

Abschreckung statt Integration

Der neue Schutzstatus für vorläufig aufgenommene Ausländer steht auf der Kippe. Bürgerliche Ständeräte wollen kosmetische Änderungen statt eine Grossreform.

von Jonas Schmid

Vorläufig aufgenommen. In der Asylpolitik gibt es wohl kaum einen irreführenderen Begriff: Er suggeriert, dass die Betroffenen bald wieder abreisen. Tatsächlich bleibt der Grossteil der Betroffenen aber längerfristig hier. Personen mit diesem Status haben eigentlich einen negativen Asylentscheid, können aber nicht in ihre Heimat zurückgeschickt werden, etwa weil dort Krieg herrscht oder weil ihre Regierung keine Zwangsrückführungen akzeptiert. Rund 41 000 vorläufig Aufgenommene (F-Ausweis) lebten Ende 2017 in der Schweiz.

Hohe Hürden für die Integration

«Der Status taugt nicht mehr mit seiner Bezeichnung», sagt Renate Amstutz, Direktorin des Städteverbands. Man müsse ihn zwingend überarbeiten – ein Unterfangen, das seit Jahren erfolglos versucht wurde. Dass der Begriff «vorläufige Aufnahme» zu einer unbefriedigenden Situation führt, zeigt eine Studie aus dem Jahr 2014. Demnach gingen Arbeitgeber davon aus, dass sich die Flüchtlinge nicht lohnt, weil die Flüchtlinge nur vorläufig bleiben.

Die Erwerbsquote dümpelt bei vorläufig Aufgenommenen auch zehn Jahre nach deren Einreise in die Schweiz bei durchschnittlich 20 Prozent, während jene der anerkannten Flüchtlinge im selben Zeitraum auf 60 Prozent ansteigt. Die Sozialhilfequote – über alle Flüchtlinge betrachtet – liegt bei 80 Prozent (siehe Kasten).

Diese Sozialkosten steigen in den Kantonen und Gemeinden deutlich an: Denn der Bund kommt für die Kosten nur während der ersten fünf beziehungsweise sieben Jahre bei anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen auf. Kantone, Städte und Gemeinden haben also ein Interesse daran, dass vorläufig Aufgenommene besser in den Arbeitsmarkt integriert werden.

Trotzdem droht auch der jüngste Versuch zur Abschaffung des umstrittenen Status, zu einer «Mini-Reform» zu verkümmern: Während Bundesrat und Nationalrat einen neuen Status der Schutzgewährung fordern, will die ständerätliche Kommission davon wohl nichts wissen. Sie berät diese Woche den neuen Schutzstatus und es zeichnet sich ab, dass FDP und CVP die Reform zu Fall bringen wollen: «Wir haben in der Kommission riesige Anhörungen durchgeführt, sie haben allesamt nicht überzeugt», sagt der Aargauer FDP-Ständerat Philipp Müller. Er hätte im Gegenteil den Eindruck, dass die Kommission jetzt noch klarer der Ansicht sei, dass ein neuer Status nicht angezeigt wäre. «Es wäre absurd, ein Asylverfahren durchzuführen, wenn man nachher trotz negativem Entscheid einen dauerhaften Status erhalten würde.»

Statt auf Integration setzt die Kommission auf Abschreckung. «Ein neuer Status führt zu einem Pull-Effekt», befürchtet sein Parteikollege Andrea Caroni. Der Bündner CVP-Ständerat Stefan Engler wiederum kritisiert, dass mit dem vorgeschlagenen neuen Status Betroffene nach fünf Jahren automatisch eine dauerhafte Aufenthaltsbewilligung erhalten und dass der Fa-

miliennachzug vereinfacht würde. Das bürgerliche Lager will es stattdessen bei administrativen Vereinfachungen bewenden lassen. So soll der Kantonswechsel erleichtert werden. Auch die Bezeichnung «vorläufig» soll überdacht werden.

Reicht eine Namensänderung?

«Mit einer Namensänderung alleine ist es noch nicht getan», gibt Amstutz zu bedenken. Es brauche massgeschneiderte Massnahmen, damit die Integration in den Arbeitsmarkt gelinge. In der Schweiz gebe es heute Personen, die seit mehr als 15 Jahren mit als vorläufig Aufgenommene lebten: «Dies zeigt, dass es einen neuen Status braucht, der der Realität angepasst und für die Betroffenen fairer ist.»

In die gleiche Kerbe haut auch der Schaffhauser SVP-Ständerat Hannes Germann. Als Präsident des Gemeindeverbands sind ihm tiefere Sozialhilfekosten wichtiger als die Position seiner Partei, die Integrationsmassnahmen für Migranten bekämpft: «Alles, was den Integrationsprozess verbessert, ist zu begrüssen», sagt er – und nennt als Beispiel eine raschere Erteilung des definitiven Bleiberechts (Ausweis B) für jene Betroffenen, die in Besitz eines Arbeitsvertrags sind.



«Wir fordern die raschere Erteilung des Bleiberechts für jene Betroffenen, die im Besitz eines Arbeitsvertrags sind.»

Hannes Germann
Präsident des Gemeindeverbands

Die Quoten werden falsch verstanden

Die Erwerbs- und Sozialhilfequote von Flüchtlingen werden oft falsch interpretiert. **Wenn die Sozialhilfequote bei über 80 Prozent liegt, heisst das nicht, dass vier von fünf Flüchtlinge keiner Beschäftigung nachgehen.** Viele arbeiten, doch der Lohn ist für sie nicht existenziell. Sie sind also weiterhin auf Sozialhilfe angewiesen. Dasselbe gilt, wenn sie eine Ausbildung absolvie-

ren. Umgekehrt sagt die Erwerbsquote zwar, wie viele Personen im Erwerbsalter ohne Arbeit sind – aber sie sagt nicht, ob die Betroffenen Sozialhilfe beziehen. Auch stellt die Erwerbsquote keine genügende Grundlage dar, um den Erfolg der Integrationsbemühungen zu messen. «Integration bedeutet soziale Teilhabe, die sich so wenig wie möglich von jener der eingessenen Bevölkerung unter-

scheiden sollte», sagt Claudio Spadaro. Der Erziehungswissenschaftler hat im Auftrag des Bundes eine Studie über die Erwerbsbeteiligung von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen verfasst. Die Fokussierung auf die Arbeitsmarkt-beteiligung greift für ihn zu kurz: «Es gibt auch Personen, die aus gesundheitlichen Gründen, wegen ihres Alters oder weil sie Kinder betreuen, arbeitsunfähig

sind», sagt er. Das Hauptproblem der Erwerbsquote aber ist, dass sie eine Momentaufnahme bildet. Man vergleiche Monat für Monat eine anders zusammengesetzte Gruppe. Der Integrationserfolg für eine bestimmte Gruppe liesse sich damit nicht über mehrere Jahre hinweg verfolgen. Entscheidend sei nicht die Quote, sondern die Situation nach fünf, sieben oder zehn Jahren. (jus)



Umstrittener Status der vorläufigen Aufnahme: Flüchtlinge mit dem F-Ausweis haben es schwerer, eine Arbeit zu finden.
Bild Gaetan Bally/Keystone

Wenn Frauen 70 Prozent weniger verdienen

Ein krasses Beispiel einer betroffenen Frau zeigt, wie schwierig die Einforderung der Lohngleichheit auf juristischem Weg ist.

von Doris Kleck

«Dass es auch mich so treffen könnte, hätte ich nicht für möglich gehalten und vor allem nicht in diesem krassen Ausmass.» Die Aussage stammt von einer Frau, Akademikerin. Sie gehörte zum obersten Kader einer bekannten Dienstleistungsfirma. Sie möchte anonym bleiben. Nennen wir sie Elvira S.

S. hatte herausgefunden, dass ihr Nachfolger 70 Prozent mehr verdiente als sie. Sie habe dem Anforderungsprofil schon bei Stellenantritt punkto Ausbildung, Qualifikation und Erfahrung entsprochen. Anders ihr Nachfolger: «Seine Qualifikationen entsprachen in den meisten Belangen nicht dem Anforderungsprofil», sagt sie.

Die grösste Hürde für Lohnklagen ist meist die Beweisführung. Schweizer reden nicht gerne über ihre Löhne. S. hatte einen Vorteil. Sie bemerkte den

höheren Lohn ihres Nachfolgers, weil sie Zugang zu den Akten hatte. Sie sammelte weitere Informationen, liess bei ihrem Anwalt eine Abklärung machen, ob das Gleichstellungsgesetz angewendet werden könne, sprach mit Fachpersonen und studierte die einschlägige Literatur: «Nachdem mir das Ausmass der Lohn Differenz voll bewusst wurde, war für mich klar, dass ich das nicht einfach hinnehmen konnte und durfte.»

Angst vor Rache

Elvira S. wartete mit rechtlichen Schritten, bis sie die Firma verlassen hatte. «Wegen der Angst vor Rachemassnahmen wehren sich die meisten Frauen erst, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist», sagt Andrea Gisler. Sie ist Anwältin und Präsidentin der Frauenzentrale Zürich. Zwar gibt es im Gleichstellungsgesetz einen speziellen Kündi-

gungsschutz für Frauen, die sich gegen eine Diskriminierung wehren. Dieser dauert sechs Monate bis nach Abschluss des Verfahrens. Eine Analyse vom letzten Juni zeigt aber, dass bei der Urteilsverkündung 84 Prozent der Arbeitsverhältnisse aufgelöst sind.

Gemäss Bundesrat sind sieben Prozent der Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau nicht erklärbar. Er will deshalb, dass Firmen mit mehr als 50 Mitarbeitern alle vier Jahre Lohnanalysen durchführen. Sanktionen sind keine vorgesehen.

Die Vorschläge sind umstritten. Morgen befasst sich die vorberatende Kommission des Ständerates damit. Gegen die Gesetzesänderung wehrt sich der Arbeitgeberverband. Er bestreitet, dass es sich bei diesen sieben Prozent um Diskriminierung handelt: «Die Lohnunterschiede bestehen vereinfacht gesagt nicht zwischen Män-

nern und Frauen, sondern Männern und Müttern wegen deren Erwerbsunterbrüchen. Von einer systematischen Diskriminierung kann keine Rede sein», sagt Kommunikationschef Fredy Greuter. In Einzelfällen könne man die Gerichte anrufen: «Der Schutz der Arbeitnehmenden vor Lohndiskriminierung ist gewährleistet.»

Aufwendig und zermürbend

Für Regula Bühlmann, beim Gewerkschaftsbund verantwortlich für das Dossier, ist Greuters Aussage ein Hohn: «Klagen sind enorm aufwendig, zermürbend und sie dauern lange.» Sie seien zudem ein Risiko für die berufliche Karriere. Das bestätigt Andrea Gisler: «Frauen in Führungspositionen exponieren sich nicht gerne. Denn man kennt sich innerhalb der Branchen und will sich die Zukunft nicht verbauen.»

S. gelangte vor die Schlichtungsstellen und bekam 15 Prozent der geforderten Summe zugesprochen. Das Verfahren nennt sie aber eine Enttäuschung. Die Mitglieder der Schlichtungsstelle seien überfordert gewesen. Weitere aussergerichtliche Gespräche mit dem ehemaligen Arbeitgeber blieben erfolglos. Erst, als S. eine Klagebewilligung eingeholt hatte, bewegte sich die Firma und war zu einer substanziellen Nachzahlung bereit. Die Vermutung: Das Unternehmen wollte einen öffentlichen Gerichtsprozess aus Imagegründen vermeiden. S. stimmte dem Kompromiss ebenfalls zu.

Doch weshalb kommt es zu Diskriminierung? Fordern Frauen zu wenig Lohn? Zahlen Firmen absichtlich zu wenig oder fehlt den Frauen das Bewusstsein? «Es ist von allem ein wenig: Es ist ein gesellschaftliches Problem», sagt Elvira S. dazu.