

## **TAK-Integrationsdialog Arbeitswelt: Zwischenbilanz vom 26. Januar 2015** **Statement von Guy Morin, Präsident der Tripartiten Agglomerationskonferenz (TAK)**

---

Sehr geehrte Damen und Herren

Ich freue mich sehr, Sie im Namen der Tripartiten Agglomerationskonferenz (TAK) an dieser Medienkonferenz zu begrüssen. Kurz etwas zur TAK: Sie wurde 2001 gegründet und funktioniert seither als zentrale politische Plattform des Bundesrates, der Konferenz der Kantonsregierungen und den Kommunalverbänden. Im Zentrum stehen Themen, die eine enge Zusammenarbeit der drei Staatsebenen erfordern.

Die TAK hat den Integrationsdialog Arbeitswelt vor gut zwei Jahren lanciert. Ziel ist es, die schweizerische Integrationspolitik mit der Wirtschaft zu diskutieren und gemeinsame Projekte zu starten.

2012 haben wir uns entschieden, 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 haben wir nun geprüft, ob wir auf dem richtigen Weg sind und wo es noch zusätzliche Anstrengungen braucht. Wir konnten eine positive Zwischenbilanz ziehen. Es ist gelungen, die staatlich-private Zusammenarbeit zu intensivieren. Die Dialogpartner sind alle aktiv, haben die Anliegen des Dialogs breit kommuniziert und konkrete Projekte lanciert.

Erfreulich ist zudem, dass sich mit Allpura, dem Dachverband der Reinigungs-Unternehmen, Swisstafing, dem Dachverband der Personaldienstleister und mit hotelleriesuisse, dem Dachverband der Hotelbetriebe weitere Branchen dem Dialog angeschlossen haben.

Bereits beim Start des Dialogs haben die Dialogpartner betont, wie wichtig es sei, das inländische Potenzial zu nutzen. Mit Annahme der Masseneinwanderungsinitiative hat unser Dialog zusätzlich an Bedeutung gewonnen. Wir können und dürfen es uns definitiv nicht mehr länger leisten, das Potenzial der hier lebenden Migrantinnen und Migranten brach liegen zu lassen. Deshalb haben wir uns entschieden, unsere bisherigen Arbeiten zu intensivieren und weitere Schwerpunkte zu setzen. Die Dialogpartner haben heute Nachmittag eine gemeinsame Erklärung verabschiedet, die wir Ihnen im Folgenden gemeinsam mit der Zwischenbilanz kurz vorstellen möchten.

Die Dialog-Projekte zeigen, dass wir in den beiden letzten Jahren viele Hebel in Bewegung gesetzt haben, damit sich die hier lebenden Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt integrieren können. Die Dialogteilnehmer haben heute aber nochmals bestärkt, dass es zusätzliche Anstrengungen braucht, damit wir unsere Ziele bis Ende 2016 erreichen können. Dann wollen wir im Rahmen einer nationalen Integrationskonferenz eine Abschlussbilanz ziehen.

Medienkonferenz TAK-Integrationsdialog „Arbeiten“ vom 26. Januar 2015

## Die Wirtschaft will auch in Zukunft inländisches Potenzial nutzen

Hans-Ulrich Bigler, Direktor Schweizerischer Gewerbeverband sgV

*Es gilt das gesprochene Wort*

**Sperrfrist 26 Januar 2015, 16.00 Uhr**  
**Es gilt das gesprochene Wort**

Die Umsetzung der Dialogziele ist in den vergangenen zwei Jahren vorangekommen. Ich möchte hier auf einige Beiträge der Wirtschaftspartner zur Integration am Arbeitsplatz eingehen. Arbeitgebende spielen eine zentrale Rolle im Integrationsprozess. Damit sie diese Rolle optimal wahrnehmen können, brauchen sie Informationen: Wie können sie konkret zur Integration am Arbeitsplatz beitragen? Wo finden sie Beratung, wenn sie zum Beispiel Mitarbeitende in einen Sprachkurs schicken wollen? Dürfen sie vorläufig aufgenommene Personen einstellen? Die Arbeitgeber- und Branchenverbände nutzen seit 2013 ihre Medien und internen Kanäle vermehrt, um derartige Informationen zu verbreiten.

Die kulturelle Vielfalt ist in vielen KMU eine Realität und wird es auch bleiben. Diese Vielfalt bringt den Betrieben zwar einiges, etwa Kenntnisse anderer Kulturen und Sprachen, die für das Geschäft von Vorteil sein können. Sie stellte die Betriebe aber auch vor Herausforderungen. Deshalb hat Gastro-Suisse 2013 die Themen „Integration“ und „interkulturelle Kommunikation“ in der Ausbildung von Führungskräften ausgebaut und erreicht damit jährlich rund 1'300 künftige Führungskräfte. Dieses Jahr wird hotelleriesuisse im Nachdiplomstudium dasselbe tun. Weiter haben die Dialogpartner darüber diskutiert, wie diese Themen in anderen Weiterbildungen für Führungskräfte vertieft behandelt werden könnten. Sie werden dieses Jahr die Idee eines Grundmoduls prüfen, das an die spezifischen Bedürfnisse der einzelnen Branchen angepasst werden kann.

Im Oktober 2012 haben sich die Dialogpartner auch das Ziel gesetzt, mehr anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Seither wurde im Kanton Zürich die einjährige Flüchtlingsausbildung „Riesco“ in der Gebäude- und Automobiltechnik eingeführt, nach dem Vorbild der gleichnamigen Ausbildung im Gastgewerbe.

Letztes Jahr haben der Baumeisterverband Luzern, die Maurerhallen Sursee und der Kanton Luzern den Pilotlehrgang „Perspektive Bau“ gestartet. Er wird im Spätsommer abgeschlossen, die 13 Teilnehmer sollten danach nahtlos in eine Lehre als Maurer EFZ oder in eine Attestausbildung Baupraktiker EBA übertreten können. Nicht zuletzt will Swisstaffing, der Verband der Schweizer Personalverleiher, dieses Jahr ein Pilotprojekt konzipieren und lancieren.

Solche Pilotprojekte erlauben es, Erfahrungen zu sammeln. Gleichzeitig beweisen sie, dass die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen möglich ist: In allen bisherigen Projekten finden die meisten Teilnehmenden eine feste Anstellung oder Lehrstelle, denn sie sind motiviert und leistungswillig. Deshalb wollen die Dialogpartner der Wirtschaft auch in Zukunft dazu beitragen, neue Projekte auf die Beine zu stellen.

Die dargelegten Beispiele der Mitglieder des Schweizerischen Gewerbeverbands zeigen, dass unsere Branchen ein Interesse daran haben, die Ziele des im Oktober 2012 gestarteten Dialogs zu unterstützen. Die Nutzung des inländischen Potenzials ist wichtig. Wir wollen hier auch in Zukunft einen Beitrag leisten.

Medienkonferenz vom 26. Januar 2015

*Sperrfrist 26. Januar 2015, 16.00 Uhr – Es gilt das gesprochene Wort*

## **Integration: Mit einfachen Mitteln grosse Wirkung erzielen!**

**Prof. Dr. Roland A. Müller, Direktor Schweizerischer Arbeitgeberverband**

Sprache ist ein bedeutender Faktor für die Integration am Arbeitsplatz und im täglichen Leben. Gleichzeitig bietet der Arbeitsplatz ein ideales Umfeld, um Sprachkenntnisse zu erwerben und zu erweitern. Viele Arbeitgeber sind sich dessen bewusst und unterstützen ihre anderssprachigen Mitarbeitenden beim Spracherwerb. Die Dialogpartner der Wirtschaft wollen dieses Bewusstsein noch stärker in der Arbeitswelt verankern. Wie sie das tun, illustriere ich anhand von drei Beispielen:

**Die Sozialpartner des Bauhauptgewerbes** haben zum Start des Dialogs am 30. Oktober 2012 das Pilotprojekt «Deutsch auf der Baustelle» lanciert: kostenlose Sprachkurse auf der Baustelle während der Arbeitszeit, die das Sprachlernsystem «fide» anwenden. Die Lernziele von «fide» sind sehr praxisorientiert: Die Arbeitsschicht mit einem Kollegen abtauschen, Rapporte auf der Baustelle verstehen. Das System ist so konzipiert, dass auch schulungsgewohnte Personen alltägliche Situationen am Arbeitsplatz und im Privatleben rasch meistern können.

Die ersten Pilotkurse waren so erfolgreich, dass das Projekt bis Ende 2015 verlängert wurde. Allerdings mit einer Änderung: Weil der Unterricht während der Arbeitszeit den Baustellenbetrieb stark einschränken kann, finden die Kurse nun in der Freizeit statt. Der Zeitaufwand wird entschädigt: Wer einen Semesterkurs abschliesst, erhält eine Lohnprämie von 750 Franken. Die Kosten für Kurse und Lohnprämien werden vom Paritätischen Fonds übernommen.

2014 nahmen über 400 Mitarbeitende an knapp 40 Kursen in der Deutschschweiz teil. Dieses Jahr werden es wieder so viele sein. Bei genügender Nachfrage werden 2015 auch in der Westschweiz erste Kurse angeboten.

**Die Sozialpartner des Gastgewerbes und der Hotellerie** werden die Zahl der Sprachlektionen im Basisqualifikationskurs «Progresso» erhöhen. Der fünfwöchige Kurs, der seit einigen Jahren angeboten wird, ist für Mitarbeitende ohne Berufsabschluss bestimmt. Die Kursteilnahme ist kostenlos und zählt als Arbeitszeit; die Kosten werden vom Paritätischen Fonds der Branche gedeckt. Weiter wollen die Sozialpartner das Sprachlernsystem «fide» in allen ihren Sprachkursen einführen.

Es braucht aber mehr als praxisorientierte und berufsspezifische Sprachkurse, damit anderssprachige Mitarbeitende im Betrieb gut kommunizieren können. **Wirklich gelernt wird eine Sprache im Alltag.** Diesen Lernprozess können Arbeitgeber ohne grossen Aufwand unterstützen: Werkzeuge und Apparate mit dem richtigen Begriff beschriften, in einfachen und korrekten Sätzen sprechen, nachfragen, ob Anweisungen verstanden wurden. Die Dialogpartner haben gemeinsam eine Reihe von **Tipps für KMU** zusammengestellt und verteilen den Flyer nun breit an Unternehmen. Arbeitgeber sollen so direkt für die Sprachförderung am Arbeitsplatz sensibilisiert werden.

Im Zuge des 9. Februars 2014 und der demografischen Entwicklung ist für die Schweizer Arbeitgeber das inländische Potenzial wichtiger denn je. Insbesondere die Integration von Personen mit Migrationshintergrund in die Arbeitswelt ist ein zentraler Eckpfeiler, um auch in Zukunft die wirtschaftliche und gesellschaftliche Kontinuität sicherzustellen. Die Schweizer Arbeitgeber sind gewillt, hier ihren Beitrag zu leisten.

Sprechnotiz

---

# Zwischenbilanz TAK-Integrationsdialog Arbeitswelt: Medienkonferenz vom 26. Januar 2015

Staatsratspräsident Jean-Michel Cina, Präsident KdK

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Kantone spielen in der Integrationsförderung eine zentrale Rolle. Gemeinsam mit dem Bund haben sie ihre Investitionen in die Integration deutlich ausgebaut. Die jeweiligen Massnahmen werden seit Januar 2014 in den so genannten kantonalen Integrationsprogrammen (KIP) koordiniert. Alle 26 Kantone haben sich mit dem Bund darauf geeinigt, in insgesamt acht Förderbereichen dieselben Ziele zu verfolgen.

Am meisten investieren wir in die Bereiche Sprache und Bildung sowie in die Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit. Über den Integrationskredit werden jährlich rund 5'000 Sprachförderangebote finanziert, an denen über 100 000 Personen teilnehmen –Tendenz steigend.

Ein Grossteil der anerkannten Flüchtlinge und vorläufig aufgenommenen Personen ist nicht in den Arbeitsmarkt integriert. Das muss sich ändern: 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.

Schliesslich haben alle Kantone die Bereiche Information und Beratung ausgebaut, entsprechende Fachstellen haben den Auftrag, Zugewanderte und Einheimische, Unternehmen und Behörden in allen möglichen Integrationsfragen zu beraten. Die Kantone sind insgesamt auf Kurs und leisten ihren Beitrag zur Erfüllung der Ziele des TAK-Integrationsdialogs.

Gemeinsam mit den anderen Dialogpartnern sind wir jedoch der Überzeugung, dass wir uns nicht auf unseren Lorbeeren ausruhen dürfen. Heute haben wir deshalb vereinbart, dass wir in zwei Bereichen zusätzliche Schwerpunkte setzen wollen:

1. In der Schweiz gibt es unter den hier lebenden Ausländerinnen und Ausländern noch zu viele Erwachsene ohne Berufsabschluss. Der Berufsabschluss mit seinen Anforderungen an Sprachkenntnisse und selbständiges Lernen stellt viele Erwachsene vor Hürden, die ohne Unterstützung kaum zu überwinden sind. Hier wollen die Dialogpartner ansetzen und dafür sorgen, dass entsprechende Hemmnisse abgebaut und die Bedürfnisse von bildungsfernen Arbeitskräften und der hier ansässigen Migrationsbevölkerung berücksichtigt werden. Zu diesem Zweck sollen in den nächsten Jahren die Information über Angebote für Berufsabschlüsse und Weiterbildungen verbessert und günstige Rahmenbedingungen für Arbeitnehmende geschaffen werden (z.B. finanzielle Unterstützung, Pensenreduktion), damit vermehrt auch Migrantinnen und Migranten diese Angebote nutzen.

2. Handlungsbedarf sehen wir aber auch in einem zweiten Bereich: Die Dialogpartner wollen sich noch stärker dafür einsetzen, dass Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene in den Arbeitsmarkt integriert werden. Auf staatlicher Seite werden die Kantone gemeinsam mit dem Bund prüfen, wie wir allenfalls bestehende administrative Hemmnisse abbauen können (z.B. Vereinfachung der Verfahren für Arbeits- und Praktikumsbewilligungen, Abschaffung Sonderabgabe). Alle Dialogpartner haben sich zudem bereit erklärt, sich dafür einzusetzen, dass diese Zielgruppe bei Stellenbesetzungen bewusst berücksichtigt wird, damit die Leute eine echte Chance haben, sich am Arbeitsplatz zu beweisen.

Denn eines haben die bisher gestarteten Projekte deutlich gemacht: Die Migrantinnen und Migranten sind oftmals sehr motiviert und mit Engagement und Disziplin dabei, wie beispielsweise das Luzerner Integrationsprojekt „Perspektive Bau“ gezeigt hat. Den entsprechenden Projektbeschrieb finden Sie ja in Ihren Unterlagen.



Bern, 26. Januar 2015

**Referat von Kurt Fluri, Präsident des Schweizerischen Städteverbandes, für die  
Kommunalverbände**

**Es gilt das gesprochene Wort**

**Integrationspolitik in Städten und Gemeinden:  
sensibilisieren und mit gutem Beispiel vorangehen**

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Städte und Gemeinden freuen sich sehr, dass sie heute an diesem Dialog zum Thema Integration teilnehmen durften. Ich vertrete hier vor den Medien sowohl den Gemeinde- wie auch den Städteverband. Aus unserer Sicht ist es entscheidend, dass an dieser Debatte stets alle drei Staatsebenen und so wie heute – die Wirtschaft – eingebunden sind. Denn die Herausforderungen der Integration lassen sich nur gemeinsam lösen.

Die Städte und die Gemeinden spielen dabei eine Schlüsselrolle, denn letztlich geschieht Integration vor Ort, da wo die Leute wohnen und arbeiten. Hier gehen ihre Kinder in die Schule. Hier entstehen am Arbeitsplatz, im Dorf, im Quartier oder im Verein soziale Netzwerke und Freundschaften. Die Gemeinden und Städte stehen auch in direktem Kontakt mit der Bevölkerung. Grössere Städte und Gemeinden verfügen auch über eigene Integrationsstellen und Integrationsverantwortliche. Sie spielen eine wichtige Rolle in der Information und in der Sensibilisierung der Bevölkerung und von Arbeitgebern.

Städte und Gemeinden treiben unter anderem die Sprachförderung erfolgreich voran. Im Kanton St. Gallen beispielsweise werden flächendeckend Deutschkurse angeboten, deren Beteiligung über den Erwartungen liegt. Finanziert wird das Angebot zur Hauptsache von den Gemeinden. Die Berner Stadtverwaltung hat für ihre Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund Deutschkurse organisiert. Viele Städte und Gemeinden verfügen auch über spezifische Integrationsleitbilder, die sie unter anderem im Gespräch mit der Wirtschaft entwickeln, wie im Fall der Stadt Baden.

Die Wirtschaft und die öffentliche Hand müssen die Integration zusammen fördern. Seit der Abstimmung zur Masseneinwanderungsinitiative sind wir, wie es bereits meine Vorredner erwähnt haben, sogar noch stärker gefordert. Wir müssen darauf setzen, dass das Potential an inländischen Arbeitskräften besser genutzt wird. Eine Möglichkeit hierzu ist, Aus- und Weiterbildung zu fördern: Sie kann Arbeitslose oder wenig Beschäftigte dazu befähigen, andere Aufgaben zu übernehmen, beispielsweise indem ein Hilfsarbeiter zum Facharbeiter wird.

Nun, was tun die Gemeinden und Städte selbst in diesem Bereich und was können wir vielleicht noch verstärkt tun? Die lokale Politik und das Gewerbe sollten den Austausch pflegen und das Thema ansprechen. Den Städten und Gemeinden kann hier eine Sensibilisierungsrolle zukommen, sie können beispielsweise auf Weiterbildungsangebote aufmerksam machen. Aus sozialpolitischer Sicht wird es gelingen müssen, anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Da, wo sie können, sollten Städte und Gemeinden mit gutem Beispiel vorangehen. Sie sind in selbst bedeutende Arbeitgeber: Etwa im Gesundheits- und Pflegebereich (Altersheime, etc.) oder auch bei Reinigung und Unterhalt (Strasseninspektorate, etc.). Fremdsprachigen Mitarbeitern in diesen Bereichen können Sprachkurse oder andere Weiterbildungen ermöglicht werden.

Im Idealfall wirken Weiterbildungen wie ein Integrationsmotor: Wer merkt, dass er sich durch neues Wissen besser einbringen kann, der übernimmt bei der Arbeit und in der Gesellschaft auch mehr Verantwortung!

**Kontakt: Kurt Fluri, Präsident Schweizerischer Städteverband, 079 415 58 88**