'inscription à l'ORP est souvent mal vécue, ce qui se vérifie dans les autres cantons<sup>79</sup>. Cette impression s'explique tant par le nombre trop important de candidatures exigées – quatre en moyenne chaque semaine, ce qui les constraint souvent à postuler pour des emplois « inaccessibles » – que par le manque d'aides reçues. Plus précisément, il apparaît que les cours proposés (langue française, bureautique, etc.) au sein des ORP sont reconnus comme utiles, mais devraient être intensifiés d'après les participantes au groupe de discussion. On peut

<sup>79</sup> Plusieurs groupes de discussions menées par le UNHCR à Lausanne, confirment ces constatations, qui sont moins systématiquement étayées dans les autres cantons avec un seul entretien collectif.

expliquer cela par leur profil généralement très qualifié qui nécessiterait un bagage plus solide en français (au moins niveau B2) pour qu'elles puissent postuler dans leur domaine de formation initial.

C'est pourquoi, les standards AIS de « case management » (suivi individuel au cas par cas, job coaching, etc.) sont d'autant plus nécessaires à appliquer. Il s'agit d'ailleurs d'une exigence du programme S depuis janvier 2024. En revanche, à plus long terme, le public ukrainien devrait être accompagné sans différence par rapport aux autres bénéficiaires.

Du côté des employeurs, les entretiens effectués ont permis de mettre en lumière une méconnaissance de leur part quant aux mesures existantes pour soutenir l'insertion professionnelle au sens large (c'est-à-dire, y compris les offres de promotion linguistique, les mesures des ORP, les mesures de promotion de l'intégration, les mesures de l'aide sociale, etc.)<sup>80</sup> des personnes ukrainiennes. Si, là encore, ces résultats ne sauraient être généralisés du fait de la taille restreinte de notre échantillon, cela n'empêchait toutefois pas ces mêmes employeurs de s'adresser aux ORP pour pourvoir certains postes, un fait qu'on peut expliquer par la pénurie de main d'œuvre dans leurs secteurs respectifs. Enfin, en termes d'aides concrètes proposées aux réfugié·e·s ukrainiens, notamment pour s'informer de manière plus fiable que par certains réseaux informels, on peut encore citer le travail effectué par l'EVAM au travers par exemple de son pôle social.

---

<sup>80</sup> Le catalogue complet des « MMT Vaud » comprend ainsi des mesures variées allant de la réinsertion professionnelle au sens strict du terme (développement personnel, coaching, etc.) à la familiarisation avec la recherche d'emploi, en passant par des programmes d'emploi temporaire, des stages (rémunérés ou non), etc. Autant de portes d'entrée censées faciliter l'embauche des bénéficiaires de ces mesures et dont il importerait idéalement que les employeurs aient connaissance lorsqu'elles s'appliquent en entreprise.

## 11 Anhang IV – Notizen aus einer gemeinsamen Veranstaltung

Diese Studie wurde in Absprache mit ICMPD in Wien entwickelt, welches eine vergleichende Forschung der Arbeitsmarktintegration von Ukrainerinnen in Österreich, Deutschland und Polen durchführte (Perchinig et al. 2025). An einer gemeinsamen Veranstaltung im November 2024 konnten die Resultate der Schweiz mit den vorläufigen Erkenntnissen aus Deutschland und Österreich verglichen werden. Die Aussagen in den Notizen wurden nur punktweise trianguliert.

Die Situation in Polen gestaltet sich unterschiedlich von der in Deutschland, Österreich und der Schweiz: In Polen war bereits vor dem Krieg eine grössere ukrainische Gemeinschaft präsent, insbesondere für Arbeit- und Studienzwecke. Ausserdem sind die Sprachunterschiede wesentlich geringer, und der polnische Staat bietet für geflüchtete Personen – Migranten und Migrantinnen allgemein – weniger Unterstützung. Geflüchtete Personen sind gezwungen, für ihren Aufenthalt aufzukommen.

Für die deutschsprachigen Länder, hingegen, konnten wir viele Parallelen feststellen. In allen drei Ländern schreitet die Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten aus der Ukraine weniger rasch voran als erhofft (in Österreich war der Zugang zum Arbeitsmarkt zu Beginn noch eingeschränkt). Geschlechterunterschiede sind auch in allen Ländern zu finden: Ukrainerinnen finden die Arbeitsmarktintegration besonders schwierig. Ein grosses Thema in allen Ländern ist die Anerkennung der Diplome (in Österreich und Deutschland auch «Nostrifizierung»), wobei sich gewisse Branchen besonders schwertun, flexible Lösungen zu finden. Ein extremes Beispiel ist die Anerkennung als praktizierender Arzt bzw. Ärztin in Österreich. Es kann anscheinend bis zu 12 Jahre dauern, bis eine Person wieder auf gleichem Niveau arbeiten kann. Es gibt Schätzungen, dass 80% der Ärzte und Ärztinnen nach Deutschland, in die Niederlande oder in die USA weitergereist sind. Die Schwierigkeit einer Anerkennung liegt unter anderem darin, dass die Zuständigkeiten je nach Beruf sehr verschieden gestaltet sind (Verbände, Bundesländer, gesetzliche Grundlagen, Weisungen usw.). Aus diesem Grund ist es auch schwierig, Berufslisten wie in Kanada zu erstellen, die ersichtlich machen, welche Transfers von Tertiärabschlüssen in Bereiche mit Lehrabschluss möglich sind. In allen drei Ländern gibt es Bestrebungen, solche Transfers zu erleichtern. In diesem Bereich wird das gut etablierte SRK Branchenzertifikat für Pflegehelfer·innen weitum als gutes Beispiel genannt: Es ermöglicht einen schnellen Einstieg und zeigt klare Schritte auf.

Im Gegensatz zu den Niederlanden und Grossbritannien zeichnen sich die deutschsprachigen Länder dadurch aus, dass vergleichsweise wenige Stellen auf Englisch im Angebot sind, was zur Selektion englischsprachiger Ukrainer und Ukrainerinnen in diesen beiden Ländern geführt haben könnte. Diesbezüglich scheinen sich die drei deutschsprachigen Länder im Profil der Geflüchteten zu ähneln. Grundsätzlich positiv ist in Bezug auf die Arbeitsmarktbeteiligung der Frauen die Tatsache, dass es in post-sowjetischen Ländern üblich ist, dass Frauen einer bezahlten Arbeit nachgehen. Dadurch entsteht eine Doppelbelastung durch Care-Arbeit, welche Fragen betreffend Kinderbetreuung aufwirft. Auchförderlich ist, dass Ukrainer und Ukrainerinnen als gut organisiert auffallen und einen hohen Grad an digitaler Kompetenz haben.

Zwei weitere Gemeinsamkeiten zwischen den drei deutschsprachigen Ländern sind zum einen die Bedeutung von Praktika, die den Einstieg in qualifizierte Positionen erleichtern, und zum anderen die Schwierigkeit der Geflüchteten aus der Ukraine solche Plätze zu finden. Wenn Geflüchtete aus der Ukraine einen Praktikumsplatz finden, führt das in der Regel dazu, dass sie eine bezahlte Stelle bekommen, vorausgesetzt sie verfügen bereits über ein hohes Sprachniveau. In Bereichen mit niedriger Qualifikation sind die Dialekte in allen drei Ländern eine Herausforderung für die geflüchteten Personen.

Unterschiede finden sich etwa darin, dass in Österreich viele Ukrainerinnen in niedrigqualifizierten Bereichen einsteigen konnten, insbesondere in Restaurants, Reinigung und Verkauf. Entsprechend ist der

Anteil Geflüchteter mit beruflicher Dequalifikation hoch (46% der Geflüchteten aus der Ukraine in Österreich).

Ein grosser Unterschied zur Schweiz besteht in Deutschland und Österreich in der Möglichkeit, den temporären Schutzstatus grundsätzlich in einen Aufenthaltsstatus umzuwandeln (in Österreich seit dem 1. Oktober 2024 mit der «Rot-Weiß-Rot-Karte plus», die den uneingeschränkten Zugang zur Erwerbstätigkeit mit einer befristeten Niederlassung ermöglicht; in Deutschland bereits früher im Rahmen des Chancen-Aufenthaltsrechts). Die Voraussetzungen sind relativ hoch (Aufenthaltsdauer, Einkommenssicherung, Integration) und haben für die Betroffenen (geflüchtete Personen, Ämter) viele Fragen aufgeworfen. Insbesondere in Deutschland gibt es unterschiedliche Möglichkeiten und Anforderungen für einen «Spurwechsel» für die Erwerbstätigkeit, Bildung, Studium usw. Grundsätzlich ist die Möglichkeit aus dem temporären Schutzstatus in einen regulären Aufenthalt zu wechseln für viele Geflüchtete motivierend, weil sie Perspektiven eröffnet – auch wenn die Anforderungen hoch sind. Insbesondere müssen die geflüchteten Personen nicht nur eine Arbeit finden, sondern auch genügend verdienen und genügend Sozialabgaben bezahlt haben. Ende 2024 war darum oft noch unklar, ob sich die Arbeit in einem Niedriglohnsektor «lohnt», denn für die Umwandlung in einen regulären Aufenthalt wurde eine sehr kurze Frist gesetzt.

In Wien wurde 2024 die Verpflichtung eingeführt, dass sich geflüchtete Ukrainer und Ukrainerinnen beim Arbeitsmarktservice (AMS) melden müssen. Bislang gibt es keine Angaben, inwiefern sich dies auf die Arbeitsmarktintegration der Ukrainer und Ukrainerinnen ausgewirkt hat. In München wurde ein «Job Turbo» Programm eingeführt, das geflüchtete Personen intensiv fördern soll, damit sie eine bezahlte Stelle finden. Für den Familiennachzug, der immer mehr ein Thema wird, entwickeln sie gegenwärtig Online-Angebote, damit sich nachziehende Personen bereits im Vorfeld vorbereiten können. Dadurch erhoffen sich die Behörden eine raschere Integration.

In der Ukraine breitet sich in gewissen Branchen die Angst über sogenanntes Brain-Drain aus: die Angst, dass viele qualifizierte Fachkräfte ins Ausland ziehen und dann im Land fehlen – auch für den Wiederaufbau nach dem Krieg. Betroffen sind insbesondere Informatik und Medizin. Aus der Ukraine bildet sich zunehmend politischer Druck, damit die geflüchteten Personen nach dem Krieg wieder zurückkehren, wobei die Rückkehrbereitschaft der Geflüchteten aus der Ukraine in Österreich gegen Ende 2024 in Umfragen deutlich gesunken ist.

In Deutschland zeichnet sich möglicherweise eine Tendenz ab, dass jüngere Personen ukrainische Online-Schulen nicht mehr besuchen. Bei älteren Schülern und Schülerinnen gibt es kaum eine Alternative, denn für ein Abitur fehlen die Sprachkenntnisse, aber mit einem ukrainischen Schulabschluss werden sie in der Europäischen Union prinzipiell an Universitäten zugelassen, sobald der Abschluss anerkannt ist.

Für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration ist es wichtig, dass in deutschsprachigen Ländern anerkannt wird, dass ein Studienabschluss in der Ukraine, ähnlich wie Matura oder Abitur, einen allgemeinen Bildungsabschluss darstellt und die berufliche Spezialisierung erst in der Praxis erfolgt. Dies unterscheidet sich von der in den DACH-Ländern üblichen Orientierung an spezifischen Zertifikaten. Ein stärkerer Fokus auf Fähigkeiten und Kompetenzen anstelle rein formaler Nachweise kann geflüchteten Personen den Zugang zu bezahlter Arbeit erleichtern.<sup>81</sup> Eine Perspektive zu schaffen ist dabei entscheidend. Dies kann durch eine teilweise Anerkennung von Abschlüssen und Zertifikaten erreicht werden. Statt diese vollständig abzulehnen, sollte klar aufgezeigt werden, welche Qualifikationen noch nachgeholt werden müssen.

---

<sup>81</sup> Vgl. «Path2Work» Pilot <https://www.path2work.ethz.ch/>

# 13 Anhang V – Dokumente Kantone Basel und Waadt

## Grobkonzept Basel



### Kanton Basel-Stadt

Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt | Sozialhilfe | **Arbeitsintegrationszentrum**

Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt | Amt für Wirtschaft und Arbeit | **Regionales Arbeitsvermittlungszentrum**

## Grobkonzept Arbeitsintegration von Geflüchteten im Kanton BS

4.12.2023

### 1. Ausgangslage

#### 1.1 Auftrag

Das AWA und die Sozialhilfe prüfen in gemeinsamer Verantwortung, wie sie durch die Optimierung der Zusammenarbeit einen Mehrwert bei der Arbeitsintegration von geflüchteten Menschen schaffen können. Durch diese Bündelung der Kräfte soll die nachhaltige Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt gefördert werden.

#### 1.2 Zielgruppe

Personen ab 25 Jahren mit Status Asylsuchende, vorläufig Aufgenommene, Flüchtlinge, Schutzstatus S. Start als Pilot mit Schutzstatus S, anschliessend ist die Ausweitung auf alle Personen aus dem Asylbereich vorgesehen.

#### 1.3 Fragestellung

Für die Arbeitsintegration der Zielgruppe ergeben sich aus den gesetzlichen Grundlagen heraus überschneidende Zuständigkeiten des Arbeitsintegrationszentrums und des Regionalen Arbeitsvermittlungszentrums (RAV). Diese müssen geklärt werden, um daraus eine zielführende Aufgabenteilung und Zusammenarbeit zu erreichen.

Gemäss Art. 26 des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG) steht die Unterstützung durch die Arbeitsämter (Beratung und Vermittlung) allenstellensuchenden Personen zur Verfügung, unabhängig davon, ob ein Taggeldanspruch aus der Arbeitslosenversicherung besteht oder nicht. Art. 53 Abs. 5 AIG bestimmt, dass die kantonalen Sozialhilfebehörden stellenlose anerkannte Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung melden.

Die Sozialhilfe wiederum ist aufgrund des Sozialhilfegesetzes und des Asylgesetzes für die Integration der Personen aus dem Asylbereich zuständig. Sie ist ferner im Rahmen des Kantonalen Integrationsprogramms KIP für die Umsetzung der Integrationsagenda Schweiz zuständig.

Bisher wurden Geflüchtete von der Fachstelle Arbeitsintegration Vorläufig Aufgenommene/Flüchtlinge (FAI VA/Flü) sprachlich und beruflich integriert und nur in Ausnahmefällen aufgefordert, sich beim RAV anzumelden. Für Schutzsuchende mit Status S wurde ein anderer Weg gewählt. Sie sollten grundsätzlich vom RAV integriert werden und nur in Ausnahmefällen durch die FAI VA/Flü auf das RAV vorbereitet und angemeldet werden.

Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt des Kantons Basel-Stadt  
Amt für Wirtschaft und Arbeit

## 2. Übergeordnete Vorgaben und Zielsetzungen

### 2.1 Gesetzliche Grundlagen

Die Grundsätze der schweizerischen Integrationspolitik sind im AIG sowie der Verordnung über die Integration von Ausländerinnen und Ausländern (VIntA; SR 142.205) verankert. Dazu gehört, dass die Potenziale der ausländischen Bevölkerung anerkannt, gefördert und genutzt werden. Die Integrationspolitik versteht die Integrationsförderung als Beitrag zur Stärkung des sozialen Zusammenhalts und zur besseren Nutzung des inländischen Arbeitskräftepotenzials.

### 2.2 Kantonale Integrationsprogramme KIP

Die Integrationsförderung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Sie erfolgt in erster Linie in den bestehenden Regelstrukturen. Die **spezifische Integrationsförderung** ergänzt die Integrationsförderung in den Regelstrukturen, wenn diese für Migrantinnen und Migranten nicht oder schwer zugänglich sind, indem sie namentlich deren Ausbildungs- und Arbeitsmarktfähigkeit fördert. Beispiele für spezifische Integrationsfördermaßnahmen sind niederschwellige Sprachkurse, das Vorbereiten von Flüchtlingen auf den Arbeitsmarkt oder Massnahmen für traumatisierte Personen aus dem Asylbereich.

Angebote der spezifischen Integrationsförderung werden im Rahmen der **kantonalen Integrationsprogramme (KIP)** und nationaler Massnahmen umgesetzt. Die Förderung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktfähigkeit gehört zu den zentralen Förderbereichen der KIP. Rund ein Drittel der im Rahmen der KIP von Bund und Kantonen investierten Mittel fließt in diesen Förderbereich, grossmehrheitlich zu Gunsten der Zielgruppe im Asylbereich.

Die Integrationsförderung erfolgt seit 2014 im Rahmen von mehrjährigen KIP. Bund und Kantone definieren gemeinsam die strategischen Programmziele und halten diese in einem Grundlagenpapier fest. Die strategischen Programmziele sind Teil der individuellen Programmvereinbarungen, die jeder Kanton mit dem Bund (SEM) zur Umsetzung der KIP abschliesst.

In Basel-Stadt hat der Regierungsratspräsident zuletzt am 1. November 2023 die Programmvereinbarung für die kommende KIP Periode 2024-2027 unterzeichnet.

### 2.3 Integrationsagenda Schweiz

Seit 2019 wird im Rahmen der KIP die **Integrationsagenda Schweiz (IAS) für VA/FL** umgesetzt. Um Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen rascher in die Arbeitswelt und die Gesellschaft zu integrieren und um ihre Abhängigkeit von der Sozialhilfe zu reduzieren, haben sich Bund und Kantone auf eine gemeinsame Integrationsagenda geeinigt. Diese sieht höhere Investitionen vor, definiert verbindliche Wirkungsziele und Prozesse und strebt eine schweizweite Harmonisierung der Integrationspraxis an.

Kernstück der Förderung der Erstintegration von VA/FL sind eine **durchgehende Fallführung**, regelmässige Standortbestimmungen sowie die Festlegung eines individuellen Integrationsplans. Alle Kantone müssen über ein differenziertes Förderangebot zur Stärkung der Qualifizierung und wirtschaftlichen Eigenständigkeit von VA/FL verfügen, dazu gehören namentlich Job-Coaching und Qualifizierungsprogramme.

### 2.4 Zuständigkeiten und Steuerung im Kanton BS

Gemäss Umsetzungskonzept IAS 2019 ist die Förderung der Erstintegration von VA/FL im Rahmen der Integrationsagenda im Kanton BS Auftrag der Sozialhilfe. Die strategische Planung bezüglich Umsetzung der IAS wird entsprechend federführend von der Sozialhilfe gemeinsam mit allen involvierten kantonalen Akteuren vorgenommen.

Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt des Kantons Basel-Stadt  
Amt für Wirtschaft und Arbeit

Für die spezifische Aufgabe der Förderung von Spracherwerb, Bildung, Beruf und Beschäftigung ist innerhalb der Sozialhilfe die **Fachstelle Arbeitsintegration VA/FL (FAI)** zuständig. Die FAI begleitet, steuert und koordiniert den gesamten Prozess und entscheidet über die eingesetzten finanziellen Mittel.

## 2.5 Finanzierung

Die Kantone erhalten seit Einführung der Integrationsagenda vom Bund eine einmalige Integrationspauschale von 18'000 Franken pro zugewiesene Person (vorher: 6'000 Franken). Diese Investitionen sind an verbindliche Ziele geknüpft und gelten über einen Zeitraum von 5-7 Jahren.

Seit 2008 werden die vom SEM ausgerichteten Integrationspauschalen direkt an die Sozialhilfe weitergeleitet, welche den Auftrag für spezifische Sprachförderung und spezifische Arbeitsmarktintegration von VA/FL innehaltet. Über die Pauschale hinausgehende Ausgaben für die genannten Förderangebote werden über das kantonale Budget des Departements für Wirtschaft, Soziales und Umwelt finanziert. Massnahmen, die im Rahmen von Art. 59 d) AVIG durchgeführt werden, müssen nur zur Hälfte durch den Kanton finanziert werden, die andere Hälfte wird durch die Arbeitslosenversicherung übernommen. Der kantonale Anteil wird über den kantonalen Fonds zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit abgewickelt.

## 2.6 Konkrete Zielvorgaben der Integrationsagenda

Für die Bereiche Arbeitsmarkt und Ausbildung gelten folgende definierten Wirkungsziele:

VA/FL

- Sieben Jahre nach der Einreise sind 50% aller erwachsenen VA/FL nachhaltig in den ersten Arbeitsmarkt integriert (*Ziel aus IAS 2019*).
- Fünf Jahre nach der Einreise befinden sich zwei Drittel aller VA/FL im Alter von 16-25 Jahren in einer postobligatorischen Ausbildung (*Ziel aus IAS 2019*).

Diese Ziele sind für alle Kantone verbindlich und werden in einem gemeinsamen Monitoring Bund-Kantone überprüft.

## 2.7 Programm S

Der Bundesrat am 13. April 2022 entschieden, ein Programm mit Unterstützungsmaßnahmen für Personen mit einem Schutzstatus S einzusetzen. Das sogenannte «Programm S» setzt den Schwerpunkt auf den Erwerb von Sprachkenntnissen, den Zugang zum Arbeitsmarkt und die Unterstützung von Familien und Kindern. Das SEM unterstützt die Kantone mit einem finanziellen Beitrag von 250 Franken pro Person mit Schutzstatus S pro Monat (dies ergibt pro Jahr 3000 Franken pro Person).

Der Bundesrat hat am 1. November 2023 zum zweiten Mal beschlossen, den Schutzstatus S nicht aufzuheben und gleichzeitig das Programm S bis zum 4. März 2025 zu verlängern. Die Anstrengungen sollen verstärkt werden, um möglichst viele Personen aus der Ukraine in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Für die Kantone gelten künftig verbindlichere Vorgaben für den Einsatz der Bundesbeiträge. Das System der Integrationsagenda soll im Rahmen des Programms S auf Personen mit Status S angewendet werden (Potentialabklärung, durchgehende Fallführung etc.). Bis Ende 2024 strebt der Bundesrat die Erhöhung der Erwerbsquote von aktuell rund 20 Prozent auf 40 Prozent an.

Personen mit Status S

Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt des Kantons Basel-Stadt  
Amt für Wirtschaft und Arbeit

- 40% Prozent aller Personen mit Schutzstatus S im erwerbsfähigen Alter gehen Ende 2024 einer Erwerbsarbeit nach (*Ziel gemäss Medienmitteilung des Bundesrats vom 1. November 2023*)

## **2.8      Strategie für die berufliche Integration für Personen aus dem Asylbereich (VA/Flü und Schutzbedürftige) im Kanton BS**

Ziel ist die Erlangung der wirtschaftlichen Selbstständigkeit durch eine nachhaltige berufliche Integration in den ersten Arbeitsmarkt.

Nachhaltig ist die berufliche Integration, wenn sie eine langfristige Perspektive auf eine Erwerbstätigkeit bietet, die den Lebensunterhalt sichert. Grundlage ist in der Regel ein Sek II Abschluss in einem Berufsfeld, in dem freie Stellen vorhanden sind.

Personen, die nicht in der Lage sind, einen Sek II Abschluss zu erreichen, werden bestmöglich in geringqualifizierte Tätigkeiten integriert.

Ressourcen und Potentiale der unterstützten Person sollen berücksichtigt werden, um eine ihren Möglichkeiten und Neigungen gerechte Einstiegstätigkeit anzustreben. Berufliche Weiterbildung und Höherqualifizierung ist Sache der unterstützten Personen und kann nach Erlangen der wirtschaftlichen Selbstständigkeit in Eigenverantwortung weiterverfolgt werden.

Folgende Lösungen sind anzustreben:

Bei Personen ohne Erstausbildung ist eine Ausbildung anzustreben, die die unterstützte Person mit hoher Wahrscheinlichkeit erfolgreich absolvieren kann. Die Ausbildung soll stipendienberechtigt sein und nach möglichst kurzer Zeit (in der Regel maximal 4 Jahre) zu einem berufsqualifizierenden Abschluss führen in einem Berufsfeld, in dem freie Stellen vorhanden sind.

Bei Personen mit einer Erstausbildung, die am Arbeitsmarkt nicht (mehr) verwertbar ist, sei es aus Gründen, die beim Arbeitsmarkt oder bei der unterstützten Person liegen, kommen Trainings- und Qualifizierungsmassnahmen, Praktika, Jobcoaching und Vermittlung oder eine Zweitausbildung in Betracht.

Folgende Indikatoren sind relevant zur Messung der Zielerreichung:

1. Personen, die eine bedarfsdeckende Erwerbsarbeit aufgenommen haben
2. Personen, die eine Ausbildung aufgenommen haben
3. Personen in den Regelangeboten der nachobligatorischen Schule und Ausbildungsvorbereitung (Brückenangebote)
4. Personen in beruflichen Massnahmen
5. Personen in Deutschkursen in Vorbereitung auf 1 bis 3

## **3.      Erwägungen zum Auftrag**

Der Übergang der Beratungs- und Qualifizierungsaufgabe von der FAI VA/Flü an das RAV birgt das Risiko eines Schnittstellenverlusts. Eine Beratungsbeziehung endet und eine neue muss aufgebaut werden. Der Austausch zwischen den Beratenden FAI VA/Flü und den Fallführenden der materiellen und persönlichen Hilfe innerhalb der Sozialhilfe endet ebenfalls und muss von den Beratenden RAV neu aufgebaut werden. Dies ist aufwändig und kostet Zeit.

Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt des Kantons Basel-Stadt  
**Amt für Wirtschaft und Arbeit**

Falls ein Fall wieder zurückübergeben werden muss, multiplizieren sich die Schnittstellenverluste. Die Fallübergabe würde außerdem regelmässig erst nach einer längeren Beratungsphase durch die FAI VA/Flü erfolgen, um den letzten Schritt im gesamten Prozess zu vollziehen. Die Beratungsressourcen sind im RAV geringer.

Eine konsekutive Fallbearbeitung mit Übergabe von FAI VA/Flü an das RAV ist daher nicht effizient, wenn die Arbeitsmarktfähigkeit gering ist. Die Beratung und Qualifizierung sollte möglichst nur von einer Stelle geleistet werden. Diese Entscheidung sollte möglichst früh erfolgen.

Aufgrund dieser Überlegungen sind die Stärken und Grenzen der beiden Institutionen zu vergleichen:

	<b>RAV</b>	<b>FAI VA/Flü</b>
Beratungskapazität	120 bis 150 Dossiers pro 100%-Stelle	Im Rahmen IAS 60 Dossiers pro 100%-Stelle
finanzielle Möglichkeiten	Finanzierung von Arbeitsmarktlichen Massnahmen (ausser Grundbildungen oder Umschulungen) über Art 59 d) AVIG, insbesondere auch Einarbeitungszuschüsse; ca. CHF 2'000 pro Person (Bedarf sehr unterschiedlich). 50% der Kosten sind durch den Kanton (FBA) zu tragen. Wenn eine Finanzierung über Art. 59 d) nicht möglich ist, kann die ganze AMM über den FBA finanziert werden.	Integrationspauschalen Bund CHF 18'000 pro Person, bei Status S in Jahrestarifen à CHF 3'000
Stärken	Stellensuchende erhalten einen privilegierten Zugang zur Stellenplattform job-room.ch (inkl. Matching der Profile mit offenen Stellen) Arbeitgeberkontakte durch den RAV Arbeitsmarktservice (RAV AMS) und Zusammenarbeit mit der Standortförderung des AWA	enge Zusammenarbeit mit den Fallführenden der materiellen und persönlichen Hilfe innerhalb der Sozialhilfe Know-how und Erfahrung in der Integration von Geflüchteten bestehende Partnerschaften mit Bildungseinrichtungen (Integrationsprogramme, Brücken-angebote, Nachbildung, Integrationsvorlehre, etc.) und Betrieben (Lerneinsätze, Praktika, etc.) im Zusammenhang mit Geflüchteten
Grenzen	Arbeitsmarktfähigkeit muss gegeben sein (sh. Anmeldeformular im Anhang) geringere Beratungskapazität beschränkte Möglichkeit, Grundbildungen oder Umschulungen zu finanzieren	Arbeitgebende suchen Kandidatinnen und Kandidaten beim RAV Kein Stellenpool und keine Matching-Möglichkeiten Keine Einarbeitungszuschüsse möglich

#### 4. Empfehlung

Um die Stärken der beiden Institutionen für die betroffenen Personen gewinnbringend zu kombinieren, empfiehlt sich der Grundsatz, dass in der Regel die FAI VA/Flü für die Beratung und Qualifizierung zuständig ist, während das RAV die Vermittlung übernimmt.

Der zentrale Ausgangspunkt ist, dass alle Personen der Zielgruppe im Rahmen der Sozialhilfe bzw. der Integrationsagenda Schweiz bei der FAI VA/Flü erfasst sind. Die FAI VA/Flü führt mit allen Personen ein Erstassessment durch:

Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt des Kantons Basel-Stadt  
Amt für Wirtschaft und Arbeit

- Personen, die bereits zu diesem Zeitpunkt vollumfänglich arbeitsmarktfähig sind, werden beim RAV zur Beratung und Vermittlung angemeldet (aus Optik RAV: "Beratungskund/innen").
- Personen, deren Arbeitsmarktfähigkeit zu Beginn noch gering ist, werden von der FAI VA/Flü beraten und bei der beruflichen Integration unterstützt. Sobald sie die Voraussetzungen zur Stellenvermittlung erfüllen, werden sie beim RAV zur Vermittlung, aber nicht zur Beratung angemeldet (aus Optik RAV: "Vermittlungskund/innen"). Die Beratung und Integrationsunterstützung verbleibt bei der FAI VA/Flü.<sup>1</sup>

Ablauf Anmeldung zur Stellenvermittlung durch den RAV AMS:

- FAI VA/Flü stellt die Bereitschaft zur aktiven Stellensuche sowie zur Vermittlung durch den RAV AMS her und bespricht mit den Klient/innen die gegenseitigen Erwartungen
- FAI VA/Flü meldet die Klient/innen beim RAV an
- RAV meldet die zuständige Person an FAI VA/Flü, weiterer Informationsaustausch und Absprache der Eingliederungsstrategie
- RAV erfasst die Profile, meldet bei job-room.ch an und betreibt aktive Stellenvermittlung
- FAI VA/Flü fordert die unterstützte Person auf, sich zu bewerben
- FAI VA/Flü meldet dem RAV Mutationen bezüglich des Stellenprofils zur Nachpflege
- RAV AMS meldet Bewerbungsaufforderungen und Vermittlungsvorschläge an die FAI VA/Flü
- in Einzelfällen kann eine Anstellung durch Einarbeitungszuschüsse aus dem Fonds zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit unterstützt werden

Der Ablauf und der fallbezogene Informationsaustausch werden prozessual definiert und nach den ersten Erfahrungen weiter verfeinert. Mindestens einmal pro Quartal findet ein Informationsaustausch auf Ebene Abteilungsleitung statt. Allenfalls werden dabei Anpassungen in einzelnen Punkten vorgenommen.

Als Zeitraum für den Piloten wird das Kalenderjahr 2024 festgelegt. Die Auswertung erfolgt im ersten Quartal 2025 auf Basis des auf Ebene Amtsleitung definierten Reportings (allenfalls unter Zuhilfenahme weiterer, operativer Kriterien).

## 5. Fazit

Mit der empfohlenen Lösung ist einerseits gewährleistet, dass sämtliche Personen, die über eine gewisse Arbeitsmarktfähigkeit verfügen, von den Dienstleistungen des RAV profitieren können. Zugleich wird der Erwartung der Arbeitgebenden entsprochen, die sich ein grösseres Angebot an Arbeitskräften mit Fluchthintergrund wünschen.

Andererseits werden die Geflüchteten weiterhin eng durch die FAI VA/Flü betreut und begleitet, um sowohl die nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt wie auch die Schnittstelle zu den Fall-führenden der materiellen und persönlichen Hilfe sicherzustellen.

Der enge Austausch zwischen dem RAV AMS und der FAI VA/Flü bietet zudem die Chance, im fallbezogenen und übergeordneten Austausch voneinander zu lernen und die amtsübergreifende Zusammenarbeit weiter zu stärken.

Dieter P. Wirth	Leiter Bereich Arbeitslosenversicherung, Amt für Wirtschaft und Arbeit
Bernhard Heeb	Bereichsleiter Migration+Integration, Sozialhilfe

<sup>1</sup> Ausnahme: Personen mit Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung müssen aufgrund der Bestimmungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) auch durch das RAV beraten und kontrolliert werden. Dies betrifft jedoch nur wenige Personen vor Abschluss der Arbeitsintegration durch die FAI VA/Flü.

Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt des Kantons Basel-Stadt  
Amt für Wirtschaft und Arbeit

#### Anhang 1: Kriterien für Anmeldung als Vermittlungskund/in beim RAV

- **Berufsnotwendige Sprachkenntnisse:**  
in Abhängigkeit vom individuellen Suchbereich, mind. jedoch A2 in Deutsch und/oder B2 in Englisch
- **Verfügbarkeit:**  
möglicher Beschäftigungsgrad von mind. 20%; eine Lösung zur Erfüllung von Betreuungspflichten und/oder anderen zeitlichen Verpflichtungen ist absehbar
- **Gesundheit:**  
Arbeitsfähigkeit von mind. 50%; psychische und physische Stabilität ist vorhanden, Psychosoziale Situation (Familie, Sucht, etc.) geregelt
- **Bereitschaft zur Integration in den Arbeitsmarkt:**  
Motivation zur aktiven Stellensuche sowie zur Vermittlung durch den RAV AMS ist vorhanden
- **Qualifikation:**  
Eine Grundbildung und/oder eine mind. einjährige Arbeitserfahrung innerhalb der letzten fünf Jahren sind vorhanden und durch arbeitsmarktkonforme Bewerbungsunterlagen belegt
- **Grundarbeitsfähigkeit:**  
Grundkompetenzen (Verlässlichkeit, Selbständigkeit, Eigenverantwortlichkeit, Pünktlichkeit, Lernbereitschaft, Kooperationsfähigkeit, Umgangsformen, Ausdrucksfähigkeit, etc.) sind vorhanden

Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt des Kantons Basel-Stadt  
Amt für Wirtschaft und Arbeit

### Anhang 2: Kriterien für Anmeldung als Beratungskund/in beim RAV

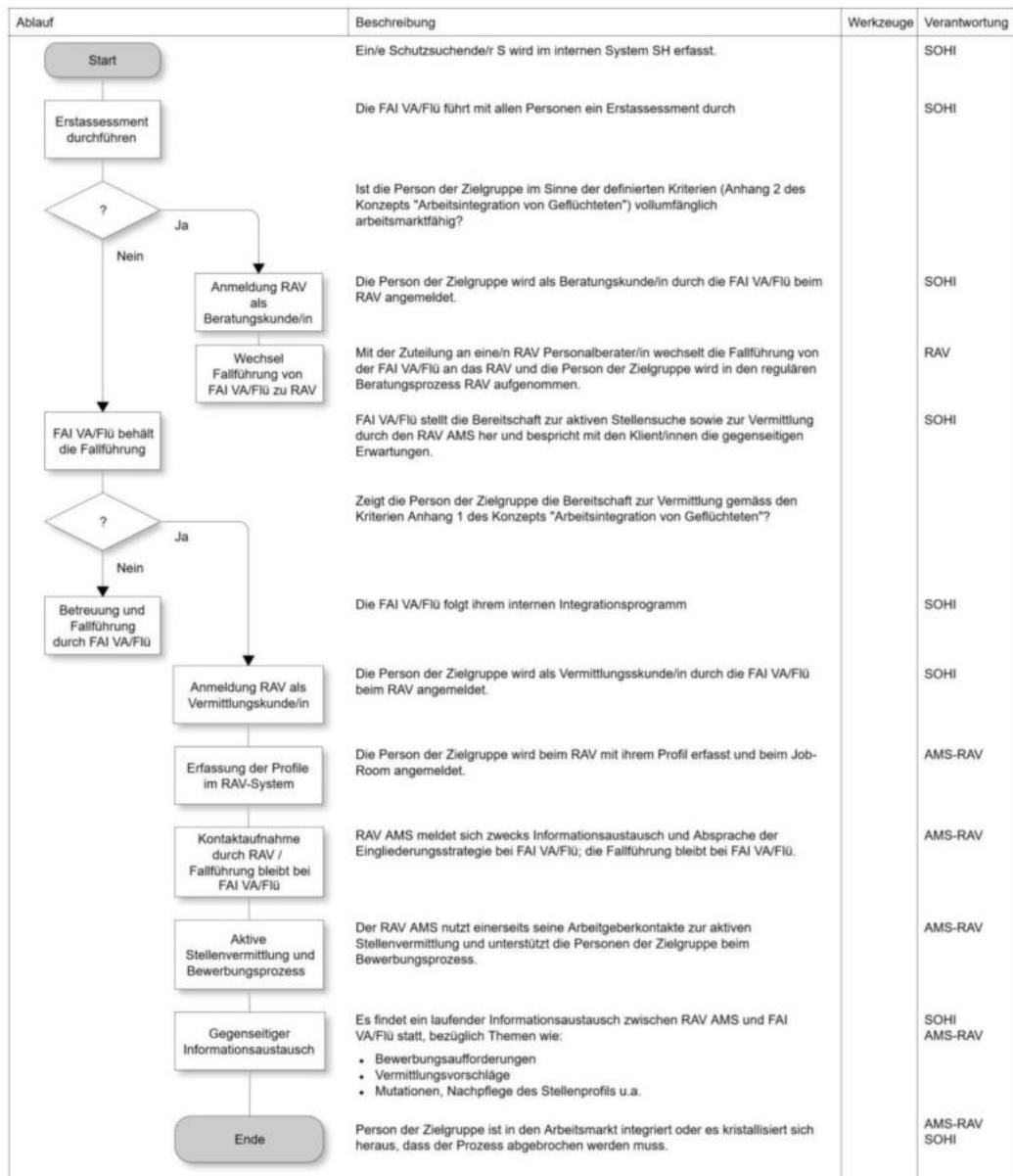
- **Berufsnotwendige Sprachkenntnisse:**  
in Abhängigkeit vom individuellen Suchbereich, mind. jedoch B2 in Deutsch und/oder C1 in Englisch
- **Verfügbarkeit:**  
möglicher Beschäftigungsgrad von mind. 20%; eine Lösung zur Erfüllung von Betreuungspflichten und/oder anderen zeitlichen Verpflichtungen ist absehbar
- **Gesundheit:**  
Arbeitsfähigkeit von mind. 50%; psychische und physische Stabilität ist vorhanden, Psychosoziale Situation (Familie, Sucht, etc.) geregelt
- **Bereitschaft zur Integration in den Arbeitsmarkt:**  
Vorstellung über die Positionierung auf dem Arbeitsmarkt sowie Motivation zur aktiven Stellensuche sowie zur Vermittlung durch den RAV AMS ist vorhanden
- **Qualifikation:**  
Eine Berufsbildung, ein Studienabschluss und/oder eine mind. dreijährige Arbeitserfahrung sind vorhanden und durch arbeitsmarktkonforme Bewerbungsunterlagen belegt
- **Grundarbeitsfähigkeit:**  
Grundkompetenzen (Verlässlichkeit, Selbständigkeit, Eigenverantwortlichkeit, Pünktlichkeit, Lernbereitschaft, Kooperationsfähigkeit, Umgangsformen, Ausdrucksfähigkeit, etc.) sind vorhanden

Falls diese Kriterien nicht erfüllt sind, besteht folgende Ausnahme:

Personen, bei denen ein arbeitsmarktlch indizierter Bedarf nach der Anerkennung eines ausländischen Diploms oder einer Niveaubestätigung (<https://www.anerkennung.swiss>) besteht, können in Erwägung aller Umstände beim RAV angemeldet werden.

Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt des Kantons Basel-Stadt  
Amt für Wirtschaft und Arbeit

### Anhang 3: Grobprozess



## Grille Employabilité Waadt



Intégration et employabilité

Activité(s) recherchée(s) / projet professionnel :

Critères d'adéquation avec le marché du travail	Oui	Non	A approfondir	Non abordé	Constat/analyse
<b>1. Formation de base</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>2. Autres formations (continues)</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>3. Expériences professionnelles ou transversales</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>4. Connaissance du domaine professionnel visé</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Capacité d'adaptation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Disponibilité à apprendre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Relations employeurs-employés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Connaissance de ses droits	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>5. Perspectives d'embauche</b> (= offres disponibles sur le marché)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

\*les points en gras et italique doivent absolument être renseignés



## Intégration et employabilité

Direction générale de  
l'emploi et du marché  
du travail - DGEM

DIPP  
Rue Caroline 11  
1014 Lausanne

Organisation de la recherche d'emploi	Oui	Non	A approfondir	Non abordé	Constat/analyse
1. Le CV existe et est opérationnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2. La lettre de motivation est adaptée à l'activité recherchée	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3. Le dossier de candidature est constitué	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Diplômes, équivalences, etc...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Attestations, certificats de travail, autre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4. Mode de postulation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Entretien d'embauche exercé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Prise de contact par téléphone exercée	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Autres modes de postulation, lesquels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5. Organisation des démarches	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Matériel de postulation à disposition	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Recherches effectuées dans le temps	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

## Intégration et employabilité

Situation personnelle	Oui	Non	A approfondir	Non abordé	Constat/analyse
<b>1. Autorisation de travailler</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>2. Connaissance du français adaptée à l'emploi recherché</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>3. Disponibilité (%)</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>4. Mobilité - possibilité de se déplacer</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>5. Etat de santé physique-psychique permettant la prise d'un emploi</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>6. Contexte familial</b>					
- Situation de famille favorisant l'emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Personnes à charge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Ressources familiales soutenantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Autre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>7. Capacité à communiquer</b>					
- Expression orale adaptée à l'emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Entregent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Attitude adaptée face aux conflits	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Attitude adaptée face aux critiques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

\*les points en gras et italique doivent absolument être renseignés

## Intégration et employabilité

Situation personnelle		Oui	Non	A approfondir	Non abordé	Constat/analyse
<b>g.</b>	<b>Motivation</b>					
	- Volonté d'apprendre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	- Capacité à observer le marché du travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	- Capacité à assumer sa responsabilité dans son avenir professionnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	- Ponctualité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	- Apparence extérieure adaptée à l'emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Conclusion

\*les points en gras et italique doivent absolument être renseignés



## Intégration et employabilité

--

### Documents et sources d'information

- |            |   |                              |                              |                                      |
|------------|---|------------------------------|------------------------------|--------------------------------------|
| 1.         | Dossier de candidature complet  | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non | <input type="checkbox"/> À compléter |
| Manque(nt) |   |                              |                              |                                      |
| 2.         | Documents relatifs la situation personnelle (CM – attestation de garde d'enfants etc.)  |                              |                              |                                      |
| 3.         | Rapports de stages, mesures etc...décrivant les compétences techniques, le savoir-être, les éventuels freins et points de vigilance |                              |                              |                                      |

## Leitfaden öAV/RAV



Swiss Forum for Migration  
and Population Studies



### INTAKE – Interviewleitfaden – AWA - RAV Version V2

Code:  
Kontakt/Telnr:  
Name/Funktion:  
Datum/Dauer:  
Interview, pv:

#### A. Einführung und aktuelle Migrationssituation

*Erinnerung an die Ziele der Studie, Vertraulichkeit, Einwilligung Aufzeichnung, haben Sie Fragen? Evtl.*

*Fokus auf Frauen erklären (aber beobachtete Geschlechterunterschiede hinsichtlich interessieren ohnehin).*

*[Die mit \* (oder \*\*) markierten Fragen können bei Zeitmangel übersprungen werden, die unumgänglichen Fragen können fett markiert werden].*

- 1) Könnten Sie kurz beschreiben, worin Ihre Arbeit besteht (Funktion, Dauer, Beziehung zu ProgrammS und ukrainischen Geflüchtete usw.)?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- 2) Wissen Sie, wer die institutionellen Ansprechpersonen für ukrainische Geflüchtete und das Programm S in Ihrem Kanton sind [siehe Rubrik C, Frage 9 für weitere Einzelheiten]?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- 3) Die Schweiz erlebt derzeit einen starken Migrationsdruck. In welchen Bereichen wurden die Ressourcen aufgestockt, um Sie in Ihrer Organisation/Ihrem Amt zu unterstützen (Dolmetscher, Spezialisten für S-Bewilligungen usw.)?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

#### B. Typisches Profil und Situation von ukrainischen Geflüchtete Frauen

- 4) Wie würden Sie sehr kurz das typische Profil der ukrainischen Frauen beschreiben [Alter, Familienstand, Bildungsniveau, Berufserfahrung, Gesundheit], die von Ihren Diensten aufgenommen werden [sonst: Statistiken anfordern]?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- 5) \* Können ukrainische geflüchtete Frauen aufgrund der grossen Diaspora in der Schweiz Beziehungsnetze für die Stellensuche nutzen?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- 6) Wie beurteilen Sie insgesamt die berufliche Integration [Status] von ukrainischen Frauen derzeit?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

a. Wichtigste Ressourcen und Möglichkeiten/Vorteile?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

b. Wichtigste Hindernisse und Herausforderungen? Welche Rolle spielt die Familiensituation (beobachten Sie Grossfamilien)?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

7) \* Inwiefern beeinflusst der Rückkehr- bzw. Bleibeorientierung die (Arbeits-)Integrationsbemühungen in der Schweiz? Rasche vs. dauerhafte Eingliederung – Einfluss auf Vermittlungsstrategien der RAV?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

8) \*\* Wie hoch ist Ihrer Meinung nach der Anteil der ukrainischen Geflüchteten, die sich eher um ihre Kinder kümmern, als zu arbeiten?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

**C. Blick auf Aufnahmemassnahmen und andere Akteure**

9) Wie funktioniert die Beziehung/Zusammenarbeit zwischen spezifischen Angeboten (Asylsozialhilfe, ProgrammS, IAS) und regulären Strukturen für neue (ukr.) Arbeitssuchende in der Praxis (evtl. formelle Vereinbarungen oder gesetzliche Grundlagen, Anwendung VintA Art. 10 ff, praktisches Management)?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

a. Welche Herausforderungen ergeben sich aus dieser Zusammenarbeit und wie könnte sie effektiver gestaltet werden?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

10) \* Wurden von lokalen Akteuren (Selbst) Hilfeinitiativen ins Leben gerufen, um Netzwerke zu schaffen und ukrainischen Frauen zu ermöglichen, ihre Aufnahmegerüste besser kennen zu lernen (Vereine, Arbeitgeberschaft usw.)?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

11) Sind Sie der Ansicht, dass die verschiedenen Massnahmen zur Unterstützung der Eingliederung im weiteren Sinne [einschliesslich der Massnahmen der RAV] von ukrainischen Personen der aktuellen Situation angemessen sind?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

a. Wenn ja, inwiefern unterscheiden sich diese Massnahmen von denen, die anderen Geflüchteten angeboten werden?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

b. Welche anderen Massnahmen sind den RAV bekannt?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

**D. Dienstleistungen der RAV (Arbeitsvermittlung) und berufliche Eingliederung (anderer Akteure)**

- 12) Wissen Sie, mit welchen Motiven und Erwartungen sich ukrainische Geflüchteten an die RAVs wenden?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- 13) Auf welche Weise melden sich Personen mit S-Ausweises typischerweise beim RAV? (spontane Anmeldung / Zuweisung einer anderen Stelle / andere)

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- 14) Welches Sprachniveau setzen Ihre Dienste voraus, um Beratung in Deutsch/Französisch anzubieten [üblicherweise A2]? Wie steht es ggf. mit anderen Sprachen (Englisch, Russisch) oder mit Dienstleistungen für Migranten [Dolmetschdienste, andere Spezialvorkehrungen]?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- 15) Was sind die Gründe für die - hohe, mittlere oder niedrige - Anmeldequote bei der Arbeitsvermittlung? [kantonale Statistiken vorlegen, falls nicht bekannt, und kurz erläutern]. Worin liegen die Gründe, dass nicht mehr Leute angemeldet sind?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- a. Welches sind die häufigsten [expliziten oder impliziten] Gründe für eine Abmeldung [Abmeldung] beim RAV? [laut beschränkten Statistiken, aber nach Kanton prüfen].

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- b. Was sind die Gründe für eine Abmeldung beim RAV mit der Begründung "verzichtet auf Vermittlung" und wie können diese Situationen eingedämmt werden?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- c. Sollten finanzielle Anreize oder Sanktionen (Sozialhilfe, vgl. Neuregelung gemäss Rundschreiben 1.1.2024) in Betracht gezogen werden?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- 16) Was sind die Gründe für Fälle, in denen die Vermittlung/Integration den Arbeitsmarkt bzw. das Matching nicht funktioniert hat (Hindernisse)? [vgl. auch Fälle, in denen es typischerweise gut funktioniert in Rubrik F].

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- 17) Gibt es Ihres Wissens nach weitere spezialisierte, öffentliche, private oder gemeinnützige Akteure und (insbesondere Arbeitsvermittlungsagenturen), an die sich die Frauen wenden?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- a. Besteht in Ihrem Kanton ein Bedarf an gezielten Massnahmen zur beruflichen Eingliederung für diese Bevölkerungsgruppe? [welche Massnahmen, idealerweise durch wen und wie?].

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- 18) Welche (weiteren) "Lehren" ziehen Sie zum jetzigen Zeitpunkt aus der Vermittlung von Stellensuchenden mit Status S durch die RAV? (Rolle bestimmter AMM oder Branchenzertifikate, die weiterentwickelt werden sollten)

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- a. Können bestimmte AMM eine nützliche Rolle spielen und wie sieht es mit bestehenden oder zu entwickelnden Branchenzertifikaten aus?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- b. Falls zutreffend, warum werden AMM nicht stärker genutzt?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- 19) Wie haben sich die Verfahren und Strategien Ihrer Stelle in Bezug auf Personen mit Status S in den letzten Monaten entwickelt und welche Entwicklungen sind geplant?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

#### E. Von Arbeitgebern gespielte Rolle

- 20) \* Würden Sie sagen, dass die sprachlichen Anforderungen für den Zugang zum Arbeitsmarkt in der Schweiz angemessen sind?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- 21) Welches sind die grössten Hindernisse für die Einstellung von Personen mit Status S? (z. B. Vorbehalte der Arbeitgeber, welche?)

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- a. Wie gehen Sie mit ihnen um?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- 22) Welche Massnahmen, Instrumente, Praktiken funktionieren gut in der Zusammenarbeit mit Arbeitgebern (Schnuppertage, Praktika usw.)?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- 23) Welche Wirkung haben spezifische Qualifikationen oder Kompetenzen (Englisch, IT, etc.) bzw. Branchenzertifikate bei den Arbeitgebern?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- 24) Gibt es Wirtschaftssektoren, die für ukrainische Frauen "offener" sind als andere, insbesondere vor dem Hintergrund des derzeitigen Arbeitskräftemangels und weshalb?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- 25) Würden Sie sagen, dass das Ausbeutungsrisiko durch bestimmte Arbeitgeber/Branchen in dieser Bevölkerungsgruppe erhöht ist [Befürchtung, die zu Beginn des Krieges geäussert wurde]?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- a. Wenn ja, welche Massnahmen werden gegebenenfalls ergriffen, um dem zu begegnen?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- 26) Wie gross ist die Diskrepanz (Mismatch) zwischen ihren Fähigkeiten und den Arbeitsplätzen, die Ihnen von Arbeitgebern oder Arbeitsvermittlungsstellen angeboten werden? Wie und warum kommt es zu diesem Mismatch?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- a. Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Faktoren, um die Qualifikationen der ukrainischen Frauen bestmöglich zu nutzen?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- b. Kann man die Nachhaltigkeit der Integration prof. derzeit bereits beurteilen?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- 27) Wie hat sich aus Ihrer Sicht die Unsicherheit der Arbeitgeber in Bezug auf die potenzielle Aufenthaltsdauer ukrainischer Geflüchtete Frauen im Laufe der Zeit verändert und wie beeinflusst sie die Arbeitgeber?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

#### F. Vielversprechende Praktiken

- 28) In welchen typischen Fällen oder Praktiken funktioniert die Vermittlung/Integration (Matching) Ihrer Erfahrung nach gut?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- 29) Welche neuen Massnahmen oder politischen Strategien wären Ihrer Meinung nach erforderlich, um die berufliche Eingliederung von ukrainischen Frauen zu fördern?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- 30) Gibt es einen Bereich Ihrer beruflichen Tätigkeit, in dem Sie sich angesichts der ukrainischen Flüchtlingsfrauen stärker als bisher engagieren möchten?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

#### G. Weitere Anmerkungen oder Ratschläge zu Kontakten, Dokumenten usw.

##### Bemerkungen

Cliquez ici pour taper du texte.

##### Empfohlene Kontakte

Cliquez ici pour taper du texte.

##### Dokumente, Statistiken, Links usw.

Cliquez ici pour taper du texte.

## 14 Anhang VI – Studienmaterialien

### Leitfaden Integrationsförderung und Sozialhilfe



Swiss Forum for Migration  
and Population Studies



#### INTAKE - Interviewleitfaden – Soziales und Integration - Version 08.02.24.

Code:

Kontakt/Telnr:

Name/Funktion:

Datum/Dauer:

Interview, pv:

#### A. Einführung und aktuelle Migrationssituation

*Erinnerung an die Ziele der Studie, Vertraulichkeit, Einwilligung, Aufzeichnungen, haben Sie Fragen? Evtl. erklären Fokus auf Frauen (aber beobachtete Unterschiede hinsichtlich des Geschlechts interessieren).*

*[Die mit \* (oder \*\*) markierten Fragen können bei Zeitmangel übersprungen werden, die unumgänglichen Fragen können fett markiert werden].*

- 1) Könnten Sie bitte kurz beschreiben, worin Ihre Arbeit besteht (Funktion, Dauer, Zusammenhang mit Programm S)?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- 2) Wer sind die institutionellen Ansprechpersonen für ukrainische Geflüchtete und das Programm S in Ihrem Kanton und wie stehen sie zum Asylsystem, das für Personen mit N- und F-Bew. zuständig ist [siehe Rubrik C Frage 9 für weitere Einzelheiten]?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- 3) \*In welchen Bereichen wurde eine Aufstockung der Ressourcen benötigt, um Sie innerhalb Ihrer Organisation zu unterstützen?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

#### B. Typisches Profil und Situation von ukrainischen Geflüchteten Frauen

- 4) \*Wie würden Sie das typische Profil der ukrainischen Frauen und Männer (Soziodemo, Familienstand, Bildungsniveau, Berufserfahrung, Gesundheit), die von Ihrer Organisation/Stelle aufgenommen werden, in aller Kürze beschreiben? [kantonale Statistiken anfordern].?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- 5) Können ukrainische Frauen Ihrer Meinung nach aufgrund der grossen ukrainischen Bevölkerung in der Schweiz Beziehungsnetze für die Stellensuche nutzen?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- 6) Wie beurteilen Sie insgesamt die berufliche Eingliederung ukrainischer Frauen zum gegenwärtigen Zeitpunkt?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- a. Wichtigste Ressourcen und Möglichkeiten?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- b. Wichtigste Hindernisse und Herausforderungen?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- c. \*Welche Rolle spielt die Familiensituation (beobachten Sie Grossfamilien)?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- 7) \*Wie werden Entscheidungen über die Rückkehr- oder Bleibeperspektive von den Frauen (die ohne ihre Partner geflohen sind) begründet? [Regionale Herkunft, Familie, berufliche Situation usw.].

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- 8) \*Wie hoch ist Ihrer Meinung nach der Anteil der ukrainischen Geflüchteten, die sich eher um ihre Kinder kümmern als zu arbeiten?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

#### C. Blick auf die Aufnahmeprogramme und Integrationsförderung

- 9) Wie funktioniert das Programm S heute in der Praxis [Grad der Autonomie oder Integration mit der Aufnahme von F/N-Bewilligungen, Sprachkurse usw.]?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- 10) \*Wie viele UKR leben in Privatwohnungen, Gastfamilien oder Unterkünften?  
Wie wirkt sich die Unterbringungsform auf die berufliche Integration aus?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- 11) Wurden auf lokaler Ebene Selbsthilfeinitiativen ins Leben gerufen, um Netzwerke zu schaffen, damit ukrainische Geflüchtete ihre Aufnahmegerellschaft besser kennenlernen können (Vereine, Arbeitgeber usw.)? Wenn ja, welche Rolle spielen diese Initiativen in Bezug auf die berufliche Eingliederung?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

#### D. Berufliche Eingliederung und Zusammenarbeit mit den RAV oder anderen Akteuren

- 12) Besteht eine Beziehung/Zusammenarbeit zwischen spezifischen Angeboten (Asyl, IAS, S) bzw. Ihrer Organisation und regulären Strukturen (RAV) für neue

Stellensuchende (formelle Vereinbarungen oder gesetzliche Grundlagen, Finanzierung, informelle Praktiken)?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- 13) Welche konkrete Rolle spielt Ihre Organisation ggf. in Bezug auf die berufliche Eingliederung von Personen mit S-Status [Beratung, Vermittlung an RAV, interne Programme, Zusammenarbeit mit Anbieterorganisationen usw.]?**

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- a. Sind die Massnahmen an die aktuelle Situation angepasst? (Funktionsweise, Zielgruppen, Finanzierung usw.)

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- b. \*Wären weitere Massnahmen zur beruflichen Eingliederung erforderlich und wenn ja, welche, von wem und wie?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- c. In Bezug auf die Sozialhilfe: Glauben Sie, dass die kantonalen Regelungen bezüglich der Rückzahlung (oder Nichtrückzahlung) der Sozialhilfe eine Rolle bei ihrer Bereitschaft spielen können, eine Arbeit zu finden?  
Allgemeiner gefragt: Sind sie über dieses Thema informiert?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- d. Wie hoch ist der Freibetrag bei der Arbeitsaufnahme von UKR-Geflüchteten und welche Auswirkungen ergeben sich daraus?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- 14) Wissen Sie, aus welchen Gründen sich ukrainische Frauen an die RAV (oder möglicherweise an andere Stellen) wenden oder nicht?**

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- a. Wird Personen mit S-Status "nahegelegt" (oder verlangt), sich beim RAV anzumelden, und wenn ja, werden dafür konkrete Bedingungen festgelegt?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- 15) Gibt es Ihres Wissens nach weitere spezialisierte öffentliche, private oder gemeinnützige Akteure, an die sich arbeitswillige Ukrainerinnen wenden (können)?**

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- 16) In welchen typischen Situationen hat die Vermittlung/Integration in den Arbeitsmarkt bzw. Matching gut funktioniert (Erfolgsfaktoren siehe auch Abschnitt F)?**

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- 17) Wie haben sich die Verfahren und Strategien Ihrer Stelle in Bezug auf Personen mit S-Status in den letzten Monaten entwickelt und welche Entwicklungen sind möglicherweise für die Zukunft geplant?**

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- 18) \*Werden alle UKR-Personen in Ihrem Kanton von den Statistiken erfasst? (vgl. Könnte eine schnell gut integrierte Bevölkerung nicht den Statistiken entgehen?).**

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

#### E. Rolle, die Arbeitgeberschaft (gemäss Ihrer Erfahrung) spielen

- 19) Was sind Ihrer Meinung nach die Bedürfnisse oder Anforderungen der Arbeitgeberschaft (gemeldete Stellen) und welche Kompetenzen bringen die Stellensuchenden mit bzw. welchen Stellen entsprechen sie (Sprachanforderungen, Diplome usw.)?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- 20) Gibt es Wirtschaftssektoren, die für ukrainische Geflüchtete Frauen "offener" sind als andere, insbesondere vor dem Hintergrund des derzeitigen Arbeitskräftemangels?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- 21) Welche Auswirkungen haben bestimmte Qualifikationen oder Kompetenzen (Englisch, IT usw.) auf Arbeitgeberschaft?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- 22) Glauben Sie, dass das Ausbeutungsrisiko durch bestimmte Arbeitgeber für diese Bevölkerungsgruppe verschärft wird [eine Befürchtung, die zu Beginn des Krieges geäussert wurde]?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- a. Wenn ja, welche Massnahmen werden ggf. ergriffen, um dem entgegenzuwirken?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- 23) Wie gross ist das Missverhältnis zwischen den Fähigkeiten der Geflüchteten und den Stellen, die ihnen in der Regel von Arbeitgebern und/oder Arbeitsvermittlungsstellen angeboten werden?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- a. Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Kriterien für eine positive Bewertung der Qualifikationen von ukrainischen Geflüchteten?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- b. Kann man die Nachhaltigkeit ihrer beruflichen Integration derzeit schon beurteilen?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- 24) Wie hat sich aus Ihrer Sicht die Unsicherheit über die potenzielle Aufenthaltsdauer der ukrainischen Geflüchtete Frauen im Laufe der Zeit verändert?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

#### F. Vielversprechende Praktiken

25) In welchen Arten von Fällen oder Praktiken funktioniert die Vermittlung/Integration (Matching) Ihrer Erfahrung nach gut?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

26) Welche neuen Massnahmen oder politischen Strategien wären Ihrer Meinung nach erforderlich, um die berufliche Eingliederung von ukrainischen Geflüchteten Frauen zu fördern?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

27) Gibt es einen Bereich Ihrer beruflichen Tätigkeit, in dem Sie sich in Bezug auf ukrainische Geflüchtete Frauen stärker engagieren möchten als bisher?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

#### G. Weitere Anmerkungen oder Ratschläge zu Kontakten, Dokumenten usw.

##### **Bemerkungen**

Cliquez ici pour taper du texte.

##### **Empfohlene Kontakte**

Cliquez ici pour taper du texte.

##### **Dokumente, Statistiken, Links usw.**

Cliquez ici pour taper du texte.

##### **Bemerkungen zum Ablauf des Interviews:**

##### **Wichtige oder neue Punkte, Besonderheiten**

- 1.
- 2.
- 3.

## Leitfaden Arbeitgebende



Swiss Forum for Migration  
and Population Studies



### INTAKE – Interviewleitfaden – Arbeitgeberschaft (v3)

Code:

Kontakt/Telnr:

Name/Funktion:

Datum/Dauer:

Interview, pv:

#### A. Einführung: Einschätzungen Situation auf dem Arbeitsmarkt und bezüglich Migration

*Erinnerung an die Ziele der Studie, Vertraulichkeit, Einwilligung Aufzeichnung, haben Sie Fragen? Fokus auf Frauen erklären (aber beobachtete Geschlechterunterschiede interessieren ohnehin).*

*[Die mit \* (oder \*\*) markierten Fragen können bei Zeitmangel übersprungen werden, die unumgänglichen Fragen sind fett markiert].*

- 1) Kurzhinweise über Typ, Hintergrund und Tätigkeitsbereich des Unternehmens (Vorabklärungen ergänzen/bestätigen).

*Antwort*

- 2) Könnten Sie kurz beschreiben, worin Ihre Arbeit besteht (Funktion, Dauer, usw.)?

*Antwort*

- 3) Wie stellt sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt für die Rekrutierung in Ihrem Unternehmen dar (Herausforderungen, Arbeitskräftemangel usw.)?

*Antwort*

- 4) Wie schätzen Sie Herausforderungen mit der Fluchtbewegung aus der Ukraine ein, was den Arbeitsmarkt und Ihr Unternehmen im Spezifischen betrifft?

*Antwort*

- 5) Wie schätzen Sie umgekehrt Chancen mit der Fluchtbewegung aus der Ukraine ein, was den Arbeitsmarkt und Ihr Unternehmen im Spezifischen betrifft?

*Antwort*

- 6) Wie viel Erfahrung haben Sie mit Stellensuchenden oder Angestellten mit Status S bzw. anderen Geflüchteten?

*Antwort*

#### B. (Erste) Kontakte mit Personen aus der UKR und Erfahrungen bei der Vermittlung

- 7) Können Sie kurz beschreiben, wie Sie mit Schutzbedürftigen (in)direkt in Kontakt gekommen sind (Bewerbung durch Ukrainerinnen, spontane Kontakte, Nachfragen von oder bei öffentlichen Vermittlungsstellen oder Temporärbüros usw.)?

*Antwort*

- a. Falls die Schutzbedürftigen mit Ihnen Kontakt aufgenommen haben, auf welche Weise war dies der Fall? Welche Stellensuchkanäle haben sie genutzt bzw. wie sind sie auf Ihr Unternehmen aufmerksam geworden (bspw. Job-Coaches, Job-Plattformen, Mitarbeitende in Ihrem Unternehmen etc.)?

*Antwort*

- b. Falls Sie gezielt Schutzbedürftige (oder Geflüchtete allgemein) suchten, an wen haben Sie sich gewendet (RAV-Arbeitsmarktservice, Jobroom, Akteure der Integrationsförderung, Temporärbüros, Sozialdienste, Kollegen etc.) und mit welchem Ergebnis?

*Antwort*

- 8) Welches waren/sind für Sie Argumente, die für bzw. gegen eine Anstellung von Ukrainerinnen sprechen? (z.B. Qualifizierung, Sprache, kulturelle Unterschiede, Motivation, Unsicherheit bzgl. Aufenthaltsdauer, Arbeitsbewilligung etc.)

*Antwort*

- 9) Falls es zu Arbeitseinsätzen oder Anstellungen gekommen ist, was war dabei besonders ausschlaggebend (Erfolgsfaktoren)?

- a. Falls es zu einer Anstellung gekommen ist: Weshalb haben Sie eine Ukrainerin und nicht eine Syrerin oder eine Schweizerin angestellt?

*Antwort*

- 10) Falls es nicht zu Arbeitseinsätzen oder Anstellungen gekommen ist, was waren dabei die wichtigsten Hindernisse?

*Antwort*

- a. Was müsste sich ändern, damit Sie eine Ukrainerin anstellen bzw. weitere Ukrainerinnen anstellen?

*Antwort*

- 11) Welches waren Ihre wichtigsten Erwartungen und Kriterien betreffend einer Anstellung? Inwiefern wurden diese erfüllt bzw. enttäuscht?

*Antwort*

- 12) Mit welchen Erwartungen kommen stellensuchende geflüchtete Ukrainerinnen auf Sie als Unternehmen zu? Gibt es aus Ihrer Sicht einen Mismatch zwischen den Erwartungen der stellensuchenden Geflüchteten und den Erwartungen der Arbeitgeber? Wenn ja, inwiefern?

*Antwort*

**C. Typisches Profil und Spezifität der Stellensuchenden/Angestellten mit S-Status (nur bei ausreichend Erfahrungen mit eigenen Angestellten oder aus anderen Unternehmen usw.)**

- 13) Wie würden Sie das typische berufsrelevante Profil der in Ihrem Unternehmen angestellten ukrainischen Frauen beschreiben (Ausbildung, Erfahrungen, Kompetenzen, Hintergrund, Stärken, Schwächen, Interessen)?

*Antwort*

- 14) Inwiefern entsprechen die Fähigkeiten der Schutzsuchenden den Anforderungen Ihrer Arbeitsplätze?

*Antwort*

- 15) Wie beurteilen Sie insgesamt die berufliche Integration von ukrainischen Frauen im Vergleich zu anderen Angestellten (ukrainische Männer, andere Geflüchtete [VA/FL] oder andere Migrierte oder ansässige Personen)?

*Antwort*

- a. Wichtigste Ressourcen, Stärken, Interessen oder (situationsbedingte) Vorteile?

*Antwort*

- b. Wichtigste Schwächen, Defizite oder Herausforderungen? (Falls nicht spontan: welche Rolle spielen Familiensituation und Kinderbetreuung)?

*Antwort*

- c. Haben Sie Hinweise zu Unterschieden zwischen ukrainischen Frauen und Männern?

*Antwort*

- 16) Inwiefern beeinflusst die Rückkehrorientierung des Status S die Rekrutierung wie auch das bestehende Arbeitsverhältnis (aus Ihrer Perspektive und aus jener der geflüchteten Frauen)? Inwiefern ist dies jeweils ein Thema?

*Antwort*

**D. Einschätzung Massnahmendispositiv RAV, Integrationsförderung, Sozialhilfe**

- 17) Sind Ihnen die bestehenden Massnahmen zur Unterstützung der beruflichen Integration im weiteren Sinne [d.h. einschließlich Sprachförderangebote, Massnahmen der RAV, Massnahmen der Integrationsförderung, Massnahmen der Sozialhilfe] von ukrainischen Personen bekannt?

- a. Falls ja, welche Massnahmen sind Ihnen bekannt?

*Antwort*

- b. Welche Erfahrungen haben Sie gemacht?

*Antwort*

- 18) Sind Sie der Ansicht, dass die bestehenden Massnahmen zur Unterstützung der beruflichen Integration im weiteren Sinne [d.h. einschließlich Sprachförderangebote, Massnahmen der RAV, der Integrationsförderung, der Sozialhilfe] aus Sicht des Unternehmens die Einstellung von ukrainischen Personen erleichtern?

- a. Weshalb bzw. weshalb nicht? (Auf die Sprünge helfen, falls konkrete Massnahmen (bspw. FiZu, EAZ, Branchenzertifikate, Job Coaching usw.) nicht genannt werden und Meinung dazu abholen, auch wenn Massnahmen nicht bekannt. → Zeigt auf, was bekannter gemacht werden sollte/woran bei den Arbeitgebern Interesse besteht.)

*Antwort*

- 19) Falls Sie in Kontakt mit den RAV waren, was hat bei der Zusammenarbeit mit dem RAV besonders gut funktioniert?

*Antwort*

- a. Wo sehen Sie Verbesserungspotenzial?

*Antwort*

b. Wie hat sich die Zusammenarbeit allenfalls seit 2022 entwickelt?

*Antwort*

- 20) Welche weiteren Akteure, die sich mit der Vermittlung von ukrainischen Geflüchteten befassen, sind Ihnen bekannt? Falls Sie mit solchen in Kontakt waren, wie schätzen Sie diese Zusammenarbeit ein (allfällige Verbesserungsmöglichkeiten)?

*Antwort*

- 21) Falls Ihr Unternehmen eigens für Personen mit Status S (oder andere Geflüchtete) Massnahmen zur Arbeitsintegration oder Erleichterung des Arbeitsalltags ergriffen hat, wie sehen diese aus und wie schätzen Sie diese ein?

*Antwort*

- a. Engagiert sich Ihr Unternehmen konkret in der Förderung von Personen mit Status S/VA/FL (bspw. über die Finanzierung von Weiterbildungen)? Wenn nein, weshalb nicht (spielt bspw. die Rückkehrorientierung eine Rolle)?

*Antwort*

#### E. Fazit, gute Praktiken (Massnahmen, Rahmenbedingungen) und Ausblick

- 22) Was sind die Gründe für Fälle, in denen das Matching bzw. die Vermittlung/Integration in den Arbeitsmarkt besonders gut funktioniert hat – allenfalls umgekehrt besonders schlecht geklappt hat? Was bräuchte es aus Ihrer Sicht um das Matching bzw. die Integration in den Arbeitsmarkt zu verbessern? (Förderung spezifischer Kompetenzen, Plattformen zum gegenseitigen Kennenlernen, finanzielle Unterstützung der Firmen etc.) (*kurze Rekapitulation der zentralen Antworten auf 9 und 10*)

*Antwort*

- a. Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Faktoren, um die Qualifikationen der ukrainischen Frauen bestmöglich zu nutzen?

*Antwort*

- b. Kann man die Nachhaltigkeit der Arbeitsintegration (und allenfalls die berufliche Weiterentwicklung) derzeit bereits beurteilen?

*Antwort*

- 23) Welche (weiteren) "Lehren" ziehen Sie zum jetzigen Zeitpunkt aus der Einstellung und Beschäftigung von Personen mit Status S in Ihrem Unternehmen?

*Antwort*

- 24) Wie hat sich aus Ihrer Sicht die Unsicherheit der Arbeitgeberschaft in Bezug auf die potenzielle Aufenthaltsdauer ukrainischer geflüchteter Frauen im Laufe der Zeit verändert und wie beeinflusst sie die Unternehmen (vgl. Frage 16)?

*Antwort*

- 25) Welche neuen Massnahmen, Rahmenbedingungen oder politischen Strategien wären Ihrer Meinung nach erforderlich, um die berufliche Eingliederung von ukrainischen Frauen zu fördern?

- a. Für wie bedeutend halten Sie beispielsweise ein Meldeverfahren anstatt einem vereinfachten Bewilligungsverfahren für die Berufstätigkeit?

*Antwort*

**F. Weitere Anmerkungen oder Ratschläge zu Kontakten, Dokumenten usw. (optional).**

26) Haben Sie Bemerkungen zum Inhalt der Studie oder Ablauf des Interviews:

*Antwort*

**Empfohlene Kontakte**

*Antwort*

**Dokumente, Statistiken, Links usw.**

*Antwort*

***Wichtige oder neue Punkte, Besonderheiten***

- 1.
- 2.
- 3.

## Leitfaden Fokusgruppe



Swiss Forum for Migration  
and Population Studies



### INTAKE – Guide d'entretien – FG pour les réfugiées titulaires de permis S

---

#### A. Partie introductive : tour de table

- 0) Rappel très bref du thème : pas de réponses justes ou fausses, déroulement, pause, rôles y compris observatrice/eur, confidentialité (Chatham house), objectifs, enregistrement, interactions entre participantes, questions, [fiche SES]
- 1) Tour de table avec quelques informations que vous souhaitez partager concernant vous-même, votre arrivée et situation en Suisse, votre parcours prof. ou de formation (avant-guerre et ici) ?

---

#### B. Arrivée en Suisse et expériences d'adaptation et d'intégration

- 2) Comment se sont passés vos premiers mois en Suisse : qu'est-ce qui vous a facilité l'acclimatation ?  
Relances si nécessaire
  - a. Y-a-t-il eu des soutiens pour vous permettre de créer des liens et/ou de mieux connaître la Suisse ?)
  - b. Qui ont été les personnes, services ou institutions qui vous ont orientées ou ont été particulièrement importants pour vous, notamment au début de votre séjour (conseillers, familles d'accueil, églises, etc.) ?
- 3) Au contraire : qu'est-ce qui a rendue l'orientation et l'intégration plus difficile ?

---

#### C. Regard sur les possibilités de travail et expériences concernant la recherche de travail

- 6) Voulez-vous travailler, à partir de quand et pour quelle raison principale ?
  - a. Aviez-vous l'impression d'être encouragée – voire poussée – à travailler ou plutôt pas (p.ex. conseil d'apprendre la langue avant de chercher du travail) ? (relance si nécessaire : par qui, conseillers sociaux, ORP, employeurs)
- 7) Qu'est-ce qui vous a aidé à chercher du travail ou, au contraire, retenue – voire empêchée – de le faire ? (relances seulement si nécessaire : manque d'informations, garde d'enfants, permis, distances, retour envisagé, etc.)
- 8) Quelles démarches/efforts avez-vous entrepris pour trouver un travail et comment cela s'est passé concrètement (si nécessaire relances : contact avec des employeurs, ORP, travailleurs sociaux, autres acteurs) ?  
NB : on creusera évidemment le contact avec les ORP ou d'autres acteurs évoqués (qui les a orienté vers eux, quelles attentes, quelles expériences positives et négatives)

- 9) Y a-t-il d'autres difficultés en lien avec l'accès au marché du travail que vous auriez constatées et/ou que vous craignez ?
- 10) Qu'est-ce qui vous a particulièrement aidée ; sinon qu'est-ce qui aurait pu vous aider pour chercher et trouver un travail ?

---

#### D. Attentes et expériences de travail en Suisse

*☞ Si vous avez déjà travaillé en Suisse :*

- 12) Comment cela se passe resp. s'est passé ? Comment voyez-vous la suite ?

*☞ Si vous n'avez pas encore travaillé en Suisse, renoncé à ou quitté un travail qui ne vous convenait pas :*

- 13) Quels sont vos attentes/exigences quant aux postes que vous pourriez occuper en Suisse ?
  - a. êtes-vous éventuellement prêtes à accepter un certain degré d'inadéquation entre vos compétences et les emplois qui vous sont proposés dans un premier temps et sous quelles conditions ?
  - b. seriez-vous prêtes, par exemple, à effectuer un stage (non rémunéré) en entreprise pour vous insérer professionnellement en Suisse ?
- 14) Avez-vous pensé ou vous a-t-on proposé à entreprendre une nouvelle formation en Suisse pour faciliter l'intégration au marché du travail en Suisse ? (quelles expériences à cet égard, reconnaissance de diplômes, etc.)

---

#### E. Observations plus générales et propositions pour faciliter l'intégration professionnelle

- 15) Connaissez-vous d'autres personnes ukrainiennes qui ont eu de bonnes expériences en matière d'intégration prof. en Suisse ? (autres groupes, autres cantons, villes, etc.)
- 16) Avez-vous constaté des difficultés particulières pour l'activité prof. des femmes réfugiées d'Ukraine par rapport aux hommes ou par rapport aux autres réfugiées ?
- 17) Avez-vous des idées de mesures particulières qu'on pourrait mettre en place pour favoriser l'intégration professionnelle des femmes ukrainiennes en Suisse ?
- 18) Avez-vous des remarques concernant notre étude et le groupe de discussion en particulier ? (personnes de contact à nous proposer, etc.)

## Leitfaden Fokusgruppe Ukrainisch



Swiss Forum for Migration  
and Population Studies



### INTAKE - Посібник для проведення співбесіди - ФГ для жінок-біженців з дозволом S

#### A. Вступ: Круглий стіл (макс. 15')

- 0) Дуже коротке нагадування теми: немає правильних чи неправильних відповідей, процес, перерва, ролі, включаючи спостерігача, конфіденційність (правило Chatham House), цілі, запис, взаємодія між учасниками, запитання.
- 1) Круглий стіл, на якому ви хотіли б поділитися інформацією про себе, свій приїзд і ситуацію в Швейцарії, свою професійну кар'єру або освіту (до війни і тут)?

#### B. Прибуття до Швейцарії та досвід адаптації та інтеграції (бл. 20')

- 2) Як пройшли ваші перші кілька місяців у Швейцарії: що допомогло вам приїхати і влаштуватися (у Швейцарії)?

Запитуйте тільки в разі потреби:

- a. Чи була якась підтримка, яка допомогла вам налагодити контакти та/або краще пізнати Швейцарію?
  - b. Хто були люди, служби чи організації, які допомогли вам зорієнтуватися або були особливо важливими для вас, особливо на початку вашого перебування (консультанти, приймаючі сім'ї, церкви тощо)?
- 3) Навпаки: що ускладнювало орієнтацію та інтеграцію?

#### C. Вивчення можливостей працевлаштування та досвід пошуку роботи (30')

- 6) Чи хотіли ви працювати, коли і з якої причини?
  - a. Чи було у вас враження, що вас заохочували працювати або тиснули, щоб ви працювали, чи швидше це відбувалося навпаки (наприклад, радили вам вивчити мову, перш ніж шукати роботу)? (Запитайте, якщо потрібно: хто це робив: соціальний працівник, RAV, роботодавець)
- 7) Що допомогло чи завадило - або навіть перешкодило - вам знайти роботу (запитуйте лише за необхідності: брак інформації, догляд за дітьми, водійські права, відстань, заплановане повернення тощо)?
- 8) Які кроки/зусилля ви зробили, щоб знайти роботу, і як це насправді спрацювало (якщо необхідно, перепитайтеся про таке: контакт з роботодавцями, RAV, соціальними працівниками, іншими суб'єктами)?

При цьому: Звичайно, інформацію про контакт з RAV або іншими згаданими суб'єктами треба поглибити (хто вас направив до них, які очікування були у вас, який позитивний і негативний досвід ви надбали).

- 9) Чи існують інші труднощі, пов'язані з доступом до ринку праці, які ви помітили та/або яких ви боїтесь?
- 10) Що саме допомогло вам у пошуку роботи, а якщо не було ще позитивного досвіду, то що могло б допомогти вам знайти роботу?

ПАУЗА 20'

---

**D. Очікування та досвід роботи у Швейцарії (30')**

☞ Якщо ви вже працювали в Швейцарії:

- 12) Як це відбувається чи відбувалося? Як ви бачите розвиток подій?

☞ Якщо ви ще не працювали в Швейцарії, звільнилися з роботи або звільнилися з роботи, яка вам не підходить:

- 13) Які ваші очікування/вимоги до роботи, яку ви могли б виконувати у Швейцарії?
  - a. Чи були б ви готові погодитися на роботу, яка не відповідає вашій кваліфікації (або тому, що вона нижче вашої кваліфікації, або в зовсім іншій сфері), і якщо так, то за яких умов?
  - b. Чи були б ви готові, наприклад, пройти (неоплачуване) стажування в компанії, щоб професійно інтегруватися в Швейцарії?
- 14) Чи думали ви про те, або, може, це вже було вам запропоновано, щоб розпочати нову освіту в Швейцарії, з метою полегшення інтеграції на швейцарському ринку праці (який досвід ви мали з цього приводу: визнання дипломів тощо)?

---

**E. Більш загальні спостереження та пропозиції щодо сприяння професійній інтеграції (30')**

- 15) Чи знаєте ви інших українців, які мали успішний досвід професійної інтеграції у Швейцарії (якщо розглядати також інші групи, інші кантони, міста тощо)? Якщо так, то що, на вашу думку, допомогло цим людям інтегруватися на швейцарському ринку праці (знання мови, рівень освіти, досвід роботи тощо) і які канали пошуку роботи були ефективними (RAV, кар'єрні коучі, особисті зв'язки, онлайн-платформи пошуку роботи (якщо так, то які?) тощо)?
- 16) Чи помітили ви якісь особливі труднощі в професійній діяльності жінок-біженців з України порівняно з чоловіками або порівняно з біженцями з інших країн?
- 17) Чи є у вас ідеї щодо спеціальних заходів, які можна було б вжити для сприяння професійній інтеграції українських жінок у Швейцарії?
- 18) Чи є у вас якісь коментарі щодо нашого дослідження та фокус-групи зокрема? (контактні особи, яких ви можете нам порадити тощо).

## Kurzbeschrieb Studie für FG - DE



Swiss Forum for Migration  
and Population Studies



Neuchâtel, Juli 2024

### Berufsintegration von geflüchteten Ukrainerinnen - Hinweise für Fokusgruppenteilnehmerinnen.

#### Forschungsprojekt

Das Schweizerische Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien (SFM), ein Institut der Universität Neuchâtel, führt eine Studie über die berufliche Integration von ukrainischen Frauen in der Schweiz durch. Sie befasst sich sowohl mit den allgemeinen Aufnahmebedingungen und dem Zugang zum Arbeitsmarkt in der Schweiz wie auch mit den Erwartungen und Lebenslagen von Frauen mit einer S-Bewilligung. Die Studie zielt darauf ab, allfälligen Optimierungsbedarf bei der Förderung der Arbeitssuche, der Sprachausbildung, der Berufsausbildung und der Anerkennung von Diplomen auszumachen. Die Studie wird in den folgenden vier Kantonen durchgeführt: Aargau, Basel-Stadt, St. Gallen und Waadt.

Was die Forschungsmethoden (Experteninterviews, Fokusgruppen, Literaturanalyse und Statistik) angeht, führt das Projektteam derzeit Interviews mit Arbeitgeberschaft und *Fokusgruppen* (Gruppendiskussionen) mit ukrainischen Geflüchteten durch: In diesem Rahmen wurden Sie kontaktiert.

#### Was ist eine Fokusgruppe?

Fokusgruppen sind Gruppengespräche von 5-8 Personen, die über ein bestimmtes Thema aus unterschiedlichen Blickwinkeln diskutieren und sich untereinander austauschen. Alle Teilnehmenden äussern sich frei aufgrund ihrer eigenen Erfahrungen. Es gibt keine richtigen und falschen Antworten. Der Austausch wird von zwei Forschenden moderiert und aufgenommen (Audio). Die Vertraulichkeit der Gespräche bleibt gewahrt, da die einzelnen Wortmeldungen der Teilnehmenden von allen streng vertraulich behandelt werden. Die Auswertung der Gesprächsinhalte konzentriert sich auf allgemeine Tendenzen und wichtige Argumentationslinien. Die Fokusgruppe dauert drei Stunden einschliesslich einer Efrischungspause. Als Entschädigung für den Aufwand bieten wir eine Entschädigung von 50 Franken in Form eines Migros-Gutscheins an.

#### Kontakte:

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an die wissenschaftlichen Mitarbeitenden des Forschungsteams [Jana.Bobokova@unine.ch](mailto:Jana.Bobokova@unine.ch), Tel: 032 718 39 64 und Yuriy Bernadin oder die Projektleiterin [Denise.Efionayi@unine.ch](mailto:Denise.Efionayi@unine.ch)

Projektverantwortliche beim SECO (Auftraggeber mit SEM): [amelie.speiser@seco.admin.ch](mailto:amelie.speiser@seco.admin.ch)

## Kurzbeschrieb Studie für FG - Ukrainisch



Невшатель, липень 2024 року

**Професійна інтеграція українських жінок-біженок - поради учасникам фокус-груп.**

### Дослідницький проект

Швейцарський форум міграції та демографічних досліджень (SFM), інститут Університету Невшателя, проводить дослідження щодо професійної інтеграції українських жінок у Швейцарії. Воно стосується загальних умов в'їзду та доступу до ринку праці у Швейцарії, а також очікувань та умов життя жінок, які мають дозвіл на проживання у Швейцарії. Дослідження має на меті виявити будь-які потреби в оптимізації сприяння пошуку роботи, мовної підготовки, професійного навчання та визнання дипломів. Дослідження проводиться в наступних чотирьох кантонах: Аргау, місто Базель, Санкт-Галлен і Во.

Що стосується методів дослідження (експертні інтерв'ю, фокус-групи, аналіз літератури та статистичних даних), команда проекту наразі проводить інтерв'ю з роботодавцями та фокус-групи (групові дискусії) з українськими біженцями: Звертаємося до вас у рамках цього дослідження.

### Що таке фокус-група?

Фокус-групи - це групові дискусії 5-8 осіб, які обговорюють певну тему з різних точок зору та обмінюються думками один з одним. Всі учасники висловлюються вільно, спираючись на власний досвід. Немає правильних чи неправильних відповідей. Обмін думками модерується і записується (на аудіоносії) двома дослідниками. Конфіденційність дискусій зберігається, оскільки індивідуальні коментарі учасників розглядаються як суворо конфіденційні. Оцінка змісту дискусії фокусується на загальних тенденціях і важливих лініях аргументації. Фокус-група триває три години, включаючи перерву на перекушування. Ми пропонуємо компенсацію у розмірі 50 франків у вигляді ваучера Migros як винагороду за докладені зусилля.

### Контакти:

У разі виникнення питань, будь ласка, звертайтесь до наукових співробітників дослідницької групи Яни Бобокової, [Jana.Bobokova@unine.ch](mailto:Jana.Bobokova@unine.ch), тел.: 032 718 39 64 та Юрія Бернадіна або до керівника проекту Деніс Ефіонайі, [Denise.Efionayi@unine.ch](mailto:Denise.Efionayi@unine.ch)

Керівники проектів SECO, Державний секретаріат з економіки (SECO - замовник разом із SEM, Державним секретаріатом з питань міграції): [amelie.speiser@seco.admin.ch](mailto:amelie.speiser@seco.admin.ch)

## Kurzbeschrieb Studie für FG - FR



Swiss Forum for Migration  
and Population Studies



Neuchâtel, juillet 2024

### Intégration professionnelle des réfugiées ukrainiennes – indications pour les participant·e·s aux groupes de discussion

#### Projet de recherche

Le Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population (SFM), un institut de l'Université de Neuchâtel, mène une étude sur l'intégration professionnelle des femmes ukrainiennes en Suisse. Elle s'intéresse tant aux conditions d'accueil et d'accès au marché du travail qu'aux caractéristiques et attentes des femmes titulaires d'un permis S. Plus précisément, le but de l'étude est de déterminer s'il existe un besoin de soutien dans la recherche d'emploi, la formation linguistique, professionnelle et la reconnaissance des diplômes pour ces personnes. Précision encore que l'étude se déroule dans les quatre cantons suivants : Argovie, Bâle-Ville, Saint-Gall et Vaud.

En ce qui concerne les méthodes de recherche (entretiens de spécialistes, focus groupes, analyses de la littérature et statistiques), l'équipe de recherche mène actuellement la phase des entretiens avec les employeur·e·s. Elle souhaite également réaliser des *focus groupes* (groupes de discussion) avec des personnes ukrainiennes, raison pour laquelle vous avez été contacté·e·s.

#### Qu'est-ce qu'un groupe de discussion ?

Un *focus groupe* réunit des personnes qui discutent d'un thème fixé à l'avance. Deux chercheur·e·s encadrent la discussion : les participant·e·s sont invités à réagir aux questions posées et à discuter entre eux de leurs expériences et opinions. Aucune connaissance préalable n'est requise. Seule l'envie de s'exprimer le plus ouvertement possible sur le sujet est nécessaire. Les propos échangés restent confidentiels. Le *focus groupe* dure trois heures avec une pause pour se rafraîchir. Conscients de l'investissement que représente la participation à cette discussion, nous proposons un dédommagement à hauteur de 50 francs sous forme d'un bon Migros.

#### Contacts :

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à vous adresser aux personnes de contact pour l'équipe de recherche [sacha.mandelbaum@unine.ch](mailto:sacha.mandelbaum@unine.ch), collaborateur scientifique, tél : 078 696 20 63. Responsables : [denise.efionayi@unine.ch](mailto:denise.efionayi@unine.ch), [didier.ruedin@unine.ch](mailto:didier.ruedin@unine.ch), [gianni.damato@unine.ch](mailto:gianni.damato@unine.ch).

Responsable de projet auprès du SECO (mandant avec le SEM) : [amelie.speiser@seco.admin.ch](mailto:amelie.speiser@seco.admin.ch)

## Studienbeschrieb DT



Swiss Forum for Migration  
and Population Studies



Neuchâtel, Juni 2024

### Berufsintegration geflüchteter Frauen aus der Ukraine

Die bisherige Untervertretung von Frauen unter den Geflüchteten hat möglicherweise dazu geführt, dass die Vorkehrungen für den Zugang zu Beschäftigung und Ausbildung nicht immer optimal auf deren Bedürfnisse ausgerichtet sind. Ausgehend von dieser Feststellung beabsichtigt ein multisituierter Forschungsprojekt des ICMPD<sup>1</sup> (Deutschland, Österreich und Polen), dem sich auch die Schweiz angeschlossen hat, Ansätze für die Entwicklung einer bedarfsgerechten Förderung der beruflichen Integration für geflüchtete Ukrainerinnen zu liefern, die häufig mit Kindern und ohne Partner im Aufnahmeland leben. Vor diesem Hintergrund verfolgt das Projekt eine doppelte Perspektive: eine verbesserte Eingliederung in den Arbeitsmarkt sowie die Entwicklung von Handlungskompetenzen, die für eine mögliche Rückkehr in die Ukraine wichtig sind (*dual intent*) zu fördern. Die Schweizer Studienkomponente, die vom Schweizerischen Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien (SFM) der Universität Neuchâtel geleitet wird, wurde vom Staatsekretariat für Wirtschaft unter Beteiligung des Staatssekretariats für Migration in Auftrag gegeben.

#### Ziele

Die Studie wird darauf abzielen, eine Bestandsaufnahme der derzeit in der Schweiz bestehenden Aufnahme- und Arbeitsintegrationsbedingungen vorzunehmen. Dabei werden Merkmale der ukrainischen Geflüchteten und Situationen analysiert, die ihren Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern oder erschweren können. Konkret soll vorab festgestellt werden, ob ein Bedarf an gezielter Unterstützung bei der Suche nach einer Arbeitsstelle oder einer Ausbildung besteht. Besonderes Interesse gilt der Rolle von Regelinstitutionen wie der Arbeitsvermittlung oder Berufsberatungsstellen, aber auch spezifische Massnahmen für Migrantinnen und Migranten.

#### Vorgehen

Es kommen verschiedene Forschungsmethoden zum Einsatz: Primär Interviews mit Fachpersonen aus Organisationen und Institutionen, die an vorderster «Integrationsfront» stehen, Analyse bestehender Dokumente und Statistiken, Fokusgruppen oder Einzelinterviews mit geflüchteten Frauen und, je nach ersten Ergebnissen, eine Analyse der sozialen Medien. Die Studie wird sich in einer ersten Phase auf die folgenden Kantone fokussieren: Aargau, Basel-Stadt, St.Gallen und Waadt, da diese unterschiedliche Rahmenbedingungen und Erwerbsbeteiligungen von Personen mit Schutzstatus S aufweisen. Für die Durchführung der Studie ist eine Dauer von maximal 12 Monaten vorgesehen.

#### Kontaktpersonen

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an das Forschungsteam: [sacha.mandelbaum@unine.ch](mailto:sacha.mandelbaum@unine.ch), Tel: 078.696.20.63 [denise.efionayi@unine.ch](mailto:denise.efionayi@unine.ch), [didier.ruedin@unine.ch](mailto:didier.ruedin@unine.ch), [jana.bobokova@unine.ch](mailto:jana.bobokova@unine.ch) oder an die Projektleiterin beim SECO: [amelie.speiser@seco.admin.ch](mailto:amelie.speiser@seco.admin.ch).

<sup>1</sup> International centre for Migration Policy Development, Wien.