



May Sae-Ueng

**Atsede Solomon**

Die 22-Jährige stammt aus Eritrea und ist seit Anfang 2011 in der Schweiz. Die Mutter eines dreijährigen Kindes hat noch keine Gastarbeiterfahrung. Trainieren will sie noch ihre Deutschkenntnisse.

# Mit wenig Hürden leicht arbeiten

**Der Bundesrat will die Arbeitsbewilligung für vorläufig Aufgenommene kippen. Kontingentierte sind sie schon heute nicht. Damit wird der Arbeitszugang noch leichter.**

THEODORA PETER

Im Grundsatz sind sich alle einig: Arbeit ist die beste Form der Integration. Wer in die Schweiz flüchtet und voraussichtlich hier bleiben wird, soll seinen Lebensunterhalt selber bestreiten und nicht während Jahren von der Sozialhilfe zehren. Anerkannte Flüchtlinge mit Ausweis B sowie vorläufig Aufgenommene mit Ausweis F haben seit der Asyl- und Ausländergesetzrevision von 2008 deshalb im Prinzip uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt. Die Formulierung «vorläufig Aufgenommene» täuscht darüber hinweg, dass 90 Prozent dieser Menschen langfristig in der Schweiz bleiben. Wollen sie arbeiten, brauchen sie

derzeit eine Arbeitsbewilligung des zuständigen Kantons (siehe Zweittext).

Dieses Prozedere erweist sich oft als Stolperstein: Bis das Gesuch den Behördenmarathon absolviert hat, dauert es – je nach Kanton – einige Wochen bis mehrere Monate. Kaum ein Arbeitgeber will so lange auf grünes Licht warten, um rasch benötigte Arbeitskräfte einzustellen. Auch lehnen einige Kantone Gesuche von Personen mit F-Ausweis aus anderen, nicht benachbarten Kantonen grundsätzlich ab, was rechtlich umstritten ist.

**Neu müsste der Arbeitgeber nur noch die Anstellung melden**

Diese administrative Hürde will Justizministerin Simonetta Sommaruga mit der neusten Revision des Ausländergesetzes aus dem Weg räumen. Diese war im Februar in die Vernehmlassung geschickt worden und steht im Zusammenhang mit der Umsetzung der vom Volk angenommenen Masseneinwanderungs-Initiative. Konkret will der Bundesrat die bisherige Bewilligungspflicht für vorläufig Aufgenommene abschaffen. Neu würden die Arbeitgeber lediglich dazu verpflichtet, den Beginn und das Ende einer Anstellung einer Person vorgängig den zuständigen Behörden des

Einsatzortes zu melden. Mit dieser Meldung würde automatisch eine Arbeitsbewilligung erteilt. Um ein Lohn- und Sozialdumping zu vermeiden, müssten die Arbeitgeber jedoch den Lohn offenlegen und bestätigen, dass sie die orts- und berufsüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen einhalten. Die Behörden behalten sich zudem Nachkontrollen vor.

Diese Vorschläge lösen bei den Arbeitgebern gemischte Gefühle aus. «Sofern das Meldeverfahren absolut benutzerfreundlich gestaltet ist, können wir grundsätzlich damit leben», schreibt der Branchenverband GastroSuisse. Das Gastgewerbe ist ja gerade für Jobsuchende mit F-Ausweis eine der wichtigsten Arbeitgeber. Fast jeder dritte Erwerbstätige dieser Branche. GastroSuisse spricht sich aber dezidiert gegen die Prüfung der Lohn- und Arbeitsbedingungen aus. Im Gastgewerbe sorgt bereits der allgegenwärtige Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für orts-, berufs- und branchenübliche Löhne. «Eine staatliche Doppelkontrolle ist fehl am Platz.»

**Integrationspauschale des Bundes deckt Kosten der Kantone nicht**

Bei hotellerieussie ist man erfreut, dass die Bewilligungspflicht

durch ein einfaches Meldeverfahren ersetzt und die Sonderabgabe gestrichen werden soll. Der Abbau von administrativen Hürden erleichtere die Integration von Personen aus dem Asylbereich. Weil diese Arbeitsmarkttechnisch als Inländer gelten, fallen sie nicht unter allfällige Kontingente. hotellerieussie weist jedoch darauf hin, dass diese Massnahmen nicht genügen werden, um die Rekrutierung von ausländischen Arbeitskräften massiv zu reduzieren, so wie es die Zuwanderungsinitiative will.

Bei den Kantonen kommen die Reformvorschläge grundsätzlich gut an. Sie sind aber kein Wundermittel für die Integration, warnt die Konferenz der Kantonsregierungen. Die Erfahrungen zeigten, dass die Jobsuche nicht nur durch administrative Hürden erschwert wird. Oft sind es auch individuelle Stolpersteine: etwa schlechte Sprachkenntnisse, fehlende berufliche Qualifikationen oder fehlende Erfahrungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Dazu

kommen bei vielen Flüchtlingen gesundheitliche und soziale Probleme. Umso wichtiger sei eine sorgfältige, effiziente und effektive Unterstützung von vorläufig Aufgenommenen und anerkannten Flüchtlingen bei der Integration in den Arbeitsmarkt. Der Bund zahlt den Kantonen dazu eine einmalige Integrationspauschale von 6000 Franken pro Person. Das reiche nicht, bemängeln die Kantone und fordern eine «substanzzielle» Erhöhung dieses Betrags. Erfahrungen des Kantons Bern zeigen, dass im Durchschnitt allein für die Intensivsprachförderung mit Kosten von rund 8000 Franken pro Person zu rechnen ist.

**Kantone machen sich für tiefere Einstiegsgehälter stark**

Die Kantone schlagen vor, dass auch vorläufig Aufgenommene befristete Praktika absolvieren können, so wie dies für Arbeitslose möglich ist. Zudem können sich die Kantonsregierungen vorstellen, dass die Mindestlöhne für eine befristete Zeit unterschritten

werden dürfen – dies aber nur unter klaren Bedingungen und «im Sinne von Einstiegsgehältern», um die Chancen der Betroffenen auf eine Eingliederung im ersten Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Wenn die Gesetzesreform in Kraft treten soll, ist noch offen. Der Bundesrat hat sich zum Zeitpunkt noch nicht geäußert. Zu nächst muss er die Vorlage dem Parlament unterbreiten. Die Änderungen, die grundsätzlich kaum bestritten sind, dürften aber kaum vor 2017 in Kraft treten. Unabhängig davon setzen Bund, Kantone, Gemeinden, Arbeitgeber, Branchenverbände, Gewerkschaften und Flüchtlingshilfe – sie sind Partner im Integrationsdialog «Arbeiten – Chancen geben, Chancen nutzen» – ihre Sensibilisierungsbemühungen fort. Dazu gehören Sprachkurse, Weiterbildungen von Führungskräften und HR-Fachleuten. Ziel ist es, bis 2016 im Vergleich zu 2011 zusätzlich 2000 anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene in Arbeitsstellen zu integrieren.

## Aufenthaltskategorien Die Unterschiede zwischen N-, F- und B-Ausweis

Für einen Aufenthalt von Flüchtlingen in der Schweiz kennt man drei Ausweistypen, die im Folgenden kurz erklärt werden.

**Anerkannter Flüchtling = Ausweis B**

Der Ausländerausweis B ist auf ein Jahr befristet und kann verlängert werden. Nach 10 Jahren Aufenthalt in der Schweiz kann eine unbefristete Niederlassungsbewilligung (Ausweis C) erteilt werden. Bei erfolgreicher Integration kann eine unbefristete Niederlassungsbewil-

ligung bereits nach 5 Jahren beantragt werden.

**Vorläufig Aufgenommener = Ausweis F**

Den Ausweis F erhalten Personen, denen kein Asyl gewährt wird, die aber nicht weggehen werden können – weil dies nicht zumutbar, völkerrechtlich nicht zulässig oder schlicht unmöglich ist. Der Ausweis F wird für maximal 12 Monate ausgestellt und kann jeweils um weitere 12 Monate verlängert werden. Nach 5 Jahren Aufenthalt in der Schweiz können vorläufig Auf-

genommene einen Ausweis B beantragen. Dabei berücksichtigen die Behörden die Integration, die familiären Verhältnisse und die Zumutbarkeit einer Rückkehr in den Herkunftsstaat.

**Asylsuchender = Ausweis N**

Dabei handelt es sich um Personen, die im Asylverfahren stehen. Für sie gilt ein generelles Arbeitsverbot von bis zu 6 Monaten. Unter gewissen Bedingungen ist eine Erwerbstätigkeit möglich. Vorrang auf dem Arbeitsmarkt haben Personen mit B-, C- und F-Ausweis. tp

## Bewilligung: Heutige Pflichten

Solange die Bewilligungspflicht noch in Kraft ist, müssen Arbeitgeber für die Anstellung von vorläufig Aufgenommenen (Ausweis F) oder Asylsuchenden (Ausweis N) ein Antragsformular ausfüllen und beim jeweiligen Kanton einreichen. Die Kantonsbehörden – meist ist die Volkswirtschaftsdirektion zuständig – bieten die entsprechenden Gesuchsformulare im Internet zum Herunterladen an. Wer sich mühsames Herummlicken ersparen will, gibt auf der Einstiegsseite seines Kantons im Suchfenster den Begriff «Ausweis F» oder «Ausweis N» ein. Aufgrund der Suchresultate kann man dann direkt auf den entsprechenden Link klicken.

Die Formulare sind meist selbsterklärend und nicht länger als eine Seite lang. Neben den Per-

sonalien des Arbeitnehmers müssen die geplante Beschäftigungsdauer (unbefristet/befristet), die Wochenstunden (fix/durchschnittlich) und der Bruttolohn inklusive Ferien-, Feiertags- und 13. Monatslohn angegeben werden. Der Antrag muss von beiden Parteien (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) unterschrieben und – je nach Kanton – beim Migrationsdienst, beim Wirtschaftsamt oder bei der Einwohnerkontrolle der Wohngemeinde eingereicht werden. Der für die Bearbeitung des Gesuches zuständige Adressat ist jeweils auf dem Formular aufgedruckt. Welche Beilagen ebenfalls mitzuschicken sind, geht ebenfalls direkt aus dem Formular hervor.

In einigen Kantonen – zum Beispiel Zürich – kann die Bewilligung auch elektronisch bean-

tragt werden – etwa mit dem sogenannten E-Work-Permit. Online gestellte Anträge werden in der Regel schneller bearbeitet und lassen sich effizienter nachverfolgen.

Während die Gesuche für ausländische Arbeitnehmende mit Ausweis F relativ einfach auszufüllen sind, sind die bürokratischen Hürden für die Anstellung von Asylsuchenden (Ausweis N) etwas höher. Für sie muss ein Ausländerbehörde nachweisen, dass er für die Stelle niemanden gefunden hat, der auf dem Arbeitsmarkt Vorrang hat – also Personen mit Ausweis C, B, F oder Arbeitslose. Konkret muss der Arbeitgeber dafür eine Bestätigung des RAV wonach die offene Stelle gemeldet wurde, sowie Kopien von Stellenausschreibungen belegen. tp