

## INFO-MODUL „ARBEIT“

### Themenkreise:

- Die Arbeitsvermittlung der AOZ
- Der Arbeitsmarkt für Asyl Suchende
  - Der Arbeitsvertrag
    - Der Lohn
    - Feedback

vorgestellt von der  
Arbeitsvermittlung AOZ

Juli 2011

<b>Inhalt</b>	<b>2</b>
<b>1. Die Arbeitsvermittlung der AOZ Zürich</b>	
1a. Auftrag der Arbeitsvermittlung Auftrag der KlientInnen, der AOZ, der Arbeitgeber, der Öffentlichkeit	3
1b. Ablauf, Kriterien und Kennzahlen der Arbeitsvermittlung Ort, Personal, Termine Dokumente, Kriterien, Vorstellung, Schulung Beschäftigung, Branchen,	
<b>2. Der Arbeitsmarkt</b>	<b>5</b>
2a. Der Arbeitsmarkt für Asylsuchende	
2b. Bewilligte Branchen und Tätigkeiten	
1. Landwirtschaft, Gemüsebau, Gartenbau und Gärtnereien	6
2. Forstwirtschaft, Sägereien	
3. Bauwirtschaft	
4. Spitäler, Heime und Anstalten	
5. Wäschereien, Chemische Reinigungen, Nähateliers und Schneidereien	
6. Entsorgung /Recycling	
7. Engrosmarkt Zürich-Herdern	
8. Betriebe der Nahrungsmittel- und Getränkeproduktion	
9. Gastgewerbe	7
I. Restaurants und Cafés	
II. Tätigkeiten in Restaurants	8
III. Hotels	
IV. Personalrestaurants, Kantinen und Mensen	
2c. Wie finde ich eine Stelle	9
<b>3. Der Arbeitsvertrag</b> Beispiel Etagenportier	11
<b>4. Der Lohn</b> Beispiel Lohnabrechnung	12
<b>5. Feedback</b> Die Arbeitsvermittlung der AOZ im Spiegel ihrer Kunden und Klientinnen	13

## **1. Die Arbeitsvermittlung der AOZ**

### **1a. Auftrag der Arbeitsvermittlung**

#### **Auftrag der KlientInnen**

- Vermittlungsstelle zwischen Sozialhilfe/RAV, Arbeitgebern und Programmträgern von Beschäftigung/Ausbildung
- Beratung von erwerbslosen Menschen mit Migrationshintergrund in arbeitsmarktlichen Belangen, Information über Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten
- Eignungsabklärung, Triage und Vorselektion für den freien Arbeitsmarkt
- Vermittlung von Arbeits-, Beschäftigungs- und Ausbildungsplätzen an ALV oder Sozialhilfe empfangende Personen im Auftrag der Stadt Zürich und anderer Gemeinden im Kanton sowie der RAV des Kantons Zürich

#### **Auftrag der AOZ**

- Vermittlung erwerbsloser Personen mit Migrationshintergrund in Stellen des ersten Arbeitsmarktes
- Plazierung in AOZ-Beschäftigungsprogramme Workfare und GEP, nach Abschluss Reintegration im Erwerbsmarkt

#### **Auftrag der Arbeitgeber**

- Beratung der Arbeitgebenden in personal- und arbeitsrechtlichen Fragen sowie bei Fragen im Anstellungs-, Bewilligungs- und Asylverfahren
- Nachbegleitung vermittelter Personen am Arbeitsplatz

#### **Auftrag der Öffentlichkeit**

- Zusammenarbeit mit Arbeitsämtern, Arbeitsmarkt- und Sozialhilfebehörden, Arbeitslosenversicherung, Migrationsamt, Beratungsstellen, Gewerkschaften und anderen sozialen Einrichtungen
- Zielgruppenspezifische Informationsveranstaltungen

### **1b. Ablauf, Kriterien und Kennzahlen der Arbeitsvermittlung**

Die Arbeitsvermittlung der AOZ Zürich ist eine Einrichtung für erwerbslose Stellensuchende.

#### **Ort**

Zypressenstrasse 60, 8004 Zürich, 1. Stock  
Telefon 044 415 66 20 Fax 044 415 66 19

#### **Personal**

Urs Rageth, Leiter und Berater	urs.rageth@aoz.ch
Irena Kudrnovski, Personalberaterin	irena.kudrnovski@aoz.ch
Markus Hornung, Coach	markus.hornung@aoz.ch

#### **Termine nur nach Vereinbarung**

Montag bis Freitag, 09.00 -12.00 / 13.30 -17.00 Uhr  
über die Sozial- oder RAV-Beratung

### **Beratungstermine**

- Alle zwei bis drei Wochen 60 Minuten pro Person
- Erstes Arbeitsangebot nach dem zweiten oder dritten erfolgten Termin nach Abschluss der Abklärungs- und Dokumentationsphase

### **Mitzubringen sind bei der Erstberatung:**

- N-, F-, B- oder C-Ausweis, CH-ID
- Arbeitszeugnisse
- Lebenslauf
- Schulzeugnisse, Diplome und Kursbestätigungen
- Empfehlungsschreiben

### **und von ALV-berechtigten Personen:**

- Taggeldabrechnung der Arbeitslosenkasse
- Formular der persönlichen Arbeitsbemühungen

### **Voraussetzungen für eine erfolgreiche Vermittlung**

- Arbeitsmotivation für Hilfstätigkeiten
- Deutschkenntnisse
- Arbeitsmarktnähe und Integrationsfähigkeit
- Arbeitsfähigkeit und Flexibilität
- Kooperationsbereitschaft

### **Vorstellungsgespräche beim Arbeitgeber**

- Wenn die Beratungsgespräche und unser persönlicher Eindruck positiv sind, wird ein Vorstellungstermin bei einem Arbeitgeber vereinbart. Es folgen meist ein bis zwei Probetage vor der Anstellung
- Wenn keine Anstellung zustande kommt, suchen wir nach den Gründen, arbeiten daran und starten einen weiteren Vermittlungsversuch
- Nach der dritten Ablehnung bieten wir eine Alternative z.B. ein Beschäftigungsprogramm oder empfehlen einen Deutsch- oder Qualifizierungskurs

### **Schulung von RAV-KlientInnen**

- Jede zumutbare Arbeit muss angenommen werden (Schadenminderungspflicht!)
- Zwischenverdienst fördern
- Was heisst Vermittlungsfähigkeit: Wenn man sein Kind selbst betreuen muss, ist man nicht vermittlungsfähig, also Betreuung organisieren (in Absprache mit der Sozialhilfe)
- Vermittlungsfähigkeit fördern mit Einsatzprogrammen und Kursen (insbesondere für Frauen!)
- Bewerbungen: prinzipiell persönlich, evt. schriftlich, keine telephonischen Bewerbungen. Mindestens 12 pro Monat und nur ernst gemeinte, d.h. dort wo man wirklich arbeiten kann und darf!

### **Bewilligte Branchen für Asyl Suchende mit Ausweis N**

- Gastronomie: Restaurants, Hotels, Personalverpflegungsunternehmen
- Landwirtschaft, Gemüsebau, Gartenbau
- Forstwirtschaft, Sägereien
- Betriebe der Bauwirtschaft, Haupt- und Nebengewerbe
- Spitäler, Alters- und Pflegeheime
- Betriebe zur Herstellung von Nahrungsmitteln und Getränken (Bäckereien und Metzgereien)
- Wäschereien, chemische Reinigungen
- Schneidereien, Näh- und Änderungsateliers
- Entsorgung (Altpapier, Recycling)
- Engros-Markt Zürich

## **Achtung! Nicht bewilligt für N-Personen werden:**

- Chauffeure: Taxi, Hotelbus, Lieferanten
- Büro- und Gebäudereinigungsfirmen
- Privathaushalte
- Verkauf
- Industrie / Produktion

## **Personen mit Ausweis F, B oder C unterliegen keinerlei Branchenbeschränkung!**

### **2. Der Arbeitsmarkt**

Wie in der ersten Hälfte der 1990er und 2000er Jahre befindet sich der Arbeitsmarkt heute wieder in einer Rezessionsphase. Nach den Boomjahren 2006 bis 2008 sind die wirtschaftlichen Aussichten seit 2009 eher trüb. Das Seco rechnet mit bis zu 200'000 Erwerbslosen Ende Jahr, nicht eingeschlossen die nicht registrierten Arbeitslosen - vor allem Frauen, die Arbeit suchen - und die bei den Arbeitslosenkassen ausgesteuerten Erwerbslosen, die der öffentlichen Sozialhilfe anheimfallen.

#### **2a. Der Arbeitsmarkt für Asylsuchende**

Für die Asylsuchenden in der Schweiz ist der Zugang zum Arbeitsmarkt je nach Kanton mehr oder weniger stark eingeschränkt. Wie für andere Ausländer auch - mit Ausnahme der Niedergelassenen - besteht für sie die Pflicht einer individuellen Arbeitserlaubnis durch das Migrationsamt. Es gibt Kantone mit totalem Arbeitsverbot, d.h. es werden keinerlei Arbeitsbewilligungen an Asylsuchende erteilt wie z.B. im Kanton Graubünden. Es gibt aber auch Kantone mit liberaler Bewilligungspraxis wie z.B. der Kanton Waadt, wo im Gegensatz zur übrigen Schweiz auch Stellen in Industrie- und Produktionsbetrieben angetreten werden dürfen. In allen Kantonen hingegen herrscht für Asylsuchende eine dreimonatige Arbeitssperre ab Datum Asylgesuch (Bundesgesetz), wobei diese Frist von den Kantonen verlängert werden kann (6 Monate im Kanton Zürich). Alle Kantone wenden aber auch marktwirtschaftliche Kriterien beim Bewilligungsverfahren an: So dürfen Asylsuchende nur in so genannten „Mangelbranchen“ arbeiten, also in Betrieben, wo ein Mangel an Arbeitskräften besteht, d.h. wo es zuwenig arbeitslos gemeldete Schweizer oder ausländerrechtlich besser gestellte Arbeitslose mit C- oder B-Ausweis (oder EU-Bürger) für die offenen Stellen gibt. Erfreulicherweise wurden die Branchenbeschränkungen für vorläufig aufgenommene AusländerInnen mit Status F 2006 aufgehoben. In diesen neuen Marktsegmenten (v.a. Reinigung und Logistik) können diese Arbeitssuchenden ihre sozialen Ressourcen aus dem Heimatland nun nutzen.

#### **2b. Bewilligte Branchen und Tätigkeiten**

Sechs Monate nach dem Einreichen des Asylgesuchs darf eine Asyl suchende Person eine Erwerbstätigkeit in Mangelbranchen ausüben. Der Arbeitgeber muss für sie eine Arbeitsbewilligung beim kantonalen Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA). Dieses erteilt eine provisorische Erlaubnis zum Stellenantritt und leitet das Gesuch an das Migrationsamt zur definitiven Bewilligung weiter. Der Originalausweis muss zum Eintrag des Arbeitgebers eingereicht werden.

Das AWA verrechnet dem Arbeitgeber eine Bearbeitungsgebühr von Fr. 100.00. Das Migrationsamt weitere 50.00 für den Ausweiseintrag und die definitive Bewilligung. Diese Gebühren dürfen nicht auf die Asyl suchende Person überwälzt werden.

Die Konsequenzen bei Schwarzarbeit trägt sowohl der Arbeitgeber wie auch der Asyl Suchende (Verwarnung bis Busse bzw. Bewilligungssperre).

Wird das Asylgesuch zweitinstanzlich abgelehnt, erlischt mit der Rechtskraftmitteilung des Bundes (Ablauf der Ausreisefrist) die Arbeitsbewilligung, auch wenn ausserordentliche Rechtsmittel (Verlängerungsgesuch, Wiedererwägung oder Revision) eingelegt werden.

Die für Asyl Suchende bewilligten Mangelbranchen und Tätigkeiten werden im Kanton Zürich vom AWA alle Jahre überprüft und arbeitsrechtlich angepasst (Arbeitszeiten, orts- und branchenübliche Mindestlöhne).

### 1. Landwirtschaft, Gemüsebau, Gartenbau und Gärtnereien

In landwirtschaftlichen Betrieben gibt es immer wieder offene Stellen. Die Anforderungen an einen Bewerber sind hingegen streng: 66 Stundenwoche im Sommer/55 Std. im Winter-Halbjahr, Bruttolohn Fr. 3'050.- abzüglich Kost und Logis (Fr. 900.- / Kantonaler Normalarbeitsvertrag), Personalzimmer mit „Familienanschluss“ ist meist obligatorisch. Gemüsebau: gleiche Arbeitszeiten wie in der Landwirtschaft, Minimallohn ohne Kost und Logis Fr. 3'100.- brutto. Keine Personalzimmer, Arbeitsweg ab 5.00 Uhr früh mit öffentlichen Verkehrsmitteln aber meist unmöglich. Gartenbau/Gärtnereien: wenig offene Stellen, im Winter keine, Minimallohn Fr. 3'300.- brutto, 45 Stundenwoche. EU-Bürger werden klar bevorzugt.

### 2. Forstwirtschaft, Sägereien

Praktisch keine Angebote.

### 3. Betriebe der Bauwirtschaft

Seit Beginn der Rezession in der Baubranche in den 90er Jahren gibt es – trotz zwischenzeitlicher Erholung - praktisch keine Angebote für Asylsuchende mehr. Das Bauhauptgewerbe holt sich seine Hilfskräfte aus EU-Nachbarländern Deutschland, Portugal, Spanien oder Italien. Zusätzliches Personal wird über Temporäragenturen „gemietet“ (keine Arbeitsbewilligung für Asylsuchende!). Auch Betriebe des Bauberggewerbes werden bewilligt: Malereien, Gipsereien, Zimmereien oder Bodenleger. Die Stundenlöhne sind zwar relativ hoch (Fr. 25.00 Minimallohn plus Zulagen oder Fr. 3'955.- Monatslohn), doch ebenso die beruflichen Anforderungen. Asyl Suchende ohne Bau Erfahrung in der Schweiz werden kaum berücksichtigt, nicht zuletzt wegen der Unfallgefahr aus mangelnder Erfahrung

### 4. Spitäler, Heime und Anstalten (Pflege und Ökonomie)

Die wohl beliebtesten Stellen bei Asyl Suchenden sind heute andern Arbeitnehmenden vorbehalten. Die kantonalen Spitäler und Anstalten (Universitätsspitäler, Balgrist, Burghölzli etc.) sind vor Jahren dazu übergegangen, für Anstellungen im Hausdienstbereich den B-Ausweis zu verlangen, im Pflegebereich sogar B mit mindestens fünfjährigem Aufenthalt in der Schweiz plus Ausbildung in Pflegeassistenten. Dieser Praxis haben sich auch die stadtzürcher Spitäler (Waid und Triemli) und die ca 30 städtischen Alters- und Pflegeheime angeschlossen, obwohl eine Arbeitsbewilligung erteilt würde, da es sich klar um eine Mangelbranche handelt. Anstellungen von Asyl Suchenden sind deshalb sehr selten und nur über die nötigen Beziehungen zu erreichen, am ehesten noch in kleinen privaten Alters- und Pflegeheimen.

### 5. Wäschereien, Chemische Reinigungen, Nähateliers und Schneidereien

Hin und wieder Teilzeitangebote für Frauen, aber hohe berufliche und sprachliche Anforderungen (professionelle Nähkenntnisse, Kundenberatung). Minimallohn Fr. 16.40h.

### 6. Entsorgung

Auch hier gilt: öffentliche Betriebe stellen nur B- oder C-Ausländer ein. Bei einigen wenigen privaten Recyclingfirmen haben Asylsuchende eine Chance. Geringes Angebot.

### 7. Engrosmarkt Zürich-Herdern

Der Frischgemüsemarkt von Zürich mit etwa 40 Grossisten und Zwischenhändlern. Hier kauft der Zürcher Detailhandel und die Gastronomie frühmorgens ein. Einige wenige (Teilzeit-)Stellenangebote pro Jahr.

---

Notizen ....

### 8. Betriebe zur Nahrungsmittel- und Getränkeherstellung (nicht Verkauf!)

Die Monopolisierung im schweizerischen Getränkemarkt hat massiv Stellen gekostet. In den zwanziger Jahren gab es ca. 500 Bierfabriken, heute eigentlich nur noch „Feldschlösschen“ plus fünf oder sechs kleine alternative Unternehmen. Dasselbe gilt für die Nahrungsmittelproduktion: Einige wenige Angebote für Ferienaushilfen aus Brot-, Teigwaren oder Schokoladefabriken, Festanstellungen in Bäckereien (Nachtarbeit) oder Metzgereien sind möglich, aber wenig Angebote.

### 9. Gastgewerbe

Hier gibt es weitaus die meisten Angebote für Asyl Suchende. Obwohl das Gastgewerbe nicht mehr als eigentliche Mangelbranche bezeichnet werden kann (12% aller Arbeitslosen im Kanton Zürich, also etwa 2'400 Personen, davon die Hälfte Ausländer, davon wiederum etwas ein Drittel Asyl Suchende, stammen aus diesem Bereich), ist die Gastronomie heute die einzige realistische Erwerbsmöglichkeit für Asyl Suchende. Dies zeigt sich in der Statistik sehr deutlich: über 90% aller Stellenbewilligungen für Personen mit N-Ausweis im Kanton Zürich werden an gastwirtschaftliche Betriebe erteilt. Dieselbe Erfahrung machen wir in der Arbeitsvermittlung der AOZ auch: Von ca. 30 akquirierten Stellen monatlich stammen 15 aus dem Gastgewerbe. Die restlichen 15 entfallen auf Betriebe der Reinigung und Hauswirtschaft, Industrie, Logistik, Bau, Pflege und Verkauf, die aber bezüglich einer Arbeitsbewilligung F- und B-Personen vorbehalten sind.

Gastgewerbliche Betriebe sind:

#### I. Restaurants und Cafés

Allein in der Stadt Zürich gibt es über 1'500 Betriebe. Viele Mutationen und eine hohe Personalfrequenz zeichnen dieses Gewerbe aus. Pro Jahr notieren wir zwischen 60 und 70 Konkurse, Handänderungen, Geschäftsauf- und übergaben, Schliessungen und Neueröffnungen (Tendenz steigend). Mit der Liberalisierung des Gastgewerbegesetzes vor zehn Jahren ging auch eine Deregulierung des Marktes einher: Viele unerfahrene Quereinsteiger (z.B. Angestellte, die sich selbständig machen wollten) versuchen ihr Glück und scheitern meist am fehlenden Know-How, am eigenen betriebswirtschaftlichem Unvermögen oder an verspekulierten Marktaussichten. Der Personalwechsel, vor allem unter den Hilfskräften, ist dementsprechend hoch: die mittlere Anstellungsdauer eines Officemitarbeiters zum Beispiel liegt heute unter einem Jahr. Vor sechs Jahren waren es eineinhalb bis zwei Jahre. Dies hat aber nicht nur marktwirtschaftliche Gründe (mit einem neuen Geschäftsführer wechselt meist die ganze Küchenbrigade), sondern liegt vielmehr an den stark gästeorientierten Arbeitsbedingungen: unregelmässige Arbeitszeiten mit Zimmerstunde (Morgen- und Abendschicht, Nachmittags-Pause „Zimmerstunde“), Nacht- und Wochenenddienst, oft wechselnde Arbeitspläne und die gastrotypischen Stresssituationen wie das Mittagsservice (hundert Menus gleichzeitig zubereitet und serviert) oder ein Bankett für ein paar hundert Gäste. Dies hat unweigerlich Teambelastung, Krankheitsausfälle, Vertrauensverlust, Streitereien und schliesslich die Kündigung zur Folge. Eine dauerhafte Anstellung bedingt also ein hohes Mass an Belastbarkeit und Flexibilität.

---

*Notizen ....*

## II. Tätigkeiten im Restaurant

Es gibt zwei typische „Karrierestränge“, die man als ungelernete Hilfskraft bis zum qualifizierten Facharbeiter durchlaufen kann, ohne dabei eine Ausbildung im schulischen Sinn zu absolvieren: „Learning by doing“. Natürlich gibt es auch berufsbegleitende Fach- oder Weiterbildungskurse, die sehr empfehlenswert sind - für ALV-Versicherte z.B. die Perfecto-Küchen- und Servicekurse von Gastro-Suisse.

Der eine Strang verläuft über das „Office“ oder die Abwaschküche. Hier arbeiten Plongeurs und Casserolliers, Abwascher und Pfannenputzer also. Plongeurs nehmen das Schmutzgedeck und Besteck von den Serviceleuten entgegen und füllen damit nach dem Vorspülen die Abwaschmaschinen. Hinzu kommen Reinigungsarbeiten in Küche, Gästeraum und WC's. Die Casserolliers sind für die Sauberkeit der Küchenutensilien verantwortlich: Kasserollen, Pfannen, Töpfe und Kochinstrumente. Daneben unterstützen sie den Koch in der Kalten Küche (Salat und Gemüse waschen und rüsten, Kalte Teller und Desserts zubereiten) und sind für die Tellerabgabe am Buffet zuständig.

Vom Office ans Buffet: Hat sich ein Officemitarbeiter bewährt, kann er vom „Rückwirkenden Dienst“ an die „Front“, d.h. ans Buffet wechseln. Dort ist er für die Tellerübergabe an den Service zuständig, vor allem aber für die Getränke: Getränkenachschub aus dem Lager, Bedienung der Gläserwaschmaschine, Getränke für den Service vorbereiten (Kaffeemaschine, Bierzapfen, Flaschenausschank). Diese Arbeit setzt gute Lesekenntnisse (Bestellungen, Kassabons und Getränkeverwaltung) und gutes Hörverständnis voraus. Dann braucht es Lernfähigkeit, da das Getränkesortiment vielfältig ist und häufig wechselt.

Vom Buffet in den Service: Verfügt ein Buffetmitarbeiter über gute Deutschkenntnisse, versteht er Schweizerdeutsch und hat Zahlen- und Verkaufsflair, kann er vorerst aushilfswise im Service mithelfen. Es braucht aber viel Lernbegierde und Engagement, um über diesen Selfmade-Karrierestrang eine zweijährige Hotel- oder Servicefachschule wettzumachen und als qualifizierter Servicemitarbeiter die Gäste freundlich, rasch und kompetent bedienen zu können.

Der zweite Strang verläuft über die Küche. Man steigt als Küchenhilfe ein (nicht zu verwechseln mit dem Hilfskoch!) und unterstützt den Koch oder Hilfskoch bei der Vorbereitung (Mis-en-place) und Zubereitung der Speisen: Waschen- und Rüstarbeiten von Salaten und Gemüse, Schneiden, Portionieren und Bereitstellen, Vorkochen der Beilagen nach Rezeptur.

Die nächste Station ist der Hilfskoch. Er verrichtet bereits eine qualifizierte Tätigkeit, kann teilweise selbständig einfache Gerichte kochen oder betreut selbständig die Posten des Entremetiers (Beilagen), des Sauciers (Fleisch- und Saucenzubereitung) oder der Kalten Küche (Gardemanger) in grossen Betrieben. Die oberste Station für einstmals Ungelernte ist die des Sous-Chefs oder des Kochs. Er ist dem Küchenchef direkt unterstellt, kocht nach Rezeptur, delegiert die Arbeiten an die Hilfsköche, macht die Menu- und A-la-carte-Planung, bestellt bei Lieferanten, kümmert sich auch um Preiskalkulation und Personalplanung und überwacht die Arbeitsabläufe. Nur sehr wenig Asyl Suchende haben diese Station bisher erreicht, möglich ist diese Karriere aber durchaus, es braucht aber sicherlich sechs bis acht Jahre Berufserfahrung dazu.

---

*Notizen ....*

Die Löhne bewegen sich zwischen Fr. 3'383.- brutto Mindestlohn für Hilfskräfte in Küche, Office und Buffet (oder 18.60 Stundenlohn plus je 8.3% Anteil Ferien und 13. Monatslohn), über Fr. 3'567.- brutto (oder Fr. 19.60) Mindestlohn für qualifiziertes Personal (Hilfsköche und Servicepersonal) bis zu Fr. 5'000.- brutto für Sous-Chefs und Köche mit mehrjähriger Berufserfahrung. Seit 1998 gilt ein Gesamtarbeitsvertrag fürs Gastgewerbe. Er sieht unter anderem eine Regelwochenarbeitszeit von 42 Stunden vor, 5 Wochen Ferien und einen 13. Monatslohn ab 6 Monaten.

### III. Hotels

Es gibt in der Stadt Zürich über 220 Hotelbetriebe - von der bescheidenen Gästepension im Kreis 4 bis zur luxuriösen 5-Sterne-Nobelherberge auf dem Zürichberg. Die meisten verfügen über ein Restaurant mit den Stellenangeboten wie oben beschrieben. Hinzu kommt der Arbeitsbereich Housekeeping: das sind Stewards, Etagenportiers, Lobby- und Nachtportiers, Chasseur, Bellboys, Bankett- und Reinigungsmitarbeiter bei den Männern, Zimmer- und Lingerieangestellte bei den Frauen. Die Löhne bewegen sich um die Mindestansätze, die Arbeitszeiten sind im Gegensatz zu den Restaurants aber oft zu Blockdiensten angelegt, d.h. ohne Zimmerstunde, aber auch mit Wochenend-, Früh-, Spät- und Nachtdiensten.

### IV. Personalrestaurants, Kantinen und Mensen

Viele Betriebskantinen grosser Firmen, Personalrestaurants von Versicherungen und Banken und Schüler/Studentenmensen grosser Schulen und Hochschulen werden von externen Verpflegungsunternehmen geführt. In der Stadt Zürich sind das der SV-Service mit etwa 40 und die ZFV-Unternehmungen mit ca. 60 Betrieben. beide Firmen haben einen sozialpolitischen Hintergrund (Frauenemanzipation, Alkoholprävention, gerechte Arbeitsverhältnisse), beide Firmen stellen Asyl Suchende, vor allem Frauen in Teilzeitpensen, als Hilfskräfte ein und beide Firmen sind bei Asyl Suchenden als Arbeitgeber sehr beliebt.

## 2c. Wie finde ich eine Stelle

### 1. Selber suchen

Eine mühsame aber mit Geduld und Hartnäckigkeit doch Erfolg versprechende Methode eine Stelle zu finden, ist das Fragen nach Arbeit auf gut Glück oder aufs Geratewohl. Man wandert systematisch durch Strassen und Quartiere und geht in jedes Restaurant, Café oder Hotel hinein, wo man den Geschäftsführer oder Personalchef zu sprechen wünscht. Lassen Sie sich nicht von Buffetmitarbeitern oder Portiers abwimmeln. Gehen sie notfalls zwei oder drei Mal hin, bis Sie den Chef antreffen. Bei vielen Arbeitgebern ist diese Methode ebenso unbeliebt wie bei den Arbeitssuchenden. Gehen Sie deshalb nicht während des Mittags- oder Abendservice fragen und auch nicht am Nachmittag, weil der Chef in der Pause ist. Die besten Zeiten sind von 9 bis 11Uhr und am Abend von 17 bis 19 Uhr. Gehen Sie gepflegt und sauber gekleidet, begegnen Sie dem Chef freundlich und offen. Führen Sie das Gespräch aber nie offensiv oder fordernd. Präsentieren Sie dem Chef Ihre Arbeitszeugnisse oder Referenzschreiben und versuchen Sie immer, einen Probetag zu bekommen, damit Sie ihm und dem Küchenchef Ihre guten Arbeitsleistungen zeigen können. Zeigen Sie keine unfreundliche Reaktion, wenn Sie eine Absage bekommen, sondern fragen Sie nach einem Zeitpunkt für eine spätere Anfrage. Fragen Sie nach einer Visitenkarte oder notieren Sie sich Name und Telefonnummer des Betriebs. Verlangen Sie keinen Stempel.

---

Notizen ....

## 2. Arbeitende Freunde und Kollegen wiederholt anfragen

Fragen Sie Ihre erwerbstätigen Freunde und Kollegen immer wieder nach freien Stellen in deren Betrieb. Der Personalwechsel im Gastgewerbe ist stark. Viele Stellen werden durch Abgänge wegen Arbeitsverbot für abgelehnte Asylsuchende, wegen Unfall, Mutterschaft etc. frei. Und auch Kündigungen werden in dieser Branche schnell ausgesprochen. Versuchen Sie deshalb durch die Vermittlung Ihres arbeitenden Kollegen einen Termin beim Chef zu bekommen.

## 3. Auf Inserate telefonieren

Im Internet auf [www.treffpunkt-arbeit.ch](http://www.treffpunkt-arbeit.ch) finden Sie jeden Tag neue Inserate. Rufen Sie frühzeitig an und versuchen Sie einen Termin zu bekommen, aber nur wenn Sie sich für die ausgeschriebene Stelle auch wirklich eignen. Chance haben Sie nur bei guten Deutschkenntnissen, sonst wird es heissen: „Stelle schon besetzt“ oder „nur mit B- oder C-Ausweis“. Lassen Sie sich davon nicht beirren, es sind Ausreden...

## 4. Schriftliche Bewerbungen

Schriftliche Bewerbungen werden heute fast überall verlangt. Die Chance zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden haben Sie nur bei guten Arbeitszeugnissen, einwandfreien Referenzen, lückenlosem Lebenslauf mit Foto und einem sauberen Motivationsbrief.

## 5. Offene Stellen bei den RAV

Beim RAV Ihres Wohnkreises gibt es im Informationsraum entweder eine Tafel oder einen Computer-Terminal (Self-Service-Information SSI), wo Sie offene Stellen abfragen können. Notieren oder drucken Sie nur aktuelle Angebote, wofür Sie sich eignen!

## 6. Die Arbeitsvermittlung der AOZ regelmässig besuchen

Sie hilft Ihnen eine Stelle zu finden, aber nur unter drei wichtigen Voraussetzungen:

- Sie wohnen in der Stadt Zürich oder in einer Gemeinde, die uns ein Vermittlungsmandat erteilt hat und haben einen N-, F-, B- oder C-Ausweis oder sind eingebürgert
- Sie sind bereit und motiviert für Hilfstätigkeiten unter anderem auch im Gastgewerbe zu arbeiten
- Sie besuchen die AOZ-Arbeitsvermittlung alle 2 bis 3 Wochen und suchen in der Zwischenzeit intensiv nach Arbeit.

Wenn Sie kooperativ und aktiv bei der Stellensuche mithelfen, werden auch Sie eine Chance erhalten...

Viel Glück !

---

*Notizen ....*

### 3. Beispiel Arbeitsvertrag

**Hotel Limmatwelle**  
„zmizt i Züri“

Platzspitz 1    Telefon 044 447 29 69  
8005 Zürich    Telefax 044 447 29 66

#### **Arbeitsvertrag**

zwischen  
Hotel Limmatwelle  
Platzspitz 1  
8005 Zürich  
(Arbeitgeber)

und Herr  
Linus Mustermensch  
Modellstrasse 111  
8005 Zürich  
(Mitarbeiter)

1. Der Mitarbeiter ist als Etagenportier gemäss Pflichtenheft und internen Weisungen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis angestellt.
2. Der Stellenantritt beginnt am 1. Februar 2009, vorbehältlich der Erteilung einer Arbeitsbewilligung durch die Arbeitsmarktbehörde bzw. durch das Migrationsamt.
3. Die Probezeit beträgt 1 / 2 / 3 Monat (Unzutreffendes streichen). Während dieser Zeit kann jede Partei das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen kündigen. Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist 1 Monat.
4. Der Monatslohn beträgt Fr. 3'383.00 brutto.
5. Der Mitarbeiter hat am Ende des Kalenderjahres Anspruch auf einen 13. Monatslohn, sofern das Arbeitsverhältnis mindestens 6 Monate gedauert hat. Bei Austritt während des Kalenderjahres besteht ein pro Rata Anspruch.
6. Der Mitarbeiter hat Anspruch auf 5 Wochen bezahlte Ferien und auf 6 bezahlte Feiertage pro Kalenderjahr.
7. Die Arbeitszeiten werden in Absprache mit dem direkten Vorgesetzten des Mitarbeiters festgesetzt und sind im Arbeitsplan, der 2 Wochen im voraus für jeweils 2 Wochen erstellt wird, festgehalten. Der Arbeitgeber kann Überzeit anordnen, die in Form von Freizeit kompensiert werden muss. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, über die effektiven Arbeits- und Ruhezeiten des Mitarbeiters Buch zu führen.
8. Bei Krankheit ist der Mitarbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber ab dem 4. Krankheitstag ein Arztzeugnis zuzustellen. Der Arbeitgeber schliesst zu Gunsten des Mitarbeiters eine Krankengeldversicherung ab, deren Prämien hälftig geteilt werden. Während der ersten 60 Krankheitstage bezahlt der Arbeitgeber 88% des Bruttolohnes, anschliessend übernimmt die Versicherung während höchstens 720 Tagen 80% des Bruttolohnes. Die Mutterschaftsversicherung erbringt während mindestens 70 Tagen dieselben Leistungen wie die Krankengeldversicherung. Mindestens 42 Tage davon müssen auf die Zeit nach der Niederkunft entfallen.
9. Der Mitarbeiter ist auf Kosten des Arbeitgebers gegen Berufs- und Nichtberufsunfall bei der „Winterthur“ versichert, die ab dem 3. Unfalltag 80% des Bruttolohnes übernimmt.
10. Die betriebliche Pensionskasse richtet sich nach dem Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge und dem Reglement der „Pro Senilitas“-Vorsorgeeinrichtung des Arbeitgebers, Vertrags-Nr. 1332.
11. Im übrigen gelten für den vorliegenden Arbeitsvertrag die Bestimmungen des Schweiz. Obligationenrechts.

Zürich, 26. Januar 2011

Der Arbeitgeber:

Der Mitarbeiter:

..... (U. Rageth, Direktor) ..... (L. Mustermensch)

#### 4. Beispiel Lohnabrechnung

**Hotel Limmatwelle**  
„zmizt i Züri“

Platzspitz 1    Telefon 044 447 29 69  
8005 Zürich    Telefax 044 447 29 66

Lohn            Monat: Mai 2011

für:              Mustermensch, Linus

#### 1. Bruttolohn

a. <b>Festlohn</b> (13. Monatslohn-Anteil nach 6 Monaten, 5 Wochen Ferien)	<b>Fr. 3'383.00</b>
---	---------------------

b. <b>Stundenlohn</b> (Teilzeit/Aushilfen)	182.0	Fr. 18.60	Fr. 3'385.20
Ferienentschädigung	10.64%	182.0	Fr. 360.35
Anteil 13. Monatslohn	8.33%	182.0	<u>Fr. 282.10</u>
			Fr. 4'027.65

c. <b>Umsatzlohn</b> (nur Service)	12%	ab Fr. 24'000 pro Monat	Fr. 0.00
------------------------------------	-----	-------------------------	----------

#### 2. Abzüge (Beispiel Festlohn)

a. AHV/IV/EO	5.05%	Fr. 3'383.00	Fr. 170.85
--------------	-------	--------------	------------

b. Arbeitslosenversicherung	1.0 %	Fr. 3'383.00	Fr. 33.85
-----------------------------	-------	--------------	-----------

c. Krankentaggeldversicherung	0.8%	Fr. 3'383.00	Fr. 27.05
-------------------------------	------	--------------	-----------

d. Betriebs-Unfallversicherung (über 12 h/W auch Nichtbetriebsunfall versichert)	1.6%	Fr. 3'383.00	Fr. 54.10
---	------	--------------	-----------

e. Krankenpflegeversicherung (= Krankenkasse)			privat/obligatorisch
---	--	--	----------------------

f. Berufliche Vorsorge (Pensionskasse) ab Fr. 24'800 koordiniertem Jahreslohn (je nach Alter)	5.0%	Fr. 3'383.00	Fr. 169.15
--	------	--------------	------------

g. Quellensteuer (je nach Einkommen und familiärer Situation) Beispiel ledig ohne Kinder	5.2%	Fr. 3'383.00	Fr. 175.90
---	------	--------------	------------

h. Sonderabgabe Asyl (nur mit N-Ausweis an BFM Bern)	10.0%		Fr. 338.50
--	-------	--	------------

<b>Lohn-Abzüge</b>	<b>28.65%</b>	<b>Fr. 3'383.00</b>	<b>Fr. 1'098.15</b>
--------------------	---------------	---------------------	---------------------

<b>3. Verpflegung</b>	22 Mittag- (10.00) und Abend- (8.00) Essen		<b>Fr. 396.00</b>
-----------------------	--	--	-------------------

<b>4. Unterkunft</b>			<b>Fr. 345.00</b>
----------------------	--	--	-------------------

<b>Total der Abzüge</b>			<b>Fr. 1'839.15</b>
-------------------------	--	--	---------------------

<b>5. Nettolohn</b> (Bruttolohn minus alle Abzüge exkl. Krankenkasse)			<b>Fr. 1'543.85</b>
---	--	--	---------------------

<b>6. Kinderzulagen</b> (pro Kind in CH 200.00 ab 12 Jahre 230.00)			<b>Fr. 0.00</b>
--	--	--	-----------------

<b>7. Auszahlung</b>	auf Postkonto 80-151-499-7		<b>Fr. 1'543.85</b>
----------------------	----------------------------	--	---------------------

## **5. Feedback - Die Arbeitsvermittlung der AOZ im Spiegel ihrer Kunden und KlientInnen**

Monica Weber, Ex-Geschäftsführerin Restaurant Blaue Ente, Zürich:

*„Die Gastrobranche ist heute sehr lebendig und multikulturell geworden. Sie hat mehr soziale Verantwortung als früher. Bis auf wenige Ausnahmen habe ich sehr gute Erfahrungen mit Asyl Suchenden gemacht. Es ist sehr sinnvoll, wenn man ihnen eine Aufgabe geben kann. Sie fühlen sich dadurch weniger von der Gesellschaft ausgeschlossen und können schneller in einer für sie fremden Kultur Verantwortung übernehmen. Auch die Lebensweise im Asylland können sie so besser verstehen. In den vergangenen 15 Jahren habe ich mit der Arbeitsvermittlung der AOZ sehr positive Erfahrungen gemacht. Sie vermittelt nicht nur Arbeitskräfte, sondern setzt sich mit dem Asyl Suchenden und dem Betrieb auseinander, damit für beide Seiten eine gute Lösung gefunden werden kann.“*

Angela Tauro, Leiterin Personaldienst der ZFV-Unternehmungen, Zürich:

*„Das Gastgewerbe zeichnet sich heute durch Individualität und Vielseitigkeit aus. Es hat an Innovation und Dynamik gewonnen, ist international und abwechslungsreich und bietet für jeden Gusto ein reichhaltiges Angebot. Mit unseren Asyl suchenden MitarbeiterInnen haben wir schon die unterschiedlichsten Erfahrungen gemacht! Wir haben einsatzwillige, motivierte und pflichtbewusste Asylbewerber kennengelernt, die sich innert kürzester Zeit voll und ganz ins jeweilige Team integriert haben und als wertvolle Leistungsträger gelten. Natürlich kennen wir aber auch die andere Seite der Medaille! Die Arbeitsvermittlung der AOZ hat sich in den letzten Jahren zu einem für uns wichtigsten Partner entwickelt. Seitdem diese nicht mehr „nur“ eine reine Vermittlungsfunktion, sondern ihre Dienstleistungen ausgebaut hat und auch bei eher schwächeren bzw. negativ auffallenden Asylbewerbern eingreift und Hilfestellung leistet, ist diese Dienstleistung gerade für uns Arbeitgeber im Gastgewerbe immer wichtiger geworden.“*

Regula Jäger, Ex-Leiterin Hauswirtschaft im Hotel Krone Unterstrass, Zürich:

*„In unserem Hotel beschäftigen wir für Rückwärtige Dienste und Hilfsarbeiten 50% oder mehr Asyl Suchende. Mit wenigen Ausnahmen sind die Erfahrungen positiv und die Mitarbeiter mit Ausweis N oder F arbeiten zum Teil schon über 5 Jahre in unserem Betrieb. Die Zusammenarbeit mit der Arbeitsvermittlung der AOZ klappt bestens und erspart mir viel Arbeit, da eine erste Selektion bereits erfolgt.“*

Uthayarani Ponnukone aus Sri Lanka, Zimmerangestellte im Hotel Bellerive au Lac, Zürich:

*„Arbeit heisst ein anständiges Leben führen. Arbeit bedeutet für mich Zufriedenheit und ein besseres Familienleben, weil wir mit zwei Löhnen ohne Sozialhilfe über die Runden kommen. Seit ich arbeite fühle ich mich von der Schweizer Bevölkerung und von andern Ausländern besser akzeptiert. Die Arbeit im Hotel gefällt mir gut, weil sie abwechslungsreich ist. Alle Kolleginnen sind sehr hilfsbereit und freundlich zu mir. Die Arbeitsvermittlung hat genau die richtige Stelle für mich gefunden. Das einzige Problem ist die Arbeitszeit mit Zimmerstunde: Am Abend muss eine Kollegin mein Kind hüten, weil mein Mann und ich arbeiten. So sehe ich mein Kind nur am Morgen vor der Schule - und das ist traurig.“*

Naame Ojjo aus Irak, Hausangestellter im Restaurant Belvoirpark, Zürich:

*„Ich bin zufrieden, dass ich durch meine Arbeit für mich selbst verantwortlich sein kann. Seitdem ich arbeite haben sich viele Dinge in meinem Leben verändert. Ich konnte eine Menge lernen und alles ist besser geworden.*

*Am Arbeitsplatz habe ich einen guten Kontakt zu allen Leuten, weil sich alle respektieren und sich gegenseitig helfen. Wenn ich meine Arbeit korrekt mache, sind meine Vorgesetzten und Kollegen zufrieden mit mir.*

*Ich danke der AOZ und der Arbeitsvermittlung, dass ich hier in der Schweiz arbeiten und ein ruhiges Leben führen kann. Das hilft mir die Probleme in meiner Heimat zu vergessen.“*

Naim Saliu aus Kosovo, Kellner und Chef-Steward im Hotel Marriott, Zürich:

*„Arbeit ist das ganze Leben. Sie begleitet mich und meine Familie auf dem Weg in die Zukunft meiner Kinder. Sie macht Spass und gibt Zufriedenheit. Ohne Arbeit ist der Mensch kein Mensch. Durch Arbeit bekommen wir einen besseren Lebensstandard und mehr Möglichkeiten uns zu entwickeln.*

*Meine bisherigen Erfahrungen in den Teams waren gut. Probleme zwischen Menschen gibts zwar immer, aber wenn man sich respektiert und tolerant ist, lassen sich Konflikte auch lösen. Meine letzte Stelle musste ich aus gesundheitlichen Gründen aufgeben. Ich bin zur Zeit Hausmann und kümmere mich um Kinder, Küche und Wohnung. Meine Frau geht arbeiten und sorgt für unser Einkommen.*

*Die Arbeitsvermittlung der AOZ hat mir geholfen eine erste Stelle in der Schweiz zu bekommen. Mit dieser Starthilfe habe ich gelernt in der Arbeitswelt zu funktionieren. Heute kenne ich den Arbeitsmarkt sehr gut, lasse mich aber gerne noch beraten. Für diese Unterstützung bin ich sehr dankbar.“*

### **Wir glauben dass:**

- **die gesellschaftliche Integration von MigrantInnen in der Schweiz - Spracherwerb und Ressourcenförderung vorausgesetzt - in der Arbeitsrealität am besten funktioniert**
- **Partizipation durch Arbeit oder Beschäftigung ein wichtiger Lebensbestandteil ist. Sie steigert Wohlbefinden und Selbstwertgefühl, fördert Eigeninitiative und soziale Kompetenz und verhindert Ausgrenzung, Krankheit und Delinquenz**
- **die Vermittlung von Arbeit ein wesentlicher Bestandteil der Sozialberatung ist. Ziel ist die Entlassung der von uns begleiteten Personen in die finanzielle Selbständigkeit**

Zürich, im Juli 2011

Urs Rageth, Irena Kudrnovski, Markus Hornung