

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

Medienkonferenz 3. November 2016

Referate

Guy Morin, Präsident der Tripartiten Agglomerationskonferenz TAK

Dieter Kläy, Ressortleiter Schweizerischer Gewerbeverband sgV

Benedikt Koch, Direktor Schweizerischer Baumeisterverband SBV

Karin Funk, Geschäftsführerin Allpura

Vania Alleva, Präsidentin der Gewerkschaft Unia

TAK-Integrationsdialog Arbeitswelt: Schlussbilanz vom 3. November 2016 Statement von Guy Morin, Präsident der Tripartiten Agglomerationskonferenz (TAK)

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Tripartite Agglomerationskonferenz (TAK) hat den Integrationsdialog ARBEITEN vor vier Jahren lanciert. Ziel war es, Herausforderungen der schweizerischen Integrationspolitik mit der Wirtschaft zu diskutieren, bestehende Probleme zu erkennen und gemeinsam Lösungen zu finden.

2012 entschied die TAK, in drei Handlungsfeldern verstärkt aktiv zu werden:

- (1) Information und Sensibilisierung
- (2) Sprache und Bildung
- (3) Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen

Heute nun haben wir auf technischer Ebene eine Schlussbilanz gezogen. Das Wichtigste gleich vorweg: Die Bilanz kann sich durchaus sehen lassen. Es ist der TAK gelungen, die staatlich-private Zusammenarbeit in der Integrationsförderung zu verstärken und die Integration von Migrantinnen und Migranten in der Schweiz weiter voranzubringen.

Was konkret haben wir mit dem TAK-Dialog erreicht?

Die Kantone, Städte und Gemeinden haben das Angebot an praxisbezogenen Sprachkursen weiter ausgebaut. Im Rahmen der kantonalen Integrationsprogramme (KIP) wurden 2015 CHF 55'421'821.- investiert, um Ausländerinnen und Ausländer beim Erwerb einer Landessprache zu unterstützen.¹ Damit werden jährlich über 5'000 Sprachförderangebote finanziert, an denen mehr als 100 000 Personen teilnehmen.

Im vergangenen Jahr haben Bund und Kantone die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten, allen voran von Flüchtlingen (FL) und Vorläufig Aufgenommenen (VA) mit CHF 48'445'278.- unterstützt. Viele Kantone setzen Jobcoaches ein, die auf der Grundlage individueller Standortbestimmungen und Potenzialabklärungen massgeschneiderte Integrationspläne erstellen und die Menschen auf ihrer Stellensuche eng begleiten. Gute Kontakte zu den lokal tätigen Unternehmen sind dabei ein zentraler Erfolgsfaktor. Im Kanton Basel-Stadt haben wir diese Woche die Kampagne „[Chance](#)“ lanciert. Diese hat u.a. zum Ziel, neue Partner aus Wirtschaft und Gesellschaft für die berufliche und soziale Integration von Flüchtlingen zu gewinnen.

Das Ziel der TAK, bis zum Ende des Dialogs 2'000 Flüchtlingen zusätzlich einen Job zu vermitteln, wurde Ende 2015 leicht übertroffen (+ 2'185 VA/FL im Arbeitsmarkt). Allerdings sind die Asylzahlen in den letzten Jahren stark angestiegen, sodass unbedingt weitere Anstrengungen nötig sind.

Deshalb haben wir Zusatzmassnahmen ergriffen:

Zum einen haben Bund und Kantone konkrete Vorschläge für den Abbau von Hürden beim Zugang zum Arbeitsmarkt erarbeitet: Die zum Teil aufwändigen Arbeitsbewilligungsverfahren sollen ersetzt werden durch ein stark vereinfachtes, obligatorisches Meldesystem. Zudem soll die Sonderabgabe auf dem Lohn von vorläufig Aufgenommenen und Asylsuchenden abgeschafft werden. Diese Vorschläge sind in die laufende Revision des Ausländergesetzes (AuG) eingeflossen. Die Kantone können hier aber auch von sich aus und unabhängig von den eidgenössischen Räten weitere Massnahmen treffen: Das Staatssekretariat für Migration (SEM) ist zurzeit daran, in Zusammenarbeit mit den kantonalen Migrations- und Arbeitsmarktbehörden Empfehlungen zu formulieren, die auch ohne AuG-Anpassungen sofort umgesetzt werden können.

¹ Quelle: SEM (2016): Kantonale Integrationsprogramme 2014–2017, Zwischenbericht.

Zum anderen haben Bund, Kantone, Städte und Gemeinden in den letzten vier Jahren die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft deutlich intensiviert und gemeinsam über zwei Dutzend konkrete Projekte lanciert. Eine Auswahl davon findet sich im Bericht zur heutigen "Gesamtbilanz" (S. 23ff) oder auf der Webseite www.fachkraefte-schweiz.ch.

Schliesslich haben die Kantone, Städte und Gemeinden die Bereiche Information und Beratung in der Integrationsförderung deutlich ausgebaut, um Zugewanderte und Einheimische, Unternehmen und Behörden in allen möglichen Integrationsfragen zu beraten. Auch hierzu findet sich im Bilanzbericht eine Vielzahl konkreter Beispiele.

Ich komme zum Schluss: Selbstverständlich gab es heute Morgen auch Kritik zu hören: Gemeinsam mit den Dialogpartnern haben wir auch darüber gesprochen, was in den letzten vier Jahren nicht so gut funktioniert hat und wo wir noch besser werden müssen. Als TAK-Präsident ziehe ich insgesamt aber eine durchaus positive Bilanz.

Ich möchte schliesslich auch die Gelegenheit nutzen, um allen Dialogpartnern herzlich für ihr Engagement zu danken. Wir konnten einiges erreichen in den letzten Jahren. Der eingeschlagene Weg ist nun konsequent weiter zu gehen, die Massnahmen sind nicht nur fortzusetzen, sondern noch zu intensivieren. Auf politischer Ebene wird die TAK am 19. Juni 2017 im Rahmen der 3. Nationalen Integrationskonferenz Bilanz ziehen und festlegen, wie die Ergebnisse des TAK-Dialogs nachhaltig in den Regelstrukturen verankert werden können.

Im Moment diskutieren die Eidgenössischen Räte die Umsetzung von Art. 121a BV. Der Nationalrat hat sich für ein abgestuftes Konzept zur Steuerung der Zuwanderung entschieden. Im Vordergrund stehen zunächst Massnahmen zur Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials. Migrantinnen und Migranten in der Schweiz, auch die Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen, sind Teil dieses Inlandpotenzials. Wir können es uns nicht leisten, diese Potenziale brach liegen zu lassen. Mit dem TAK-Dialog konnten wir einige Hebel in Bewegung setzen, um diese Leute in den Arbeitsmarkt zu bringen. Doch wir sind noch lange nicht am Ziel, es braucht zusätzliche Anstrengungen.

Medienkonferenz TAK-Integrationsdialog Arbeiten 3. November 2016

Die Wirtschaftsverbände haben aktiv zur Zielerreichung beigetragen

Dieter Kläy, Ressortleiter Schweizerischer Gewerbeverband sgV

Es gilt das gesprochene Wort

Der Arbeitsplatz spielt im Integrationsprozess eine zentrale Rolle: Dort lernen Zugewanderte die lokale Sprache, knüpfen Kontakte, leben sich ein. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können diesen Prozess fördern, brauchen dazu aber Informationen. Hier setzt die partnerschaftliche Zusammenarbeit ein. Einige Beispiele.

Wer sich in der Schweiz niederlässt, muss Versicherungen abschliessen, sich über das Steuersystem informieren, einen Sprachkurs suchen, die wichtigsten Alltagsregeln kennenlernen. Solche Auskünfte erhalten Zugewanderte, wenn sie sich auf der Gemeinde anmelden. Viele Unternehmen doppeln nach und geben ihren neuen Mitarbeitenden eine Dokumentation ab, die ihnen vom Kanton oder von der Gemeinde zur Verfügung gestellt wird. Es gibt auch Firmen, die Begrüssungsanlässe organisieren, zu denen sie die Gemeinde oder die Integrationsfachstelle einladen, um Fragen zu beantworten.

Die Wirtschaft trägt auch aktiv zur sprachlichen Integration bei. In verschiedenen Branchen finanzieren die paritätischen Fonds seit langem Sprachkurse, die in den letzten Jahren ausgebaut und praxisnaher gestaltet wurden. Wo solche Angebote fehlen, beraten kantonale und kommunale Integrationsfachstellen die Unternehmen bei der Wahl eines geeigneten Kurses oder bei der Organisation eines betriebsinternen Kurses.

Um den KMU aufzuzeigen, wie sie die Sprachförderung ohne grossen Aufwand unterstützen können, haben die Dialogpartner gemeinsam einen Flyer mit Tipps erarbeitet. Die Verbände verbreiten diese Tipps über Newsletters, Websites oder mit Versand des gedruckten Flyers.

Die kulturelle Vielfalt ist in vielen KMU eine Realität und wird es auch bleiben. Diese Vielfalt bringt den Unternehmen Vorteile, zum Beispiel Kenntnisse anderer Kulturen und Sprachen.

Sie bringt auch Herausforderungen mit sich. Um sie zu meistern, brauchen KMU Informationen. Die Dialogpartner der Wirtschaft greifen deshalb in Verbandsmedien vermehrt Integrationsthemen auf, etwa die Sprachförderung am Arbeitsplatz, die Nutzung des inländischen Arbeitskräftepotenzials, das Thema Berufsbildung und Integration oder konkrete Erfahrungen von Arbeitgebenden in Integrationsprojekten. Zudem haben der Gewerbeverband und der Arbeitgeberverband in den letzten Jahren, in Zirkularen und an Geschäftsführerkonferenzen, aktiv über die Chancen dieser Zusammenarbeit informiert.

Wir haben die Ziele, die wir uns für 2016 im Bereich Information und Sensibilisierung gesetzt hatten, im Grossen und Ganzen erreicht. Wir werden diese Arbeit über unsere Medien des sgV weiterführen. Auch unsere Mitglieder und andere Arbeitgeberorganisationen tun das. Es werden auch künftig ausländische Arbeitskräfte in die Schweiz kommen. Wir möchten sicherstellen, dass unsere Unternehmen weiterhin ihre wichtige Rolle bei der Integration wahrnehmen können, und sie mit den nötigen Informationen versorgen.

Im Rahmen des TAK-Integrationsdialogs wurden auch gemeinsame Projekte zur Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen lanciert. Sie werden gleich mehr von der Bau- und Reinigungsbranche hören. Ich möchte auf drei weitere Beispiele verweisen. Im Kanton Bern begannen 2015 zwei Projekte in staatlich-privater Zusammenarbeit: Die zweijährige Ausbildung Schreinerpraktiker/in EBA mit dem Schreinermeisterverband und „Social Impact Bonds“ mit der Unternehmerinitiative Fokus Bern. Und in Zürich ging die Firma Planzer mit der Idee einer Logistikausbildung auf den Kanton zu, die gemeinsam umgesetzt wurde; die Ausbildung ist im Sommer angelaufen.

Gerade bei der Integration am Arbeitsplatz muss die Wirtschaft von Anfang an mit an Bord sein. Wenn das Know-how der Arbeitgebenden bereits bei der Konzipierung einfließt, sind die Erfolgchancen eines Projekts höher – und erfolgreiche Projekte liegen im Interesse aller Beteiligten.

Dossierverantwortlicher

Dieter Kläy, Ressortleiter sgV
Tel. 031 380 14 45, E-Mail d.klaey@sgv-usam.ch

Medienkonferenz TAK-Integrationsdialog, Bern, 3. November 2016

Es gilt das gesprochene Wort

Sprachförderung und Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen aus der Sicht eines nationalen Verbandes

Dr. Benedikt Koch, Direktor Schweizerischer Baumeisterverband

Sehr geehrte Damen und Herren

Ich freue mich, Sie heute über die bisher erreichten Ziele der Projekte und Aktivitäten im Bauhauptgewerbe zu informieren. Der gemeinsame Dialog hat in unserer Branche einiges bewirkt. Im Sprachkurs „Deutsch auf der Baustelle“ sowie in entsprechenden Kursen in der Westschweiz konnten schon hunderte Bauarbeiter von unseren Integrationsmassnahmen profitieren.

Unser Engagement ist wichtig. Rund zwei Drittel des Baustellenpersonals haben einen Migrationshintergrund. Viele Mitarbeitende sprechen bei ihrer ersten Anstellung in der Schweiz unsere Landesprachen nur ungenügend. Für uns ist es aber wichtig, dass jeder alltägliche Situationen auf einer Baustelle problemlos meistern kann. Das geht aber nur, wenn er oder sie die lokale Sprache gut genug spricht. Das mit unseren Sozialpartnern entwickelte Projekt „Deutsch auf der Baustelle“ soll hier Abhilfe schaffen. Da der Kurs gezielt auf lernungsgewohnte Migrantinnen und Migranten ausgerichtet ist, ist die Erfolgsquote besonders hoch. Davon profitieren die Bauarbeiter auch im Privatleben.

Gestartet wurde das Projekt 2012 in Zusammenarbeit mit drei Bauunternehmen. Knapp fünf Jahre später blicken wir bereits auf über 250 durchgeführte Kurse zurück. Dieser Erfolg ermutigt uns, das Angebot weiter auszubauen, sowohl in der Deutschschweiz, als auch in den anderen Landesteilen. In der Romandie haben wir bereits erste „Französisch auf der Baustelle“-Kurse durchführen können.

Die Kurse werden durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge über den Parifonds Bau finanziert, den Bildungsfonds des Bauhauptgewerbes. Eigentliche Kurskosten müssen die Unternehmer aber nicht bezahlen, wenn wir ihre Mitarbeitenden unterrichten. Und auch die einzelnen Kursteilnehmer zahlen nur einen symbolischen Betrag von 100 Franken. Symbolisch deshalb, weil sie die 100 Franken nach erfolgreich absolviertem Kurs wieder zurückerhalten.

Für alle Beteiligten ist klar: Unsere Sprachkurse sollen auch in Zukunft weitergeführt werden. Unternehmen und Mitarbeitende profitieren gleichermaßen: durch einfachere Kommunikation, höhere Arbeitssicherheit und zufriedeneren Vorgesetzten und Kollegen.

Neu ist das Engagement des Schweizerischen Baumeisterverbandes bei der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen. Der SBV unterstützt die Stossrichtung des Bundes, eine möglichst gute und schnelle

Integration zu erreichen. Die konkreten Projekte werden in den Kantonen in Zusammenarbeit mit den lokalen Unternehmen und den kantonalen Sektionen des Schweizerischen Baumeisterverbandes durchgeführt.

Ich möchte Ihnen zwei konkrete Projekte kurz vorstellen:

Im Kanton Bern hat vor wenigen Wochen ein zweiter Durchgang des Projekts „Fachkurs Bau“ begonnen. Hier werden die Flüchtlinge für den Eintritt in eine Lehre oder für einen Direkteinstieg in unsere Branche fit gemacht.

Im Kanton Zürich startete im August 2016 erstmals ein Flüchtlingslehrgang nach dem Modell Riesco. Wir sind sehr zuversichtlich, dass die bei Hotel & Gastro formation erfolgreich eingeführte Integrationsvorlehre auch in unserer Branche funktioniert.

Allgemein unterstützen wir die kantonalen Projekte mit unserem Know-how. An Interessententagungen werden «Best Practices» ausgetauscht und die Projekte in den Sektionen präsentiert und diskutiert. Damit stärkt der SBV das Netzwerk der verschiedenen Akteure und Projekte. Ausserdem führen wir den Dialog auch auf unserer Ebene.

Mit dem Engagement des SBV und der Bauunternehmen fördern wir die nötige Integration von Flüchtlingen – nicht nur in unseren Arbeitsmarkt, sondern auch in unsere Gesellschaft. Dabei profitieren wir auch als Bauwirtschaft, weil wir nach gelungener Integration offene Lehrstellen mit Flüchtlingen besetzen und so dem Fachkräftemangel entgegenreten können.

Meine Damen und Herren, wie Sie sehen, engagiert sich der Schweizerische Baumeisterverband aktiv beim Integrationsdialog. Die Baumeister packen an. Nicht nur der Meinungs austausch ist wichtig, sondern auch das Handeln vor Ort.

Danke für Ihre Aufmerksamkeit.

Medienkonferenz TAK-Integrationsdialog, Bern, 3. November 2016

Es gilt das gesprochene Wort

Pilotprojekt Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen

Referat Karin Funk, Geschäftsführerin Allpura

Die Integration von Migranten und auch Flüchtlingen ist in der Reinigungsbranche nicht neu, sondern seit Jahrzehnten der Alltag. 95% der rund 80'000 Mitarbeitenden haben Migrationshintergrund. Sie sind oft Quereinsteiger, weil sie in ihren angestammten Berufen in der Schweiz nicht tätig sein können oder über keine schulischen oder beruflichen Abschlüsse verfügen.

Integration gelingt nur mit grossem Mehraufwand und viel Engagement. Bisher hat die Branche dies selbstverständlich ohne staatliche Unterstützung und ohne Anerkennung für die erbrachte Leistung gemacht. Neu ist, dass wir als Branche in diesem Bereich erstmals mit den staatlichen Stellen zusammenarbeiten. Diese übernehmen eine Vorselektion geeigneter Teilnehmer und helfen bei beschleunigten Arbeitsbewilligungen. In diesem Zusammenhang rücken auch die Anstrengungen und Leistungen der Reinigungsbranche verstärkt ins Bewusstsein.

Damit Integration funktioniert, sind das persönliche Engagement und das Know-how der verantwortlichen Mitarbeitenden unverzichtbar – insbesondere im HR und in den Teams. Man muss wissen, dass professionelle Reinigung heute spezifisches Wissen über Ökologie, Materialien, Maschinen und effiziente Abläufe erfordert. Sonst sind die anspruchsvollen Vorgaben der Kunden zu Kosten und Zeitbedarf nicht zu schaffen. Daher investieren gute Reinigungsunternehmen sehr viel Zeit in die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden.

Dabei profitieren sie von den vielfältigen Kursangeboten, die der Verband Allpura und die paritätische Kommission anbieten. Ausbildung ist für die Integration matchentscheidend. Damit ist jemand aber noch nicht Gebäudereiniger. Dies ist ein Beruf mit Lehrabschluss EFZ oder EBA, der mit anschliessender Berufsprüfung und allenfalls sogar der Höheren Fachprüfung fit für Kaderpositionen macht.

In der Unterhaltsreinigung, die 80% des Gesamtvolumens ausmacht, ist Reinigung oft ein Zusatzverdienst; in diesem Bereich sind die meisten Reinigungskräfte Teilzeit tätig. Da sprechen wir von durchschnittlich 8 Stunden pro Woche. Anders sieht es in der Spezialreinigung, wie bei der Fensterreinigung, bei Freizeitanlagen, High-Tech-Umgebungen oder im Umfeld von Hygiene und Gesundheit, aus. Allerdings sind dort die Anforderungen an die Mitarbeitenden entsprechend höher. Es ist also weitere Ausbildung erforderlich.

Beim Pilotprojekt der Reinigungsbranche nehmen 20 Flüchtlinge drei Monate lang an einer Basisausbildung teil. Sie besuchen insgesamt sechs Fachkurse, in denen sie sich Grundkenntnisse zur Reinigung und Arbeitssicherheit aneignen. Parallel dazu absolvieren sie einen Deutschkurs, für den sie einen Einstufungstest bestanden haben. Zusätzlich zu den Kursen nehmen sie an einem Praktikum in einem Reinigungsunternehmen teil. Sie setzen so ihre neu erworbenen Kenntnisse laufend direkt im Team und beim Kunden ein – natürlich unter Aufsicht und Anleitung. Ziel ist es, die Teilnehmer fit zu machen für eine anschliessende Teilzeit- oder Vollbeschäftigung in einem Reinigungsunternehmen. Das erste Projekt in sechs Deutschschweizer Kantonen läuft noch bis Ende November, und dann werden wir es sorgfältig evaluieren.

Allpura

Verband Schweizer Reinigungs-Unternehmen.
Association des entreprises suisses en nettoyage.
Associazione delle imprese svizzere di pulizia.



Die Gewerkschaft.



Ich gehe davon aus, dass bei erfolgreichem Absolvieren des Pilotprojektes der jeweilige Flüchtling den Einstieg in die Teilzeit-Unterhaltsreinigung schaffen kann. Das ist ein wichtiger Schritt in der Integration. Denn so bekommt er oder sie Kontakt zu anderen Personen, gewinnt Einblick in den Schweizer Alltag und kann sich Schritt für Schritt eine Existenz aufbauen.

In diesem Prozess werden die Deutschkenntnisse entscheidend sein. Denn einerseits müssen auch in der Reinigungsbranche die Mitarbeitenden die Anweisungen sehr gut verstehen und umsetzen können. Zum anderen fordern die Kunden zunehmend Dienstleistungspersonal mit sehr guten Deutschkenntnissen an. Im Pilot starten wir mit dem Niveau A2.1. Zum Vergleich: Kürzlich habe ich ein längeres Gespräch mit einigen Berufsschullehrern geführt, die EBA und EFZ unterrichten. Ihre Aussage war unisono, dass für die Berufslehre oder auch für die Attestausbildung mindestens ein Deutschniveau B1 notwendig ist. Teilweise erteilen die Kantone heute aber noch Bewilligungen für Lernende, die diese Anforderungen bei weitem nicht erfüllen. Deshalb wünscht sich die Reinigungsbranche, dass der kritische Punkt der Deutschkenntnisse nicht unterschätzt, sondern eben arbeitsmarktgerecht umgesetzt wird.

Flüchtling ist nicht gleich Flüchtling. Die Menschen bringen sehr unterschiedliche Rucksäcke mit. Durch die Vorselektion durch die Integrationsbeauftragten der Kantone wird eine erste Triage gemacht. Arbeitsbewilligungen für Flüchtlinge zu erhalten ist manchmal schwierig und langwierig, das kann sechs Wochen dauern, die kantonalen Unterschiede sind erheblich. Der Unternehmer muss jedoch sein Team innert Tagen zusammenstellen – so werden oft Chancen auf eine Integration von Flüchtlingen verpasst. In diesem Projekt haben wir nun den Vorteil, dass es einen Ansprechpartner gibt, an den sich das Unternehmen wenden kann und der auch bei Problemen hilft. Damit werden die Betriebe etwas entlastet.



**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

Medienkonferenz Bilanz Integrationsdialog Arbeiten
Bern, 3. November 2016

Zusammenarbeit der Sozialpartner bringt Erfolg

Vania Alleva, Präsidentin der Gewerkschaft Unia

Die Gewerkschaften und speziell die Unia als grösste Migrant/innen-Organisation der Schweiz engagieren sich schon lange auf verschiedenen Ebenen für die Integration der Migrantinnen und Migranten. Seit 2008 haben wir insbesondere auch das Angebot an Sprachkursen stark ausgebaut – allein in diesem Jahr finden rund 110 solcher Kurse mit Unia Beteiligung statt.

Insbesondere im Reinigungsgewerbe, im Gastgewerbe und im Bau konnten wir dank der sozialpartnerschaftlichen Zusammenarbeit verschiedene konkrete Projekte anstossen. Herr Koch hat das Projekt «Deutsch auf der Baustelle» erläutert, Frau Funk das Projekt zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in der Reinigungsbranche. Zu erwähnen wären auch die fide-Sprachkurse in Gastgewerbe und Hotellerie. Sie sind für die Teilnehmenden kostenlos. Die Arbeitgeber erhalten eine Arbeitsausfallentschädigung, wenn ihre Angestellten den Sprachkurs während der Arbeitszeit besuchen und die Arbeitsverhältnisse dem L-GAV unterstehen. Die ersten fide-Sprachkurse starteten 2015 in zwei Kantonen und werden nun schrittweise in anderen Kantonen eingeführt.

Die sozialpartnerschaftlich durchgeführten Kurse werden aus den Paritätischen Fonds der jeweiligen Branche finanziert. Die Sozialpartner unterstützen aber auch ausserhalb des TAK-Dialogs Angebote, welche die Integration der Migrationsbevölkerung unterstützen. Die Paritätischen Fonds finanzieren jedes Jahr zahllose branchenspezifische Sprachkurse, nicht nur in den erwähnten Branchen, sondern auch in Pflege, Hauswirtschaft, Detailhandel oder Landwirtschaft. Diese Sprachkurse werden zum Teil von den Kantonen mitfinanziert. Leider ist das nicht die Regel, was wir bedauern, denn die Mittel der Paritätischen Fonds sind beschränkt.

Die Sozialpartner engagieren sich aber auch ausserhalb des TAK-Dialogs. Die Fonds finanzieren Weiterbildungen, damit sich Arbeitskräfte ohne Berufsbildungsabschluss weiter qualifizieren können. So zum Beispiel Progredir oder die fachlichen Weiterbildungen in der Reinigungsbranche, die in Zukunft auch lohnrelevant sein werden. (Progredir ist ein Lehrgang für das Gastgewerbe und die Reinigungsbranche, das die Teilnehmenden auf die Prüfung zur Erlangung des EFZ-Diplomes vorbereitet.)

Migrant/innen finanzieren kräftig mit

Die Paritätischen Fonds werden durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge finanziert. Der Beitrag der Arbeitnehmerseite ist in der Regel grösser, in der Reinigungsbranche beträgt er beispielsweise zwei Drittel. Konkret bedeutet dies, dass in den Branchen Reinigung, Gastgewerbe/Hotellerie oder Bau die zugewanderten Arbeitnehmenden die Integrationsangebote über ihre Parifonds- und auch Gewerkschaftsbeiträge kräftig mitfinanzieren. Diese Tatsache darf nicht vergessen werden, wenn von den Migrant/innen gefordert wird, sie sollen Eigenverantwortung für ihre Integration übernehmen.

Integration von Flüchtlingen

Die Gewerkschaften unterstützen auch aktiv und zusammen mit den Sozialpartnern die Integration von Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen. Diese Menschen sollten ihren schon vorhandenen Qualifikationen und ihrem Potential entsprechend integriert und nicht dazu gedrängt werden, möglichst rasch eine schlechtbezahlte Hilfsarbeit anzunehmen. In gewerblichen Branchen befürworten wir es sehr, dass sogenannte Vorlehren angeboten werden, die es Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen ermöglichen, entweder eine EBA oder EFZ-Lehre in den Regelstrukturen zu absolvieren. Solche Vorlehren, wie sie im Baugewerbe zum Teil schon erprobt werden, müssen aber unbedingt sozialpartnerschaftlich konzipiert und begleitet werden.

Gewerkschaften als gestaltende Kraft

Zurück zu den eingangs erwähnten Dialogprojekten: Sie zeigen, wie viel erreicht werden kann, wenn die Sozialpartner sich einig und auch bereit sind, Ressourcen zu investieren. Projekte zur Integration von Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt haben gute Erfolgchancen, wenn die Sozialpartner mit an Bord sind. Viele Kurse werden aus den Paritätischen Fonds finanziert, welche von der Arbeitnehmerseite stärker alimentiert werden. Deshalb ist es richtig und zwingend, dass die Gewerkschaften mitgestalten.

Für Rückfragen:

Vania Alleva, Präsidentin der Gewerkschaft Unia, 079 620 11 14