

Integration von Flüchtlingen

Die Chancen der Migration

Eine Arbeit, eine Anstellung, ein Auskommen: Das wünschen sich die meisten anerkannten Flüchtlinge in der Schweiz. Wer eine Chance bekommt, legt meist überdurchschnittliches Engagement an den Tag – und bereichert das Team.

Von *Monika Bachmann*

Als Marcel Pfeiffer im Frühjahr 2014 eine Lehrstelle als Fachmann Betriebsunterhalt zu besetzen hat, entscheidet er sich für einen jungen Mann aus Eritrea. Ein Kriterium gibt dazu den Ausschlag: die Motivation. Zwar hätten sich verschiedene Schulabgänger für diese Ausbildung interessiert, erklärt der Lehrlingsbetreuer. Doch keiner sei so hoch motiviert gewesen wie der 26-jährige anerkannte Flüchtling.

Marcel Pfeiffer arbeitet beim Facility-Unternehmen Bouygues FM Schweiz AG und leitet dort das technische Team. Bouygues bewirtschaftet verschiedene Liegenschaften wie etwa jene einer Medizintechnikfirma in Solothurn. «In dieser Branche gelten für den Gebäudeunterhalt strenge Richtlinien», betont Pfeiffer. Umso wichtiger sei es, dass man sich auf die Mitarbeitenden verlassen könne. Mit dem Lernenden aus Eritrea macht Pfeiffer gute Erfahrungen. «Er ist intelligent, fleissig, erzielt gute Noten, arbeitet selbstständig und verhält sich gegenüber der Kundschaft äusserst freundlich.»

Ein normales Leben führen

Die Schilderungen des Facility-Fachmanns klingen in den Ohren der Migrationsexpertin Cristina Spagnolo vertraut. «Anerkannte Flüchtlinge sind sehr bemüht, sich zu integrieren.» Ihr höchstes Ziel sei Autonomie und finanzielle Unabhängigkeit, so die Leiterin Migration beim Schweizerischen Roten Kreuz (SRK) Kanton Bern. Oder anders gesagt: «Sie möchten in unserem Land so rasch wie möglich ein normales Leben führen.» Arbeitgeber, die eine frei werdende Stelle mit einem anerkannten Flüchtling besetzen, haben es also meist mit einer Person zu tun, die überdurchschnittlich engagiert ist.



Grosses Potenzial für Arbeitgeber: Flüchtlinge sind meist äusserst motivierte Mitarbeitende.

Je früher eine Person mit Migrationshintergrund in den Arbeitsprozess einbezogen wird, desto rascher dürfte ihre Integration gelingen. Denn nirgends wird man so permanent und direkt mit schweizerischen Verhältnissen konfrontiert wie in der Arbeitswelt. Das zahlt sich längerfristig auch für die Gesellschaft aus: Sie spart jährliche Sozialhilfekosten von rund 25000 Franken. So viel kostet nämlich die Unterstützung einer Person, die ein Jahr lang Sozialhilfe bezieht, wie die Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe vorrechnet.

Kulturelle Barrieren überwinden

Angesichts der aktuellen Migrationsbewegung ist allen Akteuren klar, dass die Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen höchste Priorität haben muss. Dieser Prozess verlangt den Migranten einiges ab. In erster Linie gilt es, die Sprache zu lernen, damit sie Arbeitsanweisungen verstehen und ausführen können. Bei jungen Leuten, die eine Ausbildung absolvieren, ist die sprachliche Hürde höher. Dies hat Marcel Pfeiffer mit dem Lernenden aus

Eritrea unmittelbar zu spüren bekommen. Obwohl der junge Mann den Arbeitsalltag bestens meistert, reicht es vorerst nicht für einen Lehrabschluss als Fachmann Betriebsunterhalt (EFZ). «Die Deutschkenntnisse sind noch mangelhaft», so Pfeiffer. Im Gespräch mit dem Berufsbildungsamt habe man deshalb entschieden, dass der

Die Politik ist aktiv

Auf politischer Ebene gibt es zurzeit verschiedenste Initiativen und Projekte, welche die Arbeitsintegration von Flüchtlingen zum Ziel haben. In der Dezembersession hat der Nationalrat eine Motion gutgeheissen, welche verlangt, dass das Potenzial von Flüchtlingen besser genutzt wird und spezifische Ausbildungsgänge geschaffen werden. Zudem hat der Bundesrat im Dezember das Pilotprogramm «Flüchtlingslehre» lanciert, das auf das bewährte Prinzip der Schweizer Berufslehre setzt. Im Frühjahr startet zudem ein Projekt, das vom Schweizerischen Roten Kreuz und vom Staatssekretariat für Migration gemeinsam getragen wird. Es soll Migranten unter anderem mit fachspezifischen Sprachkursen dabei unterstützen, den Lehrgang Pflegehelfer/-in SRK erfolgreich abzuschliessen.



Arbeitsbewilligung

Flüchtlinge mit Ausweis B oder F haben freien Zugang zum Arbeitsmarkt. Arbeitgeber, die einen Flüchtling anstellen möchten, holen zuvor bei der zuständigen Behörde eine Arbeitsbewilligung ein. Dem Gesuch wird in der Regel innerhalb von zwei Wochen entsprochen. Es besteht die Möglichkeit, Flüchtlinge im direkten Kontakt mit den Arbeitsämtern zu rekrutieren.

Weitere Informationen: www.sem.admin.ch > über uns > Kantonale Behörden > Kantonale Migrations- und Arbeitsmarktbehörden

Quellensteuer

Flüchtlinge mit Ausweis B und F sind verpflichtet, Quellensteuern zu bezahlen. Die Anmeldung bei der zuständigen Steuerverwaltung erfolgt durch den Arbeitgeber.

Weitere Informationen: www.estv.admin.ch > Direkte Bundessteuer > Quellensteuer > kantonale Steuerverwaltungen

Sozialleistungen

Ab einer bestimmten Einkommenshöhe haben Flüchtlinge Anspruch auf Familien- und Kinderzulagen. Informationen und das entsprechende Gesuch können bei der zuständigen AHV-Zweigstelle eingereicht werden.

Weitere Informationen: www.ahv-iv.ch > Kontakte > Kantonale Ausgleichskassen

Lernende zuerst eine zweijährige Anlehre als Hauswartzmitarbeiter abschliesst und anschliessend, ab 2016, den Lehrabschluss mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis ins Auge fasst.

Nicht nur sprachliche Barrieren, auch kulturelle Unterschiede können sich erschwerend auf die Integration auswirken. Cristina Spagnolo weiss, dass dieser Punkt gelegentlich zu Missverständnissen führt, und illustriert es an einem Beispiel: «In gewissen Ländern gilt es als unhöflich, dem Gegenüber direkt in die Augen zu schauen», erklärt sie. Blicke man hierzulande während eines Vorstellungsgesprächs jedoch ständig weg, würde dies als Schwäche gedeutet. Das SRK Kanton Bern vermittelt die Flüchtlinge deshalb in Workshops, in denen die Arbeitsmarktfähigkeit trainiert wird. Auch der junge Eritreer hat von diesem Angebot profitiert. Sein Arbeitgeber lobt diese Kurse und

sagt rückblickend: «Er war parat für den Arbeitsmarkt.»

Klare Regeln schaffen

Integration ist ein Prozess, der stets von zwei Seiten ein Entgegenkommen notwendig macht. Deshalb sind nebst den Stellensuchenden auch die Arbeitgeber, also die Vorgesetzten und die Teams, gefordert. Als Marcel Pfeiffer seinen Lernenden angestellt hatte, machte sich bei den Mitarbeitenden zuerst Skepsis bemerkbar. «Es gab schon Vorbehalte und ein paar Sprüche», erinnert sich der Teamleiter. Man habe aber von Beginn weg klargestellt, dass während der Arbeit einzig und allein die Vorschriften und Anweisungen des Arbeitgebers gelten würden. Diese Regel habe die Stimmung positiv beeinflusst.

Marcel Pfeiffer ist überzeugt, dass es für ein Team förderlich sein kann, wenn der

Arbeitgeber auch mal den Mut hat, etwas Neues zu wagen. Zudem fördert die Integration anderer Kulturen die Diversity.

SRK-Mitarbeiterin Cristina Spagnolo spricht von einem «grossen Potenzial», das sich Arbeitgeber zunutze machen könnten, weil viele Flüchtlinge gute Qualifikationen mitbringen würden. «Diese Leute waren in ihrem Herkunftsland verankert und haben ihr Leben gemeistert.» Umso wichtiger ist es, dass sie hier rasch wieder Tritt fassen und Zugang zu einem normalen Arbeitsleben erhalten. Es brauche jedoch seitens der Arbeitgeber schon «eine gewisse Neugierde und Offenheit diesen Personen gegenüber», findet Spagnolo. Am Anfang sei Geduld und vor allem eine klare Kommunikation gefragt. Betriebe, die anerkannte Flüchtlinge anstellen, übernehmen mit ihrem Engagement soziale und gesellschaftliche Verantwortung. Aber nicht nur das: Sie leisten einen Beitrag zur Chancengleichheit und ebnen den betroffenen Personen den Weg zur Integration.



Autorin

Monika Bachmann ist Journalistin und hat den Artikel im Auftrag des Schweizerischen Roten Kreuzes Kanton Bern verfasst.

Kontaktperson bei Fragen

Cristina Spagnolo
Schweizerisches Rotes Kreuz Kanton Bern
Telefon: 031 919 09 73
E-Mail: cristina.spagnolo@srk-bern.ch
Flyer mit Informationen für Arbeitgeber:
srk-bern.ch/migration

«Der hohe Praxisbezug sowie die Stärkung der konzeptionellen Fähigkeiten haben mich bei dieser Weiterbildung überzeugt.»

Elisabeth Köpfler-Roth, Head HR Service Center, Schindler Aufzüge AG

NDS HF in HR-Management

Dipl. Personalleiter/in NDS HF

www.kvlu.ch/personalleiter



KV Luzern
Berufsakademie