



# Arbeitsintegration in der Frutiger Gruppe

**Vorgehen – Herausforderungen – Erfolge**

**Frutiger**

# Agenda



- Vorstellung der Frutiger Gruppe



- Weshalb ein Engagement in der beruflichen Integration



- Möglichkeiten und Lösungen



- Vorgehen und Beispiele



- Herausforderungen



- Fazit

# Die Frutiger Gruppe - Zahlen



- Gründung 1869



- Familienunternehmen im Besitz von Luc und Thomas Frutiger (4. Generation)



- Bau- und Immobiliendienstleister
  - Hoch-, Tief-, Strassen- und Untertag- sowie Spezialtiefbau
  - Bauspezialitäten
  - Immobilien



- 2'700 Mitarbeitende wovon rund 100 Lernende in 13 Berufen

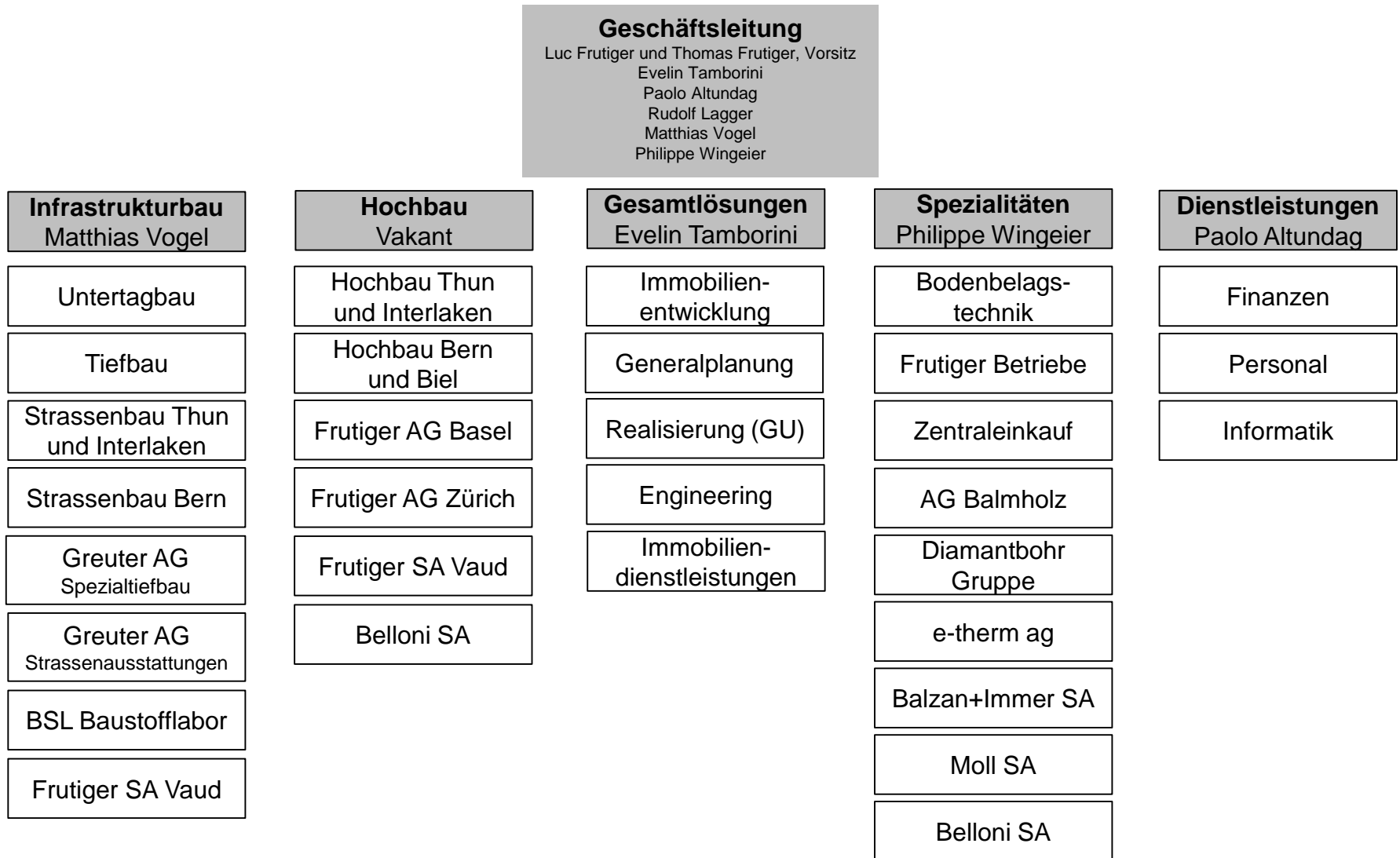


- Gruppenumsatz 2020: CHF 802 Mio.

# Die Frutiger Gruppe - Marktgebiet



# Die Frutiger Gruppe – Organisation und Leistungsangebot



# Weshalb ein Engagement in der beruflichen Integration

- Inhabergeführte Familienunternehmung
- Grösse und Möglichkeiten
- Geben und Nehmen – Eigene Fälle für den externen Arbeitsmarkt
- Eigeninteresse – Rekrutierung von Mitarbeitenden

# Unterschiedliche Möglichkeiten und Lösungen

- Re-Integration von eigenen Mitarbeitenden
  - Funktionswechsel
  - Umschulung
  - Angepasste Tätigkeit
  - Reduktion Arbeitspensum (mit Rente)
- Integration von externen Personen
- Arbeitsversuche von externen Personen
- Integration von Flüchtlingen

# Beispiele – Funktionswechsel

## Ausgangslage

- Schwer erkrankter Kranführer (100% Arbeitsunfähig)
- KTG: Leistungsdauer maximal ausgeschöpft
- Arbeitsunfähig in angestammter Funktion + bleibende Einschränkungen
- IV: Keinen Umschulungsanspruch / 50% IV Rente

## Lösung / Ziel

- Diverse Arbeitsversuche (angestammte Tätigkeit & angepasste Tätigkeit)
- Schontätigkeit im Werkhof (60% Anwesenheit / 50% Leistung)
- Änderungskündigung (Arbeitsort / Lohn / Pensum)
- Ziel: Nach 2 Jahren FAR

## Erfolgsfaktor

- Kooperation und motivierter Mitarbeitender
- Enge & frühzeitige Zusammenarbeit mit der IV und KTG Versicherung



# Beispiele – Integration einer externen Person

## Ausgangslage

- Anfrage IV: Arbeitsintegration (kein Vertragsverhältnis mit der Frutiger AG)
- 6 Monate Arbeitsintegration - > IV Taggelder direkt an versicherte Person
- Frutiger AG: Setzt die Person ein (gemäss Vereinbarung)

## Resultat

- Festanstellung der Person
- IV: Übernahme der Kosten für die benötigten Weiterbildungen

## Erfolgsfaktor

- Motivierte versicherte Person
- IV: Finanzierung durch IV  
(6 Monate Taggelder + Einarbeitungszuschüsse für 3 Monate)

# Beispiele – Integration eines Flüchtlings

## Ausgangslage

- Anfrage der Technischen Fachschule Bern
- Praktikum «Vorlehre Integration Bau» zu speziellen Konditionen
- Dauer ein Jahr; 3 Tage Praxis / 2 Tage Schule pro Woche

## Resultat

- Erfolgreiches Praktikum, Anstellung und Weiterbeschäftigung
- Abschluss einer EBA-Ausbildung als «Baupraktiker EBA» mit der Note 5.3
- Entlastung des «Systems»

## Erfolgsfaktor

- Interessierte und dankbare Person
- Enge Betreuung durch Führungskräfte, Schule usw.

# Beispiele – Integration eines Flüchtlings

## Jeder zweite Flüchtling findet eine Stelle

**PROJEKT** Rund 800 Flüchtlinge beginnen im Sommer die Integrationsvorlehre des Bundes. Der Kanton Bern hat ein entsprechendes Projekt schon vor drei Jahren gestartet – und präsentiert nun bemerkenswerte Ergebnisse.

Der Himmel über dem bernischen Mühleberg ist grau und wolkenverhangen, ein eisiger Wind fegt über die Hügel. Wer kann, bleibt an der Wärme an diesem Januarmorgen. Jeleng al-Youssef und sein Chef können dies nicht, die Arbeit wartet nicht auf schönere Zeiten. Und so gräbt der Syrer im Hof eines Bauernhofs nach einer Wasserleitung, die er freilegen soll.

Fleissig sei er, zuverlässig und einer, «an dem die Leute Freude haben». Das sagen seine Chefs und Mitarbeiter bei der Baufirma Frutiger über Youssef. Dort absolviert der 35-Jährige derzeit ein Praktikum, das Teil eines Pilotprojekts des Kantons und der Technischen Fachschule Bern ist: einen Berufsbildungskurs für Flüchtlinge.

2015 ist der Kurs mit zwei Klassen gestartet. Die einen Teilnehmer machen eine einjährige Vor-



**Erfolgsgeschichte:** Die Chefs sind vom Syrer Youssef so begeistert, dass sie ihn fest angestellt haben.

Foto: Franziska Rothenbuehler

quote der Kursteilnehmer noch erhöhen lässt. Die grössten Schwierigkeiten stellen derzeit die mangelnden Deutschkenntnisse der Teilnehmer dar, kulturelle Unterschiede und der administrative Aufwand für die Betriebe. Zudem ist das Gewerbe gegenüber Absolventen mit Berufsattest skeptisch, da die Einstiegs-löhne vergleichsweise hoch sind. «Wer eine vierjährige Lehre gemacht hat, kostet einen Betrieb pro Monat rund 4500 Franken», sagt Zysset. «Bei einer Person mit einem zweijährigen Berufsattest liegt der Lohn immer noch bei 4000 Franken, womit sich für viele die Anstellung nicht lohnt.» Gleichzeitig weigerten sich die Gewerkschaften aus Angst vor Lohndumping, tiefere Saläre für Flüchtlinge zu akzeptieren.

### Harter Kampf um Stellen

Dazu kommt: Die Konkurrenz ist gross. Die Anzahl unqualifizierter Arbeitsplätze nimmt ab, die Flüchtlinge befinden sich im Wettbewerb mit Schulabbrechern oder Menschen mit gesundheitlichen Problemen. Die Arbeitslosigkeit für Tiefqualifizierte liegt bei

# Herausforderungen

## Versicherte Person

- Fehlende Sprachkenntnisse und fehlende Ausbildung
- Fehlende Motivation und Wille

## Versicherungen / Dritte (strategischer Partner)

- Versicherte Personen mit tiefem Lohn & ohne Ausbildung haben oft keinen Umschulungsanspruch (IV)
- Langwierige Prozesse: Med. Abklärungen und zu viele involvierte Stellen
- Nicht durchdachte Anfragen (AN und AG können kaum passen)
- Frühzeitiger Kontakt der Sozialämter (strat. Partner) könnte helfen

## Arbeitgeberin

- Flexibilität beim Einsatz von Mitarbeitenden
- Aufwand vs. Ertrag in der Abteilung bzw. auf der Baustelle
- Berücksichtigung des GAV – Kein Lohndumping
- Risiko möglicher Rückfälle (besonders bei der Integration von externen Personen): Belastung der Versicherungen/Prämien und der Pensionskasse

# Fazit

- Anfragen müssen auf Arbeitgeber abgestimmt sein – Person muss zu Branche und Tätigkeitsgebiet passen
- Abläufe und Zuständigkeiten haben sich in den letzten Jahren merklich verbessert
- Ergebnis hängt stark von der Motivation und dem Willen der Person ab – Es gibt keine Garantie für Erfolg
- Die Risiken für die Arbeitgeber müssen minim sein bzw. durch die Versicherungen oder Dritte (mit)getragen werden
- Die Sozialämter können hier eine Rolle als Mitgestalter übernehmen
- Frühzeitig Gespräch mit dem Arbeitgeber und anderen involvierten Stellen suchen

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit

**Das Glück muss entlang der  
Strasse gefunden werden,  
nicht am Ende des Weges.**

Unbekannter Autor



**Bauen mit Menschen. Seit 1869.**