

TAK-Integrationsdialog

„Arbeiten – Chancen geben, Chancen nutzen“

Zwischenbilanz 2013 und

Arbeitsschwerpunkte 2014

Technisches Treffen vom 6. Dezember 2013

Die Partner im TAK-Integrationsdialog "Arbeiten - Chancen geben, Chancen nutzen" sind:

Bund:	Eidg. Justiz- und Polizeidepartement EJDP (Bundesamt für Migration BFM) Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI Staatssekretariat für Wirtschaft Seco
Kantone	Konferenz der Kantonsregierungen (KdK) Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) Konferenz kantonaler Volkswirtschaftsdirektoren (VDK)
Städte und Gemeinden	Schweizerischer Städteverband (SSV) Städteinitiative Sozialpolitik Schweizerischer Gemeindeverband (SGV)
Arbeitgebende/Dachverbände:	Schweizerischer Arbeitgeberverband (SAV) Schweizerischer Gewerbeverband (sgv)
Arbeitgebende/Branchenverbände	GastroSuisse hotelleriesuisse Schweizerischer Baumeisterverband (SBV)
Arbeitnehmende/Dachorganisationen:	Travail.Suisse
Arbeitnehmende/Gewerkschaften:	Unia
Migrationsbevölkerung/Dachverbände:	Forum für die Integration von Migrantinnen und Migranten (FIMM) Schweizerische Flüchtlingshilfe (SFH)

Executive Summary

Bund, Kantone, Städte und Gemeinden haben im Rahmen ihrer politischen Plattform, der tripartiten Agglomerationskonferenz (TAK), am 30. Oktober 2012 den Dialog „Arbeiten – Chancen geben, Chancen nutzen“ mit Organisationen der Arbeitswelt und der Migrationsbevölkerung aufgenommen. Ziel ist es, die staatlich-private Zusammenarbeit auf der Basis von konkreten Projekten zu intensivieren, um die Integration von zugewanderten Arbeitskräften zu fördern.

Die Dialogpartner verabschiedeten 15 Ziele in den drei Aktionsfeldern „Information und Sensibilisierung“, „Sprache und Bildung“ sowie „Arbeitsmarktintegration anerkannter Flüchtlinge und vorläufig aufgenommenen Personen“, die sie bis 2016 erreichen wollen. Im Dezember 2013 zogen sie eine erste Zwischenbilanz auf technischer Ebene und legten die Arbeitsschwerpunkte für das Jahr 2014 fest.

Der Staat hat die Erstinformationen für neu Zugewanderte und die Beratungsleistungen für Arbeitgebende ausgebaut. Die verstärkte Zusammenarbeit mit der Wirtschaft reicht von Gesprächen zur gegenseitigen Information über gemeinsam organisierte Rundgänge für Eltern mit Migrationshintergrund an Berufsmessen bis zu Diskussionsveranstaltungen und Fachtagungen zur Integration am Arbeitsplatz.

Auf nationaler Ebene haben sich die Sozialpartner des Bauhauptgewerbes stark in der Sprachförderung engagiert. Ihr erfolgreiches Pilotprojekt „Deutsch auf Baustelle“ wird bis Ende 2015 verlängert und auf die ganze Schweiz ausgeweitet. Für diese Sprachkurse liess das BFM branchenspezifische Unterrichtsunterlagen entwickeln.

Das Projekt des Gastgewerbes, die Themen Integration und interkulturelle Kommunikation in der Ausbildung von Betriebsleitenden breiter zu behandeln, ist nunmehr etabliert. 2014 wird der Schweizerische Gewerbeverband prüfen, wie die Themen Integration und Nichtdiskriminierung in der Weiterbildung für KMU-Führungskräfte ausgebaut werden können.

Um die Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen zu fördern, haben Bund, Kantone und Gemeinden Pilotprojekte lanciert. Zudem sind verschiedene Behörden auf Bundes- und Kantonsebene daran, administrative Hindernisse aus dem Weg zu räumen und ihre Integrationsangebote in diesem Bereich koordiniert zu optimieren.

Handlungsbedarf zeigt sich bei der Information und Sensibilisierung von Arbeitgebenden. Hier wollen die Dialogpartner insbesondere auf nationaler Ebene mehr leisten und haben deshalb für 2014 mehrere Arbeitsschwerpunkte beschlossen.

Die TAK-Projektleitung wird 2014 weitere Branchenverbände als Dialogpartner gewinnen, um den Dialog über die Integration am Arbeitsplatz auf eine breitere Basis zu stellen. Dabei sollen auch neue Pilotprojekte vorbereitet werden, um sie an der geplanten Zwischenbilanz auf hochrangiger Ebene Anfang 2015 zu lancieren.

Die Arbeitsschwerpunkte 2014

1) Arbeitgeber- und Branchenverbände sowie staatliche Fachstellen vertiefen ihre Zusammenarbeit für die Information von Arbeitgebenden

Die nationalen Arbeitgeber- und Branchenverbände thematisieren in ihren Medien Integrationsfragen und Good practices aktiver. Die TAK-Projektleitung sorgt für einen regelmässigen Austausch mit den Verbänden, um mögliche Themen zu diskutieren und fachliche Unterstützung anzubieten.

2) Integration und Nichtdiskriminierung in der Weiterbildung für KMU-Führungskräfte

Gestützt auf die bisherigen Erfahrungen einzelner Branchenverbände (z.B. GastroSuisse) prüft der Schweizerische Gewerbeverband, wie die Themen Integration und Nichtdiskriminierung in der Weiterbildung für KMU-Führungskräfte ausgebaut werden können.

3) „Deutsch-Französisch-Italienisch auf der Baustelle“

Die Sozialpartner des Bauhauptgewerbes organisieren mindestens 20 Kurse in der Deutschschweiz und eine noch nicht definierte Anzahl französischsprachiger Kurse in den Kantonen Freiburg und Jura. In der übrigen Westschweiz, wo die Paritätischen Fonds der Branche kantonal organisiert sind, setzen sie sich für die Übernahme des Modells ein. Im Tessin klären sie ab, ob ein Bedarf nach Sprachkursen besteht.

4) Die nationalen Verbände sensibilisieren ihre kantonalen Mitglieder für die staatlich-wirtschaftliche Zusammenarbeit

Anfang 2014 legen die am Dialog beteiligten Arbeitgeber- und Branchenverbände ihren kantonalen Mitgliedern dar, wie die öffentlich-private Zusammenarbeit eine erfolgreiche Integration von ausländischen Arbeitskräften begünstigen kann, was sowohl für die einzelnen Betriebe als auch für die gesamte Gesellschaft von Vorteil ist. Die kantonalen Mitglieder werden ermuntert, Integrationsfachstellen zu unterstützen, insbesondere um Kontakte herzustellen, Türen zu öffnen und Integrationsthemen in ihren Publikationen aufzunehmen.

5) Das BFM erarbeitet einen Leitfaden zu Sprachförderung am Arbeitsplatz

Gestützt auf bestehende Ratgeber und mit Unterstützung der Branchenverbände erarbeitet das BFM einen Leitfaden mit Handlungsmöglichkeiten für die Sprachförderung am Arbeitsplatz, der den Arbeitgebenden und den Integrationsfachstellen zur Verfügung gestellt wird. Die Dialogpartner legen gemeinsam fest, wie der Leitfaden verteilt wird, um möglichst viele Arbeitgebende zu erreichen.

6) Die Dialogpartner schaffen Verständnis für den Prozess des Spracherwerbs

Die am Dialog beteiligten nichtstaatlichen Akteure nutzen ihre Medien, um Arbeitgebenden zu erklären, was sie von Sprachkursen erwarten können. Den Arbeitnehmenden soll aufgezeigt werden, welchen Nutzen sie aus Sprachkursen ziehen können. Die staatlichen Dialogpartner bieten dabei fachliche Unterstützung an.

7) Staat und Verbände intensivieren die Information über die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen

Die Dialogpartner unterstützen einander gegenseitig, um Arbeitgebende über die Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen zu informieren. Die Arbeitgeber- und Branchenverbände öffnen ihre Medien für Artikel über Projekte und Good practices, während die staatlichen Fachstellen sie mit den nötigen Informationen versorgen.

8) Neue Dialogpartner suchen

Die TAK-Projektleitung nimmt Kontakt zu weiteren Branchen mit einem hohen Anteil an ausländischen Arbeitskräften auf, um sie für eine Beteiligung am Integrationsdialog und für die Lancierung von Pilotprojekten zu gewinnen. Sie wird dabei insbesondere vom Schweizerischen Arbeitgeberverband und vom Schweizerischen Gewerbeverband unterstützt. Zudem sollen sich auch Branchen, die bereits im Sinne der Zielsetzungen des TAK-Integrationsdialogs aktiv sind, dem Dialog anschliessen.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	7
2	Die Dialogprojekte	7
2.1	Schweizerischer Gewerbeverband: Arbeitgebende informieren	7
2.2	GastroSuisse: Künftige Betriebsleitende informieren und sensibilisieren	8
2.3	Sozialpartner des Bauhauptgewerbes: Projekt „Deutsch auf der Baustelle“	8
3	Beiträge von Staat und Wirtschaft in den drei Aktionsfeldern.....	9
3.1	Aktionsfeld „Information und Sensibilisierung“	9
3.1.1	Konkrete Ziele 2012 - 2016.....	9
3.1.2	Staatliche Erstinformation, Beratung für Arbeitgebende und Arbeitnehmende	9
3.1.3	Schutz vor Diskriminierung	10
3.1.4	Gemeinsame Aktivitäten von Staat und Wirtschaft.....	10
3.1.5	Information durch Arbeitgeber- und Branchenverbände.....	11
3.1.6	Fazit	11
3.1.7	Zivilgesellschaftliches Engagement	12
3.2	Aktionsfeld „Sprache und Bildung“	12
3.2.1	Konkrete Ziele 2012 - 2016.....	12
3.2.2	Praxisbezogene Sprachkurse	13
3.2.3	Fazit	13
3.3	Aktionsfeld „Arbeitsmarktintegration anerkannter Flüchtlinge und vorläufig aufgenommener Personen“	14
3.3.1	Konkrete Ziele 2012 - 2016.....	14
3.3.2	Verstärkte Information und Beratung von Behörden und Arbeitgebenden	14
3.3.3	Sensibilisierung von staatlichen und privaten Arbeitgebenden.....	15
3.3.4	Hindernisse abbauen.....	15
3.3.5	Pilotprojekte.....	16
3.3.6	Fazit	16
4	Gesamtbilanz	17
5	Anhang.....	19

1 Einleitung

Bund, Kantone, Städte und Gemeinden wollen im Rahmen ihrer politischen Plattform, der tripartiten Agglomerationskonferenz (TAK), die staatlich-private Zusammenarbeit intensivieren, um die Integration zu fördern. Zu diesem Zweck hat die TAK, zusammen mit Organisationen der Arbeitswelt und der zugewanderten Bevölkerung, am 30. Oktober 2012 den Dialog „Arbeiten – Chancen geben, Chancen nutzen“ gestartet.

Die Dialogpartner verabschiedeten 15 Ziele in den drei Aktionsfeldern „Information und Sensibilisierung“, „Sprache und Bildung“ sowie „Arbeitsmarktintegration anerkannter Flüchtlinge und vorläufig aufgenommener Personen“, die sie bis 2016 erreichen wollen. Im Dezember 2013 zogen sie eine erste Zwischenbilanz auf technischer Ebene und legten die Arbeitsschwerpunkte für das Jahr 2014 fest.

2 Die Dialogprojekte

Die beteiligten Organisationen der Arbeitswelt unterstützen den Dialog mit konkreten Projekten. Sie lancierten zum Dialogstart am 30. Oktober 2012 drei Projekte in den Aktionsfeldern „Information und Sensibilisierung“ und „Sprache und Bildung“, welche die Grundlage für weitere Teilschritte und Folgeprojekte bilden.

2.1 Schweizerischer Gewerbeverband: Arbeitgebende informieren

Gemäss den Dialogzielen wollen die beteiligten Arbeitgeber- und Branchenverbände ihre Medien nutzen, um Unternehmen über Integration und Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz zu informieren.

Der Schweizerische Gewerbeverband (sgv) machte den ersten Schritt und legte im November 2012 der Gewerbezeitung ein Merkblatt bei, das Arbeitgebende an die Vorteile einer erfolgreichen Integration der ausländischen Arbeitskräfte für den Betrieb erinnert und erklärt, was sie dazu beitragen können und wo sie Beratung finden. Auf diesem Weg wurden rund 250 Mitgliederverbände und 160'000 Abonnenten erreicht.

Alle vier nationalen Verbände berichteten über den Dialogstart, Gewerbeverband und Arbeitgeberverband schalteten auch den Link zur Dialogwebsite auf ihren Websites auf. Insgesamt könnten die nationalen Verbände ihre Medien sicher noch mehr nutzen, um über die Integration am Arbeitsplatz zu informieren oder über bestehende Good practices zu berichten. Gleichzeitig könnten die zuständigen staatlichen Stellen aktiver fachliche Unterstützung anbieten. Die nationalen Verbände können auch auf Artikel zurück greifen, die in Zusammenarbeit zwischen Integrationsfachstellen und Arbeitgeber- oder Branchenverbänden auf regionaler Ebene entstanden. Solche Artikel können sie in ihren eigenen Medien veröffentlichen und sie an andere regionale Mitglieder weiterleiten, mit der Einladung, sie zu publizieren.

1. Arbeitsschwerpunkt 2014: Arbeitgeber- und Branchenverbände sowie staatliche Fachstellen vertiefen ihre Zusammenarbeit für die Information von Arbeitgebenden

Die nationalen Arbeitgeber- und Branchenverbände thematisieren in ihren Medien Integrationsfragen und Good practices aktiver. Die TAK-Projektleitung sorgt für einen regelmässigen Austausch mit den Verbänden, um mögliche Themen zu diskutieren und fachliche Unterstützung anzubieten.

2.2 GastroSuisse: Künftige Betriebsleitende informieren und sensibilisieren

Die Dialogpartner wollen auch dazu beitragen, dass die Themen Integration und Diskriminierung am Arbeitsplatz in brancheneigenen Ausbildungsgängen für Betriebs- und /oder Personalleitende breiter behandelt werden.

GastroSuisse leistete in diesem Bereich den ersten Beitrag. In der Ausbildung für Betriebsleitende, die jährlich von 80 bis 100 Personen absolviert wird, steht der Umgang mit kultureller Vielfalt im Betrieb seit längerem auf dem Lehrplan. Seit 2013 werden die Themen Integration und interkulturelle Kommunikation eingehender behandelt. Um die Breitenwirkung zu verstärken, nahm GastroSuisse diese Themen auch in die Ausbildung für die Wirteprüfung auf – so werden jährlich rund 1000 Personen erreicht.

2. Arbeitsschwerpunkt 2014: Integration und Nichtdiskriminierung in der Weiterbildung für KMU-Führungskräfte

Gestützt auf die bisherigen Erfahrungen einzelner Branchenverbände (z.B. GastroSuisse) prüft der Schweizerische Gewerbeverband, wie die Themen Integration und Nichtdiskriminierung in der Weiterbildung für KMU-Führungskräfte ausgebaut werden können.

2.3 Sozialpartner des Bauhauptgewerbes: Projekt „Deutsch auf der Baustelle“

Der Schweizerischer Baumeisterverband (SBV) und die Gewerkschaft Unia führten im Wintersemester 2012/2013 ein Pilotprojekt zur Sprachförderung am Arbeitsplatz durch. Beteiligt waren rund 60 Bauarbeiter dreier Unternehmen in Basel, Bern und der Ostschweiz. Die rund 50 Lektionen waren kostenlos und wurden während der Arbeitszeit erteilt oder zählten als Arbeitszeit. Die Kosten übernahm der Paritätische Fonds der Branche, der von den Sozialpartnern SBV, Verband Baukader Schweiz, Unia und syna getragen wird. Die Kursanbieterin ECAP wandte das praxisbezogene Sprachlernsystem fide an, welches das Bundesamt für Migration (BFM) entwickeln liess.

Folgeprojekt: „Deutsch-Französisch-Italienisch auf der Baustelle“

Die beteiligten Unternehmen waren mit den fünf Pilotkursen sehr zufrieden, wie die entsprechende Evaluation zeigte: Einzig der Unterricht während der Arbeitszeit stellte einzelne Baustellen vor Probleme. Deshalb empfahlen die Unternehmen, Kurse auch am Samstag Vormittag durchzuführen und sie als Arbeitszeit anzurechnen.

Der Paritätische Fonds liess sich vom Erfolg der Pilotkurse überzeugen und beschloss im Sommer 2013, das Projekt bis Ende 2015 zu verlängern und auf sein gesamtes Einzugsgebiet auszuweiten (Deutschschweiz, Freiburg und Jura). Umstritten war die vollständige Kompensation des Kursbesuchs als Arbeitszeit, wenn die Lektionen in der Freizeit stattfinden. Die Arbeitgeber waren sich aber über die Bedeutung der Sprachförderung in einer Branche mit rund 60 Prozent ausländischer Arbeitskräfte bewusst. Deshalb fanden die Sozialpartner einen Kompromiss: Wer einen Semesterkurs in der Freizeit besucht und ihn erfolgreich abschliesst, erhält eine Lohnprämie von 750 Franken. Das entspricht 70 Prozent des Grundlohns für rund 40 Arbeitsstunden oder 50 Lektionen à 50 Minuten.

Das Angebot steht allen Unternehmen offen, die dem Landesmantelvertrag unterstellt sind. In den drei Firmen des Pilotprojekts wurden im Herbst 2013 fünf Folgekurse gestartet. 2014 werden weitere Kurse in der Deutschschweiz anlaufen, die Zahl der Kurse „Französisch auf dem Bau“ in den Kantonen Freiburg und Jura ist noch offen.

3. Arbeitsschwerpunkt 2014: „Deutsch-Französisch- Italienisch auf der Baustelle“

Die Sozialpartner des Bauhauptgewerbes organisieren mindestens 20 Kurse in der Deutschschweiz und eine noch nicht definierte Anzahl französischsprachiger Kurse in den Kantonen Freiburg und Jura. In der übrigen Westschweiz, wo die Paritätischen Fonds der Branche kantonal organisiert sind, setzen sie sich für die Übernahme des Modells ein. Im Tessin klären sie ab, ob ein Bedarf nach Sprachkursen besteht.

3 Beiträge von Staat und Wirtschaft in den drei Aktionsfeldern

Die Projektleitung des TAK-Integrationsdialogs hat bei den Integrationsfachstellen in Kantonen und Gemeinden sowie bei den Dialogpartnern der Arbeitswelt eine Umfrage über die Aktivitäten 2013 und die geplanten Vorhaben 2014 durchgeführt. Es ist nicht möglich, auf alle Beiträge zur Erreichung der Dialogziele einzugehen. Die folgende Zusammenstellung zeigt die Vielfalt der Aktivitäten, ohne Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben.

3.1 Aktionsfeld “Information und Sensibilisierung“

3.1.1 Konkrete Ziele 2012 - 2016

Staat und Wirtschaft unterstützen sich gegenseitig bei der Information und Sensibilisierung sowie bei Integrations- und Diskriminierungsfragen. Der Staat sorgt für eine wirkungsvolle Erstinformation der neu Zugewanderten und stellt geeignete Beratungs- und Informationsangebote für Arbeitnehmende wie auch Arbeitgebende bereit. Staat und Wirtschaft informieren die Arbeitnehmenden über Beratungs- und Integrationsangebote und motivieren sie bei Bedarf zur Teilnahme. Weiter tragen öffentliche und private Arbeitgebende im Arbeitsalltag zur Entschärfung von Konflikten bei.

3.1.2 Staatliche Erstinformation, Beratung für Arbeitgebende und Arbeitnehmende

Alle 26 Kantone haben sich mittels einer Programmvereinbarung mit dem Bund dazu verpflichtet, die rechtmässig aus dem Ausland neu zuziehenden Personen über die wichtigsten hiesigen Lebensbedingungen und Integrationsangebote in der Schweiz zu informieren. Dabei sollen Migrantinnen und Migranten mit besonderem Integrationsförderbedarf so früh wie möglich geeigneten Integrationsmassnahmen zugewiesen werden. Die Kantone sind derzeit daran, zusammen mit den Gemeinden entsprechende Informationskonzepte zu erarbeiten und umzusetzen. So werden in einigen Kantonen resp. Gemeinden systematisch persönliche Begrüssungsgespräche geführt, in anderen Kantonen finden regelmässig und oftmals auch zielgruppenspezifisch ausgerichtete Informationsveranstaltungen für Neuzuziehende statt (z.B. für Leute im Familiennachzug, Expats etc.).

Die Integrationsfachstellen bauen ihre Dienstleistungen für sehr unterschiedliche Zielgruppen laufend aus. Dazu gehören unter anderem Informationen für ausländische Arbeitnehmende über ihre Rechte und Pflichten oder Sozialversicherungen.

Vielerorts suchen die Integrationsfachstellen die Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden, um deren Bedürfnisse einzubeziehen und sie an der Informationsvermittlung zu beteiligen. Sie halten eine wachsende Palette von Angeboten bereit. Sie reicht von der Organisation von Sprachkursen über Beratung und Coaching in Integrations- und Diskriminierungsfragen bis zu massge-

schneiderten betriebsinternen Informationsveranstaltungen. In Basel-Stadt zum Beispiel informiert die Integrationsfachstelle jeden Monat Neuzuziehende bei Novartis und Roche über das Leben in der Schweiz. Die Fachstellen intensivieren auch die Information über diese Angebote, zum Beispiel mit speziellen Web-Rubriken für Unternehmen oder mit dem gezielten Versand von Dokumentationen.

Die Arbeitgebenden werden auch mit speziellen Publikationen versorgt. So wurde die Mai-Ausgabe von MIX, der gemeinsamen Migrationszeitung der Kantone Aargau, Bern, Basellandschaft, Basel-Stadt, Graubünden und Solothurn, an KMU in diesen Kantonen verteilt. Sie war dem Thema „Potenziale nutzen – Integration am Arbeitsplatz gemeinsam mit der Wirtschaft“ gewidmet und enthielt unter anderem Firmenportraits und Interviews mit Arbeitgebenden. In Bern wurde die Broschüre „Integration der ausländischen Arbeitskräfte – Chance und Verantwortung von Unternehmen“ mit einer Sammlung von bestehenden Praxisbeispielen unter Firmen verbreitet. Sie war 2012 von der Migration-Alliance Kanton Bern veröffentlicht worden.

Diese Informationsarbeit wird 2014 intensiviert. So wird der Kanton St. Gallen die Broschüren zur Integration am Arbeitsplatz und zur diskriminierungsfreien Rekrutierung von Personal und Lehrlingen überarbeiten und an Unternehmen verteilen. Neuenburg baut das Programm „multiculturalité en entreprises“ aus, um Unternehmen für den Umgang mit verschiedenen Kulturen zu sensibilisieren und zu schulen. Der Kanton Freiburg führte 2013 eine Umfrage bei Unternehmen durch, um Good practices zu sammeln; die Ergebnisse werden 2014 gezielt an Arbeitgebende verteilt.

3.1.3 Schutz vor Diskriminierung

Mit den kantonalen Integrationsprogrammen, die 2014 in der ganzen Schweiz anlaufen, wird der Schutz vor Diskriminierung zu einem Schwerpunkt in der Integrationsförderung. Die Kantone planen dazu vielfältige Aktivitäten. So wird Glarus Sensibilisierungsveranstaltungen in den Gemeinden durchführen, während die Waadt eine Strategie erarbeitet, um Good practices zum Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt zu fördern. Basel-Stadt publiziert eine Checkliste „Umgang mit Vielfalt in Unternehmen“, die via Newsletters von Arbeitgeber- und Branchenverbänden verbreitet und an Gewerkschaften verteilt wird. Gleichzeitig wird ein gleichnamiger Online-Test aufgeschaltet.

Damit der Schutz vor Diskriminierung greift, sollten nicht nur Arbeitgebende, sondern auch Arbeitnehmende über ihre Rechte und Pflichten in diesem Bereich informiert werden. Deshalb sind im Gastgewerbe die Themen Integration und Nichtdiskriminierung seit Jahren Bestandteil der Basis-Qualifikationskurse Perfecto und Progresso sowie der Ausbildungsgänge für Flüchtlinge Profora und RIESCO.

3.1.4 Gemeinsame Aktivitäten von Staat und Wirtschaft

Die Vielfalt der gemeinsamen Aktivitäten ist gross. In etlichen Kantonen führen Integrationsdelegierte mit Arbeitgeber- oder Branchenverbänden sowie Unternehmen Gespräche, um sich gegenseitig zu informieren, Bedürfnisse abzuklären oder Zusammenarbeitsmöglichkeiten zu diskutieren. Im Kanton Zug hat sich zum Beispiel ein Dialog mit der Wirtschaftskammer etabliert; Baden beteiligt Arbeitgeber an der Erarbeitung des städtischen Integrationskonzepts.

Die Fachstellen nehmen an Tischmessen teil, zum Beispiel in Schaffhausen, um Kontakte mit KMU zu knüpfen. Sie treten an Berufsmessen auf, wie in Basel-Stadt oder im Thurgau, und organisieren zusammen mit den Gewerbeverbänden Rundgänge für Eltern mit Migrationshintergrund, um sie über das berufliche Bildungssystem zu informieren.

Dazu kommen Informations- oder Diskussionsveranstaltungen mit Beteiligung von Arbeitgeberverbänden und Unternehmen. Beispiele dafür waren 2013 der Businessstreff „Integration von Ausländern – die Rolle der Baselbieter KMU“, die Podiumsdiskussionen „Diskriminierung am Arbeitsplatz“ in Bern und „Wachstum, Zuwanderung, Integration: Chance und Verantwortung von Unternehmen“ in Schaffhausen, die Fachtagung „Erfolgreiche Integration in Unternehmen“ in St. Margrethen oder die Nidwaldner Sozialkonferenz zum Thema „Das Potenzial der Vielfalt“ mit einer Podiumsdiskussion, an der Wirtschaft und Verwaltung beteiligt waren. Auch für 2014 sind etliche solcher Anlässe geplant.

Eher selten sind gemeinsame Projekte wie MAGNET, das die Integrationsfachstelle des Kantons Zürich 2013 mit einem halben Dutzend Unternehmen lancierte: Für jeden Betrieb werden gezielte Integrationsmassnahmen, die seinen Bedürfnissen entsprechen, erarbeitet und dann umgesetzt. Das Pilotprojekt wird 2014 evaluiert und ausgeweitet.

3.1.5 Information durch Arbeitgeber- und Branchenverbände

Die vier am Dialog beteiligten Arbeitgeber- und Branchenverbände berichteten in ihren nationalen Medien über den Start des Dialogs und dessen Ziele. Besonders ausführlich war die Berichterstattung in der Gewerbezeitung/Journal des arts et métiers, der später ein Artikel über das Pilotprojekt „Deutsch auf der Baustelle“ folgte. Die „bauwirtschaft“ nutzte den Entscheid des Paritätischen Fonds, dieses Projekt zu verlängern, um den Zentralpräsident des SBV erklären zu lassen, weshalb es sich für Betriebe lohnt, die Sprachkenntnisse ihrer fremdsprachigen Mitarbeitenden zu fördern.

Hintergrundartikel zu Integrationsfragen sind eher selten, auch wenn sich die Verbandsmedien auf die fachliche Unterstützung von Integrationsfachstellen stützen können. Das war zum Beispiel in Genf und Freiburg der Fall, wo die Zeitungen kantonaler Branchenverbände Artikel über die Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen publizierten, oder beim Magazin „Erfolg“ des KMU-Verbands Schweiz, das in Zusammenarbeit mit der baselstädtischen Integrationsfachstelle einen Artikel über die Bedeutung von Sprachkenntnissen und der Sprachförderung in der Arbeitswelt brachte.

3.1.6 Fazit

Der Überblick zeigt die vielen Zusammenarbeitsmöglichkeiten für Staat und Wirtschaft, wenn es darum geht, Informationen über Integration und Diskriminierung zu verbreiten. Die Vielfalt täuscht allerdings darüber hinweg, dass es für kantonale und kommunale Integrationsdelegierten nicht immer einfach ist, einen regelmässigen Kontakt zu Arbeitgebenden zu etablieren oder unter KMU geeignete Partner für konkrete Projekte zu finden. Sie alle beabsichtigen, die Kontakte zur Arbeitswelt in Zukunft zu intensivieren; einzelne Kantone, etwa der Tessin, möchten den TAK-Integrationsdialog auf regionaler Ebene aufnehmen. Vor diesem Hintergrund wäre eine Unterstützung durch die am Dialog beteiligten nationalen Arbeitgeber- und Branchenverbände hilfreich.

4. Arbeitsschwerpunkt 2014: Die nationale Verbände sensibilisieren ihre kantonalen Mitglieder für die staatlich-wirtschaftliche Zusammenarbeit

Anfang 2014 legen die am Dialog beteiligten Arbeitgeber- und Branchenverbände ihren kantonalen Mitgliedern dar, wie die öffentlich-private Zusammenarbeit eine erfolgreiche Integration von ausländischen Arbeitskräften begünstigen kann, was sowohl für die einzelnen Betriebe als auch für die gesamte Gesellschaft von Vorteil ist. Die kantonalen Mitglieder werden ermuntert, Integrationsfachstellen zu unterstützen, insbesondere um Kontakte herzu-

stellen, Türen zu öffnen und Integrationsthemen in ihren Publikationen aufzunehmen.

3.1.7 Zivilgesellschaftliches Engagement

Der Dialog über die Integration in der Arbeitswelt legt den Fokus auf die Zusammenarbeit von Staat und Organisationen der Arbeitswelt, entsprechend wurde hier auch der Schwerpunkt beim Monitoring gesetzt.

Es gibt daneben zahllose Aktivitäten der Zivilgesellschaft, die ebenfalls zur Erreichung der Dialogziele beitragen. Das gilt zum Beispiel für die Trägerorganisationen der Schweizerischen Flüchtlingshilfe (SFH) und des Forums für die Integration für Migrantinnen und Migranten (FIMM), die beide am Integrationsdialog beteiligt sind. Sie leisten mit Projekten, Veranstaltungen, Kampagnen und täglicher Kleinarbeit viel, um zugewanderte Arbeitskräfte, anerkannte Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen in die Arbeitswelt zu integrieren. Stellvertretend für all diese Aktivitäten werden hier zwei Initiativen vorgestellt.

- Die Kampagne „Chancengleichheit am Arbeitsplatz“ von HEKS

Im Mai 2013 lancierte HEKS eine mehrjährige Kampagne zum Thema Chancengleichheit. Für die erste Phase wählte HEKS das Thema „Chancengleichheit am Arbeitsplatz“ und konnte den Schweizerischen Arbeitgeberverband als Partner gewinnen, der am TAK-Integrationsdialog „Arbeiten - Chancen geben, Chancen nutzen“ teilnimmt. Die Kampagnenbroschüre enthält Portraits von Unternehmen, welche die Chancengleichheit aktiv fördern, sowie Erklärungen und Tipps für Arbeitgebende. Sie wurde vom Arbeitgeberverband mit einem Begleitschreiben an seine rund 70 Mitgliederverbände geschickt. Zentrales Element der Kampagne waren öffentliche Veranstaltungen in fünf Städten, die von HEKS und regionalen Mitgliedern des Arbeitgeberverbandes organisiert wurden: Die portraitierten KMU erläuterten die Gründe und Resultate ihres Engagements in Inputs und in den anschliessenden Podiumsdiskussionen, um weitere Unternehmen zu einem ähnlichen Engagement zu ermutigen.

- Die Flüchtlingstage der SFH

Die Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen war, wie schon im Vorjahr, das Thema der Flüchtlingstage 2013. Die Flüchtlingstage werden seit vielen Jahren von der Schweizerischen Flüchtlingshilfe (SFH) organisiert; das Bundesamt für Migration (BFM) und das UN-Hochkommissariat für Flüchtlinge (UNHCR) unterstützen sie. Im ganzen Land organisierten NGOS, Kirchgemeinden, Quartiervereine und weitere Organisationen Veranstaltungen, um die Bevölkerung für die Thematik zu sensibilisieren und Arbeitgebende davon zu überzeugen, Flüchtlingen eine Chance als Arbeitskraft zu geben.

3.2 Aktionsfeld „Sprache und Bildung“

3.2.1 Konkrete Ziele 2012 - 2016

Staat und Wirtschaft klären gemeinsam den Bedarf an geeigneten Sprachkursangeboten in ausgewählten Branchen und unterstützen diese finanziell, personell, organisatorisch oder ideell. Sie bemühen sich gemeinsam um eine Verbesserung der Information über die Kurs- und Beratungsangebote.

3.2.2 Praxisbezogene Sprachkurse

In allen Kantonen wird das Angebot an praxisbezogenen Sprachkursen kontinuierlich ausgebaut. Um die Kurse möglichst breit bekannt zu machen, kontaktieren die kantonalen und kommunalen Integrationsfachstellen Gemeinden, Migrantenorganisationen oder, wie in Zürich, auch Konsulate. Einen Schwerpunkt setzen sie bei der berufsbezogenen Sprachförderung – ein weites Feld für die Zusammenarbeit mit Organisationen der Arbeitswelt.

Zum Tragen kommt diese Zusammenarbeit zum Beispiel bei den branchenspezifischen Sprachkursen, welche die Sozialpartner im Bau, der Reinigung oder der Gastronomie anbieten. In diesem Bereich ist die Gewerkschaft Unia sehr aktiv. Sie wird 2014 ihr landesweites Angebot in diesen Branchen von 82 auf 124 Kurse ausbauen. Dazu kommen 20 Kurse in weiteren Branchen, zum Beispiel in Solothurn, wo in Zusammenarbeit mit der Integrationsfachstelle Kurse in Spitälern entstanden sind.

Die Integrationsfachstellen organisieren auch Kurse auf Anfrage von Arbeitgebenden, so in Freiburg, Genf oder Graubünden, oder subventionieren betriebsinterne Kurse mit, wie im Thurgau. Sie bauen gezielt die Informationen über die Bedeutung der Sprachförderung und über die entsprechenden Kurse aus. Dazu führen sie Gespräche mit Branchenvertretern, etwa in Nidwalden oder im Wallis, oder mit Betrieben mit einem hohen Ausländeranteil, wie es Appenzell-Innerrhoden für 2014 plant, oder sie organisieren Informationsveranstaltungen wie zum Beispiel in Glarus. Etliche Kantone wollen in Zukunft die Kontakte zu Unternehmen vertiefen, um ihren Bedarf im Bereich Sprachförderung kennen zu lernen und sie auf die Bedeutung und die Vorteile der Sprachförderung am Arbeitsplatz hinzuweisen.

Das BFM entwickelt das praxisbezogene Sprachfördersystem fide weiter. Auf die Erarbeitung der Grundlagen für Deutschlektionen im Baugewerbe 2012 folgten 2013 die Übersetzungen auf Französisch und Italienisch sowie Grundlagen und Materialien für Service und Küche in allen drei Sprachen. Weitere Grundlagen werden in Abstimmung mit neuen Projekten in anderen Branchen folgen. Um fide zu verbreiten, haben die Integrationsdelegierten 2013 in allen Kantonen Schulungen für Kursanbieter durchgeführt.

3.2.3 Fazit

Sowohl die Sozialpartner als auch der Staat entwickeln das Angebot an branchenbezogenen Sprachkursen stetig weiter und informieren breit darüber. Rückmeldungen aus der Arbeitswelt und der Integrationsfachstellen deuten auf Handlungsbedarf in drei Bereichen hin:

Zum einen sind Arbeitgebende manchmal enttäuscht über die Fortschritte ihrer Arbeitskräfte, die Sprachkurse besuchen. Es ist wichtig, ihnen zu erklären, dass der Besuch eines Semesterkurses nicht reicht, damit sich fremdsprachige, häufig auch bildungsungewohnte Mitarbeitende am Arbeitsplatz deutlich besser verständigen zu können. Das Erlernen einer neuen Sprache braucht Zeit, insbesondere in der Deutschschweiz, wo Anderssprachige Kenntnisse sowohl in der Hochsprache und als auch im lokalen Dialekt erwerben müssen. Arbeitgeber- und Branchenverbände können über ihre Medien dazu beitragen, Verständnis für die Schwierigkeiten beim Erlernen einer Fremdsprache zu wecken, um Enttäuschungen bei Arbeitgebenden zu vermeiden. Die zuständigen Fachstellen leisten dazu fachliche Unterstützung.

Zum anderen darf die Bedeutung der Sprachförderung am Arbeitsplatz nicht unterschätzt werden: Nachhaltig gelernt wird eine Sprache im Alltag – der beste Kurs bringt wenig, wenn das Erlernete nicht angewendet werden kann. Den Arbeitgebenden stehen dazu verschiedene Möglichkeiten offen, die nicht mit grossem Aufwand verbunden sind: Die lokale Sprache als Arbeits-

sprache fest legen, Werkzeug und Apparate mit dem richtigen Begriff beschriften, bei Unsicherheiten der ausländischen Mitarbeitenden nachfragen, ob sie alles verstanden haben. Allerdings gibt es derzeit wenig Informationsmaterial mit Tipps für die Sprachförderung am Arbeitsplatz.

Schliesslich gilt es auch, den Arbeitnehmenden möglichst konkret aufzuzeigen, welchen Nutzen sie daraus ziehen, wenn sie sich die Zeit nehmen, um einen Sprachkurs zu besuchen.

5. Arbeitsschwerpunkt 2014: Das BFM erarbeitet einen Leitfaden zu Sprachförderung am Arbeitsplatz

Gestützt auf bestehende Ratgeber und mit Unterstützung der Branchenverbände erarbeitet das BFM einen Leitfaden mit Handlungsmöglichkeiten für die Sprachförderung am Arbeitsplatz, der den Arbeitgebenden und den Integrationsfachstellen zur Verfügung gestellt wird. Die Dialogpartner legen gemeinsam fest, wie der Leitfaden verteilt wird, um möglichst viele Arbeitgebende zu erreichen.

6. Arbeitsschwerpunkt 2014: Die Dialogpartner schaffen Verständnis für den Prozess des Spracherwerbs

Die am Dialog beteiligten nichtstaatlichen Akteure nutzen ihre Medien, um Arbeitgebenden zu erklären, was sie von Sprachkursen erwarten können. Den Arbeitnehmenden soll aufgezeigt werden, welchen Nutzen sie aus Sprachkursen ziehen können. Die staatlichen Dialogpartner bieten dabei fachliche Unterstützung an.

3.3 Aktionsfeld „Arbeitsmarktintegration anerkannter Flüchtlinge und vorläufig aufgenommener Personen“

3.3.1 Konkrete Ziele 2012 - 2016

Staat und Wirtschaft schaffen gemeinsam günstige Rahmenbedingungen für die Arbeitsmarktintegration dieser Zielgruppe (Information, Bewilligungsverfahren, Qualifikationen, Qualität der Bewerbungen). Insbesondere gut qualifizierte anerkannte Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen sind in den Arbeitsmarkt integriert.

3.3.2 Verstärkte Information und Beratung von Behörden und Arbeitgebenden

Alle Kantone haben Aktivitäten oder Programme, um die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen zu fördern. Die Integrationsfachstellen arbeiten dabei mit anderen staatlichen Behörden (Arbeits- und Sozialämter, Regionale Arbeitsvermittlungszentren, Berufsberatung, etc.) und mit Unternehmen zusammen (Praktika, Arbeitseinsätze, etc.) und nutzen diese Kontakte für Information, Beratung und Sensibilisierung.

Einige Kantone haben die Broschüre „Information über den Zugang von vorläufig Aufgenommenen (Ausweis F) zum schweizerischen Arbeitsmarkt“, die das BFM und das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) im Spätherbst 2012 neu aufgelegt hatten, an Arbeitgeber verteilt. Andere, wie Genf oder Graubünden, erstellten eigene Informationsflyer, die an die lokalen Verhältnisse angepasst sind, und verschickten sie an Arbeitgeber und Stellenvermittlungsbüros.

Auch 2014 werden Arbeitgebende aktiv informiert: Basel-Stadt zum Beispiel wird einen Informationsanlass mit der Botschaft „Vorläufig Aufgenommene dürfen, sollen und wollen arbeiten“ organisieren, während Genf gezielt auf Akteure aus der Arbeitswelt zugehen will.

Die Integrationsfachstellen verstärken auch die Information und Beratung der zuständigen Behörden. So führt der Kanton Basel-Landschaft jährlich vier bis fünf Veranstaltungen für Sozialhilfebehörden in den Gemeinden durch, während Luzern eng mit der Beratungsstelle Jugend&Beruf zusammen arbeitet, um die Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen unter 25 Jahren ins Berufsbildungssystem zu fördern.

3.3.3 Sensibilisierung von staatlichen und privaten Arbeitgebenden

Die Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen ist schwierig, sogar wenn die Betroffenen gut qualifiziert sind. Dabei machen Arbeitgebende gute Erfahrungen mit der Anstellung dieser Personengruppe und stellen fest, dass anfängliche Zweifel über Arbeitswillen, Leistungsfähigkeit und bürokratische Komplikationen in der Regel unbegründet waren. Deshalb ist es wichtig, potenzielle Arbeitgebende zu informieren.

Diese Sensibilisierungsarbeit wird auf ganz verschiedene Weise gemacht. Am direktesten läuft sie im Rahmen von konkreten Projekten, etwa wenn Praktikumsplätze gesucht werden. Ein Beispiel dafür sind die Lehrgänge RIESCO und Profora im Gastgewerbe, die von Hotel&Gastroformation in Luzern und Zürich durchgeführt werden. Ein anderer Weg sind Gespräche, wie sie die Bündner Integrationsfachstelle mit der Paritätischen Kommission des Kantons Graubünden führt.

Ein dritte Möglichkeit sind Artikel in den Zeitungen der Arbeitgeber- und Branchenverbände. So brachte die Zeitung „Flash“ des Freiburger Baumeisterverbandes einen Beitrag unter dem Titel „Oser le permis F !“, der Unternehmen ermunterte, vorläufig Aufgenommene anzustellen. Auf nationaler Ebene ist es den Dialogpartnern 2013 aus Kapazitätsgründen nicht gelungen, gemeinsam solche Artikel zu planen und zu publizieren.

Nicht zuletzt tragen auch Artikel in den Massenmedien zur Sensibilisierung von Unternehmen bei. So strahlte Radio Grischa in Zusammenarbeit mit der Bündner Integrationsfachstelle während der Flüchtlingstage Beiträge über die soziale und berufliche Integration von anerkannten Flüchtlingen aus. Zum gleichen Thema sendete in der Ostschweiz TVO einen Filmbeitrag.

3.3.4 Hindernisse abbauen

Die Hürden auf dem Weg zur Arbeitsmarktintegration sind auch administrativer Natur. Der Eintrag „ohne Erwerbstätigkeit“ auf dem Ausweis von anerkannten Flüchtlingen (B-Bewilligung), die sich auf Stellensuche befanden, verleitete potenzielle Arbeitgebende zur Annahme, die Betroffenen dürften gar nicht arbeiten; einige Arbeitgebende verzichteten daher offenbar auf eine Anstellung. Das BFM hat die Weisung auf den 1. Juli 2013 angepasst. Der Ausweis wird bei Antritt einer Erwerbsarbeit nicht jedes Mal neu ausgestellt. Nach wie vor ist bei Stellenantritt jedoch eine Bewilligung notwendig. Der entsprechende Eintrag auf dem Ausweis lautet neu: "Jede Erwerbstätigkeit bewilligungspflichtig."

Hilfreich ist auch eine intensivere Zusammenarbeit unter den Ämtern, die mit Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen zu tun haben. Deshalb setzte der Verband der kantonalen Arbeitsämter (VSAA) 2013 einen mehrjährigen Schwerpunkt bei der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen. Er bildete zusammen mit dem Verband der kantonalen Migrationsämtern (VKM), dem BFM und dem Seco und unter Einbezug der Integrationsdelegierten eine Arbeitsgruppe, um Angebote zu optimieren und administrative Hürden abzubauen.

Auch die Kantone bemühen sich, administrative Hindernisse aus dem Weg zu räumen. So wird in Graubünden und St. Gallen geprüft, wie die Bewilligungsverfahren für Praktika und Schnup-

vereinfacht und Hindernisse beim Weg in die berufliche Integration abgebaut werden können. Die Stadt Yverdon wird 2014 ihr Einstellungsverfahren für Personen mit den Ausweisen B, F und N vereinfachen.

3.3.5 Pilotprojekte

Wie weiter oben erwähnt, führen alle Kantone Massnahmen oder Programme durch, um die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen zu fördern, und arbeiten dabei mit Unternehmen zusammen. An dieser Stelle werden einige Pilotprojekte kurz vorgestellt, die 2013 gestartet sind oder 2014 anlaufen.

Die sogenannte Flüchtlingslehre RIESCO im Gastgewerbe – eine einjährige Ausbildung mit Praktika, die von Hotel&Gastro formation durchgeführt wird – ist in den Kantonen Luzern und Zürich etabliert. 2013 startete in Zürich ein Pilotkurs RIESCO in der Gebäude- und Automobiltechnik, das die kantonale Integrationsfachstelle 2014 als reguläres Angebot aufnehmen wird.

Die Vereinigung der St.Galler Gemeindepräsidenten (VSGP) lancierte 2013 ein Pilotprojekt, das von der Kantonalsektion des Schweizerischen Roten Kreuzes umgesetzt wird: Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene werden zu Betreuungshilfen in Pflegeheimen ausgebildet und machen dabei auch ein Praktikum.

Freiburg wird 2014 ein Pilotprojekt lancieren, in dessen Rahmen Unternehmen subventioniert werden, die vorläufig aufgenommene Personen einstellen; im Fokus stehen 25- bis 35-Jährige.

Im Aargau lief 2013 das zweijährige Pilotprojekt „Fachberatung und Umsetzungsunterstützung für Migrantinnen und Migranten mit erweiterten Qualifikationen“ an. Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene sollen im ersten Arbeitsmarkt eine Stelle finden, die ihren Qualifikationen entspricht.

Ähnliche Ziele verfolgt das Pilotprojekt „Potenziale nutzen- Nachholbildung“ des BFM. Erst wurden die Daten zu Ausbildung, Berufserfahrung und Sprachkenntnisse von über 400 Personen systematisch erfasst, die im ersten Halbjahr 2012 als Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene anerkannt wurden. Auf dieser Basis wurden über 50 beruflich qualifizierte Personen ausgewählt. Sie werden ab 2013 dabei unterstützt, eine adäquate Stelle zu finden. Das bedingt unter anderem die Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Diplome und Berufserfahrungen sowie allfällige Nachholbildungen. Das mehrjährige Projekt wird zudem aufzeigen, wo die Hürden bei der Anerkennung von Diplomen, bei der Nachholbildung und beim Eintritt in den Arbeitsmarkt liegen.

3.3.6 Fazit

Bund, Kantone und Gemeinden bemühen sich, administrative Hürden abzubauen, damit anerkannte Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen im Arbeitsmarkt Fuss fassen können. Auf der Suche nach Schnupperlehren, Praktikumsplätzen oder festen Arbeitsplätzen stellen die Integrationsfachstellen immer wieder fest, dass Arbeitgeber Zusatzaufwand und Komplikationen befürchten, weil sie zu wenig über die Rahmenbedingungen bei der Beschäftigung von Arbeitskräften aus dieser Zielgruppe wissen. Arbeitgeber- und Branchenverbände können dazu beitragen, diese Lücke zu schliessen, indem sie in ihren Medien informieren und auf Good practices oder Erfahrungen von Arbeitgebern eingehen. Sie können dabei auf die fachliche Unterstützung durch die zuständigen staatlichen Stellen zählen.

7. Arbeitsschwerpunkt 2014 : Staat und Verbände intensivieren die Information über die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen

Die Dialogpartner unterstützen einander gegenseitig, um Arbeitgebende über die Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen zu informieren. Die Arbeitgeber- und Branchenverbände öffnen ihre Medien für Artikel über Projekte und Good practices, während die staatlichen Fachstellen sie mit den nötigen Informationen versorgen.

4 Gesamtbilanz

Die Bilanz nach einem Jahr Dialog „Arbeiten – Chancen geben, Chancen nutzen“ fällt positiv aus. Vor allem auf kantonaler und kommunaler Ebene – dort, wo die Integration und ihre Förderung konkret stattfinden – hat sich die Zusammenarbeit zwischen Staat und Wirtschaft verstärkt. Auf staatlicher Seite wurden nicht nur die Erstinformationen für neu Zugewanderte und praxisbezogene Sprachkurse ausgebaut, sondern auch die Beratungsleistungen für Arbeitgebende und Arbeitnehmende.

Die Sozialpartner der beiden beteiligten Branchen, des Bauhauptgewerbes und des Gastgewerbes, haben sich in der Sprachförderung stark engagiert. Das Pilotprojekt „Deutsch auf der Baustelle“ war erfolgreich und wird deshalb bis Ende 2015 verlängert und geographisch ausgeweitet. Die Sozialpartner können sich für diese praxisbezogenen Sprachkurse auf branchenspezifische Unterrichtsunterlagen stützen, die das BFM im Rahmen seines Sprachlernsystems fide erarbeiten liess.

Das Dialogprojekt des Gastgewerbes – die breitere Behandlung der Themen Integration und interkulturelle Kommunikation in der Ausbildung von jährlich über 1000 künftigen Arbeitgebenden – ist etabliert. 2014 wird der Schweizerische Gewerbeverband prüfen, wie die Themen Integration und Nichtdiskriminierung in die Weiterbildung für KMU-Führungskräfte aufgenommen werden können.

Um die Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen zu fördern, haben Bund, Kantone und Gemeinden etliche Pilotprojekte lanciert. Zudem sind verschiedene Behörden auf Bundes- und Kantonsebene daran, administrative Hindernisse abzubauen.

Handlungsbedarf zeigt sich in erster Linie in der Information und Sensibilisierung von Arbeitgebenden, ob zu allgemeinen Integrationsfragen oder zu konkreten Themen wie die Sprachförderung am Arbeitsplatz oder die Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen. Hier können die Dialogpartner insbesondere nationaler Ebene mehr leisten. Deshalb haben sie verschiedene Arbeitsschwerpunkte in diesem Bereich beschlossen, die auch zum Ziel haben, die Information auf regionaler Ebene zu intensivieren.

Um den Dialog auf eine breitere Basis zu stellen, sollte er auf weitere Branchen mit einem hohen Ausländeranteil ausgeweitet werden. Die neuen Partner sollten sich wenn immer möglich mit eigenen Projekten beteiligen.

8. Arbeitsschwerpunkt 2014: Neue Dialogpartner suchen

Die TAK-Projektleitung nimmt Kontakte zu weiteren Branchen mit einem hohen Anteil an ausländischen Arbeitskräften auf, um sie für eine Beteiligung am Integrationsdialog und für die Lancierung von Pilotprojekten zu gewinnen. Sie wird dabei insbesondere vom Schweizerischen Arbeitgeberverband und vom Schweizerischen Gewerbeverband unterstützt. Zudem sollen sich auch Branchen, die bereits im Sinne der Zielsetzungen des TAK-Integrationsdialogs aktiv sind, dem Dialog anschliessen.

5 Anhang

Am technischen Treffen vom 6. Dezember 2013 waren die Dialogpartner wie folgt vertreten:

Bund	BFM: Adrian Gerber, Leiter Abteilung Integration Michèle Laubscher, Fachreferentin Abteilung Integration
Kantone	KdK: Thomas Minger, Leiter Bereich Innenpolitik Nicole Gysin, stv. Leiterin Bereich Innenpolitik
Städte und Gemeinden	SSV: Sybille Oetliker, Leiterin Gesellschafts- und Finanzpolitik
Arbeitgeberverbände	SAV: Ruth Derrer Balladore, Mitglied der Geschäftsleitung, Ressort Arbeitsrecht und Arbeitsmarkt sgv: Dieter Kläy, Ressort Arbeitsmarkt
Branchenverbände	hotelleriesuisse: Bettina Baltensperger, Projektleiterin Rechts- dienst SBV: Heinrich Bütikofer, Vizedirektor Jean-Pierre Grossmann, Leiter Sozialpolitik
Gewerkschaften	Unia: Mauro Moretto, Branchenverantwortlicher Gastgewerbe
Migrationsbevölkerung	FIMM: Fiammetta Jahreiss, Vizepräsidentin