

VKM | ASM |

Vereinigung der Kantonalen Migrationsbehörden
Association des services cantonaux de migration
Associazione dei servizi cantonali di migrazione

VERBAND SCHWEIZERISCHER ARBEITSMARKTBEHÖRDEN
ASSOCIATION DES OFFICES SUISSES DU TRAVAIL
ASSOCIAZIONE DEGLI UFFICI SVIZZERI DEL LAVORO

**VSAA
AOST
AUSL**



Geschäftsstelle | Migrationsdienst des Kantons Bern
Eigerstrasse 73 | 3011 Bern
Tel. +41 (0)31 633 42 99 | Fax +41 (0)31 633 55 86
info@vkm-asm.ch | www.vkm-asm.ch

Arbeitsmarktintegration von vorläufig Aufgenommenen und anerkannten Flüchtlingen

Analyse und Handlungsempfehlungen

Bericht der VSAA/VKM Arbeitsgruppe vom 28. November 2014

Würdigung des Berichts durch die Vorstände des VSAA und der
VKM vom 4. Februar 2015

Würdigung des Berichts und der Empfehlungen der VSAA/VKM Arbeitsgruppe „Arbeitsmarktintegration von vorläufig Aufgenommenen und anerkannten Flüchtlingen - Analyse und Handlungsempfehlungen“ durch die Vorstände VSAA und VKM

Die Erwerbsbeteiligung von vorläufig Aufgenommenen (VA) und anerkannten Flüchtlingen (FL) ist mit heute für VA in den ersten 7 Jahren 35-40%, und für FL in den ersten 5 Jahren 15-20% sehr tief und muss erhöht werden. Arbeitsmarktintegration von VA/FL ist eine Verbundaufgabe und nimmt auch die Kantone in die Pflicht. Die kantonalen Arbeits- und Migrationsbehörden haben auf ihrer Stufe die Arbeiten eingeleitet. Eine Arbeitsgruppe des VSAA und der VKM hat eine Analyse der aktuellen Situation vorgenommen und sich damit befasst, wie die Kantone konkret im Vollzug in Zusammenarbeit mit den zuständigen Bundesstellen zu einer besseren Arbeitsmarktintegration von VA/FL beitragen können. Dabei haben sie vier Handlungsfelder definiert und dazu Empfehlungen an das Staatssekretariat für Migration SEM (ehemals Bundesamt für Migration BFM) sowie die kantonalen Arbeitsmarkt- und Migrationsbehörden formuliert.

Die Vorstände VSAA und VKM begrüßen den vorliegenden Bericht. Sie haben die Handlungsfelder sowie Empfehlungen diskutiert und dazu ihre Position wie nachfolgend kursiv dargestellt, verabschiedet.

Handlungsfeld I: Arbeitsmarktintegration und Arbeitsmarktliche Massnahmen AMM

Strukturiertes Vorgehen beim Einsatz von Arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) und Förderung der arbeitsmarktlichen Integration: Die Nutzung von AMM für diese Personengruppe muss optimiert werden. Es braucht eine Klärung, welche spezifischen, evtl. vorgelagerten Massnahmen für vorläufig Aufgenommene und anerkannte Flüchtlinge sinnvollerweise bereitgestellt werden müssen. Sprachkurse nehmen dabei eine bedeutsame Rolle ein, dürfen aber nicht die einzige Massnahme bleiben.

Die Vorstände unterstützen die Erkenntnisse und Empfehlungen zum Handlungsfeld I. Sie weisen aber auf das Prinzip der Gleichbehandlung bei der Arbeitsmarktintegration hin. Eine Vorzugsbehandlung von einzelnen Gruppen ist damit nicht legitim. Im Rahmen des Regelstrukturansatzes stehen auch die Strukturen der Arbeitslosenversicherung für die Arbeitsmarktintegration von vorläufig Aufgenommenen und anerkannten Flüchtlingen zur Verfügung. Die Kosten für die arbeitsmarktliche Integration sind primär über die Integrationspauschale des Bundes (deren Höhe zu überprüfen ist) zu decken. Die finanziellen Mittel der ALV für Personen ohne Anspruchsberechtigung (der grösste Teil der VA/FL) sind limitiert. Leistungen im Sinne von Art. 59d AVIG dürfen nur nach Massgabe der geltenden Kriterien für arbeitsmarktfähige Personen ausgerichtet werden und kommen nur subsidiär zum Tragen.

Der für die Schnittstelle Sozialhilfe/Arbeitslosenversicherung entwickelte Begriff der „Arbeitsmarktfähigkeit“ gilt auch in Bezug auf die Beratung und Betreuung von VA/FL in den RAV.

Empfehlungen an das Staatssekretariat für Migration SEM

1. Bei Asylsuchenden mit Aufenthaltsstatus „N“ die schon länger in der Schweiz sind (z.B. >1 Jahr) oder mit dem neuen Verfahren über die Bundeszentren bereits in einen Kanton zugeteilt wurden und noch keinen rechtskräftigen Entscheid haben, sind Sprachkurse zu prüfen. Die Finanzierung sollte der Bund übernehmen, da er für diese Personengruppe zuständig ist. Zu gewährleisten ist, dass die Sprachkurse durch professionelle Anbieter erfolgen und die Qualität sichergestellt ist.
2. Die Höhe der Integrationspauschale ist zu überprüfen. Allenfalls muss die Pauschale erhöht werden.
3. Das SEM unterstützt die kantonalen Arbeitsmarkt- und Migrationsbehörden bei der Umsetzung ihrer Empfehlungen.

Empfehlungen an die kantonalen Arbeitsmarkt- und Migrationsbehörden

1. Bei VA / FL ist möglichst rasch eine Standortbestimmung vorzunehmen, um Ressourcen und Einschränkungen zu erkennen und entsprechende Massnahmen einleiten zu können.
2. Bei der Förderung der Ressourcen und der Behebung von Defiziten und Einschränkungen sowie der Arbeitsmarktintegration ist ein strukturiertes und schrittweises Vorgehen zu wählen. Folgende Punkte sind dabei zu berücksichtigen:

a. Sprache	b. Berufliche Qualifizierung	c. Arbeitsintegration
<ul style="list-style-type: none">▪ Sprachkurs▪ Sprachförderung im Rahmen eines Integrationsprogramms für Lernungewohnte	<ul style="list-style-type: none">▪ Lehre / Attestlehre (Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis EFZ oder Zweijährige berufliche Grundbildung EBA) für Personen z.B. bis 35J▪ Fachkurse▪ Programm Arbeitstraining	<ul style="list-style-type: none">▪ Probeeinsätze▪ Praktika

Handlungsfeld II: Regelstrukturen

Es stellt sich die Frage, ob die vorhandenen Regelstrukturen für die arbeitsmarktliche Integration von VA und FL inklusive Case Management und die interinstitutionelle Zusammenarbeit IIZ ausreichen oder ob diese im Sinne einer Optimierung mit weiteren Massnahmen ergänzt werden müssen. Die Fallführung über den gesamten Prozess der arbeitsmarktlichen Integration von VA und FL ist zu prüfen und nötigenfalls sicherzustellen.

Die Vorstände unterstützen die Erkenntnisse und Empfehlungen zum Handlungsfeld II, davon ausgenommen die Empfehlung an die nationale und kantonale IIZ. Diese Empfehlung verfehlt die Realitäten in den Kantonen, in denen IIZ sehr unterschiedlich gehandhabt wird. Die Arbeitsmarktintegration von VA/FL ist eine Querschnittsaufgabe mit Einbezug diverser

Partner und soll als solches auf die Agenda der dafür verantwortlichen Kooperations- und Koordinationsgremien gesetzt werden. Der Adressat für die Empfehlung sollen daher nicht die nationale und kantonale IIZ sein, sondern die nationalen und kantonalen Kooperations- und Koordinationsgremien mit oben erwähnter Aufgabe.

Empfehlungen an das Staatssekretariat für Migration SEM

1. Sicherstellung der Koordination und der Kompetenzen auf strategischer Ebene (wer macht was) auf Ebene Bund.
2. In Zusammenarbeit mit den Kantonen und weiteren betroffenen Bundesstellen soll die Zugänglichkeit und Finanzierung bei der Benutzung der Regelstrukturen und der entsprechenden Angebote geklärt werden. Dabei muss geprüft werden, ob für eine optimalere Nutzung der Regelstrukturen durch VA/FL zusätzliche finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt und welche finanziellen Anreize gesetzt werden müssen.
3. Unterstützung der Kantone bei der Umsetzung von Empfehlung Nr. 2 und 3.

Empfehlungen an die kantonalen Arbeitsmarkt- und Migrationsbehörden

1. Sicherstellung der Koordination und der Kompetenzen auf strategischer Ebene (wer macht was) auf Kantonsebene
2. Sicherstellung der Fallführung (Klärung, wann welche Institution für die Arbeitsmarktintegration und Zugang zur Berufsbildung zuständig ist, Organisation der Triage und Fallübergabe)
3. Sicherstellung von Knowhow über die Zielgruppe für die involvierten Regelstrukturen (z.B. RAV Personalberatende).

Empfehlung an die nationale und kantonale IIZ

Die Arbeitsmarktintegration von VA/FL ist ein IIZ Thema und soll als solches auf die Agenda gesetzt werden.

Handlungsfeld III: Bewilligungsverfahren

Oft wird von potentiellen Arbeitgebern als Hinderungsgrund für eine Anstellung das umständliche Bewilligungsverfahren genannt. Obwohl in vielen Kantonen das Verfahren für Arbeitsbewilligungen schon sehr kurz und effizient organisiert ist, stellt sich die Frage, ob es für eine effiziente und effektive Arbeitsmarktintegration von VA/FL nicht eine rechtliche Gleichstellung für den arbeitsmarktlichen Bereich mit den übrigen B Ausländern braucht.

Die Vorstände unterstützen die Erkenntnisse und Empfehlungen zu Handlungsfeld III insoweit, dass das Verfahren und die Gebühren für Arbeitsbewilligungen für Arbeitgebende und Arbeitnehmende nicht als negativer Anreiz auf die Arbeitsmarktintegration wirken dürfen. Die Abschaffung von Gebühren und der Sonderabgabe ist daher der richtige Schritt. Die Vorstände unterstützen jedoch die Abschaffung der Bewilligungspflicht bei Einführung eines

Online-Meldeverfahrens nicht. Die Vorstände weisen darauf hin, dass es sich bei VA/FL um eine besonders verletzbare Gruppe im Arbeitsmarkt handelt. Das Bewilligungsverfahren ist denn auch nicht als unnötige administrative Hürde, sondern als Schutzmassnahme gegen prekäre Lohn- und Arbeitsbedingungen zu verstehen und hat somit durchaus seine Berechtigung. Für die Vorstände ist es zudem fraglich, ob die Empfehlung zum erleichterten Kantonswechsel für VA zielführend ist.

Die Vorstände wehren sich gegen pauschale Aussagen über umständliche Bewilligungsverfahren. Selbstverständlich darf man erwarten, dass Verfahren für Arbeitsbewilligungen effizient gehandhabt werden. Die kantonalen Migrations- und Arbeitsmarktbehörden haben Qualitätsansprüche für ihre Prozesse und Dienstleistungen. Sie sind darum bemüht, Verfahren für Arbeitsbewilligungen möglichst effizient durchzuführen und setzen Verbesserungsmassnahmen um. Dies zeigen auch die Praxisbeispiele im Bericht. Zu prüfen ist, ob im Rahmen laufender Projekte „E-Government-Strategie“ des SEM allgemeingültige Verbesserungen möglich sind.

Empfehlungen an das Staatssekretariat für Migration SEM

1. Rechtliche (gesetzliche) Gleichstellung für den arbeitsmarktlichen Bereich des Status F (VA und VA FL) sowie B (FL) mit dem B Ausländerstatus. Damit verbunden ist die Abschaffung der Sonderabgabe von 10 Prozent des Lohnes sowie der damit verbundenen Vermögenswertabnahme.
2. Abschaffung der Bewilligungspflicht für VA, VA FL und FL und Einführung eines Online-Meldeverfahrens für Arbeitgebende. Damit ist der Eintrag ins ZEMIS und die Auszahlung der Bundessozialhilfe für nichterwerbstätige VA, VA FL und FL an die Kantone gesichert.
3. Bezüglich Kantonswechsel von vorläufig aufgenommenen Personen: Es sollte eine Frist eingeführt werden, wann ab Bewilligung zur Erwerbstätigkeit ein Kantonswechsel für vorläufig aufgenommene Personen bewilligt werden kann. Die Frist sollte dabei auf zwei Jahre festgelegt werden. Nach zwei Jahren kann von einer konsolidierten Arbeitsintegration gesprochen werden. Zudem sind Personen mit einer zweijährigen Beitragszeit berechtigt, ALV zu beziehen. Damit minimiert sich das Risiko eines Sozialhilfebezugs.
4. Bereitstellen von Informationen und aktive Kommunikation über die gesetzlichen Regelungen bei einer Anstellung eines VA, VA FL und FL.

Empfehlungen an die kantonalen Arbeits- und Migrationsämter

1. Abschaffung der arbeitsmarktlichen Gebühren sowie Abschaffung des Bewilligungsverfahrens bei Einführung eines Online-Meldeverfahrens.
2. Prüfung der Lohn- und Arbeitsbedingungen im Rahmen der ordentlichen kantonalen Arbeitsmarktbeobachtung. Dabei steht es den Kantonen frei, im Bedarfsfall und

aufgrund der bisherigen Erfahrungen auch vorgelagerte Prüfungen in einzelnen Branchen oder in allen Fällen durchzuführen.

3. Die Regelung bezüglich Kantonswechsel für vorläufig aufgenommene Personen ist, sobald die Rechtslage seitens SEM geklärt ist, von den kantonalen Behörden umzusetzen.
4. Sicherstellung des Informationszugangs über die gesetzlichen Regelungen bei einer Anstellung eines VA, VA FL und FL sowie einer aktiven Informationspolitik gegenüber den Arbeitgebenden. Sicherstellung des Zugangs zu den Informationen für die Arbeitgebenden beim Online-Meldeverfahren sowie einer Ansprechperson für diese Fragen in Zusammenarbeit mit dem SECO.

Handlungsfeld IV: Praktika im ersten Arbeitsmarkt

Unter dem Begriff Praktika werden heute teilweise missbräuchlich VA /FL als besonders verletzte Gruppe von Arbeitnehmenden beschäftigt, um orts- und branchenübliche Löhne zu umgehen. Diesem Wildwuchs soll mit einheitlichen Regeln und Kriterien begegnet werden. Trotzdem sind Praktika ein wichtiges Instrument, um VA/FL in den ersten Arbeitsmarkt integrieren zu können. Für diese Praktika müssen Richtlinien und Rahmenbedingungen definiert werden (Dauer, Löhne, flankierende Massnahmen zur Verhinderung von Lohndumping).

Die Vorstände unterstützen die Erkenntnisse und Empfehlungen zum Handlungsfeld IV.

Empfehlungen an das Staatssekretariat für Migration SEM

Es sollen zielführende Praktika im ersten Arbeitsmarkt, analog dem Berufspraktikum oder dem Motivationssemester SEMO für Jugendliche nach Arbeitslosenversicherungsgesetz AVIG mit speziell auf die Zielgruppe zugeschnittenen Parametern und flankierende Massnahmen gegen Missbrauch geschaffen werden. Im Bericht sind Punkte aufgeführt, welche bezüglich der Rahmenbedingungen für ein solches Praktikum geklärt und festgelegt werden müssen.

Verabschiedet am 4. Februar 2015 in Bern

Inhalt

1	Einleitung	8
2	Ausgangslage und Problemstellung	9
2.1	Administrativer Aufwand.....	9
2.2	Arbeitsmarktchancen / Arbeitsmarktfähigkeit.....	10
3	Handlungsfelder	10
3.1	Arbeitsmarktintegration und Arbeitsmarktliche Massnahmen.....	11
3.1.1	Ausgangslage.....	11
3.1.2	Erwägungen.....	11
3.1.3	Empfehlungen z.H. Arbeitsmarkt- und Migrationsbehörden.....	13
3.2	Regelstrukturen.....	14
3.2.1	Ausgangslage.....	14
3.2.2	Erwägungen.....	14
3.2.3	Empfehlungen z.H. Arbeitsmarkt- und Migrationsbehörden.....	16
3.3	Bewilligungsverfahren.....	17
3.3.1	Ausgangslage.....	17
3.3.2	Erwägungen.....	18
3.3.3	Empfehlungen z.H. Arbeitsmarkt- und Migrationsbehörden.....	20
3.4	Praktika im ersten Arbeitsmarkt.....	22
3.4.1	Ausgangslage.....	22
3.4.2	Erwägungen.....	23
3.4.3	Empfehlungen z.H. BFM.....	23
4	Anhang	25

1 Einleitung

Die Erwerbsbeteiligung von vorläufig Aufgenommenen und anerkannten Flüchtlingen¹ ist heute sehr tief und soll erhöht werden. Mit diesem Bericht leisten die kantonalen Arbeits- und Migrationsbehörden einen konstruktiven Beitrag zur Optimierung der Arbeitsmarktintegration von vorläufig Aufgenommenen und anerkannten Flüchtlingen.

Durch den schlechten Zugang zum Arbeitsmarkt gehören vorläufig Aufgenommene und anerkannte Flüchtlinge zur Risikogruppe für Langzeitarbeitslosigkeit. Auch wenn es sich um eine kleine Gruppe handelt, sind die damit verbundenen sozialen Folgekosten sehr hoch. Auch aus finanzpolitischen Gründen sind Kantone und Bund dazu angehalten, diesem Risiko mit verstärkten Bemühungen um die Arbeitsmarktintegration von vorläufig Aufgenommenen und anerkannten Flüchtlingen entgegenzuwirken.

Der Mangel an Fach- und Arbeitskräften in der Schweiz wird sich aufgrund der Annahme der Masseneinwanderungsinitiative am 9. Februar 2014 nochmals verschärfen. Begleitet wird die Umsetzung der Initiative deshalb auch von einer Mobilisierung des inländischen Arbeitskräftepotentials. Bei vorläufig Aufgenommenen und anerkannten Flüchtlingen besteht aufgrund der sehr niedrigen Erwerbsbeteiligung Potential, welches ebenfalls unbedingt ausgeschöpft werden muss.

Mit der Begleitmassnahme zur Umsetzung von Art. 121a BV (Masseneinwanderungsinitiative), der Fachkräfteinitiative und dem Integrationsdialog Arbeitswelt der Tripartiten Agglomerationskonferenz (TAK) ist die Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen auf die politische Agenda gesetzt und es sind konkrete Ziele hinsichtlich einem verbesserten Zugang der Zielgruppe zum Arbeitsmarkt formuliert worden². Dafür braucht es ein Engagement aller involvierten Akteure des Arbeitsmarktes, Bund, Kantone, Gemeinden, NGO's sowie der Sozialpartner und der Wirtschaft. Die kantonalen Arbeits- und Migrationsbehörden haben auf ihrer Stufe die Arbeiten eingeleitet: sie haben eine Analyse der aktuellen Situation vorgenommen und sich damit befasst, wie die Kantone konkret im Vollzug in Zusammenarbeit mit den zuständigen Bundesstellen zu einer besseren Arbeitsmarktintegration von vorläufig aufgenommenen Personen und anerkannten Flüchtlingen beitragen können. Die Resultate liegen mit diesem Bericht nun vor.

¹ Im Bericht damit gemeint sind vorläufig aufgenommene Personen (VA) und Flüchtlinge (VA FL), beide mit Aufenthaltsbewilligung F sowie anerkannte Flüchtlinge (FL) mit Aufenthaltsbewilligung B. Im Bericht ist diese Personengruppe mit vorläufig Aufgenommenen VA und anerkannten Flüchtlingen FL abgekürzt. Nach VA (F), VA FL(F) und FL(B) aufgeschlüsselt wird, wenn es relevante Unterschiede gibt.

² Vereinbartes Ziel von Bund, Kantonen, Gemeinden und Wirtschaft im Rahmen des TAK-Integrationsdialogs „Arbeiten“ vom 30. Oktober 2012 ist es, innert fünf Jahren (2011-16) die Anzahl der erwerbstätigen anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen um 2000 Personen zu steigern.

2 Ausgangslage und Problemstellung

Die Arbeitslosenquote bewegt sich in der Schweiz konstant auf tiefem Niveau. Die Schweizer Wirtschaft ist auf die Zuwanderung von Arbeitskräften angewiesen, um ihren Bedarf decken zu können. Dementsprechend hoch ist die Integrationsfähigkeit des Schweizerischen Arbeitsmarkts. Trotzdem gestaltet sich die Arbeitsmarktintegration für vorläufig Aufgenommene und anerkannte Flüchtlinge als Herausforderung: Jährlich wird rund 5000 bis 8000 Personen in der Schweiz Asyl oder vorläufige Aufnahme gewährt, was rund 5 bis 10% der Nettozuwanderung in die Schweiz der letzten Jahre entspricht. Zurzeit leben rund 18'000 erwerbsfähige vorläufig Aufgenommene und rund 5000 erwerbsfähige anerkannte Flüchtlinge in der Schweiz³. Es handelt sich um eine kleine, aber sich rasch wandelnde „Durchgangsgruppe“, welche zum Zeitpunkt der Einreise beinahe zu hundert Prozent sozialstaatliche Unterstützung benötigt. Entsprechend liegt die Erwerbsbeteiligung der anerkannten Flüchtlinge im Durchschnitt der ersten fünf Jahre bei rund 15 bis 20 Prozent. Die Sozialhilfeabhängigkeit liegt bei anerkannten Flüchtlingen in dieser Phase bei rund 90 Prozent. Vorläufig Aufgenommene sind im Durchschnitt der ersten sieben Jahre rund 35 bis 40 Prozent erwerbstätig, die Sozialhilfequote liegt bei rund 70 bis 80 Prozent. Mit anderen Worten: Aufgrund ihrer besonderen Situation liegt die Sozialhilfeabhängigkeit der anerkannten Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen in der Anfangsphase nach Einreise gegenüber dem Durchschnitt der Wohnbevölkerung (Sozialhilfequote ca. 2,2%) bzw. der ausländischen Wohnbevölkerung (Sozialhilfequote ca. 6,3%) deutlich höher. Studien haben jedoch gezeigt, dass mittelfristig den anerkannten Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen die Erwerbsintegration besser gelingt. Zehn Jahre nach Asylgesuch sind rund 50 Prozent erwerbstätig.⁴

Aus der Vollzugstätigkeit lassen sich als erschwerend für die Arbeitsmarktintegration von vorläufig Aufgenommenen und anerkannten Flüchtlingen als Schlüsselfaktoren administrative Hürden sowie individuelle Faktoren, welche die Arbeitsmarktchancen oder die Arbeitsmarktfähigkeit negativ beeinflussen feststellen. Diese Thesen werden durch die aktuellen Studien zum Thema gestützt.⁵

2.1 Administrativer Aufwand

Vorläufig Aufgenommenen und anerkannte Flüchtlinge haben seit der Aufhebung des Inländervorrang für vorläufig Aufgenommenen durch die Asyl- und Ausländergesetzrevision im Jahre 2008 grundsätzlich uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt, sie brauchen jedoch eine Arbeitsbewilligung⁶. Diese muss bei den zuständigen kantonalen Behörden beantragt werden, welche eine ausländerrechtliche sowie arbeitsmarktliche Prüfung des Gesuchs durchführen. Der notwendige administrative Aufwand, teilweise verbunden mit längeren Wartezeiten sowie die dabei anfallenden Gebühren können ein Hindernis für Arbeitgebende sein, vorläufig Aufgenommene oder anerkannte Flüchtlinge zu beschäftigen.

³ Zahlen des BFM: VA/VA FL: Am Stichtag 31.10.14 sind 18'208 VA und VA FL im erwerbsfähigen Alter erfasst. FL mit B Ausweis: Am Stichtag 31.12.13 sind 4829 erwerbsfähige FL mit B Ausweis erfasst.

⁴ Zahlen des BFM

⁵ Studie „Erwerbsbeteiligung von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt“ von BSS und KEK Consultants, 2014 und „Evaluation betreffend Integration und Integrationsangebote für Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen“ im Auftrag der Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kanton Bern von BASS, 2014

⁶ Art. 53 VZAE für VA und Art. 65 VZAE für VA FL und FL

2.2 Arbeitsmarktchancen / Arbeitsmarktfähigkeit

Die Gruppe der vorläufig Aufgenommenen und anerkannten Flüchtlinge ist klein aber sehr heterogen. Trotzdem gibt es zahlreiche Faktoren, welche den Einstieg in den Arbeitsmarkt erschweren, die auf grosse Teile dieser Gruppe zutreffen. Dazu gehören schlechte Sprachkenntnisse und Grundkompetenzen (Mathematik, Umgang mit Kommunikationsmitteln...), Mangel an beruflicher Qualifikation oder Nichtanerkennung der Qualifikation des Heimatlandes in der Schweiz, geringe oder keine Erfahrung auf dem Schweizer Arbeitsmarkt und damit verbunden, keine Vernetzung im Arbeitsmarkt sowie gesundheitliche und soziale Probleme. Erfahrungen der Bewilligungsbehörden zeigen, dass die Gefahr von prekären Arbeitsverhältnissen und insbesondere von Lohndumping⁷ bei dieser Personengruppe tatsächlich auch besteht. Umso wichtiger ist eine sorgfältige, effiziente und effektive Unterstützung von vorläufig Aufgenommenen und anerkannten Flüchtlingen bei der Integration in den Arbeitsmarkt.

Die Arbeitsmarktintegration von vorläufig Aufgenommenen und anerkannten Flüchtlingen findet im Rahmen der Integrationsförderung statt, welche als Querschnittsaufgabe von allen staatlichen Stellen wahrgenommen wird. Ab 1. Januar 2014 setzen alle Kantone flächendeckende Integrationsmassnahmen mit den gleichen Zielen um, welche in vierjährigen kantonalen Integrationsprogrammen (KIP) festgeschrieben werden. Der Bund bezahlt den Kantonen pro anerkannten Flüchtling und vorläufig Aufgenommenen eine einmalige Integrationspauschale von 6000 Franken. Der Betrag wird in erster Linie für die Sprachförderung und die rasche Integration in den Arbeitsmarkt eingesetzt. Zahlreiche Akteure sind in den Prozess eingebunden, was einerseits als positiv wahrgenommen wird, da die Kompetenzen dieser Akteure ergänzend genutzt werden können, andererseits entsteht ein hoher Bedarf an Koordination bei dem Management der Schnittstellen.

3 Handlungsfelder

Aufgrund der Analyse wurden folgende vier Handlungsfelder definiert:

1. Arbeitsmarktintegration und Arbeitsmarktliche Massnahmen AMM
2. Regelstrukturen
3. Bewilligungsverfahren
4. Praktika im ersten Arbeitsmarkt

Diese Handlungsfelder wurden im Folgenden vertieft untersucht. Aus den Erkenntnissen werden Empfehlungen an das Bundesamt für Migration BFM sowie an die kantonalen Arbeits- und Migrationsbehörden abgeleitet.

⁷ beispielsweise Anstellung in ein Praktikum, siehe auch Handlungsfeld III: Praktika im 1. Arbeitsmarkt.

3.1 Arbeitsmarktintegration und Arbeitsmarktliche Massnahmen

Strukturiertes Vorgehen beim Einsatz von Arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) und Förderung der arbeitsmarktlichen Integration: Die Nutzung von AMM für diese Personengruppe muss optimiert werden. Es braucht eine Klärung, welche spezifischen, evtl. vorgelagerten Massnahmen für vorläufig Aufgenommene und anerkannte Flüchtlinge sinnvollerweise bereitgestellt werden müssen. Sprachkurse nehmen dabei eine bedeutsame Rolle ein, dürfen aber nicht die einzige Massnahme bleiben.

3.1.1 Ausgangslage

VA/FL stellen eine kleine Gruppe innerhalb der Nutzenden von AMM dar, daher ist es verständlich, dass es noch nicht viele Erkenntnisse über die Wirkung von AMM für die Zielgruppe gibt. Eine Auslegeordnung der Thematik bietet die im Auftrag des Bundesamts für Migration BFM erarbeitete Studie von BSS zur Reintegration von vorläufig Aufgenommenen und anerkannten Flüchtlingen in den ersten Arbeitsmarkt von 2014⁸. Es handelt sich um die erste Studie, welche die sozioökonomischen Merkmale von VA/FL untersucht, die bei der Arbeitslosenversicherung angemeldet sind. Zudem liefert die Studie einige wichtige Hinweise zu Chancen und Grenzen des Einsatzes von AMM bei dieser Personengruppe. Diese und weitere Studien haben gezeigt, dass kein Patentrezept existiert, sondern eine komplexe Strategie notwendig ist, welche sowohl bei den Personen wie bei den Rahmenbedingungen ansetzt.

AMM sind ein wichtiges und wirkungsvolles Instrument für die Reintegration von arbeitslosen und stellensuchenden Personen. Im Gegensatz zu den meisten stellensuchenden Personen haben VA/FL oft wenig oder keine Erfahrung im Schweizerischen Arbeitsmarkt, sie haben sprachliche Defizite, mangelnde Grundkompetenzen und oft keine in der Schweiz anerkannte Ausbildung. VA und FL haben dementsprechend eine andere Ausgangssituation bei der für die Arbeitsmarktintegration angesetzt werden muss. Eine weitere Frage stellt sich betreffend die Finanzierung der AMM. Der grosse Teil der stellensuchenden VA und FL hat keinen Anspruch auf Taggelder der Arbeitslosenversicherung sondern lediglich Anspruch auf Vermittlungsleistungen, wenn sie arbeitsmarktfähig sind. Daher muss auch die Finanzierung anderweitig geregelt werden.

3.1.2 Erwägungen

Es geht um die Frage, wie der Prozess der Arbeitsmarktintegration gestaltet wird, damit eine Integration erfolgreich ist. Dabei müssen folgende Punkte geklärt werden:

Zeitpunkt des Beginns des Prozesses der Arbeitsmarktintegration

Die Behandlung des Asylgesuchs dauert im Durchschnitt ca. 300 Tage⁹. Bis zu einem positiven Asylentscheid oder dem Entscheid für eine vorläufige Aufnahme vergeht somit oft

⁸ „Reintegration von arbeitslosen Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen. Analyse der Chancen der Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt sowie der Wirkung von Instrumenten, welche diese Rückkehr erleichtern sollen“ von BSS vom 2. Sept. 2014

⁹ Siehe Bericht „Gesamtplanung Neustrukturierung des Asylbereichs“ von 2014 im Auftrag von EJPD, KKJPD und SODK

viel Zeit, welche bereits für erste Massnahmen genutzt werden sollte. Daher sollte bei den Personen, bei welchen eine hohe Wahrscheinlichkeit besteht, dass sie bleiben bereits vor dem Entscheid mit Massnahmen zum Spracherwerb begonnen werden.

Standortbestimmung

Es braucht eine frühzeitige Standortbestimmung, um die Ressourcen, Möglichkeiten und Defizite der Personen zu bestimmen. Sie sollte Grundlage der Planung der konkreten Schritte der Arbeitsmarktintegration sein. Bei jungen Personen muss das Potential für eine berufliche Ausbildung abgeklärt werden. Auch die Bereitschaft, eine statusärmere oder vom Heimatland abweichende Arbeit anzunehmen soll angesprochen und gefördert werden. Diese Möglichkeiten wie auch Anforderungen an die Person sollen klar vermittelt werden. Wie die Erfahrung aus dem Vollzug zeigt, kommt es immer wieder vor, dass vorläufig Aufgenommene und anerkannte Flüchtlinge das Schweizer Bildungssystem und seine Anforderungen schlecht erkennen. Daraus entstehen manchmal auch überhöhte Erwartungen. Aus diesem Grund ist eine frühzeitige Information wichtig.

Bei der Standortbestimmung sollten mindestens folgende Punkte geklärt werden, um Defizite zu erkennen:

a. Sprach- kenntnisse	Ausreichende Sprachkenntnisse sind die Basis einer erfolgreichen Integration. Sprachkurse nehmen eine bedeutsame Rolle ein, jedoch eignen sie sich nicht für alle VA und FL. Für bildungsferne und lernschwache Personen eignet sich ein praxis-/berufs- bezogener Spracherwerb z.B. in einem Arbeitsintegrationsprogramm besser.
b. Bildungs- /Ausbildungs- stand	Jugendliche oder junge Erwachsene (z.B. bis 35 J) ohne Ausbildung sind nach Möglichkeit mit einer Lehre/Attestlehre beruflich zu qualifizieren. Ältere sind mit fachspezifischen Kursen zu fördern. Dabei ist auch zu prüfen, inwiefern im Ausland abgeschlossenen Ausbildungen anerkannt, wie Kompetenzen validiert werden können und welche Möglichkeiten der Nachqualifizierung bestehen.
c. Berufs- und Arbeits- erfahrung	Die Studie von BSS zeigt auf, dass es ein gewisses Kontextwissen wie Sprache und Erfahrungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt braucht, damit AMM fruchten können. Für Personen, die keine Berufs- und Arbeitserfahrung haben, eignen sich Programme wie Arbeitstraining/ Probeeinsätze/Praktika/gemeinnützige Einsätze um entsprechende Erfahrungen zu sammeln.

Finanzierung von AMM

Der Bund zahlt den Kantonen pro VA und FL eine einmalige Integrationspauschale von CHF 6'000.--. Dieser Pauschalbetrag reicht gemäss aktueller Einschätzung bei der Mehrheit der Betroffenen nicht aus. Es gilt daher zu prüfen, ob und welche Finanzierungsquellen im Einzelfall zusätzlich genutzt werden können. Ebenfalls geprüft werden soll die Erhöhung der Integrationspauschale.

3.1.3 Empfehlungen z.H. Arbeitsmarkt- und Migrationsbehörden

Empfehlungen an das Bundesamt für Migration BFM

4. Bei Asylsuchenden mit Aufenthaltsstatus „N“ die schon länger in der Schweiz sind (z.B. >1 Jahr) oder mit dem neuen Verfahren über die Bundeszentren bereits in einen Kanton zugeteilt wurden und noch keinen rechtskräftigen Entscheid haben, sind Sprachkurse zu prüfen. Die Finanzierung sollte der Bund übernehmen, da er für diese Personengruppe zuständig ist. Zu gewährleisten ist, dass die Sprachkurse durch professionelle Anbieter erfolgen und die Qualität sichergestellt ist.
5. Die Höhe der Integrationspauschale ist zu überprüfen. Allenfalls muss die Pauschale erhöht werden.
6. Das BFM unterstützt die kantonalen Arbeitsmarkt- und Migrationsbehörden bei der Umsetzung ihrer Empfehlungen.

Empfehlungen an die kantonalen Arbeitsmarkt- und Migrationsbehörden

3. Bei VA/FL ist möglichst rasch eine Standortbestimmung vorzunehmen um Ressourcen und Einschränkungen zu erkennen und entsprechende Massnahmen einleiten zu können.
4. Bei der Förderung der Ressourcen und der Behebung von Defiziten und Einschränkungen sowie der Arbeitsmarktintegration ist ein strukturiertes und schrittweises Vorgehen zu wählen. Folgende Punkte sind dabei zu berücksichtigen:

d. Sprache	e. Berufliche Qualifizierung	f. Arbeitsintegration
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sprachkurs ▪ Sprachförderung im Rahmen eines Integrationsprogramms für Lernungewohnte 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lehre / Attestlehre (Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis EFZ oder Zweijährige berufliche Grundbildung EBA) für Personen z.B. bis 35J ▪ Fachkurse ▪ Programm Arbeitstraining 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Probeeinsätze ▪ Praktika

3.2 Regelstrukturen

Es stellt sich die Frage, ob die vorhandenen Regelstrukturen für die arbeitsmarktliche Integration von VA und FL inklusive Case Management und die interinstitutionelle Zusammenarbeit IIZ ausreichen oder ob diese im Sinne einer Optimierung mit weiteren Massnahmen ergänzt werden müssen. Die Fallführung über den gesamten Prozess der arbeitsmarktlichen Integration von VA und FL ist zu prüfen und nötigenfalls sicherzustellen.

3.2.1 Ausgangslage

Die Arbeitsmarktintegration von VA/FL ist eine Aufgabe, welche von Kanton zu Kanton unterschiedlich organisiert und angegangen wird. Allen gemeinsam ist, dass es einen grossen koordinativen Aufwand der zu managenden Schnittstellen zwischen den zahlreichen involvierten Akteuren gibt. Ebenfalls gilt es, eine sehr kleine aber heterogene Gruppe in den Arbeitsmarkt zu integrieren, die eine Ausgangslage hat, welche sich von anderen in den Arbeitsmarkt zu integrierenden Personen in wesentlichen Punkten unterscheidet (Sprache, Grundkompetenzen, Qualifikation, Arbeitsmarkterfahrung...).

Regelstrukturen unterliegen einem ständigen Wandel und einer Anpassung an neue Herausforderungen. Dank den kantonalen Strukturen der Interinstitutionellen Zusammenarbeit IIZ werden Personen mit einer Mehrfachproblematik gemeinsam über verschiedene zuständige Stellen hinweg in den Arbeitsmarkt oder die Bildung integriert. Diese institutionenübergreifende Zusammenarbeit findet nun auch Niederschlag in der wirkungsorientierten Vereinbarung über den Vollzug des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) zwischen dem Eidgenössischen Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF und den kantonalen Regierungen. Ab 2015 werden als Pilotprojekt zwei Wirkungsindikatoren getestet, welche die Arbeitsmarktintegration von Nichtleistungsbezügern messen.

Die Erfahrung zeigt, dass vorläufig Aufgenommene und anerkannte Flüchtlinge nicht uneingeschränkter Zugang zu den Regelstrukturen und deren Leistungsangebot haben, um effizient in den Arbeitsmarkt oder in eine Ausbildung geführt zu werden. Es stellt sich nun die Frage, wie die Regelstrukturen und die Zusammenarbeit mit den Integrationsfachstellen soweit optimiert werden kann, damit die Arbeitsmarktintegration effizienter gelingt.

3.2.2 Erwägungen

Eine Analyse der Strukturen und Prozesse im Bereich Arbeitsmarktintegration VA/FL der Kantone Aargau, Graubünden und Waadt bildete die Grundlage für die in den Erwägungen aufgezeigten Problemstellungen und Lösungsansätze.

Koordination auf strategischer Ebene

Durch den Einbezug vieler Akteure und die daraus entstehenden Schnittstellen steigt der Kommunikations- und Koordinationsbedarf. Daher soll auf strategischer Ebene einerseits ein gemeinsames Commitment über die Arbeitsmarktintegration von vorläufig Aufgenommenen und anerkannten Flüchtlingen bestehen und andererseits aber auch die Koordination

sichergestellt sein. Zuständigkeiten, Ansprechstellen und Kompetenzen sollten klar geregelt sowie die (kurzen) Entscheidungswege und -kompetenzen geklärt sein. Sehr wichtig ist auch die Klärung der finanziellen Zuständigkeit. Die Finanzierung von Massnahmen aus dem Angebot der Regelstrukturen und falls sinnvoll externer Anbieter muss geklärt sein. Flexible Projektstrukturen könnten eine pragmatische, gezielte und effiziente Zusammenarbeit ermöglichen.

Koordination auf operativer Ebene

Auch auf operativer Ebene sollten die Koordination und damit die Zuständigkeiten, Ansprechstellen und (Finanz-)Kompetenzen klar geregelt sein. Kurze Entscheidungswege sind hier von grosser Wichtigkeit. EDV-Lösungen könnten sicherstellen, dass den zuständigen Personen jeweils die gesamte Klienten-Historie zugänglich gemacht wird. Es muss sichergestellt werden, dass die Fallaufnahme oder Übergabe zeitnah geschieht, die betreuende Institution die richtige ist und die angeordneten Massnahmen wirkungsvoll sind. Es stellt sich hier die Frage, ob die Hauptzuständigkeit in der Fallführung die Koordination erleichtern kann.

Arbeitsgeberkontakte

Die RAV pflegen im Rahmen ihrer Tätigkeit Arbeitsgeberkontakte und stärken damit die Zusammenarbeit mit den Arbeitgebenden. Gute Arbeitsgeberkontakte der für die Arbeitsmarktintegration von VA/FL zuständigen Institutionen sind von zentraler Bedeutung. Die Erfahrungen zeigen, dass die Arbeitgebenden zu einer Zusammenarbeit bereit sind, wenn ihnen die RAV oder andere Institutionen, welche Arbeitsmarktintegration betreiben sich als zuverlässige Partner erweisen und eine gute Dienstleistung anbieten.

Spezifische Bedürfnisse der vorläufig Aufgenommenen und anerkannten Flüchtlinge

Mögliche zielgruppenspezifische Bedürfnisse sind Vermittlungerschwernisse wie Sprachkompetenzen, kulturspezifische Unterschiede, Gesundheit, Bildungsvoraussetzungen, Anforderungen des Arbeitsmarkts (Qualitätsansprüche, Leistungsanforderungen u.a.). Zudem müssen sich VA und FL entweder ganz neu für einen Beruf oder eine Tätigkeit qualifizieren, oder nachweisen, dass Sie bereits über die gewünschten/geforderten Qualifikationen verfügen. Unter Handlungsfeld I: Strukturiertes Vorgehen bei der Arbeitsmarktintegration und der Nutzung von AMM wurden einige dieser Themen bereits abgehandelt. Wichtig ist eine Standortbestimmung, damit das Vorgehen individuell abgestimmt werden kann. Damit können dann auch gezielt und sinnvoll Angebote der Regelstrukturen genutzt werden. Mangels ungenügender Sprachkenntnisse können Regelstrukturangebote nur bedingt genutzt werden. Neben einer Priorisierung des Spracherwerbs (siehe Handlungsfeld I) werden als Lösungsansatz „Gutscheine für Dolmetscherdienste“ sowie ein Netz von Schlüsselpersonen in Herkunftsgemeinschaften erwähnt. Inwiefern Dolmetscherdienste im RAV Sinn machen ist fraglich, da eine Vermittlung durch die RAV der Arbeitsmarktfähigkeit bedarf und darin fallen auch Kenntnisse der Sprache. Vielmehr müsste hier eine sinnvolle Zuweisung mit Prüfung der Arbeitsmarktfähigkeit an das RAV favorisiert werden. Die Frage, ob in den RAV spezialisierte Personalberatende, welche über fundierte zielgruppenspezifischen Kenntnisse verfügen, mit der Vermittlung von VA/FL betraut werden sollten, wird unterschiedlich bewertet. Die Kantonsbeispiele Aargau und Waadt zeigen die unterschiedliche Handhabung. Aargau setzt diese in 5 von 7 RAV ein, mit der Begründung, dass das Know-how konzentriert ist und damit einheitliche Regelungen umgesetzt werden. Ausserdem ist die Vermittlung von Flüchtlingen in den ersten Arbeitsmarkt für RAV-Personalberatende aufwendig und

hauptsächlich erfolgreich bei Arbeitgebern, bei welchen der RAV-Personalberatende eine gute Beziehung aufgebaut hat. Waadt dagegen setzt auf die integrierende Wirkung der Durchmischung, sowohl bei nicht spezialisierten Beratenden als auch in den Massnahmen.

Sinnvolle Zusammenarbeit mit weiteren Partnern

Zusammenarbeit mit den Gemeinden - zum Beispiel für Beschäftigungsprogramme - oder mit NGO's für die Betreuung und Beratung soll geprüft werden.

3.2.3 Empfehlungen z.H. Arbeitsmarkt- und Migrationsbehörden

Aus den Erwägungen können folgende Empfehlungen abgeleitet werden:

Empfehlungen an das BFM

4. Sicherstellung der Koordination und der Kompetenzen auf der strategischer Ebene (wer macht was) auf Ebene Bund
5. In Zusammenarbeit mit den Kantonen und weiteren betroffenen Bundesstellen soll die Zugänglichkeit und Finanzierung bei der Benutzung der Regelstrukturen und der entsprechenden Angebote geklärt werden. Dabei muss geprüft werden, ob für eine optimalere Nutzung der Regelstrukturen durch VA/FL zusätzliche finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt und welche finanziellen Anreize gesetzt werden müssen.
6. Unterstützung der Kantone bei der Umsetzung von Empfehlung Nr. 2 und 3.

Empfehlungen an die kantonalen Arbeitsmarkt- und Migrationsbehörden

4. Sicherstellung der Koordination und der Kompetenzen auf strategischer Ebene (wer macht was) auf Kantonsebene
5. Sicherstellung der Fallführung (Klärung, wann welche Institution für die Arbeitsmarktintegration und Zugang zur Berufsbildung zuständig ist, Organisation der Triage und Fallübergabe)
6. Sicherstellung von Knowhow über die Zielgruppe für die involvierten Regelstrukturen (z.B. RAV Personalberatende)

Empfehlung an die nationale und kantonale IIZ

Die Arbeitsmarktintegration von VA/FL ist ein IIZ Thema und soll als solches auf die Agenda gesetzt werden.

3.3 Bewilligungsverfahren

Oft wird von potentiellen Arbeitgebern als Hinderungsgrund für eine Anstellung das umständliche Bewilligungsverfahren genannt. Obwohl in vielen Kantonen das Verfahren für Arbeitsbewilligungen schon sehr kurz und effizient organisiert ist, stellt sich die Frage, ob es für eine effiziente und effektive Arbeitsmarktintegration von VA/FL nicht eine rechtliche Gleichstellung für den arbeitsmarktlichen Bereich mit den übrigen B Ausländern braucht.

3.3.1 Ausgangslage

Vorläufig Aufgenommene sowie anerkannte Flüchtlinge brauchen eine Arbeitsbewilligung¹⁰, wenn sie eine Stelle antreten wollen. Diese ist bei den kantonalen Behörden zu beantragen. Dazu müssen entsprechende Formulare und Dokumente, insbesondere Angaben zu den Lohn- und Arbeitsbedingungen bei den zuständigen Behörden eingereicht werden. Nach einer arbeitsmarktlichen und ausländerrechtlichen Prüfung wird eine Bewilligung erteilt. Die Bewilligungsverfahren sind von Kanton zu Kanton unterschiedlich geregelt. Die Erfahrungen aus der Praxis sowie Rückmeldungen von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zeigen deutlich auf, dass das Verfahren für die Arbeitsbewilligung als administrative Hürde wahrgenommen wird, die sich negativ auf die Chance einer Anstellung für einen vorläufig Aufgenommenen oder anerkannten Flüchtling auswirkt. Die häufigsten Kritikpunkte sind:

- Kommunikation: Unwissen und die Unsicherheit bezüglich Status sowie Möglichkeit der Aufnahme einer Arbeitstätigkeit von VA und FL der Arbeitgebenden; Mangelndes Wissen der Arbeitgeber über das Bewilligungsverfahren und behördliche Ansprechpartner
- Dauer und Komplexität des Verfahrens für die Arbeitsbewilligung
- Kosten und Gebühren für die Bewilligung zulasten der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden

Einzelne dieser Punkte oder ein Zusammenspiel verschiedener Faktoren kann zu einer Behinderung der Arbeitsmarktintegration von VA/FL führen. Die Studien „Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen. Studie über erfolgsversprechende Faktoren“ von KEK¹¹ aus dem Jahre 2008 und „Evaluation betreffend Integration und Integrationsangebote für Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen (VA/FL)“ des Büro BASS von 2014 im Auftrag der Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kanton Bern¹² stützen diese Praxiserfahrungen wissenschaftlich ab. Anhand der Analyse von den Bewilligungsverfahren von drei Kantonen¹³, kann die Problemstellung sowie

¹⁰ Art. 53 VZAE für VA und Art. 65 VZAE für VA FL und FL

¹¹ <https://www.bfm.admin.ch/content/dam/data/migration/integration/berichte/studie-erfolgsfaktoren-arbeitsintegr-d.pdf>

¹² http://www.gef.be.ch/gef/de/index/soziales/soziales/publikationen/berufliche_und_sozialeintegration.assetref/dam/documents/GEF/SOA/de/Soziales/BSI/Evaluation_Integration_und_Integrationsangebote_VA_FL_Studie_BueroBASS_MS_d.pdf

¹³ siehe Bewilligungsverfahren der Kantone Graubünden, Uri und Waadt im Anhang

Lösungsansätze aufgezeigt werden. Die Erkenntnisse zu den Schwierigkeiten sowie Erfolgsfaktoren sind in die Erwägungen eingeflossen.

3.3.2 Erwägungen

Kommunikation

Mit Kommunikation wird zusammengefasst: das Unwissen und die Unsicherheit bezüglich Status, Aufenthaltsbewilligungen sowie Möglichkeit der Aufnahme einer Arbeitstätigkeit von VA/FL der Arbeitgebenden; Mangelndes Wissen der Arbeitgeber über das Bewilligungsverfahren und behördliche Ansprechpartner.

Seit 2006 geniessen vorläufig aufgenommene Personen und Flüchtlinge mit Ausweis F einen erleichterten Arbeitsmarktzugang, indem die bis anhin für sie geltende Inländerregelung abgeschafft wurde. Die Kommunikation über diese Änderung war ungenügend, weshalb in der Praxis immer wieder festgestellt wird, dass dies der Öffentlichkeit und auch den Arbeitgebenden zu wenig bekannt ist. Irritierend ist die Bezeichnung „vorläufig“. Im Gegensatz zur implizierten Kurzfristigkeit des Aufenthaltes in der Schweiz bleiben über 90 Prozent der vorläufig Aufgenommenen langfristig in der Schweiz¹⁴. Schwer nachvollziehbar ist, dass anerkannte Flüchtlinge anders als andere Ausländer mit B-Bewilligung eine Arbeitsbewilligung brauchen.

Ebenfalls ist es für VA/FL sowie Arbeitgebende nicht immer klar, an welche Behördenstelle sie sich für die Bewilligungserteilung wenden sollen oder welche Formulare sie ausfüllen müssen. Vor allem Unternehmen ohne professionalisiertes HR haben Schwierigkeiten beim Prozedere der Bewilligungserteilung. Viele Kantone und auch der Bund stellen auf ihren Webseiten gute Informationen zu den verschiedenen Statustypen, Aufenthaltsbewilligungen und Regelungen der Bewilligungspflicht zur Verfügung. Nicht immer sind diese Informationen für Themenfremde oder Arbeitgebende, welche zum ersten Mal mit diesem Thema zu tun haben, ausreichend.

Die Studie KEK hat 2008 bereits empfohlen: „Statusregeln und kantonale Bewilligungsverfahren sind mit leicht zugänglichen Informationsplattformen in einfacher und verständlicher Sprache und speziell für die vorläufig Aufgenommene eingerichteten Formularen zu kommunizieren.“. Die Studie KEK und auch die Good Practice lassen darauf schliessen, dass eine Informationspolitik alleine über das Bereitstellen von Informationen nicht ausreichend ist, hingegen mit gut sichtbaren Ansprechpartnern positive Erfahrungen gemacht werden. Beispielsweise bieten die Arbeitgeberkontakte der RAV (z.B. Good Practice Beispiel Uri) Gelegenheit, die Arbeitgebenden über das Prozedere zu informieren und falls notwendig zu unterstützen. Im Kanton Graubünden wird bei einer aktiven Vermittlung durch die Fachstelle Integration der Arbeitgebende beim Verfahren unterstützt, falls dies gewünscht wird. Im Kanton Waadt besteht betreffend die Arbeitsmarktintegration von VA FL und FL ein enger Kontakt zwischen den Centre social d'intégration des réfugiés (CSIR) und dem service de l'emploi. Betreffend das Bewilligungsverfahren für VA gibt es eine Website, welche Schritte inklusive benötigtes Formular sowie Angaben zu Kontaktpersonen für diese Thematik macht.¹⁵

¹⁴Information über den Zugang der vorläufig Aufgenommenen (Ausweis F) zum schweizerischen Arbeitsmarkt, BFM, 2012: http://www.integration.sg.ch/home/_jcr_content/RightPar/downloadlist_teaser_0/DownloadListParTeaser/download_teaser_8_oc/File/info-ausweis-f-arbeitsmarkt-d%202012.pdf

¹⁵ Siehe Good Practices „Bewilligungsverfahren im Anhang

Dauer und Komplexität des Verfahrens für die Arbeitsbewilligung

Durch teilweise lange Wartezeiten bis zur Erteilung einer Arbeitsbewilligung sind VA/FL gegenüber anderen Gruppen, zum Beispiel aus der EU/EFTA auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt. Vor allem dann, wenn es darum ginge, eine Stelle sehr schnell zu besetzen oder es sich um einen kurzen Arbeitseinsatz handelt (z.B über Stellenvermittlung), ist die Problematik offenkundig. Die Erfahrungen zeigen, dass VA und FL eher eine Anstellung in einem Bereich mit wenig Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitnehmenden finden. Der Arbeitgebende ist dementsprechend (anders wie bei Bewilligungen für Hochqualifizierte aus Drittstaaten) nicht gewillt, ein kompliziertes Verfahren für eine Bewilligung auf sich zu nehmen. Es ist für sie einfacher, jemand aus der EU/EFTA einzustellen.

Die Verfahrensdauer ist von Kanton zu Kanton sehr unterschiedlich.¹⁶ Lange Verfahrensdauern sind auf verschiedene Ursachen zurückzuführen. Teilweise müssen fehlende Unterlagen nachgeliefert werden oder Vertragsvereinbarungen zu Lohn- und Arbeitsbedingungen sind von den zuständigen Behörden als prekär erkannt und müssen angepasst werden. Meist sind mehrere Stellen in das Verfahren eingebunden und es ist eine Frage der Ressourcen bei den Kantonen. Sehr wichtig ist im Zusammenhang mit dem Bewilligungsverfahren eine sorgfältige Prüfung der Lohn- und Arbeitsbedingungen. Verschiedene Lösungen zeigen bereits heute auf, dass es möglich ist, dass eine Person eine Stelle schnell antreten kann ohne dass die Prüfung der Anstellungsbedingungen zu kurz kommt. So kann im Kanton Graubünden etwa eine Stelle bereits nach einem Tag provisorisch angetreten werden, die definitive Bewilligung inklusive einer sorgfältigen Prüfung der Lohn- und Arbeitsbedingungen folgt durch ein ordentliches Verfahren. Im Kanton Uri wird für VA und FL, welche beim RAV als Stellensuchende gemeldet sind, ein vereinfachtes Verfahren angewendet. Die Prüfung der Lohn- und Arbeitsbedingungen erfolgt durch individuelle Kontrollen im Rahmen der Arbeitsmarktbeobachtung durch die tripartite Arbeitsmarktkommission. Im Kanton Waadt ist es für vorläufig aufgenommene Personen möglich, die Stelle anzutreten, sobald der Arbeitgebende das Gesuch beim service de l'emploi eingereicht hat.¹⁷

Kosten und Gebühren für die Bewilligung zulasten der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden

Eine weitere administrative Hürde sind die Kosten und Gebühren für die Bewilligungserteilung. Es fallen folgende Kosten und Gebühren an:

- Ausländerrechtliche Gebühren (Gemäss Verordnung über die Gebühren zum Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer): ZEMIS-Verfügung, Eintrag im Ausländerausweis. Diese Gebühren werden von Kanton zu Kanton unterschiedlich den Arbeitgebenden oder den Arbeitnehmenden angelastet.
- Hier hat bereits eine Verbesserung stattgefunden: seit kurzer Zeit muss der Ausländerausweis für FL (B) nicht mehr jedes Mal bei Antritt oder Verlust einer Stelle geändert werden.
- Arbeitsmarktliche Gebühren (in der Kompetenz der kantonalen Behörden)
- Diese Gebühren fallen durch die Aufwände der Kantone bei der arbeitsmarktlichen Prüfung an. Einige Kantone erlassen diese Gebühren

¹⁶ Studie „Evaluation betreffend Integration und Integrationsangebote für Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen“ im Auftrag der Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kanton Bern von BASS, 2014

¹⁷ Siehe Good Practices „Bewilligungsverfahren“ im Anhang

- Sonderabgabe für vorläufig aufgenommene Personen (liegt in der Kompetenz des Bundes)

Diese Kosten und Gebühren sind ein Hemmnis für die arbeitsmarktliche Integration. Arbeitgeber, die bereit sind, Personen dieser Zielgruppe anzustellen, haben kein Verständnis dafür, weshalb sie dafür bezahlen müssen. Auf die Arbeitnehmenden können sie schlimmstenfalls als negativer Anreiz verstanden werden, insbesondere die Sonderabgabe.

Kantonswechsel von vorläufig aufgenommenen Personen aufgrund des Arbeitsplatzes

Vorläufig aufgenommene Personen können ihren Wohnsitzkanton nicht frei wählen. Ein Gesuch um Kantonswechsel ist bei BFM zu stellen, welches nach Anhörung der betroffenen Kantone definitiv entscheidet¹⁸. Der Entscheid des BFM kann lediglich mit der Begründung angefochten werden, dass er den Grundsatz der Einheit der Familie verletze¹⁹. Hingegen können die kantonalen Behörden vorläufig aufgenommenen Personen unabhängig von der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftslage eine Bewilligung zur Erwerbstätigkeit erteilen.

Bei vorläufig aufgenommenen Personen, die nicht im Wohnsitzkanton arbeiten, entsteht oftmals der Wunsch, den Wohnsitzkanton zu wechseln, um näher bei ihrem Arbeitsplatz zu wohnen.

Diejenigen Kantone, die eine Bewilligung zur Erwerbstätigkeit erteilen, gehen das Risiko ein, dass damit verbunden auch ein Wohnsitzwechsel einhergeht. Dabei besteht die Gefahr, dass eine vorläufig aufgenommene Person ihre Arbeitsstelle verliert und dann von der Sozialhilfe abhängig wird. Deshalb stellt sich hier die Frage, wie Bewilligungen zur Erwerbstätigkeit erteilt werden können, ohne dass die Kantone zusätzliche Sozialhilfekosten fürchten müssen.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Inländervorrang abgeschafft worden ist und die Erwartungshaltung besteht, dass sich Personen, welche sich für längere Zeit oder definitiv in der Schweiz niederlassen in den Arbeitsmarkt integrieren. Trotzdem muss festgestellt werden, dass die unterschiedliche gesetzlichen Regelungen von VA/ FL untereinander und auch zu den übrigen B-Ausländern was den Bereich Arbeitsmarkt betrifft, das Bewilligungsverfahren sowie die anfallenden Gebühren die Arbeitsmarktintegration behindern.

3.3.3 Empfehlungen z.H. Arbeitsmarkt- und Migrationsbehörden

Über eine rechtliche Gleichstellung für den arbeitsmarktlichen Bereich des Status F (VA und VA FL) sowie B (FL) mit dem B Ausländerstatus soll der administrative Aufwand, welcher heute durch das Bewilligungsverfahren entsteht, abgebaut werden. Dies soll in Zusammenarbeit zwischen dem BFM und den kantonalen Migrations- und Arbeitsmarktbehörden geschehen.

Aus den ausgeführten Erwägungen lassen sich folgende Empfehlungen an die kantonalen Arbeits- und Migrationsbehörden sowie an das BFM ableiten:

¹⁸ Art. 85 Abs. 3 AuG, betrifft nur VA, nicht VA FL

¹⁹ Art. 85 Abs. 4 AuG

Empfehlungen an das Bundesamt für Migration BFM

5. Rechtliche (gesetzliche) Gleichstellung für den arbeitsmarktlichen Bereich des Status F (VA und VA FL) sowie B (FL) mit dem B Ausländerstatus. Damit verbunden ist die Abschaffung der Sonderabgabe von 10 Prozent des Lohnes sowie der damit verbundenen Vermögenswertabnahme.
6. Abschaffung der Bewilligungspflicht für VA, VA FL und FL und Einführung eines Online-Meldeverfahrens für Arbeitgebende. Damit ist der Eintrag ins ZEMIS und die Auszahlung der Bundessozialhilfe für nichterwerbstätige VA, VA FL und FL an die Kantone gesichert.
7. Bezüglich Kantonswechsel von vorläufig aufgenommenen Personen: Es sollte eine Frist eingeführt werden, wann ab Bewilligung zur Erwerbstätigkeit ein Kantonswechsel für vorläufig aufgenommene Personen bewilligt werden kann. Die Frist sollte dabei auf zwei Jahre festgelegt werden. Nach zwei Jahren kann von einer konsolidierten Arbeitsintegration gesprochen werden. Zudem sind Personen mit einer zweijährigen Beitragszeit berechtigt, ALV zu beziehen. Damit minimiert sich das Risiko eines Sozialhilfebezugs.
8. Bereitstellen von Informationen und aktive Kommunikation über die gesetzlichen Regelungen bei einer Anstellung eines VA, VA FL und FL.

Empfehlungen an die kantonalen Arbeits- und Migrationsbehörden

5. Abschaffung der arbeitsmarktlichen Gebühren sowie Abschaffung des Bewilligungsverfahrens bei Einführung eines Online-Meldeverfahrens.
6. Prüfung der Lohn- und Arbeitsbedingungen im Rahmen der ordentlichen kantonalen Arbeitsmarktbeobachtung. Dabei steht es den Kantonen frei, im Bedarfsfall und aufgrund der bisherigen Erfahrungen auch vorgelagerte Prüfungen in einzelnen Branchen oder in allen Fällen durchzuführen.
7. Die Regelung bezüglich Kantonswechsel für vorläufig aufgenommene Personen ist sobald die Rechtslage seitens BFM geklärt ist von den kantonalen Behörden umzusetzen.
8. Sicherstellung des Informationszugangs über die gesetzlichen Regelungen bei einer Anstellung eines VA, VA FL und FL sowie einer aktiven Informationspolitik gegenüber den Arbeitgebenden. Sicherstellung des Zugangs zu den Informationen für die Arbeitgebenden beim Online-Meldeverfahren sowie einer Ansprechperson für diese Fragen in Zusammenarbeit mit dem SECO.

3.4 Praktika im ersten Arbeitsmarkt

Unter dem Begriff Praktika werden heute teilweise missbräuchlich VA /FL als besonders verletzte Gruppe von Arbeitnehmenden beschäftigt, um orts- und branchenübliche Löhne zu umgehen. Diesem Wildwuchs soll mit einheitlichen Regeln und Kriterien beregnet werden. Trotzdem sind Praktika ein wichtiges Instrument, um VA/FL in den ersten Arbeitsmarkt integrieren zu können. Für diese Praktika müssen Richtlinien und Rahmenbedingungen definiert werden (Dauer, Löhne, flankierende Massnahmen zur Verhinderung von Lohndumping).

3.4.1 Ausgangslage

In der Regel verfügen VA/FL über wenig bis keine praktische Erfahrung auf dem Schweizer Arbeitsmarkt, was sie vom Gros der Stellensuchenden unterscheidet und sich nachteilig auf ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt auswirkt. Um VA/FL fit für den Arbeitsmarkt zu machen, reichen daher Sprachkurse, Beschäftigungsprogramme oder andere Arbeitsmarktliche Massnahmen nicht aus. Es braucht die Möglichkeit, Erfahrungen möglichst im ersten Arbeitsmarkt zu machen. Als wichtiges und sehr effektives Instrument für die Arbeitsmarktintegration von VA/FL werden daher von der Arbeitsgruppe Praktika im ersten Arbeitsmarkt identifiziert. Damit wird das Sammeln von Erfahrungen, das Kennenlernen der Arbeitswelt und seinen Anforderungen ermöglicht. Mit dem Praktikum im ersten Arbeitsmarkt können zudem weitere Ziele verfolgt werden: im Idealfall erfolgt nach dem Praktikum eine Festanstellung beim gleichen Arbeitgeber. Durch ein Praktikum bei einer Firma im ersten Arbeitsmarkt entstehen zudem auch Kontakte zu anderen Firmen, dadurch ergibt sich ein Netzwerk, aus dem wiederum eine Anstellung folgen kann. Das Praktikum ist zudem auch eine Möglichkeit, Potential abzuklären, Defizite zu erkennen und diese dann beheben können. So können Praktika für Jugendliche (analog Motivationssemester SEMO nach AVIG) eine Massnahme für einen Einstieg in die Berufsbildung sein.

Verschiedene Hindernisse erschweren jedoch den Einsatz von Praktika für diese Zielgruppe, obwohl in den Kantonen der Nutzen dieses Instruments erkannt worden ist und auch der Wille, diese einzusetzen. Ein wichtiger Faktor ist die Dauer der Praktika. Die Erfahrungen haben gezeigt, dass eine Dauer von ein bis zwei Monaten zu kurz ist, damit ein solches Praktikum seinen Zweck erfüllt. Längere Praktika sind aber oft nicht möglich, da sie in der Regel die gesetzlichen Lohnvorgaben unterschreiten, nicht mit einem GAV vereinbar sind etc. Richtlinien für Praktika im ersten Arbeitsmarkt mit einer genau definierten Zielgruppe, Zielvorgaben sowie die Sicherstellung eines Coachings helfen zudem einer missbräuchlichen Anstellungen in Praktika für die Beschaffung billiger Arbeitskräfte entgegenzuwirken.

Die Arbeitsmarktbehörden haben hinreichende Erfahrungen mit Berufspraktika wie auch mit Motivationssemestern SEMO für Jugendliche im Rahmen des AVIG. Eine vergleichbare Lösung wird angestrebt.

3.4.2 Erwägungen

Praktika sollen im Rahmen einer Aus- oder Weiterbildung oder im Rahmen eines GAV stattfinden. Weiter soll eine gesamtschweizerische Lösung für ein Praktikum im ersten Arbeitsmarkt für VA/FL analog Berufspraktikum / Motivationssemester SEMO nach AVIG zum Tragen kommen.

Das BFM ist seinerseits daran, sich Gedanken zum Thema Praktika im ersten Arbeitsmarkt zu machen. Deshalb werden die Einschätzungen bezüglich Praktika im ersten Arbeitsmarkt als Empfehlung an das BFM weitergeben. Die konkrete Umsetzung der Praktikaeinsätze erfolgt dann gestützt auf die gesamtschweizerischen Rahmenbedingungen vor Ort durch die Kantone sowie involvierten Institutionen

3.4.3 Empfehlungen z.H. BFM

Es sollen zielführende Praktika im ersten Arbeitsmarkt, analog dem Berufspraktikum oder dem Motivationssemester SEMO für Jugendliche nach Arbeitslosenversicherungsgesetz AVIG²⁰ mit speziell auf die Zielgruppe zugeschnittenen Parametern und flankierende Massnahmen gegen Missbrauch geschaffen werden. Folgende Punkte müssen bezüglich der Rahmenbedingungen für ein solches Praktikum geklärt und festgelegt werden:

Gesamtschweizerische und systemnahe Lösung welche mit den Sozialpartnern abgesprachen ist

Im Grunde sollten alle Anspruchsgruppen im selben Masse von den Möglichkeiten und Instrumenten der Arbeitsmarktintegration profitieren können (Gleichbehandlung aller Anspruchsgruppen), andererseits unterscheiden sich VA/FL vom Gros der Stellensuchenden durch ihren Mangel an Erfahrung in der Schweizerischen Arbeitswelt. Daher ist es sinnvoll, zwar eine spezifische, auf die Zielgruppe zugeschnittene Lösung zu finden, welche aber möglichst nah am heutigen System ist und auf bestehenden Strukturen aufbaut.

Klare Definition der Zielgruppe und des Ziels der Praktika

Damit das Instrument Praktikum im ersten Arbeitsmarkt zielführend eingesetzt werden kann, braucht es eine klare Definition der Zielgruppe und eine Abgrenzung sowie Kriterien für den Praktikumsplatz. So können einerseits Lehrläufe verhindert, was sich demotivierend auf den Arbeitsgeber und Arbeitnehmer auswirken würde und auch Missbräuchen vorgebeugt werden.

Dafür erforderlich ist:

- Anforderungskatalog für den Kandidaten/die Kandidatin für das Praktikum
- Kriterien für den Praktikumsplatz und den/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin
- Klare Zieldefinition des Praktikums: Mögliche Ziele sind der Einstieg in den Arbeitsmarkt, Abklärungen, der Einstieg in eine Berufsausbildung

²⁰ Berufspraktika nach AVIG (Art. 64)

Vermittlung und Betreuung/Coaching

Die Betreuung des Arbeitgebenden sowie das Coaching des Praktikanten ist unerlässlich für das Gelingen und muss sichergestellt werden. Dies kann im Rahmen der Betreuung über den gesamten Prozess der Arbeitsmarktintegration geschehen. Die enge Begleitung stellt auch sicher, dass die Entlohnung angemessen ist.

Dauer des Praktikums

In Anlehnung an das Berufspraktikum der ALV wird eine sinnvolle aber auch maximale Dauer des Praktikums von 6 Monaten geschätzt. Falsche Anreize für die Arbeitgeber mit einer im Voraus definierten so langen Zeitspanne sollten verhindert werden, wenn man von der Prämisse ausgeht, dass ein Praktikum zu einer Festanstellung führen soll. Das Coaching mit einer klaren Zielvereinbarung und regelmässigen Gesprächen über den Stand des Praktikums kann sicherstellen, dass, falls die Zielvereinbarung vor Ende des Praktikums erreicht ist, auch schon vorher eine Festanstellung folgen könnte.

Lohn

Es soll ein Modell gesucht werden, welches dem Arbeitgebenden einen finanziellen Anreiz bietet, zum Beispiel indem er nicht den ganzen Lohn bezahlt. Auch dafür soll eine Lösung möglichst nahe am System gefunden werden. Beispielsweise:

- Analog Berufspraktikum: der Arbeitgeber soll 25 Prozent des Lohnes, mindestens aber 500 Franken monatlich bezahlen. Der Rest wird von der Sozialhilfe oder Globalpauschale übernommen.
- Analog Motivationssemester SEMO nach AVIG für Jugendliche²¹

Versicherung

Für versicherungstechnische Angelegenheiten (Sozialversicherungen, Unfallversicherung) muss eine Lösung gefunden werden, welche den Arbeitgeber nicht zusätzlich belastet.

Bewilligungsverfahren

Siehe Handlungsfeld 3: Bewilligungen.

Schutz der Lohn- und Arbeitsbedingungen

Der Schutz der Lohn- und Arbeitsbedingungen bei diesem Praktikum ist sehr wichtig, das Praktikum darf nicht zur Beschaffung von billigen Arbeitskräften dienen. Mit einer klaren Definition von Anforderungen für Praktikant und Praktikumsstelle kann Missbräuchen entgegengewirkt werden (bsp. Kanton Graubünden: keine Praktika bei Saisonstellen). Durch das Coaching von Praktikant und Arbeitgeber ist die Betreuungsperson sehr gut informiert über Lohn- und Arbeitsbedingungen und kann im Bedarfsfall eingreifen.

Kommunikation

Die Möglichkeit und die Regelungen des Praktikums muss den Arbeitgebern klar kommuniziert und Vorteile aufgezeigt werden.

²¹ Semo nach AVIG Art. 59 und 64a

4 Anhang

- Zusammensetzung der Arbeitsgruppe
- Handlungsfeld II: Regelstrukturen (Modelle und Prozesse der Kantone AG; GR und VD)
- Handlungsfeld III: Bewilligungsverfahren (Kantone GR, UR, VD)

Zusammensetzung der Arbeitsgruppe „Arbeitsmarktintegration VA/FL“

Die Arbeitsgruppe ist von den Vorständen des Verbands der Schweizerischen Arbeitsmarktbehörden VSAA und der Vereinigung der kantonalen Migrationsbehörden VKM eingesetzt worden. Ebenfalls durch Vertretungen in die Gruppe eingebunden sind das BFM; das SECO, die SKOS und die Integrationsfachstellen.

Markus Indergand, Vorsteher Amt für Arbeit und Migration Kanton Uri (Vorsitz), VSAA
Peter Hayoz, Leiter Migrationsamt Kanton Solothurn (CO-Vorsitz), VKM

VSAA

Walter Abderhalden, Hauptleiter Arbeitslosenversicherung Kanton St.Gallen
Hansjürg Dolder, Leiter Amt für Wirtschaft und Arbeit Kanton Basel-Stadt
Beat Niklaus, Leiter Fachstelle IIZ Kanton Bern

VKM

Christoph Buschor, Jobcoach / berufliche Integration, Fachstelle Integration, Amt für Migration und Zivilrecht Kanton Graubünden
Markus Cott, Fachstelle Integration, Amt für Migration Kanton Schwyz
Patricia Ganter Sonderegger, kantonale Integrationsdelegierte, Fachstelle Integration, Amt für Migration und Zivilrecht Kanton Graubünden. Sie übernimmt ebenfalls die Vertretung der Konferenz der Integrationsdelegierten (KID)

BFM

Tindaro Ferraro, Stv. Chef Sektion Integrationsförderung BFM
Adrian Gerber, Chef Abteilung Integration, BFM

SECO

Daniel Keller, Ressort Steuerung und Grundlagen, Arbeitsmarkt / Arbeitslosenversicherung
SECO

SKOS

Thomas Kunz, Direktor Asylorganisation Zürich (AOZ)

Sekretariat:

Seraina Huwiler, wissenschaftliche Mitarbeiterin, Geschäftsstelle VSAA
Evaluationen Handlungsfeld II und III:
Jeannine Gerber, wissenschaftliche Mitarbeiterin, Geschäftsstelle VSAA

Handlungsfeld II: Regelstrukturen

Analyse der Organisationsstrukturen und Akteure bezüglich Arbeitsmarktintegration VA/FL der Kantone Aargau, Graubünden und Waadt

Anmerkung: bei der Erstellung der Fragebogen zur Erhebung der Kantonsbeispiele für Bewilligungsverfahren und Regelstrukturen haben wir uns mit der Einwilligung von an ihrem Fragebogen für ihre Studie „Evaluation betreffend Integration und Integrationsangebote für Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen“ im Auftrag der Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kanton Bern von BASS, 2014 orientiert und die Fragen 1a und 8b des Fragebogens zur Erhebung der Regelstrukturen direkt übernommen.

Auswertung Fragebogen Handlungsfeld II – Optimierung / Nutzung von Regelstrukturen – AG

Modell: Regelstruktur mit Entscheidberechtigung, Mitbestimmung, Konsultation Drittstellen

Verantwortung für Steuerung und Koordination der Integrationsangebote und Integrationskurse für VA/FL? (strategische Ebene)	Integrationsfachstelle innerhalb des MIKA (Sektion Integration und Beratung, SIB)
Fallkoordination/ Betreuung / Zuweisung (operative Ebene)	<p>FL (B und F): Gemeinden (Sozialdienst)</p> <p>VA: Kantonaler Sozialdienst, Sektion Asyl & Sektion Öffentliche Sozialhilfe</p> <p>seit Juli 2014 bildet Case Management Integration (angegliedert beim kant. Sozialdienst, Sektion Öffentliche Sozialhilfe) eine Drehscheibe zwischen den Akteuren (Abklärungen, Beratungsgespräche, Dossierübergabe an Gemeinden etc.).</p> <p>sowie Drittstellen wie RAV, Hilfswerke (Caritas, ABS Pratteln), AMM-Anbieter und div. kantonale Gefässe (Volksschule, Berufsberatung, Fachstelle Gleichstellung, Gesundheitsförderung und Prävention, Soziale Fachstellen, Sozialhilfe)</p>

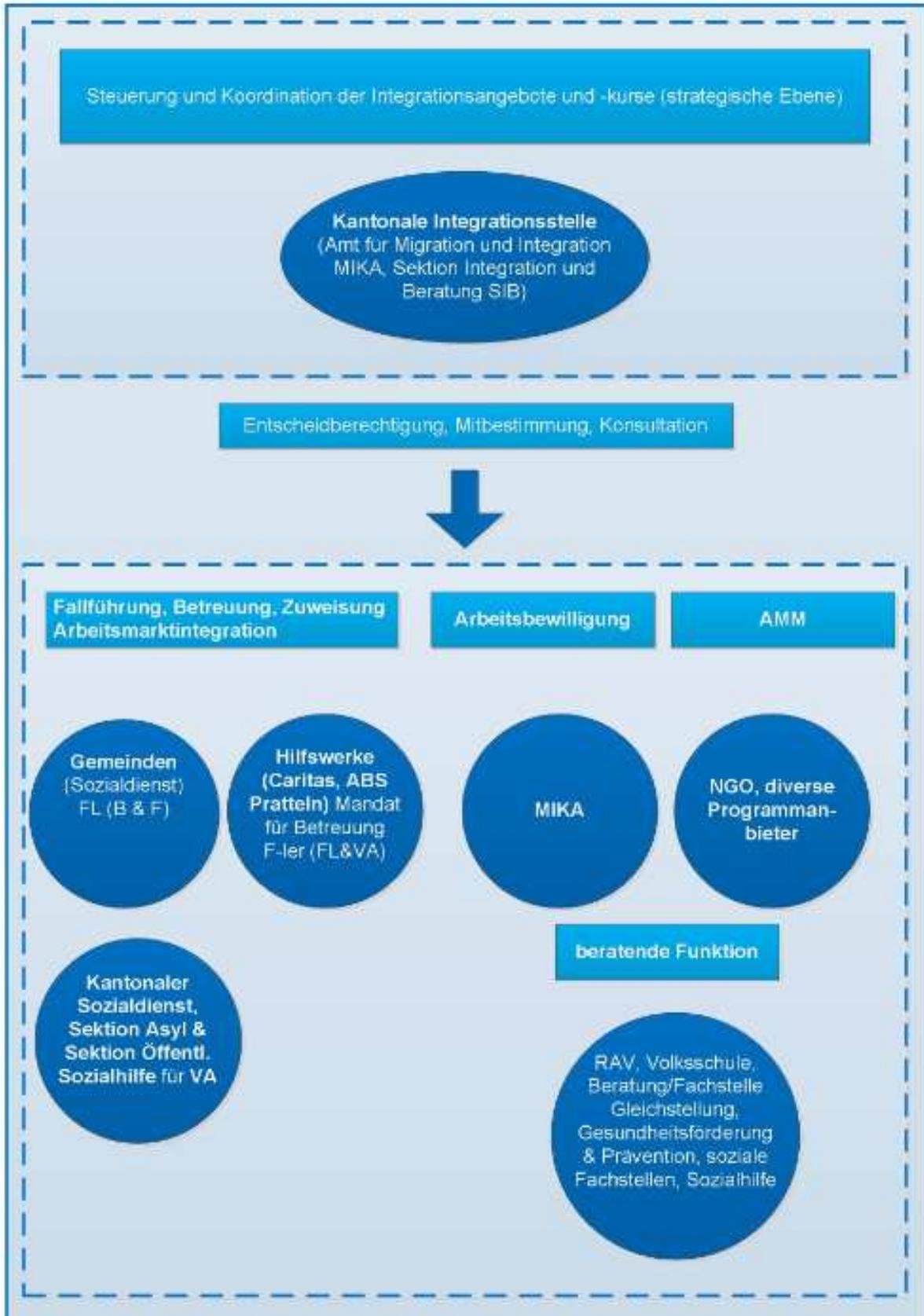
Modell der Arbeitsmarktintegration im Kanton Aargau

Organisation

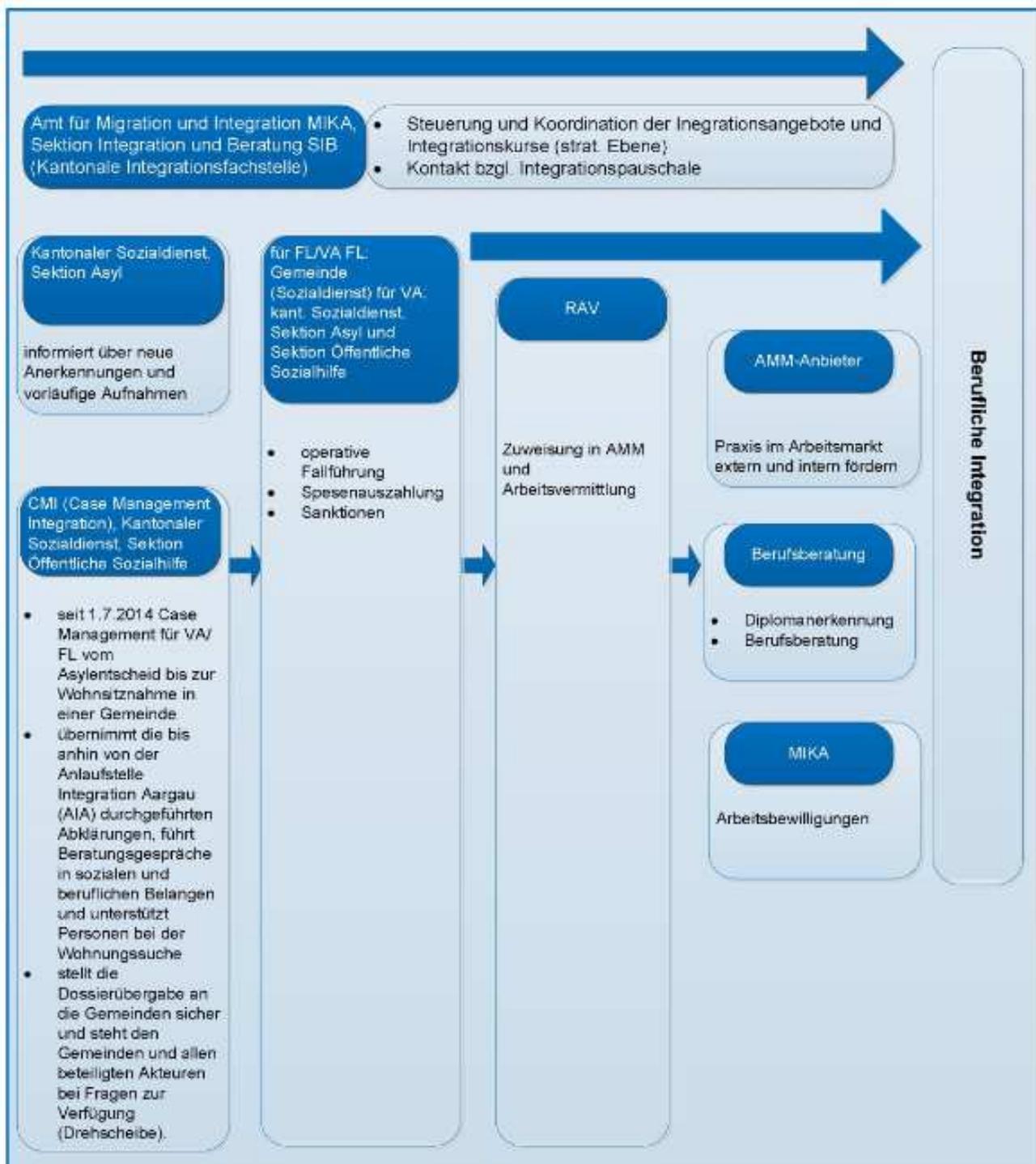
Im Kanton Aargau ist die Integrationsfachstelle innerhalb des Amtes für Migration und Integration MIKA (Sektion Integration und Beratung, SIB) für die strategische Fallführung – Steuerung und Koordination der Integrationsangebote und Integrationskurse – für VA/FL zuständig. Die operative Fallführung liegt im Kanton AG für FL (Ausweis B und F) bei den Gemeinden (Sozialdienst), für VA beim kantonalen Sozialdienst (Sektion Asyl & Öffentliche Sozialhilfe). Die Zusammenarbeit mit den für die operative Fallführung und Arbeitsmarktintegration betrauten Institutionen wird von der Sektion Arbeitsmarktliche Integration (AMI) des AWA als grundsätzlich gut beschrieben. Die Arbeitsmarktintegration ist in diesem Kontext im AVIG-Bereich, beim Kantonalen Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) eingebettet. Die Kompetenzen betreffend Arbeitsmarktintegration liegen demnach bei derjenigen Institution, welche die AMM verfügt. Wenn VA/FL beim RAV angemeldet sind, entscheidet der RAV-PB, falls nötig mit Absprache des Fallführenden, welche AMM die Person besuchen sollte. Solange die Klienten auf dem RAV angemeldet sind und AVIG-AMM besuchen, läuft der Kontakt hauptsächlich über den RAV-PB. Die RAV-PB's informieren die involvierten Stellen. Nach Abschluss der AMM werden die Klienten beim RAV abgemeldet. Die Hauptverantwortung liegt allerdings beim für die Person zuständigen Fallführenden (FL: Gemeinden, VA: Asylbetreuende des kantonalen Sozialdienstes).

Seit Juli 2014 liegt das Case Management für anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene vom Zeitpunkt des Asylentscheids bis zur Wohnsitznahme in einer Gemeinde beim Kantonalen Sozialdienst. Das CMI hat die bis im Juli 2014 von der Anlaufstelle Integration Aargau durchgeführten Abklärungen übernommen. Es führt Beratungsgespräche in sozialen und beruflichen Belangen und unterstützt die Personen bei der Wohnungssuche. Zudem bildet das CMI eine wichtige Drehscheibe für alle beteiligten Akteure, stellt die Dossierübergabe an die Gemeinden beim Wohnsitzwechsel sicher und steht den Gemeinden bei Fragen zur Verfügung.

Akteure-Diagramm Kanton AG



Umsetzung Arbeitsmarktintegration – Prozessablauf Kanton AG



Vorteile und Nachteile des Modells sowie Lösungsansätze

Das Modell wird als mehrheitlich gut funktionierend bewertet. Die Vorteile dieses Modells liegen gemäss AMI in den flexiblen Projekt-Strukturen. Als Nachteile werden jedoch die häufigen Absprachen genannt. Zudem sind die Verantwortlichkeiten und Kompetenzen nicht immer klar geregelt, was sich ebenfalls nachteilig auswirkt. Hier könnten vermehrte Absprachen zwischen dem Case Management Integration und den involvierten Stellen Abhilfe schaffen. Als erschwerend für den weiteren Prozessverlauf wird der Umstand genannt, dass die vorherigen Prozesse bei der Anmeldung beim RAV nicht bekannt/ersichtlich sind. Ein Lösungsansatz könnte diesbezüglich die Lancierung eines EDV-Erfassungssystems für die Klienten-Historie sein.

Schnittstelle mit Partnerorganisationen / Programmanbietern / NGO

Von der Sektion Arbeitsmarktliche Integration (AMI) wird die Zusammenarbeit mit den Partnerorganisationen und Programmanbietern von AMM als sehr zufriedenstellend bezeichnet. Alle beteiligten Akteure werden frühzeitig und laufend über Änderungen und Neuerungen informiert. Die Zusammenarbeit ist unkompliziert, kooperativ und die Partnerorganisationen sind bereit für individuelle Lösungen. Als Erfolgsfaktoren für eine gute Zusammenarbeit werden denn auch die Kriterien „gemeinsame Absprachen“, „Flexibilität“ und „laufende Information“ genannt. Da sich jedoch die Verantwortlichkeiten und Kompetenzen in der Praxis zum Teil vermischen, ist die Fallführung nicht immer ganz klar definiert. Der Kanton AG hat darauf reagiert, indem ab Juli 2014 das Case Management Integration für VA/FL, welches beim kantonalen Sozialdienst angesiedelt ist, eingeführt wurde.

Schnittstelle mit Gemeinden

Die Zusammenarbeit mit den grösseren Gemeinden und den Hilfswerken Caritas und ABS Pratteln wird als gut bezeichnet. Die Zusammenarbeit mit kleineren Gemeinden ist aufgrund des unterschiedlich guten Informationsstandes eher schwierig. Als Indikator für eine erfolgreiche Zusammenarbeit wird „eine gute, adressatengerechte Information/Kommunikation“ genannt. Auch wird zur Optimierung der Zusammenarbeit eine einheitliche Regelung bei allen Gemeinden (evt. regionale Organisation) vorgeschlagen.

Schnittstelle mit der Integrationsfachstelle

Im Kanton Aargau ist die Integrationsfachstelle beim MIKA (Sektion Integration und Beratung SIB) angegliedert. Die Integrationsfachstelle hat die Gesamtprojektleitung (strategische Ebene) bezüglich der Arbeitsmarktintegration von vorläufig aufgenommenen Personen und anerkannten Flüchtlingen inne. Die Zusammenarbeit mit der Integrationsfachstelle beschreibt die Mitarbeiterin der Sektion Arbeitsmarktliche Integration als sehr gut. Es ergeben sich unkomplizierte, schnelle und praxisgerechte Lösungen für den Klienten. Das AMI hat ein Mitspracherecht bei den Abläufen und Regelungen. Für die gute Zusammenarbeit ist die Kommunikation ausschlaggebend.

Schnittstelle mit der Wirtschaft

Im Kanton Aargau gibt es keine spezifischen Anstrengungen zur Vernetzung und besseren Zusammenarbeit mit der Wirtschaft im Bereich der Arbeitsmarktintegration von VA/FL. Die RAV nutzen die bestehenden Arbeitgeberkontakte. Im Rahmen der Arbeitsmarktintegration werden im Kanton Aargau folgende Projekte durchgeführt: Schnuppereinsätze (max. 3 Wochen), externe Einsatzplätze in PvB, Praktika und Motivationssemester SEMO mit Praktikum im 1. Arbeitsmarkt, welche speziell auf den Migrationshintergrund fokussiert sind. Bei den drei erstgenannten wird das vereinfachte Meldeverfahren an das MIKA via Excelliste als Erfolgsfaktor gewertet, beim letztgenannten liegt der Fokus auf der Inegration und der Lehrstellensuche. Für eine gute Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern sind eine gute Beratung und regelmässige Kontakte wichtig. Die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft könnte dadurch optimiert werden, dass vermehrt Praktika oder Saisonstellen im 1. Arbeitsmarkt zur Verfügung gestellt würden, speziell für Flüchtlinge (z.B. Flüchtlinge als Erntehelfer einsetzen dürfen). Auch sind die Anträge für eine Arbeitsbewilligung zu auwändig und eine Kostenübernahme für die Bewilligung (CHF 140.- bis 190.-) stösst bei den Arbeitgebenden oftmals auf Ablehnung. Schwierigkeiten ergeben sich auch aufgrund kantonsübergreifender Hindernisse. In einem konkreten Fall musste der Kanton ZH die Arbeitsbewilligung für eine Person von Spreitenbach, welche in einem Altersheim in Dietikon eine Festanstellung erhalten hätte, aufgrund des Vorrangs der kantonseigenen Flüchtlinge ablehnen. Die RAV haben eine vermittelnde

Rolle zwischen den Arbeitgebern und den Klienten und beraten und unterstützen beim Vorgehen zum Erhalt einer Arbeitsbewilligung. Jedoch ist es für den RAV-PB aufwendiger, einen Flüchtling in den 1. Arbeitsmarkt zu vermitteln. Dazu braucht es viel Überzeugungsarbeit. Die Erfolgchance liegt denn auch hauptsächlich bei Arbeitgebern, bei welchen der RAV-PB über die letzten Jahre eine gute Beziehung aufgebaut hat.

Einbindung in die Regelstrukturen

Im Kanton Aargau gibt es spezialisierte RAV-Berater für VA/FL. Die Zusammenarbeit wird als sehr gut beschrieben. Durch die Konzentration des Know-how auf die spezialisierten RAV-Berater können einheitliche Regelungen umgesetzt werden, was als positiver Aspekt gewertet wird. Allerdings sind Beratung und Abläufe bei Stellensuchenden im AVIG-Bereich und bei Klienten der Integrationspauschale (IP) sehr unterschiedlich und erfordern von RAV-PB's eine hohe Flexibilität. Es wird eindeutig als wichtig erachtet, die Regelstrukturen zu nutzen. Die Integrationspauschale wird dabei als Mittel gesehen, um die vorhandenen Regelstrukturen zu aktivieren, bzw. für die Flüchtlinge – unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben – anzupassen. Die Nutzung der Integrationsmassnahmen für Sozialhilfebeziehende – welche eher sporadisch genutzt werden – war für VA/FL bisher abhängig von der jeweiligen Gemeinde. Mit der neuen Struktur – dem Case Management Integration – sollte die Nutzung koordiniert werden. Die in den Regelstrukturen vorhandenen Angebote könnten besser an die spezifischen Bedürfnisse der VA/FL angepasst werden, indem PvB mit Angeboten zur Erwerbung von Grundkenntnissen in Deutsch und Kenntnissen der Arbeitsmentalität und Anforderungen des CH-Arbeitsmarkts kombiniert würden (Kombiangebot: 50% PvB, 50% Deutschkurs).

Empfehlungen:

Basierend auf dem beschriebenen Modell der Arbeitsmarktintegration im Kanton Aargau lassen sich folgende Empfehlungen ableiten:

1. **flexible Projekt-Strukturen**
2. klare Regelung der **Zuständigkeiten/Verantwortlichkeiten** und **Kompetenzen**
3. vermehrte **Absprachen** und **laufender Informationsaustausch** zwischen den involvierten Stellen. Die **Kommunikation** gilt als der Schlüssel-Erfolgsfaktor in allen Schnittstellenbereichen.
4. Ein möglicher Lösungsansatz für einen optimal auf die Vorgeschichte abgestimmten Prozessverlauf bei der Anmeldung beim RAV könnte die **Lancierung eines EDV-Erfassungssystems für die Klienten-Historie** sein.
5. gute **Beratung** und **regelmässige Kontakte (der RAV)** mit den Arbeitgebenden fördern eine gute Zusammenarbeit.
6. Durch **spezialisierte RAV-Berater** für VA/FL wird das Know-how konzentriert und können einheitliche Regelungen umgesetzt werden. Jedoch ist die Vermittlung von Flüchtlingen in den 1. Arbeitsmarkt für RAV-PB aufwendig und hauptsächlich erfolgreich bei Arbeitgebern, bei welchen der RAV-PB eine **gute Beziehung** aufgebaut hat.
7. **Antrag für Arbeitsbewilligung vereinfachen** (inkl. Kosten reduzieren und kantonsübergreifende Hindernisse abbauen)
8. **vermehrt Praktika oder Saisonstellen im 1. Arbeitsmarkt** zur Verfügung stellen, speziell für Flüchtlinge (z.B. Flüchtlinge als Erntehelfer einsetzen dürfen).
9. Zielgruppenspezifische Bedürfnisse von VA/FL fördern: Arbeitsmentalität auf dem CH-Arbeitsmarkt, **Grundkenntnisse in Deutsch**.

Auswertung Fragebogen Handlungsfeld II – Optimierung / Nutzung von Regelstrukturen – GR

Modell: Ausserhalb Regelstruktur

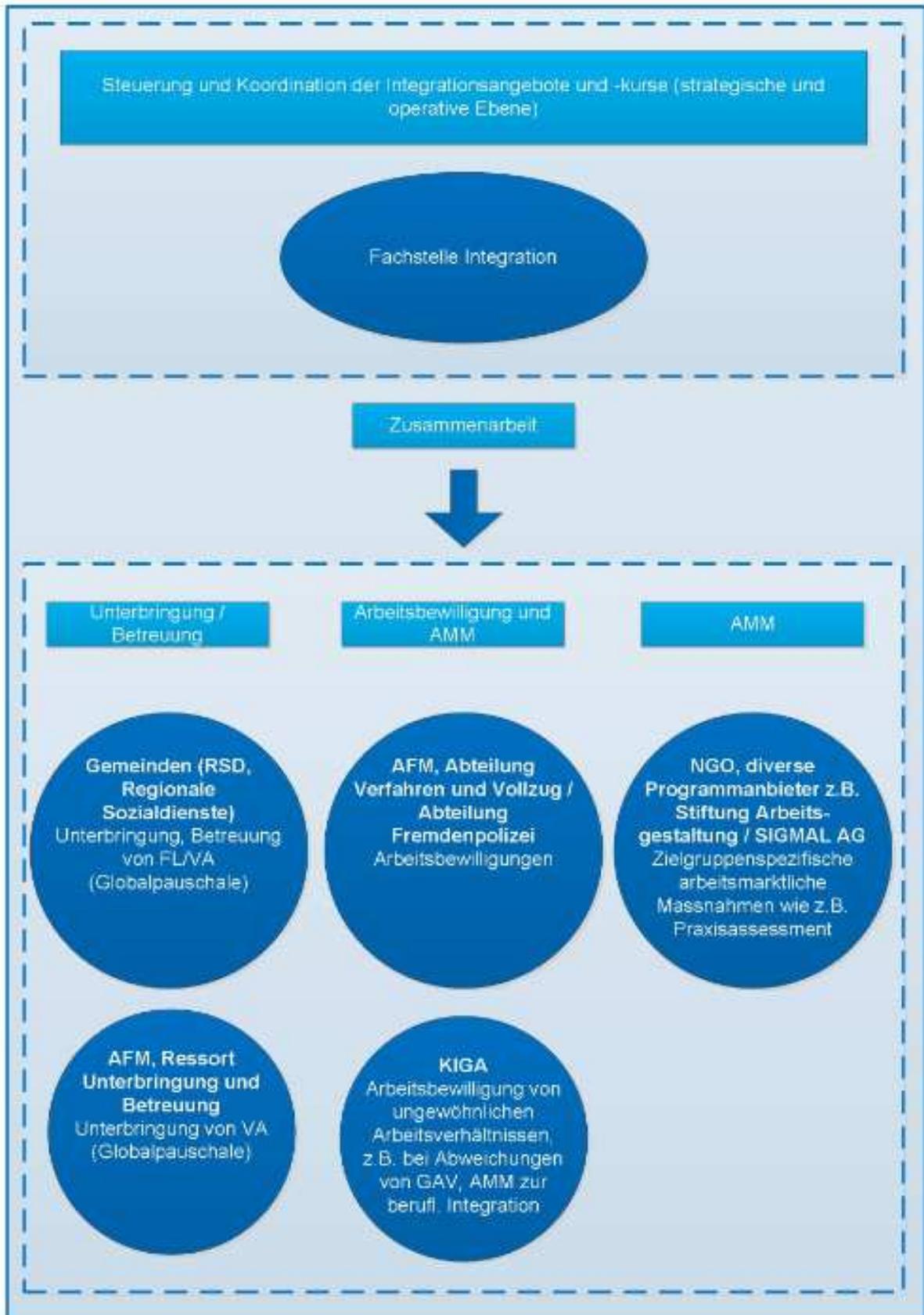
Verantwortung für Steuerung und Koordination der Integrationsangebote und Integrationskurse für VA/FI? (strategische Ebene)	Fachstelle Integration
Fallkoordination/ Betreuung / Zuweisung (operative Ebene)	<p>FL: Fachstelle Integration: Fallführung Integrationsförderung (Integrationspauschale) mit Zuweisung zu Angeboten RSD: übrige Aufgaben</p> <p>VA: Fachstelle Integration: Fallführung Integrationsförderung (Integrationspauschale) mit Zuweisung zu Angeboten Amt für Migration, Ressort Unterbringung und Betreuung/Asylzentren: übrige Aufgaben</p>

Modell der Arbeitsmarktintegration im Kanton Graubünden

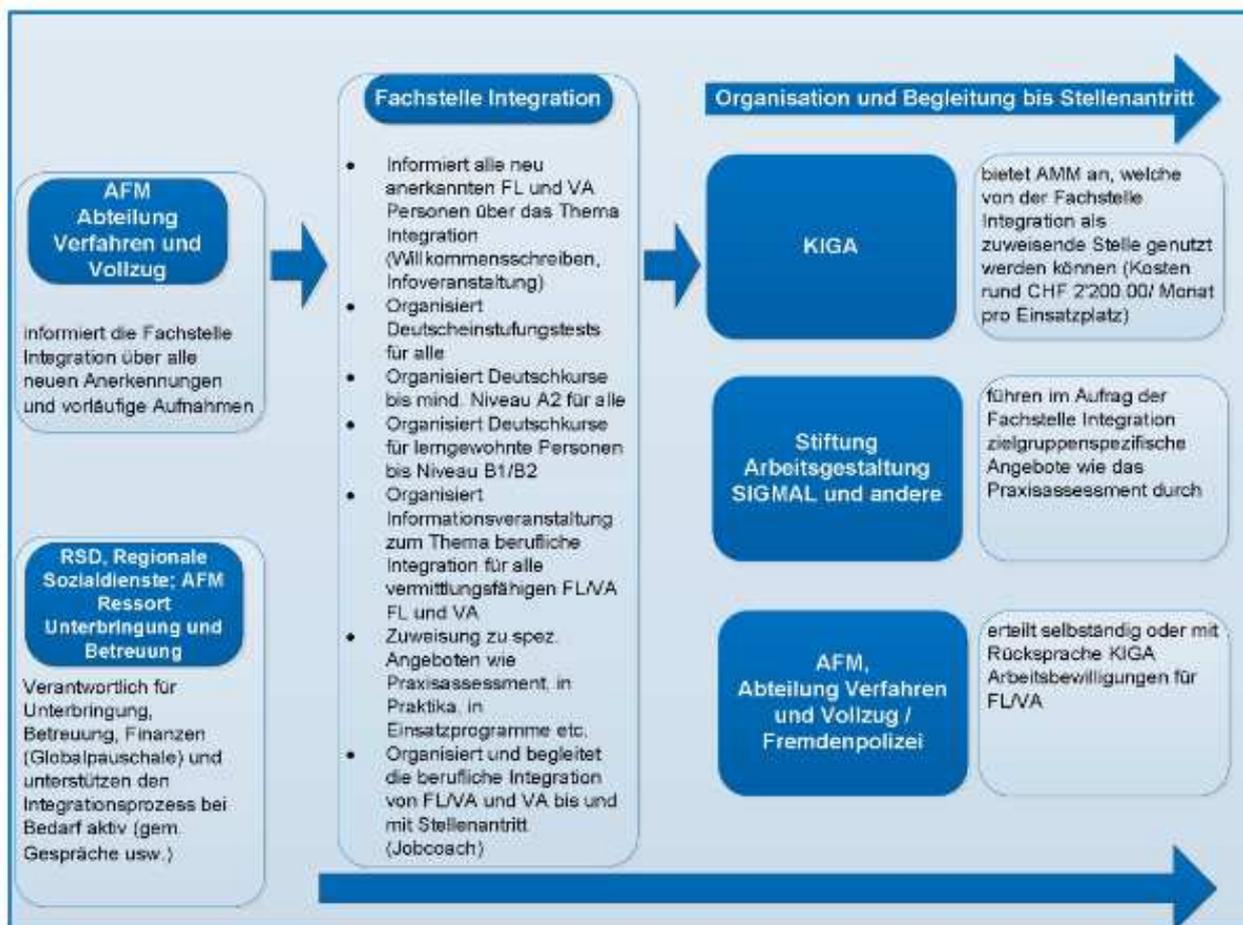
Organisation

Im Kanton Graubünden ist die Fachstelle Integration sowohl für die strategische Fallführung – Steuerung und Koordination der Integrationsangebote und Integrationskurse für VA/FL wie auch die operative Fallführung - Umsetzung der beruflichen Integration – zuständig. Der Auftrag für die sprachliche und berufliche Integration einschliesslich der Finanzkompetenz (Integrationspauschale) liegt vollumfänglich bei der Fachstelle Integration. Die Fachstelle Integration koordiniert, organisiert und begleitet die Teilnehmenden FL/VA FL und VA im Verlauf der sprachlichen und beruflichen Integration in den ersten zwei Jahren. Führen die Bemühungen nicht zum gewünschten Erfolg (Stellenantritt), wechselt die Zuständigkeit für die Integrationsförderung mit entsprechenden Empfehlungen und Unterlagen an die für Unterbringung und Betreuung dieser Personengruppe zuständigen Stellen (im Falle von anerkannten FL-B und vorläufig aufgenommenen FL-F: regionale Sozialdienste, im Falle von vorläufig aufgenommenen Personen VA: Amt für Migration, Ressort Unterbringung und Betreuung). Schnittstellen ergeben sich im Kanton Graubünden zu folgenden weiteren Integrationsbereichen: Amt für Berufsbildung, BIZ, Case Management (für Schulabgänger), Berufsschulen, teilweise Schulen, paritätischen Kommissionen, Tripartiten Kommissionen und Berufsverbänden, um nur einige zu nennen.

Akteure-Diagramm Kanton GR



Umsetzung Arbeitsmarktintegration – Prozessablauf Kanton GR



Vorteile des Modells

Die Vorteile dieses Modells liegen gemäss Ansicht der Fachstelle Integration in der klaren Kompetenzregelung, den kurzen Entscheidungswegen und der damit einhergehenden Effizienz. Positiv wird auch die Struktur gewertet. Mit einer fallführenden Stelle steht allen involvierten Personen, Stellen und Partnern während des Integrationsprozesses im Bereich Sprache und Erwerbsfindung eine klar definierte Ansprechperson zur Verfügung. Die Angebote sind auf die spezifischen Bedürfnisse und Voraussetzungen der Zielgruppe ausgerichtet mit entsprechender Schwerpunktsetzung und kostengünstiger als Einzelplatzierungen in bestehende Massnahmen der Regelstrukturen. Ein weiterer Vorteil liegt im individualisierten, personenbezogenen Vorgehen.

Schnittstelle mit Partnerorganisationen / Programmanbietern / NGO

Die Fachstelle Integration bezeichnet die Zusammenarbeit mit den Partnerorganisationen und Programmanbietern von AMM als sehr zufriedenstellend, problemlos und sehr konstruktiv. Als Erfolgsfaktoren für die gut funktionierende Zusammenarbeit werden die klaren Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten und Kompetenzen sowie die klar geregelte Ansprechperson genannt. Zudem wird auf das bedürfnisorientierte Vorgehen, d.h. entsprechend den individuellen Handlungsplänen im gesamten Verlauf der sozialen und beruflichen Integration hingewiesen. Angebote von Partnerorganisationen werden von der Fachstelle Integration individuell genutzt und eingekauft. Bei Bedarf werden bestehende Angebote auf die spezifischen Bedürfnisse angepasst (aus dem "ABU" wurde das "Grundlagenseminar Allgemeinbildung und Gesellschaft" mit zusätzlich Mathe und EDV) bzw. fehlende Angebote in enger Zusammenarbeit mit den Partnerorganisationen konzipiert und umgesetzt (3-wöchiges Praxisassessment der Stiftung Arbeitsgestaltung)

Schnittstelle mit Gemeinden

Im Kanton Graubünden sind die RSD (regionalen Sozialdienste) die Ansprechpartner für die Fachstelle Integration, weil diese für die Betreuung und Unterbringung von FL/VA FL zuständig sind. Der RSD stellt den Kontakt mit den Gemeinden sicher (z.B Kostengutsprachen usw.).

Als Erfolgsfaktoren für eine gute Zusammenarbeit mit den RSD werden klare Zuständigkeiten, kurze Entscheidungswege, regelmässige Erfahrungsaustauschtreffen und Austauschmöglichkeiten genannt. Verbesserungspotential bei der Zusammenarbeit mit den RSD liegt gemäss der Fachstelle Integration in einem einheitlichen Vorgehen/Umgang mit FL/VA FL (verbindliche Regeln/Weisungen für alle Sozialdienste).

Schnittstelle mit der Wirtschaft

Die Fachstelle Integration arbeitet im Rahmen von Praktika und im Zusammenhang mit der direkten Stellenvermittlung eng mit Arbeitgebenden zusammen. Konkret führt die Fachstelle Integration zusammen mit den Arbeitgebern Schnuppertage, Schnupperwochen, Praktika und Jobcoaching durch. Das Jobcoaching nach dem Modell des Supported Employment (aktive Vermittlung mit dem Ziel eines direkten Einstiegs in die Erwerbsarbeit mit langfristiger Unterstützung "first place then train") ist besonders erfolgreich. Ab Herbst 2014 soll neu das Pilotprojekt „Teillohn“ eingeführt werden. Für eine gute Zusammenarbeit mit der Wirtschaft werden die Aspekte „persönliche Kontakte, gute Begleitung, Unterstützung, wo nötig und erwünscht“ als erfolversprechend gewertet. Weiter ist eine konstante Ansprechstelle über die Dauer des Praktikums oder die Anstellung hinaus entscheidend für eine gute Kooperation mit den Arbeitgebenden. Nachteilig wertet die Fachstelle Integration einzig den relativ hohen Zeitaufwand, welcher sich nur durch eine geringere Fallbelastung optimieren und minimieren liesse. Förderlich für eine institutionalisierte Zusammenarbeit mit den Arbeitgebenden könnten eine regelmässige Präsenz der Thematik in der Öffentlichkeit (Zeitungsberichte, Artikel in Fach- oder Branchenmagazinen) wie auch Referate an Arbeitgeberanlässen (Aufzeigen von entsprechenden Möglichkeiten/good practices sein).

Einbindung in die Regelstrukturen

Die Fachstelle Integration sieht ein Potential bei der Rolle der RAV, indem sich die RAV intensiver mit der Thematik befassen und spezialisierte, über zielgruppenspezifische Kenntnisse verfügende RAV-Berater mit diesen Aufgaben betrauen würden. Häufig können aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse Regelstrukturangebote nur bedingt genutzt werden. Mögliche Lösungsansätze bestehen darin, die Sprachkenntnisse lerngewohnter VA/FL besser zu fördern und für lernungewohnte (von Regelangeboten überforderten) VA/FL klientenspezifische Angebote zu konzipieren. Optimierungsbedarf im Kanton Graubünden verzeichnet die Fachstelle Integration weiter bei spätimmigrierten Jugendlichen, welche nur kurz die Oberstufe besuchen konnten bzw. keinen Zugang zu den entsprechenden Regelstrukturen haben. Im Hinblick auf eine Qualifizierung dieser Personengruppen wäre eine klientenspezifische, gemeindeübergreifende und intensive Förderung mit entsprechenden Angeboten sowie einem Casemanagement empfehlenswert. Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen können im Kanton Graubünden in der Regel die Integrationsmassnahmen der Sozialhilfebeziehenden benutzen, wenn sie von der Fachstelle Integration nicht in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden konnten.

Empfehlungen:

Basierend auf dem beschriebenen Modell der Arbeitsmarktintegration im Kanton Graubünden lassen sich folgende Empfehlungen ableiten:

1. klare **Zuständigkeiten/Verantwortlichkeiten** und **Kompetenzenregelung** sowie klare strategische und operative **Ansprechstelle** mit entsprechender Handlungs- und Finanzkompetenz
2. kurze **Entscheidungswege**
3. **Sicherstellen der Koordination** mit regelmässig Austauschgefässen zwischen den involvierten Stellen
4. **Bedürfnisorientiertes Vorgehen** im gesamten Prozess der Arbeitsmarktintegration von FL/FL VA und VA. Im Vorfeld sollten die zielgruppenspezifischen Bedürfnisse definiert und entsprechende Angebote konzipiert und umgesetzt werden.

Mögliche **zielgruppenspezifische Bedürfnisse**: Vermittlungerschwernisse wie Sprachkompetenzen, kulturspezifische Unterschiede, Gesundheit, Bildungsvoraussetzungen, Anforderungen des Arbeitsmarkts (Qualitätsansprüche, Leistungsanforderungen u.a.). Zudem müssen sich FL/VA FL und VA entweder ganz neu für einen Beruf oder eine Tätigkeit qualifizieren, oder zeigen/beweisen, dass Sie bereits über die gewünschten/geforderten Qualifikationen verfügen (Kompetenznachweis/Anerkennung von Bildungsleistungen etc.).

5. **Spezialisierte RAV-Berater** mit der Vermittlung von VA/FL betrauen, welche über **fundierte zielgruppenspezifischen Kenntnisse** von VA/FL verfügen.
6. Mangels genügender **Sprachkenntnisse** können Regelstrukturangebote nur bedingt genutzt werden. Mögliche Lösungsansätze: Bessere Förderung der Sprachkenntnisse für lerngewohnte FL/VA FL und VA. Klientenspezifische Angebote für Lernungewohnte (von Regelangeboten überforderten) FL/VA FL und VA etc. .

Auswertung Fragebogen Handlungsfeld II – Optimierung / Nutzung von Regelstrukturen - VD

Modell: Ausserhalb Regelstruktur, aber mit zunehmend intensiverer Zusammenarbeit mit den Akteuren der Regelstruktur.

Verantwortung für Steuerung und Koordination der Integrationsangebote und Integrationskurse für VA/FL? (strategische Ebene)	Integrationsfachstelle: BCI (bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme)
Fallkoordination/ Betreuung / Zuweisung (operative Ebene)	<ul style="list-style-type: none"> • EVAM Etablissement vaudois pour les migrants (für VA-F) • CSIR Centre social d'intégration des réfugiés (für FL-B und FL-F)

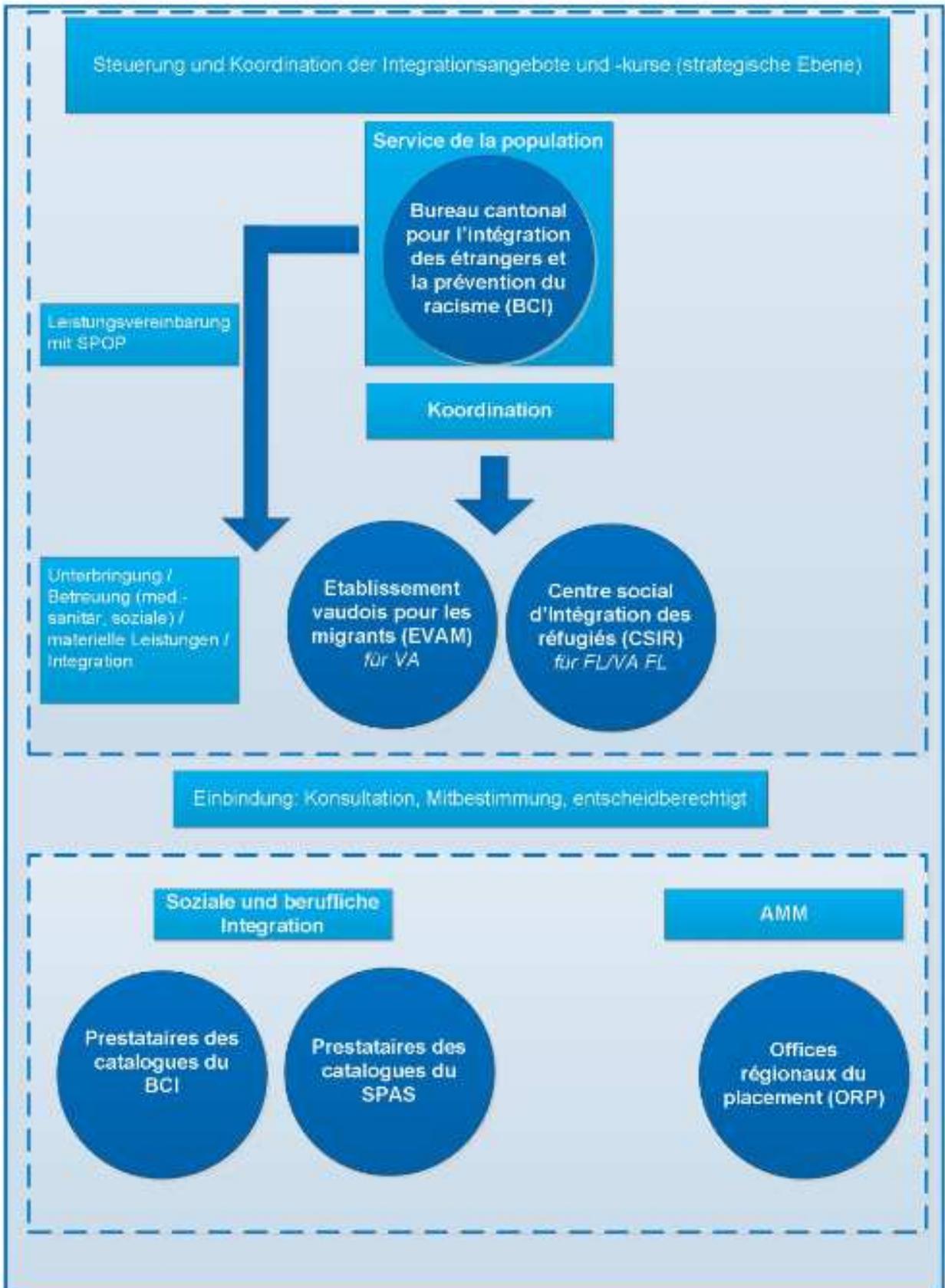
Modell der Arbeitsmarktintegration im Kanton Waadt

Organisation

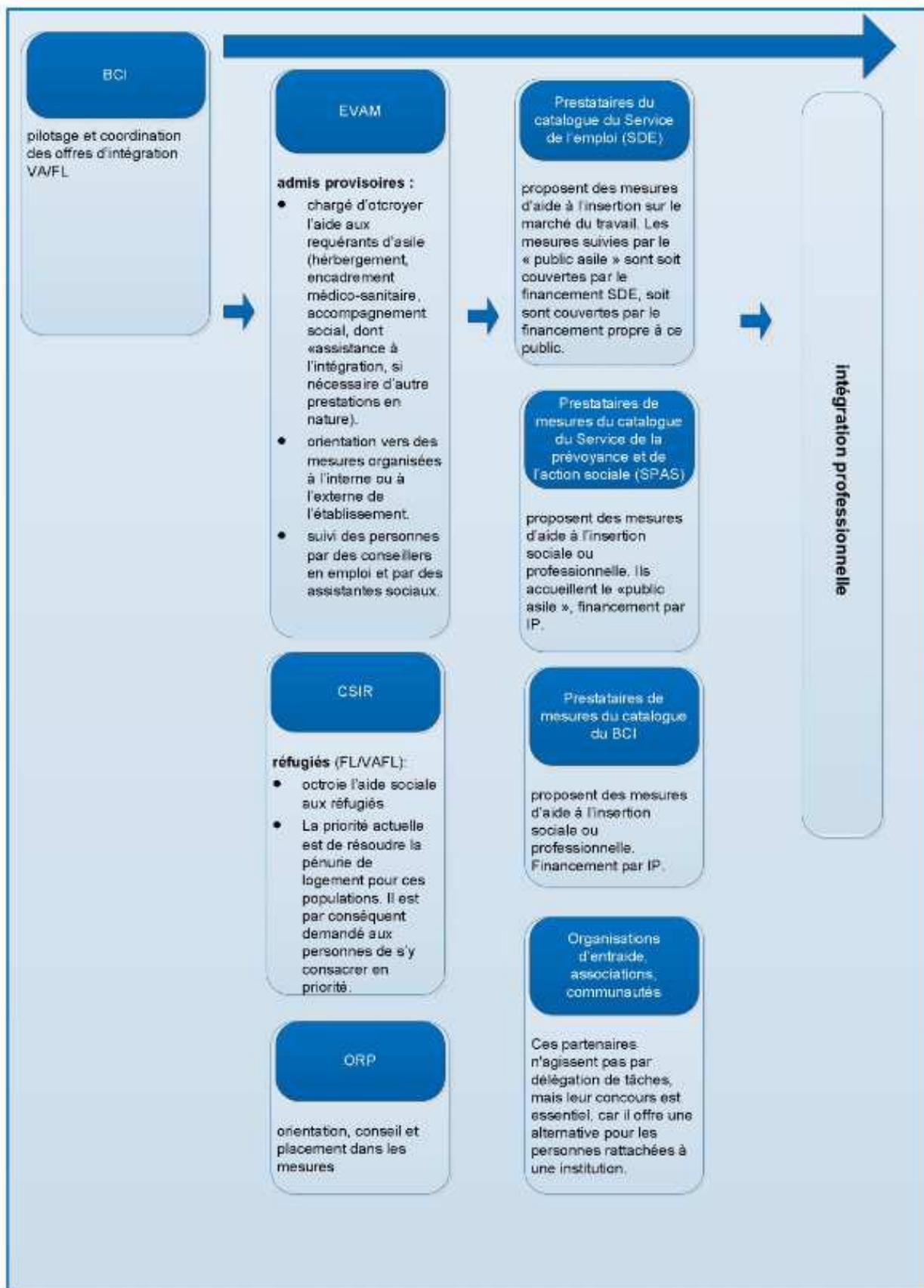
Im Kanton Waadt ist das BCI (bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme) für die Steuerung und Koordination der Integrationsangebote und Integrationskurse für VA/FL zuständig. Das BCI ist im SPOP (Service de la population) angegliedert und erfüllt seine Aufgaben in Absprache mit dem Leiter des SPOP. Das BCI koordiniert die Aufgaben mit den Direktionen folgender Organisationen: dem EVAM, Etablissement vaudois pour les migrants sowie dem CSIR, Centre social d'intégration des réfugiés. Dazu finden ein institutionalisierter Austausch mit dem EVAM betreffend Unterstützung zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt und Organisation von Praktika und ein regelmässiger Austausch mit dem CSIR statt. Das CSIR ist dem DSAS (département de la santé et de l'action sociale) angegliedert. Das BCI und das SPOP sind dem Département de l'économie et du sport (DECS) untergeordnet. Die Arbeitsmarktintegration von vorläufig aufgenommenen Personen ist eine prioritäre Aufgabe des DECS. Die Arbeitsmarktintegration von vorläufig aufgenommenen und anerkannten Flüchtlingen wird dagegen eher dem DSAS zugeschrieben.

Für die Fallkoordination, Betreuung und Zuweisung der Arbeitsmarktintegration (operative Ebene) von Flüchtlingen (anerkannte FL-B und vorläufig aufgenommene FL-F) ist das CSIR, für vorläufig aufgenommene Personen VA (F) ist das EVAM zuständig. Die berufliche Integration bildet die letzte Etappe im Prozess hin zur finanziellen Selbständigkeit für VA, VA FL und FL. Im Vorfeld haben diese Personen oftmals bereits vorgelagerte Unterstützungsmassnahmen erhalten wie Informationsberatungen, soziale Integrationsmassnahmen, Französischkurse, Nachholbildungen, therapeutische Hilfe. Die Arbeitsmarktintegration für VA FL und FL verläuft in einem eigenen vom CSIR definierten Prozess mit eigenen Beraterinnen und Beratern. Der Prozess der Arbeitsmarktintegration von VA ist vom EVAM vorgegeben, wird mit eigenem Beratungspersonal vorgenommen und beinhaltet einen 6 monatigen Sensibilisierungs- und Sprachkurs, danach variiert die Betreuung je nach Profil und Potential der Person. Klientinnen und Klienten des EVAM und des CSIR können Massnahmen des Service de la prévoyance et de l'action sociale (SPAS) besuchen (wird für VA über die Integrationspauschale bezahlt). Sie haben ebenfalls Zugang zu den sozialen und beruflichen Integrationsmassnahmen des Catalogue des prestations des BCI. Je nach Einschätzung des EVAM und des CSIR können Personen für die Beratung und Vermittlung auch an das RAV weitergeleitet werden.

Akteure-Diagramm Kanton VD



Umsetzung Arbeitsmarktintegration – Prozessablauf Kanton VD



Vorteile und Nachteile des Modells und Lösungsansätze

Ein Vorteil im Modell des Kantons Waadt liegt gemäss dem BCI darin, dass durch die Monopolstellung der Betreuungsinstitutionen des EVAM für VA und des CSIR für VA FL und FL eine sofortige/unverzögliche Fallaufnahme und ein Zugang zu wichtigen, finanzierten Integrationsmassnahmen gewährleistet werden kann. Das EVAM und das CSIR sind beide mit der Unterbringung, Versorgung u.a. der VA, VA FL und FL betraut. Die Ressourcen, welche dann für die Arbeitsmarktintegration eingesetzt werden können, sind relativ knapp. Das EVAM wird oft von der Öffentlichkeit negativ konnotiert, dementsprechend sind Arbeitgebende nicht immer bereit, mit dem EVAM zusammen zu arbeiten, das RAV dagegen hat einen bedeutend besseren Ruf bei den Arbeitgebenden. Die Zuständigkeit für die Arbeitsmarktintegration liegt für VA nur beim DECS, für VA FL und FL eher beim DSAS. Die Fokussierung auf die berufliche Integration birgt den Nachteil, dass die anderen Dimensionen der Integration - wie soziale, medizinische und familiäre Integration, Erstausbildung - welche essentielle, der beruflichen Integration vorgelagerte oder parallel zu erfüllende Bedingungen darstellen, vernachlässigt werden.

Als Nachteil der strikten Zuständigkeiten wird genannt, dass die staatlichen Institutionen sich nicht zuständig fühlen für VA, VA FL und FL und versucht sind, ihnen, obwohl potentiell anspruchsberechtigt, den Zugang zu ihren Dienstleistungen zu verwehren. Ein Ansatz ist das unter Regelstruktur beschriebene Projekt J'EM. Ein weiteres Potential liegt in der Koordination mit Drittorganisationen (externe Anbieter). Es kommt vor, wenn auch selten, dass die Hilfsorganisationen eine andere Massnahme als die Betreuungsinstitution vorschlagen. Generell ist die Finanzierung für geeignete Massnahmen nicht immer sichergestellt, insbesondere wenn es um Massnahmen eines anderen Anbieters, wie die der Betreuungsinstitution geht. Es ist auch einleuchtend, dass die Betreuungsinstitutionen grundsätzlich ihre Angebote nutzen möchten und manchmal deshalb vielleicht nicht das optimalste Angebot eingesetzt wird.

Schnittstelle mit Partnerorganisationen / Programmanbietern / NGO

Die Zusammenarbeit mit den Partnerorganisationen läuft über die regionalen Strukturen des BCI. Die Zusammenarbeit könnte gemäss dem BCI noch optimiert werden. Die Partner des BCI, welche über das PIC (programme d'intégration cantonal) finanziert werden, bilden ein wichtiges Potential zur Entwicklung von spezifisch auf die Bedürfnisse von Asylbewerbenden (Asylpublikum) konzipierte Massnahmen. Synergien hinsichtlich bedürfnisorientierter Angebote für die Zielgruppe werden angestrebt. Als Erfolgsfaktor für eine gute Zusammenarbeit wird denn auch die Abstimmung der Dienstleistungen mit den Bedürfnissen der Dienstleistungsempfänger genannt.

Schnittstelle mit Gemeinden

Das EVAM arbeitet mit einigen Gemeinden für die Organisation von Beschäftigungsprogrammen zusammen. Dabei handelt es sich um gemeinnützige Arbeiten im Bereich des Strassenunterhalts.

Schnittstelle mit der Wirtschaft

Im Kanton Waadt führt das EVAM Sensibilisierungsanlässe mit Arbeitgebern durch, mit dem Ziel, die Arbeitgeber für die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen zu sensibilisieren. Zudem hat das EVAM damit begonnen, seine Anbieter aktiv für die Arbeitsmarktintegration zu sensibilisieren. Das BCI unternimmt Anstrengungen im Bereich der Aktivitäten zur Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit.

Einbindung in die Regelstrukturen

VA, VA FL und FL können auf dem RAV beraten werden, wenn die zuständigen Beratungspersonen dies für sinnvoll halten. Selten kommt es dann aber vor, dass ein VA vom RAV für die Beratung und Vermittlung oder eine Massnahme zurück zum EVAM verwiesen wird. Der Kanton Waadt verfügte einst über spezialisierte RAV-Beratende für Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen, hat dies aber nicht länger weitergeführt, um die Gefahr der Andersbehandlung zu vermeiden (weniger hohe Leistungsziele bei der Integration, Ghettoisierung etc.). Wenn VA, VA FL und FL von den ORP beraten und betreut werden, werden die Massnahmen über die finanziellen Möglichkeiten der ALV finanziert. Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen können im Kanton Waadt die Integrationsmassnahmen der Sozialhilfebeziehenden (Massnahmenkatalog des SPAS) oder den des

BCI benutzen, wenn sie im Falle von FL (B und F) von CSIR und im Falle von VA (F) von dem EVAM betreut werden. Davon wird häufig Gebrauch gemacht. Das BCI sieht ein Optimierungspotential der in den Regelstrukturen vorhandenen Angebote für VA/FL in Bezug hinsichtlich der individuellen Fähigkeiten, Defizite und Bedürfnisse der Klienten sowie der Schnelligkeit der Fallannahme (einen rasche Fallübernahme). Als spezifische Bedürfnisse der VA/FL bezüglich der Arbeitsmarktintegration werden die Individualisierung der Massnahmen, Schnelligkeit der Fallannahme, verbesserte Bildungsangebote und Sensibilisierung der Arbeitgebenden genannt. Weiter könnten zum Abbau von ungenügenden Sprachkenntnissen und weiteren Hindernissen und zur besseren Nutzung der Regelstrukturen Gutscheine für Dolmetscherdienste eingeführt und ein Netz von Schlüsselpersonen in Herkunftsgemeinschaften gebildet werden.

Im Kanton Waadt existiert eine Arbeitsgruppe, in welcher SPOP und SDE vertreten sind, welche konkrete Projekte zur Förderung der Regelstrukturen erarbeitet. Eines davon ist die Massnahme J'EM, welche aus einer Zusammenarbeit zwischen den RAV und dem EVAM entstanden ist. Sie steht VA offen und wird über Art. 59d finanziert. Es werden Fähigkeiten in Arbeitssuche, Bewerbung etc. trainiert. Die Rückmeldungen zum Projekt sind nicht nur positiv. Ein grosser Teil der vom EVAM gemeldeten Personen sind für den Besuch der Massnahme nicht erschienen oder haben die Massnahme schnell abgebrochen. Bei denjenigen, welche die Massnahme weitergeführt und beendet haben, wird der Effekt positiv geschätzt. Optimierungspotential wird in einer besseren Triagierung geortet (welche Personen kommen für die Massnahme in Frage), andererseits könnte auch daraus gefolgert werden, dass die Massnahme besser an die Bedürfnisse der VA angepasst werden sollte. Die Massnahme wird nun in der Arbeitsgruppe evaluiert und optimiert.

Empfehlungen:

Basierend auf dem beschriebenen Modell der Arbeitsmarktintegration im Kanton Waadt lassen sich folgende Empfehlungen ableiten:

1. **Spezifischen Bedürfnissen der VA/FL Rechnung tragen:** Optimierung der Regelstruktur-Angebote für VA/FL in Bezug auf die individuellen Ressourcen und Defizite des Einzelnen ausgerichtet Anwendung der Massnahmen, die Schnelligkeit der Fallannahme (einen rasche Fallübernahme), ein verbessertes Bildungsangebote und die Sensibilisierung der Arbeitgebenden für die Arbeitsmarktintegration von VA/FL.
2. **Strukturelle Vorteile: Hauptzuständigkeit in der Fallführung** für VA/FL gewährt eine sofortige/unverzögliche Fallaufnahme und ein Zugang zu wichtigen, finanzierten Integrationsmassnahmen.
3. **Nutzung Regelstrukturen optimieren:** Zum Abbau von ungenügenden Sprachkenntnissen und weiteren Hindernissen und damit zur besseren Nutzung der Regelstrukturen könnten Gutscheine für Dolmetscherdienste eingeführt und ein Netz von Schlüsselpersonen in Herkunftsgemeinschaften gebildet werden.
4. **Vermehrte Koordination und Nutzung von Synergien:**
 - 1.) Im Kanton Waadt existiert eine Arbeitsgruppe, in welcher SPOP und SDE vertreten sind, welche konkrete Projekte zur Förderung der Regelstrukturen erarbeitet. Die Massnahme J'EM, eine Zusammenarbeit zwischen den RAV und dem EVAM, ist daraus entstanden.
 - 2.) Synergien hinsichtlich bedürfnisorientierter Angebote für die Zielgruppe anstreben: Als Erfolgsfaktor für eine gute Zusammenarbeit wird im Kanton VD die Abstimmung der Dienstleistungen mit den Bedürfnissen der Dienstleistungsempfänger genannt.
 - 3.) Ein weiteres Potential liegt in der Koordination mit Drittorganisationen (externe Anbieter). Es kommt vor, wenn auch selten, dass die Hilfsorganisationen eine andere Massnahme als die Betreuungsinstitution vorschlagen. Diese Angebote können vom potentiellen Empfänger / Besucher nicht besucht werden, da sie nicht finanziert werden.
5. **Zusammenarbeit mit den Gemeinden:** z.B. gemeinnützige Arbeiten im Strassenunterhalt. Das EVAM arbeitet mit einigen Gemeinden für die Organisation von Beschäftigungsprogrammen zusammen. Dabei handelt es sich um gemeinnützige Arbeiten im Bereich des Strassenunterhalts.
6. **Aktive Sensibilisierung der Arbeitgebenden:** das EVAM betreibt Sensibilisierungsarbeit mittels spezifischen Anlässen für Arbeitgebende.
7. **Klärung der Finanzierung:** Finanzierung nicht vom Anbieter sondern vom Nutzen für die Arbeitsmarktintegration abhängig machen.

Handlungsfeld III: Bewilligungsverfahren

Anmerkung: bei der Erstellung der Fragebogen zur Erhebung der Kantonsbeispiele für Bewilligungsverfahren und Regelstrukturen haben wir uns mit der Einwilligung von an ihrem Fragebogen für ihre Studie „Evaluation betreffend Integration und Integrationsangebote für Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen“ im Auftrag der Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kanton Bern von BASS, 2014 orientiert.

Graubünden

Verfahrensablauf, Dauer und Kosten

FL können eine Stelle direkt antreten und die Bewilligung in den nächsten 14 Tagen beantragen. Bei VA und VAFL wird der Arbeitsvertrag zusammen mit dem Formular B1 an die Wohngemeinde des Arbeitgebenden und von dort an die Fremdenpolizei weitergeleitet. Die Fremdenpolizei erteilt dann die Bewilligung und nimmt teilweise Rücksprache mit dem Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA). Da verschiedene Stellen in die Bewilligungserteilung involviert sind, nimmt das Verfahren ca. 5 Arbeitstage in Anspruch. Bei Dringlichkeit bestehen zwei Möglichkeiten: Die Angelegenheit kann vorrangig bearbeitet werden oder es folgt ein provisorischer Stellenantritt. Beim provisorischen Stellenantritt kann die Stelle nach einem Tag angetreten werden. Die definitive Bewilligung erfolgt auf dem üblichen.

Für VA und VA FL fallen 52 Franken Gebühren an, für FL bei erstmaliger Erteilung Fr. 144.- und bei einer Verlängerung Fr. 104.- (aufgrund biometrischer Daten). Diese Kosten bezahlen erfahrungsgemäss zur Hälfte die Arbeitgebenden.

Prüfung Lohn-und Arbeitsbedingungen

Vor der Bewilligungserteilung erfolgt die Prüfung der Arbeitsverträge durch die entsprechenden Behörden (Fremdenpolizei und KIGA) auf die Einhaltung der Bestimmungen, namentlich im Hinblick auf die Einhaltung der GAV und NAV vor allem im Bereich der Entlohnung. Erfahrungsgemäss werden nur selten Gesuche aufgrund der Nichteinhaltung der gesetzlichen Lohn-und Arbeitsbedingungen abgelehnt.

Information der Arbeitgebenden und Akzeptanz des Verfahrens und der Kosten

Für die Information an die Arbeitgebenden sind die Gemeinden und der Kanton zusammen zuständig. Informationen und Formulare sind über die Webseiten der Fremdenpolizei und der Fachstelle Integration erhältlich. Telefonische Auskünfte erteilen die Fremdenpolizei, die Fachstelle Integration und die Gemeinden. Bei einer aktiven Vermittlung durch die Fachstelle Integration wird der/die Arbeitgebende beim Verfahren unterstützt, falls gewünscht. Die Arbeitgebenden sind gut über das Prozedere informiert.

Die Akzeptanz bei den Arbeitgebenden bezüglich Verfahren und Kosten ist bei den VA relativ gut, die Kosten für die Bewilligung von FL erachten die Arbeitgebenden als zu hoch und können dies auch nicht wirklich nachvollziehen. Der administrative und finanzielle Aufwand lohnen sich für die Arbeitgebenden insbesondere bei kurzen Arbeitsverhältnissen (z.B. über Stellenvermittlungen) häufig nicht.

Vorteile und Optimierungspotential

Ein Stellenantritt kann bei FL sofort erfolgen, bei VA und VA FL mit dem provisorischen Stellenantritt nach einem Tag. Auch wenn ein Stellenantritt genügend rasch erfolgen kann, sind sie dennoch gegenüber anderen Ausländergruppen schlechter gestellt, was sicherlich für eine Erwerbsaufnahme nicht gerade förderlich ist. Optimierungspotential gibt es sowohl beim administrativen Aufwand, der Dauer und den Kosten des Verfahrens. Namentlich die Kosten sind für viele Arbeitgebende nicht nachvollziehbar, wobei die Fr. 52.- für die VA, welche für jede Bewilligung und Verlängerung bezahlt werden muss, noch akzeptiert wird, erachten viele die Fr. 144.- für eine Erstbewilligung bei FL und die Fr. 104.- bei einer Verlängerung als deutlich zu hoch. Auch für die Arbeitnehmenden sind die Kosten hoch, insbesondere weil sie in der Regel von der Hand in den Mund leben.

Arbeitgebende, welche zum ersten Mal einen VA, VA FL oder FL anstellen, erachten das Verfahren als sehr aufwendig. Falls eine aktive Vermittlung durch die Fachstelle Integration erfolgt, kann diese die Arbeitgebenden bei dem Prozedere unterstützen und gewisse administrative Arbeiten abnehmen. Bei den übrigen Arbeitgebenden (Vermittlung nicht durch Fachstelle Integration) gibt es keine Unterstützung, was vielleicht Arbeitgebende (vor allem in kleinen KMU abhalten könnte). Optimierungsbedarf ist vorhanden – z.B. Abschaffung der administrativen Hürden und Kosten bzw. einen einfaches und kostengünstiges Prozedere.

Uri

Verfahrensablauf, Dauer und Kosten

Für VA, VA FL und FL gibt es ein Standardverfahren und ein vereinfachtes Verfahren für Personen, welche beim RAV als Stellensuchende angemeldet sind.

Beim Standardverfahren werden das Gesuchsformular und der Arbeitsvertrag durch den Arbeitgebenden bei der Abteilung Migration im Amt für Arbeit und Migration eingereicht. Diese macht die arbeitsmarktliche Prüfung sowie die Verfügung des Stellenantritts im ZEMIS. Die Verfügung und die Rechnung werden dem Arbeitgebenden zugestellt. Da teilweise fehlende Unterlagen eingefordert werden müssen oder bei der Abteilung für Migration andere Pendenzen sind, kann das Verfahren 2-5 Tage dauern. Es kostet für den Arbeitgebenden 95 Franken (Verfügungsgebühr ZEMIS). Für VA und VA FL kommen noch die Kosten von 65 Franken für den Eintrag des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Ausländerausweis dazu. Diese Kosten trägt der Arbeitnehmende. Seit kurzem müssen FL (B-Ausweis) keinen neuen Ausweis machen lassen, wenn sie eine Anstellung gefunden haben, bisher hatten sie dafür 95 Fr. bezahlen müssen. Arbeitsmarktliche Gebühren werden keine verlangt. Das vereinfachte Verfahren kommt für VA, VA FL und FL zum Tragen, welche beim RAV als Stellensuchende angemeldet sind, sie sind daher als arbeitsmarktfähig eingestuft worden. Hier meldet das RAV der Abteilung Migration den Stellenantritt. Die Verfügung des Stellenantritts im ZEMIS geschieht umgehend ohne formelles Gesuch des Arbeitgebers. Die Kosten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind dieselben wie beim Standardverfahren. Das vereinfachte Verfahren dauert 1-2 Tage.

Prüfung Lohn-und Arbeitsbedingungen

Im Rahmen des Standardverfahrens werden Lohn-und Arbeitsbedingungen von der Abteilung Migration vor der Bewilligungserteilung überprüft. Beim vereinfachten Verfahren finden individuelle Kontrollen im Rahmen der Arbeitsmarktbeobachtung durch die tripartite Arbeitsmarktkommission statt.

Information der Arbeitgebenden und Akzeptanz des Verfahrens und der Kosten

Es sind Formulare über die Webseite des Kantons erhältlich. Zuständig sind die RAV sowie das SRK, welche VA, VA FL und FL betreut. Aktiv informiert wird durch die Arbeitgeberkontakte des RAV. Die Arbeitgebenden sind gut informiert.

Das Verfahren wird von den Arbeitgebenden gut akzeptiert, insbesondere da eine Bewilligung von Gesetz her notwendig ist. Negativ wahrgenommen werden allerdings die Gebühren sowie die gesetzliche Rückerstattungspflicht von 10 Prozent. Als störend wahrgenommen wird, dass Flüchtlinge mit B Ausweis überhaupt eine Arbeitsbewilligung benötigen, da andere Personen mit einem Ausweis B wie Härtefälle oder Familiennachzug keine Arbeitsbewilligung benötigen.

Vorteile und Optimierungspotential

VA, VA FL und FL, welche als arbeitsmarktfähig eingestuft und über das RAV betreut werden, profitieren von einer pragmatischen und schnellen Lösung bei der Bewilligungserteilung. Durch die Arbeitgeberkontakte der RAV können potentielle Arbeitgeber aktiv informiert und unterstützt werden. Durch die Arbeitsmarktkontrolle können Lohn-und Arbeitsbedingungen überprüft werden. Optimierungspotential besteht allfälliger Weise bei VA, VA FL und FL, welche als nicht arbeitsmarktfähig eingestuft werden. Handlungsbedarf wird auf gesetzlicher Ebene und bei den Kosten ausgemacht: FL mit B Ausweis sollten Ausländern mit B-Ausweis gleichgestellt werden und keine Arbeitsbewilligung mehr benötigen. Gebühren sowie die gesetzliche Rückerstattungspflicht von 10 Prozent sollten abgeschafft werden.

Waadt

Verfahrensablauf, Dauer und Kosten

Der Kanton Waadt hat das Bewilligungsverfahren für VA vereinfacht, um die Arbeitsmarktintegration dieser Personengruppe voranzutreiben. Sobald der Arbeitgeber den Antrag, eine Kopie des Arbeitsvertrags und der Aufenthaltsbewilligung an den Service de l'emploi übermittelt hat, kann der Arbeitnehmende die Arbeit aufnehmen. Bis eine definitive Arbeitsbewilligung vorliegt, dauert es 4-6 Wochen. Da VA per sofort mit der Arbeit beginnen können, spielt die Dauer der Bewilligungserteilung keine Rolle. Die lange Dauer lässt sich mit der Belastung des service de l'emploi sowie unvollständig eingereichten Dokumenten oder beispielsweise einer erforderlichen Anpassung von Lohn- und Arbeitsbedingungen erklären. Die arbeitsmarktlichen Gebühren betragen momentan 100 Franken, diese werden jedoch bis Ende Jahr aufgehoben. Die fremdenpolizeilichen Gebühren machen für Personen mit Ausweis F 60 Franken aus. Anträge für Arbeitsbewilligungen stellen vor allem VA. Die Anzahl der Anträge von VA FL und FL sind verschwindend klein und können deshalb sofort in einem speziellen Verfahren bearbeitet werden. Hierzu arbeitet der service de l'emploi sehr eng mit dem Centre social d'intégration des réfugiés (CSIR) zusammen. Diese sind für die Betreuung der VA FL und FL zuständig.

Prüfung Lohn- und Arbeitsbedingungen

Die Lohn- und Arbeitsbedingungen werden jeweils für VA, VA FL und FL vor der Bewilligungserteilung vom service de l'emploi geprüft. Zusätzlich geprüft werden diese im Rahmen der „normalen“ arbeitsmarktlichen Kontrollen (FlaM; BGSA) statt.

Information der Arbeitgebenden und Akzeptanz des Verfahrens und der Kosten

Die Arbeitgebenden werden über das Prozedere der Arbeitsbewilligung über die Websites der service de l'emploi und des service de la population informiert. Zuständig für die Information der Arbeitgebenden ist zudem das bureau cantonal de l'intégration vaud. Die Arbeitgebenden sind genügend informiert. Der sofortige Stellenantritt sowie die Abschaffung der arbeitsmarktlichen Gebühren stellen für die Arbeitgebenden eine grosse Erleichterung dar und steigern damit die Akzeptanz des Verfahrens.

Vorteile und Optimierungspotential

Die Möglichkeit des sofortigen Stellentritts bedeutet eine grosse Verbesserung für VA, ebenfalls die sofortige Bearbeitung der Gesuche von VA FL und FL. Potential für die Vereinfachung des Bewilligungsverfahrens wird in einem Onlineverfahren geortet.