

Masterarbeit im Rahmen des Master of Advanced Studies
ZFH in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Arbeitsintegration von geringqualifizierten Geflüchteten im Kanton Obwalden

Welche Rahmenbedingungen fordern Obwaldner KMU bei der
Anstellung von geringqualifizierten Geflüchteten?

Eingereicht dem IAP Institut für Angewandte Psychologie,
Departement Angewandte Psychologie der ZHAW

von

Meret Unternährer

am

25. November 2022

Erstbetreuung: Susanna Borner, lic. phil.

- Studienleiterin MAS Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
- Dozentin

Zweitbetreuung: Patricia Egli, MAS

- Berufs- und Laufbahnberaterin bei der Berufs- und Weiterbildungsberatung, Kanton Obwalden

Diese Arbeit wurde im Rahmen der Weiterbildung an der ZHAW, IAP Institut für Angewandte Psychologie, Zürich, verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung des IAP.

Abstract

Die Zahl geflüchteter Personen in der Schweiz ist seit den Migrationsströmen im Jahre 2014/2015 gestiegen und wird sich mit dem Krieg in der Ukraine weiter erhöhen (SEM 2022c). Dies bedeutet gleichzeitig, dass Geflüchtete in den Arbeitsmarkt Schweiz integriert werden müssen, um möglichst rasch aus der Sozialhilfe und in die finanzielle Selbständigkeit zu gelangen. Daher ist es notwendig, dass alle beschäftigungsfähigen Personen eine Arbeit finden.

Bei geflüchteten Personen, die keine formalen Abschlüsse mit sich bringen, also geringqualifiziert sind, und keine Bildungsabschlüsse nachholen können, ist die Arbeitsmarktintegration eine Herausforderung. Erstens gibt es in der Schweiz immer weniger Jobs, welche keine formalen Abschlüsse verlangen und zweitens sind geflüchtete Personen durch die teilweise mangelnden Sprachkenntnisse benachteiligt. Um die Arbeitsmarktintegration der gering- oder niedrigqualifizierten Geflüchteten im Kanton Obwalden vereinfachen zu können, soll in vorliegender Arbeit folgende Frage beantwortet werden: **Welche Rahmenbedingungen fordern Obwaldner kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bei der Anstellung von geringqualifizierten Geflüchteten?**

Um die Forschungsfrage beantworten zu können, wurden im Rahmen einer qualitativen Inhaltsanalyse Interviews mit 7 Obwaldner KMU geführt. Die Auswertung beruht auf deduktiven Kategorien, aus zuvor konsultiertem theoretischen Forschungswissen, und auf induktiv gewonnenen Kategorien. Die Auswertung der Interviews zeigen folgende Ergebnisse: Erstens fordern Obwaldner KMU nur teilweise Verbesserung im Bereich Information und Vernetzung, sie scheinen also gut über die Rahmenbedingungen der Anstellung von Geflüchteten informiert zu sein, könnten sich aber vorstellen, Informationsveranstaltungen zu besuchen. Verbesserungen bei Potentialabklärungen und Job Coaching werden zweitens stark als Rahmenbedingung bei der Anstellung von geringqualifizierten Geflüchteten nachgefragt. Die dritte erfragte Rahmenbedingung, nämlich die Verbesserung der finanziellen Anreize für Arbeitgebende, wurde grösstenteils abgelehnt. Als induktiv erarbeitete Rahmenbedingungen werden von den befragten Unternehmen der Arbeitswille der geflüchteten Person gefordert.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Theoretische und wissenschaftsbasierte Fundierung	4
2.1	Arbeitsintegration von Geflüchteten in der Schweiz	4
2.2	Geringqualifizierte am Arbeitsmarkt Schweiz allgemein	6
2.2.1	Hürden für geringqualifizierte Stellensuchende	8
2.2.2	Erwerbsverläufe von geringqualifizierten Arbeitskräften in der Schweiz	9
2.3	Geringqualifizierte Geflüchtete am Arbeitsmarkt Schweiz.....	11
2.3.1	Massnahme zur verbesserten Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten	12
2.3.2	Hindernisse der Unternehmen Geflüchtete einzustellen	13
2.3.3	Was brauchen Unternehmen, sodass Sie mehr geringqualifizierte Geflüchtete anstellen?.....	14
3	Beschreibung der kantonalen Stelle <i>Soziale Dienste Asyl Obwalden</i>	15
4	Methode.....	18
4.1	Material	20
4.1.1	Interviews.....	20
4.1.2	Transkripte	21
4.2	Auswertungsmethode und Durchführung	22
4.2.1	Kontextfrage 1.....	22
4.2.2	Kontextfrage 2.....	23
4.2.3	Hauptfrage	24
5	Ergebnisse	25
5.1	Kontextfrage 1: <i>Welche Erwerbsverläufe von geringqualifizierten Arbeitskräften kennt das Unternehmen?</i>	25
5.1.1	Stabile Erwerbsverläufe	27
5.1.2	Aufstieg	28
5.1.3	Prekäre Erwerbsverläufe	30
5.2	Kontextfrage 2: <i>Was sind Hindernisse bei der Anstellung von geringqualifizierten VA/FL?</i>	31

5.2.1	Fehlender Bedarf und/oder Zeitaufwand	33
5.2.2	Firmeninterne Gründe	34
5.2.3	Auf Personengruppe bezogene Gründe	35
5.2.4	Informationslage zu Anstellungsbedingungen	37
5.3	Hauptfrage: <i>Welche Rahmenbedingungen fordern Obwaldner KMU bei der Anstellung von geringqualifizierten Geflüchteten?</i>	38
5.3.1	Verbesserung im Bereich Information und Vernetzung.....	40
5.3.2	Verbesserung im Bereich Potentialabklärung und Job Coaching.....	41
5.3.3	Verbesserung im Bereich finanzielle Anreize für Arbeitgebende.....	43
5.3.4	Arbeitswille der geringqualifizierten Person	43
6	Diskussion und Ausblick	45
6.1	Erwerbsverläufe von geringqualifizierten Arbeitskräften in Obwalden.....	45
6.2	Hindernisse bei der Anstellung von geringqualifizierten Geflüchteten.....	46
6.3	Geforderte Rahmenbedingungen der Obwaldner KMU bei der Anstellung von geringqualifizierten Geflüchteten.....	47
6.4	Zusätzliche Erkenntnis und Transfer der Ergebnisse für das Job Coaching	48
6.5	Ausblick.....	50
7	Fazit.....	50
8	Literaturverzeichnis	53
9	Anhang	57
	Anhang A: Aufenthaltsbewilligungen für geflüchtete Personen in der Schweiz	58
	Anhang B: Veranstaltung Arbeitsmarktintegration Kanton Obwalden	60
	Anhang C: Interviewleitfaden.....	61

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Phasen im Supported Employment Prozess.....	16
Abbildung 2. Stabile Erwerbsverläufe	26
Abbildung 3. Aufstieg.....	26
Abbildung 4. Prekäre Erwerbsverläufe	26
Abbildung 5. Fehlender Bedarf und/oder Zeitaufwand	32
Abbildung 6. Firmeninterne Gründe.....	32
Abbildung 7. Auf Personengruppe bezogene Gründe.....	32
Abbildung 8. Informationslage zu Anstellungsbedingungen.....	32
Abbildung 9. Verbesserung im Bereich Information & Vernetzung.....	39
Abbildung 10. Verbesserung bei Potentialabklärungen und Job Coaching	39
Abbildung 11. Verbesserung im Bereich finanzielle Anreize für Arbeitgebende	39
Abbildung 12. Arbeitswille der geringqualifizierten Person.....	39

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Bestand anerkannte Flüchtlinge mit Asyl (Ausweis B) mit Erwerb am 31.7.2022 ..	5
Tabelle 2: Bestand vorläufig Aufgenommene (Ausweis F) mit Erwerb am 31.7.2022	6
Tabelle 3: Übersicht Interviews.....	21
Tabelle 4: Kontaktaufnahme/Vernetzung mit KMU	21
Tabelle 5: Häufigkeiten Nennungen bzgl. Erwerbsverläufe.....	26

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AIG	Ausländer- und Integrationsgesetz
Art.	Artikel
AsylG	Asylgesetz
AsylV 1	Asylverordnung 1
Bspw.	Beispielsweise
Bzw.	Beziehungsweise
CHF	Schweizer Franken
D.h.	Das heisst
ff.	Fortfolgende
FiZu	Finanzielle Zuschüsse
GAV	Gesamtarbeitsverträge
IAS	Integrationsagenda Schweiz
Inkl.	Inklusive
Kat.	Kategorie
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
MAS	Master of Advanced Studies
o.D.	Ohne Datum
RAV	Regionale Arbeitsvermittlungszentren
Resp.	Respektive
S.	Seite
SDA	Soziale Dienste Asyl
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SE	Supported Employment
SEM	Staatssekretariat für Migration
SES	Supported Employment Schweiz
SKOS	Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe
U.a.	Unter anderem
VA/FL	Vorläufig aufgenommene Personen (inkl. vorläufig aufgenommene Flüchtlinge) und Flüchtlinge
V.a.	Vor allem
Vgl.	Vergleiche
Z.	Zeile

1 Einleitung

In der Schweiz steigt die Nachfrage nach gut ausgebildeten Arbeitskräften immer mehr an. «Trotzdem braucht es weiterhin Menschen, die am Fließband Produkte verpacken, Büros putzen, Teller waschen, im Supermarkt Gestelle auffüllen oder auf dem Bau als Handlanger tätig sind.» (Nadai 2021a, S. 38)

In ihrer Arbeitsstelle als Job Coach bei den Sozialen Diensten Asyl im Kanton Obwalden unterstützt die Autorin geflüchtete Personen, anerkannte Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen (inkl. vorläufig aufgenommene Flüchtlinge) bei der Arbeitsmarktintegration. Darunter befinden sich auf viele Geflüchtete, die keine formalen Bildungsabschlüsse mitbringen, oder solche auch nicht nachholen können/wollen, aber dennoch arbeiten müssen, weil sie arbeitsmarktfähig sind. Die im obigen Zitat genannten Tätigkeiten sind bei diesen Personen sehr nachgefragt. Die Autorin pflegt als Job Coach viele Kontakte zu verschiedenen KMU im Kanton Obwalden, nun soll in vorliegender Arbeit der Hauptfrage nachgegangen werden: ***Welche Rahmenbedingungen fordern Obwaldner KMU bei der Anstellung von geringqualifizierten Geflüchteten?***

An dieser Stelle sei auf den Begriff «geringqualifiziert» hingewiesen: Geringqualifizierte sind nicht «unqualifiziert», sie haben lediglich keinen nachobligatorischen Bildungsabschluss. In Anbetracht auf formale berufliche Qualifikationen, welche sozial bewertet sind, können Geringqualifizierte also nur wenig der heute auf dem Arbeitsmarkt geforderten Qualifikationen vorweisen. Wichtig ist, dass der Begriff nicht defizitorientiert ist (vgl. Nadai et al. 2021c). Mit der Fragestellung sollen also nicht Anforderungsprofile der geringqualifizierten Geflüchteten erfragt werden, vielmehr möchte die Autorin erfahren, welche Gegebenheiten erfüllt sein müssen, dass Obwaldner KMU überhaupt auch Geringqualifizierte einstellen.

Dazu werden 7 qualitative Interviews mit Geschäftsführenden von ausgewählten KMU geführt. Bei den Interviews fungieren aus der Theorie erschlossene Schlüsselempfehlungen, die den Unternehmen die Anstellung von Geflüchteten erleichtern sollen, als Abfragegrundlage. Diese Schlüsselempfehlungen wurden im Jahre 2018 vom ehemaligen Direktor des Bundesamts für Migration, Dr. iur. Eduard Gnesa, der heute als Beauftragter für Flüchtlinge und Wirtschaft für das Staatssekretariats für Migration tätig ist, vorgeschlagen. In Kapitel 2.3.3 werden diese ausgeführt.

Um überhaupt zu verstehen, warum die KMU die genannten Rahmenbedingungen fordern, werden sie zuvor noch über mögliche Hinderungsgründe bei der Anstellung von Geflüchteten befragt. Zur Beantwortung der dargelegten Hauptfrage soll also noch eine Kontextfrage Abhilfe schaffen: *Was sind Hindernisse bei der Anstellung von geringqualifizierten VA/FL?*

(Kontextfrage 2). Diese Hinderungsgründe, welche sich nur auf Geflüchtete allgemein beziehen, wurden ebenfalls von Dr. iur. Gnesa formuliert. Diese werden in Kapitel 2.3.2 des Theorieteils umschrieben. Zusätzlich wird noch eine erste Kontextfrage (Kontextfrage 1, Kapitel 2.2.2) für die Beantwortung der Forschungsfrage begleitend sein, welche die KMU über ihre Kenntnisse zu Erwerbsverläufen von Geringqualifizierten befragt: *Welche Erwerbsverläufe von geringqualifizierten Arbeitskräften kennt das Unternehmen?* Somit werden in der vorliegenden Arbeit zwei Themen miteinander verbunden, nämlich **geringqualifiziert** und **geflüchtet**. Im theoretischen Teil (Kapitel 2) sollen diese aber zuerst voneinander losgelöst erklärt werden, womit hier kurz auf den Aufbau der vorliegenden Arbeit eingegangen wird.

Kapitel 2.1 liefert kurzes Hintergrundwissen zur Situation von Geflüchteten in der Schweiz, dabei wird u.a. die Integrationsagenda Schweiz (IAS) als Grundlage der Arbeitsmarkt-integrationsmassnahmen umrissen. In Kapitel 2.2 wird die Sicht der Geringqualifizierten im Allgemeinen eingenommen, dabei wird die spezifische Situation der Geflüchteten noch ausgeklammert. Vielmehr sollen hier Entwicklungen des Schweizer Arbeitsmarktes und die damit neuen Hürden von Personen ohne formalen Bildungsabschluss diskutiert werden (2.2.1). Innerhalb dieses Themas wird dann (2.2.2), wie oben schon angedeutet, der theoriegeleitete Inhalt für die Kontextfrage 1 (*Welche Erwerbsverläufe von geringqualifizierten Arbeitskräften kennt das Unternehmen?*) geliefert: In ihrer neusten Studie, *Ohne Berufsausbildung im Arbeitsmarkt*, haben Eva Nadai et. al (2021) zu Erwerbsverläufen von Geringqualifizierten geforscht. Dabei wurden drei Erwerbsverläufe (stabile Erwerbsverläufe, Aufstieg und prekäre Erwerbsverläufe) sichtbar, zu welchen die Unternehmen in vorliegender Arbeit befragt werden. Ziel sollte sein, die Erfahrungen der KMU zu den drei Verläufen qualitativ abzufragen, um dann später Rückschlüsse für ihre geforderten Rahmenbedingungen zu ziehen. Eva Nadai ist Soziologin und Dozentin der Fachhochschule Nordwestschweiz und forscht u.a. zu den Themen Erwerbslosigkeit und Arbeitsintegration.

In Kapitel 2.3 wird auf das Thema geringqualifizierte Geflüchtete am Arbeitsmarkt Schweiz eingegangen. Zunächst sollen die Massnahmenpakete zur Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit von Geflüchteten beleuchtet werden. Im Besonderen soll das Pilotprogramm FiZu (Finanzielle Zuschüsse) zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen, welches sich direkt an geringqualifizierte Geflüchtete richtet, erklärt werden (2.3.1). Das Unterkapitel 2.3.2 liefert die theoretische Basis der oben bereits erwähnten Kontextfrage 2. Dr. iur. Gnesa hat in Befragungen mit Unternehmen bereits 2018 Hindernisse für die Anstellung von Geflüchteten eruiert, welche im späteren praktischen Teil (4.2.1) als deduktive Kategorien dienen sollen. Schliesslich wird im Abschluss des Kapitels, 2.3.3, auf die

Schlüsselempfehlungen von Dr. iur. Gnesa eingegangen, die als Rahmenbedingung für die Anstellung von Geflüchteten dienen sollen.

Die Organisation der Autorin, die Sozialen Dienste Asyl (SDA), wird in Kapitel 3 näher beschrieben. Die SDA sind die direkten Dienste des Kanton Obwaldens. Die Integrationsabteilung bedient sich beim Job Coaching mit Geflüchteten dem Handlungskonzept *Supported Employment*, welches näher vorgestellt werden soll.

Im Methodenteil werden Material (4.1) und Auswertungsmethode (4.2) beschrieben. Das Material, die transkribierten Interviews, wird auf Basis der im Theorieteil festgelegten Kategorien der Kontextfragen 1 & 2 und der Hauptfrage ausgewertet. Dabei wird die innerhalb der qualitativen Inhaltsanalyse die inhaltliche Strukturierung von Philipp Mayring (2015) als Auswertungsmethode gewählt, wobei auch Elemente der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse von Udo Kuckartz (2018) einfließen werden.

In Kapitel 5 werden sodann die Ergebnisse entlang der relevanten Fragen präsentiert. So werden in Kapitel 5.1 bzw. Kapitel 5.2 die Ergebnisse der Kontextfrage 1 & 2 geliefert. Die Ergebnisse der Hauptfrage folgen in Kapitel 5.3.

In der Diskussion (Kapitel 6) werden die einzelnen Ergebnisse innerhalb der theoriegeleiteten Aspekte der jeweiligen Leitfrage diskutiert. So werden Aspekte der Erwerbsverläufe im Kapitel 6.1 näher beleuchtet. Im Kapitel 6.2 werden die Ergebnisse der Hinderungsgründe diskutiert. Und in Kapitel 6.3 folgt die Diskussion der Ergebnisse der Hauptfrage. Im Nachgang (6.4) folgt eine besondere Erkenntnis aus den Interviews und es soll ein Transfer für das Job Coaching skizziert werden. In einem Ausblick (6.5) werden weitere Methoden und Fragestellungen für künftige Forschungsfragen geliefert. Im Fazit (7) werden die wichtigsten Resultate der vorliegenden MAS-Arbeit zusammengefasst.

2 Theoretische und wissenschaftsbasierte Fundierung

In den nachfolgenden Kapiteln sollen Fakten zur Arbeitsintegration von Geflüchteten (Kapitel 2.1) erklärt, der Begriff «geringqualifiziert» verdeutlicht und damit geringqualifizierte Personen am Arbeitsmarkt Schweiz (Kapitel 2.2) anhand von neuesten Studien in den Fokus gerückt werden. Im letzten Teil des Kapitels werden die beiden Themen zusammengetragen, wobei spezifisch auf die Situation der geringqualifizierten Geflüchteten eingegangen wird.

Vorerst soll hier kurz der Begriff Geflüchtete erklärt werden: Die Autorin wird in vorliegender Arbeit Geflüchtete stellvertretend für alle geflüchteten Personen verwenden, denn der Begriff «Flüchtling» ist ein Fachbegriff, der nur für diejenigen Migranten verwendet wird, welche die Flüchtlingseigenschaft nach Flüchtlingskonvention der Vereinten Nationen erfüllen (Spescha et al. 2020). In der vorliegenden Arbeit wird die Kurzform für alles Geflüchteten mit VA/FL abgekürzt. Diese umfassen somit anerkannte Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen (inkl. vorläufig aufgenommene Flüchtlinge). Zum genaueren Studium der verschiedenen Ausweise hat die Autorin eine differenzierte Erklärung im Anhang A angefügt.

Alle dort aufgeführten Ausweise, ausser Ausweis N, berechtigen die Personen, in der Schweiz zu arbeiten. Es besteht jedoch immer eine Meldepflicht zur Arbeitsaufnahme. Im folgenden Kapitel wird auf die Arbeitsintegration von Geflüchteten eingegangen.

2.1 Arbeitsintegration von Geflüchteten in der Schweiz

Die Integration von geflüchteten oder migrierten Personen ist in der Schweiz gesetzlich verankert. Die Integration wird gefördert (vgl. Art. 53 Abs. 4, 54 und 56 Abs. 4 AIG) und auch gefordert (Art. 83 Abs. 10 AIG und Art. 83 Abs. 1 AsylG). Denn gelungene Integration setzt nach Marc Spescha einen «wechselseitigen, interkulturellen Verständigungsprozess» voraus und der Begriff «Integration» wird von der Schweizer Bevölkerung meist zustimmend aufgenommen (Spescha et al., 2020. S. 351). Im Hinblick auf die Integrationsförderung von vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen ist die Integrationsagenda Schweiz (IAS) seit dem 1. Mai 2019 in Kraft, welche auf den kantonalen Integrationsprogrammen aufbaut. Die IAS verfolgt fünf Wirkungsziele, wobei für die vorliegende Arbeit folgendes Wirkungsziel im Zentrum steht:

«Sieben Jahre nach Einreise sind die Hälfte aller erwachsenen VA/FL nachhaltig in den ersten Arbeitsmarkt integriert.» (vgl. SEM, 2020a, S.6)

Pro VA/FL erhalten die Kantone einmalig eine Integrationspauschale von 18'000 CHF (SEM 2018b). Mit dieser Pauschale werden Massnahmen zur sprachlichen, beruflichen und/oder sozialen Integration eingeleitet. Der Ansatz besteht als darin, Potentiale vorläufig Aufgenommener und Flüchtlinge gezielt abzuholen und besser zu nutzen, sodass ein Einstieg

in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft erleichtert werden kann. Denn Bund und Kantone gehen davon aus, dass die Mehrheit der im erwerbsfähigen Alter geflüchteter Personen, über ein Potential für eine Integration in den Arbeitsmarkt verfügt, indifferent, ob angeeignet oder noch nicht (SEM, 2018b). Die Integrationspauschale, nicht zu verwechseln mit den Globalpauschalen 1 & 2¹, denn letztere decken den monatlichen Bedarf an Sozialhilfe, Unterbringung, Krankenversicherung, Betreuung und Verwaltung ab, besteht für vorläufig Aufgenommene (Ausweis F) bis zu sieben Jahre und für Flüchtlinge (Ausweis B) bis 5 Jahre. Die Integrationspauschale soll zur rascheren Integration beitragen und somit Abhängigkeiten zur Sozialhilfe reduzieren (Ecoplan et al., 2020).

Kern der Integrationsagenda Schweiz ist die durchgehende Fallführung, wobei Fachpersonen Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene begleiten und Massnahmen aufeinander abstimmen (SEM 2018a). Die Autorin koordiniert in Ihrer Tätigkeit als Job Coach beim Kanton Obwalden ebensolche Massnahmen im Bereich Arbeitsintegration (vgl. Kapitel 3).

Die Arbeitsintegration ist ein Prozess, der länger dauern kann. Per 31. Juli 2022 war die Erwerbsquote schweizweit bei 41.1% und im Kanton Obwalden bei 42% im Bereich der Flüchtlinge (vgl. Tabelle 1). Die Erwerbsquote bei den vorläufig Aufgenommenen war in der Schweiz 47.5 % und in Obwalden sogar 53% (vgl. Tabelle 2). Diese Zahlen erstrecken sich über alle vorläufig Aufgenommenen resp. Flüchtlinge unabhängig davon, wie lange sie schon in der Schweiz resp. in Obwalden sind. Die Asylstatistiktabellen des SEM bilden u.a. auch die Erwerbsquote in Abhängigkeit zur Aufenthaltsdauer ab. Von den 2'104 erwerbsfähigen Flüchtlingen, die zwischen 4 und 5 Jahren in der Schweiz leben, sind 526 Personen erwerbstätig, das ergibt eine Erwerbsquote von 25% (vgl. Tabelle 1). Die Aufenthaltsdauer von bis zu 5 Jahren richtet sich nach der Auszahlungsdauer der Integrations- resp. Globalpauschale.

Tabelle 1: Bestand anerkannte Flüchtlinge mit Asyl (Ausweis B) mit Erwerb am 31.7.2022

	Total anerkannte Flüchtlinge mit Ausweis B				Aufenthaltsdauer > 4 und <= 5 Jahre			
	Total	Erwerbsfähige Personen (18- bis 65-jährig)	Erwerbstätige Personen	Erwerbsquote	Total	Erwerbsfähige Personen (18- bis 65-jährig)	Erwerbstätige Personen	Erwerbsquote
Total Schweiz	55'393	33'581	13'811	41.1%	4'726	2'104	526	25.0%
Total Kanton Obwalden	185	100	42	42.0%	9	1	0	0.0%

Quelle: SEM 2022a

¹ Die Globalpauschale 1 richtet sich an Asylsuchende und vorläufig Aufgenommene (1'498.02 CHF monatlich) und die Globalpauschale 2 an Flüchtlinge mit Asyl und vorläufig aufgenommene Personen (1'466.98 CHF monatlich).

Bei den vorläufig Aufgenommenen, die sich im siebten Aufenthaltsjahr befinden, beläuft sich die Erwerbsquote auf 59%. Diese Zahlen zeigen, dass die Integrationsagenda Schweiz und damit insbesondere das oben erwähnte Ziel, Wirkung zeigen. Bei den vorläufig Aufgenommenen sind bereits mehr als die Hälfte nach sieben Jahren erwerbstätig (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Bestand vorläufig Aufgenommene (Ausweis F) mit Erwerb am 31.7.2022

	Total vorläufig Aufgenommene (inkl. VA für Flüchtlinge)				Aufenthaltsdauer > 6 und <= 7 Jahre			
	Total	Erwerbsfähige Personen (18- bis 65- jährig)	Erwerbstätige Personen	Erwerbs- quote	Total	Erwerbsfähige Personen (18- bis 65- jährig)	Erwerbstätige Personen	Erwerbs- quote
Total	45'183	30'069	14'284	47.5%	10'151	7'510	4'431	59.0%
Total Kanton Obwalden	117	83	44	53.0%	13	5	5	100.0%

Quelle: SEM 2022b

Diese Erwerbsquoten der vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlinge werden dennoch durch die Sozialhilfequote relativiert. Im Jahr 2020² lag die schweizweite Sozialhilfequote bei geflüchteten Personen im erwerbsfähigen Alter schweizweit bei 84.6 % - im Kanton Obwalden bei 82% (BFS 2021c). Das heisst, trotz Erwerbseinkommen wird oft zusätzlich noch Sozialhilfe bezogen. In Kapitel 3 wird noch genauer auf die die Sozialhilfebeziehenden VA/FL im Kanton Obwalden eingegangen. Zunächst soll in Kapitel 2.2 über die Situation von geringqualifizierten Arbeitskräften in der Schweiz allgemein eingegangen werden.

2.2 Geringqualifizierte am Arbeitsmarkt Schweiz allgemein

In folgendem Kapitel wird zunächst der Forschungsstand zu den geringqualifizierten Arbeitskräften in der Schweiz aufgezeigt, welcher Personen mit Asyl- oder Flüchtlingsstatus nicht einschliesst. «Geringqualifiziert» bezeichnet in vorliegender Arbeit Arbeitnehmende, die keinen formalen Bildungsabschluss in der Schweiz erlangten (vgl. auch Studie von Nadai et. al 2021b). Im Jahr 2021 haben nur noch 12.6% der ständigen Wohnbevölkerung (22- bis 64-Jährige) in der Schweiz keinen nachobligatorischen Abschluss vorzuweisen (BFS 2021). 4.8% der Erwerbsbevölkerung war im Jahr 2021 erwerbslos, davon wies der grösste Anteil keine postobligatorische Ausbildung aus. Somit sind Personen ohne postobligatorischen Abschluss häufiger von der Erwerbslosigkeit betroffen (BFS 2021b) und weisen ein grösseres Risiko auf, «aufgrund unsicherer Beschäftigungsverhältnisse und tiefer Löhne als Working Poor eingestuft zu werden und somit auf ergänzende Sozialhilfe angewiesen zu sein» (Nadai 2021a, S. 38).

² Die Sozialhilfestatistiken im Flüchtlingsbereich der Jahre 2021 und 2022 sind noch nicht publiziert.

Die Ursache dieses Umstandes zeigen Ensar und George in ihrer Untersuchung zur Entwicklung von Beschäftigungschancen von Geringqualifizierten in der Schweiz. Seit 1990 steigt die Arbeitslosigkeit der geringqualifizierten Arbeitnehmenden gegenüber der Mittel- und Hochqualifizierten an. Denn die Arbeitsmarktsituation hat sich zu ihrem Leidwesen aus Gründen zweier Tendenzentwicklungen verschlechtert. Erstens werden nicht anspruchsvolle, repetitive Tätigkeiten beispielsweise in der Produktion ins Ausland ausgelagert. Dies ist der wachsenden Internationalisierung geschuldet. Zweitens steigt die Nachfrage an höherqualifizierten Arbeitskräften aufgrund des technischen Fortschritts und dem damit verbundenen stärkeren Anspruch an formale Qualifikationen.

Die beiden Autoren der Forschungsstudie nennen das erstgenannte Phänomen den Struktureffekt: Die effektive Zahl der Berufe, die früher Ungelernte ausübten, fallen weg. Der zweitgenannte Technologieeffekt erklärt, warum Geringqualifizierte ihre Arbeit an Höherqualifizierte verlieren. Die effektiven Hauptbeschäftigungsfelder von Geringqualifizierten verschoben sich also von Produktions- und Gewerbeberufen zu den heutigen Berufen des Gastgewerbes und der Dienstleitungen (Ensar & George 2017).

Die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften steigt, vor diesem Hintergrund ist auch der Bericht Berufsbildung 2030 entstanden (vgl. Hirschi 2018). Hier sei noch ein kurzer Exkurs zum Stellenmarkt für alle Personen mit nachobligatorischer Ausbildung erwähnt: Die sogenannte Akademisierung geht teilweise an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes vorbei. Fachkräftemangel besteht häufig auf dem Niveau der höheren Berufsbildung. Die Zunahme der Hochschulabschlüsse kann den Bedarf an Fachkräften auf dem Niveau der höheren Berufsbildung oftmals nicht decken. Die Anforderungen werden also breiter und nicht unbedingt höher – so müssen beispielsweise viel mehr Qualifikationen in überfachlichen Anforderungen (wie bspw. Dokumentation) angeeignet werden (Fleischmann 2019). Die Tatsache der breiter gewordenen Anforderungen zeigt sich nun auch in den Berufen ohne formale Qualifikationen, wodurch auch auf diesem Niveau von einer Anforderungssteigerung gesprochen werden kann.

Dennoch gibt es im Schweizer Stellenmarkt immer noch Jobs für Personen ohne formale Ausbildungsabschlüsse. Besonders die Branchen Bau, Detailhandel, Gastronomie, Industrie oder Reinigung bieten geringqualifizierten Arbeitskräften Arbeitsstellen an (Nadai et al. 2021b). Dabei zeigen sich insbesondere in der Baubranche zahlreiche Weiterbildungs-möglichkeiten, während andere Branchen wenige bis keine überbetrieblichen Weiterbildungen anbieten. Schulungen beschränken sich in anderen Branchen auf das für die ausgeführte Tätigkeit benötigte Wissen (Nadai 2021a). Gemäss Nadai (2021a, S. 39) ist der Schweizer Arbeitsmarkt «stark auf formale Bildungsabschlüsse fixiert.» In Kapitel 2.2.2 wird aber deutlich, dass ein Fehlen einer nachobligatorischen Ausbildung nicht zwingend zu einer prekären Beschäftigung

auf dem Schweizer Arbeitsmarkt führen muss (Nadai 2021c). Im nächsten Kapitel sollen aber vorerst die Hürden für Geringqualifizierte im Kontext Rekrutierung und Anforderungsprofile herauskristallisiert werden.

2.2.1 Hürden für geringqualifizierte Stellensuchende

Es gibt also nach wie vor Arbeitsstellen ohne Anforderungen formaler Qualifikationen – Hassler et al. (2019) untersuchten u.a. die Anforderungsprofile und die Rekrutierungsstrategien derjenigen Unternehmen, die solche Vakanzen zu vergeben haben. Die Schwierigkeit der Unternehmen zeigt sich dahingehend, dass formale Qualifikationen (wie bspw. Bildungsabschlüsse) keine Einstellungsvoraussetzungen sind. Somit stehen bei der Akquise von solchen Arbeitsstellen andere Kriterien im Vordergrund.

Die Ergebnisse der Studie, bei welcher Personalverantwortliche, Arbeitnehmende und direkt Vorgesetzte zu den Anforderungen und Rekrutierungsstrategien befragt wurden, zeigen, dass folgende Anforderungen besonders oft genannt wurden: Sprachkenntnisse, körperliche Konstitution, Motivation, Flexibilität, Leistungsbereitschaft und Identifikation mit dem Unternehmen. Besonders oft nannten die Befragten, ein gewisses «Bauchgefühl» (Hassler et al. 2019, S. 159), dass sich bei einem Interview einstellt und welches dann auch Einfluss auf die Einschätzung zur Teampassung hat. Je nach Arbeitsstelle sind natürlich mehr oder weniger Sprachkenntnisse von Nöten, beispielsweise sind in der Systemgastronomie mehr mündliche Kenntnisse gefragt, als im verarbeitenden Gewerbe. Je nach Häufigkeit des Kund:innenkontakt variieren diese Sprachanforderungen. Bei Stellen mit weitfortgeschrittener Automatisierung ist Technikaffinität sehr wichtig. Bei Arbeitsstellen, die beispielsweise viel Hebe- oder Schichtarbeit mit sich bringen, ist eine gute körperliche Fitness resp. Gesundheit wichtig. Alter, Herkunft oder Geschlecht sind teilweise hinsichtlich der Passung ins Team (wenn bspw. im Küchenoffice nur Männer aus Eritrea arbeiten, ist eine portugiesische Frau eher unerwünscht) ebenfalls Kriterien, wie auch die körperliche Belastbarkeit, die im Selektionsprozess beachtet werden (Hassler et al. 2019).

Die oben aufgeführten Anforderungen werden bei Schnupper- oder Probearbeitstagen geprüft. Die Autorinnen und Autoren stellten bei den Befragungen fest, dass Bewerbungsdokumente von geringerer Relevanz sind, zumal diese kaum Aufschluss über die gesuchten Anforderungen liefern. Deshalb stellen die Forschenden der Studie auch das Bewerbungstraining der RAV in Frage, zumal diese die oben genannten Schlüsselanforderungen nicht schulen. Sie schlagen vor, diese transparent offenzulegen und so zu verbalisieren, sodass Massnahmen gezielter gefördert werden können. Rekrutierungen werden häufig über interne Arbeitsmärkte (Entfristung von befristeten Arbeitsstellen, Festanstellung von Praktikanten oder Empfehlungen von Mitarbeitenden) abgewickelt. Hier wird kritisiert, dass externe Bewerber:innen kaum Eintrittschancen haben. Die Verpflichtungen der Erwerbslosen, sich zu

bewerben, verstärken diesen Effekt der internen Rekrutierung noch mehr, weil die Unternehmen davon ausgehen, dass sich Erwerbslose nicht mit einer intrinsischen Motivation auf die offenen Stellen bewerben (ebd.).

Die Rekrutierung durch Personaldienstleistende oder Temporär-Büros, insbesondere bei Hilfsjobs in der Bau- und Industriebranche, liefern für Arbeitnehmende zusätzlich Beschäftigungsunsicherheit, weil sie schnell wieder ausgetauscht werden können. Auch Online-Bewerbungstools benachteiligen geringqualifizierte Bewerber:innen, da ihnen möglicherweise die technische Affinität fehlt oder sie aufgrund ihrer nicht vorhandenen Diplome in der digitalen Vorselektion sowieso schon aussortiert werden, bevor die Anforderungen in einem persönlichen Gespräch geklärt werden können (Nadai 2021a). Die Autor:innen fordern für die nicht messbaren Anforderungen, wie bspw. die Identifikation mit dem Unternehmen, einen sogenannten «sozialen Tausch» (Hassler et al. 2019, S.170). Dabei sollen Beschäftigungsperspektiven, Weiterbildungsmöglichkeiten und das Sicherstellen von wertschätzenden Arbeitsverhältnissen, wie bspw. existenzsichernde Mindestlöhne oder Durchsetzung der GAV, eingebracht werden (Hassler et al. 2019 & Nadai 2022).

Nachfolgend werden anhand der Studie von Nadai et al. (2021c) verschiedene Beschäftigungsverläufe von geringqualifizierten Arbeitskräften beschrieben. Die drei beschriebenen Varianten von Beschäftigungsverläufen sollen dann im praktischen Teil erfragt werden, um eine Idee davon zu erhalten, welche Verläufe den KMU «dienen».

2.2.2 Erwerbsverläufe von geringqualifizierten Arbeitskräften in der Schweiz

In ihrer Studie wollen Nadai et al. zeigen, dass Ausbildungslosigkeit nicht zwingend zu fehlender Beschäftigungsfähigkeit führt. Die Autor:innen betiteln Beschäftigungsfähigkeit als einen dynamischen Prozess, weil diese nie abschliessend erreicht ist, man muss sie in einem ständig verändernden Arbeitsmarkt immer wieder neu schaffen. Mit Blick auf den Erwerbsverlauf lässt sich die Beschäftigungsfähigkeit also verdeutlichen. In der Studie wurden innerhalb von 3 Jahren Interviews mit 39 Arbeitskräften aus Tieflohnbranchen (Bau, Einzelhandel, Gastgewerbe, industrielle Produktion und Reinigung) durchgeführt. Die meisten Interviewten kamen erst als Erwachsene in die Schweiz und kannten das duale Berufsbildungssystem nicht. Es wurden ebenso Interviews mit Betrieben und Stellenvermittelnden geführt. Die erforschten Erwerbsverläufe werden nicht nur von der Arbeitskraft selbst akzentuiert, auch Staat, Betrieb und Branche haben Einfluss auf Erwerbsverläufe.

So werden auf Seiten des Staates bspw. Hürden hinsichtlich Nachholens eines Berufsabschlusses für Erwachsene aufgestellt, diese könnten erleichtert werden. Der Betrieb hat Einfluss mit verschiedenen Personalstrategien: Beförderungsregelungen oder finanzierte Weiterbildungsangebote oder, wie oben erwähnt, eine gewisse Anerkennung von informellen

Qualifikationen würden sich ebenfalls positiv auf den Erwerbsverlauf auswirken. Die Branche könnte mit neuen Beschäftigungspraktiken dazu beitragen, dass Höherstufungen betriebsunabhängig gelten. In der Baubranche ist das bspw. bereits der Fall: Funktionsaufstiege gelten durch den Kollektivvertrag auch bei einem Betriebswechsel. Durch diese Weise könnten Verbesserungen bei Teilzeitarbeitenden vorgenommen werden, sodass auch in diesen Berufssparten Aufstiege möglich sind.

Die drei eruierten Erwerbsverläufe sind die Folgenden: (1) Stabile Erwerbsverläufe (Nadai et al. 2021c, S. 190 ff.): Die meisten der Befragten wiesen diesen Erwerbsverlauf auf, $\frac{2}{3}$ davon waren Frauen. Dieser Verlauf ist nur durch wenige oder kurze Erwerbsunterbrüche gekennzeichnet. Aufgrund von familiären Verpflichtungen haben Personen bspw. wenig Zeit und wählen Beschäftigungsoptionen, die ihre Existenz sichern. Dabei nehmen sie oft unattraktive Stellen im Bereich der gering qualifizierten Jobs an, weil sie ihren Arbeitsaufwand gegen private Interessen (Familie) abwägen müssen. Die Anpassung an den Betrieb ist hier bezeichnend, denn so kann eine stabile Beschäftigung erreicht werden. Für Betriebe sind solche risikovermeidenden Strategien der Arbeitskräfte sehr wertvoll, da sie diese lange als Kernbelegschaft des organisationsbezogenen Arbeitsvermögens und Wissens erhalten können. Für die Arbeitskräfte ist dies jedoch ein Nachteil, denn bei einem unfreiwilligen Stellenwechsel kann das sehr betriebsgebundene Wissen nicht transferiert werden.

Der Erwerbsverlauf (2) Aufstieg (Nadai et al. 2021c, S. 194 ff.) wurde im Sample der Forschungsgruppe bei 11 Männern festgestellt. Das Typisierende dieses Verlaufes ist die Ambition und der damit verbundene grosse Aufwand in die Entwicklung des Arbeitsvermögens. Es wird informell gelernt und es werden Aufgaben übernommen, die zur bisherigen Erfahrung passen. Aufsteigende investieren Zeit, sie vertreten Vorgesetzte, leisten Überstunden und eignen sich innerhalb oder ausserhalb der Arbeitszeiten Kompetenzen an, welche sie sodann demonstrieren können. Der Zeitaufwand bedingt, dass die Care-Arbeit durch die Partner:in übernommen wird. Die Gefahr dieses Verlaufes sind Tendenzen der Selbstausschöpfung (bspw. Mittagsverkürzung oder Arbeit nach Feierabend). Ein Erklärungsversuch, warum auffallend nur Männer Aufsteiger sind in diesem Sample, ist die Tatsache, dass die männerdominierte Baubranche Funktionsaufstiege fördert, währenddessen dies bei der Reinigungsbranche bspw. nicht immer möglich ist. Selbstverständlich muss der Betrieb auch immer gewillt sein, Ausbildungslose zu fördern.

Die letzte Kategorie bilden die prekären Erwerbsverläufe (3) (Nadai et al. 2021c, S. 197 ff.). Diese zeichnen sich durch durchgehende Wechsel zwischen Branchen oder selbständiger und nicht selbständiger Tätigkeit. Somit wird verhindert, dass sich diese Personen fachliches oder organisationsbezogenes Wissen aneignen können – bspw. verhindern Kurzeinsätze oder Saisonarbeit eine Bindung an das Unternehmen. Prekarisierungsprozesse werden auch durch

ausserberufliche Aspekte der Lebenssituation oder krankheitsbedingte Abwesenheiten am Arbeitsmarkt ausgelöst. Oftmals erzählten Betroffene, dass sie trotz verpasster Ausbildung Talente hätten, diese gerne zeigen würden (weil sie diese bei vergangenen Tätigkeiten nicht zeigen konnten) und somit lange nach einer entsprechenden Tätigkeit suchen. Dieses Festhalten an arbeitsinhaltlichen Ansprüchen erschwert ihnen die Stellensuche zusätzlich.

Die drei oben geschilderten Erwerbsverläufe sollen später, im praktischen Teil vorliegender Forschungsarbeit, die Kategorien der **ersten Kontextfrage** liefern: **Welche Erwerbsverläufe von geringqualifizierten Arbeitskräften kennt das Unternehmen?**

Im folgenden Kapitel wird spezifisch auf die Situation von geringqualifizierten Geflüchteten (VA/FL) eingegangen.

2.3 Geringqualifizierte Geflüchtete am Arbeitsmarkt Schweiz

Personen aus dem Asyl- und Flüchtlingsbereich gelangen auf einen Arbeitsmarkt Schweiz, der dem Struktur- resp. Technologie-Effekt stark ausgesetzt ist. Personen, die unter Umständen von einem Agrar- resp. Industriesektor geprägten Land flüchten, erfahren in der Schweiz eine Doppelbelastung auf dem Arbeitsmarkt: Sie gelangen auf einen von Dienstleistungssektoren geprägten Arbeitsmarkt, auf welchem sie zudem eine neue Sprache lernen müssen. Häufig können Geflüchtete daher wenig formale Qualifikationskriterien vorweisen, aus diesem Grund werden sie in der vorliegenden Arbeit unter geringqualifizierte Arbeitskräfte subsumiert, ohne ihnen deshalb informelle oder aufgrund langer Arbeits- erfahrung erworbenen Qualifikationen absprechen zu wollen. Aufgrund ihrer geringen Qualifikationen arbeiten diese Personen oft in konjunkturabhängigen Bereichen oder in Niedriglohnsektoren (Geisen & Ottersbach 2015).

Trotzdem trägt die Integrationsagenda Schweiz zu einer starken Förderung der Arbeitsintegration von Geflüchteten bei. Denn jede erwerbsfähige Person hat Anrecht auf Arbeitsintegrationsmassnahmen sowie auf ein Job Coaching. Wie oben (Kapitel 2.1) bereits erläutert, steigt die Erwerbsquote mit zunehmender Aufenthaltsdauer stark. Dies zeigen auch die Erwerbsquoten im Kanton Obwalden: Von 83 erwerbsfähigen Personen mit Ausweis F waren Ende Juli 2022 44 erwerbstätig (vgl. SEM 2022b). Von den 44 erwerbstätigen Personen konnten die Wenigsten – die Zahl stammt im Übrigen von der Software für digitale Fallarbeit des Kantons Obwalden – bei ihrer Einreise in die Schweiz formale Qualifikationen vorweisen, waren resp. sind also per Definition geringqualifiziert. Ein ähnliches Bild kann auch bei anerkannten Flüchtlingen gezeichnet werden. Nachfolgend werden Massnahmenpakete des Bundes und der Kantone zur verbesserten Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten aufgezeigt, wobei insbesondere auf das Projekt der finanziellen Zuschüsse eingegangen wird, weil dieses spezifisch auf die Anstellung von geringqualifizierten Personen eingeht.

2.3.1 Massnahme zur verbesserten Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten

Der Bundesrat beschloss im Mai 2019 im Rahmen des Massnahmenpakets zur Förderung des inländischen Arbeitskraftpotentials mit dem Pilotprogramm *FiZu* («Finanzielle Zuschüsse zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen») Geflüchtete in der Arbeitsmarkteingliederung zu unterstützen. Diese sollten bereits Ersteinsätze, Qualifizierungsprogramme, Spracherwerb oder erste Arbeitserfahrungen gesammelt haben, deren Kompetenzen und Routine jedoch noch nicht für einen nachhaltigen Stellenantritt ausreichen.

Das Programm startete 2021 mit 14 Kantonen in eine Pilotphase und wird während dieser drei Jahre (bis 2023) von einer Evaluation begleitet, welche das Programm beurteilt, beschreibt und dokumentiert. Die Autorin hat bereits mit dem Projektleiter der Evaluation persönlich Kontakt aufgenommen, um für die vorliegende Arbeit bereits erste Forschungsergebnisse nachzufragen. Derzeit sind jedoch noch nicht viele finanzielle Zuschüsse abgeschlossen, was eine aussagekräftige und detaillierte Einschätzung noch nicht zulässt (Persönliche Korrespondenz, 09.05.2022).

Konkret sollen Arbeitgebende Zuschüsse erhalten, sodass VA/FL «on the job» geschult werden, um nachhaltig im Arbeitsmarkt Fuss fassen zu können. Es geht also um eine Erstintegration und nicht um eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Der Einsatz der Zuschüsse steht den Arbeitgebenden offen, in erster Linie sollen die Zuschüsse v.a. die ausserordentliche Einarbeitungszeit abgelden, sie können auch zu arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungen, Schulungen, etc. eingesetzt werden. Folgende zentrale Regeln müssen dabei eingehalten werden: Es muss ein unbefristeter (oder auf mindestens 12 Monate befristeter) Arbeitsvertrag zu GAV resp. orts-, berufs- und branchenüblichen Lohnbedingungen bestehen, das Pensum beträgt minimal 50%, es findet eine enge Begleitung durch einen Job Coach statt, die Zuschüsse dauern nicht länger als ein Jahr und die Höhe der Zuschüsse betragen maximal 40% des Lohns.

Das Ziel des Programms *FiZu* besteht also darin, dass VA/FL nach der Zuschussdauer ihre Arbeitsstelle behalten können, resp. Arbeitgebende den vollen Lohn selbst weiterausbezahlen und sie somit kompetente und langfristige Mitarbeitende gewinnen können (SEM 2021). Der Kanton Obwalden hat sich zum Ziel gesetzt, auch insbesondere Familienfrauen, die aufgrund ihrer Betreuungspflichten lediglich ein Pensum von mindestens 50% auf sich nehmen können, als Zielgruppe zu definieren. Mit Branchen der Gastronomie sind bereits *FiZu*-Verträge mit Familienfrauen zu Stande gekommen. Von 2021 bis 2023 (Pilotphase des Programms) sollen jährlich mindestens 300 Personen eine Arbeitsstelle antreten können. Mit einer Ko-Finanzierung beteiligen sich Bund und Kantone zur Hälfte. So finanziert das SEM für bewilligte Konzepte der Kantone 10'000 CHF pro Platz und Jahr und der Kanton deckt seinen Anteil

bspw. durch die Integrationspauschalen, die er durch den Bund für die Integration von VA/FL erhält (SEM 2021).

Die finanziellen Zuschüsse werden in Kapitel 2.3.3 als eine mögliche Forderung der Unternehmen an die Anstellung von geringqualifizierten Geflüchteten unter die Kategorie «Verbesserung der finanziellen Anreize für Arbeitgeber» inkludiert. Die Autorin befragt in den geführten Interviews die KMU spezifisch zu ihren Haltungen zum Pilotprojekt FiZu, womit sie der Beantwortung der eingangs erläuterten Hauptfrage der vorliegenden Arbeit näherkommen wird (vgl. Kapitel 4). Im Folgenden sollen aber zunächst aus der Literatur erforschte Hinderungsgründe zur Einstellung von Geflüchteten dargestellt werden.

2.3.2 Hindernisse der Unternehmen Geflüchtete einzustellen

Dr. iur. Eduard Gnesa hat im Jahre 2018 als Beauftragter für Flüchtlinge und Wirtschaft im Auftrag des Staatssekretariats für Migration (SEM) einen Bericht und Empfehlungen zur Verbesserung der Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen im Arbeitsmarkt verfasst. Wichtig zu erwähnen ist, dass dieser Bericht vor Umsetzung der Integrationsagenda Schweiz verfasst wurde. Teilweise konnten die Empfehlungen im Rahmen der IAS bereits umgesetzt werden. Dennoch soll hier kurz auf die Auswertung der Studie von Gnesa eingegangen werden.

In 55 Interviews wurden im Zeitraum von November 2017 bis April 2018 mit verschiedenen Akteuren, u.a. Arbeitgebenden, Sozialpartnern, Anbieter:innen von Integrationsprogrammen, Befragungen zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen geführt. Insbesondere die Interviews mit Arbeitgebenden liefern Hinderungsgründe für die Anstellung von Geflüchteten. Dabei wurden u.a. Gründe genannt wie (Gnesa 2018, S.16 f.):

- Betreuungsaufwand
- Risiko eines Imageverlusts des Unternehmens
- Befürchtungen mangelnder Sprachkenntnisse, Qualifikationen, Belastbarkeit
- Motivation der Geflüchteten
- Starre Lohnbedingungen gemäss GAV
- Mangelndes Informationsangebots

Gnesa fügt an, dass die Antworten bezogen auf Hinderungsgründe stark von der Firmengrösse abhängig waren: Während Grossbetriebe v.a. Sprachkenntnisse als die wichtigste Messgrösse erachteten, stellten für KMU Rekrutierungs- und Einarbeitungsaufwände die grössten Hürden dar (ebd.). Gerade die Hindernisse, die auf die Personen bezogen sind, werden wie oben (Kapitel 2.2.1) beschrieben, gerade bei geringqualifizierten Arbeitskräften als nicht messbare Qualifikationskriterien noch stärker gewichtet.

Diese von Gnesa eruierten Anstellungshindernissen sollen im praktischen Teil **(Kontextfrage 2)** insbesondere im Zusammenhang mit geringqualifizierten Geflüchteten erfragt werden, um bei der Auswertung zu einem Gesamtbild beizutragen: **Was sind Hindernisse bei der Anstellung von geringqualifizierten VA/FL?**

2.3.3 Was brauchen Unternehmen, sodass Sie mehr geringqualifizierte Geflüchtete anstellen?

Gnesa schlug im Jahr 2018 drei Schlüsselempfehlungen vor, die die Anstellung von Geflüchteten erleichtern sollten. Die erste Forderung betraf die *Information und Vernetzung*. Die Befragungen ergaben, dass im Jahre 2018 noch oft Verwirrung über Zuständigkeiten und die rechtliche Situation der Anstellungsbedingungen von VA/FL herrschte. So wurden einerseits eine «leicht zugängliche und einheitliche schweizweite Internetplattform für Information, Austausch und Netzwerkbildung» (Gnesa 2018, S. 27) vorgeschlagen, andererseits sollten Informationsveranstaltungen die Sensibilisierung und den persönlichen Dialog fördern. Dies auch, um auf mehreren Ebenen Gremien zu nutzen und sich zu vernetzen beim gemeinsamen Ziel, mehr VA/FL den Eintritt in den Arbeitsmarkt Schweiz zu erleichtern.

Konkret könnten auf lokaler Ebene Kanton und Gewerbeverbände Informationsveranstaltungen über allgemeine Themen der Migration abhalten (Gnesa 2018). Eine erste Vernetzungsveranstaltung wurde diesbezüglich im Kanton Obwalden am 29. Juni 2022 (siehe Flyer im Anhang B) durchgeführt. Die zweite Forderung umrahmte eine frühestmögliche Potentialabklärung innerhalb der Kantone, um Potentiale zu erkennen und zu fördern sowie eine umfassende Bereitstellung eines Job Coaching, wobei eine enge Begleitung und eine Kontinuität der Arbeitsmarktintegration vom Staat gewährleistet würde (ebd.).

Die beiden Massnahmen, wurden mit der Einführung der IAS bereits umgesetzt. Die dritte Forderung zielt auf Anreize für Arbeitgebende ab: So sollten Einarbeitungszuschüsse vom SEM und SECO geprüft werden und auf kantonaler Ebene Schritte eingeleitet werden, sodass der Bezug von Sozialhilfe nicht attraktiver als die Erwerbsfähigkeit ist (hinsichtlich Vorgehensweise wurden diesbezüglich keine spezifischen Empfehlungen abgegeben). Die Forderung der Einarbeitungszuschüsse wurde wie oben (2.3.1) geschildert, durch das Pilotprogramm FiZu bereits umgesetzt. Nun stellt sich die Frage, ob sich die Obwaldner KMU diesen Forderungen (Verbesserung in den Bereichen: *Vernetzung & Information, Potentialabklärungen & Job Coaching und Finanzielle Anreize für Arbeitgebende*) in Bezug auf die Anstellung von geringqualifizierten Geflüchteten anschliessen oder welche neuen Rahmenbedingungen allenfalls nötig wären.

Diese drei Schlüsselempfehlungen sollen im praktischen Teil als Kategorien zur Beantwortung der Hauptfrage der vorliegenden Arbeit fungieren: **Welche Rahmenbedingungen fordern Obwaldner KMU bei der Anstellung von geringqualifizierten Geflüchteten?**

3 Beschreibung der kantonalen Stelle *Soziale Dienste Asyl Obwalden*

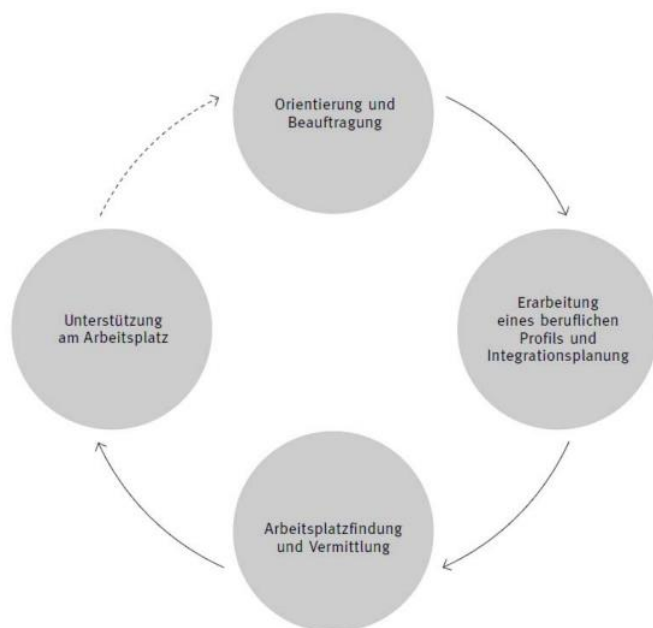
Die Autorin ist bei der kantonalen Stelle Soziale Dienste Asyl (SDA), welche dem Sozialamt und somit dem Sozial- und Sicherheitsdepartement des Kanton Obwalden unterstellt ist, als Job Coach angestellt. Die SDA ist zuständig für die Betreuung, Unterbringung, Asyl- und Flüchtlingskoordination und die Integration der dem Kanton Obwalden zugewiesenen VA/FL.

Die Zuweisungen der Geflüchteten erfolgt nach einem Verteilschlüssel, welche für Standortkantone von Bundesasylzentren eine Kompensation regelt (vgl. Art. 21 AsylV1). Somit nimmt der Kanton Obwalden im schweizweiten Vergleich wenige VA/FL auf, dies aufgrund der Berechnungen mit Einbezug der Bevölkerungszahl und vorhandenen Plätze des Bundesasylzentrums *Glaubenberg*. Die SDA beschäftigt u.a. Sozialarbeitende, welche für die wirtschaftliche und persönliche Sozialhilfe verantwortlich sind und Liegenschaftsverwaltende, welche die Unterkünfte (Kollektivunterkünfte und Wohnungen) bewirtschaften resp. Schnittstelle zu Vermietenden sind. Die Ausrichtung der Sozialhilfe dauert so lange, bis die VA/FL durch eine Erwerbstätigkeit ihren Lebensunterhalt eigenständig finanzieren können. Die SDA sind 7 Jahre für die Ausrichtung der Sozialhilfe von Personen mit F-Status- resp. 5 Jahre für Geflüchtete mit B-Status zuständig. Nach dieser Dauer übernehmen die Gemeinden die Ausrichtung der Sozialhilfe. Die Beendigung der Zuständigkeit ist einer von drei Hauptgründen für die Beendigung eines Sozialhilfe-Dossiers. Gerade bei Personen mit Ausweis B, ist dies der häufigste Grund. Die zwei anderen Gründe sind: eine Verbesserung der Erwerbssituation oder die Existenzsicherung durch andere Sozialleistungen (BFS 2021d). Letzterer Grund entsteht durch das Subsidiaritätsprinzip der Sozialhilfe (SKOS 2021): falls eine Person für eine gewisse Zeit durch eine Erwerbstätigkeit die finanzielle Selbständigkeit erreicht hat, ist bei erneuter Erwerbslosigkeit die Arbeitslosenversicherung für die Ausrichtung der Sozialleistung zuständig.

Unter dem gleichen Dach am Standort Sarnen befindet sich auch die Abteilung Integration der SDA, welche nach der IAS den Auftrag der sozialen und arbeitsbezogenen Integration übernimmt. Dabei bilden zwei Job Coaches (u.a. die Autorin), eine Case-Managerin und eine Deutschkurskoordinatorin inkl. Sekretariat den Kern des Teams Integration. Die Dauer der Zuständigkeit für das Job Coaching der VA/FL richtet sich nach der oben genannten Dauer der Sozialhilfeausrichtung. Jedoch kann ein Job Coaching durch die Abteilung Integration von

den Gemeinden auch bei einem Abschluss der Zuständigkeit monatlich beim Kanton eingekauft werden (SDA 2021). Der Ukraine-Krieg liess die kantonale Stelle wachsen, somit wurde ein neuer Standort (in Giswil) errichtet und laufend neue Mitarbeitende kümmern sich seit März 2022 um die wirtschaftliche & persönliche Sozialhilfe sowie um die Unterbringung von Geflüchteten mit Schutzstatus S. Das Job Coaching für Personen mit Status S, F und B übernehmen die Autorin und ihr Arbeitskollege. Der Start des Job Coachings stellt jener Zeitpunkt dar, ab welchem die Case Managerin eine Person mit hinreichenden Deutschkenntnissen (meistens ab A2 Niveau) einem Job Coach zuweist.

Dabei bedienen sich die beiden Job Coaches wahlweise dem Handlungskonzept «*Supported Employment*» (SE), welches ursprünglich Menschen mit physischer Beeinträchtigung den Eintritt in den allgemeinen Arbeitsmarkt mit leistungsentsprechender Vergütung ermöglichen wollte. Heute hat sich die Zielgruppe ausgeweitet, so sollen auch u.a. verunfallte oder geflüchtete Personen als « [...] Menschen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt beim Erlangen und Erhalten von bezahlter Arbeit in Betrieben des Allgemeinen Arbeitsmarktes» (SES o.D., S.1) unterstützt und begleitet werden. Dabei ist wichtig, dass auch Menschen mit Beeinträchtigung, die arbeiten möchten, Aufgaben an einem Arbeitsplatz im allgemeinen Arbeitsmarkt übernehmen können, sofern in einem passenden Umfeld mit einer spezifischen Unterstützung (durch Job Coaching) eine adäquate Tätigkeit besteht. Die Werte und Prinzipien des individuellen, bedürfnisorientierten Handlungskonzepts berufen sich stark auf Individualität, Selbstbestimmung und Empowerment (SES, o.D.). Die Job Coaches der SDA orientieren sich einem ähnlichen Phasenablaufmodell, wie jenem des *Supported-Employment*-Prozesses (vgl. Abbildung 1). Während der ersten Phase (Orientierung und Beauftragung)



sind Auftrags- und Rollenklärung relevant. Hier wird beispielsweise betont, dass der Job Coach nicht für die Ausrichtung der wirtschaftlichen Sozialhilfe beauftragt ist, sondern für die Begleitung im Job Coaching. Denn, wie oben beschrieben, sind die Kundinnen und Kunden der Autorin, geflüchtete Person und meistens gleichzeitig Sozialhilfebezüger:innen, welche dazu verpflichtet sind, sich in der Schweiz zu integrieren.

Abbildung 1. Phasen im Supported Employment Prozess.
Quelle: Schaufelberger 2013, S. 81.

Die SDA verrichten somit wirtschaftliche Sozialhilfe und empfangen gleichzeitig die Integrationspauschalen (siehe Kapitel 2.1). Durch die Anstellung in der kantonalen Stelle ist die Autorin somit gleichzeitig auch Kostenträgervertreterin. Dieser Umstand führt die Autorin teilweise in einen Interessenkonflikt, welcher mit dem Prinzip SE nur wenig vereinbar ist: Das Ziel der SDA ist die möglichst rasche Ablösung aus der wirtschaftlichen Sozialhilfe, gleichzeitig verlangt SE teilweise Massnahmen zur Arbeitsmarktintegration im angepassten Tempo.

Diesen Konflikt gilt es offen anzusprechen, um mit den Kund:innen transparent zu kommunizieren, denn dabei wird gleichzeitig auch ein Vertrauensverhältnis geschaffen (vgl. Schaufelberger 2013). Die zweite Phase, Erarbeitung eines beruflichen Profils, gestaltet sich ähnlich wie von Schaufelberger (2018) beschrieben: Es werden berufliche Profile anhand diverser diagnostischer Instrumente zusammen erarbeitet. Dabei arbeiten die Job Coaches mit Zielvereinbarungen, Zukunftsplänen und Unterstützungskreisen der geflüchteten Personen. Im Besonderen werden auch Praktika organisiert, wobei diese (entgegen SE) teilweise länger als 12 Wochen dauern.

Nach Möglichkeit wird in der dritten Phase (Arbeitsplatzfindung und Vermittlung) *erst platziert und dann trainiert* (SES o.D.). Dabei grenzt sich SE von den gängigen Leistungen der Arbeitsintegration ab, welche nämlich zuerst mit Trainings- und Abklärungsprogrammen starten und dann platzieren würden (SES o.D. & Schaufelberger 2013). Die Job Coaches der SDA bedienen sich auch in dieser Phase dennoch den Beschäftigungsprogrammen oder den Praktika, zumal die Zielgruppe VA/FL aufgrund von sprachlichen Einschränkungen oder dem Fehlen von Grundkompetenzen mehr Zeit brauchen. Die direkte Platzierung in einem Betrieb läuft, bei zu früher Vermittlung, Gefahr, Missverständnisse und interkulturelle Unterschiede am Arbeitsplatz hervorzurufen (vgl. auch Schmocker 2021). Deshalb setzen die Job Coaches immer auf enge Begleitung und je nach Qualifikationen der geflüchteten Person auf geeignete Vorbereitungsmaßnahmen.

Das Pilotprojekt FiZu bedient sich stark den Rahmenbedingungen von SE: Ein branchenüblicher Lohn und die arbeitsplatzbezogene Schulung sollen die Integration in den ersten Arbeitsmarkt fördern. Bei geringqualifizierten Geflüchteten versuchen die Job Coaches mit dem Hinweis der finanziellen Zuschüssen Arbeitsplätze für einen Pool von Bewerber:innen oder für konkrete Bewerber:innen zu suchen. Innerhalb dieser Kalt- bzw. Warmakquise haben die Job Coaches den Auftrag, gegenüber dem potentiellen Unternehmen aufzuzeigen, was die Vorteile einer Anstellung von (geringqualifizierten) geflüchteten Personen – mit oder ohne finanzielle Zuschüsse – sind. Dabei gehen die Argumente von den Vorzügen der Personen selber bis zum positiven Unternehmensimage bei sozialer Mitverantwortungsübernahme. Insbesondere wird auch immer auf die Bedenken der Arbeitgebenden eingegangen und dabei ist es sehr wichtig, dass die Autorin als Job Coach klarstellt, dass sie keine reine

Interessensvertreterin der Geflüchteten ist, sondern an der künftigen, langfristig ausgelegten Zusammenarbeit mit dem Unternehmen genauso interessiert ist. Darum stellt sie sich insbesondere auch in der Phase vier, bei einer möglichen Anstellung, als Unterstützerin am Arbeitsplatz zu Verfügung. Als erste Anlaufstelle für Kund:innen und Arbeitgebende, stellt der Job Coach in Form von Gesprächen immer den Austausch sicher (Schaufelberger 2013).

In Obwalden gibt es zirka 3'670 Unternehmen (BFS 2021e), von welchen die meisten (90.4%) weniger als 10 Beschäftigte (Mikrounternehmen) verzeichnen. 8.1% aller Unternehmen beschäftigen 10-49 Personen (Kleinunternehmen) und bis zu 249 Beschäftigte (Mittlere Unternehmen) sind in 1.3% aller Unternehmen angestellt. Bei über 250 Beschäftigten wird von Grossunternehmen (nicht mehr KMU) gesprochen, diese sind im Kanton Obwalden zwar präsent, bilden aber den geringsten Anteil aller Unternehmen im Kanton. Die hohe Anzahl der Mikrounternehmen ist darauf zurückzuführen, dass im Kanton Obwalden überdurchschnittlich viele Unternehmen im 1. Sektor (Landwirtschaftssektor) existieren. Verglichen mit dem Schweizer Durchschnitt, sind in Obwalden rund 10% mehr Unternehmen in der Landwirtschaft beschäftigt (Schweizerisches Institut für KMU und Unternehmertum 2022). Auch stark ausgeprägt ist der Tourismus im Kanton Obwalden: Verglichen mit der Schweiz liegt Obwalden mit 1.4 geöffneten Hotels und Kurbetrieben pro 1'000 Einwohnerinnen und Einwohner in der vordersten Reihe (BFS 2021f). Im Verhältnis zur Grösse und Einwohnerzahl des Kantons, ist der Tourismusbereich stark ausgeprägt.

Die Erklärung zur Auswahl der KMU für die vorliegende Forschungsfrage folgt in Kapitel 4.1, welches als Unterkapitel innerhalb der nachfolgenden Methodenbeschreibung fungiert.

4 Methode

Die Forschungsfrage, *welche Rahmenbedingungen fordern Obwaldner KMU bei der Anstellung von geringqualifizierten Geflüchteten?*, wird in der vorliegenden Arbeit mittels qualitativer Inhaltsanalyse beantwortet. Das Verfahren der qualitativen Inhaltsanalyse orientiert sich am Prinzip des Verstehens (Mayring 2015). Es wurde in den 1980er Jahren von Philip Mayring entwickelt. Diese Forschungsfrage liesse sich durchaus mit einer quantitativen Forschungsmethode beantworten, so könnten Anstellungsbedingungen der Obwaldner KMU numerisch erfragt und aufgelistet werden. Jedoch würde ein solches Vorgehen die umfassende Sicht der Unternehmen untergraben, denn gerade das Verstehen ist wichtig, da die Frage auch subjektive Erfahrungen der Befragten miteinschliesst und diesen eine Wichtigkeit beimisst.

Warum ein Unternehmen also eher einen restriktiven Umgang bei der Anstellung von geringqualifizierten, geflüchteten Personen aufweist, hängt mit den bspw. erlebten

Erfahrungen zusammen und genau diese sollen mittels theoriegeleitetem Kategoriensystem ausgewertet werden. Die Job Coaches der SDA Obwalden arbeiten sehr nahe mit den KMU im Kanton zusammen und die Kommunikationswege sind kurz und unkompliziert. So bietet sich für vorliegende Arbeit auch eine qualitative Inhaltsanalyse an: Durch offene und zwischenmenschliche Kommunikation können wichtige Informationen erfragt und die bestehende sowie künftige Zusammenarbeit mit den KMU gewährleistet werden.

Die inhaltliche Strukturierung, welche «Material zu bestimmten Themen, zu bestimmten Inhaltsbereichen» (Mayring 2015, S. 99) extrahiert und zusammenfasst, richtet sich nach einer Einteilung in Kategorien, die vorher aus theoretischen Inhalten gewonnen wurden. So wird das Material aufgrund der vorher definierten Aspekte Ordnungskriterien, also durch die deduktive Kategorienanwendung, eingeschätzt. Für die Überprüfung des Materials wird ein Kodierleitfaden erstellt, in welchem die Kategorien, Ankerbeispiele und Kodierregeln definiert werden. Ein Ankerbeispiel ist eine reale Textstelle aus dem Material, welches die Kategorie gut beschreibt resp. ein repräsentatives Beispiel für eine jeweilige Kategorie darstellt. Während im ersten Materialdurchlauf die Ankerbeispiele gesucht werden, dienen die darauffolgenden Durchläufe der Suche nach wichtigen Aussagen aus dem Material. Die Ergebnisse werden sodann aufbereitet (ebd.).

Die eingangs erläuterte Forschungsfrage wird von zwei Kontextfragen umrahmt, welche die Antworten der Hauptfrage kontextualisieren sollen. Die Kontextfrage 1: «*Welche Erwerbsverläufe von geringqualifizierten Arbeitskräften kennt das Unternehmen?*» bietet bei der Analyse ein mögliches Argumentarium für die vom Unternehmen formulierten Anstellungsbedingungen. Die Kontextfrage 2: «*Was sind Hindernisse bei der Anstellung von VA/FL?*» bringt die Bedingungen der KMU in Zusammenhang mit den Bedingungen für eine Anstellung von Geflüchteten. Die beiden Kontextfragen werden durch deduktiv festgelegte Kategorien beantwortet.

Damit das Kategoriensystem für unvorhergesehene Informationen offenbleibt, wird zur Beantwortung der Hauptfrage eine Mischform verwendet. Nebst einem deduktiven Kategoriensystem, welches aus der Forschungsliteratur hergeleitet wird, sollen auch induktiv hergeleitete Kategorien, also ohne vorab formulierte Theoriekonzepte, frei und im Sinne einer zusammenfassend Inhaltsanalyse gebildet werden können. Kuckartz nennt diese Methode inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse, bei welcher das Kategoriensystem während des gesamten Forschungsprozesses für unvorhergesehene Informationen offenbleibt. Dies hat den Vorteil, dass die Extraktion komplexer Informationen aus dem Material sichergestellt werden kann (Kuckartz 2018, S. 64 ff). Für die Hauptfrage wird also zum einen nach deduktiven Kategorien strukturiert und nach induktiven Kategorien inhaltlich zusammengefasst (vgl. Mayring 2015, S. 87). In Kapitel 4.1 soll nun die Entstehung des

Materials beschrieben werden. Kapitel 4.2 beschreibt dann die Anwendung der Auswertungsmethode bezogen auf die zwei Kontext- sowie die Hauptfrage.

4.1 Material

Das Ziel der vorliegenden Untersuchung war, sechs Gespräche mit Geschäftsführer:innen von Obwaldner KMU zu führen, um die Forschungsfrage beantworten zu können. Die Gespräche sollten mehrheitlich mit Personen geführt werden, mit welchen die Autorin noch keine Zusammenarbeit pflegte, d.h. KMU, die noch keine geringqualifizierten Geflüchteten als Angestellte beschäftigten. Gespräche wurden in Form von offenen Interviews geführt und danach transkribiert.

4.1.1 Interviews

Wie oben erwähnt wurden die Gespräche als halbstrukturiert-offene Interviews geführt. Die Geschäftsführer:innen wurden teilweise an einer Veranstaltung des Gewerbeverbandes Obwalden, wo die Autorin im Rahmen eines Podiumsgesprächs über die Arbeitsintegration in Obwalden zu ihrer Arbeit als Job Coach befragt wurde, akquiriert. Insgesamt konnten drei Interviewpartnerinnen aus dieser Veranstaltung im Juni 2022 gewonnen werden (siehe Anhang B). Die restlichen Interviewpartner:innen fragte die Autorin punktuell über ihre Arbeitsstelle an. Mit drei davon bestand bereits eine Vernetzung durch frühere Zusammenarbeit, eine Vernetzung entstand aufgrund einer neuen Anfrage der Autorin. Somit kamen sieben Gespräche zustande, also ein Gespräch mehr als von der Autorin geplant. Das zusätzliche Gespräch wurde aus Interesse der Autorin dennoch geführt (Tabelle 4).

Es wurden keine Landwirtschaftsbetriebe für ein Interview angefragt, zumal diese auf Stufe der Geringqualifizierten vorwiegend saisonale befristete Arbeitsverträge anbieten können. Im Ausblick der vorliegenden Arbeit soll diese Thematik nochmals aufgegriffen werden.

Tabelle 3 zeigt eine Übersicht der interviewten Personen. Die KMU werden per Definition des Bundesamts für Statistik aufgrund Ihrer Anzahl Beschäftigte in eine Grössenklasse eingeteilt. 9 und weniger Beschäftigte werden unter der Kategorie Mikrounternehmen behandelt. Kleine Unternehmen haben 10 bis 49 Beschäftigte und mittlere Unternehmen beschäftigen bis zu 249 Personen (BFS 2022). Der Interviewleitfaden (siehe Anhang C) wurde entlang der Forschungsliteratur von Nadai 2021c und Gnesa 2018 und somit anhand der zwei Kontext- resp. der Hauptfrage aufgebaut. Der Leitfaden gliedert sich in drei Teile (Kontextfrage 1 & 2 und Hauptfrage). Die übergeordneten Kontextfragen 1 & 2 wurden jedoch nicht offen gestellt (vgl. Interviewleitfaden und Kapitel 4.2). Fünf Interviews wurden in den in den Räumlichkeiten der entsprechenden KMU geführt und mit dem Mobiltelefon der Autorin aufgenommen. Zwei Interviews wurden krankheitsbedingt per Videokonferenz über Microsoft Teams durchgeführt. Die Videokonferenzen wurden nicht mit Bildaufnahme aufgezeichnet, die Autorin nahm auch

diese Gespräche als Tonaufnahmen via Mobiltelefon auf. Die Interviews dauerten zwischen 40 und 70 Minuten und wurden auf Schweizerdeutsch geführt, damit die Authentizität der Aussagen bestehen bleibt und sich die Personen frei äussern konnten. Die Interviewfragen wurden nicht vorgängig zur Verfügung gestellt. Die Autorin sicherte allen sieben Interviewten zu, dass Aussagen, Namen und Angaben zum KMU anonymisiert behandelt werden. Die ungefähre Altersgruppe und die Dauer der Beschäftigung im KMU wird die Autorin erwähnen. Ausserdem sicherte die Autorin den interviewten Personen zu, dass die Tonaufnahmen resp. die Transkripte ausschliesslich für die MAS-Arbeit verwendet werden.

Tabelle 3: *Übersicht Interviews*

Person	Altersgruppe	Beschäftigungszeit im KMU	KMU	Grösse	Abkürzung	Datum Interview
Frau	50-60 Jahre	7 Jahre	Gastronomie-Restaurant	Klein	GA1	12.07.2022
Frau	50-60 Jahre	10 Jahre	Gastronomie-Hotel	Mittel	GA2	28.07.2022
Frau	40-50 Jahre	12 Jahre	Baubranche/Montage	Klein	KM	13.07.2022
Frau	50-60 Jahre	13 Jahre	Reinigung	Mikro	TR	27.07.2022
Mann	35-45 Jahre	10 Jahre	Gebäudetechnik	Klein	GT	19.07.2022
Mann	55-65 Jahre	14 Jahre	Alterspflege	Mittel	BH	28.07.2022
Mann	50-60 Jahre	19 Jahre	Baubranche/Tiefbau	Mittel	FT	18.07.2022

Tabelle 4: *Kontaktaufnahme/Vernetzung mit KMU*

KMU	Abkürzung	Vernetzung durch
Gastronomie-Restaurant	GA1	Podiumsdiskussion Juni 2022
Gastronomie-Hotel	GA2	Bestehender Kontakt
Baubranche/Montage	KM	Podiumsdiskussion Juni 2022
Reinigung	TR	Bestehender Kontakt
Gebäudetechnik	GT	Podiumsdiskussion Juni 2022
Alterspflege	BH	Bestehender Kontakt
Baubranche/Tiefbau	FT	Neue Anfrage

4.1.2 Transkripte

Aus den Tonaufnahmen wurden mit dem Softwareprogramm *Maxqda* Transkripte erstellt. Die Transkription wurde nach dem Leitfaden von Kuckartz (2018) erstellt. Die Angaben zu den interviewten Personen sowie Datum, Dauer und Ort des Interviews wurden in einem separaten Dokument anonymisiert niedergeschrieben. Die Transkripte wurden vom Schweizerdeutschen in Schriftdeutsche übersetzt. Aussagekräftige dialektische Feinheiten wurden in Kursivschrift übernommen und wenn nötig, in eckigen Klammern von der Autorin beschrieben. Wort- oder Satzabbrüche wurden durch einen Querstrich «/» gekennzeichnet, Räuspierungen oder

Füllwörter wie «äh» oder «hmm» wurden, wenn nicht nötig für den Kontext weggelassen. Kürzere oder längere Pausen wurden mit «(..)» resp. «(...）」 beschrieben. Abschweifende Kommentare oder Emotionen wie lachen oder weinen wurden in Klammern dokumentiert. Die Seiten der Transkripte sind nummeriert und ein Absatz ist jeweils mit einer Zeile versehen. Die in Tabelle 3 erläuterten Abkürzungen wurden in der Transkription vor der jeweiligen Ausführung angegeben. Bspw.: Frage durch MU (Meret Unternährer), Antwort von GT (siehe Abkürzung Tabelle 3). Im Folgenden soll die Auswertungsmethode beschrieben werden.

4.2 Auswertungsmethode und Durchführung

Die Auswertung basiert auf dem Material der Transkripte. Dabei wurden die Kontextfragen nach den theoriegeleiteten Forschungsergebnissen in einem Kodierleitfaden aufgeschlüsselt. Die Kontextfragen wurden also nicht direkt, sondern über Fragen der Inhalte zur theoretischen Forschungsliteratur gestellt. Für den Materialdurchlauf bedient sich die Autorin erneut *Maxqda*, diese Software stellt Tools zur Durchführung qualitativer Inhaltsanalysen zur Verfügung. Folglich werden die Auswertungsmethode und Durchführung zu den zwei Kontext- resp. zur Hauptfrage beschrieben.

4.2.1 Kontextfrage 1

Welche Erwerbsverläufe von geringqualifizierten Arbeitskräften kennt das Unternehmen?

Im ersten Interviewteil wird dieser Frage nachgegangen, indem das KMU bspw. zu vergangenen Anstellungen von Mitarbeitern mit keinen formalen Qualifikationen befragt wurde. Ziel dieser Frage ist, dass Kausalitäten zwischen den Ansprüchen des Betriebs betreffend Anstellungsbedingungen und den Erfahrungen über Erwerbsverläufe im Bereich der Geringqualifizierten aufgezeichnet werden. Der Kodierleitfaden wird nach Mayring (2015) erstellt. Dabei dienen die drei Erwerbsverläufe von Nadai et al., die in Kapitel 2.2.2 beschrieben sind, als Kategorien (2021c). Die innerhalb der Studie entworfenen Definitionen des jeweiligen Erwerbsverlauf, werden als Aspekte beigezogen. Bei Passung von Aussage und Aspekt erfolgt eine Einteilung in eine Kategorie. Dabei reicht nach Kriterien des Kodierleitfadens die Erwähnung eines einzelnen Aspekts, um in die entsprechende Kategorie zu passen.

Kategorie 1: Stabile Erwerbsverläufe (Nadai et al. 2021c, S. 190 ff.)

Aspekte:

- A) Bereits einige Jahre im Betrieb angestellt (keine oder wenige unfreiwillige Erwerbsunterbrüche)
- B) Anpassung an Betrieb, stellt wenig bis keine Forderungen (risikovermeidendes Verhalten)
- C) Hoher Bedarf an Existenzsicherung, da Verpflichtungen zur Care-Arbeit

Kategorie 2: Aufstieg (Nadai et al. 2021c, S. 194 ff.)

Aspekte:

- A) Ambitionierte Erwerbsorientierung (leistet Überstunden, betriebsinterne Aufstiege)
- B) Gute Gesundheit, robust
- C) Care-Arbeit wird durch Partner:in abgedeckt

Kategorie 3: Prekäre Erwerbsverläufe (Nadai et al. 2021c, S. 197 ff.)

Aspekte:

- A) kurzzeitige Anstellungen, hohe Fluktuation der Geringqualifizierten
- B) Rekrutierung durch Personalverleiher
- C) Arbeitnehmende hatten hohe arbeitsinhaltliche Ansprüche

Bei der Durchführung wird in den Transkripten nach Aussagen über «stabile Erwerbsverläufe», «Aufstieg» oder «prekäre Erwerbsverläufe» gesucht. Die Aussagen werden zuerst einem entsprechenden Aspekt zugeteilt. Dabei werden die Kriterien beachtet, mit denen die Zuteilung zu den Aspekten geregelt sind. Danach folgt die Einteilung in die dazugehörige Kategorie. Dieses Vorgehen wird fortgesetzt, bis alle Kategorien bestimmt sind. Für die Kontextfrage 1 entsteht auf diese Weise eine Tabelle, in welcher entsprechende Originalaussagen von allen sieben KMU mit Fundort (Zeilennummer) einem Aspekt und somit einer Kategorie zugeordnet sind.

Die Ergebnisse (Kapitel 5.1) der Kontextfrage 1 werden mit Hilfe einer Häufigkeitsanalyse präsentiert. Das Herausfiltern in die Kategorien erfolgt demnach nach Häufigkeit der Textbestandteile. D.h. je häufiger Textbestandteile in die Kategorie «Aufstieg» fallen desto mehr Gewicht haben die Aussagen der Kategorie «Aufstieg» (vgl. Mayring 2015).

4.2.2 Kontextfrage 2

Was sind Hindernisse bei der Anstellung von geringqualifizierten VA/FL?

Die zweite Kontextfrage zielt spezifisch auf geringqualifizierte VA/FL ab. Hier möchte die Autorin erforschen, welche Gründe bestehen, dass das Unternehmen bisher keine oder nur wenige geringqualifizierte Geflüchtete eingestellt hat. Bei Betrieben die bereits Geflüchtete angestellt haben, werden die Fragen dahingehend gestellt, wo sich Hindernisse bestätigt haben oder nicht. Die in Kapitel 2.3.2 erforschten Hindernisgründe (Gnesa 2018) werden als Aspekte jeweils unter einer von der Autorin bestimmten übergeordneten Kategorie subsumiert.

Die genannten Hindernisse zu Anstellungen können bei der Auswertung zu einem Gesamtbild beitragen.

Kategorie 1: Fehlender Bedarf und/oder Zeitaufwand

Aspekte (Gnesa 2018, S.16 ff.):

- A) Keine passende oder keine offene Stelle
- B) Rekrutierungs- und Betreuungsaufwand

Kategorie 2: Firmeninterne Gründe

Aspekte (Gnesa 2018, S.16 ff.):

- A) Innerbetriebliches Konfliktpotenzial
- B) Risiko eines Imageverlusts für das Unternehmen (negative Rückmeldungen aus der Bevölkerung oder von Mitarbeitenden)

Kategorie 3: Auf Personengruppe bezogene Gründe

Aspekte (Gnesa 2018, S.17 ff.):

- A) Mangelnde Sprachkenntnisse
- B) Mangelnde Qualifikationen und/oder Diplome
- C) Befürchtung einer tiefen Belastbarkeit
- D) Befürchtung von fehlender Motivation
- E) Kulturelle Unterschiede bezüglich der Arbeitsweise

Kategorie 4: Informationslage zu Anstellungsbedingungen

Aspekte (Gnesa 2018, S.17 ff.):

- A) Allzu starre Lohnbedingungen gemäss GAV; in gewissen Branchen keine tieferen Löhne für die Einarbeitung möglich
- B) Kein Informationsangebot für Unternehmen; zu hoher Zeitaufwand für die Suche der relevanten Informationen. Beispiel: Unsicherheit über den Aufenthaltsstatus und damit verbunden über Arbeitserlaubnis. Insbesondere bei der Anstellung von Asylbewerbern und vorläufig Aufgenommenen besteht grosse Unsicherheit. Bemängelt wird das Fehlen eines einheitlichen kantons- und schweizweiten Informationsangebots für Unternehmen.

Analog zur ersten Kontextfrage wird auch hier in den Transkripten nach Aussagen gesucht, die nach Kodierleitfaden zu den Aspekten der vier Kategorien passen. Wenn alle Kategorien bestimmt sind, entsteht auch für Kontextfrage 2 eine Tabelle mit Fundort der Aussage (Zeilennummer), Aspekten und Kategorie.

4.2.3 Hauptfrage

Welche Rahmenbedingungen fordern Obwaldner KMU bei der Anstellung von geringqualifizierten Geflüchteten?

Bei der Hauptfrage werden die Transkripte nach den in Kapitel 2.3.3 empfohlenen Schlüsselempfehlung ausgewertet. Die Aspekte stellen die von Gnesa (2018) formulierten Massnahmen der jeweiligen Schlüsselempfehlung dar. So wird wieder, wie bei den beiden Kontextfragen, nach Aspekten in Kategorien aufgeteilt. Da die vorliegende Arbeit spezifisch nach weiteren Rahmenbedingungen fragt, werden bei der Hauptfrage, zu den deduktiven auch induktiv Kategorien gebildet. Da die Fragen des letzten Interviewteils offen gestellt wurden, trägt diese Mischform zur Wissenserweiterung bei. Zur induktiven Kategorienbildung wird mithilfe mehrerer Materialdurchläufen nach Rahmenbedingungen gesucht, welche von mindestens drei interviewten Personen genannt wurden. Die Aspekte ergeben sich somit aus den jeweiligen Aussagen der KMU-Geschäftsführenden. Auch bei der Hauptfrage wird eine Tabelle generiert, welche die Fundorte der Aussagen inkl. den Inhalten der entsprechenden Aspekte und Kategorien unterteilt.

Kategorie 1: Verbesserung im Bereich Information und Vernetzung (Gnesa 2018, S.27 ff.)

Aspekte:

- A) Initiierung einer einheitlichen und schweizweiten Plattform oder Bewertung des Informationsgehaltes der kantonalen Webseite

- B) Informationsveranstaltungen für eine Sensibilisierung der Arbeitgebenden → Bspw. analog des Kaminfeuergesprächs vom 29. Juni 2022 (siehe Anhang B)

Kategorie 2: Verbesserung bei Potenzialabklärung und Job Coaching (Gnesa 2018, S.28 f.)

Aspekte:

- A) Fokus Potentialabklärungen, mehr Assessments, Schnupperberichte etc.
B) Job Coaches, engere Begleitung durch Job Coaches

Kategorie 3: Verbesserung im Bereich finanzielle Anreize für Arbeitgeber (Gnesa 2018, S. 29 f.)

Aspekte:

- A) Leitfäden zu Anstellungsbedingungen → erwünscht?
B) Pilotprojekt Finanzielle Zuschüsse → Bewertung dieses Projekts

Neue induktive Kategorie

→ wird mithilfe mehrerer Materialdurchläufe bestimmt.

5 Ergebnisse

Es werden nun die Ergebnisse der drei Fragen (Kontextfragen und Hauptfrage) präsentiert. Die Präsentation der Ergebnisse erfolgt je nach Aussagekraft in einer dafür adäquaten Visualisierung und wird in Unterkapiteln mit entsprechenden Interviewziten weiter veranschaulicht.

5.1 Kontextfrage 1: *Welche Erwerbsverläufe von geringqualifizierten Arbeitskräften kennt das Unternehmen?*

Alle drei Erwerbsverläufe werden erkannt und je nach Wiedererkennung eines Verlaufs im eigenen Betrieb schildern die befragten KMU Beispiele dazu. Mit insgesamt zwölf Aspekt-Erwähnungen sind stabile Erwerbsverläufe am häufigsten erwähnt worden. Fünf von sieben KMU machten Aussagen über stabile Erwerbsverläufe. Wobei insbesondere bei einem Gastronomiebetrieb und beim Baumontage-KMU keine Textbestandteile über stabile, jedoch über prekäre Erwerbsverläufe gefunden wurden. Dennoch sind am wenigsten Erwähnungen über prekäre Erwerbsverläufe gefallen (6 Erwähnungen). Aufsteigerkarrieren³ finden sich lediglich bei den KMU FT, KM und GA2 mit insgesamt 8 Erwähnungen.

Tabelle 5 visualisiert in einer Matrix die relative Häufigkeit der erkannten Erwerbsverläufe über alle sieben KMU. Der volle Kreis pro Spalte repräsentiert dabei die meisten Nennungen, die restlichen Kreise zeigen wie häufig in Relation zum vollen Kreis die entsprechenden Erwerbsverläufe genannt wurden. Um die Häufigkeit der Erwähnungen der Aspekte der

³ Hier wird die weibliche Form absichtlich nicht aufgeführt, zumal nur von männlichen Aufsteigern berichtet wurde.

einzelnen Kategorie separat aufzuzeigen, sei darüber hinaus auf die Abbildungen 2 (stabile Erwerbverläufe), 3 (Aufstieg) und 4 (prekäre Erwerbverläufe) sowie für eine detaillierte Veranschaulichung auf die folgenden Unterkapitel verwiesen.

Tabelle 5: Häufigkeiten Nennungen bzgl. Erwerbverläufe

KMU	Stabile Erwerbverläufe	Aufstieg	Prekäre Erwerbverläufe
GA1			
TR			
FT			
BH			
GT			
KM			
GA2			

Legende: Häufigste Nennung (pro Kategorie) Tiefste Nennung (pro Kategorie)

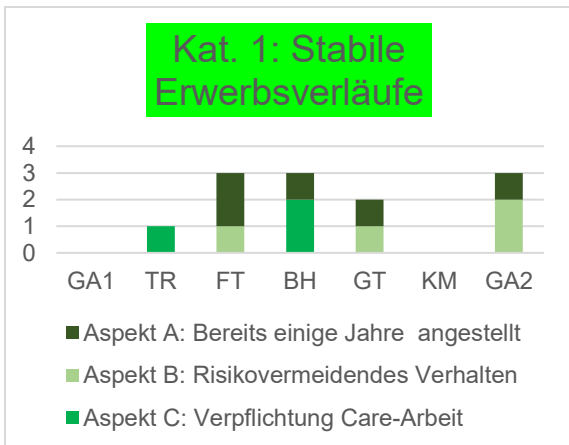


Abbildung 2. Stabile Erwerbverläufe

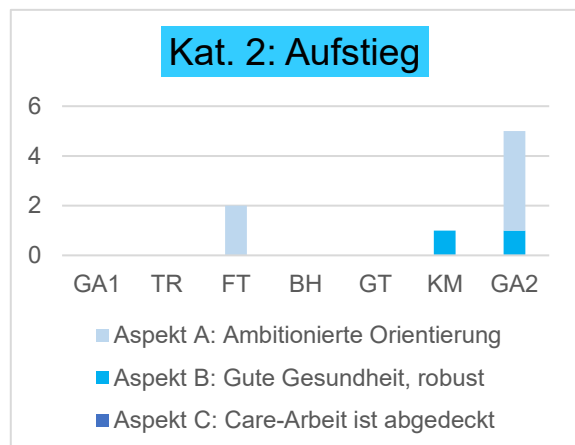


Abbildung 3. Aufstieg

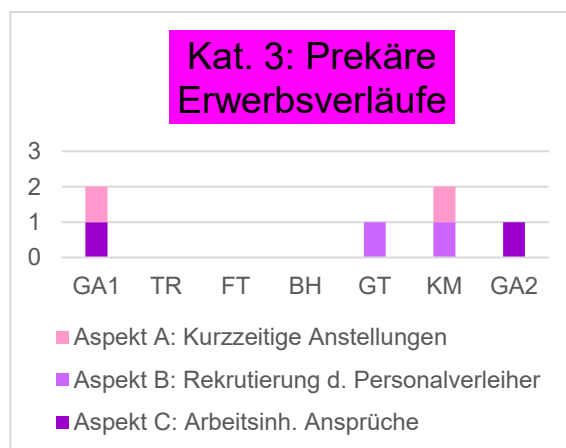


Abbildung 4. Prekäre Erwerbverläufe

5.1.1 Stabile Erwerbsverläufe

Am häufigsten wurden in der vorliegenden qualitativen Inhaltsanalyse stabile Erwerbsverläufe erkannt. Dieses Resultat deckt sich mit den neuesten Forschungsergebnissen (Nadai et al. 2021c), welche in Kapitel 2.2.2 aufgeführt sind. Bei den Erzählungen von stabilen Erwerbsverläufen äusserten sich die interviewten Personen oft sehr detailliert und positiv. Die wertschätzenden Worte über die Angestellten sind die Folge von langjährigen Arbeitsverhältnissen, die einen Beziehungsaufbau zuließen. Folgende Aussage zeigt gleichzeitig auch auf, dass die lange Dauer des Arbeitsverhältnisses, **Aspekt A**, charakteristisch für einen stabile Erwerbsverlauf ist.

«Wir haben jemanden gebraucht und sie ist eine tolle Frau, sie ist uns immer noch erhalten. Sie ist jetzt 67 Jahre (...), sie kann bleiben, solange sie erstens will [...]»
BH (Interview, 28.07.2022, Zeile (Z.) 14)

Ebenso ist **Aspekt B**, also ein risikovermeidendes Verhalten, wichtig bei den KMU. In folgender Aussage spiegelt sich der Wunsch des Geschäftsführers wider, anspruchlose Arbeitnehmende einstellen zu können:

« [...] es sollte ja auch reichen, also reichen ist ja immer ein blödes Wort, aber es gibt ja auch e huufe Lüüt, welche zuverlässig einen guten Job machen, vielleicht auch tendenziell im niederschweligen Bereich.»
FT (Interview, 18.07.2022, Z. 12)

Auffallend ist, dass die interviewten Personen keine konkreten Beispiele eines risikovermeidenden Verhaltens ihrer Mitarbeitenden nennen, die Aussagen welche dem Aspekt B zugeteilt werden, sind vielmehr klare Ansprüche, die sie an geringqualifizierte Angestellte stellen. Dies lässt darauf schliessen, dass solche stabile Erwerbsverläufe auch gewünscht sind und in Zukunft weiterbestehen werden. Wie oben (Kapitel 2.2.2) beleuchtet, ist das Risiko, dass Mitarbeitende das organisationsbezogene Arbeitswissen bei einem unfreiwilligen Stellenwechsel nicht transferieren können, deutlich vorhanden. Dies sollte den Vorgesetzten bewusst gemacht werden.

Der **Aspekt C**, welcher die Care-Arbeit der stabilen Erwerbsverläufe im Fokus hat, wurde wenig erwähnt. Dennoch war die Betreuungsarbeit Thema bei der Reinigungsbranche.

«Sie wollte einfach am Abend Feierabend, wann auch der Mann frei hatte und am Wochenende frei (...), und klar der Lohn musste auch/ den hat sie auch gebraucht, das war klar. Aber sie wohnte auch hier im Haus. Sie musste darum den Babysitter nicht bezahlen oder also (...), von daher war es also top.»
TR (Interview, 27.07.2022, Z. 16)

Dieser Textteil macht deutlich, dass sich die Arbeitgebenden für das Privatleben ihrer Arbeitnehmenden interessieren. Im vorliegenden Fall handelt es sich um ein sehr kleines KMU in der Reinigungsbranche, die Geschäftsführerin arbeitet derzeit bereits mit einer geringqualifizierten geflüchteten Frau, welche zu Hause vier Kinder hat, zusammen und schildert:

«Dann ist es so, dass sie mir auch schon gesagt hat, "komm wir fangen am Morgen doch schon um 8.00 Uhr oder um 7.00 Uhr an zu arbeiten ", dass wir in der kühleren Zeit duure mögid. Und das schätze ich sehr an ihr, dass sie so weit denkt, dass sie voraus denkt, dass sie selber Vorschläge bringt, wie könnten wir es machen oder so. Also das finde ich gut, ja (..), das finde ich wirklich gut.»

TR (Interview, 27.07.2022, Z. 22)

Die Nähe der Zusammenarbeit und der hohe Bedarf der Existenzsicherung der Arbeitnehmerin bringt ein Verantwortungsgefühl hervor, welches von der Vorgesetzten geschätzt wird. Die drei Aspekte der stabilen Erwerbsverläufe sind für Arbeitnehmende also interessant. Die Befragung über Kenntnisse der Erwerbsverläufe von Obwaldner KMU sollen eine Erklärung über Hinderungsgründe oder Rahmenbedingungen der Anstellung von Geringqualifizierten erklären können. Gerade die Ausprägung der Hinderungsgründe (fehlender Bedarf und personenbezogene Hindernisse) werden Aufschluss darüber geben, weshalb Attribute von stabilen Erwerbsverläufen so massgebend sind (vgl. Kapitel 5.2.3) respektive die Aspekte dieser Kategorie mit Aspekten der Kategorie 1 & 3 bei den Hindernissen korrelieren.

5.1.2 Aufstieg

Aufsteigerkarrieren wurden in 8 Textteilen erkannt. Auffallend ist, dass im Zusammenhang mit Aufsteigerkarrieren die Erzählungen oftmals nicht nur auf die anfangs geringqualifizierte angestellte Person abzielte, sondern auch das Unternehmen in den Vordergrund der Schilderungen rückt:

*« [...] also klar man kann gut verdienen bei uns, auf dem Bau allgemein (..),
[...] also es geht einem wahrscheinlich besser als
Flüchtling wenn man auf dem Bau anstatt im Gastro arbeitet.»*

FT (Interview, 18.07.2022, Z. 47)

Oder:

« [...] und er hat dann eben auch als Hilfskoch-Spüler angefangen und ist jetzt Cheftechniker (ist begeistert und lacht)! Ich glaube, die Hotellerie ist schon eines dieser Beispiele, wo man nicht immer Master und weiss-nicht-was für eine Ausbildung machen muss. Wenn man fleissig ist, kann man seine Laufbahn relativ gut planen.»

GA2 (Interview, 28.07.2022, Z. 14)

In Kapitel 2.2 wird geschildert, dass es v.a. in der Baubranche Weiterbildungsmöglichkeiten gibt (Nadai 2021a). Hier setzt die Geschäftsführerin des GA2 Betriebs auch an. Die Hotellerie kann selbstverständlich auch breite Weiterbildungsmöglichkeiten bieten, jedoch sind die Löhne nach baubrandenspezifischen Weiterbildungen höher als Weiterbildungen in der Gastronomie (vgl. Fiechter 2021 und GastroSuisse 2021). Dennoch, die Geschäftsführerin hat den Bedarf an geringqualifizierter Arbeit erkannt und der Betrieb hat geringqualifizierte Arbeitskräfte eingestellt und mit Bildungsmassnahmen wie bspw. Progresso⁴ (GA2 Interview, 28.07.2022, Z. 12) weitergeschult. Hier zeigt sich, dass mehr Erfahrung mit geringqualifizierten Arbeitskräften auch mehr Wille auf Seiten des Arbeitgebers zur Bildung von geringqualifizierten Personen hervorruft.

Innerhalb der Kategorie Aufstieg werden viele Aussagen zum **Aspekt A** gefunden. Der betriebsinterne Aufstieg findet sich häufig in den Passagen. Oftmals wird der monetäre Anreiz als Aufstiegsindiz erkannt.

« [...] oder dann wirklich halt als Kranmonteur arbeiten (...), intern weiterbilden.»

KM (Interview, 13.07.2022, Z. 20)

«die Kosovaren, die wollen ein gutes Auto, um im Sommer in Pristina gut auszusehen, das ist einfach so (...).»

FT (Interview, 18.07.2022, Z. 47)

Aspekt B (körperliche Robustheit) wurde v.a. in anderen Zusammenhängen im Interview als Voraussetzung für einen Aufstieg genannt. Im Gesamtkontext stehen dann aber solche Attribute je nach Branche mit dem Aspekt A zusammen: So ist es klar, dass in der Baubranche **Aspekte A und B** korrelieren:

«Die sind eigentlich als Handlanger gekommen und arbeiten heute teilweise als Gruppenführer bei uns.»

FT (Interview, 18.07.2022, Z. 12)

« [...] auf dem Werkhof mitzuarbeiten, wie eben er, das ist sehr streng körperlich.»

KM (Interview, 13.07.2022, Z. 34)

Auffallend ist, dass Aspekt C (Care-Arbeit ist abgedeckt durch Partner:in), nie in Zusammenhang mit Aufsteigern erwähnt wurde. Eine mutmassliche Erklärung dafür ist, dass die hier diskutierten Aufsteiger wohl ganz nach der Manier «Alles ist kein Problem» gegenüber ihrer Vorgesetzten auftreten, womit die Vorgesetzten eventuell gar keine Kenntnis über allfällige Care-Arbeit haben.

⁴ Personen die bereits in der Gastronomiebranche arbeiten und keinen Berufsabschluss vorweisen können, haben die Möglichkeit den 5-Wöchigen Weiterbildungskurs «Progresso» zu besuchen, welcher in den Bereichen Küche, Service, Hauswirtschaft oder Systemgastronomie belegt werden kann.

5.1.3 Prekäre Erwerbsverläufe

Die Aspekte der prekären Erwerbsverläufe wurden gleich häufig, nämlich je zweimal erwähnt. Vier von sieben KMU haben von Erfahrungen mit prekären Erwerbsverläufen erzählt. Aspekt A wurde je zweimal von GA1 und KM erwähnt. Auffallend ist, dass mehr kleine KMU von prekären Verläufen erzählten. Eine Begründung dabei könnte die Nähe und damit die umfassenden Informationen zu den Rekrutierungsprozessen sein. Dennoch fanden sich auch im Transkript von GA2 Aspekte von prekären Verläufen, dies hat wohl damit einen Zusammenhang, dass die Geschäftsführerin in einer Zeit eingestiegen ist, als sich das Hotel gerade am Wellnessmarkt neu positionieren musste, damals hatte sie in kurzer Zeit viele neuen Personen eingestellt (vgl. GA2, Interview 28.07.2022, Z. 8). Von kurzzeitigen Anstellungen **Aspekt A** berichteten folgende KMU:

« [...] ja sie hatte sonst schon mehrere Jobs, aber es hatte nie richtig funktioniert (...), sie hat es dann doch zweieinhalb Jahre im Bereich Abwasch gemacht, aber dann wurde es ihr zu viel/ das unterschätzen noch viel, dieses Stehen oder die Wärme halt in der Küche, das unterschätzen noch viele.»
GA1 (Interview, 12.07.2022, Z. 16)

« [...] wir halt zweimal/ zwei grad verschiedene gehabt, die aber eigentlich die gleiche Arbeit gemacht haben, also Krane waschen auf dem Lagerplatz und die sind manchmal so ein wenig gekommen und gegangen, wie es ihnen gepasst hat und dann muss man halt sagen, ja den musst du jetzt nicht mehr unbedingt schicken (...).»
KM (Interview, 12.07.2022, Z. 16)

Von Anstellungen durch Personalverleiher (**Aspekt B**) wurde immer negativ berichtet:

«Dann ist er am Morgen zu spät hier, sieht erstens nicht so aus wie auf dem Foto, du kannst froh sein, wenn er Autoprüfung hat [...] und das finde ich sehr mühsam.»
GT (Interview, 19.07.2022, Z. 45)

Zwei Schilderungen von den beiden Geschäftsführerinnen der Gastrobetriebe beziehen sich auf Angestellte, die sich die Tätigkeiten anders vorgestellt hätten und danach frustriert waren, da sie ihre Talente nicht zeigen konnten. Diese Äusserungen tangieren **Aspekt C**, die hohen Ansprüche auf Arbeitsinhalte:

«Und er hatte zuvor bei der Gemeinde irgendwo gearbeitet und ich hielt dann Rücksprache, weil sich sonst niemand gemeldet hatte für die offene Position (...), dann haben wir es probiert. Der ist dann aber, das hat sie mir auch gesagt, (...), wenn der Stress hat, dann tigger er uis [verliert die Fassung].»
GA1 (Interview, 12.07.2022, Z. 44)

«Wir hatten auch schon in der Küche eben einen Afghanen und am Anfang lief es gut und dann ist er einige Male mit unserem Küchenchef zämetätscht und hatte das Gefühl: "Das geht gar nicht", und er versuchte gar nichts mehr danach, er hat aufgegeben. Er hat immer wieder gesagt: "Ich gehe" und dann hat er wieder gesagt: "Ich bleibe..." und dann wieder.»

GA2 (Interview, 28.07.2022, Z. 30)

Allgemein ist der Tendenz der breiter werdenden Anforderung innerhalb der Berufe ohne formale Qualifikationen grosse Beachtung zu schenken (vgl. Kapitel 2.2, Fleischmann 2019). So muss eine angestellte Person, besonders in kleinen Unternehmen, mehr Tätigkeiten übernehmen können, bei welchen sie bspw. an ihre sprachlichen Grenzen kommt (Dokumentieren, telefonieren etc.). So macht sich eine Person in kleinen Betrieben angreifbarer, da sie weniger Arbeitskolleg:innen hat, die genau dasselbe Tätigkeitsfeld besitzen. Dies zeigt sich schön an einer Textpassage:

«Ja also ich denke, bei uns ist es sicher im Housekeeping/ also ich sage, dass wir vielleicht nicht drei oder vier von diesen Personen in dieser Abteilung beschäftigen können, sondern dass wir eine beschäftigen können, oder.»

GA2 (Interview, 28.07.2022, Z. 42)

Mit «diesen Personen» meint die Geschäftsführerin Geringqualifizierte, diese werden wohl in ihrem Betrieb von anderen Angestellten mitgetragen, d.h. die Arbeitsschritte/Tätigkeiten werden aufgeteilt und wenn eine Person bspw. weniger schnell putzt, fällt das weniger auf.

Das nächste Ergebniskapitel soll die Hindernisse der Anstellung von geringqualifizierten Geflüchteten näher beleuchten.

5.2 Kontextfrage 2: Was sind Hindernisse bei der Anstellung von geringqualifizierten VA/FL?

Für jede Hindernis-Kategorie konnten in den Transkripten Aussagen subsumiert werden. Das Hindernis der personenbezogenen Gründe (Kategorie 3) wurde am häufigsten und am umfassendsten mit 22 Textteilen erwähnt. Dabei befürchten die KMU v.a. die beiden Aspekte A (mangelnde Sprachkenntnisse) und C (fehlende Motivation). Rang zwei bei den Anstellungshindernissen von geringqualifizierten Geflüchteten nimmt Kategorie 1 mit 15 entsprechenden Textteilen, also der fehlende Bedarf und der Zeitaufwand, ein. Die Aspekte A (9 Erwähnungen) und B (6 Erwähnungen) wurden sehr intensiv ausgeführt. Am dritthäufigsten führten firmeninterne Gründe zur zögerlichen Anstellung von geringqualifizierten Geflüchteten, wobei Aspekt A, die innerbetrieblichen Konfliktpotentiale, am häufigsten erwähnt wurde und mit Abstand am wenigsten Erwähnung fanden sich in Hindernissen betreffend der Informationslage zu den Anstellungsbedingungen. Die Abbildungen 5 (fehlender Bedarf und/oder Zeitaufwand), 6 (firmeninterne Gründe), 7 (Auf Personengruppe bezogene Gründe)

und 8 (Informationslage zu Anstellungsbedingungen) zeigen die Häufigkeiten pro Aspekt auf. Wiederum sollen mit ausgewählten Interviewzitate die Kategorien in den folgenden Unterkapiteln weiter veranschaulicht werden.

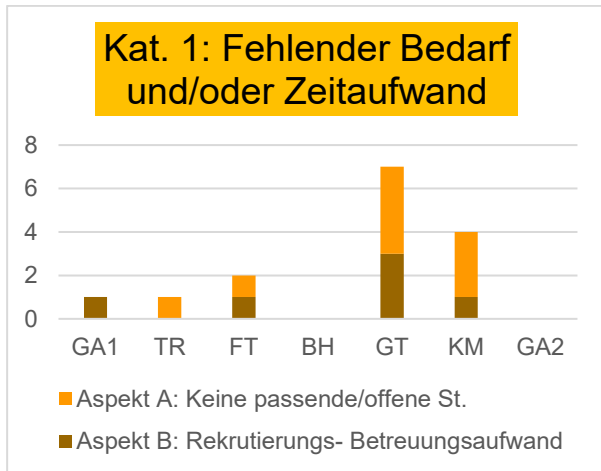


Abbildung 5. Fehlender Bedarf und/oder Zeitaufwand

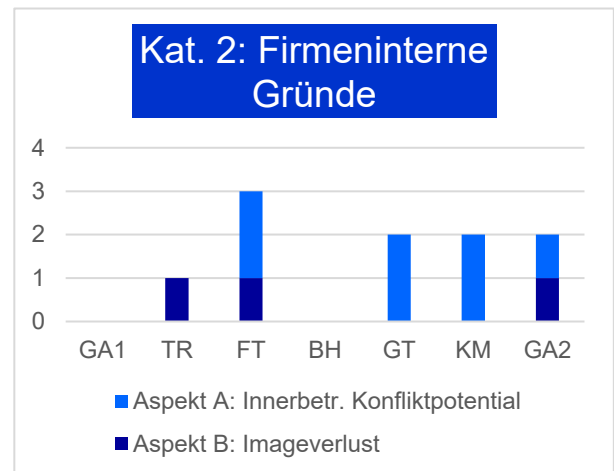


Abbildung 6. Firmeninterne Gründe

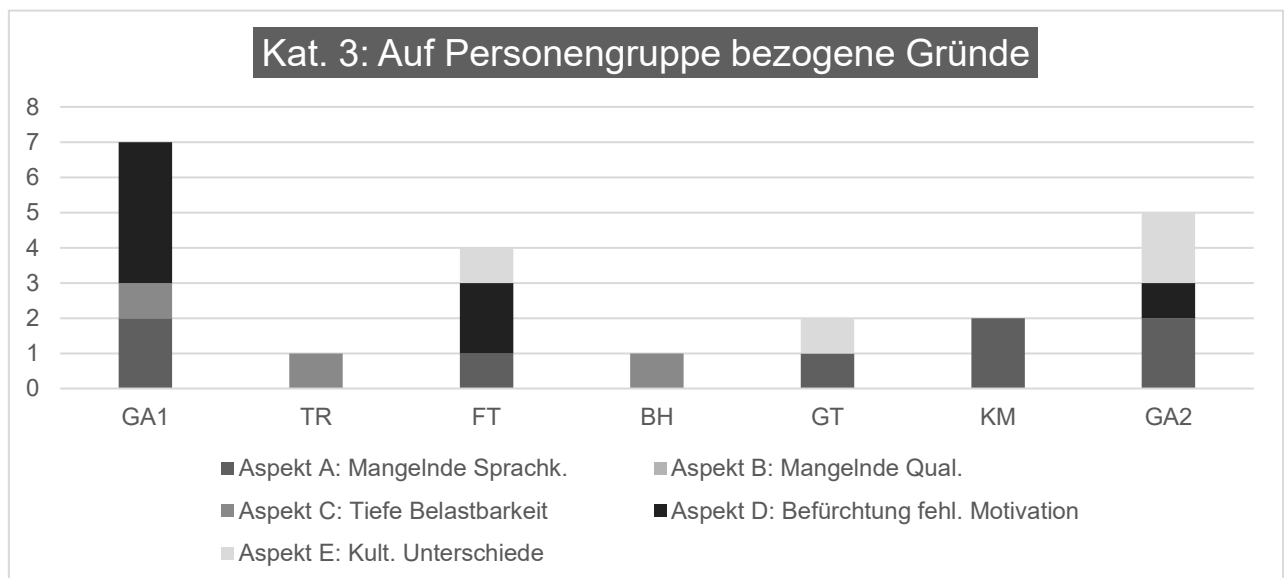


Abbildung 7. Auf Personengruppe bezogene Gründe

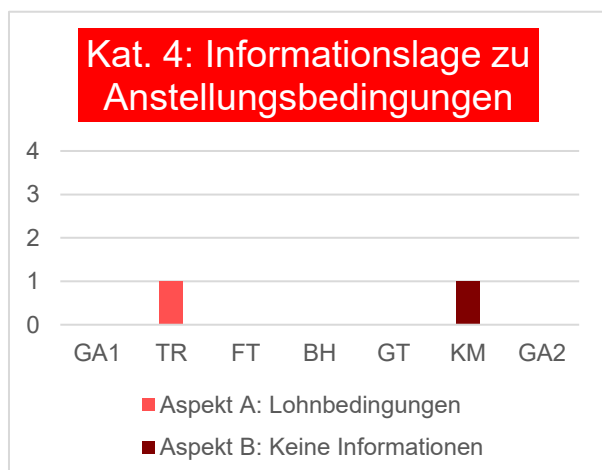


Abbildung 8. Informationslage zu Anstellungsbedingungen

5.2.1 Fehlender Bedarf und/oder Zeitaufwand

«Ich muss ja dann immer davon ausgehen, dass diese Person nichts kann und die Frage ist, wann suche ich eine Person, die nichts kann (lacht)?»

GT (Interview, 19.07.2022, Z. 35)

Der interviewte Geschäftsführer bringt hier deutlich zum Ausdruck, dass er keine Einsatzplätze für Geringqualifizierte zu vergeben hat. **Aspekt A** wird bei der Kategorie 1 am häufigsten erwähnt – die KMU haben wenige passende Stellen zu vergeben. Als die Autorin jedoch nachfragt, relativieren sich die Aussagen:

« [...]so für einen 100% Job ist es enorm schwierig. Oder, es gäbe zwischendurch immer kleine Arbeiten, wo man sagen könnte (...), mach mal Ordnung drüben oder: "Komm mir helfen, irgendetwas Schweres den Keller runter zu tragen" (...), oder das gibt es schon, aber das ist einfach unplanbar.»

GT (Interview, 19.07.2022, Z. 36)

Wie oben (Kapitel 2.2.1) beschrieben können formale Qualifikationsanforderungen nicht als Anstellungsindikatoren für Geringqualifizierte fungieren (Hassler et al. 2019). Diese Tatsache bildet sich auch in der hohen Häufigkeit des Aspekts A ab: Den Geschäftsführenden fällt es schwer, sich Tätigkeiten ohne formale Qualifikationen vorzustellen:

«Bei uns gibt es keine Schonarbeitsplätze [...]»

FT (Interview, 18.07.2022, Z. 28)

«In einem solch kleinen Betrieb ist es schwierig so etwas (...), in einem normalen Rahmen zu (...), belohnen (...). Ausser, man hätte wirklich (...), man hätte wirklich grad die perfekte Position für die Person.»

TR (Interview, 27.07.2022, Z. 28)

Hier würde der Vorschlag von Hassler et al. Abhilfe schaffen, indem die informellen Qualifikationen für bestimmte Tätigkeiten in Ausschreibungen oder auch im Gespräch mit Job Coaches offengelegt würden (2019). So könnten beispielsweise Anforderungen zu der tatsächlichen Flexibilität der Person aufgelistet werden.

Aspekt B, der Zeit- und Betreuungsfaktor, findet 6 Erwähnungen, wobei diese sehr lange Textteile umfassen:

«Ja in der heutigen Zeit ist es einfach die Frage, hat man dann die Zeit jemanden so zu betreuen (...), dann finde ich sollten das Institutionen wie der Kanton sein, oder staatliche Institutionen, wie beispielsweise das Altersheim, ein Spital, welche öffentliche Gelder zur Verfügung haben (...) also das ist jetzt mein (...), Ding/ weil dort finde ich, sollten diese einen Beitrag leisten, weil ein Familienbetrieb oder ein Einzelbetrieb/ ist dann viel.»

GA1 (Interview, 12.07.2022, Z. 56)

«[...] diese Leute brauchen im Moment noch viel zu viel Betreuung. Und die Betreuung würde letzten Endes bei mir hängen bleiben. Und ich habe schlicht und einfach keine Zeit für das und (...), ich sag jetzt die Kosten/ also verhältnismässig haben die einen kleinen Lohn oder, aber man muss auch immer die Zeit sehen von den Leuten, welche die dann letzten Endes betreuen, oder.»

GT (Interview, 19.07.2022, Z. 35)

Die befürchteten Betreuungsaufwände sind auch vor dem Hintergrund des Pilotprojekts Finanzielle Zuschüsse nicht zu unterschätzen, denn dort wird den Unternehmen explizit finanzielle Unterstützung für den Mehraufwand der Einarbeitung respektive «learn on the job» geboten. Gerade bei kleinen- oder gar Mikrounternehmen fällt der Zeitfaktor wohl stark ins Gewicht. Ob die finanziellen Zuschüsse Abhilfe schaffen können, soll in Kapitel 5.3.3 beleuchtet werden.

5.2.2 Firmeninterne Gründe

Firmeninterne Gründe sind der dritthäufigste Hinderungsgrund. So werden v.a. innerbetriebliche Konflikte (**Aspekt A**) befürchtet:

«Bei uns sind halt die Leute, die bei uns diese Arbeiten machen auch zu wenig für das [Betreuung und Unterstützung einer geringqualifizierten Arbeitskraft] ausgebildet (...), sie müssen manchmal selber schauen, dass sie sich selber organisieren können... (lacht).»

KM (Interview, 12.07.2022, Z. 32)

«Es herrscht Fachkräftemangel [...] ich will jetzt nicht jene Monteure, die ich noch habe, zusätzlich noch belasten mit pädagogischen Aufgaben, oder (...). Darum habe ich ein wenig Respekt davor, das zu machen. Weil ich eben wirklich auch das Gefühl habe, es könnte auch einen negativen Nebeneffekt haben.»

GT (Interview, 19.07.2022, Z. 28)

«[...] dass jemand nicht von der Gruppe aufgenommen wird. Eben wie gesagt, die Firma kann ihren Teil machen, am Schluss entscheidet halt (...), die Belegschaft [...].»

FT (Interview, 18.07.2022, Z. 33)

Aufgrund des Fachkräftemangels und der daraus resultierenden Zeitknappheit, was zu mehr Leistungs- und Zeitdruck führt, befürchten die KMU mehr Konfliktpotential bei einer Anstellung einer zu Anfang nicht vollumfänglich leistungsfähiger Person.

Imageverluste äussert im Besonderen die Geschäftsführerin des Gastronomiebetriebs 2:

«[...] also ich sage jetzt nicht nur von mir als Schweizerin, sondern auch von meinen Mitarbeiter, haben plötzlich Leute gesagt; "Du wieso bekommen die all diese Chancen und wir [Schweizer:innen, die im Betrieb angestellt sind] mussten alles von uns selber aus stemmen?" Und da ist halt immer ein wenig die Seite, wo ich finde, da müssen wir vielleicht ein wenig aufpassen, dass man nicht nur den Flüchtlingen hilft, sondern, dass man vielleicht auch mal einem Schweizer hilft, der nicht die gleichen Chancen hat.»

GA2 (Interview, 28.07.2022, Z. 38)

5.2.3 Auf Personengruppe bezogene Gründe

Alle Aspekte in dieser Kategorie beziehen sich auf die geringqualifizierte, geflüchtete Person. Dabei sind v.a. Aspekt A und Aspekt D Gründe, welche KMU in Obwalden beim Eingehen eines Arbeitsverhältnisses hemmen. Aussagen über Sprachkenntnisse (**Aspekt A**) werden oft angesprochen, jedoch werden dazu nie grosse Ausführungen beigefügt:

«die Sprache ist sehr wichtig, dass jemand so ein minimales Einsteiger-Level hat (...), sicher auf der Baustelle versteht.»

FT (Interview, 18.07.2022, Z. 41)

«Und meistens ist ja auch die Sprache das Problem (...).»

GA2 (Interview, 28.07.2022, Z. 32)

«[...] ja das man sich sicher auf Deutsch verständigen kann.»

KM (Interview, 12.07.2022, Z. 16)

Aus den Interviews wird klar, dass die KMU zwar oft die Sprache und die Befürchtung der Nichtbeherrschung ansprechen, jedoch kann anhand der Dichte der Ausführung schlussgefolgert werden, dass andere Aspekte viel mehr Vorbehalte aufweisen. Das Mikrounternehmen TR äussert sich bspw. gar nicht über befürchtete Sprachlücken, ein Grund dafür könnte sein, dass sie eine aus Eritrea geflüchtete Frau durch SDA angestellt hat. Diese hatte zum Zeitpunkt der Anstellung nur ein knappes A2 Niveau und trotzdem scheint die Zusammenarbeit gut zu funktionieren. Auf die Frage der Autorin, wie sich die Frau bei ihr weiterentwickeln könnte, kommt das Thema Sprachkenntnisse dennoch ans Licht:

«Aber wenn die Sprache besser wäre, wäre das sicher einmal eine Möglichkeit, ja. Anstatt dass sie immer wäscht hinten, könnte sie ja wirklich selber/ also kann sie theoretisch, wenn sie genug lang hier ist und die Sprache kann, den Laden führen (...).»

TR (Interview, 27.07.2022, Z. 20)

Aspekt B, also Äusserungen über mangelnde Diplome oder Qualifikationen, finden sich in den Transkripten nicht. Dies aus dem einfachen Grund, dass alle KMU den Begriff *geringqualifiziert* richtig aufgefasst haben: nämlich als eine Person ohne formale Qualifikationsabschlüsse.

Aussagen über Qualifikationen im Sinne von Softskills werden unten im Kapitel 5.3 bei der Hauptfrage weiter ausgeführt.

Die Befürchtung einer tiefen Belastbarkeit, **Aspekt C**, ist ein Hindernis, welches in Folge von Anstellungsverhältnissen mit jungen Müttern auftritt:

*«Ich habe ja viele Frauen, Hausfrauen (..), ja junge Mütter, obwohl das viel an Organisation braucht (..), das ist dann etwas anderes.»
BH (Interview, 28.07.2022, Z.22)*

Der Geschäftsführer des KMU *BH* erzählt von unregelmässigen Arbeitszeiten, welche insbesondere von Frauen (oftmals im Pflegebereich) mit kleinen Kindern abgedeckt werden – dabei ist er oft mit Überlastungsthemen konfrontiert.

Auch Themen der Traumatisierung werden in Zusammenhang mit einer tiefen Belastbarkeit befürchtet:

*« [...] die sind traumatisiert teilweise, oder (..), oder haben schwierige Lebensgeschichten, so wie die aufgewachsen sind (..), wissen Sie das ist ja dann auch noch.»
GA1 (Interview, 12.07.2022, Z. 58)*

Befürchtungen über fehlende Motivation, **Aspekt D**, sind Hemmnisse die klar zum Ausdruck kommen: KMU schildern in ihren Erzählungen viel von bereits erlebtem Frust über vergangene Anstellungen. Die Motivationslosigkeit zeigte sich hierbei oft in Form schlechter Arbeitsmoral.

*«Es war kurz vor den Ferien und da haben wir ein Probearbeiten abgemacht und es passte ihm nur an einem Sonntag und dann hatte er einfach am Morgen um halb acht eine Sprachnachricht gemacht: "Ja, ich kann nicht kommen...". Wissen Sie, da frage ich mich/ das Verhalten (..), will der überhaupt arbeiten oder (..).»
GA1 (Interview, 12.07.2022, Z. 54)*

*« [...] und nicht irgendwie das Gefühl zu haben, ich kann da irgendwie ein wenig Ferien machen und bekomme Geld dafür.
GA2 (Interview, 28.07.2022, Z. 44)*

*«Es fängt damit an, dass man am Morgen pünktlich auf der Strasse steht, wenn man mit dem Bus aufgeladen wird. Wenn einer am zweiten Tag zu spät dort steht, können sie das Experiment abbrechen, oder.»
FT (Interview, 18.07.2022, Z. 42)*

Hier soll kurz ein Bogen zu den Erwerbsverläufen gespannt werden: Das Hindernis keine passende Stelle zu haben (Kapitel 5.2.1, Kat. 1, Aspekt A) und die Befürchtung fehlender Motivation (Kat. 3 Aspekt D) sind stark ausgeprägte Hinderungsgründe, welche zeigen, dass

die Attribute von Personen mit stabilen Erwerbsverläufen hoch nachgefragt sind: Eine Person sollte möglichst flexibel sein, um auf eine Stelle zu passen (Stichwort unregelmässige Arbeitszeiten) und sie muss durch das risikovermeidende Verhalten und ihren Durchhaltewillen (in Form von langer Anstellung) durch den Arbeitgeber erkenntliche Motivation zeigen.

Die kulturellen Unterschiede bezüglich Arbeitsweise, **Aspekt E**, wurden teilweise sehr explizit und anschaulich erläutert.

«So gewisse Schweizer Eigenheiten, Zägg, am Nüni lasch de Pickel ghiie ond gasch es Kaffee go trinke (...), oder es tönt blöd, aber es ist sehr sehr wichtig, dass man das Zeug halt weiss und akzeptiert»

FT (Interview, 18.07.2022, Z. 41)

«Personen, welche aus Ländern kommen, wo man Frauen nicht unbedingt als gleichgestellt betrachtet, sondern als minderwertig und als sie dann eine Frau als Chefin bekamen (...), gewisse haben diesen Turnaround sehr gut gemacht und bei anderen mussten wir sagen:

«Sorry, das geht nicht».»

GA2 (Interview, 28.07.2022, Z. 30)

« [...] gewisse Sauberkeit, wenn man auf das WC geht, dass man das auch wieder sauber hinterlässt und alles/ ich sag jetzt für ein Schweizer selbstverständlich ist und was man im Ausland in den Ferien teilweise nicht so vorfindet (...)

GT (Interview, 19.07.2022, Z. 43)

Es kommt deutlich hervor, dass die KMU die schweizerische Arbeitsmoral als sehr wichtig erachten. Deshalb wurde Aspekt E wohl auch am dritthäufigsten genannt, da gerade KMU ihre bestehenden Mitarbeitenden nicht verärgern wollen und sich neue Angestellte wünschen, die sich in erster Linie an die schweizerischen Gewohnheiten anpassen. Der Aspekt E korreliert also stark mit Aspekt A (Befürchtung von innerbetrieblichen Konfliktpotential) der Kategorie 2 (Firmeninterne Hindernisgründe).

5.2.4 Informationslage zu Anstellungsbedingungen

Die Informationslage zu Anstellungsbedingungen scheint kein grösseres Hindernis bei den Obwaldner KMU darzustellen. Die allzu starren Lohnbedingungen gemäss GAV (**Aspekt A**), welche in gewissen Branchen keine tieferen Löhne für die Einarbeitung ermöglichen, waren insofern für die Geschäftsführerin TR ein Hindernis, als dass sie die bereits oben erwähnte Frau aus Eritrea nur vor dem Hintergrund der finanziellen Zuschüsse anstellen konnte/wollte.

«Und sie sagte mir, das [eine Anstellung einer geflüchteten Person] wäre ja eine Variante. Aber ich war eher diejenige, die informiert war von früheren Jahren, da hatte ich in Luzern noch eine Wäscherei/ dort konnte ich auch schon eine über die IV holen. Aber ich weiss

nicht, ob die IV mich dann zu Ihnen geschickt hätte. Oder ob die einfach gesagt hätten, es gehe nicht. Oder, also ich hatte im Büro einmal/hier in Obwalden sogar, jemand über die IV gehabt, die weniger Lohn bezogen hat.»

TR (Interview, 27.07.2022, Z. 24))

Bei **Aspekt B** wurden keine Unsicherheiten über den Status der geflüchteten Personen geäußert. Unsicherheiten wurden eher aufgrund mangelnder Informationen festgestellt:

« [...] anfragen, dass man Leute sucht (...), oder so eine Stelle zu vergeben, das ist gar nicht/ das war mir gar nicht bewusst, so in diesem Sinne oder ja, darüber hab' ich nie nachgedacht.»

KM (Interview, 12.07.2022, Z. 24)

Die Informationslage zu den Anstellungsbedingungen spezifisch auf Personen mit B- oder F-Ausweis waren also keine relevanten Hinderungsgründe.

Hindernisse zur Anstellung von geringqualifizierten Geflüchteten bestehen häufig aufgrund von bereits gesammelten Erfahrungen. Die in Kapitel 5.2 ausgeprägten Hinderungsgründe beeinflussen die Rahmenbedingungen der Anstellungen von geringqualifizierten Geflüchteten, welche im folgenden Kapitel aufgezeigt werden sollen.

5.3 Hauptfrage: *Welche Rahmenbedingungen fordern Obwaldner KMU bei der Anstellung von geringqualifizierten Geflüchteten?*

Zuerst wird hier auf die drei deduktiven Kategorienergebnisse eingegangen, bevor Erläuterungen zu der neu dazugewonnen induktiven Kategorie folgen. Von den drei deduktiven Kategorien wurde insbesondere die Kategorie 2, mit den Aspekten A (Fokus Potentialabklärungen, mehr Assessments, Schnupperberichte etc.) und B (Engere Begleitung durch Job Coaches) als gleich wichtig erachtet (beide Aspekte mit je 8 Erwähnungen). Bei Kategorie 1 fanden am ehesten Informationsveranstaltungen für eine Sensibilisierung der Arbeitgebenden Anklang (Aspekt A, 3 Erwähnungen). Als Rahmenbedingungen wurden innerhalb der Kategorie 3 Leitfäden zu Anstellungsbedingungen (Aspekt A) gar nicht erwähnt und die Finanziellen Zuschüsse (Aspekt B) fanden nur bei den Gastronomiebetrieben und der Textilreinigungsfirma ein wenig Anklang.

Obschon bei der Hauptfrage explizit nach Rahmenbedingungen gefragt wurde, war es den KMU diesbezüglich sehr wichtig am Schluss des Interviews nochmals auf die geringqualifizierte Person zu sprechen zu kommen. So wurde deutlich, dass auch bei der Hauptfrage noch eine induktive Kategorie gebildet werden musste, nämlich unter dem Titel: Kategorie 4: Arbeitswille der geringqualifizierten Person. Somit wurden Personen-Attribute

nochmals hervorgehoben, welche in drei Aspekten aus den Transkriptionen zusammengefasst werden konnten:

A) treu & zuverlässig, B) ausdauernd & motiviert, C) demütig & dankbar

Die in Kapitel 4.2.3 beschriebene Kategorien Aufteilung wird an dieser Stelle nun ergänzt:

Kategorie 4: Arbeitswille der geringqualifizierten Person

Aspekte:

- A) treu & zuverlässig
- B) ausdauernd & motiviert
- C) demütig & dankbar

Die induktiv eruierte Kategorie 4 wird also mit 14 Erwähnungen der drei Aspekte A bis C am zweithäufigsten in Zusammenhang mit den Rahmenbedingungen für die Anstellung von geringqualifizierten Geflüchteten in Verbindung gebracht. Innerhalb dieser Aspekte sind die Aspekte B und C mit je 5 Textstellen am häufigsten vertreten (siehe Abbildung 12). In den folgenden Unterkapiteln sollen diese Ergebnisse weiter interpretiert werden, indem Textstellen der Transkripte hinzugezogen werden.

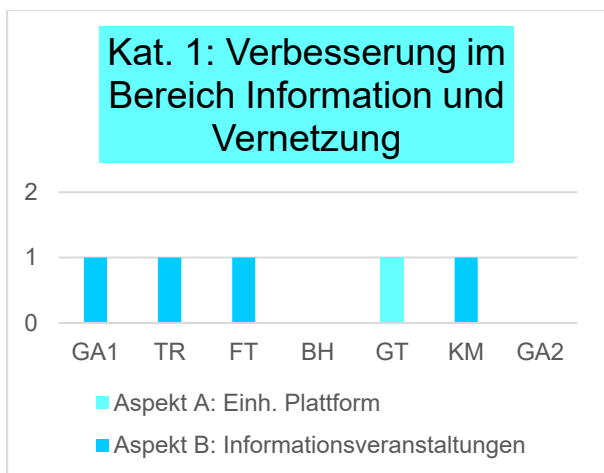


Abbildung 9. Verbesserung im Bereich Information & Vernetzung



Abbildung 10. Verbesserungen bei Potentialabklärungen und Job Coaching

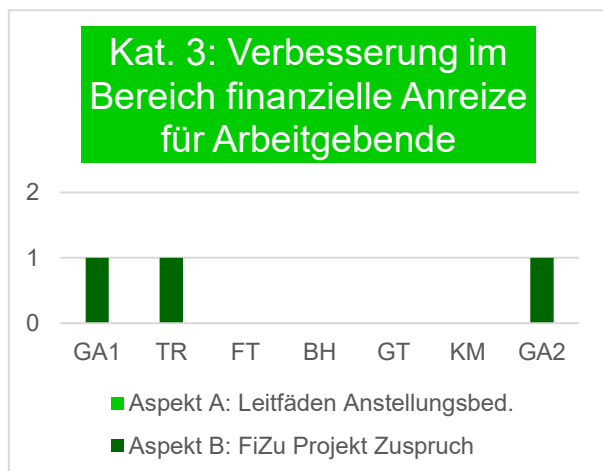


Abbildung 11. Verbesserung im Bereich finanzielle Anreize für Arbeitgebende

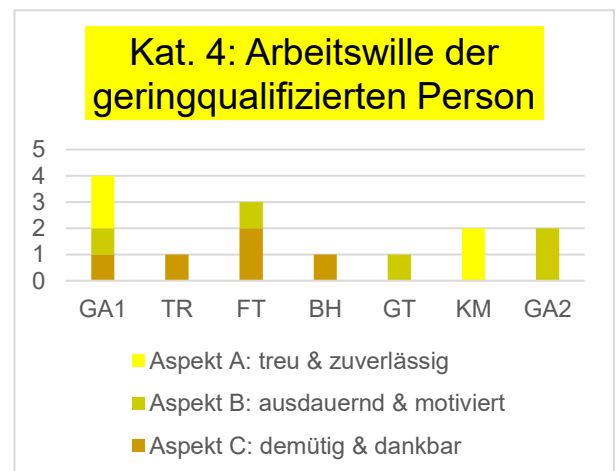


Abbildung 12. Arbeitswille der geringqualifizierten Person

5.3.1 Verbesserung im Bereich Information und Vernetzung

Um den Grund der spärlichen Ausprägung der Aspekte dieser Kategorie zu erläutern, sei bereits an dieser Stelle in der Ergebnispräsentation auf die bestehende Vernetzung der Autorin mit den befragten KMU einzugehen. Hierzu sei kurz auf Tabelle 4 verwiesen, die Autorin kannte bereits drei von sieben Geschäftsführer:innen durch frühere Vermittlungen. Insbesondere mit dem Gastro-nomiebetrieb (GA2) und dem KMU-Alterspflege (BH) besteht schon länger Kontakt – deshalb haben diese beiden Betriebe keine Verbesserung im Bereich Information und Vernetzung gewünscht. Der Kontakt mit dem Mikrounternehmen TR besteht seit Februar 2022, aufgrund dessen hatte die Geschäftsführerin wohl dennoch Anmerkungen. Es wurde von keinem KMU konkret eine einheitliche schweizweite Plattform gefordert. Auch der Informationsgehalt auf der kantonalen Webseite wurde nicht bewertet. Eine Aussage, die unter **Aspekt A** subsumiert werden könnte, stammte vom Unternehmen GT:

«Der Anspruch wäre, dass ich den geringstmöglichen Aufwand habe (..), als Arbeitgeber. Dass der Weg und Schnittstelle einfach (..), ist. Und den ganzen, ich sag jetzt mal Formulkrieg niedrig behalten (..), also dieses bürokratische (..), wäre sicher eine riesige Entlastung oder und ja, das ist so ein wenig das (..). [...] ich fände es am schönsten wenn die Temporärbüros einfach eine Liste schicken würden mit den Profilen und dann könnte ich diese in Ruhe selber anschauen, oder dann ist es nicht irgendwie ein Ufschnurre oder ein verzweifelter Versuch, jemanden unterzubringen, weil sie auch noch irgendwelche finanzielle/ du wirst ja eigentlich nur angelogen oder (..)»

GT (Interview, 19.07.2022, Z. 45)

Explizit wird nicht auf den Inhalt der Informationsplattform des Kantons eingegangen, da der Geschäftsführer noch nicht mit SDA in Kontakt stand, deshalb erzählt er von seinen Erfahrungen. Aus dem Gespräch wird klar, dass der Geschäftsführer sehr gerne selber recherchiert und bewertet. Zumal sich bei ihm auch einen Frust im Kontext Zusammenarbeit mit Personalvermittelnden eingestellt hat, da diese in erster Linie auf die Provisionen fokussiert sind. Hier würde sich an dieser Stelle eine objektive Informationsplattform als Gegenpol anbieten. Auf die Informationsplattform des Kantons (SDA 2020) wurde von der Autorin nicht hingewiesen, da diese von ihr selber als zu wenig anschaulich und schwierig auffindbar bewertet wird.

Informationsveranstaltungen (**Aspekt B**) werden zwar auch nicht explizit gefordert, jedoch wird der direkte Kontakt sehr geschätzt und in diesem Zusammenhang, lässt sich verallgemeinern, dass die KMU gerne direkt informiert werden – der Kanal dazu scheint offen.

«Dann kamen ja Sie mit diesem Vorschlag und dann musste ich sagen, okay [...]»

TR (Interview, 27.07.2022, Z. 22)

«Ja also sicher, dass wir mal informiert wurden, was es für Möglichkeiten gibt, also dass man da (...), anfragen kann, dass man Leute sucht (...), oder so eine Stelle zu vergeben, das ist gar nicht/ das war mir gar nicht bewusst [...]»

KM (Interview, 12.07.2022, Z. 24)

«Da gehe ich jetzt mal davon aus, dass man auf uns zukommt.»

FT (Interview, 18.07.2022, Z. 36)

5.3.2 Verbesserung im Bereich Potentialabklärung und Job Coaching

Die beiden Aspekte sind mit einer Häufigkeit von 8 Nennungen ausgeglichen. Bei **Aspekt A** wurde deutlich, dass der Fokus der Potentialabklärungen stark auf Zustimmung trifft:

«Aber das steht für mich nicht im Vordergrund. Also sondern mir ist wichtig, dass das [Geld] im Vorfeld investiert wird, dass die Bedingungen von Anfang an stimmen.»

FT (Interview, 18.07.2022, Z. 43)

«Ich muss wissen, dass die Basis eigentlich da ist und dass wir sagen können, es hat eine reale Chance.»

BH (Interview, 28.07.2022, Z.22)

« [...] wenn er auch wirklich arbeiten kommt und eine Leistung erbringt, die man dem Kunden auch weiterverrechnen kann.»

GT (Interview, 19.07.2022, Z. 45)

Der starke Bedarf an Vorbereitungsmaßnahmen, eben die Potentialabklärung, erschliesst sich auch vor dem Hintergrund der mangelnden Zeit für die Einarbeitung resp. Betreuung (5.2.1, Kategorie 1, insbesondere Aspekt B). Die KMU fordern schon förmlich eine umfassende Abklärung für eine potentielle Anstellung. Dies bedeutet im Gegensatz aber auch (siehe oben 2.2.1), dass die KMU bei einer Anstellung ein wertschätzendes Arbeitsverhältnis und betriebliche- aber auch nicht-betriebliche Fähigkeiten (bspw. Grundkompetenzen) sicherstellen müssen (Hassler et al. 2019 & Nadai 2022).

Ein enger begleitetes Job Coaching, **Aspekt B**, stösst ebenfalls auf Einigkeit:

«Eben ein Supporter oder Coach, der die Personen stützt, das wäre jetzt für mich, finde ich, noch sinnvoll.»

GA1 (Interview, 12.07.2022, Z. 64)

«Also für uns ist es immer wichtig, dass diese Leute auch begleitet sind [...] oder dass die Leute, die von Ihrer Seite kommen, auch merken, dass wenn es Verständigungsprobleme oder kulturelle Probleme geben würde/ das hat man ja auch damals eben gemerkt, dass es sehr wichtig war, dass der Job Coach sich damals mitbeteiligt hatte mit diesen Aussprachen und ja, genau.»

GA2 (Interview, 28.07.2022, Z. 36)

«Was sicher auch nicht schlecht ist, also ich sag jetzt mal, als Coach haben Sie ein gewisses Vertrauensverhältnis zu diesen Leuten und das kann ja schon hilfreich sein, wenn es (..), Probleme gibt. Also mal ein ernstes Wort reden kann, aber es sollte eben nicht (..), in diesem Fall eine Rückfall-Ebene sein, weil als Fachstelle so (..), können Sie ja nicht (..), eine Schiedsrichter-Funktion in der Firma haben, oder, man kann nur die Person.»

FT (Interview, 18.07.2022, Z. 47)

Das Baubranchen-KMU *FT* (2022, Z. 39) betont noch, dass ein Job Coaching jedoch nur am Anfang eingesetzt werden dürfe, denn «das Verhältnis Arbeitgeber und Arbeitnehmer muss möglichst bald Flügel bekommen, die müssen möglichst bald ihren Weg selber finden».

Der Zuspruch des Job Coaching geht mit einem tendenziellen Zuspruch von *Supported Employment* einher. Die Autorin arbeitet in Ihrer Tätigkeit mit dem Handlungskonzept SE. Die Autorin fragte in den Interviews nach einer Einschätzung des Handlungskonzepts:

«[...] kann ich hundertprozentig unterstützen ja. Wir leben ja nach diesem Prinzip oder (..), das ist ja auch manchmal bei Schweizer so (..), man muss noch viel lernen.»

BH (Interview, 28.07.2022, Z.34)

«Aber grundsätzlich vom Konzept, ja (..), find ich gut (...).»

GT (Interview, 19.07.2022, Z. 45)

Gerade bei letzterem Zitat erwähnt der Geschäftsführer noch, dass er in seiner Branche und v.a. aufgrund der Betriebsgrösse (kleines KMU) dennoch skeptisch ist, ob SE umsetzbar sei. Dennoch zeigt die eben zitierte Textstelle (*FT* 2022, Z. 39), dass insbesondere die Phase *Unterstützung am Arbeitsplatz* (vgl. Abbildung 1), abgekürzt werden sollte. Die Arbeitgebenden sehen auf theoretischer Ebene durchgehend die Vorteile von SE, sind jedoch bei der praktischen Umsetzbarkeit eher kritisch eingestellt.

Das KMU *KM* gab wohl deshalb keine bedeutenden Aussagen über die Aspekte der Kategorie 2 preis, da noch sehr wenig Erfahrungen mit geringqualifizierten Arbeitnehmenden im Allgemeinen gewonnen wurden. Geschäftsführerin von *TR* äussert sich v.a. im folgenden Kapitel zu den finanziellen Zuschüssen (5.3.3, Kategorie 3, Aspekt B), welche de facto auch mit dem Job Coaching einhergehen – ohne Job Coaching, keine Zuschüsse – von daher ist

beim Unternehmen *TR* trotz keiner passenden Textpassage von einer Zustimmung des Bereichs «Verbesserung Potentialabklärung und Job Coaching» auszugehen.

5.3.3 Verbesserung im Bereich finanzielle Anreize für Arbeitgebende

Die niedrigsten Häufigkeiten, mit 3 Nennungen, an Aussagen über Rahmenbedingungen bei Anstellungen geringqualifizierter Geflüchteten finden sich bei der Kategorie *Verbesserung der finanziellen Anreize für Arbeitgebende*. Für **Aspekt A** wurden keine Textstellen gefunden, somit sind Leitfäden zu Anstellungsbedingungen eher nicht erwünscht. Warum insbesondere **Aspekt B**, also das Pilotprojekt finanzielle Zuschüsse auf Ablehnung stiess, erklärt sich einerseits dadurch, dass die Obwaldner KMU Potentialabklärungen als sinnvoller und gewinnbringender einstufen als eine monetäre Abgeltung. So äussert sich Geschäftsführer des KMU *FT* (2022, Z.47): «Setzen Sie das Geld der Zuschüsse in die Vorbereitung dieser Leute ein». Oder diese Aussage: «Wenn dann halt jemand kommt, der nichts erbringt bei uns, dann ist er ein Praktikant bei uns, oder, und nicht mehr» (BH, 2022, Z. 36). Andererseits erklärt der ausgeprägte Hindernisgrund des Zeitaufwandes für die Einarbeitung die breit akzeptierte Ablehnung. Dennoch werden insgesamt drei positive Äusserungen zum FiZu-Programm erkannt:

« [...] dann hätte man einen Anreiz für die Zeit, die man zusätzlich investiert, ein wenig vergütet (..), ja, das wäre einen Anreiz. Erst recht für kleinere Unternehmen.»

GA1 (Interview, 12.07.2022, Z. 60)

«Es fragt sich halt einfach, wo kann man die unterbringen (..) und wie kann man es finanzieren. Jetzt, in einem solch kleinen Betrieb ist es schwierig so etwas, in einem normalen Rahmen zu (...), belohnen.»

TR (Interview, 27.07.2022, Z. 22)

5.3.4 Arbeitswille der geringqualifizierten Person

Der Arbeitswille ist ein weiter Begriff, der sich aber anhand der Textstellen in den Transkripten in drei Haupteigenschaften gliedern lässt. Somit werden in **Aspekt A** Treue und Zuverlässigkeit von zwei KMU insgesamt viermal erwähnt.

«Halt wirklich jemanden, auf den man sich verlassen kann.»

KM (Interview, 12.07.2022, Z. 30)

«Für mich ist es auch Zuverlässigkeit (...) Pünktlichkeit.»

GA1 (Interview, 12.07.2022, Z. 48)

Die Attribute ausdauernd und motiviert (**Aspekt B**) wurden auch mit dem Arbeitswillen in Verbindung gebracht und fanden fünf Erwähnungen von insgesamt vier KMU.

«[...] man muss halt auch ein wenig durchhalten.»

GA2 (Interview, 28.07.2022, Z. 32)

«[...] und dass wir am Schluss (..), wirklich hier Mitarbeiter haben, die voll mitziehen wollen.»

FT (Interview, 18.07.2022, Z. 47)

Die beiden KMU GA2 und FT betonen die Attribute des Aspekts B u.a. sehr eindringlich, weil wahrscheinlich beide Erfahrungen mit Aufsteigern gemacht haben und die Ausdauer und die Motivation Schlüsselkomponenten für einen internen Aufstieg sind (Nadai et al. 2021c).

Bei **Aspekt C** mit ebenfalls total 5 Erwähnungen, filtert die Autorin die Aspekte Demut und Dankbarkeit aus den Textstellen heraus, zumal diese oft in mit dem Arbeitswillen gleichgesetzt wurden. Aus den Interviews wird deutlich, dass geflüchtete Arbeitnehmende ihr Defizit der fehlenden formalen Abschlüsse mit Demut und Dankbarkeit, also nicht formalen Qualifikationen, kompensieren können.

«[...] aber es nützt uns ja nichts, wenn wir nur Leute haben, die (..), ich sag' jetzt mal, ausgefeilte Teilzeitmodelle haben, hohe Lohnforderungen, welche noch zuerst fragen, ja wie sieht es mit der PK-Lösung [Pensionskasse] aus und so weiter (lacht), sondern wir brauchen jetzt wirklich auch Leute, die zu uns arbeiten kommen wollen.»

FT (Interview, 18.07.2022, Z. 45)

«[...] dass sie es akzeptieren können, dass sie eine Schicht unterhalb sind. Also das tönt jetzt blöd "Schicht", oder (...), aber (..), dass sie halt einfach auch Arbeiten ausführen müssen und nicht selber bestimmen können, was geht»

TR (Interview, 27.07.2022, Z. 34)

«Er ist von der Art her, sehr bescheiden geblieben.»

BH (Interview, 28.07.2022, Z.26)

Somit zeichnet sich zusammengefasst ab, dass die Rahmenbedingungen der Obwaldner KMU bei der Anstellung von geringqualifizierten Geflüchteten stark auf zwei Kategorien abzielen: Zum einen sollen die geringqualifizierten Geflüchteten besser vorbereitet sein im Hinblick auf das Arbeitswissen. Dieses soll in Potentialabklärungen eruiert werden und wenn möglich vor einer Anstellung bereits angeeignet sein. Auch ist in diesem Zusammenhang eine Begleitung durch ein Job Coaching ein stark ausgeprägtes Bedürfnis der Obwaldner KMU. Zum zweiten wird noch vor formalen Rahmenbedingungen, wie bspw. Informationen oder finanzielle Zuschüsse für Arbeitgebende, ein hoher Arbeitswille, der sich durch die oben erwähnten Aspekte A bis C abzeichnet, vorausgesetzt. Diese Ergebnisse sollen nun im nächsten Kapitel diskutiert, weitere Erkenntnisse hieraus abgeleitet und ein Ausblick gewagt werden.

6 Diskussion und Ausblick

Im Folgenden werden die oben präsentierten Ergebnisse mit dem zuvor präsentierten Forschungsstand diskutiert. Die Gliederung wird erneut nach den zwei Kontext- resp. der Hauptfrage (Kapitel 6.1 bis Kapitel 6.3) vorgenommen. Kapitel 6.4 widmet sich auffälligen Textstellen aus dem Material, die im Besonderen eine zusätzliche Erkenntnis aus den Interviews liefern. Gleichzeitig sollen weitere Überlegungen der Ergebnisse bei der vorliegenden Arbeit für die Tätigkeit der Autorin als Job Coach transferiert werden. Zum Schluss dieses Kapitels wird noch ein Ausblick auf künftige Forschungsfragen skizziert (Kapitel 6.5).

6.1 Erwerbsverläufe von geringqualifizierten Arbeitskräften in Obwalden

Die Erkenntnisse aus der Forschungsliteratur (Nadai et al. 2021c), wonach **stabile Erwerbsverläufe** am häufigsten anzutreffen sind, konnten mit der vorliegenden Arbeit bestätigt werden. Fünf von den sieben KMU äusserten sich dahingehend, dass stabile Erwerbsverläufe in ihren Betrieben vorkommen.

Die beiden KMU, welche keine stabilen Erwerbsverläufe aufweisen konnten, machten hingegen Aussagen, welche in die Kategorie der **prekären Erwerbsverläufe** einzuordnen sind. Es handelt sich bei diesen Unternehmen um ein Gastronomie-Restaurant und einen Betrieb in der Baubranche (Montage). Bei der geringen Fallzahl ist mit Erklärungen Vorsicht geboten, aber ein möglicher Ansatz wäre, dass in diesen Branchen allgemein eine höhere Fluktuation besteht, als bspw. in der Alterspflege oder in der Hotellerie und somit prekäre Erwerbsverläufe hier eher bestehen als bei den anderen befragten KMU.

Bei der Kategorie **Aufstieg** äusserten sich drei KMU (*GA2*, *FT* und *KM*) mit Antworten, welche darauf schliessen, dass Aufstiege in ihren Betrieben stattgefunden haben. Hier konnten die Ergebnisse von Nadai et al. (2021c, S. 194 ff.) repliziert werden, da es sich bei sämtlichen Erwähnungen der KMU um männliche Personen handelt, die der Kategorie Aufstieg zugeordnet werden konnten.

Interessant ist dabei, dass beim Aufstieg der Aspekt C: «Care-Arbeit wird durch Partner:in abgedeckt» von den befragten KMU gar nicht erwähnt wurde. Ein möglicher Erklärungsversuch hierzu ist, dass die Care-Arbeit von den Aufsteigern gar nicht erwähnt wird, um keine möglichen Probleme anzusprechen. Die Arbeitgeber besitzen in diesem Falle also keine Kenntnis darüber, wie die Care-Arbeit organisiert wird. Eine anderer Erklärungsansatz wäre, dass die Aufsteigerkarrieren in diesen Betrieben auch ohne grösseren Mehraufwand möglich sind, was aber aufgrund der hohen Arbeitsintensivität in den Branchen Hotellerie und der Baubranche eher als unwahrscheinlich eingestuft werden muss.

6.2 Hindernisse bei der Anstellung von geringqualifizierten Geflüchteten

Gemäss Gnesa (2018) hängen die Hindernisfaktoren stark damit zusammen, um welche Unternehmensart es sich handelt. Mit der Kontextfrage 2 wurde in vorliegender Arbeit untersucht, welche Gründe die befragten KMU im Kanton Obwalden hemmen, geringqualifizierte, geflüchtete Personen einzustellen. Die meisten Erwähnungen fallen dabei unter die Kategorie der **personenbezogenen Gründe**.

Wie in der Forschungsliteratur erwähnt, spielen hierbei mangelnde Sprachkenntnisse und fehlende Motivation eine zentrale Rolle, was sich in den durchgeführten Interviews widerspiegelt. Dies konnte insofern bestätigt werden, als dass alle sieben befragten KMU Aussagen tätigten, welche den Aspekten mangelnde Sprachkenntnisse, tiefe Belastbarkeit oder fehlende Motivation zugeordnet werden konnten. Der Aspekt der fehlenden Motivation zeigt sich zudem konträr in den Rahmenbedingungen als geforderter Arbeitswille der einzustellenden Person, welche induktiv aus dem Transkriptionsmaterial gebildet wurde (siehe nächstes Kapitel).

Wie von Gnesa (2018) formuliert, stellt auch der Faktor **Zeitaufwand** für bspw. die Einarbeitung einen Hindernisgrund für die Anstellung von geflüchteten Geringqualifizierten dar. Besonders bei Mikrounternehmen sind es oftmals die Geschäftsführer selbst, welche bei einer Anstellung die Einarbeitung des neuen Mitarbeiters verantworten. Bei mangelnden Kompetenzen inhaltlicher oder sprachlicher Natur verlängert sich dabei die potentielle Einarbeitungsphase, wonach andere Prioritäten des Geschäftsführers liegenbleiben würden.

Auch Aussagen hinsichtlich **firmeninterner Gründe** lassen sich in den Interviews der befragten KMU finden. Dabei geht es weniger wie von Gnesa (2018) aufgeführt, um einen möglichen Imageverlust des Unternehmens als vielmehr um mögliche innerbetriebliche Konflikte, welche durch eine Anstellung einer zunächst nicht vollkommen leistungsfähigen Person zusammenhängen könnte. Dies ist besonders auch im Kontext des derzeitigen Fachkräftemangels zu deuten, wonach die Belegschaft stark ausgelastet ist und bei einer Neuanstellung langjährige und spezialisierte Erfahrungen sowie fundierte Sprachkompetenzen gefordert werden.

Die **Informationslage zu den Anstellungsbedingungen** konnte hingegen in vorliegender Arbeit nicht als Hindernisgrund bestätigt werden. Die befragten KMU scheinen gut informiert zu sein, nur zwei der sieben KMU tätigten eine Äusserung, welche dieser Kategorie zugeordnet werden kann. Eine mögliche Erklärung hierzu soll im nächsten Kapitel aufgezeigt werden, wenn die Diskussion um die Rahmenbedingungen im Bereich Information und Vernetzung präsentiert wird.

6.3 Geforderte Rahmenbedingungen der Obwaldner KMU bei der Anstellung von geringqualifizierten Geflüchteten

Die sieben KMU äusserten sich klar bzgl. den Rahmenbedingungen bei der Anstellung von geringqualifizierten Geflüchteten: sie begrüssen einerseits eine **verbesserte Potentialabklärung und engeres Job-Coaching** und fordern andererseits einen **hohen Arbeitswillen des potentiellen Arbeitnehmers**. Die Empfehlung von Gnesa (2018) bzgl. der Potentialabklärung konnte somit mit den durchgeführten Interviews bestätigt werden.

Der Arbeitswille der einzustellenden Person wurde nach mehreren Materialdurchläufen induktiv gebildet und stellt für die KMU eine wichtige Rahmenbedingung für eine Arbeitsanstellung dar. Dies zeigt – unter Berücksichtigung der geringen Fallzahl – dass strukturelle Rahmenbedingungen letztlich eine hinreichende Bedingung für eine Anstellung sind. Der Arbeitswille der geringqualifizierten, geflüchteten Person ist jedoch eine notwendige Eigenschaft damit sich ein Arbeitgeber für eine Anstellung entscheidet.

Im Bereich **Information und Vernetzung** konnte entgegen der Empfehlung von Gnesa (2018) kein unmittelbarer Verbesserungsbedarf aus den Interviews abgeleitet werden. Ein Erklärungsansatz hierbei ist, dass im eher kleinen Kanton Obwalden die Vernetzung zwischen den KMU und den behördlichen Stellen enger ist und somit keine Unklarheiten bzgl. der Zuständigkeiten bestehen. Zudem bestand mit drei der sieben befragten KMU bereits Kontakt, wodurch eine Vernetzung zum Zeitpunkt des Interviews bereits gegeben war.

Im Bereich der **finanziellen Anreize** werden die Forschungsergebnisse von Gnesa (2018) wiederum bestätigt: Beide Geschäftsführerinnen von *GA1* und *TR* betonen, dass finanzielle Zuschüsse für kleine Unternehmungen als Starthilfe interessant sein könnten. Die Geschäftsführerin von *TR* ist bereits seit Februar 2022 Teilnehmerin des Pilotprogramms. Durch das Arbeitssetting – das Mikrounternehmen bietet Textilreinigungen an – kann die Geschäftsführerin eins-zu-eins mit der Arbeitnehmerin arbeiten und somit decken die finanziellen Zuschüsse nur ihren Mehraufwand an Arbeitszeit. Vor diesem Hintergrund verliert die Geschäftsführerin keine Aufträge oder «strapaziert» andere Mitarbeitende, wie dies beispielsweise das KMU *GT* befürchtet: «Wir haben niemanden [Eine Person, die sich Zeit nehmen kann, jemanden einzuführen], weil niemand Zeit dafür hat und wenn, dann erwischt es mich oder ein anderer der sonst schon in der Arbeit schwimmt» (GT, 2022, Z. 41).

Somit kann die Geschäftsführerin des Mikrounternehmens *TR* gleiche Umsätze erzielen, muss aber mehr eigene Zeit investieren. Fraglich ist, ob das Arbeitsverhältnis nach einem Zuschussjahr tatsächlich aufrechterhalten werden kann. Dies ist eine Schwierigkeit, mit der sich die Autorin als Job Coach konfrontiert sieht: Falls die Geschäftsführerin ab Februar 2023 keinen vollumfänglichen Lohn, entgegen der Vereinbarung, ausbezahlen kann, so fungierten

die finanziellen Zuschüsse des Pilotprojekts lediglich als Potentialabklärung, respektive finanziell unterstützte und befristete Praktika.

Die Autorin wollte im Vorfeld der vorliegenden MAS-Arbeit erste Rückmeldungen der schweizweiten Arbeitgebenden, die am Pilotprojekt mitwirkten, über die Evaluation- und Statistikverantwortlichen einholen. Aus dem Mailaustausch erfuhr die Autorin vom Geschäftsleiter des Evaluationsbüros, dass das Sample für die Auswertung derzeit noch relativ klein ist und deshalb noch nicht aussagekräftig wäre, da die Zuschüsse rollend abgeschlossen werden (je nach Zeitpunkt des Zuschussstarts). Deshalb könne mit eindeutigen Bilanzen noch nicht gedient werden (persönliche Korrespondenz, 09.05.2022). Somit bleibt offen, wie das Pilotprogramm FiZu schweizweit aus Sicht der mitwirkenden Arbeitgebenden eingeschätzt wird.

6.4 Zusätzliche Erkenntnis und Transfer der Ergebnisse für das Job Coaching

Aus den Transkripten lassen sich wenige, aber dennoch für die Autorin relevante Rahmenbedingungen zur Anstellung von Geflüchteten herauslesen. So wird die Mobilität als wesentliches Kriterium für die Anstellung zweimal erwähnt:

«Dann wäre eine Autoprüfung super, dann könnte man ihn schicken zum keine Ahnung Materialien von A nach B bringen (..), keine Ahnung dann kann man sagen, diese Baustelle braucht das, diese braucht dieses [...]»
GT (Interview, 19.07.2022, Z. 43)

Die Autoprüfung wird heute von der Sozialhilfe nicht bezahlt. Hier könnten die finanziellen Zuschüsse die Finanzierung einer Autoprüfung decken. Gerade bei KMU in der Baubranche könnte der Besitz eines Führerausweises eine Entlastung darstellen. An dieser Stelle sei auch auf den Kanton Obwalden als ländlicher Kanton hingewiesen: Viele Betriebe sind mit dem öffentlichen Verkehr nur schwer erreichbar, was eine enorme Erschwerung des Arbeitsweges mit sich bringt. So erkennt auch die Geschäftsführerin des Gastronomiebetriebs GA1, der sich etwas abseits des Gemeindezentrums befindet:

«Einfach die Transportmöglichkeit, also dass sie irgendwie mit den Verbindungen hier sein können.»
GA1 (Interview, 12.07.2022, Z. 66)

Die Job Coaches der SDA müssen auf die Bedürfnisse der KMU aufgrund der kantonalen Bedingungen adäquat eingehen können. So könnte den Arbeitgebenden die Finanzierung eines Führerausweis bei einer Anstellung einer geringqualifizierten, geflüchteten Person im Rahmen der FiZu in Aussicht gestellt werden.

Aus Ergebnissen der vorliegenden Forschungsarbeit leitet die Autorin im Besonderen drei praktische Ergebnisse für Ihre weitere Tätigkeit als Job Coach ab:

1.) Weiterhin transparente und enge Zusammenarbeit mit den Obwaldner KMU

Die Autorin muss als Job Coach weiterhin eng mit den Unternehmen im Kanton zusammenarbeiten und aktiv auf diese zugehen. Es sollen künftig weiterhin Vernetzungsveranstaltungen durchgeführt werden, um das Job Coaching für VA/FL noch breiter bekannt zu machen.

Der klare Zuspruch der KMU zum intensiven Job Coaching soll die Job Coaches der SDA noch stärker animieren, eine Dienstleistungsrolle zu übernehmen. So können bspw. Lösungen für befristete Saison- bzw. Kurzzeitarbeitsstellen gefunden werden, welche, wie in der vorliegenden Arbeit aufgezeigt wurde, von verschiedenen KMU nachgefragt werden: Somit könnten die Job Coaches zwei verschiedene Betriebe miteinander vernetzen, wobei der eine Betrieb eine Anstellung für das erste Halbjahr und der andere Betrieb eine Anstellung für das zweite halbe Jahr in Aussicht stellen könnte. Auf diese Weise könnten auch Landwirtschaftsbetriebe als Partnerbetriebe in Betracht gezogen werden. Ziel müsste sein, dass dabei nur ein unbefristeter Arbeitsvertrag zustande käme. So kann erstens auf das Bedürfnis von kurzzeitigen Arbeitsstellen der KMU eingegangen und zweitens durch Job Coaching und intensiver Begleitung prekären Erwerbsverläufen entgegengewirkt werden.

2.) Präzise Qualifikationsprofile für geringqualifizierte VA/FL im Rahmen eines intensiven Job Coachings erarbeiten

Wie im theoretischen Teil dieser Arbeit beschrieben, sollen informelle Qualifikationen spezifischer mit den VA/FL und den KMU herausgefiltert werden. Somit sollen gute Eigenschaften oder praktische Erfahrungen der Bewerber:innen schriftlich erarbeitet und niedergeschrieben werden. Dazu soll auch der Austausch mit den KMU intensiviert werden, um der Frage nachzugehen: Welche Tätigkeiten für welche Person bieten Sie wann an? Anders als die Arbeitsvermittlungszentren können die Job Coaches in direkten Kontakt mit den KMU im Kanton treten und können so die Profile, die häufig keine formalen Qualifikationen aufweisen, im Gegensatz zu Online-Bewerbungstools besser vermitteln. Die ausgefeilten Profile können den Kontakten persönlich übergeben resp. genau erklärt werden. Dieser Vorteil soll noch intensiver genutzt werden, denn so wird auch den Geflüchteten demonstriert, dass sie auch als Geringqualifizierte Chancen im allgemeinen Arbeitsmarkt besitzen.

3.) Prüfung von zusätzlichen Qualifizierungsprogrammen

Es sollen noch vielfältigere Qualifizierungs- und Potentialabklärungsprogramme anvisiert und geprüft werden, sodass den fehlenden Zeitressourcen der KMU mit möglichst gut vorbereiteten Arbeitnehmenden entgegengewirkt werden kann.

6.5 Ausblick

In der vorliegenden MAS-Arbeit wurden lediglich sieben KMU aus dem Kanton Obwalden in qualitativen Interviews zu ihren Rahmenbedingungen bei der Anstellung von geringqualifizierten Geflüchteten befragt. Um jedoch ein differenzierteres Bild zu erhalten, würde sich eine quantitative Befragung mit repräsentativer Aussagekraft dennoch lohnen. Dabei könnten auch explizit Branchenunterschiede – unter Einbezug auch des Landwirtschaftssektors – oder KMU-grössenspezifische Unterschiede zu Anstellungsbedingungen systematisiert werden. In einem weiteren Schritt wäre eine qualitative Befragung einzelner Branchenvertreter:innen zu prüfen, um mit ihnen konkrete Stelleprofile für geringqualifizierte VA/FL auszuarbeiten.

Das Thema kann aber auch aus der entgegengesetzten Seite betrachtet werden, so könnten qualitative Interviews mit Direktbetroffenen durchgeführt werden. Das Ziel wäre, die Bedürfnisse der geringqualifizierten Arbeitnehmenden im Kontext Arbeitsstelle, welche keine formalen Qualifikationen verlangt, abzuholen. Hier wäre sicher Vorsicht bei der Auswahl der Interviewpartner:innen geboten, denn aufgrund der sprachlichen Kompetenzen in der deutschen Sprache würden vorzugsweise typische Aufstiegspersonen gewählt. Dieses Risiko könnte mit Dolmetschern beseitigt werden, sodass auch Personen mit schwächeren deutschen Sprachkenntnissen interviewt werden könnten. Hierbei gäbe es sicher Verzerrungen bei den sprachlichen Übersetzungen, auf die aufmerksam gemacht werden müsste.

7 Fazit

Die Forschungsfrage, «Welche Rahmenbedingungen fordern Obwaldner KMU bei der Anstellung von geringqualifizierten Geflüchteten?» konnten in vorliegender Arbeit mit einer qualitativen Inhaltsanalyse beantwortet werden. Die sieben befragten Obwaldner KMU befürworteten insbesondere die aus der Theorie basierten Rahmenbedingung *Verbesserung im Bereich Potentialabklärungen und Job Coaching* und lehnten *Verbesserungen im Bereich finanzielle Anreize für Arbeitgebende* grösstenteils ab. Der Rahmenbedingung *Verbesserung im Bereich Information und Vernetzung* konnte nur ein kleiner Zuspruch entnommen werden. Einer aus den Transkripten induktiv hergeleiteten Rahmenbedingung wurde jedoch hohe Beachtung geschenkt: *Arbeitswille der geringqualifizierten Person*.

Folgende Schwerpunkte der Forschungsergebnisse können an dieser Stelle zusammengefasst werden: Die KMU im Kanton Obwalden sind grundsätzlich offen und neugierig, was die Anstellung von geringqualifizierten Geflüchteten betrifft. Mit den zwei Kontextfragen der vorliegenden Arbeit konnten die geforderten Rahmenbedingungen noch genauer kontextualisiert werden. Somit werden Attribute, wie Flexibilität in Sachen unregelmässige

Arbeitszeiten oder Durchhaltewillen, von Personen mit stabilen Erwerbsverläufen sehr geschätzt. Dies erklärt auch, warum bisherige Hindernisse bei der Anstellung von geringqualifizierten Geflüchteten vor allem auf personenbezogene Gründe zurückzuführen sind. Die Befürchtungen fehlender Sprachkenntnisse und Motivation sind hemmende Faktoren für eine potentielle Anstellung.

Die intensiv ausgeführten personenbezogenen Hemmnisse erklären auch die Aspekte der neu induktiv erarbeiteten Rahmenbedingung (Arbeitswille der geringqualifizierten, geflüchteten Person). Dabei sollen Personen nicht vorhandene formale Qualifikationen durch Treue & Zuverlässigkeit (A), Ausdauer & Motivation (B) und Demut & Dankbarkeit (C) ausgleichen.

Dies sind, wie aus der Theorie ersichtlich (Hassler et al. 2019), nicht messbare Qualifikationen, welche aber trotzdem oftmals stark im Bereich der Arbeitsstellen ohne formale Qualifikationsbedingungen nachgefragt werden. Diese Attribute lassen sich auch vor dem Hintergrund der ebenfalls vorhandenen *firmeninternen* Hindernisgründe der Anstellung von geringqualifizierten Geflüchteten erklären: Obwaldner KMU befürchten auch innerbetriebliche Konfliktpotentiale mit bestehenden Mitarbeitenden, die aufgrund mangelnder Attribute des Arbeitswillens der Person, entstehen könnten. Die neuen Mitarbeitenden sollten sich dementsprechend der Schweizer Arbeitsmoral vollkommen anpassen, damit möglichst wenig Konfliktpotential aufkommt. So wird bspw. auf dem Bau keine Unzuverlässigkeit geduldet. Obwohl also explizit nach Rahmenbedingungen und nicht nach personenzentrierten Anstellungskriterien gefragt wurde, scheinen gerade im Bereich der Jobs ohne formale Qualifikationsanforderung der Arbeitswille der Personen so wichtig zu sein, dass dieser als Rahmenbedingung aufgenommen werden musste.

Weitere grosse Bedenken wurden in Bezug auf die fehlenden passenden Stellen im Bereich der Jobs ohne formale Qualifikationen geäussert. Dennoch konnten diese Befürchtungen auch wieder relativiert werden, zumal jedes der befragten KMU Tätigkeiten für Geringqualifizierte zu vergeben hätte. Vielmehr scheint der Zeitaufwand hemmender Faktor zu sein: Gerade kleine KMU haben Probleme mit der Akquise von Fachpersonal. Dieser Fachkräftemangel übt noch mehr Leistungsdruck auf kleine Betriebe aus und lässt nur wenig Zeit für zusätzlichen Betreuungsaufwand zu. Dabei scheint es auch nicht verwunderlich, dass das Pilotprogramm FiZu und damit die Arbeitgeberzuschüsse bei der Einarbeitung von geringqualifizierten VA/FL nicht auf Zuspruch stossen.

Die Obwaldner KMU betonen, dass die Zuschüsse sekundär sind, vielmehr brauchen sie Personen, die anpacken können und wenig Betreuungsaufwand benötigen. Arbeitgebende verlangen mehr Potentialabklärungen, in diesem Zusammenhang sprechen sie auch von einer «guten Vorbereitung» (FT 2022, Z. 39). Die KMU im Kanton Obwalden stimmen also durch die Gutheissung von *Verbesserung im Bereich Potentialabklärung und Job Coaching* auch der

Forderung nach Weiterbildungsmöglichkeiten (Hassler et al. 2019 & Nadai 2022) zu. Die Forderung nach mehr Potentialabklärung und Qualifizierungsprogrammen wird von der Autorin dahingehend aufgefasst, dass die Kompetenzen der Geringqualifizierten noch mehr gestärkt werden müssen. Dies durch niederschwellige Vorbereitungen (z.B. Beschäftigungsprogramme), aber auch Grundkompetenzförderung. Denn wichtig gilt zu beachten, dass die Weiterbildungsmöglichkeiten breiter sind, dass sich die Schulungen also nicht nur auf das gerade für die Tätigkeit relevante Wissen beschränken (Nadai 2021a, siehe auch oben 2.2).

Durch intensives Job Coaching, welches von den KMU auch gefordert wird, können solche Schulungen auch gefördert werden. Denn es gibt auf dem Schweizer Arbeitsmarkt immer noch Jobs für geringqualifizierte Personen (Nadai et. al 2021b) und es braucht auch weiterhin Personen, die Tätigkeiten ohne Bedingung formaler Qualifikationen ausführen. Jede Person hat Fähigkeiten, diese müssen nur durch abgestimmte Massnahmen eruiert und auf Papier gebracht werden. Die intensive Begleitmöglichkeiten der Autorin, kann eine optimale Passung zwischen einer geringqualifizierten Person und einer potentiellen Arbeitsstelle ermöglichen. Dies ist ein grosser Vorteil gegenüber Personaldienstleistenden oder Temporär-Büros.

Obwaldner KMU fordern keine grossen Verbesserungen im Bereich *Information und Vernetzung*. Jedoch werden der persönliche Austausch und die transparente Kommunikation sehr geschätzt, somit sind einige KMU auch offen für Vernetzungs- resp. Informationsveranstaltungen.

Insgesamt konnte in der vorliegenden Arbeit mit einer qualitativen Methode eine Einschätzung des derzeit laufenden Pilotprogramms «Finanzielle Zuschüsse zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen» auf lokaler (Kanton Obwalden) und beschränkter Ebene (Sieben KMU aus verschiedenen Branchen) abgeholt werden. Dabei stösst das Programm insgesamt eher auf Ablehnung. Und demnach stösst die von Gnesa formulierte Schlüsselempfehlung (2018) der Arbeitgeberzuschüsse (Rahmenbedingung: *Verbesserung der finanziellen Anreize für Arbeitgebende*) aus Obwaldner Sicht auf klare Ablehnung.

Dennoch wurden Rahmenbedingungen bei der Anstellung von geringqualifizierten Geflüchteten erforscht und neue Erkenntnisse dazugewonnen, welche der Autorin auch bei ihrer Arbeit als Job Coach dienlich sein werden. Die Forschung und die Praxis zeigen, dass geringqualifizierte Geflüchtete – mit verbesserten Rahmenbedingungen und arbeitsdienlichen persönlichen Eigenschaften – durchaus gute Chancen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt haben.

8 Literaturverzeichnis

- BFS, Bundesamt für Statistik (2022). *Definition kleine und mittlere Unternehmen*. Zugriff am 02. November 2022 unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/industrie-dienstleistungen/unternehmen-beschaeftigte/wirtschaftsstruktur-unternehmen/kmu.html>.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2021a). *Bildungsindikatoren. Bildungsstand der Bevölkerung*. Zugriff am 30. September 2022 unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/bildungsindikatoren/indicators/bildungsstand.assetdetail.22024471.html>.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2021b). *Arbeitsmarktstatus*. Zugriff am 30. September 2022 unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/bildungsindikatoren/indicators/arbeitsmarktstatus.html>.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2021c). *Sozialhilfequote der Personen im erwerbsfähigen Alter im Flüchtlingsbereich nach Kanton*. Zugriff am 30. September 2022 unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/soziale-sicherheit/sozialhilfe/sozialhilfebeziehende/fluechtlingsbereich.assetdetail.19384745.html>.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2021d). *Hauptgrund der Beendigung von abgeschlossenen Dossiers der Sozialhilfe im Flüchtlingsbereich*. Zugriff am 02. November 2022 unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/soziale-sicherheit/sozialhilfe/sozialhilfebeziehende/fluechtlingsbereich.assetdetail.19384730.html>.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2021e). *Kantonsporträt Obwalden*. Zugriff am 02. November 2022 unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/regionalstatistik/regionale-portraets-kennzahlen/kantone/obwalden.html>.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2021f). *Statistischer Atlas der Schweiz 10 - Tourismus / Angebot / Betriebe / Hotels und Kurbetriebe 2021*. Zugriff am 02. November 2022 unter https://www.atlas.bfs.admin.ch/maps/13/de/16688_155_154_153/26002.html.
- Ecoplan, SEM, KDK, SODK (2020). *Integrationsagenda Schweiz: Anpassung des Finanzierungssystems. Schlussbericht zuhanden der Koordinationsgruppe*. Zugriff am 27. August 2022 unter <https://www.sodk.ch/de/themen/migration/integrationsagenda/>.
- Ensar, C. & George, S. (2017): *Die Entwicklung der Beschäftigungschancen von Geringqualifizierten in der Schweiz*. Zürich: Sozialdepartement der Stadt Zürich.

- Fiechter, C. (2021). *Lohnerhebung 2021: Stabile hohe Löhne im Bauhauptgewerbe*. Zugriff am 02. November 2022 unter [https://baumeister.swiss/lohnerhebung-2021-stabil-hohe-loehne-im-bauhauptgewerbe/#:~:text=Das%20Baustellenpersonal%20\(ohne%20Poliere\)%20erh%C3%A4lt,000%20Franken%20pro%20Jahr%20entspricht.](https://baumeister.swiss/lohnerhebung-2021-stabil-hohe-loehne-im-bauhauptgewerbe/#:~:text=Das%20Baustellenpersonal%20(ohne%20Poliere)%20erh%C3%A4lt,000%20Franken%20pro%20Jahr%20entspricht.)
- Fleischmann, D. (2019). Steigen die Anforderungen wirklich? Eine Spurensuche, unter anderem mit einer wissenschaftlichen Auswertung von Stelleninseraten. *Panorama. Bildung Beratung Arbeit*, 6, 4–6.
- GastroSuisse (2021). *Gastgewerbliche Mindestlöhne*. Zugriff am 02. November 2022 unter <https://gastrosuisse.ch/assets/de/recht/l-gav/gastgewerbliche-loehne/gastrosuisse-merkblatt-gastgewerbliche-loehne-2022.pdf?hash=MDItMTEtMjlgMDk6NTJNZXJrYmxhdHQgR2FzdGdld2VyYmxpY2hllEzDtmhuZSAyMDIyMjAyMi0wNC0yNiAxMzozNDowMg==>.
- Geisen, T. & Ottersbach, M. (2015). Einleitung. Arbeit, Migration und Soziale Arbeit. Herausforderungen und Perspektiven. In: Geisen, T. & Ottersbach, M. (Hrsg.). *Arbeit, Migration und Soziale Arbeit. Prozesse der Marginalisierung in modernen Arbeitsgesellschaften* (S. 1-24). Wiesbaden: Springer Verlag.
- Gnesa, E. (2018). *Verbesserung der Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen in den Arbeitsmarkt. Bericht und Empfehlungen des Beauftragten für Flüchtlinge und Wirtschaft, Dr. iur. Eduard Gnesa. Im Auftrag des Staatssekretariats für Migration (SEM)*. Zugriff am 7. Juni 2022 unter <https://skos.ch/themen/migration/>.
- Hassler B., Widmer, L., & Geisen, T. (2019). Arbeitsplätze ohne formale Qualifikationsanforderungen in der Schweiz: Rekrutierungsstrategien von Unternehmen und deren sozialpolitische Bedeutung. *Zeitschrift für Sozialreform*, Vol. 65, Issue 2, 147–174.
- Hirschi, A. (2018). *Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB). Bericht im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI im Rahmen des Projekts «Berufsbildung 2030 - Vision und Strategische Leitlinien»*. Bern: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI). Zugriff am 8. Juni 2022 unter <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/dienstleistungen/publikationen/publikationsdatenbank/bericht-bslb.html>.
- Kammermann, M., Stalder, B. & Schönbächler, M. (2022). Fachkräftesicherung durch Integrationsvorlehre. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, Vol. 51, Issue 1, 51–55.
- Kuckartz Udo. (2018). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (4. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse*. (12. überarb. Aufl.). Weinheim: Beltz.

- Nadai, E. (2022). Schlechte Karten ohne Berufsausbildung. *SozialAktuell*, Mai, 24–25. <https://doi.org/10.26041/fhnw-4192>.
- Nadai, E. (2021a). “Unqualifiziert” und unterschätzt. *personalSchweiz*, Dezember-Januar, 38–39. <https://doi.org/10.26041/fhnw-4050>.
- Nadai, E., Gonon, A., Hübscher, R., & John, A. (2021b). *Ohne Berufsausbildung im Arbeitsmarkt. Wichtigste Ergebnisse*. Zugriff am 6. Juni 2022 unter <https://irf.fhnw.ch/handle/11654/32503>.
- Nadai, E., Gonon, A., Hübscher, R. & John, A. (2021c). Dynamiken von Beschäftigungsfähigkeit – Erwerbsverläufe von gering qualifizierten Arbeitskräften. *Zeitschrift für Sozialreform*, 67(3), 183-210. <https://doi.org/10.1515/zsr-2021-0007>.
- Schauvelberger, D. (2013). *Supported Employment. Arbeitsintegration für Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt*. Luzern: interact Verlag.
- Schmocker, H. (2021). *Supported Employment - ein Ansatz bei der beruflichen Integration von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen?* (Bachelor-Thesis, Fachhochschule Nordostschweiz, Olten). Zugriff am 4. November unter: <https://irf.fhnw.ch/handle/11654/32472>.
- Schweizerisches Institut für KMU und Unternehmertum (2022). *Schweizer KMU - Eine Analyse der aktuellsten Zahlen*. Zugriff am 11. November 2022 unter https://www.alexandria.unisg.ch/266150/3/KMU_Studie_Ausgabe_2022.pdf.
- SDA, Soziale Dienste Asyl (2021). *Angebotserweiterung der Sozialen Dienste Asyl. "Kompetenzzentrum für die Integration von Flüchtlingen und Vorläufig Aufgenommenen"*. Zugriff am 02. November 2022 unter <https://www.ow.ch/publikationen/27719>.
- SDA, Soziale Dienste Asyl (2020). *Arbeiten mit Flüchtlingen – Informationen für Unternehmen*. Zugriff am 04. November 2022 unter: <https://www.ow.ch/publikationen/21707>.
- SEM, Staatssekretariat für Migration (2022a). *Asylstatistik August 2022. Bestand anerkannte Flüchtlinge mit Asyl (Ausweis B) mit Erwerb nach Kanton am 31.07.2022*. Zugriff am 27. August 2022 unter <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/publiservice/statistik/asylstatistik/archiv/2022/07.html>.
- SEM, Staatssekretariat für Migration (2022b). *Asylstatistik August 2022. Bestand vorläufig Aufgenommene (Ausweis F) mit Erwerb nach Kanton am 31.07.2022*. Zugriff am 27. August 2022 unter <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/publiservice/statistik/asylstatistik/archiv/2022/07.html>.

- SEM, Staatssekretariat für Migration (2022c). *Asylstatistik Übersicht Jahre*. Zugriff am 11. November 2022 unter <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/publiservice/statistik/asylstatistik/uebersichten.html>.
- SEM, Staatssekretariat für Migration (2021). *Rundschreiben Eingabe Pilotprogramm «Finanzielle Zuschüsse zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen»*. Zugriff am 15. Oktober 2022 unter <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/integration-einbuengerung/innovation/finanz-zuschuesse.html>.
- SEM, Staatssekretariat für Migration (2020a). *Grundlagenpapier KIP 2bis. Spezifische Integrationsförderung als Aufgabe Bund – Kantone in den Jahren 2022-2023 Grundlagenpapier vom 30. Oktober 2020 im Hinblick auf den Abschluss von Programmvereinbarungen nach Art. 20a SuG*. Bern: Staatssekretariat für Migration. Zugriff am 7. Juni 2022 unter <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/integration-einbuengerung/integrationsfoerderung/kantonale-programme/kip-2bis.html>.
- SEM, Staatssekretariat für Migration (2018a). *Faktenblatt: Die Integrationsagenda kurz erklärt*. Zugriff am 7. Juni 2022 unter <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/integration-einbuengerung/integrationsfoerderung/kantonale-programme/integrationsagenda.html>.
- SEM, Staatssekretariat für Migration (2018b). *Faktenblatt. Zahlen und Fakten zur Integrationsagenda*. Zugriff am 8. Juni 2022 unter <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/integration-einbuengerung/integrationsfoerderung/kantonale-programme/integrationsagenda.html>.
- SEM, Staatssekretariat für Migration (2016). *Eckpunkte Pilotprogramm «Integrationsvorlehre»*. Zugriff am 01. Oktober 2022 unter <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/integration-einbuengerung/innovation/invol.html>.
- SES, Supported Employment Schweiz (o.D.). *Druckversion «Wissen»*. Zugriff am 04. November 2022 unter: <https://supportedemployment.ch/wissen/>.
- SKOS, Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (2021). *SKOS Richtlinien. Prinzipien der Sozialhilfe*. Zugriff am 02. November 2022 unter https://rl.skos.ch/lexoverview-home/lex-RL_A_3?effective-from=20210101.
- Spescha, M., Bolzli, P., Weck, F. & Priuli, V. (2020). *Handbuch zum Migrationsrecht* (4., vollständig überarbeitete Auflage). Zürich: Orell Füssli Verlag.

9 Anhang

Anhang A: Aufenthaltsbewilligungen für geflüchtete Personen in der Schweiz	58
Anhang B: Veranstaltung Arbeitsmarktintegration Kanton Obwalden	60
Anhang C: Interviewleitfaden	61
Anhang D: Selbständigkeitserklärung	64

Anhang A: Aufenthaltsbewilligungen für geflüchtete Personen in der Schweiz

Die fünf relevanten Aufenthaltsbewilligungen, welche geflüchtete Personen in der Schweiz erhalten können, sind:

Ausweis B (anerkannter Flüchtling): Erfüllt die Flüchtlingseigenschaft nach Flüchtlingskonvention und des Schweizer Asylgesetzes (Art. 3 Abs.1 AsylG). Im Regelfall (es gibt dennoch Asylausschlussgründe für Flüchtlinge, Stichwort «asylunwürdige» Flüchtlinge oder «subjektive Nachfluchtgründe», vgl. Spescha 2020, S. 422 ff.) wird einem anerkannten Flüchtling Asyl gewährt. Eine treffende Zusammenfassung ist bei Spescha et al. (2020) zu finden:

«Ein Flüchtling ist ein Migrant, der überall in seinem Heimatland aktuell und ernsthaft verfolgt wird, wobei die Verfolgung im Kern nicht gegen sein Verhalten, sondern gezielt gegen seine Person bzw. Persönlichkeit richtet (insb. gegen seine Zugehörigkeit zu einer bestimmten Volksgruppe und/oder gegen seine politische Gesinnung) und von den heimatstaatlichen Machthabern aktiv gefördert, passiv geduldet oder – weil unfähig zum Schutz – nicht verhindert wird.» (S. 420 f.)

Ausweis F (vorläufig aufgenommener Flüchtling): Erfüllt die völkerrechtliche Flüchtlingseigenschaft, doch es liegen Asylausschlussgründe vor, womit das Asylgesuch abgelehnt wird. Beim Wegweisungsverfahren wird der Wegweisungsentscheid aber für unzulässig erklärt, weil «Kein Flüchtling [...] darf dem Verfolgerstaat ausgeliefert werden [...]» (Spescha 2020, S. 425.). Marc Spescha betont, dass die meisten der vorläufig aufgenommenen Personen sowieso in der Schweiz bleiben kann – somit scheint ihm der Begriff «vorläufig» nicht adäquat, er schlägt daher den Begriff «humanitäre» Aufnahme vor. Dieser wurde jedoch bereits in früheren Jahren abgelehnt.

Ausweis F (vorläufig aufgenommene Personen): Erfüllt die Flüchtlingseigenschaft nicht und es liegen Asylausschlussgründe vor. Da die Person aber unzulässige, unzumutbare oder unmögliche Wegweisungsgründe geltend machen kann, wird die vorläufige Aufnahme angeordnet. Unzulässigkeitsgründe wären, wie bei vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen bspw. die Auslieferung an einen Verfolgungsstaat oder andere EMRK-widrige Gründe. Unzumutbarkeitsgründe sind etwa humanitäre Gründe (Gewalt/Krieg im Heimatland), medizinische Gründe (schwere körperliches, psychisches Leiden oder unzulängliche Behandlungsmöglichkeit im Heimatland) oder es können auch andere Gründe, die als Auffangtatbestand verstanden werden (bspw. langjährige anwesende und in der Schweiz

eingeschulte Schulkinder, die sich in ihrem Heimatland nicht mehr integrieren könnten). Unmögliche Gründe werden laut Spescha in der Praxis kaum verfügt, dies wären Gründe aus mangelnder Kooperation der rückgewiesenen Person bei Rückreisevorbereitungen. Für ein solches Verhalten jedoch eine vorläufige Aufnahme zu erhalten, würde aber eine schlechte Signalwirkung haben - «renitentes Verhalten» (Spescha 2020, S. 428) soll sich also nicht lohnen dürfen (Spescha 2020).

Ausweis N (Asylsuchende Person): Befindet sich noch im Asylverfahren und ist daher vor Wegweisung geschützt (Recht auf Anwesenheit). Der Ausweis ist auf 6 Monate befristet, kann aber bei längeren Asylverfahren regelmässig verlängert werden (Spescha 2020).

Ausweis S (Schutzsuchende Personen): Die Schweiz berechtigt eine Personengruppe für die Dauer einer «schweren allgemeinen Gefährdung» (Spescha 2020, S. 179) zum vorübergehenden Aufenthalt in der Schweiz. Während des Krieges in der Ukraine wurde der Status erstmals aktiviert. Im Unterschied zum F-Ausweis, wobei die asylsuchende Person zuerst eine rechtskräftige Wegweisung bekommt, bevor sie vorläufig aufgenommen wird, wird eine schutzbedürftige Person mit Ausweis «S» nicht zuerst in einem individuellen Verfahren zurückgewiesen (Spescha 2020).

Anhang B: Veranstaltung Arbeitsmarktintegration Kanton Obwalden

Gewerbeverband Obwalden

Kaminfeuertgespräch

Arbeitsmarktintegration in Obwalden

<p>Mittwoch, 29. Juni 2022 18.00 Uhr Türöffnung 18.30 Uhr Referate & Podium anschliessend Apéro</p> <p>Hotel Bahnhof, Giswil</p> <p>Anmeldung: www.gewerbeverband-ow.ch</p>	<ul style="list-style-type: none">• Vorstellung Projekt „KMU Help“• Vorstellung Kontaktstelle Arbeit• Referat „Arbeitsintegration“• Podiumsdiskussion <p>Podiumsteilnehmende</p> <ul style="list-style-type: none">• Andrea Mathiuet Geschäftsführerin Kontaktstelle Arbeit KOAR• John Künzi Job Coach, Soziale Dienste Asyl• Meret Unternährer Job Coach und Ausbildungscoach, Soziale Dienste Asyl
--	---

Gewerbeverband Obwalden | Bahnhofstrasse 2 | 6060 Sarnen
041 544 12 62 | info@gewerbeverband-ow.ch | www.gewerbeverband-ow.ch

Anhang C: Interviewleitfaden

Herzlichen Dank für Ihre Bereitschaft, an diesem Interview teilzunehmen.

Wie Sie bereits von mir erfahren haben, untersuche ich im Rahmen meiner MAS-Abschlussarbeit der Berufs-, Studien-, und Laufbahnberatung die Rahmenbedingung von Obwaldner KMU für die Anstellung geringqualifizierter Geflüchteter. Die zentrale Forschungsfrage ist:

Welche Rahmenbedingungen fordern Obwaldner KMU bei der Anstellung von geringqualifizierten Geflüchteten?

Zur Definition «geringqualifiziert»= Personen, welche in der Schweiz keinen Sekundarstufe 2 Abschluss erlangten und/ oder in der Schweiz keine obligatorische Schulzeit absolvierten. Dementsprechend sind die mündlichen und schriftlichen Sprachkompetenzen eher niedrig.

Ich bitte Sie, mir frei zu erzählen. Ich interviewe Sie hiermit **nicht** als Job- und Ausbildungscoach des Kantons Obwalden, sondern als Studentin der Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften. In diesem Sinne werte ich Ihre Antworten zur genannten Fragestellung auf einer wissenschaftsbasierten Basis aus.

Teil 1

Kontextfrage Nr. 1: Welche Erwerbsverläufe von gering qualifizierten Arbeitskräften kennt das Unternehmen? (Diese übergeordnete Frage wird nicht gestellt)

- Wie heissen Sie und was ist Ihre Funktion / Position in der Firma? Üben Sie diese Position alleine aus?
- Wie lange sind Sie bereits bei der Firma?
- Erzählen Sie mir ein wenig von der Entstehungsgeschichte Ihrer Firma.
- Wie viele Angestellte beschäftigen Sie?
- Was sind Ihre Haupttätigkeiten?
- In welchen Arbeitsbereichen beschäftigen Sie Personen mit niedrigen Qualifikationen?
- Erzählen Sie mir von einer Laufbahn einer/eines geringqualifizierten Mitarbeitende/n? (unabhängig des Aufenthaltsstatus). Falls Sie mehrere genannt haben, dürfen Sie auch noch von diesen Laufbahnen erzählen.
 - Wie kam es zu dieser Anstellung?
 - Wo im Betrieb ist diese Person beschäftigt?
 - Wie lange schon?
 - Wie alt ist diese Person?
 - Sind Sie mit der Arbeitsleistung der Person zufrieden? Was erzählen andere Mitarbeitende über diese Person?
 - Wissen Sie, ob diese Person teilweise noch Sozialhilfe bezieht?

- Wie viel verdient diese Person?
- Hat sich der Lohn dieser Person entwickelt?
- Was ist dieser Person v.a. wichtig (generell im Leben, Arbeit, Freizeit, Familie etc.)?
- Wie würden Sie reagieren, wenn diese Person kündigen würde?
- ...

Teil 2

Kontextfrage Nr. 2: Was sind Hindernisse bei der Anstellung von VA/FL? (Diese übergeordnete Frage wird nicht gestellt)

- Welche von den Geringqualifizierten Angestellten sind im Besitz des Aufenthaltsstatus B (Flüchtling) oder F (vorläufig aufgenommene Person/Flüchtling)?

→ **Falls keine Person mit B oder F Ausweis:**

- Könnten Sie sich vorstellen, eine geringqualifizierte geflüchtete Person (Aufenthaltsstatus F oder B), die zwischen 1 und 7 Jahren bereits in Obwalden lebt, einzustellen?
 - Könnten Sie ihre Begründung ausführen?
- Gibt es ein Arbeitsfeld in Ihrem Betrieb für eine geringqualifizierte geflüchtete Person?
- Welche Tätigkeiten würde die Person ausführen?
- Wie stellen Sie sich den Beschäftigungsverlauf einer solchen Person vor?

→ **Falls bereits eine Person mit B oder F Ausweis angestellt:**

- In welchem Tätigkeitsbereich arbeitet diese Person?
- Gäbe es weitere Einsatzbereich für diese Person?
- Wie könnte sich die Laufbahn dieser Person weiterentwickeln?
- Was sind Chancen einer Anstellung einer geringqualifizierten geflüchteten Person?
 - Haben sich diese Chancen bewahrheitet? (bei einer Anstellung einer Person mit B/F Ausweis)
- Was sind Risiken einer Anstellung einer geringqualifizierten geflüchteten Person?
 - Traten diese Risiken bereits ein? (bei einer Anstellung einer Person mit B/F Ausweis)

Teil 3

Hauptfrage: Welche Rahmenbedingungen fordern Sie als Obwaldner KMU bei der Anstellung von geringqualifizierten Geflüchteten? (Diese übergeordnete Frage wird nicht gestellt)

Falls am Podiumsgespräch vom 29. Juni 2022 dabei gewesen: Waren die Informationen betreffend Job Coaching für Geflüchtete für Sie neu? Was ist Ihnen besonders im Gedächtnis geblieben?

- Wie stellen Sie sich den Verlauf eines Anstellung-Prozesses einer geringqualifizierten geflüchteten Person vor?
 - An welche Stelle wenden Sie sich?
 - Wo finden Sie die passenden Informationen?
- Wie ist der Anstellung-Prozess damals abgelaufen?
 - Was fehlte? Wo bestanden Unsicherheiten?
 - Was war hilfreich?

Kurzer Input der Autorin: Erstens zur Arbeitshaltung nach dem Prinzip «supported employment» innerhalb der Arbeitsintegration von geflüchteten Personen. Und zweitens zum Pilotprojekt «Finanzielle Zuschüsse (FiZu) zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen»

- Was sind Ihre Eindrücke zur Arbeitshaltung- und dem Vorgehen nach «supported employment»?
- Empfinden Sie dieses Vorgehen als zielführend bei der Arbeitsintegration von Geflüchteten?
 - Was fehlt?
 - Was sind Chancen / Risiken?
- Was sind Ihre Eindrücke zum Pilotprojekt des Bundes Finanzielle Zuschüsse?
- Können Sie sich vorstellen, dass Unternehmen “da mitmachen”?
 - Wenn ja, für welche Unternehmen ist dieses Angebot besonders interessant?
 - Wenn nein, warum nicht? Was braucht es stattdessen?
- Was ist /wäre Ihnen bei einer Anstellung einer geflüchteten Person besonders wichtig?