

Sachdokumentation:

Signatur: DS 1080

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/1080



Nutzungsbestimmungen

Dieses elektronische Dokument wird vom Schweizerischen Sozialarchiv zur Verfügung gestellt. Es kann in der angebotenen Form für den Eigengebrauch reproduziert und genutzt werden (private Verwendung, inkl. Lehre und Forschung). Für das Einhalten der urheberrechtlichen Bestimmungen ist der/die Nutzer/in verantwortlich. Jede Verwendung muss mit einem Quellennachweis versehen sein.

Zitierweise für graue Literatur

Elektronische Broschüren und Flugschriften (DS) aus den Dossiers der Sachdokumentation des Sozialarchivs werden gemäss den üblichen Zitierrichtlinien für wissenschaftliche Literatur wenn möglich einzeln zitiert. Es ist jedoch sinnvoll, die verwendeten thematischen Dossiers ebenfalls zu zitieren. Anzugeben sind demnach die Signatur des einzelnen Dokuments sowie das zugehörige Dossier.



Arbeitsvermittlung für Flüchtlinge: viel Potenzial, motivierte Betriebe, aber auch viel Bürokratie

Nachbetrachtungen von Kerstin Conz zur Tagung über Flüchtlinge



Job-Coach Patricia Pellicer von der AOZ-Integrationsbegleitung betreut einen Flüchtling bei der Firma Schibli Elektrotechnik AG. Der Job-Coach ist das wichtigste Bindeglied zwischen Flüchtling und Betrieb. Doch auch die Belegschaft muss mitspielen. (Bild: AOZ)

Darüber sind sich eigentlich alle einig: Es ist sehr wichtig, dass die Flüchtlinge möglichst bald eine Beschäftigung oder eine geregelte Arbeit finden. Doch das ist leichter gesagt als getan. Der Wille von Arbeitgeberseite ist generell vorhanden, aber die Bürokratie steht den Unternehmern oft im Wege. Wir stellen hier einige Beispiele vor, die zeigen, wie Arbeitsintegration gut gelingen kann und wer den Unternehmern dabei hilft, auch die Bürokratie zu überwinden.

Ein Rucksack, eine Tasche und nur das Nötigste am Leib. So kamen die allermeisten der rund 40'000 Flüchtlinge an, die 2015 in der Schweiz einen Antrag auf Asyl stellten. Am 19. September beschäftigte sich

eine Tagung auf Lilienberg mit der Frage, wie diese Flüchtlinge in unserem Land aufgenommen werden, was zum Beispiel die Gemeinden tun können oder tun wollen. Im Fokus stand aber auch die Vermittlung von Arbeit für die Flüchtlinge durch verschiedene Organisationen. Es zeigte sich deutlich, dass viele – und darunter auch kleinere Unternehmen – bereit sind, Flüchtlinge anzustellen. Doch die Bürokratie baut oft genug hohe Hürden auf. Wichtige Verbündete der Unternehmen sind die Job-Coaches, vor allem aber die eigenen Mitarbeitenden. Wir möchten hier einige gute Beispiele vorstellen.

Für die einen ist es eine Velostation, für die anderen der Start in ein neues Leben: Beim Zürcher Haupt-

bahnhof entsteht bis 2017 im Auftrag der Stadt eine Velostation mit 2000 Abstellplätzen. Betrieben wird sie durch die Asyl Organisation Zürich (AOZ). Angeleitet von zwei Fachleuten sollen ab dem kommenden Sommer Asylsuchende, anerkannte Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen den Verkauf von Velo-Einstellabos oder kleinere Reparaturen übernehmen. Eine Konkurrenz für einheimische Arbeitskräfte ist das nicht. Die AOZ war die einzige Bewerberin. Für private Unternehmen ist die Velostation nicht attraktiv. Doch Flüchtlinge können hier wertvolle Erfahrungen sammeln.

Ein grosses Potenzial

Die Velostation ist nur eines der Projekte, mit denen die AOZ Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt integriert. Im Sommer hat der Gemeinderat Zürich grünes Licht für einen Gastronomiekurs gegeben, den die AOZ nun gemeinsam mit dem Branchenverband Gastro Zürich anbieten will. Die Ausbildung schliesst mit einem Zertifikat ab, das den Teilnehmenden – anerkannten und noch nicht anerkannten Flüchtlingen – den Einstieg in Küche und Service erleichtern soll.

Das Potenzial von Flüchtlingen in der Schweiz ist riesig. Rund 70 Prozent seien nicht erwerbstätig, sagt Kaspar Schneider, Job-Coach und Leiter der Integrationsbegleitung bei AOZ in Zürich, die im Kanton für die Integration von Flüchtlingen zuständig ist.

Die Organisation trifft nicht nur eigene Massnahmen, sondern berät auch Firmen, die Flüchtlinge bei sich beschäftigen wollen. Die Anfragen häufen sich – zumindest in Zürich. Auch viele kleinere Unternehmen klopfen an, sagt Schneider.



«Das Potenzial von Flüchtlingen in der Schweiz ist riesig.»: Kaspar Schneider, Leiter Integrationsbegleitung Asyl-Organisation Zürich. (Bild: Kerstin Konz)

Öffentlich in der Schweiz bekannt geworden ist vor allem das Engagement grösserer Firmen wie Schibli, Ikea, Sika oder Planzer. Die Erfahrung zeigt: Die Motivation bei den Flüchtlingen ist sehr gross, die Herausforderungen sind es aber auch. Die Flüchtlinge haben einen unterschiedlichen Bildungshintergrund, benötigen jedoch alle zusätzliche Unterstützung mit der Sprache und am Arbeitsplatz. Erster Einstieg ist oft ein Praktikum. Wenn die Deutschkenntnisse noch nicht für eine Lehre ausreichen, kann der Flüchtling auch eine sogenannte Vorlehre oder einen Lerneinsatz absolvieren, bei dem in Zusatzkursen noch Deutsch- oder Mathematikkenntnisse vermittelt werden. Möglich ist dies etwa mit einem 80-Prozent-Vertrag, sagt Schneider.

Ikea stellt Praktikanten ein

«Die grösste Hürde für die Flüchtlinge sind die fehlenden Zeugnisse, Referenzen und Kontakte», sagt Aurel Hosennen, Kommunikationschef bei Ikea. In jedem der neun Schweizer Ikea-Häuser absolvieren daher je zwei Flüchtlinge ein halbjähriges Praktikum. Danach haben sie eine Referenz von einem etablierten Schweizer Unternehmen in der Hand, so Hosennen. «Im besten Fall bleiben die Leute weiter hier.»

Die Nationalitäten sind bunt gemischt, das Alter unterschiedlich. Ein Vorteil bei der Integration war die Belegschaft selbst. «Bei Ikea Schweiz arbeiten Menschen aus 90 Nationen», sagt Hosennen. Viele hätten selbst einen Flüchtlingshintergrund. «Für diese Leute war das Programm eine ungeheure Bestätigung», sagt der Sprecher. Die Unterstützung der Belegschaft ist wichtig, sagt auch Kaspar Schneider von der AOZ. «Es reicht nicht, wenn der Chef oder die Personalchefin Flüchtlinge einstellen will. Die Belegschaft muss dahinterstehen.»

Grösstes Problem bei Ikea: In jedem Kanton laufen die Dinge anders. Ist der richtige Ansprechpartner gefunden, sei die Zusammenarbeit gut, so Hosennen. «Die Behörden sind sehr engagiert. Das Engagement hat sich auf jeden Fall gelohnt.» Wegen des Programms seien auch viele Blindbewerbungen von Flüchtlingen auf dem klassischen Weg eingegangen. «Viele bringen schon viel Erfahrung mit und haben lediglich Mühe, den ersten Schritt in den Arbeitsmarkt zu machen.»

Planzer schafft Integrationsvorlehre

Beim Transport- und Logistikunternehmen Planzer mit Sitz in Dietikon haben Ende August 2016 neun junge Flüchtlinge eine einjährige Integrationsvorlehre als Logistiker begonnen. Sie sollen nach einem Jahr eine reguläre Logistikerlehre absolvieren. Ausgestellt wird das in Zusammenarbeit mit dem Zürcher Mittelschul- und Berufsbildungsamt entwickelte Zertifikat von der Schweizerischen Vereinigung für Berufsbildung. «Wir wollen, dass die Flüchtlinge danach nicht einfach ein Planzer-Papier in der Hand haben, sondern ein anerkanntes Diplom», sagte Severin Baer, Teilhaber und

Geschäftsleitungsmitglied, kürzlich in einem Interview mit der «Limmattaler Zeitung». Bisher existierte im Kanton Zürich so etwas nur in der Automobil- und Gebäudetechnik und in der Gastronomie. Zwei Tage pro Woche gehen die neuen Planzer-Lehrlinge nun in die Schule. Die ersten Erfahrungen sind positiv. Die Flüchtlinge seien «sehr bemüht, höflich und engagiert», so Baer. Inzwischen steht das neue Ausbildungsprogramm auch anderen Unternehmen aus der Branche zur Verfügung.

Schibli: Integration Erfolgsfaktor der Schweiz

Jan Schibli, Geschäftsführer des Elektrotechnik-Familienunternehmens Schibli, stellte im März 2016 fünf Praktikanten für ein halbjähriges Praktikum ein. Drei Eritreer, ein Somalier und ein Türke im Alter zwischen 21 und 39 Jahren arbeiten nun im Elektrotechnikkonzern. Die beruflichen Erfahrungen sind unterschiedlich. Drei hatten sich schon mit elektrischen Installationen beschäftigt, einer war Physiklehrer, einer Soldat. Jeder ist einem Schibli-Mitarbeiter zugeteilt und verrichten Hilfsarbeiten wie Kabelzug sowie Rohr- und Kanalmontagen. Dafür bekommen sie 2500 Franken Praktikantenlohn pro Monat. Da dieser unter dem Mindestlohn liegt, musste Jan Schibli von der paritätischen Landeskommission eine Bewilligung einholen.

Nach den ersten Monaten war selbst von skeptischen Mitarbeitenden die Rückmeldung positiv. Die neuen Mitarbeiter sind pünktlich und zuverlässig – auch wenn ihnen die Arbeit in der Schweiz mitunter recht streng vorkommt. Wichtig war die Zuteilung zu einem Mitarbeiter und ein klarer Rahmen, wie etwa die Pünktlichkeit. Für die Firma habe sich das Experiment gelohnt, sagt Schibli. Er hofft, dass es weitergeht und andere Firmen dem Beispiel folgen. Seiner Meinung nach ist die Schweiz so erfolgreich geworden, weil sie Fremdes zu integrieren vermochte.

Peregrina Stiftung betreut im Thurgau

Im Kanton Thurgau sind Arbeitgeber noch zurückhaltender. Job-Coach Daniela Jost von der Flüchtlingsbegleitung der zuständigen Peregrina Stiftung kann die Anfragen bisher an einer Hand abzählen. Erster Einstieg sei oft die sogenannte Berufserkundung, bei der der Flüchtling zunächst fünf Tage im Betrieb schnuppert. Einen Lohn bekommt er nicht, sagt Jost. Gute Kontakte hat sie zu verschiedenen Alten- und Pflegeheimen. Parallel zu einem Praktikum können geeignete Flüchtlinge etwa im Lehrgang des Schweizerischen Roten Kreuzes ein erstes Zertifikat als Pflegehelferin SRK erwerben. In der Gastronomie bietet die Firma ABS Betreuungsservice AG in der «Traube» in Egnach ein Arbeitsintegrationsprogramm an (www.abs-ag.ch). Hier absolvieren Stellensuchende eine theoretische und praktische Ausbildung in Küche, Service und Hauswirtschaft.

Für einen direkten Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt kann die Flüchtlingsbegleitung Einarbeitungszuschüsse gewähren. Dass Betriebe für die Bewilligung eines



Unterstützen Flüchtlinge und Betriebe im Thurgau: Job-Coach Daniela Jost (rechts) und Bereichsleiterin Ruth Maurer von der Flüchtlingsbegleitung der Peregrina Stiftung in Sulgen. (Bild: Kerstin Konz)

Praktikumsvertrages vorab 140 Franken an die Behörden zahlen sollen, kommt bei einigen Arbeitgebern nicht gut an. Noch unbeliebter ist der Papierkrieg. «Ein echter Hinderungsgrund», findet Ruth Maurer, Bereichsleiterin der Stiftung. «Hier unterstützen wir den Arbeitgeber und nehmen ihm ab, was wir können.» Und wenn alles schlank abläuft, sei in zwei Wochen alles durch und von den verschiedenen Stellen abgesegnet.

RössliBeck: Stiftung hilft beim Papierkram

Mit der Unterstützung der Stiftung lässt sich die Bürokratie auch für kleinere Betriebe bewältigen. Die Bäckerei RössliBeck aus Sulgen mit 82 Mitarbeitenden hat schon einige Flüchtlinge in ihren sechs Filialen beschäftigt. Manche sind mittlerweile fest angestellt. Maja Schmitt, Personalverantwortliche bei RössliBeck, ist froh, dass die Stiftung ihr den «Papierkram» weitgehend abgenommen hat. Schlechter waren die Erfahrungen, wenn die Flüchtlinge vom Sozialdienst an einem der Standorte betreut wurden. Dies trifft etwa auf Flüchtlinge zu, deren Asylantrag abgelehnt wurde die aber nicht ausgeschafft werden dürfen (Ausländer F Ausweis). Immerhin: Ab 2017 stellt der Kanton eigene Job-Coaches ab, die die Sozialdienste entlasten sowie Firmen und Klienten besser betreuen sollen.

Zurzeit beschäftigt RössliBeck einen Eritreer und eine Syrerin. «Die Syrerin ist sogar im Verkauf», berichtet die Personalleiterin nicht ohne Stolz. Andere stehen in der Backstube, fahren aus oder kochen. «Wer es bei uns schafft, den kann man brauchen», sagt Schmitt. Manche lernen schnell, andere brauchen länger. Wichtig sei, dass es eine Entwicklung gibt. Ein

Problem mit bestimmten Nationalitäten gebe es nicht. Auch das Alter spiele keine Rolle. «Es gibt überall solche und solche», sagt Maja Schmitt. Hilfreich sei, dass es ohnehin viele Nationalitäten im Betrieb gibt. «Integration ist ein sehr langer Weg», sagt Job-Coach Daniela Jost. Wenn sich einer ihrer Schützlinge bei ihr beschwert, dass der Zug vier Minuten zu spät kam, weiss sie, dass er sich schon recht gut in der Schweiz integriert hat.

Die verschiedenen Möglichkeiten

Lerneinsatz: Er ist oft die erste Massnahme, wird vom Bund geregelt und klingt zunächst unbürokratisch. Das Problem: Die Lerneinsätze bedingen eine Begleitung durch ein «kantonal genehmigtes System oder Programm», sagt Job-Coach Kaspar Schneider. Wünschenswert wären einheitliche Regelungen für Steuerabgaben, Unfallversicherung und Sozialversicherungsabgaben.

Praktika: Die einen Kantone setzen einen Mindestlohn von 2000 Franken im Monat voraus, andere den Lohn des ersten Lehrjahres. Hier wünschen sich Job-Coaches einheitliche und kulantere Lösungen. Der Mindestlohn gilt bei vielen Betrieben für den Start als zu hoch.

Flüchtlingvorlehre: Sie gilt als Alternative zum Praktikum und gute Vorbereitung auf eine Ausbildung. Allerdings müsste sie bei Arbeitgebern noch stärker bekannt gemacht werden, damit sie stärker genutzt wird.

Branchenqualifizierungen wie sie einzelne Branchen kennen (zum Beispiel Pflegehilfe SRK), bieten eine gute Alternative zur Flüchtlingvorlehre. Sie sind anerkannt und bieten Anschluss. Allerdings gibt es hier bei vielen Branchen noch Potenzial.

Eidgenössisches Berufsattest (EBA): Mit der zweijährigen Berufslehre (EBA) bekommen Kandidaten mit eingeschränkten Sprachkenntnissen die Möglichkeit einer Berufsausbildung. Doch nicht jede Branche kennt die EBA. Zudem muss die Lehre bei Kandidaten über 25 Jahre von der Sonderfall und Einsprache Kommission bewilligt werden.

Es gibt noch viel zu viele Hürden

Zu langsam und zu bürokratisch. Bei der Integration von Flüchtlingen gibt es noch viel Luft nach oben. Gefragt sind Politik, Betriebe, Behörden und Berufsverbände. Als grösstes Integrationshindernis werden von



Die Firma ABS Betreuungsservice AG bietet in der «Traube» in Egnach ein Arbeitsintegrationsprogramm für Flüchtlinge an (Bild: ABS Betreuungsservice AG).

Kontaktadressen

Im **Thurgau** hilft die Peregrina-Stiftung bei der Jobvermittlung (**Daniela Jost**, Telefon: 071 642 18 10), im Kanton **Zürich** die Asyl-Organisation Zürich (AOZ), **Kaspar Schneider**, Telefon: 044 415 67 11. Verantwortlicher für das gastro-abc Neukirch ist **Roman Sturzenegger**, Telefon: 071 470 05 40. Für Flüchtlinge und Firmen gibt es auch **Vermittlungsportale**, etwa www.networking-for-jobs.ch oder <https://sie-sind-die-antwort.heks.ch>

Unsere Gastautorin Kerstin Konz

Kerstin Konz wurde in Ulm geboren und zog in den 90er-Jahren während ihres Studiums nach Kreuzlingen. Nach einem Auslandsstudium in England absolvierte sie ein Zeitungsvolontariat und wurde Journalistin. Als landespolitische Korrespondentin berichtete sie aus Stuttgart über Fluglärm, Steuer CDs und andere deutsch-schweizerischen Streitigkeiten. 2008 kehrte sie zur Familiengründung nach Kreuzlingen zurück. Seitdem berichtet sie freiberuflich für verschiedene Medien.

allen Beteiligten Überregulierung sowie unterschiedliche kantonale Regelungen und Zuständigkeiten genannt. Mühsam ist auch noch die Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen und Abschlüsse, auf die in der Schweiz dann aufgebaut werden kann.

Herausgeberin

Lilienberg Unternehmerforum
Blauortstrasse 10
CH-8272 Ermatingen
Telefon +41 71 663 23 23
info@lilienberg.ch
www.lilienberg.ch

Text und Bildauswahl

Kerstin Konz, freie Journalistin und Fotografin

Redaktion, Layout und Lektorat

Christoph Vollenweider, Leiter Unternehmertum
Stefan Bachofen, Lilienberg Unternehmerforum

Druck

Christian Walker, Ferag