

Informationen zur Anstellung von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen

Der Arbeitsplatz ist einer der wichtigsten Orte der Integration. Arbeit bringt Anerkennung und soziales Wohlbefinden, materielle Unabhängigkeit und gesellschaftliche Teilhabe.

An den meisten Arbeitsplätzen arbeiten Menschen verschiedenster Herkunft zusammen – Sizilianer, Portugiesinnen, Polen, Türkinnen, Deutsche, Albanerinnen. Zunehmend kommen auch Personen mit Flüchtlingshintergrund dazu: Syrer, Eritreerinnen, Afghanen, Somali...

Im Folgenden finden Sie Informationen und Möglichkeiten zur Anstellung und Integration von Personen mit Flüchtlingshintergrund.

Aufenthaltsstatus - Arbeitsbewilligung

Personen mit Flüchtlingshintergrund haben in der Regel eine Aufenthaltsbewilligung B oder F:

- Anerkannte Flüchtlinge (Ausweis B) sind Personen, deren Flüchtlingseigenschaft anerkannt wird und die in der Schweiz Asyl erhalten haben. Der Ausweis muss jedes Jahr verlängert werden.
- Vorläufig aufgenommene Flüchtlinge und vorläufig anerkannte Ausländer (Ausweis F) sind Personen, die aus einem asylrechtlichen Grund nicht als Flüchtlinge anerkannt aber aus humanitären Gründen in der Schweiz aufgenommen wurden. Der Ausweis ist ein Jahr gültig und wird verlängert, wenn eine Rückkehr weiterhin unzumutbar oder undurchführbar ist.

Beide Gruppen haben ein Recht auf eine Erwerbstätigkeit, brauchen dafür aber eine Arbeitsbewilligung. Im Bewilligungsverfahren werden Arbeitspensum und die Einhaltung eines branchenüblichen Lohnes überprüft. Im Rahmen von Integrationsprojekten dürfen bei Praktika mit Ausbildungs- und Integrationscharakter tiefere Löhnen vereinbart werden.

Was heisst Integration?

Integration kommt vom Lateinischen «integratio» und heisst Zusammenfügen verschiedener Teile zu einem Ganzen.

Was meint Integration?

Integration heisst mehr als nur ein Einpassen von Migrantinnen und Migranten in die Schweizer Verhältnisse. Integration ist ein wechselseitiger Prozess, der beide Seiten verändert. Die Migrantinnen und Migranten, aber auch die Einheimischen müssen sich zwangsläufig aufeinander einstellen.

Was meint Integration nicht?

Integration heisst nicht einseitige Anpassung unter Preisgabe der eigenen Identität. Eine solche Selbstaufgabe ist für keinen Menschen möglich, ohne dass er den Boden unter den Füßen verliert

Wann ist ein Mensch integriert?

Integration ist kein abgeschlossener Zustand, sondern eine Entwicklung. Eine Person lebt integriert: wenn sie selbstbestimmt leben und sich entwickeln kann; wenn sie ein existenzsicherndes Einkommen und eine sichere Zukunft hat; wenn sie in ein soziales Netz von persönlichen Beziehungen eingebunden ist; wenn sie nicht mit dem Gesetz in Konflikt kommt.

- Auf Wunsch stellt die Stiftung Futuri den Antrag für die Arbeitsbewilligung und steht für Fragen zur Verfügung.
- Weitere Informationen zu den rechtlichen Grundlagen finden Sie auch auf folgenden Seiten:
 - www.awa.zh.ch
 - www.fluechtlingshilfe.ch
 - www.migraweb.ch

Empfehlungen zur Integration von Flüchtlingen in Unternehmen

Sprache und Weiterbildung

- Sprechen Sie Ihre ausländischen Mitarbeitenden konsequent auf Deutsch an.
- Hören Sie wenn nötig zweimal hin, wenn Sie eine Bemerkung eines ausländischen Mitarbeitenden nicht verstehen.
- Versichern Sie sich in allen Fällen, dass Ihre Informationen verstanden wurden. Sie können auch fragen, ob die vermittelten Informationen ausreichen oder Präzisierungen gewünscht sind.
- Führen Sie Sprachtandems ein, um ausländische Mitarbeitende in der Kommunikation zu fördern (z.B. ein wöchentliches gemeinsames Mittagessen, Feierabendgespräch etc.).
- Motivieren oder verpflichten Sie Mitarbeitende mit sprachlichen Defiziten zu Deutschkursen – bestenfalls innerhalb der normalen Arbeitszeit.
- Verpflichten Sie Auszubildende, die Noten der Berufsschule regelmässig vorzulegen. Unterstützen Sie sie bei der Verbesserung ihrer Lernmethoden oder motivieren Sie sie zu Nachhilfe.

Arbeitsorganisation

- Multikulturelle Teams verlangen einen achtsamen Umgang mit Vielfalt.
- Behandeln Sie Menschen aller Nationalitäten im Betrieb gleich.



- Seien Sie offen für Menschen anderer Herkunft. Überlegen Sie sich, was deren positiven Eigenschaften sind und setzen Sie diese gezielt ein.
- Sensibilisieren Sie Mitarbeitende und Kader hinsichtlich möglicher Unterschiede (z.B. Ausbildung, Erfahrung, aktuelle Situation).
- Mischen Sie Teams in Bezug auf Nationalität, Geschlecht und Alter.
- Führen Sie ein Patensystem ein durch Landsleute oder erfahrene, für eine Brückenfunktion motivierte Mitarbeitende.
- Eine aktive Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitenden Ihres Unternehmens hat einen positiven Effekt auf die Integration bei der Arbeit (z.B. Fahrgemeinschaften, Ausflüge, Sportveranstaltungen,

gemeinsame Essen etc.). Beachten Sie dabei, dass oft nicht viel Geld für zusätzliche Aktivitäten zur Verfügung steht.

- Fördern Sie die Integration auch mittels Teambuildingmassnahmen und sorgen Sie dafür, dass auch die ausländischen Mitarbeitenden teilnehmen (gemeinsames Essen, Ausflüge, Firmenanlässe).
- Oft entstehen Missverständnisse aus Unwissen. So gilt es beispielsweise in vielen Ländern als unhöflich, einem Vorgesetzten in die Augen zu schauen. In der Schweiz ist das Gegenteil der Fall. Fragen Sie nach, wenn Ihnen ein Verhalten seltsam erscheint, und pflegen Sie Feedback-Möglichkeiten, um Missverständnisse zu vermeiden.
- Für viele Menschen aus anderen Herkunftsregionen ist es unüblich, Kritik, Unsicherheit oder Schwierigkeiten direkt zu äussern. Laden Sie dazu ein und fragen Sie gelegentlich nach.
- Übergeben Sie auch Ihren ausländischen Arbeitnehmenden Verantwortung. Zeigen Sie Ihre Wertschätzung für die geleistete Arbeit und die Kompetenzen der Mitarbeitenden.
- Wenn möglich, sorgen Sie dafür, dass Ihre Mitarbeitenden in Kontakt mit Kundschaft kommen. Bereiten Sie sie sorgfältig darauf vor.

«Transkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, anderen Menschen in ihrer individuellen Lebens- und Gesundheitssituation vorurteilsfrei begegnen zu können. Sie bedingt auch die Auseinandersetzung mit eigenen Wertvorstellungen und Erwartungen – diese prägen gleichsam die Begegnung mit Migrantinnen und Migranten.»

SRK, Transkulturelle Kompetenz, 2012

- Nehmen Sie allfällige Schwierigkeiten oder Spannungen ernst. Legen Sie klare Ansprechpersonen für Fragen, Probleme oder Beschwerden fest und machen Sie diese bekannt.
- Behalten Sie Absenzen im Auge und lassen Sie Krankheiten seriös abklären.
- Informationen über Schutz- und Sicherheitsmassnahmen müssen für alle Mitarbeitenden zugänglich und verständlich sein. Lassen Sie die Informationen im Zweifelsfall übersetzen. Überprüfen Sie, ob alle Mitarbeitenden – auch Mitarbeitende mit Teilzeitpensen, Aushilfen oder temporär Angestellte – die Information erhalten und verstanden haben.

Quellen und Tipps zum Weiterlesen:

- Migrationsamt des Kantons Zürich, www.ma.zh.ch
- <https://www.fluechtlingshilfe.ch> : Hintergrundwissen zu Herkunftsländern, Asylrecht etc
- Hintergrundwissen zur Zusammenarbeit mit Geflüchteten und Interkultureller Kompetenz vom SRK: <https://www.redcross.ch/de/hintergrundinformationen-und-konzepte>
- Studie «Integration der ausländischen Arbeitskräfte: Chance und Verantwortung von Unternehmen», Bern, 2012
- «Toolkit» von IKEA Schweiz: Erfahrungen und Hinweise für Arbeitgeber aus dem Arbeitsintegrationsprogramm bei IKEA, Spreitenbach 2017, http://media.ikea.ch/filemanager/2017/06/RefugeeToolkit/IKEA_Toolkit_D.pdf