

Die kirchliche Fachstelle bei Arbeitslosigkeit

Jahresbericht 2023

DFA

reformiert_katholisch
Kirchen im Kanton Zürich

Inhalt

- 3 Editorial**
- 4 Kurzportrait DFA**
- 6 Jahresbericht der DFA-Leitung**
- 12 Plattformarbeit konkret: «Batmaid»
oder «badpaid»?**
- 20 ... zum Beispiel Frau Lopez aus Zürich**
- 28 Schwerpunkte DFA 2024**
- 30 Team**

Tue Gutes und sprich darüber

Der obige Leitsatz war in den 1990er-Jahren sehr populär: Nonprofit-Organisationen überlegten sich, wie sie ihre erbrachten Leistungen gegenüber Auftraggebenden, Zuweisenden, Geldgebern und ihren direkten Zielgruppen besser kommunizieren könnten. Glaubhaft, authentisch und überzeugend wollte man die positive Wirkung der eigenen Arbeit auf Individuen oder auf die Gesellschaft darlegen.

Am Grundanspruch, die Sinnhaftigkeit des Tuns einer NPO vermitteln zu wollen, hat sich nichts geändert. Nur wählt man im 21. Jahrhundert dafür etwas andere Ansätze als früher. Von «storytelling» ist heute oft die Rede: Vom Erzählen individueller Geschichten, aus denen hervorgeht, wer in welcher konkreten Lebenssituation auf die Unterstützung der Organisation angewiesen war, was der Person an Unterstützung geboten werden konnte und welchen konkreten Nutzen das für sie hatte.

Dieser Herausforderung möchte sich die DFA künftig häufiger stellen: Wir werden versuchen, vermehrt solche «Geschichten» zu erzählen, die exemplarisch dokumentieren, was für Menschen auf unsere Hilfe, Beratung und Begleitung angewiesen sind – und welche Wirkung diese Hilfe auf ihr ganz konkretes Leben hat.

Wir beginnen damit im Artikel «... zum Beispiel Frau Lopez aus Zürich» auf Seite 20 dieses Berichts. Und wir werden in Kürze einen DFA-Newsletter lancieren, in dem wir jeweils 1–2 solcher Geschichten erzählen möchten. Lassen auch Sie sich berühren!

Zürich, im Frühjahr 2024
Martin Mennen, Leiter DFA

Kurzportrait DFA Die kirchliche Fachstelle bei Arbeitslosigkeit

Die DFA besteht seit 1976 als ökumenisch getragenes Angebot. Sie betreibt je eine Beratungsstelle in Uster, Winterthur und Zürich. Das Angebot richtet sich an Menschen, die von Arbeitslosigkeit, drohendem Arbeitsplatzverlust oder von Schwierigkeiten im Zusammenhang mit ihrem aktuellen Arbeitsverhältnis betroffen sind. Das Angebot steht Personen offen, die im Kanton Zürich wohnen und/oder arbeiten, unabhängig ihrer Bildung, ihrer Herkunft, ihres Alters, Geschlechts oder Religion.

Die Beratungen der DFA sind **freiwillig, kostenlos und unabhängig**. Da wir keinem gesetzlichen Auftrag verpflichtet sind können wir garantieren, dass sämtliche Informationen vertraulich behandelt werden – die DFA ist allein ihren Klient:innen verpflichtet.

Die DFA begegnet Ratsuchenden vorurteilsfrei, berät sie ressourcenorientiert und nimmt ihre Sorgen und Nöte ernst. Die Beratungspersonen legen den Fokus nicht nur auf die Klärung und Bearbeitung sachlicher Themen, sondern reflektieren mit den Klient:innen deren Gesamtsituation, persönliche Befindlichkeit und entwickeln mit ihnen Strategien zur Bewältigung der Arbeitslosigkeit und zur beruflichen Orientierung. Das Beratungsangebot der DFA lässt sich in drei Bereiche gliedern:

Sozialberatung

Die Sozialberater:innen begleiten Ratsuchende während der Zeit ihrer Stellensuche. Sie leisten Unterstützung bei der Bewältigung des Arbeitsplatzverlustes und bei der Entwicklung einer neuen Perspektive. Gemeinsam mit dem Klienten / der Klientin entwerfen sie die Bewerbungsstrategie und erstellen das Dossier für die Stellensuche. Sie leisten Support im Umgang mit Arbeitgebern und Behörden, z.B. beim Prüfen oder Einfordern von Arbeitszeugnissen oder im Zusammenhang mit Verfügungen der Arbeitslosenkasse. Sie unterstützen ebenfalls beim Ausfüllen von Formularen, bei der Überprüfung der finanziellen Situation oder bezüglich Fragen zu Sozialversicherungen.

Die kontinuierliche beraterische Begleitung erlaubt es, auch periphere Themen aufzugreifen, die im Verlauf der Stellenlosigkeit relevant und zusätzlich belastend werden können. Die Berater:innen vermitteln bei Bedarf Kontakte zu jeweils spezialisierten Unterstützungsangeboten.

Stellensuche

Die DFA unterstützt bei der Stellensuche. Die DFA-Mitarbeiter:innen helfen dabei, Lebenslauf, Bewerbungsschreiben und weitere Unterlagen zu erstellen, zu optimieren und elektronisch abzuspeichern. Alle Standorte verfügen über PC-Arbeitsplätze, die nach einer Einführung selbständig oder mit Unterstützung für Stellensuche und Bewerbungen genutzt werden können. In Zürich und Uster werden für Stellensuchende mit fehlenden Deutsch- und PC-Kenntnissen auch Bewerbungen geschrieben.

Rechtsberatung

Die DFA berät zu Fragen in den Bereichen Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherungsrecht und unterstützt Betroffene bei der Durchsetzung rechtlicher Ansprüche gegenüber ihrem aktuellen oder vormaligen Arbeitgeber. Unsere Jurist:innen erklären Ratsuchenden ihre Rechte und Pflichten gegenüber Arbeitgebenden und Arbeitslosenkasse und unterstützen sie darin, ihre Ansprüche selbständig wahrzunehmen. Bei Bedarf nehmen die Berater:innen Kontakt mit der Gegenseite auf und versuchen, eine einvernehmliche Lösung zu finden. Gelingt dies nicht, so beraten sie Klient:innen hinsichtlich möglicher rechtlicher Schritte. Bei Bedarf übernimmt die DFA die Rechtsvertretung.

Zusätzliche Angebote wie das «Mentoring für Stellensuchende» oder das Engagement der DFA im kantonalen Projekt «Lernstuben – niederschwellige Bildungsangebote für Menschen mit fehlenden Grundkompetenzen» ergänzen das Angebot.

Jahresrückblick der DFA-Leitung

Das Berichtsjahr war für die DFA in fast jeder Hinsicht ein «durchschnittliches Jahr»: Keine grossen Verschiebungen im Arbeitsmarkt, keine signifikante Veränderung der offiziellen Arbeitslosenquote, selbst die im Vorjahr für schweizerische Verhältnisse hohe Teuerung scheint sich wieder in akzeptabler Höhe einzupendeln.

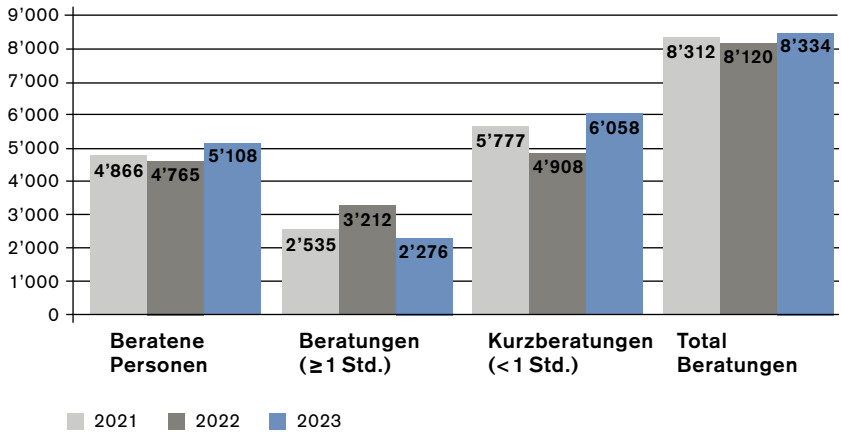
Braucht es ein Angebot wie das der DFA in Zeiten scheinbarer Vollbeschäftigung überhaupt? Ist es nicht eher so, dass der Arbeitsmarkt nun wieder alle Arbeitswilligen resorbiert? Dass der aktuelle Fachkräftemangel bei der Stellensuche nur hilfreich ist, wenn ich eine «Fachkraft» bin, wurde in den vergangenen Jahresberichten bereits mehrfach thematisiert: Für Stellensuchende ohne oder mit schwachen fachlichen Qualifikationen wird der Arbeitsmarkt von Jahr zu Jahr härter – und für Hilfskräfte, die aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen nicht mehr 100% Leistung bringen können erst recht.

Deshalb hat die tendenziell sinkende Arbeitslosenquote sich kaum auf die Nachfrage nach Unterstützungsleistungen der DFA (Sozialberatung, Bewerbungshilfe) ausgewirkt. Und auch unsere Jurist:innen sind weiterhin voll ausgelastet: Der Bedarf nach Rechtsberatung in den Bereichen Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherungsrecht ist ungebrochen, weiterhin zunehmend sind die Fälle mit zusätzlichen Schnittstellen zu Unfall- und Krankentaggeldversicherung, IV und anderen Sozialversicherungen.

Das Beratungs-Jahr 2023 in Zahlen

Wie Sie den nachstehenden Grafiken entnehmen können, sind die zahlenmässigen Veränderungen gegenüber dem Vorjahr sehr überschaubar: Die Gesamtzahl der verschiedenen beratenen Personen stieg leicht von 4'765 auf 5'108 (dem höchsten jemals erreichten Wert der DFA). Die Gesamtzahl an Beratungen erhöhte sich leicht von 8'120 auf 8'334, wobei der Wert für längere Beratungen ≥ 1 Stunde von 3'212 auf 2'276 abnahm, wogegen sich die kürzeren Beratungen ≤ 1 Std. von 4'908 auf 6'058 erhöhten.

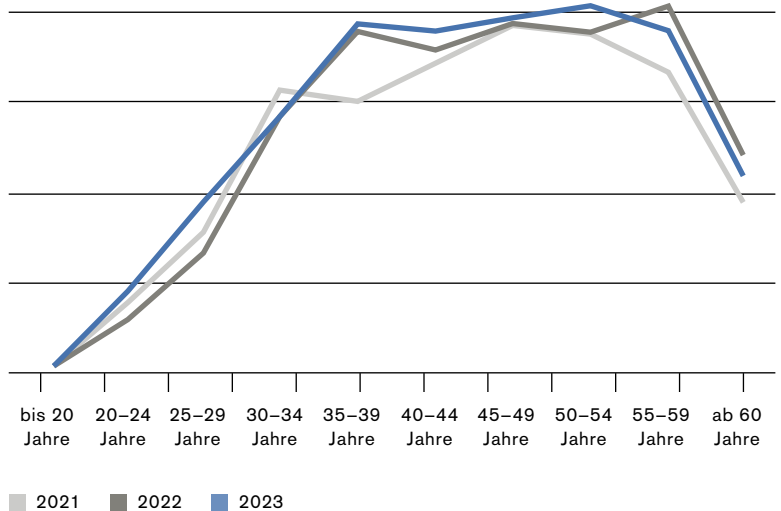
Beratungsstatistik 2021–2023



Die Altersverteilung unserer Klient:innen brachte kaum Veränderungen. Einzige Auffälligkeiten: der Anteil der 25 bis 29jährigen hat sich um 40% erhöht, der Anteil der 55 bis 59jährigen um 16% reduziert. Am stärksten vertreten sind nach wie vor Klient:innen im Alter zwischen 35 und 59 Jahren.

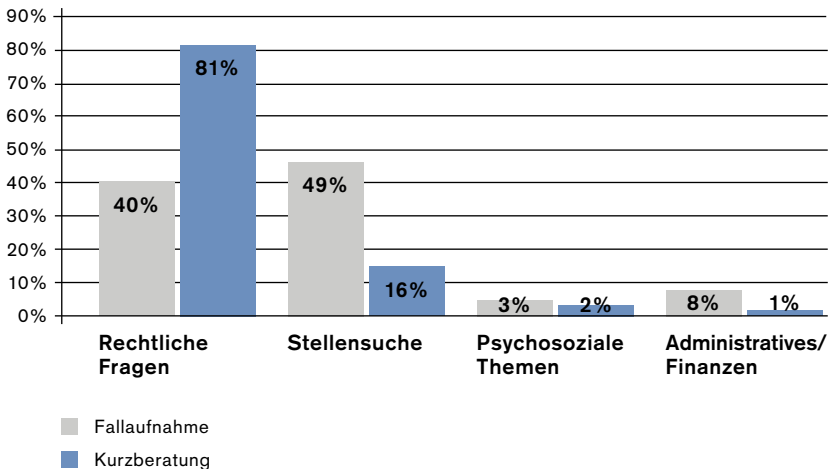
Jahresrückblick

Altersverteilung DFA-Mandate 2021–2023



Auch die thematisch-inhaltlichen Veränderungen gegenüber dem Vorjahr halten sich in Grenzen. Nach wie vor gilt: In den allermeisten Fällen wenden sich Ratsuchende aufgrund rechtlicher Fragen an die DFA. In den täglichen telefonischen Kurzberatungen dominieren rechtliche Aspekte mit rund 80%, bei den aufgenommenen Fällen (längerfristige Unterstützung, komplexere Problemlage) sinkt der Wert auf 40%. Umgekehrt verhält es sich mit dem Thema Neuorientierung/Stellensuche: Bei den Kurzberatungen lediglich mit 16% vertreten, liegt der Wert bei den «aufgenommenen Fällen» bei 49%.

Verteilung Beratungsthemen 2023



Engagement im Kantonalen Projekt «Lernstuben» weiter ausgebaut

Die DFA führt seit Längerem die Bewerbungswerkstatt in den Lernstuben des Vereins ELCH (Zürich-Oerlikon) und der Caritas Zürich (Zürich Altstetten). Seit Oktober verantworten wir auch den Betrieb der Bewerbungswerkstatt in der neu eröffneten Lernstube in Winterthur (Trägerschaft: Verein Offene Sozialarbeit Winterthur). Diese DFA-Engagements werden von der jeweiligen Trägerschaft der Lernstube zu den vom Kanton vorgegebenen Ansätzen kostendeckend entschädigt.

Personeller Wechsel in der DFA Winterthur

Sozialberaterin Sarina Wettstein hat die DFA Winterthur per Ende August 2023 verlassen. Für ihre Nachfolge konnten wir per September Severina Wagner gewinnen.

Bedeutung von «Plattformarbeit» stark steigend – mit neuen Problemstellungen für Arbeitnehmende und unsere Beratenden

Die Bedeutung so genannter «Plattformarbeit» ist für Arbeitnehmende im Tieflohnbereich von zunehmender Bedeutung. Referenzbeispiel ist meist die Plattform Uber: Sie bietet seit Jahren Transportdienstleistungen an, indem sie Fahrer:innen und Passagiere über ihre App zusammenbringt. Uber verstand sich lange Zeit explizit nicht als Arbeitgeberin ihrer Chauffeure, sondern als reine Vermittlungsplattform – ein Verständnis, das im Rahmen verschiedener Gerichtsurteile in der Schweiz kritisch hinterfragt wurde. Der Druck auf Uber ist stark gestiegen, die Rolle eines Arbeitgebers mit den zugehörigen Rechten und Pflichten wahr zu nehmen – restlos geklärt ist die Frage «Ist Uber Arbeitgeber oder nicht» in der Schweiz aber bis heute nicht.

Nicht nur im Bereich der Transportdienstleistung und der Auslieferung von Essensbestellungen (Uber eats, just eat, eat.ch), auch in anderen Branchen floriert die Plattformarbeit. Zum Beispiel im Bereich der Reinigung von Haushalten: Dort hat sich die Firma «Batmaid» in den letzten Jahren gut positioniert und rollt von der Romandie aus die Restschweiz auf. Auch Batmaid vertrat zu Beginn die Ansicht, sie seien kein Arbeitgeber und würden lediglich Reinigungskräfte und Auftraggeber:innen über ihre Plattform vermitteln. In der Zwischenzeit hat «Batmaid» die Arbeitgeber:innenrolle akzeptiert und wirbt für sich u.a. mit dem Slogan «Saubere Anstellung, saubere Reinigung.» Dabei verweist Batmaid auf die im Reinigungssektor weit verbreitete Schwarzarbeit und die entsprechenden Risiken für Arbeitnehmende, die ungeschützt und unversichert in Privathaushalten ihre Putzarbeit verrichten.

Die DFA hat im Berichtsjahr gleich mehrere Arbeitnehmerinnen von Batmaid beraten und gegenüber ihrer Arbeitgeberin vertreten. Unsere Erfahrungen lassen erahnen, dass die von Brand Ambassador Martina Hingis beworbene Batmaid dann doch nicht so vorbildlich ist, wie die Werbe-Claims suggerieren. Mehr dazu lesen Sie im Artikel auf Seite 12.

Was hat die DFA mit dem Thema KI zu tun?

KI (Künstliche Intelligenz) erfreut sich einer extremen medialen Aufmerksamkeit: Kaum ein Tag, an dem dazu kein Artikel, kein Kommentar oder kein Buch erschiene. Die Entwicklung scheint unaufhaltsam und rasant. Die einen warnen eindringlich vor den «Risiken und Nebenwirkungen» dieser neuen Technologien, andere sehen in KI einen potenten Innovationsmotor zur Steigerung der Produktivität.

Die Berührungspunkte durch KI sind im DFA-Beratungsalltag noch sehr limitiert: Wir machen die Erfahrung, dass Onlinebewerbungen über Online-Rekrutierungstools von Arbeitgebenden zunehmend durch hinterlegte Algorithmen aussortiert werden. Und wir sehen erste Klient:innen, die ihr Arbeitszeugnis durch automatisierte Internetangebote analysieren lassen (gegen Geld natürlich) – und dann von ihrer DFA-Beratung erwarten, dass sie aufgrund der Hinweise und Empfehlungen des Algorithmus bei ihrer ehemaligen Arbeitgeberin intervenieren und eine Anpassung des Arbeitszeugnisses erwirken soll. Was wir bis jetzt an maschinellen Auswertungen und Beurteilungen von Zeugnissen gesehen haben erachten wir als unqualifiziert, dilettantisch und teilweise stark irreführend – Zeugnisanalyse und Zeugnisintervention kann ein fachkundiger Mensch doch deutlich besser als die (heutige) Maschine.

Nichtsdestotrotz setzen sich auch die Beratenden der DFA mit neuen Technologien wie ChatGPT auseinander und machen sich über Weiterbildungen und Workshops mit den Möglichkeiten und Grenzen sowie den konkreten Anwendungsmöglichkeiten von KI vertraut. Es laufen erste Versuche, KI-Instrumente insbesondere zur Vereinfachung administrativer Arbeit und zur Erstellung von einfachen Bewerbungsunterlagen zu nutzen – unter strikten Bemühungen, den entsprechenden

Tools keine sensiblen Personendaten offen zu legen. Die Zeit wird zeigen, wohin uns das führt ...

Danke, Danke, Danke ...

Mein Dank gebührt wie jedes Jahr unseren Mitarbeiter:innen – für ihr unermüdliches Engagement zu Gunsten unserer Klient:innen und Klienten! Und für 2023 explizit auch für das Aushalten der massiven IT-Probleme nach dem Wechsel unseres IT-Dienstleisters – was lange währt wird hoffentlich besser und besser ...

Danke den Mitgliedern der ökumenischen Steuergruppe DFA für ein weiteres Jahr der konstruktiven Zusammenarbeit! Und ein besonderes «Dankeschön und mach's guet» unserem langjährigen Kirchenrat und Steuergruppen-Präsidenten Bernhard Egg, der per Ende 2023 altershalber von seinem Amt zurückgetreten ist.

Wie jedes Jahr bedanken wir uns bei der Stadt Uster, der Pfarrei St. Andreas und der Reformierten Kirchgemeinde Uster für ihre kontinuierliche Unterstützung der lokalen DFA. Und ein Dank allen Pfarreien, Kirchgemeinden und Privatpersonen, die unseren Nothilfefonds für Stellenlose mit Vergabungen, Kollektenerlösen oder einer Spende bedacht haben.

Ebenfalls verdanken möchten wir den Einsatz unserer freiwilligen Mitarbeiter:innen: Euer Einsatz als Mentor:innen für Stellensuchende oder als freiwillige Unterstützer:innen in den Bewerbungswerkstätten von Lernstuben kommt 1:1 und unmittelbar Menschen zu gut, die auf diese Unterstützung angewiesen sind!

Ein letzter Dank gilt unseren zahlreichen Kooperationspartner:innen und all den Menschen, die Ratsuchenden den Weg zur DFA weisen – sei es als RAV-Personalberater:in, als Mitarbeitende von Sozialdiensten, Kirchgemeinden, Pfarreien, Beratungsstellen oder anderen NPO's.

Martin Mennen, Leiter DFA

Auch die «Saubereren Anstellungen», wie sie Batmaid für sich postuliert, sind bei näherer Betrachtung doch nicht so sauber.

Plattformarbeit konkret: «Batmaid» oder «badpaid»?

Im Berichtsjahr 2023 unterstützte die DFA gleich mehrere (zum Teil noch angestellte, zum Teil ehemalige) Reinigungskräfte, die für die Firma Batmaid tätig waren. Wir möchten an dieser Stelle Batmaid als Beispiel der boomenden «Plattformarbeit» in der Schweiz in den Fokus rücken und anhand konkreter Beispiele illustrieren, welche Schwierigkeiten für Arbeitnehmende mit dieser Form des Arbeitens verbunden sind.

2015 lancierten Eric Laudet und Andreas Schollin-Borg Batmaid als Online-Vermittlungsplattform, spezialisiert auf die Vermittlung von Reinigungsdienstleistungen. Um sich zu einer Geschäftsidee inspirieren zu lassen, zog Schollin-Borg 2014 vorübergehend nach New York. Als sich ein Freund zum Besuch anmeldete, machte ihm seine ungepflegte Bude Sorgen. Also suchte er online nach einem Putzdienst – und wurde in wenigen Minuten fündig. «So etwas brauchen wir auch in der Schweiz», habe er sich gedacht. Den Markt erkannte er schnell: «Achtzig Prozent der Putzkräfte in Privathaushalten arbeiten hierzulande schwarz», betont er. «Das ist ein Lohnvolumen von einer Milliarde Franken.» Dieses Potenzial zu erschliessen, haben sich Laudet und Schollin-Borg zur Aufgabe gemacht.¹

Das Geschäftsmodell orientierte sich in den ersten Jahren stark am Modell von Uber: Batmaid verstand sich nicht als Arbeitgeberin der vermittelten Reinigungskräfte, sondern lediglich als Vermittlerin zwischen Angebot und Nachfrage – und überliess es den Reinigerinnen, mit ihren Kund:innen die Details bezüglich Entschädigung, Versicherung etc. auszuhandeln.

Uber geriet in der Schweiz mehr und mehr in den Fokus von Medien und Justiz: Der Druck wurde stetig grösser, sich als Arbeitgeber:in zu bekennen und die entsprechenden gesetzlich vorgeschriebenen Pflichten gegenüber dem eigenen Personal zu erfüllen.² Batmaid antizipierte diese Entwicklung und entschied sich 2020 nach Interventionen diverser Westschweizer

¹ Podcast von *Swisspreneur* Mai 2023, zitiert nach *WoZ* 15.02.2024

² *Das Bundesgericht entschied 2021: Uber-Fahrer:innen sind «Arbeitnehmende» (BGE 2C_34/2021).*

Gewerkschaften dazu, ab 2021 künftig doch Arbeitgeber:in ihres vermittelten Reinigungspersonals zu sein. Mit dem Slogan «Saubere Anstellung, saubere Reinigung» und mit Markenbotschafterin Martina Hingis als Gesicht dieser Kampagne positionierte sich Batmaid als «weisser Ritter», quasi als Retter der geschundenen, im Markt der Schwarzarbeit ausgebeuteten Putzfrauen. Und dies, obwohl sie – wie jede korrekt handelnde Arbeitgebende auch – bloss die gesetzlichen Mindestvorgaben betreffend Sozialversicherungen etc. einhalten.



Batmaid als Arbeitgeber – Fortsetzung des Prekariats in neuem Gewand

Mit dem neuen Status als Arbeitgeberin musste Batmaid nun die Vorgaben der jeweiligen kantonalen GAV für die Reinigungsbranche erfüllen: Kranken- und Unfallversicherung, Festhalten der wöchentlichen Arbeitszeit im Vertrag, zum Teil auch Anerkennung der Fahrzeiten zwischen den (Kurz-)Aufträgen. Für die damaligen Reinigungskräfte von Batmaid war die Umstellung aber erst einmal mit Enttäuschung verbunden: per 1. 1. 2021 wurde ihr Grundlohn um Fr. 2.60 pro Stunde auf den Mindestansatz gemäss GAV gesenkt (während sich die Arbeitsstunde für Kund:innen um 5 Franken verteuerte).

Batmaid kennt wohl die Anstellung von Reinigerinnen im Monatslohn – die grösste Verbreitung findet jedoch die Anstellung im Stundenlohn. Vertraglich vereinbart wird i.d.R. eine tiefe Zahl von Wochenstunden (4, 8 oder 10), so dass die Eintrittsschwelle für die Pensionskasse und das Mindestpensum von 12.5 Stunden für die nach dem Deutschschweizer GAV Reinigung obligatorische Krankentaggeldversicherung nicht erreicht wird. Die effektiven Einsatzzeiten können davon aber

www.autonomia-kooperative.ch – die «alternative» Reinigungs-Plattform

In Zürich haben sich Reinigerinnen in der Genossenschaft Autonomia zusammengeschlossen und betreiben ihre eigene Reinigungs-Plattform, die Haushalt- und Gebäudereinigung anbietet. Alle zum Einsatz kommenden Reinigungskräfte sind nicht nur Angestellte, sondern auch «Mitbesitzerinnen» des Unternehmens. Die Tarife und Anstellungsbedingungen wurden unter den Genossenschafterinnen (aktuell etwas über 40) ausgehandelt. Der Stundenlohn für Reinigungskräfte liegt bei Fr. 30.–/brutto, dazu kommt eine gute soziale Absicherung (Krankentaggeldversicherung, Pensionskasse). Die Arbeitswege sind manchmal bezahlt, und es wird darauf geachtet, dass Einsätze möglichst nahe beieinander liegen oder wenn möglich am Stück erfolgen.

massiv abweichen, solange die offiziell vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit nicht unterschritten wird.

Dieses Anstellungsmodell mag interessant sein für Mitarbeiterinnen, die neben einer anderen festen Tätigkeit via Batmaid noch etwas Zusatzeinkommen generieren möchten. Für all jene, die sich auf ein Arbeitsverhältnis mit Batmaid einlassen, weil sie in ihrer aktuellen Situation keine Alternative dazu sehen, ihr Leben zu verdienen, führen die stark schwankenden Einsatzpensen unweigerlich zu Problemen: Erst am Ende des Monats wird absehbar, wie hoch das erzielte Monatseinkommen tatsächlich ist und ob es reichen wird, die realen Lebenskosten wie Miete, Krankenversicherung und Grundbedarf zu decken. Selbst wenn es einer Reinigungskraft im Laufe der Zeit gelingt, verschiedene Stammkunden mit regelmässigen Putzeinsätzen zu gewinnen, wird die Einkommenssituation unberechenbar bleiben: Vereinbarte Aufträge dürfen kundenseitig bis zu 48 Stunden vor dem Einsatz kostenfrei abgesagt werden (die betroffene Mitarbeiterin geht dann leer aus).

Ein aktueller Batmaid-Bruttostundenlohn inkl. Ferien- und Feiertagszuschlag dürfte um die 24 Franken betragen. Theoretisch könnte damit bei Einsätzen im Umfang von 100% ein monatliches Brutto-Einkommen von ca. Fr. 4'000 erzielt werden. Da Batmaid-Reinigerinnen an einem Arbeitstag aber meist bei mehreren Kund:innen Einsätze bestreiten und Batmaid die Reisezeit zwischen den Einsatzorten nicht als Arbeitszeit akzeptiert (und auch die Reisekosten nicht entschädigt), ist unter diesen Bedingungen unrealistisch, für einen vollen Arbeitstag mehr als 6 verrechenbare Stunden zu generieren, wie der BEOBACHTER in einem Artikel zu den Arbeitsbedingungen von Batmaid bereits 2020 dargelegt hat.³

In dieser Hinsicht attestieren Fachleute Batmaid einen Verstoss gegen die verbindlichen Regeln des GAV für die Reinigungsbranche: «Batmaid setzt eine Reinigungskraft pro Tag hintereinander bei mehreren Kunden ein. In diesem Geschäftsmodell ist die Reisezeit zwischen zwei Einsatzorten Arbeitszeit.»⁴

³ vgl. «Für die «Maid» nicht ganz so sauber», *Beobachter*, 29. 04. 2020.

⁴ Karin Funk, *Geschäftsführerin Arbeitgeberverband Gebäudedienstleistungen (Allpura)*, zitiert nach *WORK* 31. 05. 2024.

Wir lernen: Auch die «Sauberen Anstellungen», wie sie Batmaid für sich postuliert, sind bei näherer Betrachtung doch nicht so sauber. Und selbst wenn sich Batmaid an die verbindlichen Vorgaben des GAV halten würde, birgt eine Anstellung für die Putzfrau ein weiteres nicht abschätzbares Risiko: Die Anstellungsverträge beinhalten ein «Konkurrenzverbot». Wer sein Engagement bei Batmaid beendet, verpflichtet sich, für mindestens ein Jahr weder angestellt noch selbständig als Reinigungskraft tätig zu sein – bei Androhung einer Konventionalstrafe in Höhe von 6 durchschnittlichen Monatslöhnen.

Einblick in die Beratungs- und Unterstützungstätigkeit der DFA mit Batmaid-Bezug

Wie eingangs erwähnt, wendeten sich innerhalb weniger Monate gleich mehrere (ehemalige) Batmaid-Angestellte an die DFA. Die Rechtsberater:innen der DFA intervenierten je nach Problemstellung direkt bei Batmaid oder unterstützten Reinigerinnen dabei, Stellungnahmen oder Forderungen in ihrem eigenen Namen zu formulieren. Die Themen waren jeweils individuell, dennoch lassen sich gewisse Gemeinsamkeiten erkennen:

- Mehrere, aus unserer Sicht ungerechtfertigte fristlose Kündigungen: Mit teils abenteuerlichen Begründungen, die unseres Erachtens (und aufgrund der jeweiligen Personal-dossiers) keine Grundlage für eine fristlose Kündigung darstellen. Entsprechend wurde die fristlose Kündigung bestritten und der Lohn für die reguläre Kündigungsfrist eingefordert.
- Mehrere mangelhafte Arbeitszeugnisse: Teils nicht den gesetzlichen Anforderungen entsprechend, unvollständig, zu undifferenziert, mit sprachlichen Mängeln und fehlendem Wohlwollen. Die DFA sorgte erfolgreich für entsprechende Zeugnisinterventionen.
- Keine Auszahlung des geschuldeten (oder nicht korrekt berechneter) Krankenlohns. Wurde entsprechend eingefordert.
- Abzug von BVG-Beiträgen, die nicht zurückerstattet wurden, obwohl die Mitarbeiterin im Jahr der Abzüge das BVG-Minimum nicht erreicht hatte. Wurde entsprechend eingefordert.

- Fehler (zu Ungunsten der Angestellten) bei der Berechnung des Zuschlags für den 13. Monatslohn. Wurde entsprechend eingefordert.
- Verletzung von Kündigungsfristen und von Sperrfristen. Der fehlende Lohn für die reguläre Kündigungszeit wurde eingefordert.
- Falsche Angaben zum Kündigungsgrund in der Arbeitgeberbescheinigung gegenüber der Arbeitslosenversicherung: Wenn Arbeitnehmerinnen berechnigte Forderungen geltend gemacht hatten, wird gegenüber der Arbeitslosenversicherung als Kündigungsgrund angegeben, es hätte «Probleme mit dem Verhalten und der Kommunikation» gegeben, obwohl es diesbezüglich keinerlei Verwarnungen gab. Entsprechend wurde die Korrektur des Kündigungsgrunds verlangt, um bei der Arbeitslosenkasse Einstelltage zu vermeiden.

Die DFA bemüht sich immer – auch im Zusammenhang mit den Batmaid-Fällen – um möglichst einvernehmliche Lösungen mit den betreffenden Arbeitgebenden. Zeigt ein Arbeitgeber aber keine Bereitschaft, sich mit berechtigten Forderungen auseinanderzusetzen, so wird der Gang zum Friedensrichter (und notfalls bis vor Arbeitsgericht) unumgänglich.

Im Falle von Batmaid zeigt sich diesbezüglich eine recht typische Problematik der Plattformarbeit, was das rechtliche Einfordern von Ansprüchen gegenüber Arbeitgebenden betrifft:

Arbeitnehmende können ihre rechtlichen Forderungen beim Friedensrichteramt «an ihrem üblichen Arbeitsort» geltend machen – oder in der Standortgemeinde, in der die Arbeitgeberin ihren offiziellen Sitz hat. Da Batmaid-Mitarbeiterinnen für ihre Einsätze (wohl bewusst) stundenweise in verschiedenen Gemeinden und Stadtbezirken eingeteilt werden, gibt es diesen «üblichen Arbeitsort» nicht. Der rechtliche Sitz der Batmaid S.A. befindet sich in Lausanne. Eine Zürcher Batmaid-Angestellte müsste also ihr Schlichtungsgesuch beim Friedensrichter in Lausanne einreichen, um dort einen Vergleich zu erzielen (oder um eine Klagebewilligung für den Gang vor Arbeitsgericht zu erhalten – zuständig wäre das Arbeitsgericht in Lausanne).

Betroffene stehen also nicht nur aufgrund ihrer fehlenden Kenntnisse in Bezug auf ihre Rechte an, sondern sie sind in der Beschreitung des Rechtsweges auch dadurch behindert, dass sie lange Reisen (Zeit und Kosten) und eine weitere Sprachbarriere (Französisch statt Deutsch) in Kauf nehmen müssen.



EU verbessert den Schutz von Plattform-Arbeiter:innen – was macht die Schweiz?

Die EU hat jüngst eine «Richtlinie zur Plattformarbeit» verabschiedet. Wichtigstes Element ist, dass grundsätzlich jede Vermittlungsplattform von Dienstleistungen als Arbeitgeber:in anzusehen ist – mit der entsprechenden Pflicht, im Rahmen der jeweils nationalen Gesetzgebungen ordentliche Arbeitsverhältnisse mit Anschluss an die Sozialversicherungen zu gewährleisten.

Noch völlig offen ist, ob die neue europäische Regelung auch die Gesetzgebung in der Schweiz in Bewegung bringen wird. Erste parlamentarische Anfragen von Nationalrät:innen (Martine Docourt, David Roth) lassen darauf schliessen, dass Fragen rund um die Plattformarbeit auch die Räte in Bern beschäftigen werden.

**«Ich wäre total verloren
gewesen. So als ob
ich allein durch den
Ozean nach Uruguay
hätte schwimmen
müssen!»**

Elvira Lopez
(Name geändert)

... zum Beispiel

... zum Beispiel Frau Lopez aus Zürich

Ich bin mit Frau Lopez (die in Wirklichkeit anders heisst) zum Gespräch verabredet. Mich interessiert ihre Geschichte, ihre Lebenssituation – und welche Unterstützung sie von ihrer DFA-Sozialberaterin S.M. erhalten hat. Ich hole sie am Samstag von der Arbeit ab und wir unterhalten uns in einem Café am Zürcher Hauptbahnhof.

Elvira Lopez Eltern stammen aus Uruguay. Aufgewachsen ist sie aber in Argentinien während der Zeit der Militärjunta. Sie besuchte die erste Klasse in Buenos Aires. Kaum hatte ihr zweites Schuljahr begonnen, wurde ihr Vater von Sicherheitskräften der Junta entführt und verschwand für längere Zeit im Gefängnis. Ihre Mutter hatte Angst um Elvira, nahm sie aus der Schule und versteckte sie fortan zu Hause.

Als Elvira Lopez 9 Jahre alt war tauchte ihr Vater wieder auf, gezeichnet von der Zeit im Gefängnis. Die Familie war sehr erleichtert, dass er noch lebt, es war aber völlig ungewiss, wie es nun weiter gehen sollte. Ein Kontakt zu Vertreter:innen des HEKS in Argentinien ermöglichte der Familie (Vater, Mutter, 2 Töchter) die Reise in die Schweiz, wo ihr Vater als politischer Flüchtling anerkannt wurde und die Familie ein neues Zuhause fand.

Elvira Lopez sollte im Kanton Zürich eingeschult werden. Da sie aber noch kein Wort Deutsch sprach wurde sie zusammen mit ihrer Schwester erst einmal in einen Deutschkurs geschickt. Aufgrund ihres Alters wurde sie dann direkt in die 4. Klasse eingeschult. Vom Schulstoff war sie von Anfang an überfordert, schliesslich hatte sie erst ein Schuljahr in Argentinien bestritten. Diesen Rückstand vermochte sie bis zum Ende ihrer obligatorischen Schulzeit nicht mehr wettzumachen: Die Schule blieb für sie ein «Martyrium», und das latent fremdenfeindliche schulische Umfeld in der Zürcher Landgemeinde war nicht dazu angetan, ihr Wohlbefinden zu verbessern.

Zum Ende der Oberstufe drängte ihr Vater darauf, dass sie eine Ausbildung machen soll. Elvira Lopez hat sich dagegen gesperrt – sie war damals überzeugt, dass sich im Rahmen einer Lehre ihre negativen Erfahrungen (Überforderung mit dem

Schulstoff, wiederkehrende Ausgrenzung aufgrund ihrer fremden Herkunft) fortsetzen würden. Die Mutter stützte sie in ihrer Absicht, anstatt einer Lehrstelle direkt eine Arbeit zu suchen – schliesslich sei sie ein Mädchen, werde später sowieso heiraten, Kinder kriegen und von ihrem Ehemann unterhalten werden.

So begann die 19jährige Elvira Lopez als Buffetmitarbeiterin in einem Landgasthof, wechselte später in die Montage von Elektronikartikeln, als Verkäuferin in ein Modegeschäft und schliesslich als Mitarbeiterin in eine Videothek.

Mit Mitte 20 lernte sie den späteren Vater ihrer Söhne kennen und wurde schwanger. Mangels Unterstützung durch den Kindsvater musste sich Frau Lopez an die Sozialhilfe wenden, die fortan für ihren Lebensunterhalt aufkam. Wenige Jahre später brachte Frau Lopez Zwillinge zur Welt und zog fortan ihre drei Söhne allein auf.

Im Alter von 50 Jahren versuchte Elvira Lopez, wieder im Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Kein einfaches Unterfangen, der Arbeitsmarkt für Hilfskräfte ohne Berufsausbildung hatte sich seit Mitte der 1990er-Jahre fundamental geändert, und auf eine 50jährige Frau nach der Familienphase hatte niemand gewartet.

Nach einigen Monaten als Promotorin für Beauty-Produkte im Stundenlohn fand Frau Lopez dann eine Stelle in einem Schnellimbiss in Zürich. Sie kümmerte sich um Gästebetreuung und Empfang, bediente an der Kasse, räumte Tische ab und leistete Reinigungs- und Auffüllarbeiten. Aufgrund ihrer Leistungen konnte sie bald die Leitung des Filialteams übernehmen. Es sah in dieser Zeit ganz so aus, dass es – trotz ihren ungünstigen Vorbedingungen – gut kommen könnte: Die Arbeit machte ihr Spass, sie wurde geschätzt und war in der Lage, ihr Leben selbst zu verdienen.

Doch es kam anders: Sie bekam massive Probleme mit der Schulter und mit ihrem Rücken. Sie wurde an der Schulter operiert und in der Folge krankgeschrieben. Die Operation brachte nicht den gewünschten Erfolg, die Schmerzen in Schulter und Rücken waren nach wie vor sehr gross, an eine Wiederaufnahme der Arbeit war in diesem körperlichen

Zustand nicht zu denken. Die Ärzte empfahlen eine präventive Anmeldung bei der Invalidenversicherung (IV) – diese lehnte im Juli 2023 mittels «Vorbescheid» ab, eine Rente in Betracht zu ziehen.

Sie wurde zu einem Gutachter der IV bestellt. Das Resultat fiel so aus, wie wir es in der DFA sehr häufig antreffen: «Diese Person ist 100% arbeitsfähig – in angepasster Tätigkeit». Und dann kommt eine meist sehr lange Liste mit Einschränkungen (z. B. «Heben rechts max. 5 kg, Arbeiten über Kopf nie, nicht länger als 30 Minuten sitzen, nicht länger als 30 Minuten stehen etc.). Frau Lopez soll demnach eine Arbeitsstelle suchen, die sämtliche ihr zugestandenen Einschränkungen erfüllt. Da die Krankentaggeldversicherung ihres Arbeitgebers ausläuft und eine Rückkehr dorthin aus gesundheitlichen Gründen nicht in Frage kommt, meldet sie sich nun beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) an. Eine Sozialberaterin der Caritas Zürich macht sie auf die DFA aufmerksam – sie meldet sich dort zwecks Unterstützung für die Stellensuche.

Der Beratungsprozess in der DFA

Am 22. August 2023 hat Frau Lopez ihren ersten Beratungstermin bei Sozialberaterin S. M. in der DFA Zürich. Gemeinsam analysieren sie die derzeitige (schwierige) Situation, begutachten die bestehenden Bewerbungsunterlagen, definieren den Anpassungsbedarf. S. M. passt die Unterlagen entsprechend an. Elvira Lopez ist ziemlich deprimiert (und desorientiert), weil sie nicht wirklich weiss, wie es nun weitergehen soll.

31. August 2023

Frau Lopez gilt voraussichtlich per 1.10.2023 wieder als arbeitsfähig (keine Aussicht auf eine IV-Rente). Um ihre Verpflichtungen gegenüber dem RAV zu erfüllen, muss sie sich nun regelmässig um Stellen bewerben. Eigentlich um Stellen, die zu ihren körperlichen Einschränkungen passen (bei ihr im Vordergrund: Heben max. 5 kg, keine Arbeit «über Kopf», keine wiederkehrenden rotativen Bewegungen mit dem rechten Arm).

12. September 2023

Da es keine Stellen gibt, die ihren gesundheitlichen Einschränkungen Rechnung tragen, bewirbt Frau Lopez sich auch für Jobs, die sich mit ihrer gesundheitlichen Verfassung eigentlich nicht vertragen – schliesslich muss sie gegenüber dem RAV monatlich 12 Bewerbungen dokumentieren. Da sie den Einstieg ins Computer-Zeitalter verpasst hat, die aktuellen Anforderungen an Bewerbungsunterlagen nicht kennt und selbst keinen PC hat, ist sie für das Schreiben von Bewerbungen auf Unterstützung angewiesen (das übernimmt künftig die Bewerbungshilfe der DFA). Besprechung ihres ersten Beratungstermins bei der RAV-Personalberaterin am Folgetag: Womit muss sie rechnen? Wie kann sie sich vorbereiten? Am 15. September bittet die RAV-Beraterin um Überarbeitung der Bewerbungsunterlagen – die Vorlagen der DFA entsprechen nicht ihren Vorstellungen. S. M. erstellt eine zweite Version (gemäss den Wünschen der RAV-PB), Frau Lopez ist es freigestellt, mit welcher Version sie sich bewerben möchte.

26. September 2023

Mit Beraterin S. M. bespricht Elvira Lopez, für welche Arbeitsfelder Bewerbungen sinnvoll sein könnten – man einigt sich auf den Fokus auf «Service, Take-away, Personalrestaurants und Produktion». Gleichzeitig entsteht die Idee, Frau Lopez könnte sich bei der VBZ als «Trampilotin» bewerben. Dafür bräuchte sie aber einen Fahrausweis – ein solcher wäre auch für Bewerbungen im Bereich Transport- und Kurierdienste nützlich. Mit ihrem Monatsbudget von Fr. 2'900 (für buchstäblich «alles») kann sich Frau Lopez aber keine Fahrstunden leisten. Die DFA leistet einen Beitrag von Fr. 400.– aus der Nothilfkasse, Beraterin S. M. stellt ein Gesuch für weitere Gelder bei einer gemeinnützigen Stiftung (Gemeinnützige Gesellschaft Kanton Zürich).

6. Oktober 2023

Thema ist neben der aktuellen Befindlichkeit von Frau Lopez v. a. eine Bewerbung als VBZ-Trampilotin und ein bevorstehender Telefontermin mit ihrem behandelnden Arzt (der soll sich noch einmal dazu positionieren, auf welche gesundheitlichen Einschränkungen bei der Arbeitssuche vor allem geachtet werden muss).

13. Oktober 2023

Ein Familienmitglied von Frau Lopez ist in Uruguay verstorben, was sie sehr belastet (das Thema nimmt einen grossen Teil der Beratung ein). Fertigstellung der Bewerbung an VBZ.

19. Oktober 2023

Elvira Lopez darf am 2. November zum Eignungstest bei der VBZ! Noch keine Antwort der GGZ zum Fondsgesuch. Der familiäre Todesfall belastet weiterhin stark. Frau Lopez ist noch bis 6. 11. 2023 krankgeschrieben und hofft, ab dann wieder voll arbeitsfähig zu sein. Abmachung: Wieder melden, wenn Resultat Eignungstest vorliegt und wenn sie Unterstützung beim Schreiben von Bewerbungen benötigt.

10. November 2023

Frau Lopez ist weiterhin 100 % krankgeschrieben, Perspektive noch immer ungewiss. Die Spezialisten der Schulthess-Klinik müssen sich noch äussern und Bericht zu Händen IV machen (Wiedererwägungsgesuch). Da die Arbeitslosenkasse aufgrund zu knapper Beitragszeit nur sehr kurzfristig Entschädigung leisten wird, rät Beraterin S.M. nun doch dazu, sich bei der Sozialhilfe anzumelden. Frau Lopez hat den Fahrtauglichkeitstest bei der VBZ nicht bestanden, sie kann es in einem Jahr wieder versuchen, aber kurzfristig ist diese Option gestorben.

12. Dezember 2023

Elvira Lopez hat den Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung für 90 Tage bestätigt bekommen. Die Sozialhilfe wird unterbrochen und kann danach wenn nötig relativ unkompliziert wieder aufgenommen werden. Die Ärzte geben weiterhin keine klare Orientierung, was sie noch arbeiten kann. Ab 13. 12. besucht Frau Lopez einen Bewerbungskurs (verfügt vom RAV). Die Förderstiftung hat das Gesuch für finanzielle Unterstützung von Fahrstunden gut geheissen, das Geld ist aber noch nicht eingetroffen. Sie lässt bei der DFA, im Schreibdienst und im Kafi Klick weiterhin fleissig Bewerbungen für sich schreiben.

16. Januar 2024

Begutachten der Bewerbungsunterlagen aus dem Kurs – sehen gut aus und werden künftig verwendet. Auszahlung des Geldes der Förderstiftung. Frau Lopez hat diese Woche noch einmal eine medizinische Behandlung und erhofft sich davon Besse-

rung. Sie organisiert sich Hilfe von verschiedenen Seiten zu unterschiedlichen Themen (SRK-Beratung, Bewerbungswerkstatt Lernstube Altstetten, Kafi Klick, Sozialwerke Pfarrer Sieber).

Stelle gefunden! Vorläufiges Happy End?

Ende Januar 2024 dann die «Erfolgsmeldung»: Elvira Lopez hat eine Anstellung im Verkauf gefunden, 80 % im Stundenlohn, Schichtarbeit und auch Arbeiten am Wochenende. Die Arbeit entspricht zwar nicht den Einschränkungen gemäss ihrer «angepassten Tätigkeit» und wird bescheiden entlohnt, sie ist aber guten Mutes, dass es trotzdem funktionieren könnte. Und sie ist sehr erleichtert, dass ihr die Wiederanmeldung bei der Sozialhilfe erspart bleibt!

Auf die Frage, was gewesen wäre, wenn sie den Weg zur DFA nicht gefunden hätte, meint sie: «Ich wäre total verloren gewesen. So als ob ich allein durch den Ozean nach Uruguay hätte schwimmen müssen!»

Frau Lopez bemüht sich nach bestandener Probezeit darum, dass ihr Stundenlohnvertrag in eine Festanstellung (am liebsten 100 %) überführt wird. Da ihr Arbeitgeber das aktuell nicht in Betracht zieht schaut sie sich auch nach alternativen Arbeitsmöglichkeiten um. Um die Belastungen ihrer Arbeit zu meistern ist sie nach wie vor auf starke Schmerzmittel angewiesen. Ihr Wiedererwägungsgesuch an die IV ist nach wie vor pendent.

Im Rückblick bereut Elvira Lopez, dass sie damals nach der Schule keine Ausbildung gemacht hat. Die Arbeitswelt hat sich seit den 1990er-Jahren in einem Mass verändert, das sie sich nicht hätte vorstellen können. Und ihre Optionen auf dem Arbeitsmarkt wären deutlich besser, wenn sie zumindest einen Fachausweis in der Tasche hätte ...

Aufgezeichnet: Martin Mennen

Die Arbeitswelt hat sich seit den 1990er-Jahren in einem Mass verändert, das sie sich nicht hätte vorstellen können.

Schwerpunkte DFA 2024: Kommunikation, Kommunikation ...

Wie im Editorial dieses Berichts bereits angetönt, liegt ein wichtiger Fokus 2024 auf der Erweiterung unserer (bis anhin sehr spärlichen) kommunikativen Massnahmen:

Wir möchten künftig aktiver über Entwicklungen unseres Angebotes, aber auch über Trends in der Arbeitswelt und in Bezug auf rechtliche Belange im Arbeitskontext informieren. Dazu lancieren wir im Sommer 2024 einen 3–4 x pro Jahr erscheinenden Newsletter. Er richtet sich an Mandatsträger:innen und Mitarbeitende der beiden kantonalen Landeskirchen, aber ebenso an Fachleute aus dem Sozialbereich und an weitere Interessierte. Jede Newsletter-Ausgabe soll auch 1–2 persönliche Geschichten von DFA-Klient:innen beinhalten, um zumindest exemplarisch Einblick zu geben, wer auf unser Angebot angewiesen ist und welchen Stellenwert unsere Unterstützung in ihrer konkreten Situation hat.

Und ab sofort finden Sie auf unserer Website www.dfa.ch in der Rubrik *News* den Link zu einem kurzen Erklär-Film über die DFA: Im «hausgemachten» Video (Produktion: Judith Hirzel, Sekretärin DFA Zürich) erfahren sie in gut drei Minuten das Wichtigste über uns und unser Angebot und wie es in Anspruch genommen werden kann. Im Hinblick auf das 50jährige Bestehen der DFA (1976–2026) wird 2025 ein professionelles Video entstehen, in dem (hoffentlich) Klientinnen und Klienten persönlich zu Wort kommen.

Bereits im Frühling an alle Kirchgemeinden und Pfarreien im Kanton Zürich verschickt haben wir neu erstellte Kleinplakate, die dort jeweils als «Füller» im Schaukasten oder am Anschlagbrett genutzt werden können. Sie sollen daran erinnern, dass die beiden Landeskirchen mit der DFA eine eigene Fachstelle zu den Themenbereichen Arbeit und Arbeitslosigkeit betreiben, an die Betroffene von diakonischen Mitarbeitenden oder Pfarrpersonen verwiesen werden können.

im Frühjahr 2024, Martin Mennen

Die Beratungen der DFA sind freiwillig, kostenlos und unabhängig. Da wir keinem gesetzlichen Auftrag verpflichtet sind können wir garantieren, dass sämtliche Informationen vertraulich behandelt werden – die DFA ist allein ihren Klient:innen verpflichtet.

Ökumenische Steuergruppe der DFA

Bernhard Egg

Präsident, Kirchenrat Evang.-
ref. Landeskirche Kt. ZH

Daniel Otth

Synodalrat, Kath. Körperschaft
Kt. ZH

Susanne Brauer

Bereichsleiterin Soziales,
Bildung und Nachhaltigkeit,
Kath. Körperschaft Kt. ZH

Christina Huppenbauer

Abteilungsleiterin Spezial-
seelsorge, Evang.-ref.
Landeskirche Kt. ZH

DFA Uster

Daniela Salzmann 50%

Standortleiterin,
Sozialberaterin,
Sozialdiakonin CAS

Sarah Fuchs 30%

Sozialberaterin,
Sozialarbeiterin FH

Falk Salomon 60%

Bewerbungsberater,
(ab 11. 2023, Vertretung
Salzmann)

DFA Winterthur

Simone Binswanger 80%

Standortleiterin,
Sozial- und Rechtsberaterin,
lic. iur.

Sarina Wettstein 70%

Sozialberaterin (bis 8. 2023),
Sozialarbeiterin FH

Severina Wagner 70%

Sozialberaterin, (ab 9. 2023)
Sozialarbeiterin FH

Daniel Peter 50%

Job-Coach,
Bewerbungsberater
(bis 10.2023)

Daniela Hadorn Ferrante 60%

Bewerbungsberaterin
(ab 12. 2023)

Marc Schlinkmeier 30%

Rechtsberater, lic. iur.

DFA Zürich

Martin Mennen 80%
Gesamtleiter DFA, Standort-
leiter Zürich, Soziokultureller
Animator FH, MAS Manage-
ment von NPO FH

Corinne Burckhardt 70%
stv. Standortleiterin,
Sozialberaterin,
Sozialarbeiterin FH

Francesco Martinelli 60%
Silvia Meyer 70%
Susanna Horacek 60%
Sozialarbeiter:innen FH

Claudia Bloem 70%
Liliane Schmidt-Bürkli 60%
Rechtsberaterinnen,
lic. iur., Rechtsanwältinnen

Marc Schlinkmeier 50%
Rechtsberater, lic. iur.

Monika Badreddine 80%
Bewerbungsberaterin

Laura Ascolese 60%
Judith Hirzel 60%
Sekretariat / Empfang /
Administration

Saba Urech 60%
Praktikantin Sozialberatung
(bis 7. 2023), Sozialarbeiterin
in Ausbildung (HSLU)

Valentin Caluori 60%
Praktikant Sozialberatung
(ab 8. 2023), Sozialarbeiter in
Ausbildung (HSLU)

Projekt-Team «50plus»

Mirjam Studer 80%
Job-Coach (bis 4. 2023)

DFA Leitung und Sekretariat

Martin Mennen, Leiter DFA
Badenerstrasse 41
8004 Zürich
Leitung: 044 298 60 94
Sekretariat: 044 298 60 80
www.dfa.ch, info@dfa.ch

DFA Uster

Zentralstrasse 39
8610 Uster
Termin nach Vereinbarung:
044 941 02 03 (Do / Fr)
uster@dfa.ch

Beratungen nach vorgängiger
Termin-Vereinbarung:
Mi-Nachmittag / Do / Fr

DFA Winterthur

Theaterstrasse 7
8400 Winterthur
Telefon 052 213 50 20
winterthur@dfa.ch

Kurzberatung vor Ort,
ohne Voranmeldung:
Di 14–16 Uhr

Kurzberatung per
Telefon/E-Mail:
Mi / Do 14–16 Uhr

DFA Zürich

Badenerstrasse 41
8004 Zürich
Telefon 044 298 60 80
zuerich@dfa.ch

Kurzberatung / Intake
per Telefon:
Mo–Fr, 10–12 Uhr
Telefon 044 298 60 81

Spendenkonto für Nothilfe

PC 80-67495-0
IBAN:
CH57 0900 0000 8006 7495 0
QR-Einzahlungsscheine bitte
unter info@dfa.ch bestellen

Benötigen Sie Flyer?

Wenden Sie sich bitte an den
jeweiligen Standort oder an
das DFA-Sekretariat.