

TAK-Integrationsdialog **„Arbeiten – Chancen geben, Chancen nutzen“**

Gesamtbilanz 2012-2016

5. Oktober 2016

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

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

ÜBERBLICK ZIELERREICHUNG	3
EINLEITUNG	6
1 AKTIONSFELD „INFORMATION UND SENSIBILISIERUNG“	6
1.1 STAATLICHE ERSTINFORMATION UND BERATUNG FÜR ARBEITGEBENDE UND -NEHMENDE	6
1.2 UMGANG MIT KULTURELLER DIVERSITÄT UND SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG	7
1.3 GEMEINSAME AKTIVITÄTEN VON STAAT UND WIRTSCHAFT	7
1.4 INFORMATION DURCH ARBEITGEBER- UND BRANCHENVERBÄNDE	8
1.5 INTEGRATION UND NICHTDISKRIMINIERUNG IN BRANCHENEIGENEN AUSBILDUNGSGÄNGEN	9
1.6 FAZIT 2012-16 IM AKTIONSFELD „INFORMATION UND SENSIBILISIERUNG“	10
1.7 ZIVILGESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT	10
2 AKTIONSFELD „SPRACHE UND BILDUNG“	11
2.1 PRAXISBEZOGENE SPRACHKURSE	12
2.2 SPRACHFÖRDERUNG AM ARBEITSPLATZ	12
2.3 SPRACHLERNSYSTEM FIDE ABSCHLIESSEN	13
2.4 „DEUTSCH AUF DER BAUSTELLE“	14
2.5 „FRANZÖSISCH UND ITALIENISCH AUF DER BAUSTELLE“	15
2.6 „DEUTSCH-FRANZÖSISCH-ITALIENISCH“ IN ANDEREN BRANCHEN	15
2.7 FAZIT 2012-2016 IM AKTIONSFELD „SPRACHE UND BILDUNG“	16
3 AKTIONSFELD „ARBEITSMARKTINTEGRATION ANERKANNTER FLÜCHTLINGE UND VORLÄUFIG AUFGENOMMENER PERSONEN“	17
3.1 ANZAHL ERWERBSTÄTIGE STEIGERN	17
3.2 VERSTÄRKTE INFORMATION UND BERATUNG VON BEHÖRDEN UND ARBEITGEBENDEN	20
3.3 BRANCHENTAUGLICHE BEWERBUNGSUNTERLAGEN	21
3.4 SENSIBILISIERUNG VON STAATLICHEN UND PRIVATEN ARBEITGEBENDEN	21
3.5 PILOTPROJEKTE	22
3.6 FAZIT 2012-2016 IM AKTIONSFELD „ARBEITSMARKTINTEGRATION ANERKANNTER FLÜCHTLINGE UND VORLÄUFIG AUFGENOMMENER PERSONEN“	25
4. GESAMTBILANZ 2012 - 2016	25

Überblick Zielerreichung

Aktionsfeld „Information und Sensibilisierung“

Staatliche Erstinformation und Beratung für Arbeitgebende und -nehmende

Ziel: Bis 2016 haben alle Kantone sowie die grösseren Städte und Gemeinden im Rahmen ihrer Integrationsprogramme die Erstinformation der neu Zugewanderten umgesetzt und bedarfsgerechte Beratungs- und Integrationsangebote bereitgestellt, die sowohl von Arbeitnehmenden wie auch Arbeitgebenden genutzt werden können.

Bilanz 2012-2016: Insgesamt wurde das Ziel erreicht. Im Rahmen der Kantonalen Integrationsprogramme KIP 2018-2021 werden die Kantone ihre Angebote bedarfsgerecht erweitern oder ausbauen.

Gemeinsame Aktivitäten von Staat und Wirtschaft

Ziel: Bis 2016 haben die Kantone und die Organisationen der Arbeitswelt gemeinsame Informations- und Sensibilisierungsaktionen durchgeführt (Erwartungen kommunizieren, Beratungs- und Integrationsangebote vorstellen etc.). Die grösseren Städte und Gemeinden sind wo möglich involviert.

Gesamtbilanz 2012-2016: Das Ziel wurde im Grossen und Ganzen erreicht. Verschiedene Kantone wollen die Zusammenarbeit mit Organisationen der Arbeitswelt in den Kantonalen Integrationsprogrammen (KIP) 2018-2021 verankern. Damit wird die regionale Ausstrahlung des TAK-Integrationsdialogs verstärkt.

Information durch Arbeitgeber- und Branchenverbände

Ziel: Bis 2016 nutzen Arbeitgeber- und Branchenverbänden ihre Medien und Publikationen aktiv, um über Integration und Diskriminierung zu informieren. Die staatlichen Integrationfachstellen bieten ihnen dazu fachliche Unterstützung.

Gesamtbilanz 2012-2016: Das Ziel wurde im Grossen und Ganzen erreicht. Es ist sicherzustellen, dass die Medien der nationalen Verbände auch künftig Integrationsthemen aufgreifen.

Integration und Nichtdiskriminierung in brancheneigenen Ausbildungsgängen

Ziel: Bis 2016 sind die Themen Integration und Diskriminierung in brancheneigenen Ausbildungsgängen für Betriebs- und/oder Personalleiter/innen analog zu GastroSuisse in mindestens zwei weiteren Branchen mit einem hohen Ausländeranteil eingeführt.

Gesamtbilanz 2012-2016: Das Ziel wurde nicht erreicht.

Aktionsfeld „Sprache und Bildung“

Praxisbezogene Sprachkurse

Ziel: Bis 2016 sorgen alle Kantone sowie die grösseren Städte und Gemeinden im Rahmen ihrer Integrationsprogramme dafür, dass praxisbezogene Sprachförderangebote bereitstehen.

Gesamtbilanz 2012-2016: Das Ziel wurde im Grossen und Ganzen erreicht. Die praxisbezogenen Sprachkurse werden im Rahmen der Kantonalen Integrationsprogramme 2018-2021 (KIP) weitergeführt.

Sprachförderung am Arbeitsplatz

Ziel: Bis 2016 zeigen die Integrationsfachstellen praktische und einfache Handlungsmöglichkeiten im Betriebsalltag auf, die jedem Unternehmen zur Verfügung stehen, um die Sprachkompetenzen seiner Mitarbeitenden zu fördern (Schaffung eines lernfördernden Umfelds).

Gesamtbilanz 2012-2016: Das Ziel ist erreicht. Die Dialogpartner werden die Sensibilisierungsarbeit fortsetzen.

Sprachlernsystem fide abschliessen

Ziel: Bis 2016 schliesst der Bund die Entwicklung des praxisbezogenen Sprachlernsystems fide ab und treibt zusammen mit Kantonen, Städten und Gemeinden die Implementierung des Systems durch Kursanbieter voran.

Gesamtbilanz 2012-2016: Das Ziel ist erreicht. Die Entwicklung des Sprachlernsystems fide ist abgeschlossen; das System wird von staatlichen und privaten Dialogpartnern benutzt.

„Deutsch auf der Baustelle“

Ziel: Bis 2016 führen der Schweizerische Baumeisterverband und die Gewerkschaft Unia mindestens 15 Kurse "Deutsch auf der Baustelle" in verschiedenen Kantonen durch (Prinzip: für Teilnehmende kostenlos, unmittelbar vor oder nach oder während der Arbeitszeit, am Arbeitsort).

Gesamtbilanz 2012-2016: Das Ziel für 2016 wurde mit insgesamt rund 250 Kursen in der ganzen Deutschschweiz bei weitem übertroffen.

„Französisch und Italienisch auf der Baustelle“

Ziel: Bis 2016 setzen sich der Schweizerische Baumeisterverband und die Gewerkschaft Unia dafür ein, dass in der französisch- und italienischsprachigen Schweiz Kurse nach dem gleichen Prinzip durchgeführt werden. Das Staatssekretariat für Migration (SEM) entwickelt die dazu nötigen französischen und italienischen Lernziele des Sprachlernsystems fide bis Ende 2013.

Gesamtbilanz 2012-2016: Das Ziel wurde in den Kantonen Jura und Freiburg erreicht, nicht aber in Genf, Neuenburg, Waadt und Wallis.

„Deutsch-Französisch-Italienisch“ in anderen Branchen

Ziel: Bis 2016 setzen sich die Dialogpartner dafür ein, dass in weiteren Branchen Pilotprojekte nach dem Modell "Deutsch auf der Baustelle" in allen drei Sprachregionen durchgeführt werden. Das BFM entwickelt in Absprache mit den Organisationen der Arbeitswelt die dazu nötigen Lernziele (fide).

Gesamtbilanz 2012-2016: Das Ziel ist erreicht, im Gastgewerbe resp. der Hotellerie werden ähnlich dem Modell "Deutsch auf der Baustelle" Sprachkurse durchgeführt. Auch in der Reinigungsbranche sowie im Pflegebereich finden in der ganzen Schweiz berufsbezogene Sprachkurse statt.

Aktionsfeld „Arbeitsmarktintegration anerkannter Flüchtlinge und vorläufig aufgenommener Personen“

Anzahl Erwerbstätige steigern

Ziel: Bis 2016 sind im Vergleich zu 2011 zusätzliche 2000 anerkannte Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen erwerbstätig.

Gesamtbilanz 2012-2016: Das Ziel wurde Ende 2015 mit einem Plus von 2'186 erwerbstätigen anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen erreicht.

Verstärkte Information und Beratung von Behörden und Arbeitgebenden

Ziel: Bis 2016 haben Bund, Kantone, Städte und Gemeinden die Information und Beratung der zuständigen Behörden (z.B. Schule, Berufsberatung, Arbeitsämter, RAV, Sozialämter) sowie der Arbeitgeberschaft verstärkt und damit den Zugang der Zielgruppe zum Arbeitsmarkt verbessert (z.B. durch effiziente Erteilung der Arbeitsbewilligungen, gezielte Informationen über Erwerbstätigkeit, Berufsbildungssystem oder Validierung von Bildungsleistungen).

Gesamtbilanz 2012-2016: Im Rahmen der kantonalen Integrationsprogramme 2014-2017 (KIP) und der spezifischen Integrationsmassnahmen für die Arbeitsmarktintegration der Zielgruppe führen die Kantone die Information und Beratung von staatlichen Behörden und Arbeitgebenden weiter und bauen sie aus. Sie werden dies auch im Rahmen der KIP 2018-2021 tun.

Branchentaugliche Bewerbungsunterlagen

Ziel: Bis 2016 haben Arbeitgeber- und Branchenverbände zusammen mit den zuständigen staatlichen Stellen sowie den Betreuungsorganisationen Grundlagen geschaffen, damit die Bewerbungsunterlagen der Zielgruppe branchentauglich aufbereitet werden können

Gesamtbilanz 2012-2016: Die Dialogpartner haben am technischen Treffen vom 18. November 2014 aus arbeitsökonomischen Gründen beschlossen, dieses Ziel zunächst nicht weiter zu verfolgen. Es wird aber nun im Rahmen eines Mandats des SEM an den Fachverband Arbeitsintegration Schweiz (AIS) umgesetzt; dabei werden verschiedene Dialogpartner der Wirtschaft einbezogen.

Sensibilisierung von staatlichen und privaten Arbeitgebenden

Ziel: Bis 2016 werden private und öffentliche Arbeitgebende dafür sensibilisiert, Lehr- und Arbeitsstellen nach Möglichkeit mit hier anwesenden anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen zu besetzen, anstatt neue Arbeitskräfte aus dem Ausland zu rekrutieren.

Gesamtbilanz 2012-2016: Das Ziel wurde im Grossen und Ganzen erreicht. Allerdings wurde erst wenig unternommen, um die Verwaltung auf allen drei politischen Ebenen als Arbeitgeberin gezielt zu sensibilisieren.

Pilotprojekte

Ziel: Bis 2016 führen Staat und Wirtschaft mindestens drei gemeinsam erarbeitete Pilotprojekte zur Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen in verschiedenen Sprachregionen durch. Dabei legen sie ein besonderes Augenmerk auf Frauen. Gestützt auf die Erfahrungen aus diesen Projekten formulieren sie Empfehlungen zuhanden der Dialogpartner.

Gesamtbilanz 2012-2014: Das Ziel wurde vor allem auf kantonaler Ebene erreicht. Auf frauenspezifische Projekt wurde verzichtet.

Einleitung

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 Arbeitskräften mit Migrationshintergrund zu fördern und das inländische Arbeitskräftepotenzial besser zu nutzen.

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.

1 Aktionsfeld „Information und Sensibilisierung“

Bei der Lancierung des Integrationsdialogs „Arbeiten“ einigten sich die Dialogpartner im Oktober 2012 in diesem Aktionsfeld auf folgende Grundsätze:

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.

Die Dialogpartner beschlossen auch vier konkrete Ziele. Nachfolgend wird dazu die Gesamtbilanz gezogen (1.1 – 1.4).

1.1 Staatliche Erstinformation und Beratung für Arbeitgebende und -nehmende

Ziel: Bis 2016 haben alle Kantone sowie die grösseren Städte und Gemeinden im Rahmen ihrer Integrationsprogramme die Erstinformation der neu Zugewanderten umgesetzt und bedarfsgerechte Beratungs- und Integrationsangebote bereitgestellt, die sowohl von Arbeitnehmenden wie auch Arbeitgebenden genutzt werden können.

Bilanz 2012-2016: Insgesamt wurde das Ziel erreicht. Im Rahmen der Kantonalen Integrationsprogramme KIP 2018-2021 werden die Kantone ihre Angebote bedarfsgerecht erweitern oder ausbauen.

Angebote für Arbeitnehmende: Praktisch alle Kantone und grossen Städte sowie viele Gemeinden haben seit 2012 die Erstinformation von Neuzuziehenden umgesetzt. In vielen Fällen wird die Beratung von Arbeitnehmenden im Rahmen der Erstinformation geleistet, sei es beim Willkommensgespräch, sei es durch individuelle Beratung bei Begrüssungsanlässen.

Darüber hinaus bestehen vielerorts konkrete Unterstützungsangebote bei der Stellensuche, bei der Anerkennung ausländischer Diplome und, etwas weniger häufig, beim Nachholen eines Berufsabschlusses für Erwachsene oder für berufliche Grundqualifizierungen.

Angebote für Arbeitgebende: Die Informations- und Beratungsangebote für Arbeitgebende haben im Zeitraum 2012 bis 2016 markant zugenommen. Häufig handelt es sich um Informationen,

Checklisten und Empfehlungen zu ganz unterschiedlichen Themen wie Sprachkurse, kulturelle Diversität im Betrieb oder Aufenthalts- und Arbeitsbewilligungen, welche die Integrationsfachstellen auf ihren Website zum Herunterladen zur Verfügung stellen. Manchmal werden auch Newsletters oder Bulletins von anderen kantonalen Stellen (RAV, Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit, etc.) genutzt, um auf die Bedeutung der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten hinzuweisen. Zusätzlich werden Arbeitgebende, die zum Beispiel anerkannte Flüchtlinge oder vorläufig Aufgenommene einstellen, gezielt unterstützt und begleitet.

1.2 Umgang mit kultureller Diversität und Schutz vor Diskriminierung

Mit den kantonalen Integrationsprogrammen 2014-2017 (KIP) wurde der Schutz vor Diskriminierung zu einem Schwerpunkt in der Integrationsförderung. Die Kantone haben dazu vielfältige Aktivitäten in Angriff genommen. Das Zielpublikum dieser Aktivitäten lässt sich grob in drei Gruppen unterteilen.

- 1) Breite Bevölkerung: Viele Kantone und Städte führen regelmässig Veranstaltungen, Begegnungsfeste, Aktionswochen oder Kampagnen durch, um die einheimische und ausländische Bevölkerung für das Zusammenleben verschiedener Kulturen und den Schutz vor Diskriminierung zu sensibilisieren. Fast alle Kantone verfügen inzwischen über eine eigene Anlaufstelle für Diskriminierungsfragen oder sie haben sich regional organisiert.
- 2) Öffentliche Verwaltung: Die öffentliche Verwaltung hat sich auch als Arbeitgeberin mit Fragen der kulturellen Vielfalt und der Diskriminierung auseinanderzusetzen. In zahlreichen Kantonen, Städten und Gemeinden sind diese Themen heute fester Bestandteil der internen Weiterbildung in der Verwaltung (Personaldienste, RAV, IV, Sozialhilfe, Einwohnerkontrolle, etc.) und in staatsnahen Betrieben (Spitäler, Pflegeheime). Die Stadt Baden zum Beispiel hält in den Leistungsvereinbarungen mit Dritten die Weiterbildung in interkultureller Kompetenz fest.
- 3) Privatwirtschaft: Verschiedene Kantone halten für Arbeitgebende der Privatwirtschaft gezielte Angebote bereit, in Form von Informationen, Checklisten und Empfehlungen, oder mit individuellen Beratungen oder Trainings. Individuelle Beratungsangebote für Betriebe im Bereich Diversitätsmanagement sind weit weniger verbreitet. Beispiele dafür sind „Burst the Bubble“ im Kanton Basel-Stadt und „Multiculturalité en entreprise“ im Kanton Neuenburg. Sie werden eher selten genutzt. Neuenburg ist dazu übergegangen, eine jährliche Tagung für Kader, HR-Verantwortliche und Branchenverbände durchzuführen, zum Umgang mit der kulturellen Diversität am Arbeitsplatz (2015) und bei der Anstellung (2016).

Gesamtbilanz 2012-2016: Die Förderung interkultureller Kompetenzen sowie der Schutz vor Diskriminierung sind fixe Bestandteile der Kantonalen Integrationsprogramme (KIP) 2014-2017 und werden mit den KIP 2018-2021 weiter vertieft.

1.3 Gemeinsame Aktivitäten von Staat und Wirtschaft

Ziel: Bis 2016 haben die Kantone und die Organisationen der Arbeitswelt gemeinsame Informations- und Sensibilisierungsaktionen durchgeführt (Erwartungen kommunizieren, Beratungs- und Integrationsangebote vorstellen etc.). Die grösseren Städte und Gemeinden sind wo möglich involviert.

Gesamtbilanz 2012-2016: Das Ziel wurde im Grossen und Ganzen erreicht. Verschiedene Kantone wollen die Zusammenarbeit mit Organisationen der Arbeitswelt in den Kantonalen Integrationsprogrammen (KIP) 2018-2021 verankern. Damit wird die regionale Ausstrahlung des TAK-Integrationsdialogs verstärkt.

Die Zusammenarbeit zwischen Kantonen und Arbeitgeber-/Branchenverbänden wurde zwischen 2012 und 2016 intensiviert und ist sehr vielfältig: Sporadische oder regelmässige Gespräche mit Verbänden oder einzelnen Firmen, gegenseitige Einladungen an Verbandsversammlungen, Gewerbe- und Berufsausstellungen, Informationsveranstaltungen für Arbeitgebende oder für Migrantinnen und Migranten. Hinzu kommen spezifische Projekte wie Rundgänge für Eltern mit Migrationshintergrund an Berufsmessen, Informationsanlässe für Selbständigerwerbende mit Migrationshintergrund oder interne Willkommensanlässe für Neuzuziehende in Grossunternehmen. Zudem beteiligen sich Arbeitgebende in einzelnen Kantonen an der Erstinformation ihrer neuen Arbeitskräfte aus dem Ausland, indem sie staatliche Willkommensbroschüren mit den wichtigsten Informationen für Neuzuziehende abgeben.

Am deutlichsten verstärkt wurde die staatlich-private Zusammenarbeit im Bereich der Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen. Auf diesem Weg sind verschiedene gemeinsame Pilotprojekte entstanden (siehe Kapitel 3.5).

Die nationalen Arbeitgeberverbände und zum Teil auch die Branchenverbände haben ihre Mitglieder für die Zusammenarbeit mit den kantonalen und kommunalen Integrationsfachstellen sensibilisiert und motiviert (Kreisschreiben, Geschäftsführerkonferenzen). Die Rückmeldungen aus den Kantonen zeigen jedoch, dass das Interesse der Wirtschaft an einer Zusammenarbeit in Integrationsfragen je nach Region und Branche stark variiert. Einige Kantone stellen spürbar Impulse des TAK-Integrationsdialogs fest, während andere den Zugang zur Wirtschaft nach wie vor als aufwändig bezeichnen. Dies trifft insbesondere für die Ebene der einzelnen Betriebe zu, wenn es um die Suche und Vermittlung von Praktikumsplätzen, Lehrstellen oder Arbeitsplätzen geht.

1.4 Information durch Arbeitgeber- und Branchenverbände

Ziel: Bis 2016 nutzen Arbeitgeber- und Branchenverbänden ihre Medien und Publikationen aktiv, um über Integration und Diskriminierung zu informieren. Die staatlichen Integrationsfachstellen bieten ihnen dazu fachliche Unterstützung.

Gesamtbilanz 2012-2016: Das Ziel wurde im Grossen und Ganzen erreicht. Es ist sicherzustellen, dass die Medien der nationalen Verbände auch künftig Integrationsthemen aufgreifen.

Den ersten Schritt zur Erreichung dieses Ziels machte der Schweizerische Gewerbeverband (sgv) mit der breiten Verteilung eines Merkblatts für KMU.

Das Dialogprojekt des Schweizerischen Gewerbeverbandes (sgv)

Im November 2012 legte der sgv der Gewerbezeitung/Journal des arts et métiers das Merkblatt „Dazu gehören – weiterkommen – am Arbeitsplatz“ bei. Der Flyer zeigt den KMU die Vorteile einer erfolgreichen Integration der ausländischen Arbeitskräfte für den Betrieb auf. Erklärt wird auch, was sie selber dazu beitragen können und wo sie Beratung finden. Auf diesem Weg wurden rund 250 Mitgliederverbände und 150'000 Abonnenten erreicht. Im Sommer 2013 wies der Verband in einem Schreiben an alle Mitglieder noch einmal auf das Merkblatt hin.

2013 fanden Integrationsthemen in den Medien der nationalen Arbeitgeber- und Branchenverbänden faktisch keine Beachtung. 2014 ging nur die Schweizerische Gewerbezeitung/Journal des arts et métiers etwas breiter darauf ein (HEKS-Mentoringprojekt für gut qualifizierte Migrantinnen und Migranten, Berufsbildung und Integration). Sie griff 2015 und 2016 diverse Dialogthemen auf (Inlandpotenziale nutzen, Sprachförderung am Arbeitsplatz, berufliche Förderung von Mitarbeitenden, Flüchtlingsausbildungen, etc.). GastroJournal und hotelrevue fokussierten auf das brachliegende Potenzial von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen und gingen auf gute Praktiken, Erfahrungen von Arbeitgebenden und Ausbildungsmöglichkeiten für Flüchtlinge in der Branche ein. Die Bauwirtschaft berichtete über die Projekte des Baumeisterverbands, während Swisstaffing in HR-Today einen Artikel über die Bedeutung der Sprachförderung am Arbeitsplatz platzierte. Einige der erwähnten Artikel wurden in den Newsletters von Arbeitsgeberverband, Allpura und swisstaffing verlinkt.

1.5 Integration und Nichtdiskriminierung in brancheneigenen Ausbildungsgängen

Ziel: Bis 2016 sind die Themen Integration und Diskriminierung in brancheneigenen Ausbildungsgängen für Betriebs- und/oder Personalleiter/innen analog zu GastroSuisse in mindestens zwei weiteren Branchen mit einem hohen Ausländeranteil eingeführt.

Gesamtbilanz 2012-2016: Das Ziel wurde nicht erreicht.

GastroSuisse lancierte zum Start des Dialogs im Oktober 2012 ein eigenes Projekt in diesem Bereich.

Das Dialogprojekt von GastroSuisse

Der Dachverband des Gastgewerbes beschloss, im Hinblick auf den Dialog künftige Betriebsleitende der Branche vertiefter in die Themen Integration und interkulturelle Kommunikation einzuführen. Diese Themen sind schon seit langem ein fixer Bestandteil des Lehrplans auf der Stufe G2 der Gastro-Unternehmergeausbildung von GastroSuisse, welche auf die eidgenössische Berufsprüfung vorbereitet. Jährlich absolvieren 80 bis 100 Führungskräfte diese Stufe, auf der Integrationsfragen nunmehr eingehender als bisher behandelt werden. Seit 2013 werden die Themen Integration und interkultureller Austausch bereits früher aufgegriffen, nämlich auf Stufe G1, wodurch die Breitenwirkung weiter verstärkt wird. Jedes Jahr absolvieren im ganzen Land rund 1300 Personen die Stufe G1.

Ende 2013 nahmen sich die Dialogpartner vor, bei der Weiterbildung von KMU-Führungskräften zu prüfen, wie die Themen Integration, kulturelle Vielfalt und Schutz vor Diskriminierung ausgebaut werden könnten. hotelleriesuisse beschloss, das Modul „Diversity Management“ im Rahmen des Nachdiplomstudiums NSD auszubauen. Ausgehend von der Überlegung, verschiedenen Institutionen ein Grundmodul anzubieten, das sie branchenspezifisch ausbauen können, diskutierten verschiedene Dialogpartner an einem Workshop im Herbst 2014 die inhaltlichen und didaktischen Prioritäten. Der Arbeitsschwerpunkt 2015-2016 konnte jedoch aus Ressourcen­gründen nicht weiter verfolgt werden. Aus den gleichen Gründen musste auch die TAK-Projekt­leitung darauf verzichten, den Arbeitsschwerpunkt 2015-2016 auf staatlicher Seite (Mindestens zwei Pilotprojekte in staatlichen getragenen Ausbildungen für Führungskräfte und HR-Fach­leute, um die Themen Diversity Management, Integration und Nichtdiskriminierung auszubauen) umzusetzen.

1.6 Fazit 2012-16 im Aktionsfeld „Information und Sensibilisierung“

Seit 2012 hat sich die staatlich-private Zusammenarbeit in der Integration insgesamt spürbar verstärkt und nimmt, je nach Region und Branche, ganz unterschiedliche Formen an. Gleichzeitig stellen verschiedene Kantone fest, dass der Zugang zur Wirtschaft schwierig bleibt. Die Bemühungen der Dialogpartner der Wirtschaft, ihre kantonalen und lokalen Verbände zu einer Zusammenarbeit zu motivieren, hatten nicht überall dieselbe Wirkung.

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass der national geführte TAK-Integrationsdialog an Grenzen stösst. Er hat zwar die allgemeine Sensibilisierung von Arbeitgebenden über verbandseigene Medien verstärkt und den Austausch unter den nationalen Arbeitgeber- und Branchenverbänden gefördert – die Gastro- und Hotelleriebranche zum Beispiel nahm für ihr Projekt „fide-Sprachkurse“ Kontakt mit dem Schweizerischen Baumeisterverband auf, um sich über die Erfahrungen mit „Deutsch auf der Baustelle“ informieren zu lassen (siehe 2.4 und 2.6). Doch ist es bisher nicht gelungen, eine Breitenwirkung auf kantonaler oder lokaler Ebene zu erreichen.

Zielführender wären deshalb Dialoge vor Ort, zu einzelnen konkreten Themen, die den lokalen Bedürfnissen entsprechen. Im Bereich der Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen ist diesbezüglich viel in Bewegung gekommen (siehe 3.5). Doch auch bei der Integration von Zugewanderten aus dem europäischen Raum stellen sich weiterhin Herausforderungen. So ist es für Jugendliche mit Migrationshintergrund nicht einfacher geworden, eine Lehrstelle zu finden, was den Gewerbeverband Basel-Stadt dazu bewog, sein 3. Forum für Berufsbildner im Februar 2016 diesem Thema zu widmen („Wie entdeckt man brachliegendes Potenzial von Jugendlichen mit Migrationshintergrund?“).

Gute Lösungen werden am effizientesten vor Ort im Dialog entwickelt; begleitend dazu sollte in den nationalen Verbandsmedien für die Thematik sensibilisiert werden.

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. Sie leisten mit Projekten, Veranstaltungen, Kampagnen

und täglicher Kleinarbeit viel, um zugewanderte Arbeitskräfte, anerkannte Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen in die Arbeitswelt zu integrieren und Arbeitgebende zu sensibilisieren. Stellvertretend für all diese Aktivitäten wird an dieser Stelle auf zwei Initiativen eingegangen.

Die HEKS-Kampagne „Chancengleichheit am Arbeitsplatz“

2013 lancierte das Hilfswerk der evangelischen Kirchen Schweiz (HEKS) eine mehrjährige Kampagne zum Thema Chancengleichheit am Arbeitsplatz und konnte als Partner den Schweizerischen Arbeitgeberverband (SAV) gewinnen, der am TAK-Integrationsdialog „Arbeiten - Chancen geben, Chancen nutzen“ teilnimmt. Zentrales Element der Kampagne waren öffentliche Veranstaltungen in fünf Städten, die von HEKS und regionalen Mitgliedern des Arbeitgeberverbandes organisiert wurden: KMU erläuterten die Gründe und Resultate ihres Engagements für die Chancengleichheit am Arbeitsplatz, um weitere Unternehmen zu einem ähnlichen Engagement zu ermutigen. 2014 folgte die Aufschaltung und Verbreitung der Kampagnenwebsite www.gleichen.ch mit 10 Praxistipps für Arbeitgebende; ein kleiner Ratgeber mit den Tipps wurde mit einem Begleitschreiben an die Mitgliederverbände des SAV geschickt. 2015 gab Heks die Studie [„Hindernisse und Hilfestellungen bei der Nutzung von inländischem Fachkräftepotenzial“](#) in Auftrag, um heraus zu finden, was Arbeitgebende dazu motiviert, Jugendliche, niedrig Qualifizierte und ältere Personen mit und ohne Migrationshintergrund zu beschäftigen. Die Ergebnisse der Studie wurden unter den Mitgliedern des SAV verbreitet. 2016 schliesslich lancierte das HEKS eine gezielte Kampagne, um ausländischen Fachkräften mit Hochschulabschluss eine Stelle zu vermitteln, die ihren Qualifikationen entspricht.

Die Flüchtlingstage der SFH

Die Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen war 2012 und 2013 das Thema der Flüchtlingstage. Die Flüchtlingstage werden seit vielen Jahren von der Schweizerischen Flüchtlingshilfe (SFH) organisiert; das SEM 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. 2014 und 2015 lancierte die SFH den Wettbewerb „Dream Teams“, um Beispiele gelebter Integration im Alltag und am Arbeitsplatz zu würdigen.

2 Aktionsfeld „Sprache und Bildung“

Bei der Lancierung des Integrationsdialogs „Arbeiten“ einigten sich die Dialogpartner in diesem Aktionsfeld auf folgende Grundsätze:

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.

Die Dialogpartner formulierten sechs konkrete Ziele. Nachfolgend wird dazu die Zwischenbilanz gezogen (2.1 – 2.6).

2.1 Praxisbezogene Sprachkurse

Ziel: Bis 2016 sorgen alle Kantone sowie die grösseren Städte und Gemeinden im Rahmen ihrer Integrationsprogramme dafür, dass praxisbezogene Sprachförderangebote bereitstehen.

Gesamtbilanz 2012-2016: Das Ziel wurde im Grossen und Ganzen erreicht. Die praxisbezogenen Sprachkurse werden im Rahmen der Kantonalen Integrationsprogramme 2018-2021 (KIP) weitergeführt.

Die meisten Kantone bauen das Angebot an berufsbezogenen Sprachkursen kontinuierlich aus. Sie arbeiten dazu mit den Sozialpartnern verschiedener Branchen zusammen. Oft unterstützen sie die Kurse, die von den Paritätischen Fonds finanziert werden. Die Kurse reichen von Bau, Pflege und Hauswirtschaft über Gastronomie/Hotellerie bis zu Verkauf und Landwirtschaft.

Die Integrationsfachstellen organisieren auch Kurse auf Anfrage von privaten und staatlichen Arbeitgebenden. Nicht zuletzt haben die Fachstellen die Informationen über die Bedeutung der Sprachförderung und über ihre Angebote ausgeweitet, sei es an Orientierungsveranstaltungen, in persönlichen Gesprächen mit Arbeitgebenden oder Verbänden oder anhand von Videos, in denen Firmen erklären, wieso sie den Spracherwerb ihrer Mitarbeitenden fördern.

2.2 Sprachförderung am Arbeitsplatz

Ziel: Bis 2016 zeigen die Integrationsfachstellen praktische und einfache Handlungsmöglichkeiten im Betriebsalltag auf, die jedem Unternehmen zur Verfügung stehen, um die Sprachkompetenzen seiner Mitarbeitenden zu fördern (Schaffung eines lernfördernden Umfelds).

Gesamtbilanz 2012-2016: Das Ziel ist erreicht. Die Dialogpartner werden die Sensibilisierungsarbeit fortsetzen.

Die Sprachförderung am Arbeitsplatz darf nicht unterschätzt werden. Nachhaltig gelernt wird eine Sprache im Alltag: Der beste Kurs bringt wenig, wenn das Erlernete nicht angewendet werden kann. Den Unternehmen stehen dazu vielfältige Möglichkeiten offen, die mit wenig Aufwand verbunden sind. Weil noch wenig Informationsmaterial vorhanden war, haben die Dialogpartner 2014 gemeinsam einen Flyer mit Tipps für KMU zur Sprachförderung am Arbeitsplatz erarbeitet und verteilt (Kreisschreiben, Newsletters, Aufschaltung auf Websites von Verbänden und Integrationsfachstellen). 2016 verschickte GastroSuisse den gedruckten Flyer an 20'000 Mitglieder. 2015 und 2016 sind verschiedene Verbandsmedien in Artikeln auf die Bedeutung der Sprachförderung am Arbeitsplatz eingegangen.

Die Dialogpartner wollten es nicht bei diesen Aktivitäten belassen, sondern auch in direktem Kontakt mit Arbeitgebenden Verständnis für den Prozess des Spracherwerbs schaffen. Ab 2016 können regionale und lokale Arbeitgeber- und Branchenverbänden für interne Verbandsanlässe Referentinnen abrufen. Diese erklären anhand konkreter Beispiele, was Arbeitgebende unternehmen können, um den Spracherwerb am Arbeitsplatz zu fördern, wo der Nutzen von Sprachkursen für den Betrieb liegt und was von diesen Sprachkursen zu erwarten ist. Das Angebot wird

in einer Pilotphase 2016-2018 vom SEM finanziert. Der Arbeitsschwerpunkt 2015-2016 wurde damit umgesetzt.

2.3 Sprachlernsystem fide abschliessen

Ziel: Bis 2016 schliesst der Bund die Entwicklung des praxisbezogenen Sprachlernsystems fide ab und treibt zusammen mit Kantonen, Städten und Gemeinden die Implementierung des Systems durch Kursanbieter voran.

Gesamtbilanz 2012-2016: Das Ziel ist erreicht. Die Entwicklung des Sprachlernsystems fide ist abgeschlossen; das System wird von staatlichen und privaten Dialogpartnern benutzt.

2012 liess das SEM die fide-Grundlagen (Szenarien, Lernziele) für das Projekt „Deutsch auf der Baustelle“ (siehe 2.4) entwickeln. 2013 wurden diese auf Französisch und Italienisch übersetzt. 2014 folgten die fide-Grundlagen und Materialien für Service, Küche und Hotellerie in allen drei Sprachen (siehe 2.6) sowie, im Rahmen des TAK-Integrationsdialogs „Aufwachsen – gesund ins Leben starten“, für Schwangerschaft und Geburt.

Seit der Lancierung der fide-Ausbildung Ende 2014 hat die Geschäftsstelle fide bereits über 130 Zertifikate „Sprachkursleitende im Integrationsbereich“ ausgestellt. Die fide-Ausbildungsmodule für Sprachkursleitende finden in akkreditierten Ausbildungsinstitutionen in der ganzen Schweiz statt. Die Geschäftsstelle fide stellt ebenfalls ein breites Angebot an Beratung, Information und Schulungsanlässen zur Verfügung.

Das SEM und die Kantone pilotieren 2016 ein neues Verfahren zum Erhalt eines Qualitätslabels fide für Sprachkurseangebote. Der Sprachkursanbieter ECAP beteiligt sich an der Pilotierung mit dem Angebot „Deutsch auf der Baustelle“. Die kantonalen Fachstellen für Integration sowie der Schweizerische Baumeisterverband sind aktiv in diese Pilotphase involviert. Ab 2017 wird das Verfahren zum Erhalt eines anerkannten fide-Labels für alle Sprachkursanbieter zur Verfügung stehen.

Der Sprachnachweis fide und der Sprachenpass¹ wurden zwischen 2014 und 2016 entwickelt und erfolgreich pilotiert. Daran beteiligt waren auch die Kursleitenden und Teilnehmenden der Sprachkurse „Deutsch auf der Baustelle“ der ECAP Basel. Bei der Bedarfsanalyse für den Sprachenpass wurden auch Arbeitgeber- und Branchenorganisationen einbezogen. Für die konkrete Umsetzung der fide-Nachweisinstrumente ab 2017 ist die Geschäftsstelle fide zuständig. Die Verfahren werden ab 2018 schweizweit zur Verfügung stehen. Der Arbeitsschwerpunkt 2015/2016 ist damit umgesetzt.

¹ Sprachenpass: Im Sprachenpass dokumentieren Migrantinnen und Migranten die von ihnen erworbenen und nachgewiesenen Kompetenzen in den Schweizer Landessprachen. Dies kann im Hinblick auf eine Bewerbung, auf eine Weiterbildung oder auf ein Einbürgerungsgesuch geschehen.

Sprachnachweis fide: Der Sprachnachweis fide ist ein Instrument, um die sprachlichen Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten zu beurteilen. Er unterscheidet sich von den marktüblichen Sprachtests dadurch, dass er auf kommunikativen Aufgaben aufbaut, die im Schweizer Alltag tatsächlich vorkommen (z.B. eine Arztpraxis anrufen, den Grund für den Anruf schildern und einen Termin vereinbaren).

Zur Verbreitung von fide tragen nicht nur die Kantone, sondern auch die Dialogpartner der Wirtschaft bei. Das Sprachlernkonzept wurde im Pilotprojekt „Deutsch auf der Baustelle“ der Sozialpartner im Bauhauptgewerbe ab 2012 (siehe 2.4) sowie im Basisqualifizierungskurs „Progresso“ und in den Sprachkursen der Gastro- und Hotellerie-Sozialpartner ab 2015 übernommen (siehe 2.6).

2.4 „Deutsch auf der Baustelle“

Ziel: Bis 2016 führen der Schweizerische Baumeisterverband und die Gewerkschaft Unia mindestens 15 Kurse "Deutsch auf der Baustelle" in verschiedenen Kantonen durch (Prinzip: für Teilnehmende kostenlos, unmittelbar vor oder nach oder während der Arbeitszeit, am Arbeitsort).

Gesamtbilanz 2012-2016: Das Ziel für 2016 wurde mit insgesamt rund 250 Kursen in der ganzen Deutschschweiz bei weitem übertroffen.

Die Sozialpartner im Bauhauptgewerbe lancierten zum Start des Integrationsdialogs „Arbeiten“ am 30. Oktober 2012 ihr Pilotprojekt „Deutsch auf der Baustelle“. Treibende Kräfte in diesem Pilotprojekt waren der Schweizerische Baumeisterverband (SBV) und die Gewerkschaft Unia.

Das Dialogprojekt der Sozialpartner im Bauhauptgewerbe

Kostenlose Sprachkurse, die während der Arbeitszeit auf der Baustelle durchgeführt werden und auf den beruflichen und privaten Alltag der Arbeitnehmenden ausgerichtet sind: Auf dieser Basis wurden im Wintersemester 2012/13 fünf Pilotkurse durchgeführt. Die rund 50 Lektionen wurden von 60 Bauarbeitern dreier Unternehmen in Basel, Bern und der Ostschweiz besucht. Die Kosten übernahm der Paritätische Fonds der Branche (Parifonds Bau), der von den Sozialpartnern SBV, Verband Baukader Schweiz, Unia und syna getragen wird. Die Kursanbieterin ECAP wandte das praxisbezogene Sprachlernsystem fide an, welches das SEM entwickeln liess, und ergänzte die Grundlagen mit Unterrichtsmaterialien. Die beteiligten Unternehmen waren mit den fünf Pilotkursen sehr zufrieden. Einzig der Unterricht während der Arbeitszeit stellte einzelne Baustellen vor Probleme. Deshalb empfahlen die Unternehmen, Kurse auch am Samstagvormittag durchzuführen und sie als Arbeitszeit anzurechnen.

Der Parifonds Bau liess sich vom Erfolg überzeugen und verlängerte das Pilotprojekt bis Ende 2015. Umstritten war die vollständige Kompensation des Kursbesuchs als Arbeitszeit, wenn die Lektionen in der Freizeit stattfinden. Die Arbeitgeber waren sich über die Bedeutung der Sprachförderung in einer Branche mit einem Ausländeranteil von rund 60 Prozent bewusst; die Sozialpartner einigten sich auf 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 40 Arbeitsstunden bzw. 50 Lektionen.

Die Gesamtevaluation des Pilotprojekts war positiv und konnte den Mehrwert ausweisen. Die Kurse werden seit 2016 regulär geführt.

Das Angebot steht allen Unternehmen offen, die dem Landesmantelvertrag unterstellt sind. In den drei Firmen des Pilotprojekts wurden im Herbst 2013 fünf Folgekurse gestartet. Ende 2013

nahmen sich die Sozialpartner vor, 2014 insgesamt 20 Deutschkurse anzubieten. In Wirklichkeit wurden rund 40 Kurse mit mehr als 400 Teilnehmenden in elf Kantonen durchgeführt. 2015 und 2016 wurden je rund 100 Kurse mit über 600 Teilnehmenden in der ganzen Deutschschweiz gezählt. Die Kosten für Mitarbeitende mit einem festen Arbeitsvertrag werden vom Parifonds Bau allein getragen und belaufen sich für die Jahre 2012 bis 2016 auf rund 1,3 Millionen Franken. Die Kurskosten für temporäre Arbeitskräfte übernimmt der Bildungsfonds „temptraining“ der Sozialpartner der Temporärbranche.

2.5 „Französisch und Italienisch auf der Baustelle“

Ziel: Bis 2016 setzen sich der Schweizerische Baumeisterverband und die Gewerkschaft Unia dafür ein, dass in der französisch- und italienischsprachigen Schweiz Kurse nach dem gleichen Prinzip durchgeführt werden. Das Staatssekretariat für Migration (SEM) entwickelt die dazu nötigen französischen und italienischen Lernziele des Sprachlernsystems fide bis Ende 2013.

Gesamtbilanz 2012-2016: Das Ziel wurde in den Kantonen Jura und Freiburg erreicht, nicht aber in Genf, Neuenburg, Waadt und Wallis.

Die Übertragung des Modells „Deutsch auf der Baustelle“ auf die lateinische Schweiz ist mit Schwierigkeiten verbunden. Die Kantone Genf, Neuenburg, Waadt, Wallis und Tessin sind nicht dem Parifonds Bau angeschlossen, sondern verfügen über eigene kantonale Kommissionen und Fonds. Verschiedene Mitglieder des Parifonds Bau leisteten in diesen Kantonen Überzeugungsarbeit, doch ohne Erfolg; das Modell wurde bis heute nicht übernommen.

Die Kantone Jura und Freiburg hingegen sind dem Parifonds Bau angeschlossen. 2016 wurden in Freiburg und im Jura zwei Kurse durchgeführt

Die Abklärungen der Sozialpartner im Tessin ergaben, dass kein Bedarf nach „Italienisch auf der Baustelle“ besteht.

Die Arbeitsschwerpunkte 2015/2016 zu Deutsch-Französisch-Italienisch auf der Baustelle wurden umgesetzt.

2.6 „Deutsch-Französisch-Italienisch“ in anderen Branchen

Ziel: Bis 2016 setzen sich die Dialogpartner dafür ein, dass in weiteren Branchen Pilotprojekte nach dem Modell "Deutsch auf der Baustelle" in allen drei Sprachregionen durchgeführt werden. Das BFM entwickelt in Absprache mit den Organisationen der Arbeitswelt die dazu nötigen Lernziele (fide).

Gesamtbilanz 2012-2016: Das Ziel ist erreicht, im Gastgewerbe resp. der Hotellerie werden ähnlich dem Modell "Deutsch auf der Baustelle" Sprachkurse durchgeführt. Auch in der Reinigungsbranche sowie im Pflegebereich finden in der ganzen Schweiz berufsbezogene Sprachkurse statt.

Gastgewerbe/Hotellerie: Der Ausschuss der Aufsichtskommission des L-GAV Gastgewerbe entschied 2013, im seit langem bestehenden Basisqualifikationskurs „Progresso“ (Hotellerie und Gastronomie) das Sprachlernsystem fide einzuführen und den bestehenden Sprachunterricht auszubauen. Dieser Entscheid wird seit 2015 in allen Landesteilen umgesetzt. Der fünfwöchige Lehrgang richtet sich an beruflich nicht qualifizierte Mitarbeitende aus den Bereichen Service, Küche und Hauswirtschaft. Finanziell unterstützt werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnisse im Zeitpunkt der Anmeldung zu einem Aus- oder Weiterbildungslehrgang zwingend dem L-GAV des Gastgewerbes unterstehen. Die Kosten der Ausbildung werden weitgehend durch Vollzugskostenbeiträge des L-GAV bezahlt. Die Arbeitgeber erhalten je nach Lehrgang eine Arbeitsausfallentschädigung, um die fehlende Arbeitskraft zu ersetzen. Die fide-Grundlagen und Materialien für Service, Küche und Hotellerie auf Deutsch, Französisch und Italienisch liess das SEM entwickeln.

2014 folgte der Entscheid der Aufsichtskommission, fide-Sprachkurse zur Buchung über die Einsatzbetriebe für Mitarbeitende der gesamten Hotellerie und Gastronomie einzuführen, also ausserhalb des Lehrgangs „Progresso“. Es gelten dieselben Bestimmungen wie bei „Progresso“: Wenn die Kursteilnehmenden dem L-GAV unterstellt sind, ist der Kursbesuch für sie kostenlos. Die Arbeitgebenden erhalten eine Arbeitsausfallentschädigung, wenn die Mitarbeitenden den Kurs während der Arbeitszeit besuchen. 2015 wurden sieben Kursen in den Kantonen Bern und Luzern durchgeführt, 2016 werden insgesamt sechs Kurse in den Kantonen Aargau, Basel-Stadt, Luzern und St. Gallen angeboten. Der Arbeitsschwerpunkt 2015/2016 wurde damit umgesetzt.

Reinigung: Abklärungen bei den Sozialpartnern der Reinigungsbranche ergaben, dass kein Bedarf nach einem Pilotprojekt nach dem Modell „Deutsch auf der Baustelle“ besteht. Die Sozialpartner finanzieren seit langem berufsbezogene Sprachkurse, die für die Teilnehmenden kostenlos sind. Die Kursanbieterin ECAP hat dazu ein eigenes Lehrmittel entwickelt; sie war auch an der Entwicklung von fide beteiligt und wendet das Sprachförderkonzept in ihren Sprachkursen an. Weiter ist die Mehrheit der Arbeitskräfte in Teilzeitarbeit angestellt und hat deshalb in der Regel kein Problem, neben der Arbeit einen Kurs zu besuchen; ein finanzieller Anreiz für den Kursbesuch ist deshalb nicht dringend.

Pflege: Im Rahmen des Pilotprojekts SESAM des Schweizerischen Roten Kreuzes (siehe 3.5) werden Sprachkurse für Migrantinnen und Migranten, die den SRK-Kurs Pflegehelfer/in absolvieren, praxistauglicher gestaltet. Zudem prüft das SRK, ob es für den Pflegebereich Lernziele nach fide entwickeln lassen soll.

Mit Bauhauptgewerbe, Gastro und Hotellerie, Reinigung und Pflege sind die wichtigsten Branchen mit einem hohen Ausländeranteil aktiv an der praxisbezogenen Sprachförderung beteiligt.

2.7 Fazit 2012-2016 im Aktionsfeld „Sprache und Bildung“

Die Dialogpartner haben die Ziele, die sie sich für 2016 gesetzt hatten, insgesamt erreicht. Die beteiligten Sozialpartner haben sich seit 2012 stark engagiert und eigene Ressourcen in eine gezielte Sprachförderung von ausländischen Arbeitskräften gesteckt. Das gilt insbesondere für das Pilotprojekt „Deutsch auf der Baustelle“; die gesetzten Ziele wurden weit übertroffen. Das Projekt stiess von Anfang an auf ein breites Medienecho, was dazu beigetragen hat, die Öffentlichkeit für die Bedeutung der Sprachförderung am Arbeitsplatz zu sensibilisieren und aufzuzeigen, dass Arbeitgeber Mitverantwortung tragen und wahrnehmen.

Das Aktionsfeld „Sprache und Bildung“ war von Anfang an auf die Sprachförderung fokussiert. Die Dialogpartner gaben am Treffen zur Zwischenbilanzierung vom 25. Januar 2015 eine gemeinsame Erklärung ab, wonach sie die berufliche Grundbildung für Erwachsene, explizit auch mit Migrationshintergrund, fördern wollen. Konkrete Ziele oder Projekte waren nicht damit verknüpft.

Das SBFi und die kantonalen Berufsbildungsbehörden treiben ihre Aktivitäten in diesem Bereich weiter voran, in enger Zusammenarbeit mit Arbeitgeber- und Branchenverbänden. In einzelnen Kantonen bestehen Angebote für Erwachsene, die einen Berufsabschluss nachholen möchten. Genannt seien hier die Ausbildung zum Polymechaniker, die in Solothurn in staatlich-privater Zusammenarbeit entstand, das Pilotprojekt „Enter“ im Kanton Basel-Stadt, in dem 25- bis 40jährige Sozialhilfebezügler beim Abschluss begleitet und unterstützt werden, oder das Projekt der Unia im Kanton Waadt, das Migrantinnen dabei unterstützt, eine berufliche Grundbildung in der Reinigung abzuschliessen. Nicht zuletzt hat der Kanton Bern zusammen mit der Stanley Thomas Johnson Stiftung 2016 ein Pilotprojekt lanciert, um über 25jährigen Erwachsenen das Nachholen einer Berufslehre zu ermöglichen.

3 Aktionsfeld „Arbeitsmarktintegration anerkannter Flüchtlinge und vorläufig aufgenommener Personen“

Bei der Lancierung des Integrationsdialogs „Arbeiten“ einigten sich die Dialogpartner in diesem Aktionsfeld auf folgende Grundsätze:

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.

Die Dialogpartner formulierten fünf konkrete Ziele. Nachfolgend wird dazu die Zwischenbilanz gezogen (3.1 – 3.5).

3.1 Anzahl Erwerbstätige steigern

Ziel: Bis 2016 sind im Vergleich zu 2011 zusätzliche 2000 anerkannte Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen erwerbstätig.

Gesamtbilanz 2012-2016: Das Ziel wurde Ende 2015 mit einem Plus von 2'186 erwerbstätigen anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen erreicht.²

In absoluten Zahlen wurde das Dialogziel Ende 2015 erreicht. Das grundsätzlich positive Ergebnis wird allerdings durch die Tatsache relativiert, dass die Asylzahlen in der Schweiz zwischen 2011 und 2015 stark anstiegen. Die Erwerbsquoten bleiben daher auf tiefem Niveau oder sinken sogar, weil der Anteil der Personen, die sich erst seit kurzem in der Schweiz aufhalten und

² Gezählt werden nur die Personen mit Ausweis B und F, die registriert sind im ZEMIS, dem Zentralen Migrationsinformationssystem, das der Bearbeitung der Personendaten aus dem Ausländer- und Asylbereich dient. Personen, die seit maximal fünf Jahren über den Ausweis B und seit maximal sieben Jahren über den Ausweis F verfügen. Nach dieser Frist gehen diese Personen ganz in die Verantwortung der Kantone bzw. Gemeinden über; ihre Erwerbstätigkeit wird nicht mehr auf Bundesebene registriert. Die Kantone verfügen nicht über systematische Statistiken zu Erwerbsquoten der Zielgruppe.

dadurch sprachlich und beruflich noch kaum integriert sind, im Bestand der Jahre 2014 und 2015 stark zugenommen hat.

Anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene	2011	2012	2013	2014	2015
Total erwerbsfähig (18-64 Jahre)	21'845	21'335	20'321	27'496	34'607
Total erwerbstätig	7'003	7'104	6'610	7'696	9'189
Zunahme Erwerbstätigkeit in absoluten Zahlen 2011-2015		101	-393	693	2'186
Durchschnittliche Erwerbsquote	32.1%	33.3%	32.5%	28.0%	26.6%

Anerkannte Flüchtlinge (Ausweis B): Zwischen Ende 2011 und Ende 2015 hat sich die Zahl der erwerbsfähigen anerkannten Flüchtlinge (Ausweis B) in der Schweiz fast verdoppelt. Auch die Zahl der erwerbstätigen Personen mit Ausweis B hat sich in diesem Zeitraum etwas mehr als verdoppelt, von 1'257 auf 2'750 (+1'493). Die Erwerbsquote stieg in diesem Zeitraum leicht an, von 19,3% auf 21,3%. Das bedeutet, dass der Arbeitsmarkt zwar die Zunahme auffangen konnte (mehr Arbeitsplätze für mehr Flüchtlinge), doch die Erwerbsquote von anerkannten Flüchtlingen verharrt aus den genannten Gründen auf einem tiefen Niveau.

B (anerkannte Flüchtlinge)	2011	2012	2013	2014	2015
erwerbsfähig (18-65 Jahre)	6'503	6'430	5'461	8'729	12'896
erwerbstätig	1'257	1'343	855	1'702	2'750
Erwerbsquote	19.3%	20.9%	15.7%	19.5%	21.3%
Veränderung Gesamtgruppe 2011-2015		-1.1%	-16.0%	34.2%	98.3%
Veränderung Erwerbsquote 2011-2015		6.8%	-32.0%	35.4%	118.8%

Vorläufig Aufgenommene (Ausweis F): Hier sieht die Lage schlechter aus. Zwar hat die absolute Zahl der Erwerbstätigen leicht zugenommen, von 5'746 auf 6'429 Personen (+693). Doch diese Entwicklung hielt nicht Schritt mit dem Anwachsen der Gruppe der erwerbsfähigen vorläufig aufgenommenen Personen im Umfang von 41.5%: Die durchschnittliche Erwerbsquote aller Personen dieser Gruppe sank daher von 37,5% auf 29.7%.

F (vorläufig aufgenommen)	2011	2012	2013	2014	2015
F erwerbsfähig (18-65 Jahre)	15'342	14'905	14'860	18'767	21'711
F erwerbstätig	5'746	5'761	5'755	5'994	6'439
Erwerbsquote	37.5%	38.7%	38.7%	31.9%	29.7%
Veränderung Gesamtgruppe 2011-2015		-2.8%	-3.1%	22.3%	41.5%
Veränderung Erwerbsquote 2011-2015		0.3%	0.2%	4.3%	12.1%

Es braucht also weiterhin zusätzliche Anstrengungen, um die durchschnittliche Erwerbsquote von Personen aus dem Asylbereich stabil zu halten oder zu erhöhen.³

Abbau von administrativen und rechtlichen Hürden

Verschiedene Studien haben gezeigt, dass rechtliche und administrative Hemmnisse eine wesentliche Ursache für Misserfolge der Arbeitsmarktintegration der Zielgruppe darstellen, weil sie potenzielle Arbeitgebende abschrecken. Die staatlichen Dialogpartner sind daran, diese Hemmnisse abzubauen. Der Arbeitsschwerpunkt 2015/2016 wurde umgesetzt.

Zusatzbotschaft zur Revision des Ausländergesetzes (AuG): Der Bundesrat schlägt vor, die Sonderabgabe für vorläufig Aufgenommene (Ausweis F) und Asylsuchende (Ausweis N) abzuschaffen. Weiter soll die Arbeitsbewilligungspflicht durch eine Meldepflicht ersetzt werden. Die Kantone haben diese Vorschläge in der Vernehmlassung explizit unterstützt. Der Nationalrat hat am 14. September 2014 dieser Revision zugestimmt.

Optimierung des Bewilligungsverfahrens: Um die administrativen und rechtlichen Integrationshemmnisse zu analysieren, haben der Verband der kantonalen Arbeitsämter (VSAA) und die Vereinigung der kantonalen Migrationsämter (VKM) 2013 gemeinsam mit Vertretungen des SEM, dem Seco, der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) sowie der Konferenz der kantonalen und kommunalen Integrationsdelegierten (KID) einen Bericht vorgelegt mit konkreten Empfehlungen. Diese betreffen unter anderem die Vereinfachung und Beschleunigung von Arbeitsbewilligungen, Kriterien für Praktika im ersten Arbeitsmarkt sowie die gezielte Information der Arbeitgebenden. Da allfällige gesetzliche Anpassungen einige Zeit in Anspruch nehmen, ist das SEM derzeit daran, gestützt auf den VSAA/VKM-Bericht Empfehlungen zu formulieren, die auch kurzfristig umgesetzt werden können.

Praktika im ersten Arbeitsmarkt: Für anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene ist der Einstieg in den Arbeitsmarkt eine hohe Hürde. Praktika in der Wirtschaft sollen es ihnen erlauben, erste Erfahrungen im Schweizer Arbeitsmarkt zu sammeln und die Arbeitswelt ken-

³ Die durchschnittliche Erwerbsquote kann nicht markant erhöht werden, da sie durch die Aufnahme von neu eingereisten Personen mit den bekannten Startschwierigkeiten (geringe Arbeitsmarktchancen bzw. Erwerbsbeteiligungen) gewissermassen ständig "unterlaufen" wird,

nen zu lernen. Um die Schaffung von Praktikumsstellen zu erleichtern, braucht es klare Rahmenbedingungen (Praktikumsziele, Dauer, Lohn etc.). Die zuständigen Ämter auf Bundes- und Kantonebene haben dazu 2016 das Gespräch mit den Sozialpartnern aufgenommen.

Überprüfung des Status F (vorläufig aufgenommen): Der Status „vorläufig aufgenommen“ ist ein Hindernis für die Arbeitsintegration der Personen mit einem F-Ausweis. Viele potenzielle Arbeitgebende wissen nicht, dass vorläufig Aufgenommene – wie auch anerkannte Flüchtlinge – auf dem Arbeitsmarkt als Inländer zählen und dass sie arbeiten dürfen. Andere gehen davon aus, dass vorläufig Aufgenommene jederzeit und kurzfristig in ihre Heimat zurückgeschickt werden können und es sich daher nicht lohnt, sie als Arbeitskraft oder Lernende einzustellen. In der Realität bleiben aber über 90% der vorläufig Aufgenommenen etliche Jahre in der Schweiz. In Erfüllung des Postulats 14.3008 der staatspolitischen Kommission des Nationalrats erstellt das EJPD einen Bericht, in dem verschiedene Varianten der Ausgestaltung der vorläufig Aufnahme und auch des Schutzbedürftigenstatus (Ausweis S) geprüft werden. Der Bericht wird vor Ende 2016 erwartet.

Good practices Arbeitsmarktintegration anerkannter Flüchtlinge und vorläufig aufgenommener Personen

Unter den Fachleuten findet ein reger Fachaustausch statt zum Thema: Sowohl die Integrationsdelegierten wie auch die Asylkoordinatorinnen und –koordinatoren aller Kantone haben sich an ihren Tagungen 2015 und 2016 intensiv mit der Thematik auseinandergesetzt, Herausforderungen diskutiert, konkrete Modelle aus der Praxis analysiert sowie einen Erfahrungsaustausch über Konzepte, Handreichungen, Instrumente und konkrete Massnahmen gepflegt. Die Erkenntnisse aus diesen Veranstaltungen werden in die Konzipierung der Kantonalen Integrationsprogramme 2018-21 einfließen.

3.2 Verstärkte Information und Beratung von Behörden und Arbeitgebenden

Ziel: Bis 2016 haben Bund, Kantone, Städte und Gemeinden die Information und Beratung der zuständigen Behörden (z.B. Schule, Berufsberatung, Arbeitsämter, RAV, Sozialämter) sowie der Arbeitgeberschaft verstärkt und damit den Zugang der Zielgruppe zum Arbeitsmarkt verbessert (z.B. durch effiziente Erteilung der Arbeitsbewilligungen, gezielte Informationen über Erwerbstätigkeit, Berufsbildungssystem oder Validierung von Bildungsleistungen).

Gesamtbilanz 2012-2016: Im Rahmen der kantonalen Integrationsprogramme 2014-2017 (KIP) und der spezifischen Integrationsmassnahmen für die Arbeitsmarktintegration der Zielgruppe führen die Kantone die Information und Beratung von staatlichen Behörden und Arbeitgebenden weiter und bauen sie aus. Sie werden dies auch im Rahmen der KIP 2018-2021 tun.

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. Immer mehr Kantone informieren gezielt Sozialhilfebehörden auf Gemeindeebene zu arbeitsmarktlichen Fragen. Weiter

wollen sie den Zugang zum Arbeitsmarkt durch gezielte Massnahmen verbessern, die sie im Rahmen ihrer interkantonalen Strukturen diskutieren (siehe 3.1). Sie ergreifen aber auch individuell die Initiative, um Hürden abzubauen, indem sie zum Beispiel die Gebühren für die Arbeitsbewilligung abschaffen oder das Bewilligungsverfahren vereinfachen.

3.3 Branchentaugliche Bewerbungsunterlagen

Ziel: Bis 2016 haben Arbeitgeber- und Branchenverbände zusammen mit den zuständigen staatlichen Stellen sowie den Betreuungsorganisationen Grundlagen geschaffen, damit die Bewerbungsunterlagen der Zielgruppe branchentauglich aufbereitet werden können.

Gesamtbilanz 2012-2016: Die Dialogpartner haben am technischen Treffen vom 18. November 2014 aus arbeitsökonomischen Gründen beschlossen, dieses Ziel zunächst nicht weiter zu verfolgen. Es wird aber nun im Rahmen eines Mandats des SEM an den Fachverband Arbeitsintegration Schweiz (AIS) umgesetzt; dabei werden verschiedene Dialogpartner der Wirtschaft einbezogen.

Die Aufbereitung von branchenspezifischen Bewerbungsunterlagen ist sehr aufwändig. Deshalb verzichteten die Dialogpartner darauf, diese Arbeiten weiter voranzutreiben. Das SEM hat dieses Ziel in ein Mandat an den Fachverband AIS integriert. Ziel ist, dass die Anbieter von Arbeitsmarktintegrationsprogrammen über geeignete Instrumente zur Potenzialabklärung und zur Dokumentation und Beschreibung von Kompetenzen verfügen. AIS erarbeitet zu diesem Zweck in Zusammenarbeit mit HR-Verantwortlichen bzw. Vertretern von Branchenverbänden bis Ende 2017 die entsprechenden Hilfsmittel, um Bewerbungsunterlagen von vorläufig Aufgenommenen und anerkannten Flüchtlingen aussagekräftiger zu gestalten.

3.4 Sensibilisierung von staatlichen und privaten Arbeitgebenden

Ziel: Bis 2016 werden private und öffentliche Arbeitgebende dafür sensibilisiert, Lehr- und Arbeitsstellen nach Möglichkeit mit hier anwesenden anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen zu besetzen, anstatt neue Arbeitskräfte aus dem Ausland zu rekrutieren.

Gesamtbilanz 2012-2016: Das Ziel wurde im Grossen und Ganzen erreicht. Allerdings wurde erst wenig unternommen, um die Verwaltung auf allen drei politischen Ebenen als Arbeitgeberin gezielt zu sensibilisieren.

Die Mehrheit der anerkannten Flüchtlinge und der vorläufig aufgenommenen Personen ist nicht in den Arbeitsmarkt integriert. Trotz vieler staatlicher Massnahmen in allen Kantonen (Sprach- und Integrationskurse, Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt und seine Ansprüche, theoretische und praktische Berufsbildung) scheitert eine breitere Arbeitsmarktintegration aus mehreren Gründen. Ein Grund dafür sind die unter 3.1 erwähnten Hürden. Ein weiterer Grund liegt in der Bereitschaft der Arbeitgebenden, die Zielgruppe in Praktika oder als feste Arbeitskräfte bzw. Lernende anzustellen. Diese Bereitschaft dürfte in den letzten zwei Jahren zwar gestiegen sein (siehe 3.1 und 3.5), doch ist sie nach wie vor zu schwach im Vergleich zum Bedarf. Das hängt unter anderem mit fehlender Information zusammen. Viele Arbeitgebende wissen nicht, dass sie

die Zielgruppe beschäftigen dürfen und dabei vom Staat auch mit Beratung und Begleitung unterstützt werden.

Die nationalen Arbeitgeber- und Branchenverbände haben in den letzten Jahren in ihren Medien deutlich häufiger über Anstellungsbedingungen informiert und auf Good practices oder gute Erfahrungen von Arbeitgebern hingewiesen als vor 2012 (siehe 1.4). Zur Sensibilisierung der Unternehmen trägt auch bei, dass sich verschiedene Verbände aktiv an der Umsetzung von Pilotprojekten beteiligen. Sie haben ihre kantonalen Mitglieder auch für die Zusammenarbeitsmöglichkeiten mit den Behörden vor Ort motiviert. Der Schweizerische Arbeitgeberverband und der Schweizerische Gewerbeverband haben ihre Mitglieder regelmässig schriftlich und mündlich sensibilisiert, etwa in Arbeits- und Erfahrungsgruppen, Kommissionen oder an Geschäftsführerkonferenzen. 2016 luden beide Verbände das SEM an solche Anlässe ein, um über die Integrationsvorlehre für anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene zu informieren. Der Arbeitsschwerpunkt 2015/2016 wurde damit grundsätzlich erfüllt.

Auf staatlicher Ebene hingegen wurde noch nicht sehr viel unternommen, um die Verwaltung dafür zu sensibilisieren, anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene als feste Mitarbeitende oder als Lernende anstellen. Es gibt vereinzelte Initiativen. So hat das Personalamt der Stadt Baden 2016 alle Abteilungen der Stadtverwaltung aufgerufen, entsprechende Stellen zu schaffen oder zu melden. Und die Stadt Luzern prüft die Möglichkeit, einzelne Lehr- und Berufseinstiegsstellen zu schaffen.

Vor dem Hintergrund der gestiegenen Asylzahlen ist es dringend nötig, dass private und staatliche Arbeitgebende anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene bei Stellenbesetzungen bewusst berücksichtigen. Dem Staat kommt hier eine besondere Rolle als Schrittmacher zu, um weitere Arbeitgebende motivieren, dem Beispiel zu folgen.

3.5 Pilotprojekte

Ziel: Bis 2016 führen Staat und Wirtschaft mindestens drei gemeinsam erarbeitete Pilotprojekte zur Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen in verschiedenen Sprachregionen durch. Dabei legen sie ein besonderes Augenmerk auf Frauen. Gestützt auf die Erfahrungen aus diesen Projekten formulieren sie Empfehlungen zuhanden der Dialogpartner.

Gesamtbilanz 2012-2014: Das Ziel wurde vor allem auf kantonalen Ebene erreicht. Auf frauenspezifische Projekt wurde verzichtet.

Auf nationaler Ebene wurde kein gemeinsames Pilotprojekt durchgeführt. Sowohl die Vorgespräche mit Swissstaffing als auch die bisherigen Erfahrungen im Pilotprojekt des Schweizer Bauernverbands (SBV) zeigen die Grenzen einer nationalen Projektanlage auf: Die Umsetzung ist komplex, weil sie den Einbezug einer Reihe von Partnern in den einzelnen Kantonen bedingt. Der Koordinationsaufwand ist für alle beteiligten Partner, ob staatlich oder privat, sehr hoch. Das gilt auch für Projekte auf sprachregionaler Ebene, wie sich im Pilotprojekt der Reinigungsbranche zeigt. Hingegen wurden auf kantonaler Ebene zahlreiche gemeinsame Projekte lanciert (siehe weiter unten).

Beim nationalen Pilotprojekt „Integrationsvorlehre“ für anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene, die der Bundesrat Ende 2015 im Rahmen der Begleitmassnahmen zur Umsetzung

der Masseneinwanderungsinitiative beschlossen hatte, wurde deshalb ein zweistufiges Vorgehen gewählt: Die Abklärungsgespräche inklusive Festlegung der Eckdaten wurden 2016 mit den Arbeitgeber- und Branchenverbänden auf nationaler Ebene geführt. Die Detailkonzipierung und die Umsetzung der branchenspezifischen Ausbildungen werden 2017 in staatlich-privater Zusammenarbeit auf Kantonsebene erfolgen. Das Gesamtprojekt geht von einem in der Regel einjährigen branchenspezifischen Bildungsangebot (Fach- und Sprachunterricht sowie Regeln und Gepflogenheiten im Schweizer Arbeitsmarkt) aus, das der Vorbereitung auf eine Berufslehre (EFZ, EBA) dient.

Auf frauenspezifische Pilotprojekte wurde verzichtet. Die Projektpartner waren der Ansicht, dass die Priorität nicht in erster Linie beim Geschlecht, sondern bei der Motivation der Projektteilnehmenden liegen sollte.

Die Pilotprojekte lassen sich in zwei Gruppen unterteilen. Einzelne Projekte wurden vom SEM mit nationalen oder sprachregionalen Partnern diskutiert; bei der Umsetzung übernimmt das SEM die Koordination mit den Kantonen. Die übrigen Projekte werden von Anfang an auf kantonaler Ebene diskutiert, entwickelt und umgesetzt.

Pilotprojekte auf nationaler oder sprachregionaler Ebene

Pilotprojekt Reinigung: Die Paritätische Kommission der Reinigungsbranche der Deutschschweiz (Branchenverband Allpura, Gewerkschaften Unia und Syna) startete ihr Pilotprojekt im September 2016: Anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene erhalten eine dreimonatige Basisausbildung, die ein Praktikum und begleitend dazu Fachkurse und Sprachkationen (eineinhalb Tage pro Woche) umfasst. Ziel ist es, dass die Praktikumsfirmen die Teilnehmenden nach der Basisausbildung als feste Arbeitskräfte anstellen. Die Fach- und Sprachkurse werden vollständig vom Paritätischen Fonds finanziert. Die knapp zwanzig Teilnehmenden und die entsprechenden Praktikumsstellen verteilen sich auf die Kantone Aargau, Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Bern, Solothurn und Zürich.

Pilotprojekt SRK: Das Schweizerische Rote Kreuz (SRK) hat 2015 ein Projekt im Rahmen der SRK-Kurse Pflegehelfer/in lanciert, das vom SEM unterstützt wird. Bestehende Unterstützungsangebote der SRK-Kantonalverbände für Absolvierende mit Migrationshintergrund werden weiterentwickelt und multipliziert, etwa berufsbezogene Sprachkurse, Vermittlung von Lerntechniken oder Tutoring und Mentoring während des Kurses oder bei der Stellensuche nach Kursabschluss. Ziel ist es, hier lebende Migrantinnen und Migranten, insbesondere anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene, in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Von diesem Projekt werden Frauen stark profitieren – sie stellen die Mehrheit der Kursabsolvierenden. Der Dialogpartner Curaviva, Dachverband der Pflege- und Altersheime der Schweiz, hat seine kantonalen Mitglieder über das Projekt informiert und sie dazu motiviert, es zu unterstützen. Der Arbeitsschwerpunkt 2015/2016 wurde umgesetzt.

Pilotprojekt Swisstaffing: Aus den eingangs erwähnten Gründen haben Swisstaffing und SEM nach intensiven Gesprächen und Abklärungen 2016 auf die Durchführung eines nationalen Pilotprojekts verzichtet.

Pilotprojekte auf kantonaler Ebene

Alle Kantone führen Massnahmen oder Programme durch, um die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen zu fördern, und arbeiten dabei mit Unternehmen

zusammen. Daneben lancierten sie verschiedene Pilotprojekte, die von Anfang an in Zusammenarbeit mit Branchenverbänden oder einzelnen Firmen konzipiert wurden. Der Arbeitsschwerpunkt 2015/2016 wurde umgesetzt.

Die nachfolgenden kurzen Beschreibungen beschränken sich auf Pilotprojekte, welche die Kantone seit 2015 zusammen mit der Wirtschaft entwickelten. Früher gestartete Pilotprojekte sind in der Zwischenbilanz 2013-2014 enthalten.

Kanton Aargau: 2016 entwickelte der Kanton zusammen mit einzelnen Baufirmen Praktika mit schulischer Begleitung als **Vorbereitung für eine Berufslehre im Baugewerbe**.

Kanton Bern: 2015 startete der Kanton Bern gleich drei Pilotprojekte in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft. Der einjährige **Fachkurs Bau** (3 Klassen) wurde zusammen mit dem kantonalen Baumeisterverband konzipiert, die zweijährige Ausbildung zu **Schreinerpraktiker/in EBA** (2 Klassen) mit dem kantonalen Schreinermeisterverband. Ein besonderes Pilotprojekt ist „**Social Impact Bonds**“, das der Kanton mit der Unternehmerinitiative Fokus Bern entwickelte und das von der Caritas umgesetzt wird. Die Wirtschaft finanziert das Angebot vor, das ein Assessment, die Vermittlung in einen geeigneten Betrieb und die Begleitung der Einarbeitungsphase umfasst. Werden die Integrationsziele übertroffen, zahlt der Kanton den privaten Investoren und der Caritas einen Bonus in Form eines Zinses; er selber profitiert von sinkenden Ausgaben für die Sozialhilfe, weil die Teilnehmenden eine feste Stelle haben. Werden die Ziele nicht erreicht, entfällt der Zins und müssen Caritas und Investoren einen Kapitalverlust in Kauf nehmen.

Kanton Glarus: Zusammen mit dem kantonalen Gewerbeverband wurde 2016 das **Berufseinführungsprogramm (BEP)** konzipiert. Damit sollen vorläufig aufgenommene Flüchtlinge zwischen 18 und 25 Jahren in geeigneten Branchen eine einjährige Ausbildung mit Kompetenzausweis absolvieren können. Diese soll sie für eine qualifizierte Hilfsarbeit befähigen oder die Grundlage für ein weiterführendes Eidgenössisches Berufsattest (zweijährige Lehre) schaffen.

Kantone Luzern, Zug und Neuenburg: Luzern und Zug starteten 2016 gemeinsam mit den kantonalen Bauernverbänden je ein Pilotprojekt zur Arbeitsmarktintegration in der **Landwirtschaft**. Sie lehnen sich eng an das nationale Pilotprojekt des Schweizer Bauernverbands (SBV) an, das vom SEM unterstützt wird: 3 bis 12-monatige Arbeitseinsätze, tieferer Lohn im ersten Einsatzmonat wegen der Einarbeitung der Teilnehmenden, danach branchenüblicher Mindestlohn. Die Kantone zogen auch Konsequenzen aus den Erfahrungen des SEM im ersten Jahr des SBV-Projekts: Die Teilnehmer werden vorgängig auf ihren Arbeitseinsatz vorbereitet und besuchen während des Einsatzes weiterhin einen Deutschkurs.

Neuenburg führte im Herbst 2015 ein viel kürzeres Pilotprojekt über 6 Wochen durch, das zusammen mit dem kantonalen Bauernverband entwickelt wurde. Die Projektbedingungen wurden 2016 überarbeitet, nachdem es nicht gelang, die Teilnehmer von 2015 im Folgejahr bei Landwirtschaftsbetrieben unterzubringen.

Solothurn: Der Kanton und die **Logistikbranche** konzipierten 2016 eine berufliche Vorbildung, welche auf die Berufslehre vorbereitet.

Zürich: Der Kanton und die Logistikfirma Planzer entwickelten eine einjährige **Integrationsvorlehre Logistik**, die im Sommer 2016 startete. Die Teilnehmenden erwerben an 3 bis 4 Tagen pro Woche praktische berufliche Basiskenntnisse on the job; die begleitende schulische Ausbildung umfasst Berufskunde, Deutsch, Grundkompetenzen und Mathematik sowie Lehrstellensuche und Bewerbung. Die Teilnehmenden werden so auf eine Lehrstelle vorbereitet und sind einsatzbereit für einen Betrieb in der Logistikbranche.

Zum gleichen Zeitpunkt begann die einjährige Ausbildung „**RIESCO Bau**“, die in Zusammenarbeit mit Hotel&Gastro formation⁴ und dem Baumeisterverband Ostschweiz entstand. Hotel&Gastro formation stützt sich dabei auf die mittlerweile zehnjährigen Erfahrungen mit RIESCO im Gastgewerbe (Service, Küche, Hauswirtschaft) sowie RIESCO Automobil- und Gebäudetechnik (2013 im Kanton Zürich eingeführt). Die Ausbildungen bereiten die Teilnehmenden auf die berufliche Grundbildung und auf eine Arbeitsstelle vor.

3.6 Fazit 2012-2016 im Aktionsfeld „Arbeitsmarktintegration anerkannter Flüchtlinge und vorläufig aufgenommenen Personen“

Die Dialogpartner haben die für 2016 gesteckten Ziele erreicht. Die staatlichen Partner haben entscheidende Vorarbeit für den Abbau von Integrationshemmnissen geleistet und konkrete Optimierungsmassnahmen vorgeschlagen. Ob die wichtigsten Massnahmen umgesetzt werden können, hängt unter anderem von den Entscheiden in National- und Ständerat ab (AuG-Revision). Die Wirtschaftspartner haben sich in den Pilotprojekten stark engagiert und auch die Information und Sensibilisierung von Arbeitgebenden verstärkt.

4. Gesamtbilanz 2012 - 2016

Insgesamt hat der TAK-Integrationsdialog 2012 - 2016 „Arbeiten – Chancen geben, Chancen nutzen“ sein übergreifendes Ziel erreicht: Die staatlich-private Zusammenarbeit wurde auf der Basis von konkreten Projekten spürbar verstärkt. Auch die bei der Lancierung formulierten konkreten Ziele in den drei Aktionsfeldern wurden grösstenteils erreicht.

Die TAK-Projektleitung führte im Frühsommer 2016 eine Umfrage bei den Dialogpartnern durch und bat um eine Einschätzung zu den Resultaten des TAK-Dialogs. Konkret befragt wurden die am Dialog beteiligten Arbeitgeber- und Branchenverbände, die Gewerkschaften, die Nichtregierungsorganisationen sowie kantonale und kommunale Integrationsdelegierte und Integrationsfachstellen. Die Umfrage ergab, dass der Dialog den Austausch und die Sensibilisierung in Integrationsfragen auf nationaler Ebene gefördert hat. Die Ergebnisse zeigten aber auch die Grenzen eines nationalen Dialogs auf.

Ausstrahlung auf kantonale und kommunale Ebene: Der Dialog funktionierte nach Einschätzung der befragten Fachleute vor allem auf nationaler Ebene gut. Es fanden regelmässig Treffen mit allen Beteiligten statt, sowohl auf politischer Ebene (Start im Oktober 2012, Zwischenbilanz im Januar 2015) wie auch auf operativer Ebene (Vorbereitung der Lancierung, Zwischenbilanzen Ende 2013 und Ende 2014, Gesamtbilanz Ende 2016). Hinzu kamen zahlreiche bilaterale Kontakte auf technischer Ebene, die über die vier Jahre hinweg beständig und bei konkreten Projekten und Aktivitäten eng waren.

Beim Dialogstart waren die Dialogpartner 2012 davon ausgegangen, dass der auf nationaler Ebene lancierte Dialog auf kantonaler und kommunaler Ebene aufgenommen und weiterentwickelt würde. Auf kantonaler Ebene ist dies in verschiedenen Fällen gelungen: Staat und Wirtschaft haben in diversen Kantonen ihre Zusammenarbeit auf der Basis konkreter Projekte intensiviert. Daraus entstanden sind nicht nur berufliche Bildungsangebote für anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Auf-

⁴ Die Aus- und Weiterbildungsinstitution wird von den Dialogpartnern GastroSuisse und hotelleriesuisse sowie Hotel&Gastro Union getragen.

genommene, sondern beispielsweise auch Informationsmaterialien und Checklisten für Unternehmen rund um Integrationsfragen oder gemeinsame Informationsveranstaltungen für Eltern mit Migrationshintergrund über das Berufsbildungssystem in der Schweiz. Durch die enge Zusammenarbeit mit Branchenverbänden und einzelnen Unternehmen konnten Schnuppereinsätze, Praktika oder sogar neue Stellen im ersten Arbeitsmarkt realisiert werden.

Abgesehen von einigen Städten ist es allerdings noch wenig gelungen, die Anliegen des Dialogs auf die kommunale Ebene zu übertragen. Das hat nicht zuletzt strukturelle Gründe: So spielen die Gemeinden im Förderbereich "Arbeitsmarktintegration" der Kantonalen Integrationsprogramme (KIP) oftmals keine zentrale Rolle. Die meisten Gemeinden engagieren sich prioritär bei der Erstinformation von Neuzuzüglern, bei der Frühen Förderung sowie bei der sozialen Integration. Der Kontakt zur Wirtschaft in Integrationsfragen wird nur in Ausnahmefällen als kommunale Aufgabe betrachtet. Nicht zuletzt spielen auch finanzielle und personelle Ressourcen eine wichtige Rolle. Es ist zu begrüßen, dass verschiedene Kantone in der Umfrage drauf hingewiesen haben, dass sie in den KIP 2018-2021 die Gemeinden besser in ihre Zusammenarbeit mit der Wirtschaft einbeziehen wollen. Unabhängig von den KIP können die Gemeinden aber auch aus eigener Initiative den Kontakt zu lokalen KMU suchen und sie für die Anliegen der Integrationsförderung sensibilisieren.

Informationsfluss: Obschon auf staatlicher Seite im Rahmen bestehender Gefässe (z.B. Interinstitutionelle Zusammenarbeit auf Bundesebene, Tagungen der Integrationsdelegierten und der Asyl- und Flüchtlingskoordinator/innen) und auf Verbandsebene (z.B. Geschäftsführerkonferenzen, Kreisschreiben) regelmässig über die Aktivitäten des Integrationsdialogs informiert wurde, scheinen die Informationen nicht immer an den richtigen Stellen angekommen zu sein. Die Wirtschaftspartner stellten zum Teil fest, dass Kantone über den TAK-Integrationsdialog und seine Aktivitäten nicht ausreichend auf dem Laufenden seien. Dieselbe Erfahrung machten aber auch verschiedene Kantone im Kontakt zu den Branchenverbänden in ihrer Region.

Sensibilisierung der kantonalen Branchenverbände durch die nationalen Verbände: Einzelne kantonale Integrationsfachleute zeigten sich enttäuscht, dass der nationale Dialog nicht dazu beigetragen hat, die Bereitschaft der Verbände zur Zusammenarbeit vor Ort zu erhöhen. In anderen Kantonen hingegen hat der Dialog als Türöffner funktioniert und den Einstieg in die regionale Zusammenarbeit erleichtert. So haben sich zum Beispiel aufgrund des Engagements des Schweizerischen Baumeisterverbands im TAK-Dialog regionale Baumeisterverbände bereit erklärt, an Pilotprojekten zur Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen mitzuwirken.

Gemeinsame Integrationsprojekte: Die Umsetzung von nationalen oder sprachregionalen Projekten zur Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen erweist sich als sehr komplex und aufwändig. Die Koordination der verschiedenen Partner auf kantonalen Ebene (Integrationsdelegierte, Asyl- und Flüchtlingskoordinator/innen, Betreuungsorganisationen, beteiligte Unternehmen) stellte alle Beteiligten vor grosse Herausforderungen, Aufwand und Ertrag stehen in einem ungünstigen Verhältnis.

Schlussfolgerungen

Aus den Erfahrungen im TAK-Integrationsdialog 2012-2016 „Arbeiten – Chancen geben, Chancen nutzen“ lassen sich folgende allgemeine Schlussfolgerungen ziehen:

1. Ein auf nationaler Ebene geführter Dialog kann in zweierlei Hinsicht erfolgreich sein:

Zum einen eignet er sich für die gegenseitige Information und den Erfahrungsaustausch zwischen Staat und Organisationen der Arbeitswelt. Ziel ist es, dass die Beteiligten über aktuelle Entwicklungen und Good practices informiert sind, neue Ideen diskutieren, Netzwerke bilden und strategische Partnerschaften eingehen können.

Zum anderen eignet sich ein national geführter Dialog auch, um gemeinsame Informations- und Sensibilisierungsaktivitäten zu Integrationsfragen anzustossen, etwa zur Nutzung des vorhandenen Inlandpotenzials, zur Anstellung von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen oder zur Sprachförderung am Arbeitsplatz. Ziel ist es, die Unternehmen über die nationalen oder sprachregionalen Kommunikationsgefässe der Verbände mit den nötigen Informationen zu versorgen und ihnen konkrete Erfahrungen von Arbeitgebenden, Good practices und neue Angebote vorzustellen, damit sie sich aktiv an der Integrationsförderung beteiligen können.

2. Der nationale Dialog kann den Kontakt zu oder die Zusammenarbeit mit Arbeitgeber- und Branchenverbänden auf kantonaler und kommunaler Ebene aber nicht ersetzen. Kantone und Gemeinden müssen selber die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft suchen.
3. Konkrete Projekte zur Integration am Arbeitsplatz können auf nationaler Ebene initiiert werden. Die Konzeption und Umsetzung sollten hingegen auf regionaler, kantonaler oder kommunaler Ebene erfolgen. Andernfalls ist der Koordinationsaufwand für alle Beteiligten unverhältnismässig gross. Zudem besteht das Risiko, dass das Projekt an den effektiven Bedürfnissen in den Kantonen vorbei zielt oder zu weit entfernt ist von den Akteuren vor Ort.
4. Projekte zur Integrationsförderung am Arbeitsplatz haben grössere Erfolgchancen, wenn die Sozialpartner beteiligt sind. Die Pilotprojekte der Sozialpartner im Bauhauptgewerbe und der Reinigungsbranche der Deutschschweiz haben gezeigt, wie viel erreicht werden kann, wenn die Sozialpartner sich auf gemeinsame Ziele einigen und bereit sind, finanzielle und personelle Ressourcen einzusetzen.

Weiteres Vorgehen

Die vorliegende Gesamtbilanz wird am 3. November 2016 auf Einladung der TAK auf technischer Ebene an einem Treffen mit den Dialogpartnern diskutiert. Dabei sind – nicht zuletzt auch im Hinblick auf die dritte Nationale Integrationskonferenz vom 19. Juni 2017 – Überlegungen zum weiteren Handlungsbedarf zu skizzieren.