

# Arbeitsmarkt- integration von Personen mit Schutz- status S

Unternehmensbefragung

August 2022

# IMPRESSUM

«Arbeitsmarktintegration von Personen mit Schutzstatus S», August 2022

Auftraggeber: Schweizerischer Arbeitgeberverband

Ausführung: Sotomo, Dolderstrasse 24, 8032 Zürich.

Projektteam: Julie Craviolini, Michael Hermann

---

<b>1</b>	<b>Arbeitsmarktintegration von Personen mit Schutzstatus S</b>	<b>3</b>
1.1	In Kürze	3
1.2	Beschäftigung von Personen mit Schutzstatus S	5
1.3	Gründe für eine Einstellung	7
1.4	Hindernisse für eine Einstellung	7
1.5	Gewünschte Massnahmen	10
1.6	Beitrag zur Minderung des Arbeitskräftemangels	14
1.7	Methodik	17

# Arbeitsmarkt- integration von Personen mit Schutzstatus S

## 1.1. IN KÜRZE

Im März dieses Jahres hat der Bundesrat entschieden, den Personen, die aufgrund des Krieges aus der Ukraine geflüchtet sind, den Schutzstatus S zu erteilen. Dieser ermöglicht es, ohne Wartefrist einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) begrüsst es, dass die Unternehmen einen Beitrag zur Arbeitsmarktintegration der Personen mit Schutzstatus S leisten. Um mehr über das Interesse aber auch über die Herausforderungen und Bedürfnisse der Schweizer Unternehmen in Bezug auf die Anstellung von Ukraine-Flüchtlingen zu erfahren, hat der SAV das Forschungsinstitut Sotomo mit einer Unternehmensbefragung beauftragt. Befragt wurden Verantwortungspersonen von 376 Schweizer Unternehmen aus der deutsch- und französischsprachigen Schweiz mit mindestens fünf Mitarbeitenden. Die Erhebung fand zwischen dem 18. und 25. Juli 2022 über das B2B-Panel von AmPuls statt.

Die Befragung zeigt, dass 56 Prozent der Schweizer Unternehmen grundsätzlich Interesse an einer Anstellung von geflüchte-

ten Personen aus der Ukraine haben. Fast jedes zehnte Unternehmen hat bereits entsprechende Personen angestellt und ist grossmehrheitlich zufrieden mit deren Leistung (85 %). Eine wichtige Motivation für die befragten Unternehmen ist es dabei, einen solidarischen Beitrag zu leisten. Als bedeutende Faktoren werden zudem die Qualität der Arbeitskräfte aus der Ukraine sowie deren hohe Motivation genannt.

Zugleich bestehen jedoch auch Hürden. Am meisten genannt werden dabei ungenügende Sprachkenntnisse. Besonders häufig nennen Gastrounternehmen sowie Unternehmen im Gesundheits- und Sozialwesen Sprachhürden als Grund für Nichtanstellungen. Dies sind zugleich jene beiden Branchen, bei denen die Befragungsteilnehmenden grundsätzlich am meisten Potenzial bei der Anstellung von Ukraineflüchtlingen erkennen. Die wichtigste Forderung an die Behörden aus Sicht der befragten Unternehmen ist die Schaffung von Sprachkursen (62 %).

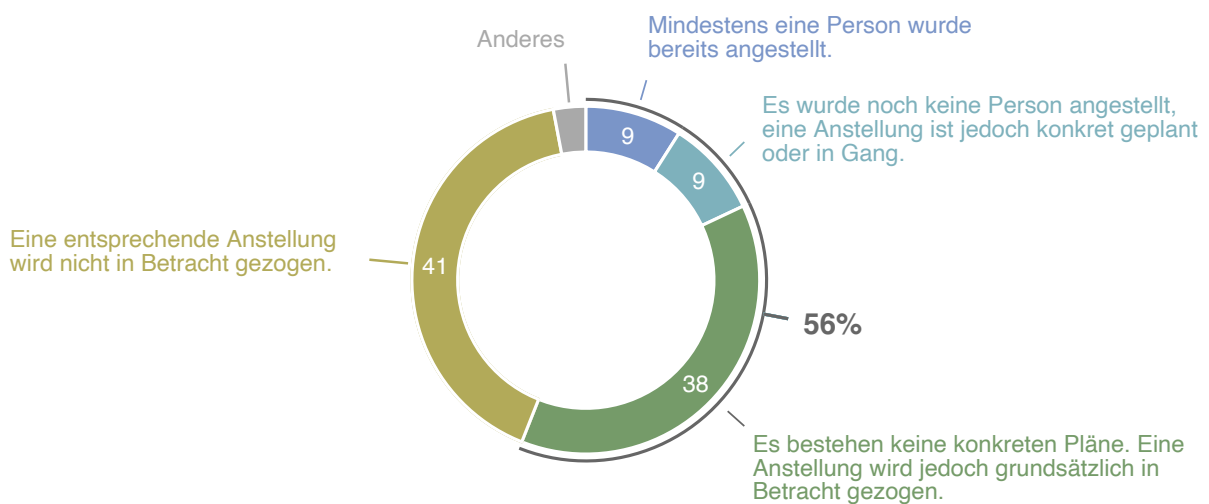
Eine zweite Forderung bezieht sich auf die aktuelle Befristung des Schutzstatus S auf ein Jahr. 81 Prozent aller Befragten Unternehmen, die bereits Flüchtlinge aus der Ukraine angestellt haben, wünschen sich, dass die Arbeitserlaubnis von Personen mit Schutzstatus S auf die Dauer der Anstellung verlängert wird. Die daraus resultierende Planbarkeit im Umgang mit den Geflüchteten würde auch die Schwelle zur Schaffung von Praktika oder Lehrstellen senken. Mehr Ausbildungsplätze für Ukraine-Flüchtlinge ist ein Anliegen, das viele Befragte teilen. Teilweise geben die Befragten allerdings auch an, dass es ihnen gegenwärtig schlicht an Bewerbungen von Personen aus der Ukraine mangelt. Sie fordern deshalb eine aktivere Rolle der RAV bei der Registrierung und Vermittlung von Personen mit Schutzstatus S.

## 1.2. BESCHÄFTIGUNG VON PERSONEN MIT SCHUTZSTATUS S

- Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen (56 %) sind grundsätzlich interessiert an einer Anstellung von geflüchteten Personen aus der Ukraine (Abb. 1).
- Fast jedes zehnte Unternehmen hat bereits mindestens eine Person mit Schutzstatus eingestellt Ebenso viele haben dies konkret geplant bzw. das Anstellungsverfahren ist im Gang.

### Haltung gegenüber Beschäftigung von Personen mit Schutzstatus S im Unternehmen (Abb. 1)

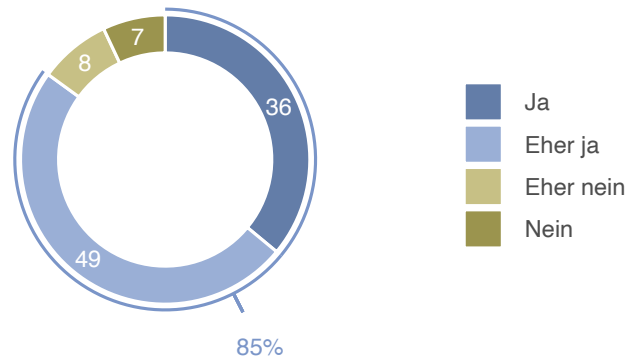
«Wie steht Ihr Unternehmen zur Beschäftigung von Personen aus der Ukraine mit Schutzstatus S?», N = 376, Angaben in Prozent



- Mehr als vier Fünftel der Unternehmen, die bereits Personen mit Schutzstatus S beschäftigen, sind mit ihrer Arbeit zufrieden (Abb. 2).

Zufriedenheit mit Angestellten mit Schutzstatus S (Abb. 2)

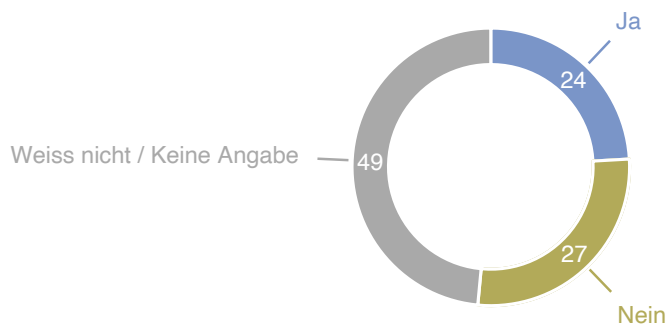
«Sind Sie zufrieden mit der Arbeit dieser Person(en)», Unternehmen die bereits mindestens eine Person mit Schutzstatus S eingestellt haben, N = 41, Angaben in Prozent



- Von den Unternehmen, die bereits Personen mit Schutzstatus S beschäftigen, plant knapp ein Viertel weitere Personen mit Schutzstatus einzustellen (Abb. 3), gut ein Viertel nicht. Die andere Hälfte kann zum Zeitpunkt der Erhebung darüber keine Auskunft geben.

Weitere Absicht, Personen mit Schutzstatus S einzustellen (Abb. 3)

«Plant Ihr Unternehmen weitere geflüchtete Personen aus der Ukraine einzustellen?», Unternehmen die bereits mindestens eine Person mit Schutzstatus S eingestellt haben, N = 41, Angaben in Prozent

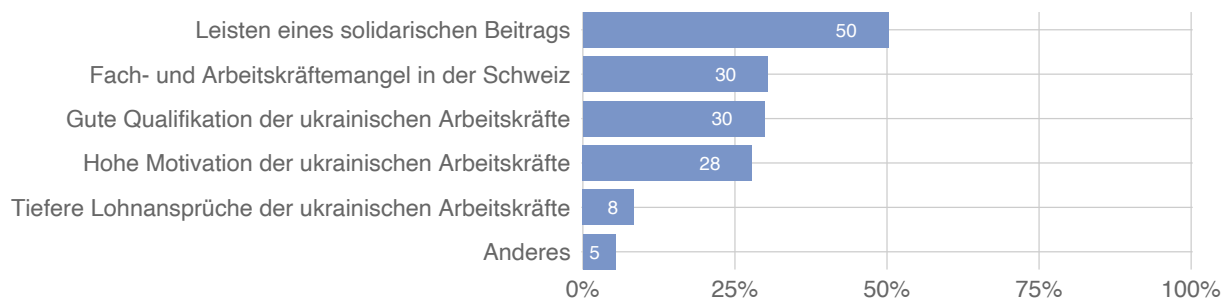


### 1.3. GRÜNDE FÜR EINE EINSTELLUNG

- Der solidarische Beitrag war bzw. ist für jedes zweite befragte Unternehmen, das eine Anstellung zumindest in Betracht zieht, ein wesentlicher Beweggrund für eine Anstellung (Abb. 4).
- 30 Prozent der Unternehmen interessieren sich für Personen aus der Ukraine mit Schutzstatus S, weil es in der Schweiz an Fachkräften mangle.

#### Gründe für Anstellung von Personen mit Schutzstatus S (Abb. 4)

«Aus welchen Gründen interessiert sich Ihr Unternehmen für die Anstellung von Personen aus der Ukraine mit Schutzstatus S? (Markieren Sie alle zutreffenden Antworten)», ohne Unternehmen die eine Anstellung von Personen mit Schutzstatus S nicht in Betracht ziehen, N = 246, Angaben in Prozent



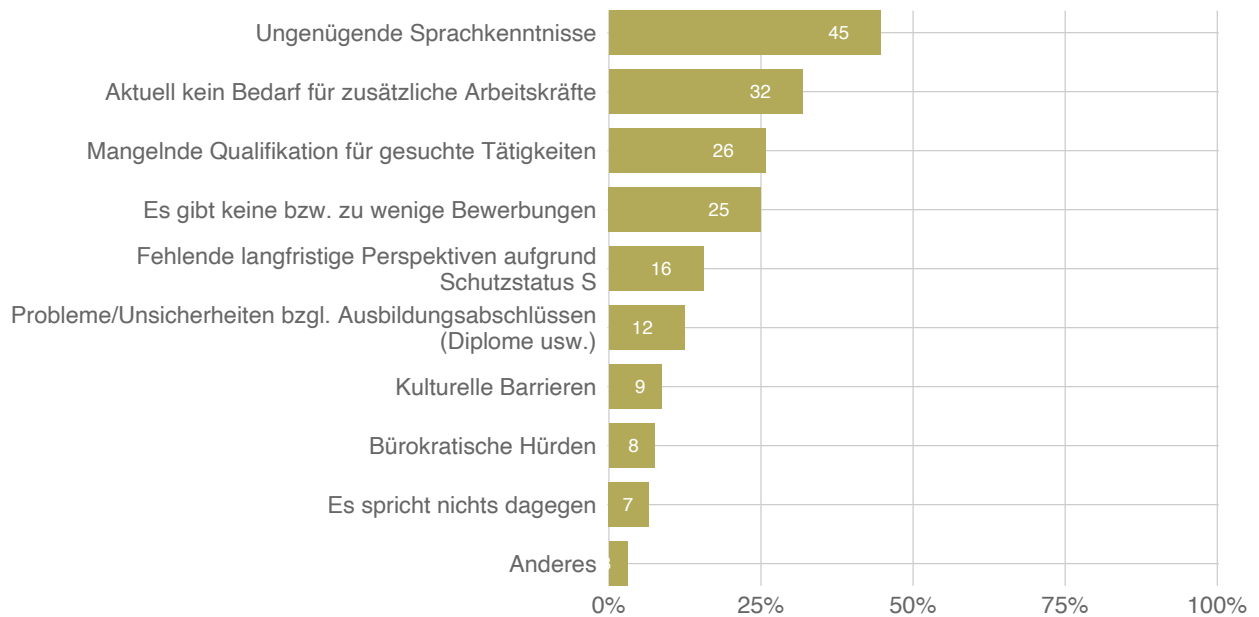
### 1.4. HINDERNISSE FÜR EINE EINSTELLUNG

- Für 45 Prozent der Unternehmen stellen ungenügende Sprachkenntnisse der aus der Ukraine geflüchteten Personen ein Hindernis für eine Anstellung dar (Abb. 5). Deutlich weniger häufig schätzen die Unternehmen das Qualifikationsniveau der Erwerbspersonen mit Schutzstatus S generell als unzureichend ein.



### Hindernisse für eine Anstellung von Personen mit Schutzstatus S (Abb. 5)

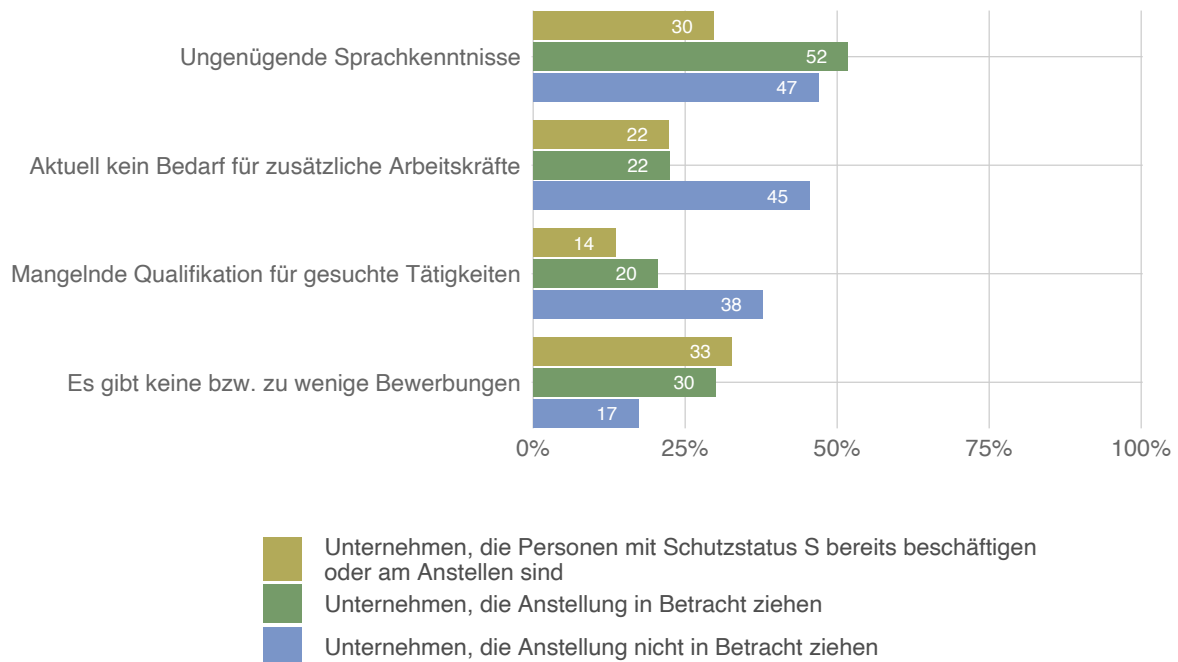
«Was hindert Sie daran (noch mehr) Arbeitskräfte aus der Ukraine mit Schutzstatus S anzustellen? (Markieren Sie alle zutreffenden Antworten)», N = 376, Angaben in Prozent



- Um Vergleich zu Unternehmen, die eine Anstellung von Personen mit Schutzstatus S zumindest erwägen, schätzen solche, die eine Anstellung nicht in Betracht ziehen, erstens, die sprachlichen oder andere Fachqualifikationen der aus der Ukraine geflüchteten Personen häufiger als unzureichend ein (Abb. 6).
- Zweitens gaben diese häufiger an, keinen Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften zu haben.

**Bedeutende Hindernisse für eine Anstellung von Personen mit Schutzstatus S (Abb. 6)**

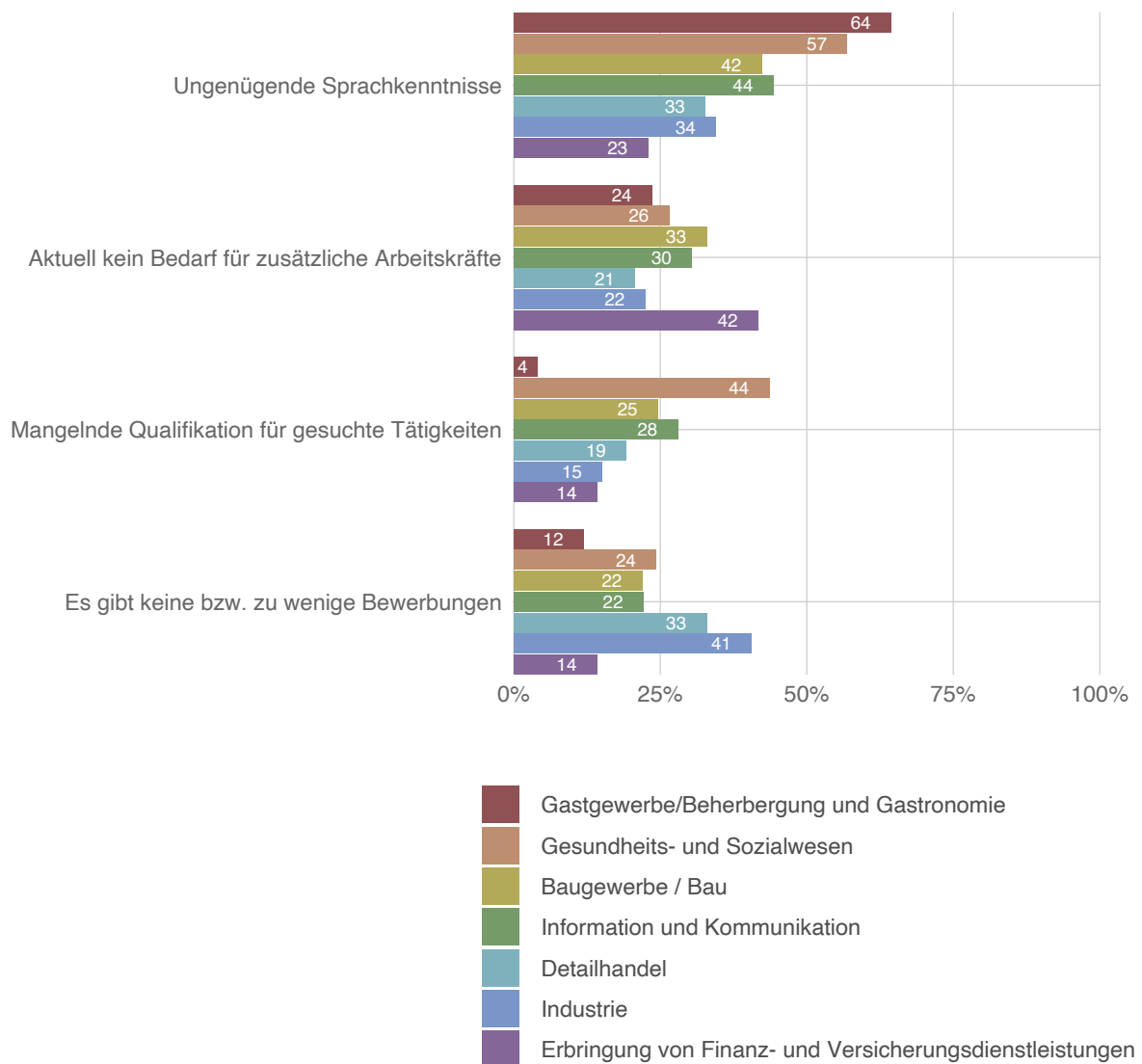
«Was hindert Sie daran (noch mehr) Arbeitskräfte aus der Ukraine mit Schutzstatus S anzustellen? (Markieren Sie alle zutreffenden Antworten)», N = 376, Angaben in Prozent



- Je nach Branche sind es unterschiedliche Aspekte, die von Seiten der Unternehmen gegen eine Anstellung sprechen. Ungenügende Sprachkenntnisse sind vor allem für Unternehmen aus der Gastro-Branche und aus dem Sozial- und Gesundheitswesen ein Hindernis für eine Anstellung (Abb. 7). Nach Ansicht letzterer sprechen zudem vergleichsweise häufig mangelnde Qualifikationen für die gesuchte Tätigkeit gegen eine Anstellung.

### Bedeutende Hindernisse für eine Anstellung von Personen mit Schutzstatus S (Abb. 7)

«Was hindert Sie daran (noch mehr) Arbeitskräfte aus der Ukraine mit Schutzstatus S anzustellen? (Markieren Sie alle zutreffenden Antworten)», N = 376, Angaben in Prozent

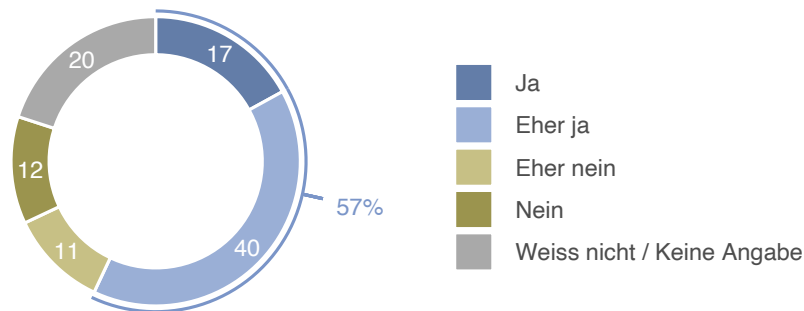


## 1.5. GEWÜNSCHTE MASSNAHMEN

- Das Aufenthaltsrecht von Personen mit Schutzstatus S ist auf ein Jahr befristet. 57 Prozent der befragten Unternehmen würden eine Verlängerung des Aufenthaltsrechts für die Dauer der Anstellung begrüßen (Abb. 8).

### Haltung gegenüber Verlängerung der Aufenthaltsfrist (Abb. 8)

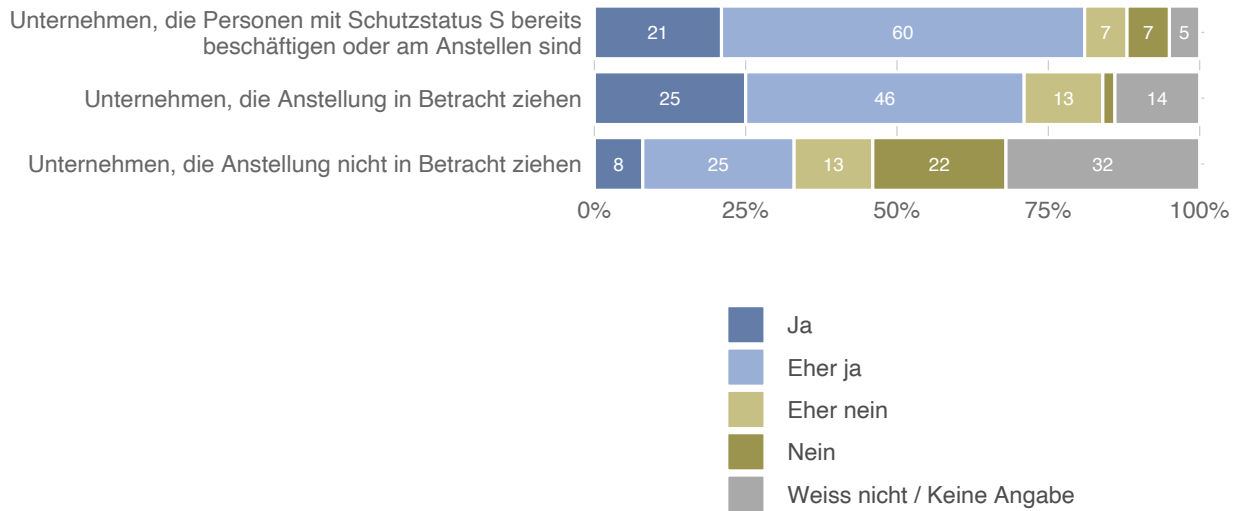
«Das Aufenthaltsrecht von Personen mit Schutzstatus S ist gegenwärtig auf ein Jahr befristet. Würden Sie aus Sicht Ihres Unternehmens eine Verlängerung des Aufenthaltsrechts für die Dauer der Anstellung begrüßen?», N = 376, Angaben in Prozent



- 
- Vier Fünftel der Unternehmen, die bereits aus der Ukraine geflüchtete Personen beschäftigten oder das Anstellungsverfahren zum Zeitpunkt der Erhebung läuft, wünschen sich ein solches an die Dauer des Anstellungsverhältnis gekoppeltes Aufenthaltsrecht (Abb. 9).

### Haltung gegenüber Verlängerung der Aufenthaltsfrist für die Dauer der Anstellung (Abb. 9)

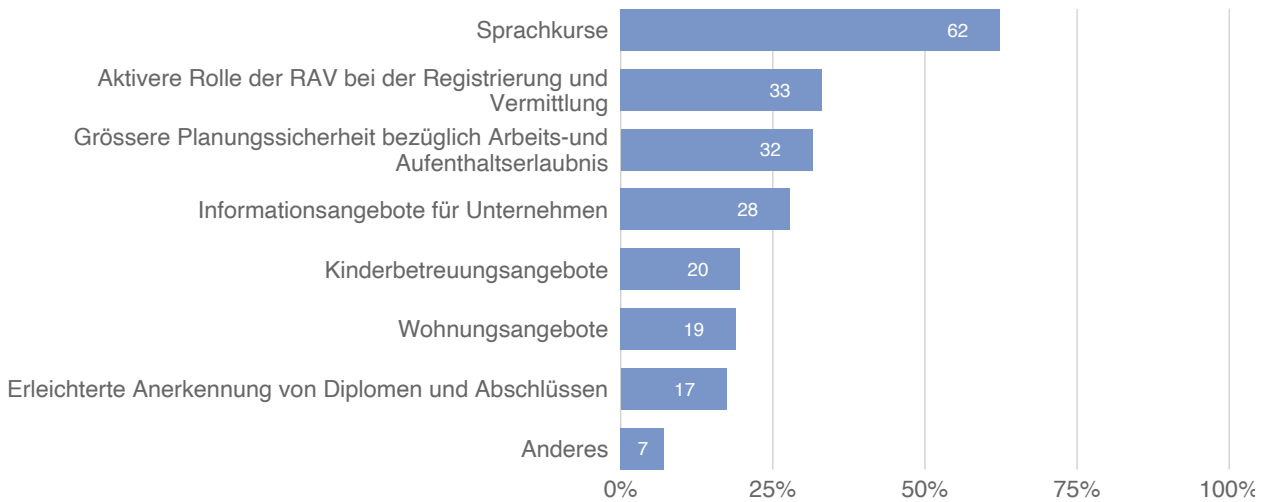
«Das Aufenthaltsrecht von Personen mit Schutzstatus S ist gegenwärtig auf ein Jahr befristet. Würden Sie aus Sicht Ihres Unternehmens eine Verlängerung des Aufenthaltsrechts für die Dauer der Anstellung begrüßen?», N = 376, Angaben in Prozent



- Mit Abstand am bedeutendsten ist für die Unternehmen ein grösseres Engagement der Behörden in Bezug auf Sprachkursangebote für Personen aus der Ukraine (Abb. 10). 62 Prozent der Unternehmen erwarten von Bund und Kantonen, dass sie sich mit Sprachkursen für eine bessere Integration der aus der Ukraine geflüchteten Erwerbspersonen einsetzen.
- Jeweils ein Drittel wünscht sich eine aktivere Rolle des RAV und eine grössere Planungssicherheit bezüglich Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis.

Erwartungen an Behörden (Abb. 10)

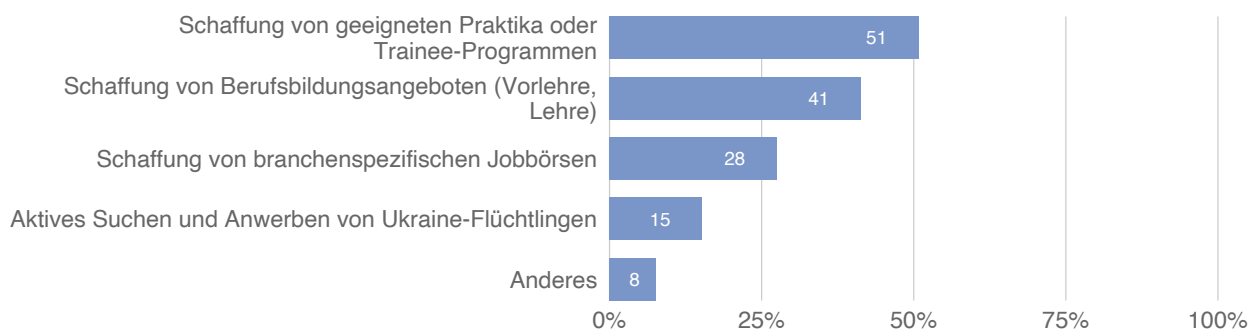
«Wo erwarten Sie ein Engagement der Behörden (Bund, Kantone) zur Integration der Ukraine-Flüchtlinge in den Schweizer Arbeitsmarkt? (Markieren Sie alle zutreffenden Antworten)», N = 376, Angaben in Prozent



- Von Seiten der Verbände und Unternehmen wäre nach Ansicht der Unternehmen vor allem die Schaffung von geeigneten Praktika und Trainee-Programmen oder von Berufsbildungsangeboten zielführend (Abb. 11).

Erwartungen an Unternehmen und ihre Verbände (Abb. 11)

«Wo erwarten Sie ein Engagement durch die Unternehmen bzw. ihre Verbände zur Integration der Ukraine-Flüchtlinge in den Schweizer Arbeitsmarkt? (Markieren Sie alle zutreffenden Antworten)», N = 376, Angaben in Prozent

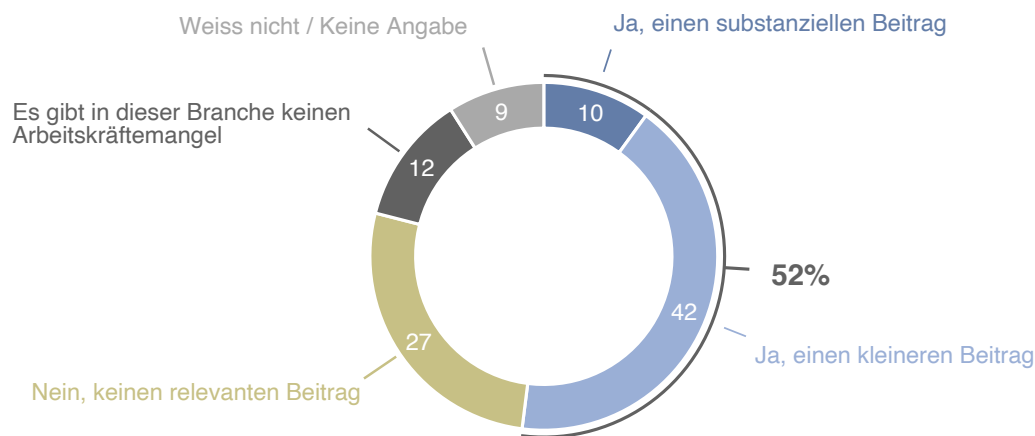


## 1.6. BEITRAG ZUR MINDERUNG DES ARBEITSKRÄFTEMANGELS

- Nach Ansicht von gut jedem zweiten befragten Unternehmen können Personen aus der Ukraine mit Schutzstatus S zumindest partiell dem Arbeitskräftemangel entgegenwirken (Abb. 12).

### Beitrag zur Minderung des Arbeitskräftemangels (Abb. 12)

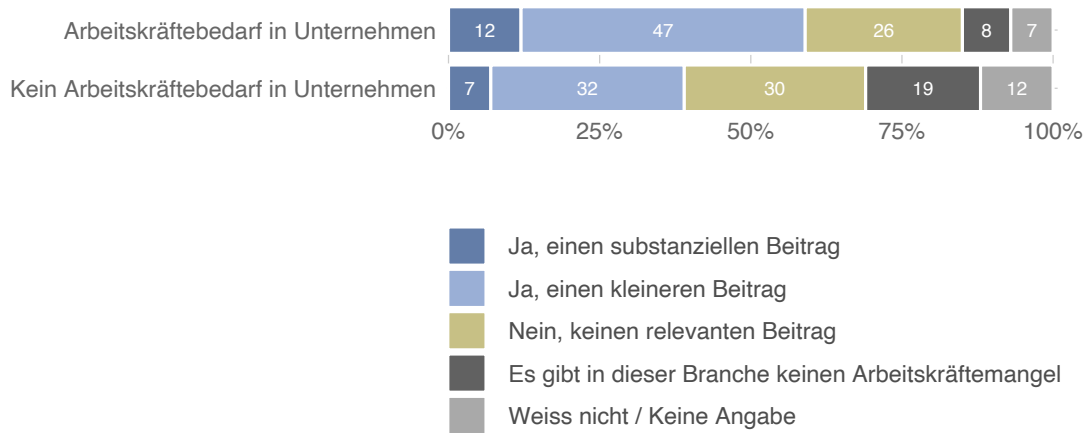
«Wie schätzen Sie das ein: Könnten Flüchtlinge aus der Ukraine bei geeigneten Rahmenbedingungen einen Beitrag zur Linderung des Arbeitskräftemangels in Ihrer Branche leisten?», N = 376, Angaben in Prozent



- Unternehmen, die seit März dieses Jahres einen Bedarf an Arbeitskräften hatten oder noch immer haben, sehen in Personen mit Schutzstatus S häufiger eine Möglichkeit, den derzeitigen Arbeitskräftemangel in der jeweiligen Branche zu mindern (Abb. 14).

Beitrag zur Minderung des Arbeitskräftemangels (Abb. 13)

«Wie schätzen Sie das ein: Könnten Flüchtlinge aus der Ukraine bei geeigneten Rahmenbedingungen einen Beitrag zur Linderung des Arbeitskräftemangels in Ihrer Branche leisten?», N = 376, Angaben in Prozent

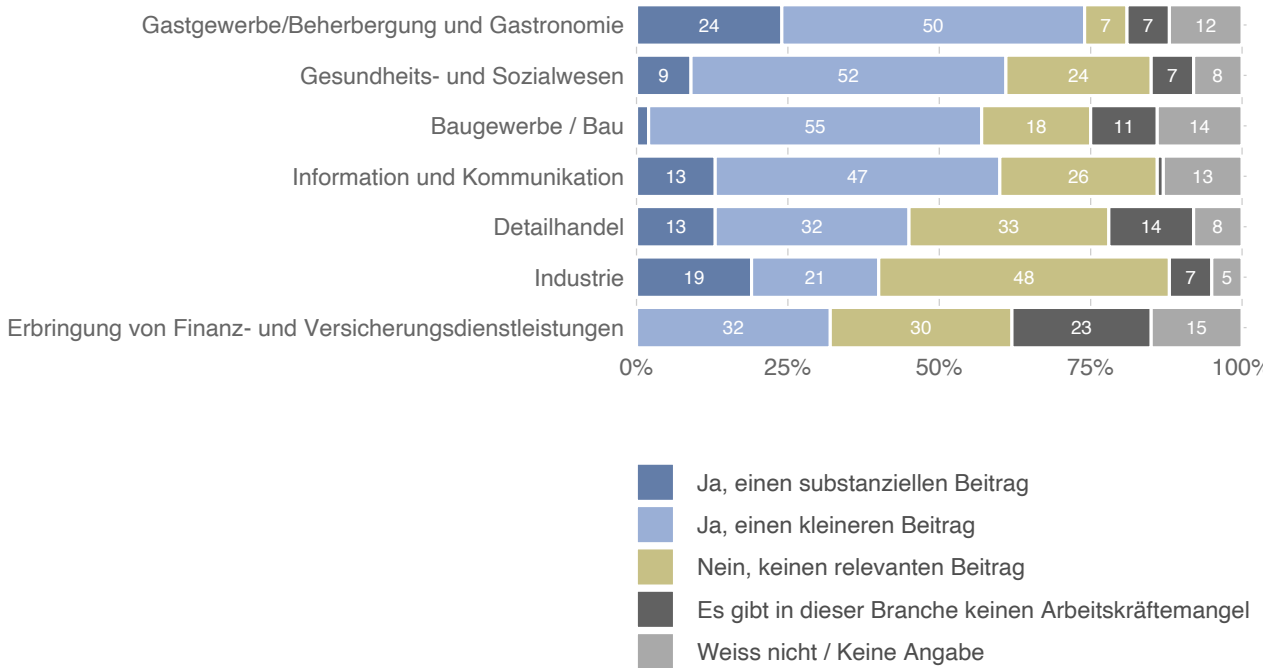


- Je nach Branche schätzten Unternehmen den Beitrag unterschiedlich ein, den Flüchtlinge aus der Ukraine leisten können, um den Arbeitskräftemangel zu mindern (Abb. 14). Nach Einschätzung von knapp drei Viertel der befragten Unternehmen aus der Gastro-Branche könnte die Anstellung von Personen mit Schutzstatus S den Mangel an Arbeitskräften in ihrer Branche lindern. Ebenso könnten nach Ansicht einer Mehrheit der Unternehmen, die im Gesundheits- und Sozialwesen, im Baugewerbe oder in der Information und Kommunikation tätig sind, Personen mit Schutzstatus S dazu beitragen, dem Arbeitskräftemangel in ihrer Branche entgegenzuwirken.
- Weniger Potential gegen den Arbeitskräftemangel in ihrer Branche sehen dagegen Unternehmen aus der Industrie.



**Beitrag zur Minderung des Arbeitskräftemangels (Abb. 14)**

«Wie schätzen Sie das ein: Könnten Flüchtlinge aus der Ukraine bei geeigneten Rahmenbedingungen einen Beitrag zur Linderung des Arbeitskräftemangels in Ihrer Branche leisten?», N = 376, Angaben in Prozent



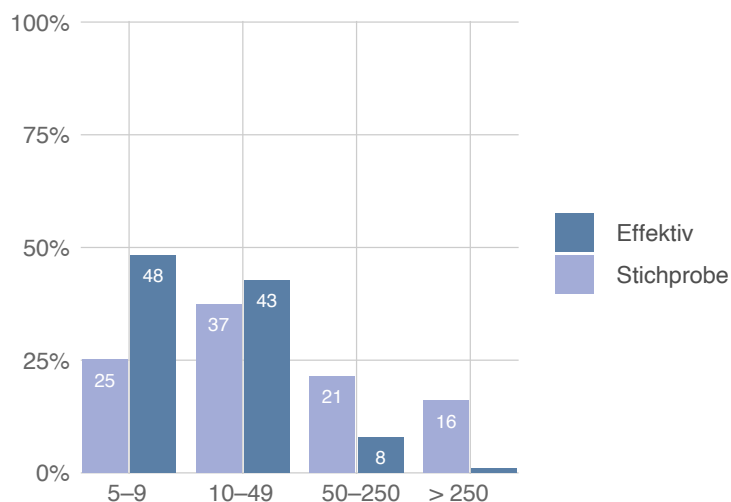
## 1.7. METHODIK

Die Studie basiert auf einer Onlinebefragung von Verantwortungspersonen von 367 Schweizer Unternehmen. Die Datenerhebung erfolgte vom 18. bis 25. Juli 2022 über das Unternehmenspanel von AmPuls.

Grundgesamtheit sind Unternehmen ab fünf Mitarbeitenden aus der deutsch- und französischsprachigen Schweiz der Schweiz. Um aussagekräftige Erkenntnisse für grössere Unternehmen zu ermöglichen, wurden mittlere Unternehmen (50 bis 250 Beschäftigte) und grosse Unternehmen (> 250) überproportional häufig befragt (Abb. 15).

### Verteilung in Stichprobe und effektiv – nach Unternehmensgrösse (Abb. 15)

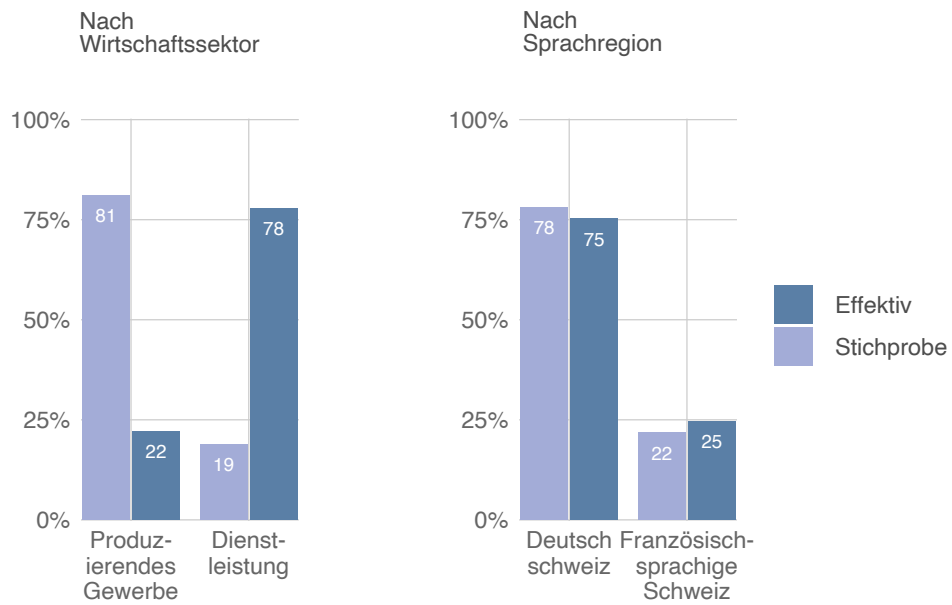
(N = 376), Angaben in Prozent



Die realisierte Stichprobe wurde im Nachhinein mittels IPF-Verfahren (Iterative Proportional Fitting auch Raking oder Raking Ratio genannt) nach Unternehmensgrösse, Wirtschaftssektor und Sprachregion gewichtet, sodass die ausgewiesenen Resultate repräsentativ für die Unternehmen aus der deutsch- und französischsprachigen Schweiz sind (Abb. 16).

Verteilung in Stichprobe und effektiv (Abb. 16)

(N = 376), Angaben in Prozent



**SOTCMO**