
FOKUS

Flüchtlinge sollen verstärkt und frühzeitig in den Arbeitsmarkt integriert werden

14. September 2017

- Die Schweizer Migrationspolitik unterscheidet – abgesehen vom jeweiligen Familiennachzug – verschiedene Zuwanderungsarten: Menschen aus EU-/Efta- sowie aus Drittstaaten, die je zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in die Schweiz kommen, und Menschen, die in der Schweiz um Asyl ersuchen.
- Die Zahl der Asylgesuche erreichte 2015 einen zehnjährigen Spitzenwert, flachte inzwischen aber wieder ab. Von allen Gesuchstellern 2016 erhielten knapp 20 Prozent den Status des anerkannten Flüchtlings, weitere gut 20 Prozent der Flüchtlinge wurden vorläufig aufgenommen.
- Anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge sind hierzulande vergleichsweise schlecht in den Arbeitsmarkt integriert. Dies ist hauptsächlich auf administrative Hürden sowie fehlende bzw. nicht nachgewiesene Qualifikationen zurückzuführen. Aus wirtschafts-, integrations- und finanzpolitischer Sicht führt jedoch kein Weg an einer Arbeitsmarktintegration vorbei.
- Die Integrationsvorlehre des Bundes bereitet die Flüchtlinge solide auf eine Berufslehre oder eine Tätigkeit im Arbeitsmarkt vor.
- Die erfolgreiche Integration hängt von günstigen Rahmenbedingungen für die Arbeitgeber, positiven Anreizen für die anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge sowie vom Pragmatismus aller Beteiligten ab.

GROSSE ZAHL ASYLSUCHENDER ALS HERAUSFORDERUNG FÜR EUROPA

Im Nachgang zu den 2015 stark gestiegenen Asylzahlen stellt sich zwangsläufig die Frage, wie Politik und Wirtschaft die teils traumatisierten Asylsuchenden erfolgreich in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt integrieren können. Diese Integration setzt nicht nur das Erlernen der Sprache, sondern auch kulturelle und soziale Kompetenzen voraus. Vor ähnlichen Herausforderungen stehen diverse andere Länder, insbesondere Deutschland, das inzwischen über eine Million Flüchtlinge beherbergt. Wie die meisten europäischen Länder wurde auch die Politik in der Schweiz von den stark steigenden Asylzahlen überrascht, bevor die Bundesbehörden zusammen mit Wirtschaft und Kantonen Konzepte zur Integration von Flüchtlingen ausarbeiteten. Das zuerst fälschlicherweise als Flüchtlingslehre benannte Konzept der Integrationsvorlehre stösst inzwischen auf breite Akzeptanz. Erste Branchen und Firmen machen bereits Erfahrungen damit.

In diesem «Fokus» werden in einem ersten Schritt Zahlen und Fakten zur Schweizer Migrationspolitik sowie die Schwierigkeiten beschrieben, die mit der Integration der grossen Zahl Asylsuchender zu bewältigen sind. Anschliessend wird mit Beispielen von Unternehmen und Organisationen aufgezeigt, wie erfolgreich die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen im Kleinen bereits verläuft und wie weit diese Bestrebungen in der Schweiz fortgeschritten sind.

ANERKANNTE UND VORLÄUFIG AUFGENOMMENE FLÜCHTLINGE IN DER SCHWEIZ

In der Diskussion ist zentral, sauber definierte und klar voneinander abgegrenzte Begriffe zu verwenden. Die diesbezügliche Zuständigkeit liegt beim Staatssekretariat für Migration (SEM). Es unterscheidet grundsätzlich drei Zuwanderungsarten. Auf der einen Seite zieht es Menschen entweder aus der EU/Efta oder aus Drittstaaten hauptsächlich deshalb in die Schweiz, um hierzulande eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Erstere können sich in der Schweiz niederlassen, wenn sie über einen Arbeitsvertrag verfügen; letztere unterliegen einem Inländervorrang und benötigen einen Kontingentsplatz. Diese beiden Kategorien stehen hier nicht im Vordergrund.

Auf der anderen Seite ersuchen Personen um Asyl (*asylum seeking*). Ist das Urteil nach durchlaufenem Aufnahmeprozess positiv, erhalten sie den Status «anerkannter Flüchtling» (*recognised refugee*) und eine B-Bewilligung¹. Diese sieht grundsätzlich die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit vor – ohne branchen- oder berufsspezifische Einschränkungen und ohne Inländervorrang. Vor Stellenantritt ist jedoch eine Bewilligung der kantonalen Migrationsbehörden einzuholen, die unter anderem die Lohn- und Arbeitsbedingungen der entsprechenden Stelle prüfen. Wenn anerkannte Flüchtlinge den Kanton wechseln wollen, brauchen sie dazu den Nachweis einer Stelle im neuen Kanton.

Erhalten Asylsuchende hingegen einen negativen Bescheid auf ihr Gesuch, können jedoch aus Gründen der Zulässigkeit (Verstoss gegen Völkerrecht), der Zumutbarkeit (konkrete Gefährdung des Ausländers) oder der Machbarkeit (vollzugstechnische Gründe) nicht weggewiesen werden, erhalten sie den Status «vorläufig aufgenommene Flüchtlinge» (VA; *temporarily admitted refugee*) und einen Ausländerausweis F. Damit dürfen sie nur in ihrem Wohnkanton arbeiten, vorausgesetzt die kantonalen Behörden erteilen ihnen eine Arbeitsbewilligung. Ein Kantonswechsel ist untersagt.

¹ Weitere Informationen zu den Aufenthaltsbewilligungen von Nicht-EU-/Efta-Angehörigen sind unter https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/aufenthalt/nicht_eu_efta.html verfügbar (Stand September 2017).

Auch anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge profitieren von den geplanten Massnahmen zur Umsetzung der Masseneinwanderungs-Initiative.

Die Anteile anerkannter und vorläufig aufgenommener Flüchtlinge halten sich in etwa die Waage. Darüber hinaus gibt es sogenannte «Härtefälle»: Das sind asylsuchende Personen, abgewiesene Asylsuchende sowie vorläufig aufgenommene Flüchtlinge, die sich in einer persönlichen Notlage befinden und deshalb von ihrem Wohnkanton eine Aufenthaltsbewilligung zum dauerhaften Verbleib im Land erhalten können.

Die Schweizer Migrationspolitik geht von drei zentralen Zielen einer erfolgreichen Integration der Migranten aus: Sie soll den Wohlstand der Schweiz fördern, verfolgten Personen Schutz im Sinne der humanitären Tradition der Schweiz gewähren und dafür sorgen, dass sich sowohl inländische wie auch migrierende Personen in der Schweiz sicher fühlen.

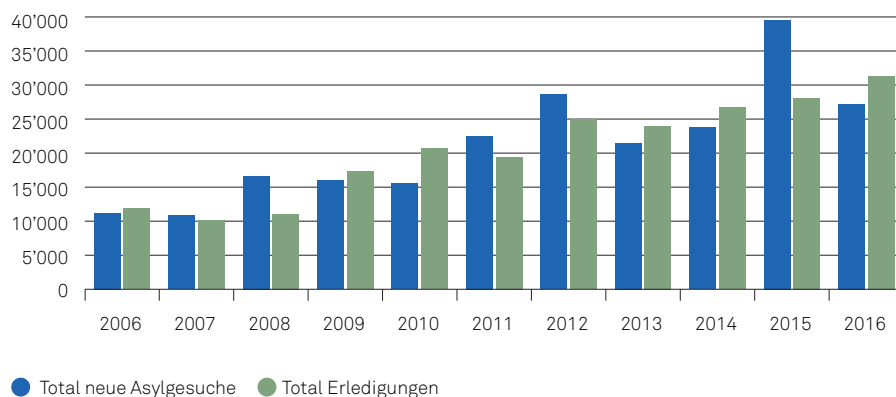
Im Zusammenhang mit der Umsetzung der Masseneinwanderungs-Initiative gelten künftig auch anerkannte sowie vorläufig aufgenommene Flüchtlinge als inländische Arbeitskräfte. Das heisst, dass sie von den geplanten Massnahmen ebenfalls profitieren werden. Mit dem Ja zur Änderung des Asylgesetzes im Juni 2016 legte das Schweizer Stimmvolk zudem die Basis dafür, dass Asylgesuche schneller erledigt werden können und die Asylsuchenden somit rascher Klarheit über ihren Status haben. Heute dauert ein Asylprozess durchschnittlich ein Jahr, bei komplexeren Fällen jedoch meist länger.

Weniger Asylgesuche – speditivere Asylentscheide

Wie [Abbildung 1](#) zeigt, erreichte die Zahl der Gesuche von Asylsuchenden im Jahr 2015 mit 39'523 einen zehnjährigen Spitzenwert. Die Gründe für die hohe Zahl sind globaler Natur und hängen unter anderem mit Kriegen und diktatorischen Regimes zusammen. 2016 flachte die Gesuchszahl jedoch wieder ab, lag mit 27'207 aber immer noch über dem Durchschnitt der letzten zehn Jahre (vgl. [Tabelle 1](#)).

Abbildung 1

ZAHL NEU GESTELLTER UND ERLEDIGTER ASYLGESUCHE 2006 BIS 2016



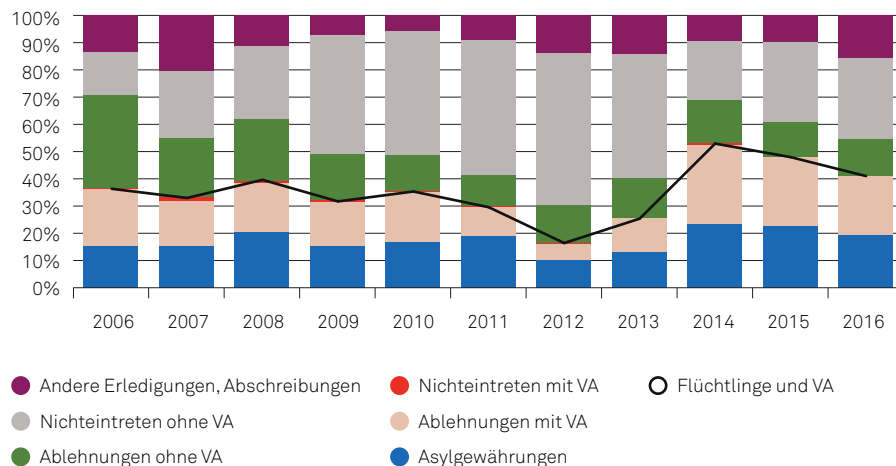
Quelle: Staatssekretariat für Migration (SEM)

[Abbildung 2](#) illustriert die prozentualen Anteile der Asylentscheide in den letzten zehn Jahren. 2012 erreichte der Anteil der Nichteintretens-Entscheide ohne vorläufige Aufnahme einen Höchstwert, wobei hauptsächlich Asylsuchende aus Nigeria (92,4 Prozent), Tunesien (75,0 Prozent) und Serbien (50,7 Prozent) davon betroffen waren. Die Nichteintretens-Entscheide ohne vorläufige Aufnahme nahmen von 2012 bis 2014 kontinuierlich auf 21,6 Prozent ab. Dies dürfte ein Indiz dafür sein, dass zunehmend Asylsuchende aus Krisenländern Gesuche stellten, die ausführliche Abklärungen erforderten und einen einfachen Nichteintretens-Entscheid nicht mehr zuließen.

Dies zeigt sich auch daran, dass der Anteil anerkannter und vorläufig aufgenommener Flüchtlinge nach einem Tief im Jahr 2012 um 36,5 Prozentpunkte auf den Höchstwert von 52,9 Prozent im Jahr 2014 anstieg. Bis 2016 sank er dann wieder um 11,9 Prozentpunkte auf 41,0 Prozent.

Abbildung 2

PROZENTUALE VERTEILUNG DER ENTSCHEIDE ERLEDIGTER ASYLGESUCHE 2006 BIS 2016



Quelle: SEM

Tabelle 1

ZAHL GESTELLTER UND ERLEDIGTER ASYLGESUCHE SOWIE ANTEILSMÄSSIGE ENTSCHEIDE ERLEDIGTER ASYLGESUCHE 2006, 2011 UND 2016

	2006 [#]	2011 [#]	2016 [#]
Total Asylgesuche	11'173	22'551	27'207
Total Erledigungen	11'881	19'467	31'299
davon	2006 [%]	2011 [%]	2016 [%]
Asylgewährungen	15,4	19,1	19,1
Ablehnungen mit VA	20,6	10,3	21,7
Ablehnungen ohne VA	34,4	11,7	13,4
Nichteintreten mit VA	0,4	0,4	0,2
Nichteintreten ohne VA	15,5	49,4	29,9
Andere Erledigungen, Abschreibungen	13,7	9,2	15,8

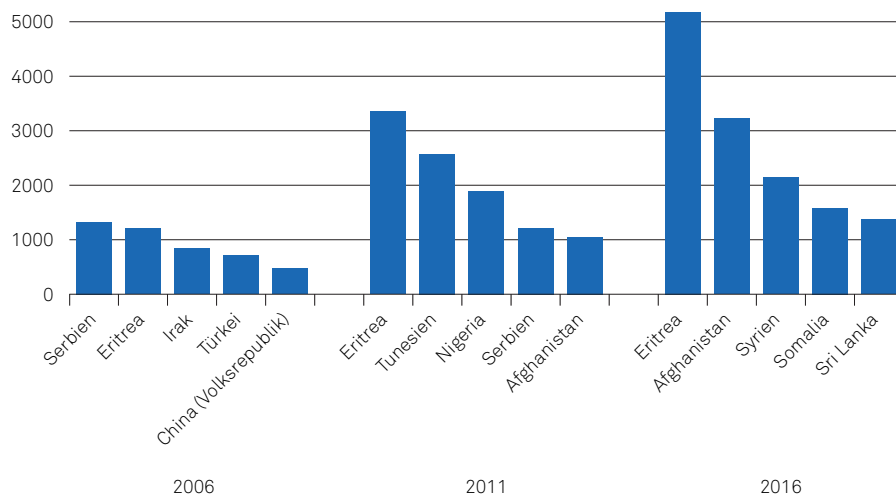
Quelle: SEM

Von 2007 bis 2016 kamen die Asylbewerber hauptsächlich aus Eritrea, im Jahr 2016 gefolgt von Afghanistan und Syrien.

Seit Jahren höchste Gesuchszahlen aus Eritrea

Von 2007 bis 2016 kamen die Asylbewerber hauptsächlich aus Eritrea, im Jahr 2016 gefolgt von den Herkunftsländern Afghanistan und Syrien (vgl. [Abbildung 3](#) und [Tabelle 2](#)). Von Staatsbürgern aus Eritrea wurden 2016 5178 Asylgesuche neu gestellt und insgesamt 7934 erledigt. Davon bekamen 40,2 Prozent den Status des anerkannten Flüchtlings und 32,3 Prozent der Flüchtlinge wurden vorläufig aufgenommen. Bei Asylsuchenden aus Afghanistan waren es 7,2 bzw. 39,2 Prozent und aus Syrien 34,9 bzw. 42,1 Prozent.

Abbildung 3

ZAHLE DER ASYLGESUCHE AUSGEWÄHLTER LÄNDER 2006, 2011 UND 2016

Abgebildet sind jeweils die fünf Länder mit den meisten Asylgesuchen in der Schweiz.

Quelle: SEM

Tabelle 2

ENTWICKLUNG DER GESUCHSZAHLEN AUSGEWÄHLTER LÄNDER 2006, 2011 UND 2016

	2006 [#]	2011 [#]	2016 [#]
Eritrea	1207	3356	5178
Afghanistan	248	1052	3229
Syrien	167	826	2144
Somalia	347	636	1581
Sri Lanka	351	470	1373
Tunesien	87	2574	252
Nigeria	302	1895	1106
Serbien	1327	1217	280
Irak	844	504	1312
Türkei	706	580	526
China (Volksrepublik)	477	696	350

Aufgeführt sind die Länder, die 2006, 2011 und/oder 2016 unter den Top 5 der meisten Asylgesuche waren.

Quelle: SEM

Zahlenmässiges Potenzial

Angesichts der grossen Zahl von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen stellt sich die Frage ihrer Integration in die Gesellschaft insgesamt und allen voran in den Arbeitsmarkt umso dringlicher. Zum Potenzial und zur Integration von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt geben unter anderem zwei Studien der Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich² und von

2 Siegenthaler, M. (2016). «Der (zu) kleine Einfluss der Flüchtlingszuwanderung auf den Schweizer Arbeitsmarkt», Ökonomenstimme, 23. März 2016: <http://www.oekonomenstimme.org/artikel/2016/03/der-geringe-einfluss-der-fluechtlingszuwanderung-auf-den-schweizer-arbeitsmarkt/> (Stand September 2017).

60 Prozent der anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge sind unter 30 Jahren alt, zwei Drittel sind im erwerbsfähigen Alter.

B,S,S. volkswirtschaftliche Beratung in Zusammenarbeit mit KEK-CDC Consultants³ Aufschluss. Die Studien nennen mindestens zwei Gründe, welche die Integration von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt rechtfertigen: einerseits die Entschärfung des Fachkräftemangels und andererseits die Verlangsamung der demografischen Entwicklung bzw. der Alterung der Bevölkerung und damit die Finanzierung der Altersvorsorge und der weiteren Sozialwerke. Es wird sich zeigen, wie stark die Flüchtlinge zukünftig zur Entschärfung des Fachkräftemangels der Schweiz beitragen können. Der SAV geht davon aus, dass das effektive Fachkräftepotenzial als eher gering eingestuft werden muss.

Die Zahlen der hiesigen anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge sehen wie folgt aus: 60 Prozent von ihnen sind unter 30 Jahre alt, zwei Drittel sind im erwerbsfähigen Alter. Statistisch gesehen sind drei Viertel Männer. Etwa 90 Prozent der vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge bleiben – entgegen der durch die Bezeichnung implizierten Kurzfristigkeit – längerfristig in der Schweiz. 2015 gingen jedoch nur gerade zwei von 100 Asylsuchenden einer Erwerbstätigkeit nach. Männer sind meistens eher erwerbstätig und Jüngere haben im Schnitt eine bessere Chance auf eine Integration in den Arbeitsmarkt.

B,S,S. und KEK-CDC Consultants konnten in ihrer Studie nachweisen, dass nach zehn Jahren rund 25 Prozent der vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge, 48 Prozent der anerkannten Flüchtlinge und etwa 61 Prozent der «Härtefälle» erwerbstätig sind. Zum Vergleich: In der Schweiz waren 2016 81,2 Prozent der Schweizerinnen und Schweizer und 75,4 Prozent der ausländischen ständigen Wohnbevölkerung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren erwerbstätig. Die Werte von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen sind auch international betrachtet unterdurchschnittlich. So waren in Kanada gut acht von zehn, in Schweden knapp sieben von zehn und in Norwegen etwas mehr als 50 Prozent der anerkannten Flüchtlinge nach zehn Jahren erwerbstätig.⁴

Allerdings gibt es bei der Integration von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt auch innerhalb der Schweiz grosse regionale Unterschiede. Die höchsten Erwerbstätigenquoten wiesen Ende Juni 2017 gemäss SEM die Kantone Nidwalden (46,0 Prozent), Uri (40,1 Prozent) und Appenzell Innerrhoden (39,1 Prozent) aus. Zum Vergleich: Gesamtschweizerisch beträgt die Quote der anerkannten Flüchtlinge knapp 25 Prozent.

Kantone wie Graubünden, Glarus oder Zug mit ebenfalls überdurchschnittlich hohen Erwerbstätigenquoten suchten schon früh Lösungen zur Integration der anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge. Der Kanton Zug etwa, der mit 34,5 Prozent eine gegenüber dem gesamtschweizerischen Durchschnittswert um 10 Prozentpunkte höhere Erwerbstätigenquote aufweist, geht mit gutem Beispiel voran. Das Erfolgsrezept besteht darin, dass Hürden für Firmen, die anerkannte oder vorläufig aufgenommene Flüchtlinge rekrutieren wollen, soweit als möglich abgebaut werden. Dafür gibt der Kanton Zug neben den 6000 Franken Integrationspauschale des Bundes pro anerkanntem und vorläufig aufgenommenem Flüchtling nochmals 12'000 Franken für die Arbeitsintegration und Deutschkurse aus. Der Kanton kann zudem auf ein grosses Engagement von Freiwilligen zählen. Im Kanton Glarus, wo die Erwerbstätigenquote ebenfalls über dem Durchschnitt liegt, hat man bereits 2016 eine Vorlehre nach dem Modell der Integrationsvorlehre des Bundes ins Leben gerufen.

3 Spadaro, C., Bieberschulte, M., Walker, K., Morlok, M. und Oswald, A. (2014). «Erwerbsbeteiligung von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt», B,S,S. volkswirtschaftliche Beratung und KEK-CDC Consultants im Auftrag des SEM: <http://www.kek.ch/files/news/studie-erwerbsbeteiligung-fl-va2.pdf> (Stand September 2017).

4 Bei den Auswertungen wurden die Zusammensetzung der Kohorten, die Situation am Arbeitsmarkt, die Rechtslage und die Regulierungen ausser Acht gelassen.

Personen aus Sri Lanka, China oder auch Syrien sind im Arbeitsmarkt überdurchschnittlich gut integriert.

Ein erwerbsloser Flüchtling verursacht bei einer gesamt-heitlichen Betrachtung im Vergleich zu einem erwerbs-tätigen pro Jahr 35'000 Franken Mehrkosten.

Unterdurchschnittlich tief sind die Erwerbstätigenquoten in den französischsprachigen Kantonen wie auch im Tessin, weshalb man versucht ist, von einem Röstigraben zwischen der lateinischen und der deutschen Schweiz zu sprechen. Jedoch überrascht dieser Befund nur bedingt, ist doch in vielen dieser Kantone auch die Erwerbslosenquote überdurchschnittlich hoch. Am frappantesten ist der Unterschied zur restlichen Schweiz im Kanton Genf, wo nur gut jeder zehnte erwerbsfähige anerkannte Flüchtling einer Arbeit nachgeht.

Es sind vor allem Personen aus Sri Lanka, China oder auch Syrien, die im Arbeitsmarkt überdurchschnittlich gut integriert sind. Schwieriger ist die Integration von Personen aus dem Irak und aus Eritrea, wobei letztere nach sechs Jahren in der Schweiz nur zu gut 30 Prozent einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Unabhängig von der Herkunft verläuft die Stellensuche für Personen mit zeitlich befristetem Aufenthaltsstatus zäh.

Schlechte Integration verursacht hohe Kosten

In den ersten drei Monaten nach ihrer Ankunft dürfen Asylsuchende nicht arbeiten. Sehr viele von ihnen haben den Wunsch, dank einer Erwerbsarbeit unabhängig von der Sozialhilfe zu werden. Die Sozialhilfequote über alle anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge liegt bei sehr hohen 80 Prozent. Zehn Jahre nach der Einreise lebt in der Schweiz weiterhin jeder zweite anerkannte Flüchtling von der Sozialhilfe. Bei den vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen sind es gar drei von vier.

B,S,S. berechnete, dass ein erwerbsloser anerkannter bzw. vorläufig aufgenommener Flüchtling im Vergleich zu einem erwerbstätigen pro Jahr insgesamt ungefähr 35'000 Franken Mehrkosten verursacht.⁵ Abgesehen von den Sozialhilfekosten entgehen dem Fiskus Steuereinnahmen, die erwerbslose anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge nicht bezahlen. Zudem dürften die Kosten der Integration bei einer erwerbstätigen Person bedeutend geringer sein, da sie durch die sozialen Kontakte und das Netzwerk überdurchschnittlich schnell Sprache und Kultur des Landes verinnerlicht.

Heute werden die in den Kantonen und Gemeinden anfallenden Sozialhilfekosten noch vom Bund beglichen. In drei bis fünf Jahren wird der Bund jedoch nicht mehr zahlen, sodass die Kantone und Gemeinden dafür werden aufkommen müssen. Deren Belastung wird dadurch deutlich ansteigen, was sie dazu veranlassen sollte, die Integration von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen frühzeitig aktiv voranzutreiben. Vor einigen Jahren war die Zahl der anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge bedeutend kleiner, so dass der Handlungsbedarf weniger akut war. Für Asylsuchende erhalten die Kantone vom Bund überhaupt kein Geld, weshalb sie bezüglich ihrer Integration oft untätig bleiben.

Es gibt auch unter Ökonomen unterschiedliche Einschätzungen, ob anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge inländische Arbeitnehmende verdrängen oder nicht. Einigkeit besteht indes darin, dass die momentane Zahl integrierter anerkannter und vorläufig aufgenommener Flüchtlinge kaum Auswirkungen auf dem hiesigen Arbeitsmarkt zeitigt. Sollte es zu Verdrängungseffekten kommen, so am ehesten bei Stellenprofilen mit niedrigen Qualifikationsanforderungen.

HÜRDENREICHER WEG BIS ZUR INTEGRATION IN DEN ARBEITSMARKT

Bislang ist die Integration von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt von vielen kulturellen, administrativen und regulatorischen Hürden geprägt. Kenntnisse der im Arbeitsmarkt gesprochenen Sprache sind für den

⁵ Die gesamte Studie «Kosten und Nutzen der Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen (FL) und vorläufig Aufgenommenen (VA)» ist unter http://www.kip-pic.ch/media/1073/bss_2013.pdf verfügbar (Stand September 2017).

Grossteil der Stellen absolut unerlässlich. Eine Studie⁶ zur Abhängigkeit von Sprachkenntnissen und Arbeitsmarktintegration zeigt, dass anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge, welche die Sprache des jeweiligen Arbeitsmarkts sprechen, nach fünf Jahren mit einer doppelt so hohen Wahrscheinlichkeit im Arbeitsmarkt Tritt gefasst haben als Personen ohne Sprachkenntnisse. Neben mangelnden Sprachkenntnissen der Integration ebenfalls nicht förderlich ist, dass:

- Asylsuchende aufgrund der Erlebnisse in ihrem Heimatland oft psychisch und physisch beeinträchtigt sind;
- Asylsuchende häufig unterdurchschnittliche schulische Kompetenzen haben;
- ihre Qualifikationen oft schwierig zu erfassen sind und ihre Diplome oft nicht anerkannt werden können;
- es ihnen an einem persönlichen Netzwerk (Diaspora) fehlt;
- die Bezeichnung «vorläufig aufgenommene Flüchtlinge» impliziert, dass diese den Arbeitgebern nur für eine beschränkte Zeit zur Verfügung stehen;
- die Zuteilung der anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge in die Kantone unabhängig von Sprache, Netzwerk und Arbeitsmarktkompetenzen erfolgt;
- in jedem Kanton mehrere Departemente und teils auch Gemeinden in den Integrationsprozess involviert sind.

Der Bund wird immer wieder dafür kritisiert, dass er die anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge nicht viel stärker nach sprachlichen, fachlichen und sozialen Kriterien in der Schweiz verteilt, was die Integration vereinfachen und somit beschleunigen würde. Gegen eine solche Verteilung spricht jedoch die Gefahr einer Ghettoisierung, wie dies aus anderen Ländern bekannt ist. Ab einer gewissen Grösse einer Diaspora wäre tatsächlich zu befürchten, dass die Betroffenen keine Notwendigkeit mehr sehen, sich mit inländischen Personen zu durchmischen.

Eine andere Hürde will der Bund hingegen beseitigen: Bisher waren Asylsuchende und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge verpflichtet, zehn Prozent ihres Lohns in Form einer Sonderabgabe⁷ an den Staat abzuliefern. Dies bedeutet für den Arbeitgeber einen administrativen Aufwand und schmälert für die potenziellen Arbeitnehmenden den Anreiz, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. In der vom Bundesrat durchgeführten Vernehmlassung stiess die Abschaffung dieser Sonderabgabe mehrheitlich auf Zustimmung.

Wegen fehlender Sprachkenntnisse, mangelnder Qualifikation sowie des Rekrutierungs- und Betreuungsaufwands verzichten Unternehmen oft auf die Anstellung von Flüchtlingen.

In einer Studie von B,S,S.⁸ zur Rekrutierung von Fachkräften gab die Mehrzahl der 48 befragten Unternehmen fehlende Sprachkenntnisse, mangelnde Qualifikation sowie den Rekrutierungs- und Betreuungsaufwand als Gründe an, weshalb sie keine oder nur wenige anerkannte bzw. vorläufig aufgenommene Flüchtlinge einstellen. Weitere Gründe sind das Konfliktpotenzial, tiefe Belastbarkeit und fehlende Motivation, das Risiko eines Imageverlusts für das Unternehmen, mangelnde Erfahrung und Schlüsselkompetenzen. Die Antworten waren abhängig von der Firmengrösse und der Branche: Grossbetriebe heben die mangelnden Sprachkenntnisse speziell hervor, während KMU den hohen Rekrutierungs- und Einarbeitungsaufwand als grösste Hürde sehen. Zudem nehmen Grossbetriebe generell mehr Schwierigkeiten wahr. Der Mangel an (anerkannten) Qualifikationen wird besonders in den Pflege- und den Ingenieurberufen als problematisch erachtet.

6 Hangartner D. und Schmid L. (2016): «Sprache und Arbeitsmarkterfolg. Wie beeinflussen die Sprachkenntnisse die Erwerbstätigkeit von Migranten?», nicht publiziertes Manuskript.

7 Das Merkblatt zu dieser Sonderabgabe ist unter <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/asyl/mb-sonderabgabe-d.pdf> verfügbar (Stand September 2017).

8 Die gesamte Studie «Hindernisse und Hilfestellungen bei der Nutzung von inländischem Fachkräftepotential» ist unter http://www.bss-basel.ch/images/stories/bss-basel/downloads/b,s,s.-studie_hindernisse_hilfestellungen_fachkraeftepotential.pdf verfügbar (Stand September 2017).

INTEGRATIONSVORLEHRE IN DEN STARTLÖCHERN

Der Bund hat mit der «Integrationsvorlehre» einen interessanten Ansatz zur besseren Integration von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen geschaffen.

Weder der Bund noch die Kantone wissen genau, wo und wie viele Arbeitsintegrationsprogramme existieren und was, wo und weshalb funktioniert. Nun hat der Bund aber mit der sogenannten «Integrationsvorlehre»⁹ einen interessanten Ansatz zur besseren Integration von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen geschaffen. Er will ab 2018 bis zu 1000 anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge ausbilden.¹⁰ Den Absolventen sollen die folgenden Kompetenzen im Hinblick auf eine berufliche Grundbildung in einem spezifischen Berufsfeld vermittelt werden:

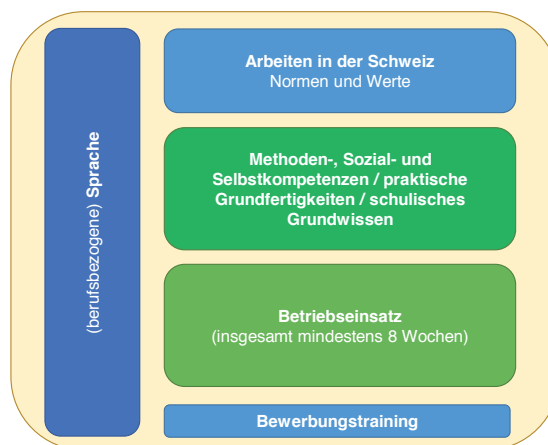
- sprachliche Kompetenzen in der jeweiligen Landessprache
- schulische Kompetenzen
- Normen und Werte (kulturelle Kompetenzen)
- wichtige überfachliche Kompetenzen (z.B. Sozial- und Selbstkompetenz mit Bezug zum Berufsfeld, Lerntechnik)
- berufsbezogene Grundfertigkeiten und Grundlagenwissen
- Arbeitserfahrung in einem Betrieb des angestrebten Berufsfelds in der Schweiz

Das Pensum während der einjährigen Integrationsvorlehre soll 80 Prozent nicht unterschreiten. Die Teilnehmenden müssen insgesamt mindestens acht Wochen in einem Betrieb verbringen, wobei länger dauernde Betriebseinsätze ausdrücklich erwünscht sind. Der Sprachunterricht ist ein zentraler Bestandteil der Ausbildung und sekundiert die restlichen Ausbildungsmodule während des gesamten Jahres (vgl. [Abbildung 4](#)). Der erfolgreiche Abschluss der Integrationsvorlehre wird mit einer Teilnahmebestätigung bescheinigt. Nach Abschluss soll die überwiegende Mehrzahl der Absolventen praktisch und schulisch zur Aufnahme einer beruflichen Grundausbildung (zwei-, drei- oder vierjährige Lehre) vorbereitet sein. Nach erfolgreichem Abschluss mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) oder eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) verfügen die Absolventen über ein solides Wissen einer Fachkraft und damit über beste Voraussetzungen für eine reguläre Arbeitsstelle, zudem stehen ihnen weitere Aus- und Weiterbildungen offen. In erster Linie ist die Integrationsvorlehre für anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge (Status B und F) vorgesehen, wobei dieser Personenkreis auch weiter gefasst werden kann.

9 Erklärungen zur Integrationsvorlehre des Bundes sind unter <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/integration/ppnb/integrationsvorlehre-sprachfoerd.html> verfügbar (Stand September 2017).

10 Die Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (Skos) hat klare Vorstellungen davon, was für die Integration von Flüchtlingen notwendig wäre. Sie geht von 5000 zusätzlich benötigten Plätzen für Ausbildungen, Beschäftigungsprogramme oder Vorlehren aus. Ebenso müsse die Zahl der Sprachkurse weiter erhöht werden.

BESTANDTEILE DER INTEGRATIONSVORLEHRE MIT BERUFSBEZOGENER AUSRICHTUNG



Quelle: SEM

Die Kantone können beim SEM Eingaben für die Durchführung von Integrationsvorlehren machen. Die Initiative geht normalerweise von einem oder mehreren Kantonen aus, die vorgängig die regionalen Organisationen der Arbeitswelt (OdA) einbeziehen. Dies kann ein regionaler Berufsverband oder aber ein Verband bzw. eine Organisation mit ähnlicher Funktion sein. Umgekehrt können aber auch eine oder mehrere national ausgerichtete OdA die Initiative zur Erarbeitung einer berufsbezogenen Integrationsvorlehre ergreifen. Sie müssen jedoch wiederum Standortkantone kontaktieren, die mit ihnen zusammen eine Eingabe vorbereiten.

Die Kandidatenauswahl für eine Integrationsvorlehre ist möglichst auf bereits vorhandene Vorkenntnisse und Kompetenzen abzustützen. Die teilnehmenden Kantone müssen eine professionelle Potenzialabschätzung und Triage der möglichen Kandidaten vornehmen und eine Ansprechperson bestimmen, die für Einsatzbetriebe zur Beantwortung von Fragen verfügbar ist. In der Regel bestehen in den Kantonen bereits entsprechende Strukturen, Funktionen und Prozesse. Die Kantone zeigen in den Programmeingaben auf, wie die Begleitprozesse – Begleitung der Teilnehmenden und Ansprechpersonen für Betriebe – organisiert und die Verantwortlichkeiten definiert sind. Für jede Integrationsvorlehre werden berufsbezogen individuelle Teilnahmevoraussetzungen definiert, auf die sich die Kantone unter anderem bei der Potenzialabschätzung von geeigneten Kandidaten abstützen können. Das Kompetenzprofil wurde vom SEM in Zusammenarbeit mit dem Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) entwickelt.

Die Wirtschaft ist mit im Boot

Dank der mit der Integrationsvorlehre vordefinierten Rahmenbedingungen beginnen sich die Wirtschaft wie auch andere Organisationen immer stärker zu engagieren. So sind bereits einige, teils grössere Projekte angelaufen, die anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen eine Chance bieten, sich im Schweizer Arbeitsmarkt zu integrieren und ein vom Staat unabhängiges Leben zu führen. Am meisten anerkannte Flüchtlinge haben Hotels und Restaurants eingestellt – inzwischen mehr als 400. Der Verband Hotel & Gastro Formation Schweiz hat eine einjährige Integrationsvorlehre kreiert, in der Fachwissen vermittelt, ein europäisch anerkanntes Deutsch-Zertifikat verliehen und mehrwöchige Praktika in Service und Küche angeboten werden. Die Betriebe stellen den so rekrutierten Arbeitskräften grösstenteils gute Zeugnisse aus. Die anerkannten Flüchtlinge seien hochmotiviert und kaum jemand schwänze oder

Sowohl Arbeitgeber als auch Betreuer bestätigen, dass Flüchtlinge enorm motiviert und dankbar für eine Chance im Arbeitsmarkt sind.

komme unpünktlich zum Unterricht. Auch Betreuer bestätigen, dass anerkannte Flüchtlinge enorm motiviert und dankbar für die Chance seien.

Ikea, der Logistiker Planzer und die Migros-Fleischverarbeiterin Micarna bieten Einstiegschancen für anerkannte Flüchtlinge. Ebenso beschäftigt die SV Group bereits 24 anerkannte Flüchtlinge, mehrere von ihnen stehen in der Küche des Personalrestaurants auf dem Novartis-Campus in Basel. Im erst vor Kurzem gestarteten Projekt «Sesam» des Schweizerischen Roten Kreuzes werden anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge zu Pflegehelfern ausgebildet. Sie lernen in einem vorgelagerten Sprachkurs die Fachsprache und absolvieren anschliessend den Lehrgang als Pflegehelfer SRK. Nach dieser einjährigen Ausbildung können die Absolventen bei der Spitex oder in einem Pflegeheim als Pflegehelfer arbeiten. Schweizweit gibt es etwa 180 solche Plätze. Von den Absolventen der regulären Ausbildungsgänge zum Pflegehelfer finden anschliessend ca. 80 Prozent eine Stelle, für anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge liegen noch keine Zahlen vor. Es ist jedoch davon auszugehen, dass die Quote ähnlich hoch sein wird.

Im Folgenden werden exemplarisch erfolgreiche Integrationsprojekte von Organisationen und Unternehmen sowie deren Erfahrungen kurz beschrieben.

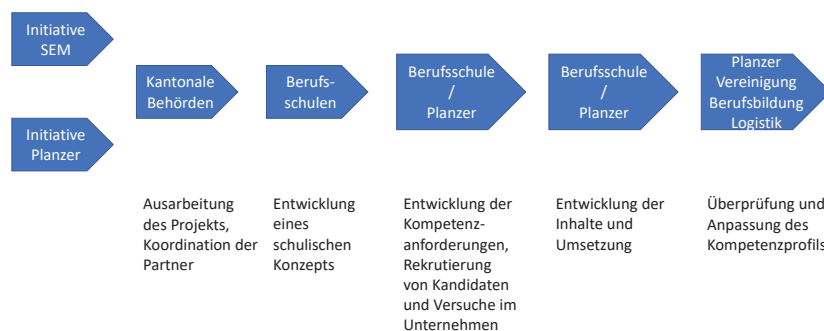
Planzer Logistik AG

Im Sommer 2016 begannen bei Planzer in Dietikon neun junge anerkannte Flüchtlinge eine einjährige Integrationsvorlehre als Logistiker¹¹, die von der Familie Planzer ins Leben gerufen worden war. Die Firma wurde von Beginn weg mit viel Lob bedacht; sie selber macht durchwegs positive Erfahrungen: Die anerkannten Flüchtlinge seien fröhlich, sehr bemüht, höflich und engagiert. Jedoch gab es auch harsche Kritik, weil die Vermutung aufkam, dass die anerkannten Flüchtlinge den inländischen Mitarbeitenden Arbeitsstellen streitig machen würden. Diese Sorgen wurden trotz gegenteiliger Zusicherung der Firma Planzer nicht entkräftet.

Ziel dieses Projekts ist es, den anerkannten Flüchtlingen im Anschluss den Übertritt in eine reguläre Ausbildung oder den regulären Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Im März dieses Jahres hatten drei der Flüchtlinge Verträge für eine dreijährige Lehre mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis und drei weitere einen Vertrag für eine zweijährige Lehre mit eidgenössischem Berufsattest. Die übrigen drei Projektteilnehmer waren weiterhin auf der Suche nach einer Lehrfirma. Mit dieser Aussicht wurden die Erwartungen des Kantons Zürich erfüllt. Auch diesen Sommer starteten im Rahmen des Logistikprojekts von Planzer wieder acht Teilnehmende mit Flüchtlingsstatus.

Abbildung 5 zeigt die Vorgehensweise der Firma Planzer bei der Umsetzung des Projekts «Integrationsvorlehre Logistiker». Es handelt sich dabei um ein fein abgestimmtes Zusammenspiel zwischen dem Unternehmen, den kantonalen Behörden und der Schweizerischen Vereinigung für die Berufsbildung in der Logistik (SVBL).

11 Eine Reportage über die Firma Planzer und ihre Integration von anerkannten Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt kann in der Limmattaler-Zeitung nachgelesen werden: <https://www.limmattalerzeitung.ch/limmattal/region-limmattal/fluechtlingslehre-der-firma-planzer-ist-gestartet-alle-sind-hell-begeistert-130564542> (Stand September 2017).



Quelle: Planzer

Die Schweizerische Post

Die Schweizerische Post bietet anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen in Bereichen mit offenen und passenden Stellen die Möglichkeit, sich praktische Fähigkeiten anzueignen, die jeweilige Sprache und mathematische Grundkenntnisse zu erlernen sowie kulturelle Sitten und Bräuche der Schweiz kennenzulernen. Bei der Umsetzung der Integrationsvorlehren arbeitet die Post eng mit dem SEM, den Logistikfirmen in der Region Härkingen, den kantonalen Behörden Solothurns, den Berufsschulen wie auch mit weiteren Ämtern und Schulen zusammen. Im Sommer 2016 starteten sechs anerkannte Flüchtlinge, die ein Jahr später noch alle im Programm aktiv waren. Die Betreuungspersonen sind sehr zufrieden mit den neuen Mitarbeitenden, die ihre Sprachkenntnisse seit Beginn des Programms stark verbessert haben. Nach dem Abschluss beginnen drei von ihnen eine Berufsbildung mit einem eidgenössischen Berufsattest. Es laufen Bestrebungen, das Projekt auf den französischsprachigen Raum auszuweiten. Das Programm stösst sowohl bei den Medien als auch bei anderen Interessierten auf grosses Interesse.

Technische Fachschule Bern

Der Kanton Bern möchte anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge so ausbilden, dass sie anschliessend direkt in eine Anstellung oder in eine Lehre nach dem bewährten dualen System übertreten können. Dazu führt er mit der technischen Fachschule ein Pilotprojekt¹² durch, in dem zwei spezifische Ausbildungsangebote für die Zielgruppe bereitgestellt werden:

- **Fachkurs Bau:** In Zusammenarbeit mit dem kantonal-bernischen Baumeisterverband wird der einjährige «Fachkurs Bau» mit dem Ziel einer anschliessenden Stelle auf dem Bau angeboten. Die Teilnehmenden sind pro Woche drei Tage praktisch und zwei Tage schulisch aktiv. Während 30 Tagen des Jahres nehmen sie an überschulischen Kursen teil.
- **Ausbildung EBA Holz:** In Zusammenarbeit mit dem Schreinermeisterverband Kanton Bern und dem kantonal-bernischen Baumeisterverband wird eine zweijährige Lehre «EBA Holz» mit dem Ziel eines eidgenössischen Berufsattests Schreinerpraktiker/in angeboten. Die Teilnehmenden werden in den ersten neun Monaten in den Werkstätten der technischen Fachschule Bern ausgebildet. Während des zweiten Jahres folgt ein Praktikum in einem Lehrbetrieb, wobei während einem Tag pro Woche theoretisches Wissen in der Berufsschule erlernt wird. Die letzten drei Monate werden zur Vorbereitung und Durchführung des Abschlussqualifikationsverfahrens wiederum in der technischen Fachschule Bern absolviert.

¹² Mehr Informationen der technischen Fachschule Bern zum Angebot für anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene sind unter <http://www.tfbern.ch/berufsbildung/angebot-fur-fluechtlinge-und-vorlaeufig-aufgenommene/> verfügbar (Stand September 2017).

In beiden Kursen erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zudem Unterstützung durch intensiven Deutschunterricht und persönliches Coaching. Das Angebot von insgesamt rund 20 Plätzen pro Jahr richtet sich an anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene im Alter zwischen 25 und 30 Jahren, die im Kanton Bern gemeldet sind. Das Pilotprojekt dauert von Sommer 2015 bis Sommer 2018, umfasst zwei Klassen der Ausbildung EBA Holz und drei Klassen des Fachkurses Bau und ist erfolgreich angelaufen: Letzteren haben mittlerweile acht Personen abgeschlossen, wovon zwei sich für eine vierjährige Lehre zum Erwerb eines eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses entschieden, zwei Personen eine Stelle gefunden haben und vier noch auf der Suche nach einer Anstellung sind. Damit leistet der Kanton einen Beitrag, anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen einen fundierten Einstieg ins Berufsleben zu ermöglichen und sie finanziell unabhängiger zu machen.

Capacity Mentoring Programme¹³

«Capacity» ist eine Nonprofit-Organisation, die anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge bei der Integration in den Schweizer Arbeitsmarkt unterstützt. Sie organisiert Treffen für Personen mit unterschiedlichen beruflichen und persönlichen Hintergründen, um neue Kooperationen und Interaktionen zu fördern. Seit 2017 verbindet Capacity lokale Expertinnen aus der Wirtschaft mit den Teilnehmern und entwickelt mit ihnen neue Geschäftsideen. Konkret unterstützt Capacity die anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge mit persönlichem Mentoring, Workshops zur Entwicklung von Geschäftsideen sowie einem Netzwerk und persönlicher Zusammenarbeit. Dabei werden auch finanzielle Fragen zur Gründung eines Start-ups im Detail besprochen.

Das Programm legt den Fokus auf die Fähigkeiten, die Leidenschaft und die Erfahrungen der Teilnehmerinnen und trägt dazu bei, sprachliche, kulturelle und administrative Hürden schnell abzubauen sowie den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Meist nehmen daran eher höherqualifizierte Migranten teil. 2016 waren es elf Personen aus zehn Nationen, die von zehn Mentorinnen und 19 Trainern unterstützt wurden. Capacity möchte sich als Brücke zwischen den Behörden und der Gesellschaft etablieren und die grosse Diversität und Erfahrungen von Migranten unterschiedlicher Fachrichtungen und Herkunft verstärkt nutzen.

Diese vier Beispiele von Firmen und Organisationen zeigen exemplarisch, wie Initiativen mithilfe der Integrationsvorlehre oder auch ohne behördliche Unterstützung entstehen. Dieses Vorgehen etabliert sich langsam aber sicher in der Schweizer Wirtschaft. Die Beispiele machen zudem deutlich, wie erfolgreich die Integration von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt funktionieren kann. Es steht ausser Frage, dass ein anfänglicher Effort beim Aufbau einer Integrationsvorlehre im Unternehmen erforderlich ist und dass anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge während ihrer Ausbildungszeit meist eines höheren Masses an Betreuung bedürfen als inländische Arbeitskräfte. Die durchwegs positiven Erfahrungen der Unternehmen zeigen jedoch auch, dass ihr soziales Engagement nicht nur ein Geben, sondern für alle Beteiligten durchaus eine bereichernde Erfahrung ist.

¹³ Mehr Informationen zum Capacity Mentoring Programme sind unter <http://capacityzurich.ch/> verfügbar (Stand September 2017).

FAZIT

Viele offene Fragen müssen noch geklärt werden, jedoch besteht weitgehend Einigkeit darüber, dass an der Arbeitsmarktintegration von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen aus wirtschafts-, integrations- und finanzpolitischer Sicht kein Weg vorbeiführt. Kreise, die an einer solchen Integration kein Interesse haben, setzen sich dem Verdacht aus, dass ihnen gelangweilte und schlecht integrierte anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge im Kampf um zusätzliche Wähleranteile gut in die politische Agenda passen. Ebenfalls unbestritten ist, dass ein Kraftakt von Politik, Wirtschaft und Staat notwendig ist, um ein effizientes System aufzubauen, mit dessen Hilfe anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Die letzten Monate haben aber gezeigt, dass vieles bewegt werden kann, wenn von allen Seiten der Wille vorhanden ist, am selben Strick zu ziehen.

Mit der Integrationsvorlehre hat der Bund ein Konstrukt geschaffen, das auf die Berufsbildung vorbereiten soll und die teilnehmenden Personen fordert und fördert. Die Integrationsvorlehre soll die Absolventen auf ein reguläres Lehrverhältnis bzw. eine Tätigkeit im ersten Arbeitsmarkt vorbereiten. Eine Schnellbleiche muss um jeden Preis verhindert werden, denn ansonsten laufen die anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge Gefahr, nach kurzer Zeit in die Erwerbslosigkeit abzugleiten und wegen fehlender Ausbildung den Wiedereinstieg nur schwerlich zu schaffen. Am Beispiel der Secondos in der Schweiz lässt sich gut zeigen, dass das Bildungssystem und insbesondere die Berufsbildung einen bedeutenden Beitrag zur Integration in den Arbeitsmarkt und zur Senkung der Erwerbslosigkeitsdauer leisten. Um die Flüchtlinge für die Aufnahme einer Arbeit zu gewinnen, sollte auch die Höhe der Sozialhilfe von ihren Bemühungen in dieser Hinsicht abhängig gemacht werden.

Für Arbeitgeber ist entscheidend, dass sie Personal rekrutieren können, das sich in der jeweiligen Sprache unterhalten kann und über die notwendigen kulturellen und sozialen Kompetenzen verfügt. Zudem müssen die Kantone – wie bei der Integrationsvorlehre vorgesehen – eine vorgängige Triage von potenziellen Kandidaten gemäss ihren fachlichen und branchenspezifischen Kenntnissen und Fähigkeiten vornehmen. Willigen und bereits gut ausgebildeten Personen muss ein direkter Weg in eine reguläre Lehre, in sonstige höhere Ausbildungen oder in eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt offenstehen. Nur so kann sichergestellt werden, dass die richtigen Personen ins richtige Berufsfeld bzw. in die richtige Ausbildung finden. Wo diese Triage nicht möglich ist, könnten Kurzpraktika im Sinne einer Schnupperlehre die Informationsasymmetrie zumindest teilweise beheben, Arbeitgebern und anerkannten bzw. vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen das gegenseitige Kennenlernen ermöglichen und den Weg zu einer längerfristigen Zusammenarbeit ebnen. Dies würde das Risiko eines vorzeitigen Ausbildungsabbruchs senken, geeigneten Personen den Direkteinstieg in eine Lehre ermöglichen und die Chancen auf eine Weiterbeschäftigung nach Abschluss der Ausbildung signifikant erhöhen. Ob ein solches System funktioniert, hängt nicht zuletzt davon ab, ob die Sozialpartner mit Blick auf – in begründeten Fällen – unterbotene Mindestlöhne etwas Pragmatismus an den Tag legen. Viele der Flüchtlinge sind bei Stellenantritt noch nicht so leistungsfähig wie Arbeitnehmende, die mit Sprache, Kultur und sozialen Gegebenheiten bereits vertraut sind. Es wäre deshalb eine Überlegung wert, den Mindestlohn in einer definierten Anfangsphase auszusetzen – in Anlehnung an das anerkannte Modell der Lehre – und ihn anschliessend anzuheben.

Weiterhin bestehen zu grosse administrative Hürden vor und während der Anstellung von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen.

Weiterhin bestehen zu grosse administrative Hürden vor und während der Anstellung von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen. Besonders letzteren wird der Eintritt in den Arbeitsmarkt unnötig erschwert. Bereits die Bezeichnung lässt Arbeitgeber oft vermuten, dass sich ein Engagement erst gar nicht lohnt, da der Aufenthalt der betreffenden Personen nur vorläufig ist. Die Zahlen zeigen jedoch, dass die überwiegende Mehrheit der vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge längerfristig in der Schweiz bleibt. Angesichts ihrer unklaren Verbleibdauer bleibt aus Arbeitgeber-sicht aber die Unsicherheit, ob sich der Aufwand der Integration dieser Personen in

Ausbildungsinvestitionen sind meist wesentlich effizienter investiertes Geld als in anderer Form zur Verfügung gestellte Entwicklungsgelder.

den Arbeitsalltag bzw. der Betreuung während des Lehrverhältnisses auszahlt. Dieser Umstand wirkt sich negativ auf den Abschluss einer Anstellung bzw. eines Lehrverhältnisses aus, weshalb es grundsätzlich zu begrüßen wäre, wenn mindestens die Berufslehren zu Ende geführt werden könnten. In Deutschland umgeht man diese Hürde so, dass Asylsuchende, die bereits mit einer Lehre begonnen haben und deren Antrag abgelehnt wird, diese beenden und anschliessend noch zwei weitere Jahre im Land bleiben und arbeiten dürfen.¹⁴ Mit einem «Investitionsschutz» dieser Art soll den Unternehmen Rechtssicherheit und ein Anreiz zur Anstellung und Ausbildung von vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen geboten werden. Die Möglichkeit des Erwerbs von praktischem und schulischem Wissen für vorläufig aufgenommene Flüchtlinge macht auch aus Optik der öffentlichen Hand in der Schweiz selbst dann Sinn, wenn diese Personen anschliessend in ihre Heimat zurückkehren. Denn durch eine fundierte Ausbildung tragen sie in ihren Heimatländern zu einem «Brain gain» bei. Ausbildungsinvestitionen sind meist wesentlich effizienter investiertes Geld als die den Ländern in anderer Form zur Verfügung gestellten Entwicklungsgelder. Bisher wurde zudem der Arbeitsanreiz für Asylsuchende und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge durch eine prozentuale Abgabe des Lohns an die öffentliche Hand gesenkt. Aufgrund der Vernehmlassungsantworten dazu ist jedoch davon auszugehen, dass diese Abgabe abgeschafft werden wird. Es bleiben jedoch weitere administrative Hürden wie das Meldeverfahren oder die auf einen Kanton beschränkte Bewilligung.

Die Bestrebungen für einen One-Stop-Shop als alleinige Anlaufstelle der Unternehmen für administrative Belange bei der Anstellung eines anerkannten oder vorläufig aufgenommenen Flüchtlings müssen vorangetrieben und die kantonalen Bewilligungsverfahren beschleunigt werden. Die Firmen beklagen sich darüber, dass Direktanstellungen wegen des administrativen Aufwands eher mühsam seien, da es lange dauere, bis die Personen eine Arbeitsbewilligung bekommen.

Eine Verdrängung von Arbeitskräften im Inland durch anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge ist zum jetzigen Zeitpunkt aus mehreren Gründen unwahrscheinlich. Zum einen sprechen die Erkenntnisse aus dem jüngsten Observatoriumsbericht des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) zum 15-jährigen Bestehen des Personenfreizügigkeitsabkommens mit der EU dagegen. Demnach wandern vor allem hoch und niedrig qualifizierte Personen aus EU-/Efta-Ländern zu – und dies lässt sich mit dem grossen Bedarf der Unternehmen nach hochqualifizierten Arbeitskräften und der nachgelagerten Nachfrage nach Basisdienstleistungen in Berufen mit eher niedrigen Qualifikationsanforderungen erklären. Zudem entsteht durch die von der Wirtschaft begrüßten Höherqualifizierungen der inländischen Arbeitskräfte, durch die demografische Entwicklung sowie die Einwanderung von praktisch ausschliesslich hochqualifizierten Drittstaatenbürger bei niedrig qualifizierten Arbeitskräften ein Engpass im Inland. Den Unternehmen, die eine Stelle im niedrigen Qualifikationsbereich zu besetzen haben, bleibt deshalb oft nur die Rekrutierung von Personen im EU-/Efta-Raum und zukünftig – mit einigen Anstrengungen von Behörden- und Wirtschaft – auch von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen. Dies ist nicht mehr als folgerichtig angesichts der Tatsache, dass sie zum inländischen Arbeitskräftepotenzial gezählt und deshalb ebenfalls in den Genuss der Privilegien im Rahmen der Umsetzung zur Masseneinwanderungs-Initiative kommen werden.

Zum anderen blieben 2016 über 8000 Lehrstellen unbesetzt; die Gründe dafür sind vielfältig. Oft divergieren die Erwartungshaltungen von Lehrbetrieb und Lehrstellensuchenden, etwa bezüglich der Arbeitsinhalte, der Anforderungen oder des Standorts (vgl. Fokus «Jugendliche mit hervorragender Ausgangslage im Arbeitsmarkt – Staat und Wirtschaft jedoch weiterhin gefordert»). Viele dieser Ausbildungsmöglichkeiten würden anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge motiviert und dankbar annehmen.

¹⁴ Ein informatives Video dazu ist unter https://cdnapisec.kultura.com/index.php/extwidget/preview/partner_id/1750922/uiconf_id/33142321/entry_id/0_omn7il3e/embed/dynamic verfügbar (Stand September 2017).

Die Schweiz kann mit ihrer Erfahrung bei der Integration von ausländischen Arbeitskräften und dem dualen Berufsbildungssystem auf eine grosse Expertise zurückgreifen.

Wie die präsentierten Beispiele zeigen, kann die Integration von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt für beide Seiten eine Bereicherung sein. Zudem kann man die ökonomischen Zahlen drehen und wenden, wie man will, die Integration verursacht in jedem Fall tiefere Kosten als die Nicht-Integration. Hinzu kommt die menschliche Komponente: Die meist nicht vom Glück begünstigten Menschen nehmen eine solche Herausforderung in der überwiegenden Mehrheit der Fälle mit grosser Begeisterung an und entwickeln sich zu geschätzten, sehr bemühten, höflichen und engagierten Mitarbeitenden. Und auch wenn in der Schweiz aus der Integration von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen kein Wirtschaftswunder resultieren sollte, wie dies in einem Artikel von Dieter Zetsche von Daimler für Deutschland als Szenario¹⁵ angedacht wird, so zeigt uns die Erfahrung der Vergangenheit doch, dass die gut integrierten Secondos und Gastarbeiter im heutigen Arbeitsmarkt unverzichtbare und geschätzte Arbeitskräfte sind.

Unter der Voraussetzung, dass sie ohne übermässigen administrativen Aufwand Personal mit den notwendigen sprachlichen, kulturellen und sozialen Kompetenzen rekrutieren können, sind die Arbeitgeber gerne bereit, Hand zu einer verstärkten, frühzeitigen und nachhaltigen Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen zu bieten. Die Schweiz kann dabei mit ihrer Erfahrung bei der Integration von ausländischen Arbeitskräften und dem dualen Berufsbildungssystem auf eine grosse Expertise zurückgreifen und so vielen Ländern als gutes Beispiel dienen.

Dr. Simon Wey

Arbeitsmarktökonom
wey@arbeitgeber.ch



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Mit dem «Fokus» trägt der Schweizerische Arbeitgeberverband zu einem besseren Verständnis des Arbeitsmarkts bei. Er nimmt aktuelle Fragen in den Fokus, präsentiert Zahlen sowie Fakten und ordnet sie kurz und prägnant ein.

Die Publikationsreihe erscheint in unregelmässigen Zeitabständen und ist für mobile Geräte auch in der [Arbeitgeber-App](#) verfügbar.

Impressum

Herausgeber: Schweizerischer Arbeitgeberverband,
Hegibachstrasse 47, 8032 Zürich
Redaktion: Daniela Baumann
Gestaltung: dast visual, Daniel Stähli

15 Dieter Zetsche, Chef von Daimler, meinte im Artikel in der neuen «Frankfurter Allgemeine», dass es schwer werden könne, alle diese Flüchtlinge aufzunehmen, jedoch könne es im besten Fall auch eine Grundlage für das nächste deutsche Wirtschaftswunder werden – so wie die Millionen von Gastarbeitern in den 1950er- und 60er-Jahren, die ganz wesentlich zum Aufschwung der Bundesrepublik beigetragen haben: <http://www.faz.net/aktuell/technik-motor/iaa/daimler-chef-zetsche-fluechtlinge-koennten-neues-wirtschaftswunder-ausloesen-13803671.html> (Stand September 2017).