

# **TAK-Integrationsdialog**

## **„Arbeiten – Chancen geben, Chancen nutzen“**

**Zwischenbilanz 2013-2014 und  
Arbeitsschwerpunkte 2015-2016**

**Sperrfrist 26. Januar 2015, Beginn der Medienkonferenz**

**Technisches Treffen vom 18. November 2014**

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  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)

## Executive Summary

Bund, Kantone, Städte und Gemeinden haben im Rahmen ihrer politischen Plattform, der tripartiten Agglomerationskonferenz (TAK), am 30. Oktober 2012 den Dialog „Arbeiten – Chancen geben, Chancen nutzen“ mit Organisationen der Arbeitswelt und der Migrationsbevölkerung aufgenommen. Ziel ist es, die staatlich-private Zusammenarbeit auf der Basis von konkreten Projekten zu intensivieren, um die Integration von 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 aufgenommenen Personen“, die sie bis 2016 erreichen wollen.

Die Zwischenbilanz 2013 – 2014 fällt insgesamt positiv aus. Die Umsetzung kommt in allen drei Aktionsfeldern gut voran. Insgesamt hat sich die öffentlich-private Zusammenarbeit in verschiedenen Bereichen verstärkt. Sie reicht von gemeinsam organisierten Rundgängen an Berufsmessen für Eltern mit Migrationshintergrund über Informationsveranstaltungen für Arbeitnehmende mit Migrationshintergrund in Betrieben bis zu öffentlichen Diskussionen und Fachtagungen zur Integration am Arbeitsplatz. Die Arbeitgeber- und Branchenverbände nutzen ihre Medien zunehmend, um Arbeitgebende über Integrationsfragen zu informieren; sie werden dabei vom Staat fachlich unterstützt.

Die Sozialpartner des Bauhauptgewerbes haben ihr erfolgreiches Pilotprojekt „Deutsch auf Baustelle“ bis Ende 2015 verlängert und auf die ganze Deutschschweiz ausgeweitet. Für die Übertragung des Projekts auf die übrige Schweiz sind noch zusätzlich Anstrengungen nötig. Um KMU für die Sprachförderung am Arbeitsplatz zu sensibilisieren, haben die Dialogpartner gemeinsam einen Flyer mit Tipps erarbeitet, der breit verteilt wird.

Das Projekt des Gastgewerbes, die Themen Integration und interkulturelle Kommunikation in der Ausbildung von Betriebsleitenden breiter zu behandeln, ist etabliert. Die nationalen Arbeitgeber- und Branchenverbände wollen ihre Weiterbildungen für Vorgesetzte und Führungskräfte auf die Themen Diversity Management, kulturelle Vielfalt, Integration und Nichtdiskriminierung hin überprüfen. Diese Themen sollen im Rahmen von Pilotprojekten auch in staatlich getragenen Ausbildungen für Führungskräfte und HR-Fachleute ausgebaut werden.

Um die Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen zu fördern, haben Bund, Kantone, Städte und Gemeinden Pilotprojekte lanciert. Mit dem gleichen Ziel sollen 2015 nationale Pilotprojekte mit der Wirtschaft gestartet werden. Zudem sind Bund und Kantone daran, Integrationshemmnisse abzubauen und ihre Integrationsangebote für diese Zielgruppe koordiniert zu optimieren.

Seit Beginn des Dialogs haben sich hotelleriesuisse (Schweizer Verband der national und international ausgerichteten Hotelbetriebe), Allpura (Verband der Schweizer Reinigungsunternehmen) und swissstaffing (Verband der Schweizer Temporärbranche) dem Integrationsdialog angeschlossen. 2015 sollen weitere Branchen für eine Teilnahme gewonnen werden, um den Dialog über die Integration am Arbeitsplatz auf eine noch breitere Basis zu stellen.

Die Dialogpartner haben für die Jahre 2015 und 2016 neue Arbeitsschwerpunkte beschlossen. Die Gesamtbilanz wird an der 3. Nationalen Integrationskonferenz gegen Ende 2016 gezogen.

## **Die Arbeitsschwerpunkte 2015 – 2016**

### **1) Die nationalen Verbände sensibilisieren ihre kantonalen Mitglieder für die öffentlich-private Zusammenarbeit.**

1a) Die nationalen Arbeitgeber- und Branchenverbände sensibilisieren ihre kantonalen Mitglieder schriftlich (z.B. Kreisschreiben) und/oder mündlich (z.B. Verbandskonferenzen) für die öffentlich-private Zusammenarbeit zur Integration von ausländischen Arbeitskräften. Sie motivieren ihre Mitglieder, kantonale und kommunale Integrationsfachstellen zu unterstützen, insbesondere um Kontakte herzustellen, Türen zu öffnen und Integrationsthemen in ihren Publikationen aufzunehmen.

1b) Die nationalen Arbeitgeber- und Branchenverbände motivieren ihre Kantonalverbände insbesondere zur Zusammenarbeit mit den kantonalen und kommunalen Integrationsdelegierten, um die Information ausländischer Mitarbeitenden in den Betrieben aktiv zu unterstützen. Dabei geht es in erster Linie um Informationen rund um das Arbeitsleben (Erwartungen der Arbeitswelt, Hinweise auf Integrationsangebote wie Sprachkurse).

### **2) Die Arbeitgeber- und Branchenverbände sowie staatliche Fachstellen und Mitglieder der kantonalen und kommunalen Exekutiven vertiefen ihre Zusammenarbeit für die Information und Sensibilisierung von Arbeitgebenden.**

2a) Die nationalen Arbeitgeber- und Branchenverbände thematisieren in ihren Medien regelmässig Integrationsfragen und Good practices. Die TAK-Projektleitung sorgt für den Austausch mit den Verbänden, um mögliche Themen zu diskutieren und fachliche Unterstützung anzubieten.

2b) Die Konferenz der Kantonsregierungen (KdK), der Schweizerische Städteverband (SSV) und der Schweizerische Gemeindeverband (SGV) sensibilisieren ihre Mitglieder für die Bedeutung der Nutzung des inländischen Arbeitskräftepotenzials, speziell der hier lebenden Migrationsbevölkerung, inklusive anerkannter Flüchtlinge und vorläufig aufgenommener Personen. Die TAK-Projektleitung wird ein kurzes Argumentarium zuhanden der Exekutivmitglieder erarbeiten.

2c) Die Arbeitgeber- und Branchenverbände sensibilisieren ihre Mitglieder für die Nutzung des inländischen Arbeitskräftepotenzials. Dabei soll gezielt auch die bereits hier lebende Migrationsbevölkerung inklusive anerkannter Flüchtlinge und vorläufig aufgenommener Personen berücksichtigt werden.

### **3) Integration und Nichtdiskriminierung in der Weiterbildung von Führungskräften**

3a) Bis 2016 laufen in mindestens zwei Kantonen Pilotprojekte in staatlich getragenen Ausbildungen für Führungskräfte und HR-Fachleute, um die Themen Diversity Management, Integration und Nichtdiskriminierung auszubauen.

3b) Die nationalen Arbeitgeber- und Branchenverbände überprüfen bis Mitte 2015 ihre Weiterbildungen für Vorgesetzte und Führungskräfte auf die Themen Diversity Management, kulturelle Vielfalt, Integration und Nichtdiskriminierung hin. Sie legen ihren Weiterbildungsinstitutionen dar, dass ein Modul zu diesen Themen im Interesse der Wirtschaft liegt. Aufgrund der Abklärungen wird im Herbst 2015 über die Erarbeitung eines Grundmoduls entschieden.

#### **4) Sprachförderung am Arbeitsplatz: Die Dialogpartner schaffen Verständnis für den Prozess des Spracherwerbs**

4a) Die am Dialog beteiligten nichtstaatlichen Akteure nutzen ihre Medien, um Arbeitgebenden zu erklären, was sie von Sprachkursen erwarten können, und um Verständnis für den Prozess des Spracherwerbs schaffen. Den Arbeitnehmenden soll aufgezeigt werden, welchen Nutzen sie aus Sprachkursen ziehen können. Die staatlichen Dialogpartner bieten dabei fachliche Unterstützung an.

4b) Die Dialogpartner legen im ersten Halbjahr 2015 fest, wie sie Unternehmen direkt und persönlich informieren wollen. Sie beginnen im Herbst mit der Umsetzung. Bis 2016 werden in mindestens fünf Kantonen Workshops oder Info-Fenster an Verbandsanlässen durchgeführt.

#### **5) Sprachlernsystem fide abschliessen**

Das BFM legt bis 2016 den fide-Sprachnachweis und den Sprachenpass vor.

#### **6) Deutsch-Französisch-Italienisch auf der Baustelle**

6a) In der Deutschschweiz werden 2015 wieder rund 40 Kurse „Deutsch auf der Baustelle“ angeboten.

6b) Ende 2015 wird das Pilotprojekt abgeschlossen und evaluiert. Auf dieser Basis wird entschieden, wie es weiter geht.

6c) Die ECAP übersetzt im Auftrag des Parifonds Bau ihr Unterrichtsmaterial auf Französisch.

6d) In den Kantonen Freiburg und Jura wird 2015 mindestens je ein Französischkurs angeboten.

6e) Die Unia klärt das Interesse in der übrigen Westschweiz und im Tessin ab.

#### **7) „Deutsch-Französisch-Italienisch in Gastgewerbe und Hotellerie**

7a) Die Basisqualifikationskurse Progresso unter Einsatz von des Sprachlernsystems fide und mit einer erhöhten Zahl an Sprachlektionen starten 2015 in allen Landesteilen. fide wird ab 2015 auch in anderen Sprachkursen der Branchen eingeführt.

7b) Die Dialogpartner setzen sich beim Ausschuss der Aufsichtskommission des L-GAV dafür ein, dass 2015 ausserhalb des Progresso-Lehrgangs mindestens je ein Pilotkurs nach dem Modell „Deutsch auf der Baustelle“ in der Deutsch- und der Westschweiz durchgeführt wird. Zentrales Element ist die Prüfung von finanziellen Anreizen für den Kursbesuch.

#### **8) Inländisches Potenzial nutzen – Berufliche Grundbildung für Erwachsene fördern**

Der Schweizerische Gemeindeverband (SGV) führt mit zuständigen Institutionen Gespräche über die Förderung von Berufsabschlüssen für Mitarbeitende in Alters- und Pflegeheimen. Dabei sollen auch gezielt ausländische Mitarbeitende berücksichtigt werden.

#### **9) Hemmnisse bei der Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen abbauen**

9a) Das BFM und die Kantone prüfen die Empfehlungen der VSAA/VKM-Arbeitsgruppe und beginnen 2015 mit der Umsetzung entsprechender Massnahmen.

9b) Das BFM und die Kantone informieren die Arbeitgeber- und Branchenverbände über allfällige Neuerungen, welche die Arbeitsmarktintegration der Zielgruppe betreffen. Die Verbände sorgen dafür, dass diese Informationen bei den Unternehmen ankommen.

#### **10) Staat und Wirtschaft intensivieren die Information über die Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen**

10a) Die Arbeitgeber- und Branchenverbände öffnen ihre Medien für Artikel über Projekte und Good practices, während die staatlichen Fachstellen sie mit den nötigen Informationen versorgen.

10b) Die Arbeitgeber- und Branchenverbände motivieren ihre Kantonalverbände für eine Zusammenarbeit mit den Behörden, die für die Arbeitsmarktintegration der Zielgruppe zuständig sind. Ziel ist es, Verbandskonferenzen und ähnliche Anlässe für Informationen über die Anstellung der Zielgruppe zu öffnen und letztere über die Erwartungen der Wirtschaft direkt zu informieren.

#### **11) Pilotprojekte mit Branchenverbänden für die Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen**

11a) Die Dialogpartner unterstützen einander weiterhin bei der Entwicklung von neuen Pilotprojekten und bei der Information über laufende Pilotprojekte, um Arbeitgebende zu sensibilisieren.

11b) Die staatlichen Dialogpartner unterstützen das Projekt des Schweizerischen Roten Kreuzes (SRK) zur Weiterentwicklung und Multiplizierung von Unterstützungsangeboten ideell und/oder finanziell. Ziel ist es, Migrantinnen und Migranten, insbesondere anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene, über den Abschluss eines SRK-Pflegehilfekurses in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

#### **12) Neue Dialogpartner suchen**

Die TAK-Projektleitung nimmt Kontakt zu weiteren Branchen mit einem hohen Anteil an ausländischen Arbeitskräften auf, um sie für eine Beteiligung am Integrationsdialog und für die Lancierung von Pilotprojekten zu gewinnen. Sie wird dabei insbesondere vom Schweizerischen Arbeitgeberverband und vom Schweizerischen Gewerbeverband unterstützt.

<b>EINLEITUNG .....</b>	<b>7</b>
<b>BEITRÄGE VON STAAT UND WIRTSCHAFT IN DEN DREI AKTIONSFELDERN .....</b>	<b>10</b>
<b>1 AKTIONSFELD „INFORMATION UND SENSIBILISIERUNG“ .....</b>	<b>10</b>
1.1 STAATLICHE ERSTINFORMATION UND BERATUNG FÜR ARBEITGEBENDE UND -NEHMENDE .....	10
1.2 UMGANG MIT KULTURELLER DIVERSITÄT UND SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG.....	12
1.3 GEMEINSAME AKTIVITÄTEN VON STAAT UND WIRTSCHAFT .....	13
1.4 INFORMATION DURCH ARBEITGEBER- UND BRANCHENVERBÄNDE .....	14
1.5 INTEGRATION UND NICHTDISKRIMINIERUNG IN BRANCHENEIGENEN AUSBILDUNGSGÄNGEN ...	16
1.6 FAZIT 2013-14 IM AKTIONSFELD „INFORMATION UND SENSIBILISIERUNG“ .....	16
1.7 ZIVILGESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT .....	17
<b>2 AKTIONSFELD „SPRACHE UND BILDUNG“ .....</b>	<b>18</b>
2.1 PRAXISBEZOGENE SPRACHKURSE .....	18
2.2 SPRACHFÖRDERUNG AM ARBEITSPLATZ .....	19
2.3 SPRACHLERNSYSTEM FIDE ABSCHLIESSEN .....	20
2.4 „DEUTSCH AUF DER BAUSTELLE“ .....	21
2.5 „FRANZÖSISCH UND ITALIENISCH AUF DER BAUSTELLE“ .....	22
2.6 „DEUTSCH-FRANZÖSISCH-ITALIENISCH“ IN ANDEREN BRANCHEN .....	23
2.7 FAZIT 2013-2014 IM AKTIONSFELD „SPRACHE UND BILDUNG“ .....	23
<b>3 AKTIONSFELD „ARBEITSMARKTINTEGRATION ANERKANNTER FLÜCHTLINGE UND VORLÄUFIG AUFGENOMMENER PERSONEN“ .....</b>	<b>24</b>
3.1 ANZAHL ERWERBSTÄTIGE STEIGERN .....	24
3.2 VERSTÄRKT INFORMATION UND BERATUNG VON BEHÖRDEN UND ARBEITGEBENDEN.....	26
3.3 BRANCHENTAUGLICHE BEWERBUNGSUNTERLAGEN .....	26
3.4 SENSIBILISIERUNG VON STAATLICHEN UND PRIVATEN ARBEITGEBENDEN.....	27
3.5 PILOTPROJEKTE.....	28
3.6 FAZIT 2013-2014 IM AKTIONSFELD „ARBEITSMARKTINTEGRATION ANERKANNTER FLÜCHTLINGE UND VORLÄUFIG AUFGENOMMENER PERSONEN“ .....	30
<b>4 ZUSAMMENFASSUNG DER ZWISCHENBILANZ 2013 - 2014 .....</b>	<b>30</b>
<b>5 ANHANG.....</b>	<b>31</b>

## Einleitung

Der TAK-Integrationsdialog „Arbeiten – Chancen geben, Chancen nutzen“ wurde am 30. Oktober 2012 lanciert, um die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration der in der Schweiz lebenden Migrationsbevölkerung zu fördern und auf diesem Weg die vorhandenen Potenziale besser zu nutzen. Staat und Wirtschaft setzten sich klare Ziele, die sie bis zur dritten Nationalen Integrationskonferenz 2016 gemeinsam erreichen wollen. Damit der Dialog zu konkreten Ergebnissen führt, lancierten Staat und Wirtschaft Projekte, die sie zum Teil gemeinsam und zum Teil in Eigenregie führen.

Mit der Aufnahme von Art.121a in die Bundesverfassung hat sich die Schweizer Bevölkerung im Februar 2014 für eine autonome Steuerung der Zuwanderung, ein Kontingentierungssystem mit Höchstzahlen und für die Berücksichtigung eines Inländervorrangs entschieden. Dadurch hat die Nutzung des inländischen Arbeitskräftepotenzials stark an Bedeutung gewonnen. Die längerfristig hier lebenden Ausländerinnen und Ausländer machen 23,8 Prozent<sup>1</sup> der Gesamtbevölkerung aus. Hier besteht noch ein beträchtliches Potenzial, um die Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften zu decken. Die Partner im TAK-Integrationsdialog „Arbeiten – Chancen nutzen, Chancen geben“ wollen sich gezielt dafür einsetzen, dass dieses Potenzial optimal ausgeschöpft wird. Sie schlagen deshalb für das hochrangige Dialogtreffen vom 26. Januar 2015 ein neues strategisches Ziel vor.

### **Neues strategisches Ziel Staat-Wirtschaft Inländisches Potenzial nutzen – im Inland rekrutieren**

Staat und Wirtschaft rekrutieren verstärkt Arbeitskräfte im Inland und berücksichtigen dabei auch die bereits hier lebende Migrationsbevölkerung.

Das neue strategische Ziel wird mit Arbeitsschwerpunkten für die kommenden zwei Jahre verknüpft.

### **Arbeitsschwerpunkte 2015-2016:**

- Die Konferenz der Kantonsregierungen (KdK), der Schweizerische Städteverband (SSV) und der Schweizerische Gemeindeverband (SGV) sensibilisieren ihre Mitglieder für die Bedeutung der Nutzung des inländischen Arbeitskräftepotenzials, speziell der hier lebenden Migrationsbevölkerung, inklusive anerkannter Flüchtlinge und vorläufig aufgenommener Personen. Die TAK-Projektleitung wird ein kurzes Argumentarium zuhanden der Exekutivmitglieder erarbeiten.
- Die Arbeitgeber- und Branchenverbände sensibilisieren ihre Mitglieder für die Nutzung des inländischen Arbeitskräftepotenzials. Dabei soll gezielt auch die bereits hier lebende Migrationsbevölkerung inklusive anerkannter Flüchtlinge und vorläufig aufgenommener Personen berücksichtigt werden.

Am hochrangigen Dialogtreffen vom 26. Januar 2015 soll zudem eine Erklärung verabschiedet werden, zu deren Umsetzung Massnahmen in allen drei Aktionsfeldern in die Wege geleitet werden:

<sup>1</sup> Ständige ausländische Wohnbevölkerung, Stand Ende August 2014, Quelle: Bundesamt für Migration BFM, Statistikdienst

## **1. Inländisches Potenzial nutzen – Berufliche Grundbildung für Erwachsene fördern**

Staat und Wirtschaft berücksichtigen bei der Umsetzung der berufsbildungspolitischen Handlungsschwerpunkte die Bedürfnisse der bildungsfernen Arbeitskräfte und der in der Schweiz ansässigen Migrationsbevölkerung. Als Arbeitgebende informieren sie ihre Mitarbeitenden über die Angebote für einen Berufsabschluss und schaffen günstige Rahmenbedingungen, damit diese Angebote genutzt werden können.

Hintergrund: Die Verbundpartner der Berufsbildung messen der Nach-, Um-, und Höherqualifizierung von Arbeitnehmenden grosse Bedeutung bei. In ihrer gemeinsam verabschiedeten Erklärung „Berufsbildungspolitische Handlungsschwerpunkte“ halten sie deshalb fest, dass Berufserfahrung und erworbene Bildungsleistungen angemessen zu berücksichtigen bzw. anzurechnen sind und dass die Möglichkeiten für Berufsabschlüsse mit geeigneten Massnahmen zu fördern sind.<sup>2</sup>

Zahlreiche erwachsene Arbeitnehmende ohne Berufsabschluss sind Ausländerinnen und Ausländer, die seit längerem in der Schweiz leben. Auf ihrem Weg zu einem Berufsabschluss stossen sie oft auf grosse Hindernisse. Abschlussprüfungen, verkürzte Lehren oder die Anerkennung von Berufserfahrung stellen höhere sprachliche Anforderungen als der Arbeitsalltag (schriftliche Ausdrucksfähigkeit, in der Deutschschweiz auch die Unterschiede Dialekt-Standardsprache). Für bildungsferne Arbeitskräfte bestehen zusätzliche Barrieren, die sie ohne Unterstützung kaum überwinden können, etwa das selbständige Lernen (Abschlussprüfungen, verkürzte Lehre) oder das Formulieren der eigenen Kompetenzen (Anerkennung von Berufserfahrung).

Staat und Wirtschaft haben ein grosses Interesse, diese Hürden abzubauen und die Chancengleichheit beim Zugang zur beruflichen Grundbildung für Erwachsene zu fördern. Die Dialogpartner plädieren deshalb dafür, dass bei der Umsetzung der „Berufsbildungspolitischen Handlungsschwerpunkte“ die Bedürfnisse der bildungsfernen Arbeitskräfte und der hier ansässigen Migrationsbevölkerung berücksichtigt werden. Weiter engagieren sich die Dialogpartner dafür, dass öffentliche und private Arbeitgebende ihre Mitarbeitenden aktiv über die Angebote für Berufsabschlüsse und Weiterbildungen informieren und günstige Rahmenbedingungen schaffen, damit diese Angebote auch genutzt werden können.

---

<sup>2</sup> Siehe „Gemeinsame Erklärung der Verbundpartner“ am Spitzentreffen der Berufsbildung vom 31. März 2014, Handlungsschwerpunkt 3 „Berufsabschluss für Erwachsene“.

## **2. Inländisches Potenzial nutzen – anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene in den Arbeitsmarkt integrieren**

Alle Dialogpartner berücksichtigen bei Stellenbesetzungen bewusst diese Zielgruppe. Sie motivieren zudem weitere öffentliche und private Arbeitgebende, die Zielgruppe anzustellen und zu fördern.

Hintergrund: 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.

Zum einen bestehen auf staatlicher Ebene Hürden (Verfahren für Arbeits- und Praktikumsbewilligungen, Sonderabgabe für vorläufig Aufgenommene). Zum andern ist die Bereitschaft der Arbeitgebenden, die Zielgruppe in Praktika, Lehren oder festen Arbeitsstellen zu beschäftigen, gering. Das hängt auch 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 Dialogpartner haben am 30. Oktober 2012 konkrete Ziele beschlossen, um die Erwerbsquote von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen zu erhöhen. Bund und Kantone sind daran, die Hemmnisse auf staatlicher Ebene zu analysieren. Sie werden ab 2015 Massnahmen umsetzen, um sie abzubauen. Die Wirtschaftspartner ihrerseits nutzen ihre Medien aktiver, um Arbeitgebende über die Beschäftigung der Zielgruppe und Good practices zu informieren. Nicht zuletzt konzipieren Staat und Wirtschaft derzeit Pilotprojekte zur Arbeitsmarktintegration der Zielgruppe.

Die Dialogpartner sind sich bewusst, dass es über diese Aktivitäten hinaus auch eine verstärkte Bereitschaft braucht, anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Um die 2012 vereinbarten Ziele zu konkretisieren, engagieren sie sich dafür, dass die staatlichen und privaten Dialogpartner erstens die Zielgruppe bei Stellenbesetzungen bewusst berücksichtigen und zweitens weitere öffentliche und private Arbeitgebende davon überzeugen, sich diesem Engagement anzuschliessen.

## Beiträge von Staat und Wirtschaft in den drei Aktionsfeldern

Am 30. Oktober 2012 verabschiedeten die Dialogpartner konkrete 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. Am 6. Dezember 2013 zogen sie eine erste Zwischenbilanz auf technischer Ebene und legten die Arbeitsschwerpunkte für das Jahr 2014 fest. Am 18. November 2014 zogen sie die zweite Zwischenbilanz und bestimmten das Arbeitsprogramm für die Jahre 2015 und 2016.

Die Projektleitung des TAK-Integrationsdialogs führte in den Jahren 2013 und 2014 bei den kantonalen und kommunalen Integrationsfachstellen sowie bei den Dialogpartnern der Arbeitswelt Umfragen über die Aktivitäten des abgelaufenen Jahres und die geplanten Vorhaben durch. Die Umfrageergebnisse bilden die Basis den vorliegenden Zwischenbericht 2013-14. Es ist nicht möglich, auf alle Beiträge zur Erreichung der Dialogziele einzugehen. Die folgende Zusammenstellung zeigt die Vielfalt der Aktivitäten, ohne Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben. Neben diesem Überblick enthält der Bericht für jedes Ziel eine Einschätzung, ob sich die Zielerreichung im grünen, gelben oder roten Bereich befindet. Weiter werden je Aktionsfeld die Arbeitsschwerpunkte für die Jahre 2015 und 2016 aufgeführt.

### 1 Aktionsfeld „Information und Sensibilisierung“

#### Konkrete Ziele bis 2016

Bei der Lancierung des Integrationsdialogs „Arbeiten“ einigten sich die Dialogpartner 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 Zwischenbilanz gezogen (1.1 – 1.4).

#### 1.1 Staatliche Erstinformation und Beratung für Arbeitgebende und -nehmende

<p><u>Ziel:</u> 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.</p>
--

Alle 26 Kantone haben sich 2013 mittels Programmvereinbarungen mit dem Bund dazu verpflichtet, im Rahmen der Kantonalen Integrationsprogramme 2014-2017 (KIP) die rechtmässig aus dem Ausland neu zuziehenden Personen über die wichtigsten hiesigen Lebensbedingungen und Integrationsangebote in der Schweiz zu informieren. Dabei sollen Migrantinnen und Migranten mit besonderem Integrationsförderbedarf so früh wie möglich geeigneten Integrationsmassnahmen zugewiesen werden.

Die Kantone und Gemeinden gehen dabei unterschiedlich vor. Vielerorts werden regelmässige und oftmals auch zielgruppenspezifisch ausgerichtete Informationsveranstaltungen (Personen im Familiennachzug, Expats, etc.) organisiert. Der Kanton Zug etwa führt interkulturelle Abende unter dem Titel „Grüezi Switzerland“ durch, um den Zugezogenen auf Deutsch, Englisch und Portugiesisch die kulturellen Eigenheiten der Schweizer Gesellschaft näher zu bringen.

In anderen Kantonen wie Luzern oder Jura werden alle Neuzuziehenden systematisch im Rahmen eines persönlichen Gesprächs begrüsst und mit Informationen versorgt. Genf erarbeitet einen „Empfangsvertrag“ („contrat d'accueil“), den alle unterschreiben müssen, die sich im Kanton niederlassen. Graubünden hat für die Gemeinden eine Toolbox Integration samt Willkommenspaket für Neuzuziehende erarbeitet und wird die Gemeinden dabei unterstützen, das Paket umzusetzen.

Insgesamt bauen die kantonalen und kommunalen Integrationsfachstellen ihre Dienstleistungen für sehr unterschiedliche Zielgruppen laufend aus. Dazu gehören unter anderem Informationen für ausländische Arbeitnehmende über ihre Rechte und Pflichten, über den Arbeitsmarkt oder über die Sozialversicherungen.

Auch für Unternehmen halten sie eine wachsende Palette von Dienstleistungsangeboten bereit. Sie reicht von der Organisation von Sprachkursen über Beratung und Coaching in Integrationsfragen bis zu massgeschneiderten betriebsinternen Informationsveranstaltungen. So führt die baselstädtische Fachstelle bei grossen Pharmaunternehmen regelmässig firmeninterne Informationsanlässe für ausländische Mitarbeitende durch. Die Fachstellen intensivieren auch die Information über diese Angebote, zum Beispiel mit speziellen Web-Rubriken für Unternehmen, dem gezielten Versand von Dokumentationen oder, wie in Uri, im persönlichen Kontakt mit Arbeitgebenden.

Die Arbeitgebenden werden zudem mit speziellen Publikationen versorgt, etwa zur Integration und zur Sprachförderung am Arbeitsplatz oder zu Aufenthalts- und Arbeitsbewilligungen. Die gemeinsame Migrationszeitung der Kantone Aargau, Bern, Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Graubünden und Solothurn behandelt regelmässig Fragen der Integration am Arbeitsplatz und wird an KMU in diesen Kantonen abgegeben. In Bern verteilen Integrationsfachstellen und Arbeitgeberverbände die von „Migration-Alliance Kanton Bern“ erstellte Broschüre „Integration der ausländischen Arbeitskräfte – Chance und Verantwortung von Unternehmen“ mit einer Sammlung von bestehenden Praxisbeispielen an Firmen. Den baselstädtischen Unternehmen stehen eine Checkliste und ein Online-Test „Umgang mit Vielfalt in Unternehmen“ zur Verfügung.

Diese Informationsarbeit wird auch in Zukunft intensiviert. So wird der Kanton St.Gallen die Broschüren zur Integration am Arbeitsplatz und zur diskriminierungsfreien Rekrutierung von Personal und Lehrlingen überarbeiten und an Unternehmen verteilen. Neuenburg baut das Programm „multiculturalité en entreprises“ aus, um Unternehmen für den Umgang mit verschiedenen Kulturen zu sensibilisieren und zu schulen. Der Kanton Freiburg führte eine Umfrage bei Unternehmen durch, um Good practices zu sammeln, und wird 2015 eine Checkliste und ein Leitfaden für Good practices zur Integration am Arbeitsplatz veröffentlichen. Glarus seinerseits plant für 2015 eine Orientierungsveranstaltung für Arbeitgebende zu Deutsch am Arbeitsplatz und zur sozialen Integration.

**Zwischenbilanz 2013-2014:** Die Umsetzungsarbeiten kommen gut voran. Sie werden im Rahmen der Kantonalen Integrationsprogramme 2014-2017 (KIP) weitergeführt und ausgebaut.

## 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, weitere folgen in den kommenden Jahren. Das Zielpublikum dieser Aktivitäten lässt sich grob in drei Gruppen unterteilen.

Breite Bevölkerung: Verschiedene Kantone und Städte führen regelmässig Veranstaltungen, Begegnungsfeste oder Aktionswochen durch, um die einheimische und ausländische Bevölkerung für das Zusammenleben verschiedener Kulturen und den Schutz vor Diskriminierung zu sensibilisieren. Der Kanton Zürich zum Beispiel lancierte im November 2014 die Plakat- und Internetkampagne «Ich bin Zürich», in der Persönlichkeiten mit unterschiedlichem Integrationshintergrund für den gesellschaftlichen Zusammenhalt werben. Die Integrationsfachstellen unterstützen zudem den Aufbau und den Betrieb von Anlaufstellen für Diskriminierungsfragen. So wurden 2014 unter anderem das Genfer Zentrum „Ecoute contre le racisme“ und die Zuger Anlaufstelle Diskriminierungsschutz eröffnet.

Öffentliche Verwaltung: Die öffentliche Verwaltung hat sich auch als Arbeitgeberin mit Fragen der kulturellen Vielfalt und der Diskriminierung auseinanderzusetzen. Im Thurgau hat das Personalamt 2014 erstmals ein zweitägiges Grundmodul angeboten, das 2015 weiter geführt und die Bereiche Frühe Förderung, Berufsbildung sowie Gesundheit vertieft wird. Zudem baut es die Themen Diskriminierungsschutz und Chancengleichheit im Kaderlehrgang aus. Schulungen zum Umgang mit kultureller Vielfalt fanden auch im Kanton Graubünden (Hauswarte des Hochbauamts) und in der Stadt Dietikon (Alters- und Gesundheitszentrum) statt. Der Kanton St.Gallen wird 2015 ein E-Learning-Modul für Verwaltungsangestellte abklären, der Kanton Glarus will in den Gemeinden Sensibilisierungsveranstaltungen durchführen, während die Stadt Bern ihre Mitarbeitenden gezielt über Rassismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz informieren wird.

Privatwirtschaft: Verschiedene Kantone bieten auch Arbeitgebenden der Privatwirtschaft gezielte Informationen und Beratungen an. Der Kanton Basel-Stadt zum Beispiel veröffentlichte 2014 die Checkliste „Umgang mit Vielfalt in Unternehmen“, die via Newsletters von Arbeitgeber- und Branchenverbänden verbreitet und an Gewerkschaften verteilt wurde. Einen gleichnamigen Test können Unternehmen online ausfüllen. Im Kanton Bern bietet die Integrationsfachstelle isa Arbeitgebenden ein Training in Diversity Management an. Die Stadt Bern führte eine Aktionswoche zum Thema „Diskriminierung im Arbeitsmarkt“ unter Einbezug von Arbeitgebenden durch. Für 2015 sind ebenfalls verschiedene Aktivitäten geplant. Der Kanton St.Gallen und die Universität St.Gallen werden Abklärungen führen, um den Themenbereich Diversity Management und Diskriminierung in Führungsausbildungen auszubauen. Diese Themen sollen auch in anderen staatlich getragenen Ausbildungen von Führungskräften und Personalverantwortlichen stärker verankert werden.

**Zwischenbilanz 2013-2014:** Die Umsetzungsarbeiten kommen gut voran.

**Arbeitsschwerpunkt 2015-2016:**

Bis 2016 laufen in mindestens zwei Kantonen Pilotprojekte in staatlich getragenen Ausbildungen für Führungskräfte und HR-Fachleute, um die Themen Diversity Management, Integration und Nichtdiskriminierung auszubauen.

### 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.

Vielerorts führen kantonale und kommunale Integrationsdelegierte mit Arbeitgeber- oder Branchenverbänden sowie Unternehmen Gespräche, um sich gegenseitig zu informieren, Bedürfnisse abzuklären oder Zusammenarbeitsmöglichkeiten zu diskutieren. Im Kanton Zug hat sich zum Beispiel ein Dialog mit der Wirtschaftskammer etabliert; zudem führt die Integrationsfachstelle in Zusammenarbeit mit dem Amt für Arbeit und Wirtschaft persönliche Gespräche mit internationalen Unternehmen, um sie für Integrationsfragen zu sensibilisieren und auf die Projekte und Angebote der Integrationsförderung aufmerksam zu machen. Die Stadt Baden hat Arbeitgeber in die Erarbeitung des städtischen Integrationskonzepts mit einbezogen.

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

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

Zunehmend beteiligen sich Arbeitgebende auch an der Erstinformation. Im Kanton Freiburg geben Bauunternehmen seit 2013 ihren neuen ausländischen Mitarbeitenden die Willkommensbroschüre des Kantons ab. Im Wallis werden die Integrationsfachstelle und der Hotelierverein 2015 Hotelangestellte mit Migrationshintergrund über Erwartungen und Integrationsangebote informieren; diese Zusammenarbeit bei der Erstinformation soll später auf weitere Branchen ausgeweitet werden.

Die Aargauer Integrationsfachstelle führte 2014 Informationsveranstaltungen für Migrantinnen und Migranten zu Erwartungen und Anforderungen in der Arbeitswelt durch, an denen die Branchen Gesundheit, Industrie, Gastronomie und Detailhandel vertreten waren. In Basel-Stadt informierten Integrationsfachstelle, kantonale Ämter und Gewerbeverband gemeinsam Arbeitgebende über Arbeits- und Aufenthaltsbewilligungen; für 2015 ist eine weitere Orientie-

rung in dieser Art geplant. In St.Gallen wollen der Kanton, die Universität und verschiedene KMU 2015 eine Veranstaltungsreihe zur kulturellen Diversität in Unternehmen anbieten.

Einen speziellen Aspekt hat die Stadt Bern aufgegriffen: Sie nahm 2014 das Gespräch mit Migrantinnen und Migranten auf, die Unternehmen führen, um ihre Bedürfnisse zu eruieren. Auf dieser Basis will sie 2015 ein Informationsangebot entwickeln. Gleichzeitig sollen diese Unternehmen 2015 in der Veranstaltungsreihe „Firmen stellen sich vor“ des Wirtschaftsraums Bern gezielt berücksichtigt werden.

Nicht zuletzt wurde 2014 das Pilotprojekt MAGNET abgeschlossen, das die Integrationsfachstelle des Kantons Zürich 2013 mit einigen Unternehmen lanciert hatte: Für jeden Betrieb wurde eine Bedarfsanalyse vorgenommen und auf dieser Basis ein Paket von Integrationsmassnahmen erarbeitet, das seinen Bedürfnissen entspricht. Das Angebot gehört nunmehr zu den Dienstleistungen der Integrationsfachstelle.

Am technischen Treffen vom 6. Dezember 2013 legten die Dialogpartner fest, dass die nationalen Arbeitgeber- und Branchenverbände ihre kantonalen Mitglieder für die Zusammenarbeit mit den kantonalen und kommunalen Integrationsfachstellen sensibilisieren. Der Schweizerische Arbeitgeberverband verschickte im Juni 2014 ein entsprechendes Kreisschreiben an seine Mitgliederverbände und nahm das Thema an der Geschäftsführerkonferenz im August noch einmal auf. Der Schweizerische Gewerbeverband informierte seine Mitglieder an der Geschäftsführerkonferenz im März 2014. Diese Sensibilisierungsarbeit wird weiter geführt.

**Zwischenbilanz 2013-2014:** Die Umsetzungsarbeiten kommen gut voran.

**Arbeitsschwerpunkte 2015-2016:**

- Die nationalen Arbeitgeber- und Branchenverbände sensibilisieren ihre kantonalen Mitglieder schriftlich (z.B. Kreisschreiben) und/oder mündlich (z.B. Verbandskonferenzen) für die öffentlich-private Zusammenarbeit zur Integration von ausländischen Arbeitskräften. Sie motivieren ihre Mitglieder, kantonale und kommunale Integrationsfachstellen zu unterstützen, insbesondere um Kontakte herzustellen, Türen zu öffnen und Integrationsthemen in ihren Publikationen aufzunehmen.
- Die nationalen Arbeitgeber- und Branchenverbände motivieren ihre Kantonalverbände insbesondere zur Zusammenarbeit mit den kantonalen und kommunalen Integrationsdelegierten, um die Information ausländischer Mitarbeitenden in den Betrieben aktiv zu unterstützen. Dabei geht es in erster Linie um Informationen rund um das Arbeitsleben (Erwartungen der Arbeitswelt, Hinweise auf Integrationsangebote wie Sprachkurse).

#### 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.

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 wurden die Themen Integration und Diskriminierung in den Medien der nationalen Arbeitgeber- und Branchenverbänden nur in Zusammenhang mit dem Dialogstart und dem Dialogprojekt „Deutsch auf der Baustelle“ behandelt. Auf regionaler Ebene gab es vereinzelt Artikel, etwa im Magazin „Erfolg“ des KMU-Verbands Schweiz, der in Zusammenarbeit mit der baselstädtischen Integrationsfachstelle auf die Bedeutung von Sprachkenntnissen und der Sprachförderung in der Arbeitswelt hinwies.

2014 informierten die Arbeitgeberverbände über die Beschäftigung von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen. Die Schweizerische Gewerbezeitung/Journal des arts et métiers stellte zudem das HEKS-Mentoringprojekt für gut qualifizierte Migrantinnen und Migranten vor und ging ausführlich auf das Thema „Berufsbildung und Integration“ ein. Für 2015 und 2016 haben die Dialogpartner eine Liste von möglichen Themen für die nationalen Verbandsmedien erstellt. Die Artikel werden zum Teil in Zusammenarbeit mit staatlichen Fachstellen entstehen.

Auf regionaler Ebene berichtete „Entreprise Romande“ in Genf über das kantonale Integrationsprogramm (KIP) 2014-2017. In St.Gallen haben zwei grosse kantonale Wirtschaftsverbände zugesagt, 2015 Artikel zu den Themen „Integration am Arbeitsplatz“ sowie „Vielfalt und Potenziale nutzen“ zu publizieren.

Die Zusammenarbeit zwischen Staat und Wirtschaft ist zwar enger geworden, aber noch nicht unter allen Dialogpartnern etabliert. Sie sollte vertieft und auch thematisch erweitert werden.

**Zwischenbilanz 2013-2014:** Zur Zielerreichung braucht es zusätzliche Anstrengungen.

#### **Arbeitsschwerpunkt 2015-2016:**

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

## 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.

Die Dialogpartner der Wirtschaft wollen dazu beitragen, dass Diversity Management, Nichtdiskriminierung und Integration am Arbeitsplatz in brancheneigenen Ausbildungsgängen für Betriebs- und /oder Personalleitende breiter behandelt werden. 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-Unternehmerausbildung 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, insbesondere 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 die inhaltlichen und didaktischen Prioritäten.

**Zwischenbilanz 2013-2014:** Zur Zielerreichung braucht es zusätzliche Anstrengungen.

### Arbeitsschwerpunkt 2015-2016:

Die nationalen Arbeitgeber- und Branchenverbände überprüfen bis Mitte 2015 ihre Weiterbildungen für Vorgesetzte und Führungskräfte auf die Themen Diversity Management, kulturelle Vielfalt, Integration und Nichtdiskriminierung hin. Sie legen ihren Weiterbildungsinstitutionen dar, dass ein Modul zu diesen Themen im Interesse der Wirtschaft liegt. Gestützt auf diese Abklärungen wird im Herbst 2015 über die Erarbeitung eines Grundmoduls entschieden.

## 1.6 Fazit 2013-14 im Aktionsfeld „Information und Sensibilisierung“

Der Überblick zeigt, dass viele Zusammenarbeitsmöglichkeiten bestehen, um unterschiedliche Kreise über Integrationsfragen zu informieren und Arbeitgebende für die Integration am Arbeitsplatz zu sensibilisieren. Diese Möglichkeiten werden zunehmend genutzt. Es wird aber noch einige Zeit dauern, bis sich die Zusammenarbeit etabliert.

## 1.7 Zivilgesellschaftliches Engagement

Der Dialog über die Integration in der Arbeitswelt legt den Fokus auf die Zusammenarbeit von Staat und Organisationen der Arbeitswelt. Entsprechend wurde hier auch der Schwerpunkt beim Monitoring gesetzt. Es gibt daneben zahllose Aktivitäten der Zivilgesellschaft, die ebenfalls zur Erreichung der Dialogziele beitragen. Das gilt zum Beispiel für die Trägerorganisationen der Schweizerischen Flüchtlingshilfe (SFH) und des Forums für die Integration für Migrantinnen und Migranten (FIMM), die beide am Integrationsdialog beteiligt sind. Sie leisten mit Projekten, Veranstaltungen, Kampagnen und täglicher Kleinarbeit viel, um zugewanderte Arbeitskräfte, anerkannte Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen in die Arbeitswelt zu integrieren 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.gleiche-chancen.ch](http://www.gleiche-chancen.ch) mit 10 Praxistipps für Arbeitgebende; ein kleiner Ratgeber mit den Tipps wurde mit einem Begleitschreiben an die Mitgliederverbände des SAV geschickt.

Die Kampagne wird 2015 weitergeführt. In einem ersten Schritt wird eine Studie ermitteln, was Arbeitgebende motivieren könnte, um unter anderem niedrig Qualifizierte und ältere Personen mit und ohne Migrationshintergrund zu beschäftigen. In einem zweiten Schritt werden die Ergebnisse der Studie an Veranstaltungen mit den regionalen Mitgliedern des Arbeitgeberverbandes und anderen Akteuren diskutiert.

### Die Flüchtlingstage der SFH

Die Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen war, wie schon im Vorjahr, das Thema der Flüchtlingstage 2013. Die Flüchtlingstage werden seit vielen Jahren von der Schweizerischen Flüchtlingshilfe (SFH) organisiert; das BFM und das UN-Hochkommissariat für Flüchtlinge (UNHCR) unterstützen sie. Im ganzen Land organisierten NGOs, Kirchengemeinden, 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 lancierte die SFH den Wettbewerb „Dream Teams“, um Beispiele gelebter Integration im Alltag und am Arbeitsplatz zu würdigen.

## 2 Aktionsfeld „Sprache und Bildung“

### **Konkrete Ziele bis 2016**

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.

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

Zum Tragen kommt diese Zusammenarbeit zum Beispiel bei den branchenspezifischen Sprachkursen, welche die Sozialpartner im Bau, in der Reinigung oder in der Gastronomie anbieten. In diesem Bereich ist die Gewerkschaft Unia sehr aktiv. Sie hat 2014 ihr landesweites Angebot in diesen Branchen von 82 auf 106 Kurse ausgebaut. Dazu kamen 30 Kurse in weiteren Branchen, zum Beispiel in Solothurn, wo in Zusammenarbeit mit der Integrationsfachstelle Deutschkurse für Spitalpersonal entstanden sind.

Im Wallis bietet eine von Kanton und Gastgewerbe getragene Weiterbildungsinstitution berufsbezogene Sprachkurse an, die insbesondere in den Regionen Zermatt und Verbier stark genutzt werden.

Die Kantone beziehen die Arbeiterschaft regelmässig bereits bei der Entwicklung ihrer Sprachförderangebote ein. Basel-Landschaft zum Beispiel wird 2015 ein Gesamtkonzept erstellen, das explizit die Anliegen der Arbeitswelt aufnimmt. Die Integrationsfachstellen organisieren auch Kurse auf Anfrage von Arbeitgebenden, so in Freiburg, Genf oder Graubünden; zu diesen Arbeitgebenden zählen auch öffentliche Verwaltungen, beispielsweise in der Stadt Bern, oder staatliche Einrichtungen wie die Solothurner Kantonsspitäler. Nicht zuletzt bauen die Fachstellen die Informationen über die Bedeutung der Sprachförderung und über ihre Angebote aus, sei es an Orientierungsveranstaltungen wie in Glarus, in persönlichen Gesprächen mit Arbeitgebenden oder Verbänden wie in Nidwalden oder im Wallis oder, wie ab 2015 in Basel-Stadt, anhand von Videos, in denen Firmen erklären, wieso sie den Spracherwerb ihrer Mitarbeitenden fördern.

**Zwischenbilanz 2013-2014:** Die Umsetzungsarbeiten kommen gut voran. Sie werden im Rahmen der Kantonalen Integrationsprogramme 2014-2017 (KIP) weitergeführt.

## 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).

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 (Artikel in Verbandsmedien, Kreisschreiben, Newsletters, Aufschaltung auf Websites von Verbänden und Integrationsfachstellen).

So bedeutend die Sprachförderung am Arbeitsplatz für den Spracherwerb auch ist, einen Kursbesuch kann sie nicht ersetzen. Es gilt, Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden möglichst konkret aufzuzeigen, welchen Nutzen beide Seiten aus Sprachkursen ziehen. Wichtig ist auch, Arbeitgebenden zu erklären, dass der Besuch eines Semesterkurses nicht reicht, damit sich fremdsprachige, häufig auch bildungsungewohnte Mitarbeitende am Arbeitsplatz deutlich besser verständigen können. Das Erlernen einer neuen Sprache braucht Zeit, insbesondere in der Deutschschweiz, wo Anderssprachige Kenntnisse sowohl in der Hochsprache und als auch im lokalen Dialekt erwerben müssen. Deshalb wollen die Dialogpartner bei Unternehmen Verständnis für den Prozess des Spracherwerbs schaffen. Dies sollte nicht nur über Artikel in den Verbandsmedien erfolgen, sondern auch in direktem Kontakt mit Arbeitgebenden, zum Beispiel an verbandsinternen Veranstaltungen.

**Zwischenbilanz 2013-2014:** Das Ziel ist erreicht. Die Dialogpartner werden die Sensibilisierungsarbeit fortsetzen.

### **Arbeitsschwerpunkte 2015-2016:**

- Die am Dialog beteiligten nichtstaatlichen Akteure nutzen ihre Medien, um Arbeitgebenden zu erklären, was sie von Sprachkursen erwarten können, und um Verständnis für den Prozess des Spracherwerbs schaffen. Den Arbeitnehmenden soll aufgezeigt werden, welchen Nutzen sie aus Sprachkursen ziehen können. Die staatlichen Dialogpartner bieten dabei fachliche Unterstützung an.
- Die Dialogpartner legen im ersten Halbjahr 2015 fest, wie sie Unternehmen direkt und persönlich informieren wollen. Sie beginnen im Herbst mit der Umsetzung. Bis 2016 werden in mindestens fünf Kantonen Workshops oder Info-Fenster an Verbandsanlässen durchgeführt.

### 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.

Das BFM entwickelt das praxisbezogene Sprachlernsystem fide weiter. Auf die Erarbeitung der Grundlagen (Szenarien, Lernziele) für Deutschlektionen im Bauhauptgewerbe 2012 (siehe 2.4) folgten 2013 die Übersetzungen auf Französisch und Italienisch. Der Sprachanbieter E-CAP entwickelte 2012 das Unterrichtsmaterial.

2014 liess das BFM die fide-Grundlagen und Materialien für Service, Küche und Hotellerie in allen drei Sprachen entwickeln sowie, im Rahmen des TAK-Integrationsdialogs „Aufwachsen – gesund ins Leben starten“, für Schwangerschaft und Geburt.

Um fide zu verbreiten, haben die Integrationsdelegierten 2013 in allen Kantonen Schulungen für Kursanbieter durchgeführt. Seit 2014 werden die Schulungen von privaten Sprachanbietern übernommen, die sich dazu akkreditieren lassen müssen. Die Implementierung kommt voran. In vielen Kantonen finden jedes Jahr Austauschtreffen für Lehrpersonen statt. In St.Gallen wurden 2014 die fide-Pilotkurse an grösseren Sprachschulen evaluiert, ab 2015 erfolgt der Ausbau des Angebots.

Zur Verbreitung von fide tragen auch die Dialogpartner der Wirtschaft bei. Das Sprachlernkonzept wurde im Pilotprojekt der Sozialpartner im Bauhauptgewerbe „Deutsch auf der Baustelle“ übernommen (siehe 2.4). Die Paritätische Kommission von Gastgewerbe und Hotellerie entschied, dass fide ab 2015 in den Sprachkursen der Branche eingeführt wird (siehe 2.6).

Das BFM führte 2013 und 2014 die Arbeiten für den fide-Sprachnachweis und den Sprachenpass fort<sup>3</sup>. Bei der Bedarfsanalyse für den Sprachenpass wurden Arbeitgeberorganisationen einbezogen.

**Zwischenbilanz 2013-2014:** Die Umsetzungsarbeiten kommen gut voran.

**Arbeitsschwerpunkt 2015-2016:**

Das BFM legt bis 2016 den fide-Sprachnachweis und den Sprachenpass vor.

<sup>3</sup> Sprachenpass: Im Sprachenpass dokumentieren Migrantinnen und Migranten die von ihnen erworbenen oder nachgewiesenen Kompetenzen in den Schweizer Landessprachen. Dies kann im Hinblick auf eine Bewerbung, auf eine Weiterbildung oder auf ein Einbürgerungsgesuch geschehen. Der Sprachenpass dokumentiert die Schweizer Sprachbiografie von Migrantinnen und Migranten

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. einer Arztpraxis anrufen, den Grund für den Anruf schildern und einen Termin vereinbaren). Durch diesen engen Praxisbezug wird der Sprachnachweis fide für bildungsfernen Personen zu einer geeignete Alternative zu den üblichen Sprachprüfungen.

## 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).

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

### **Das Dialogprojekt der Sozialpartner im Bauhauptgewerbe**

Kostenlose Sprachkurse, die während der Arbeitszeit am Arbeitsort durchgeführt werden und auf den beruflichen und privaten Alltag der Arbeitnehmenden ausgerichtet sind: Mit diesen Merkmalen 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, der von den Sozialpartnern SBV, Verband Baukader Schweiz, Unia und syna getragen wird. Die Kursanbieterin ECAP wandte das praxisbezogene Sprachlernsystem fide an, welches das Bundesamt für Migration (BFM) entwickeln liess, und ergänzte die Grundlagen mit Unterrichtsmaterialien.

Die beteiligten Unternehmen waren mit den fünf Pilotkursen sehr zufrieden, wie die Evaluation ergab. 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 Paritätische Fonds liess sich vom Erfolg der Pilotkurse überzeugen und beschloss im Sommer 2013, das Projekt bis Ende 2015 zu verlängern und auf sein gesamtes Einzugsgebiet auszuweiten (Deutschschweiz, Freiburg und Jura). Umstritten war die vollständige Kompensation des Kursbesuchs als Arbeitszeit, wenn die Lektionen in der Freizeit stattfinden. Die Arbeitgeber waren sich aber über die Bedeutung der Sprachförderung in einer Branche mit rund 60 Prozent ausländischer Arbeitskräfte bewusst. 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 oder 50 Lektionen à 50 Minuten.

Das Angebot steht allen Unternehmen offen, die dem Landesmantelvertrag unterstellt sind. In den drei Firmen des Pilotprojekts wurden im Herbst 2013 fünf Folgekurse gestartet. Ende 2013 nahmen sich die Sozialpartner vor, 2014 insgesamt 20 Deutschkurse anzubieten. In Wirklichkeit wurden rund 40 Kurse mit mehr als 400 Teilnehmenden in den Kantonen Aargau, Basellandschaft, Basel-Stadt, Bern, Graubünden, Luzern, Obwalden, Schwyz, Thurgau, Zürich und Zug durchgeführt.

**Zwischenbilanz 2013-2014:** Das Ziel für 2016 wurde übertroffen. Das Pilotprojekt wird weitergeführt.

**Arbeitsschwerpunkte 2015-2016:**

- In der Deutschschweiz werden 2015 wieder rund 40 Kurse „Deutsch auf der Baustelle“ angeboten
- Ende 2015 wird das Pilotprojekt abgeschlossen und evaluiert. Auf dieser Basis wird entschieden, wie es weiter geht.

## 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 Bundesamt für Migration (BFM) entwickelt die dazu nötigen französischen und italienischen Lernziele des Sprachlernsystems fide bis Ende 2013.

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 Paritätische Fonds und Kommissionen. Letztere müssen zuerst davon überzeugt werden, das Modell zu übernehmen.

Die Kantone Jura und Freiburg hingegen sind dem Parifonds Bau angeschlossen. Das BFM hat die fide-Lernziele für „Französisch und Italienisch auf der Baustelle“ vorgelegt. Damit „Französisch auf dem Bau“ in Freiburg und Jura eingeführt werden kann, muss das Unterrichtsmaterial der ECAP übersetzt werden. Der Parifonds hat einer Finanzierung zugestimmt, doch die Zeit drängt, weil das Pilotprojekt bis Ende 2015 ausläuft.

**Zwischenbilanz 2013-2014:** Die Erreichung des Ziels ist gefährdet.

**Arbeitsschwerpunkte 2015-2016:**

- Die ECAP übersetzt im Auftrag des Parifonds Bau ihr Unterrichtsmaterial auf Französisch.
- In den Kantonen Freiburg und Jura wird 2015 mindestens je ein Französischkurs angeboten.
- Die Unia klärt das Interesse in der übrigen Westschweiz und im Tessin ab.

## 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).

Der Ausschuss der Aufsichtskommission des L-GAV Gastgewerbe entschied 2013, im fünfwöchigen Basisqualifikationskurs „Progresso“ das Sprachlernsystem fide einzuführen und den bestehenden Sprachunterricht auszubauen. Der Progresso-Lehrgang richtet sich an Mitarbeitende aus den Bereichen Service, Küche und Hauswirtschaft. 2014 folgte der Entscheid, in Ergänzung dazu Sprachunterricht zur Buchung über die Einsatzbetriebe für Mitarbeitende der gesamten Hotellerie und Gastronomie anzubieten und fide auch in diesen Kursen einzuführen. Das entspricht dem Dialogziel von 2012, fide zu implementieren (siehe 2.3). Das BFM liess die fide-Grundlagen und Materialien für Service, Küche und Hotellerie in allen drei Sprachen entwickeln; sie stehen Anfang 2015 bereit.

Das Kernstück des Modells „Deutsch auf der Baustelle“ (der Kursbesuch zählt als Arbeitszeit oder wird mit einer Lohnprämie entschädigt) in Sprachkursen der Branche, die ausserhalb des Progresso-Lehrgangs geführt werden, ist noch in der Diskussionsphase. Es wird nach Möglichkeiten gesucht, finanzielle Anreize für den Besuch dieser Kurse zu setzen. Die Erreichung des Dialogziels von 2012, das Modell „Deutsch auf der Baustelle“ auf andere Branchen auszuweiten, ist somit noch nicht erreicht. Die Dialogpartner wollen den Ausschuss davon überzeugen, 2015 mindestens zwei Pilotprojekte ausserhalb der Progressokurse durchzuführen.

**Zwischenbilanz 2013-2014:** Die Erreichung des Ziels ist gefährdet.

**Arbeitsschwerpunkt 2015-2016:**

- Die Basisqualifikationskurse Progresso unter Einsatz des Sprachlernsystems fide und mit einer erhöhten Zahl an Sprachlektionen starten 2015 in allen Landesteilen. fide wird ab 2015 auch in anderen Sprachkursen der Branchen eingeführt.
- Die Dialogpartner setzen sich beim Ausschuss der Aufsichtskommission des L-GAV dafür ein, dass 2015 ausserhalb des Progresso-Lehrgangs mindestens je ein Pilotkurs nach dem Modell „Deutsch auf der Baustelle“ in der Deutsch- und der Westschweiz durchgeführt wird. Zentrales Element ist die Prüfung von finanziellen Anreizen für den Kursbesuch.

## 2.7 Fazit 2013-2014 im Aktionsfeld „Sprache und Bildung“

Insgesamt hat sich die öffentlich-private Zusammenarbeit in den Kantonen intensiviert. Auf nationaler Ebene sind bei der Verbreitung des Modells „Deutsch auf der Baustelle“ auf andere Landesteile und in andere Branchen zwar zusätzliche Anstrengungen nötig, doch insgesamt sind die Dialogpartner auf Kurs, um die konkreten Ziele zu erreichen.

An der Lancierung des Dialogs am 30. Oktober 2012 wiesen verschiedene Dialogpartner mit Bedauern darauf hin, dass im Aktionsfeld Sprache und Bildung nur Ziele zur Sprachförderung formuliert wurden. Der Dialog müsse sich auch mit der Bildung von Arbeitnehmenden befassen.

Diesem Anliegen wird mit der neuen Erklärung Teil 1 „Inländisches Potenzial nutzen – Berufliche Grundbildung für Erwachsene fördern“ Rechnung getragen (siehe Einleitung). Die Dialogpartner plädieren dafür, beim Zugang zur beruflichen Grundbildung für Erwachsene die Chancengleichheit sowohl für Ausländerinnen und Ausländer, die in der Schweiz leben, als auch für bildungsferne Arbeitskräfte zu fördern. Sie engagieren sich auch dafür, dass öffentliche und private Arbeitgebende ihre Mitarbeitenden über die Angebote für Berufsabschlüsse und Weiterbildungen informieren und günstige Rahmenbedingungen schaffen, damit diese Angebote auch genutzt werden können.

Die Alters- und Pflegeheime in der Schweiz beschäftigen zahlreiche Mitarbeitende, die über keinen Berufsabschluss verfügen. Die Dialogpartner halten es für wünschenswert, den Zugang dieser Arbeitskräfte zu einem Berufsabschluss zu fördern.

**Erklärung vom 26. Januar 2015:**

**Inländisches Potenzial nutzen – Berufliche Grundbildung für Erwachsene fördern**

**Arbeitsschwerpunkt 2015-2016:**

Der Schweizerische Gemeindeverband (SGV) führt mit zuständigen Institutionen Gespräche über die Förderung von Berufsabschlüssen für Mitarbeitende in Alters- und Pflegeheimen. Dabei sollen auch ausländische Mitarbeitende berücksichtigt werden.

### **3 Aktionsfeld „Arbeitsmarktintegration anerkannter Flüchtlinge und vorläufig aufgenommener Personen“**

#### **Konkrete Ziele bis 2016**

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.

Die quantitative Zielerreichung wird per 2016 gemessen.

Um das quantitative Ziel zu erreichen, hielten die Dialogpartner 2012 unter anderem fest, dass sich der Staat für den Abbau von rechtlichen und administrativen Integrationshemmnissen einsetzen soll, um den Zugang von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen zum Arbeitsmarkt zu vereinfachen. Studien haben gezeigt, dass diese Hemmnisse eine wesentliche Ursache für Misserfolge der Arbeitsmarktintegration darstellen.

Folgendes wurde in dieser Hinsicht unternommen: Der Eintrag „ohne Erwerbstätigkeit“ auf dem Ausweis von anerkannten Flüchtlingen (B-Bewilligung) verunsicherte potenzielle Arbeitgebende, da sie davon ausgingen, dass die Betroffenen gar nicht arbeiten dürfen. Zudem musste der Ausweis bei jedem Antritt einer Erwerbstätigkeit neu ausgestellt werden. Das BFM hat die entsprechende Weisung auf den 1. Juli 2013 angepasst. Seither lautet der Eintrag auf dem Ausweis neu: "Jede Erwerbstätigkeit bewilligungspflichtig." Der Ausweis muss nicht mehr bei jedem Stellenantritt neu ausgestellt werden.

Um die administrativen und rechtlichen Integrationshemmnisse zu analysieren, setzten der Verband der kantonalen Arbeitsämter (VSAA) und die Vereinigung der kantonalen Migrationsämter (VKM) 2013 eine Arbeitsgruppe ein, in der auch das BFM, das Seco, die Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) und die Integrationsfachstellen vertreten sind. Die Arbeitsgruppe legte zuhanden der Vorstände VKM und VSAA einen Bericht vor und formuliert darin Empfehlungen an die kantonalen Behörden und das BFM. Sie betreffen unter anderem die Vereinfachung und Beschleunigung von Arbeitsbewilligungen, einheitliche Kriterien für Praktika im ersten Arbeitsmarkt sowie die gezielte Information der Arbeitgebenden. Der Vorstand des VKM hat den Bericht zustimmend zur Kenntnis genommen, der Vorstand der VSAA wird ihn am 4. Februar 2015 behandeln.

2015 wird das EJPD auf der Basis dieser Empfehlungen und weiterer Analysen Massnahmen vorschlagen, um die Arbeitsmarktintegration der Zielgruppe zu optimieren. Vorgesehen sind Anpassungen auf Weisungs-, Verordnungs- bzw. Gesetzesstufe (Entwürfe zuhanden Vernehmlassung).

Für die Umsetzung künftiger Massnahmen werden Bund und Kantone auf die Unterstützung von Arbeitgeber- und Branchenverbänden angewiesen sein, damit die Arbeitgeberschaft breit informiert werden kann.

**Zwischenbilanz 2013-2014:** Die Umsetzungsarbeiten kommen voran.

**Arbeitsschwerpunkte 2015-2016:**

- Das BFM und die Kantone prüfen die Empfehlungen der VSAA/VKM-Arbeitsgruppe und beginnen 2015 mit der Umsetzung entsprechender Massnahmen.
- Das BFM und die Kantone informieren die Arbeitgeber- und Branchenverbände über allfällige Neuerungen, welche die Arbeitsmarktintegration der Zielgruppe betreffen. Die Verbände sorgen dafür, dass diese Informationen bei den Unternehmen ankommen.

Mit der Umsetzung von Art. 121a BV ist die Bedeutung der Mobilisierung des inländischen Arbeitskräftepotenzials gestiegen. Bei den anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen besteht aufgrund ihrer tiefen Erwerbsbeteiligung ein Potenzial, das die staatlichen und privaten Arbeitgebenden besser ausschöpfen können. Deshalb werden die Dialogpartner am hochrangigen Treffen vom 26. Januar 2015 in ihrer Erklärung einen zusätzlichen Schwerpunkt setzen: „Inländisches Potenzial nutzen – anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene in den Arbeitsmarkt integrieren“ vorlegen (siehe Einleitung): Alle Dialogpartner sollen bei Stellenbesetzungen bewusst diese Zielgruppe berücksichtigen. Zudem sollen sie weitere öffentliche und private Arbeitgebende motivieren, die Zielgruppe anzustellen und zu fördern.

### 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).

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 soll der Zugang zum Arbeitsmarkt durch gezielte Massnahmen (Abbau von Hemmnissen, siehe 3.1) verbessert werden.

In einigen Kantonen wurde die Broschüre „Information über den Zugang von vorläufig Aufgenommenen (Ausweis F) zum schweizerischen Arbeitsmarkt“, die das BFM und das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) im Spätherbst 2012 neu aufgelegt hatten, an Arbeitgeber verteilt. Andere Kantone, etwa Genf, Graubünden oder Jura, erstellen eigene Informationsflyer, die an die lokalen Verhältnisse angepasst sind, und verschicken sie an Arbeitgeber und Stellenvermittlungsbüros.

**Zwischenbilanz 2013-2014:** Die Umsetzungsarbeiten kommen gut voran. Die Kantone werden im Rahmen der kantonalen Integrationsprogramme 2014-2017 (KIP) und der spezifischen Integrationsmassnahmen für die Arbeitsmarktintegration der Zielgruppe die Information und Beratung von staatlichen Behörden und Arbeitgebenden weiterführen und ausbauen.

### 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

Die Dialogpartner haben am technischen Treffen vom 18. November 2014 beschlossen, dieses Ziel nicht weiter zu verfolgen. Die Aufbereitung von branchentauglichen Bewerbungsunterlagen ist sehr aufwändig (für jede Branche andere Kriterien). Zudem zeigen die Erfahrungen in den Kantonen, dass die Qualität der Bewerbungsunterlagen in der Regel nicht in Frage gestellt wird und dass sie für die Einladung zu einem Bewerbungsgespräch weniger Gewicht hat als Sprachkenntnisse, Arbeitserfahrung oder Status.

### 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.

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. Zum einen bestehen auf staatlicher Ebene Hürden (siehe 3.1). Zum anderen ist die Bereitschaft der Arbeitgebenden, die Zielgruppe in Praktika, Lehren oder festen Arbeitsstellen zu beschäftigen, gering.

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. Arbeitgeber- und Branchenverbände können dazu beitragen, diese Lücke zu schliessen, indem sie in ihren Medien informieren und auf Good practices oder Erfahrungen von Arbeitgebern eingehen. Sie können dabei auf die fachliche Unterstützung durch die zuständigen staatlichen Stellen zählen.

So brachte die Zeitung „Flash“ des Freiburger Baumeisterverbandes 2013 einen Beitrag unter dem Titel „Oser le permis FI“, der Unternehmen ermunterte, vorläufig Aufgenommene anzustellen. Auf nationaler Ebene publizierte die Gewerbezeitung/Journal des arts et métiers 2014 einen Artikel mit Informationen für Arbeitgebende zur Beschäftigung der Zielgruppe, während der Arbeitgeberverband seinen Mitgliedern einen Musterartikel zu diesem Thema verschickte.

Erfolgversprechend sind auch direkte Kontakte mit Arbeitgebenden. Im Kanton St.Gallen hielt Regierungsrat Martin Klöti zum Beispiel hielt beim Kantonalen Gewerbeverband St.Gallen, beim Arbeitgeberverband Sarganserland-Werdenberg und bei der Industrie- und Handelskammer St.Gallen-Appenzell (IHK) Referate zum Thema Integration am Arbeitsplatz. Er rief die Arbeitgebenden dazu auf, das inländische Potenzial besser zu nutzen und insbesondere anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Der Kanton Schwyz legte an der Präsidentenkonferenz des Schwyzerischen Gewerbeverbandes den Arbeitsintegrationsprozess für anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene dar und wies auf die Bedeutung von Praktika in diesem Prozess hin. Im Gegenzug hielt der Verbandspräsident ein Referat vor rund 50 Personen der Zielgruppe – für die Arbeitsmarktintegration ist es auch hilfreich, wenn Arbeitgebende die Zielgruppe direkt über Anforderungen und Erwartungen informiert wird.

Insgesamt wurde die öffentlich-private Zusammenarbeit 2013-2014 vertieft. Sie kann aber sowohl auf nationaler wie auf kantonaler Ebene ausgebaut werden.

Die Dialogpartner sind sich bewusst, dass es darüber hinaus eine verstärkte Bereitschaft braucht, anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Um die 2012 vereinbarten Ziele zu konkretisieren, engagieren sie sich dafür, dass die staatlichen und privaten Dialogpartner diese Zielgruppe bei Stellenbesetzungen bewusst berücksichtigen und weitere öffentliche und private Arbeitgebende motivieren, ihrem Beispiel zu folgen.

**Zwischenbilanz 2013-2014:** Die Umsetzungsarbeiten kommen voran.

**Arbeitsschwerpunkte 2015-2016:**

- Die Arbeitgeber- und Branchenverbände öffnen ihre Medien für Artikel über Projekte und Good practices, während die staatlichen Fachstellen sie mit den nötigen Informationen versorgen.
- Die Arbeitgeber- und Branchenverbände motivieren ihre Kantonalverbände für eine Zusammenarbeit mit den Behörden, die für die Arbeitsmarktintegration der Zielgruppe zuständig sind. Ziel ist es, Verbandskonferenzen und ähnliche Anlässe für Informationen über die Anstellung der Zielgruppe zu öffnen und die Zielgruppe über die Erwartungen der Wirtschaft direkt zu informieren.

### 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.

Im Frühsommer 2014 vermittelte der Schweizerische Arbeitgeberverband ein Treffen zwischen dem BFM und swissstaffing, dem Dachverband der Personalverleiher, um eine mögliche Zusammenarbeit zu sondieren. swissstaffing unterstützt grundsätzlich den TAK-Integrationsdialog und wird in geeigneter Form mit einem Projekt daran teilnehmen, dessen Eckwerte im Frühling 2015 konkretisiert werden.

Das Schweizerische Rote Kreuz (SRK) wird Anfang 2015 ein Projekt im Rahmen der SRK-Kurse Pflegehelfer/in starten, das vom BFM unterstützt wird. Bestehende Unterstützungsangebote der SRK-Kantonalverbände für Absolvierende mit Migrationshintergrund werden weiter entwickelt 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.

Die Dialogpartner werden 2015 das Gespräch mit weiteren Branchen suchen, um Pilotprojekte zu lancieren. Solche Projekte tragen nicht nur zur Arbeitsmarktintegration der Zielgruppe bei, sondern auch zur Sensibilisierung von potenziellen Arbeitgebenden. Deshalb ist es wichtig, dass die Dialogpartner der Wirtschaft in ihren Medien darüber berichten.

**Zwischenbilanz 2013-2014:** Die Umsetzungsarbeiten kommen voran.

**Arbeitsschwerpunkte 2015-2016:**

- Die Dialogpartner unterstützen einander weiterhin bei der Entwicklung von neuen Pilotprojekten und bei der Information über laufende Pilotprojekte, um Arbeitgebende zu sensibilisieren.
- Die staatlichen Dialogpartner unterstützen das Projekt des Schweizerischen Roten Kreuzes (SRK) zur Weiterentwicklung und Multiplizierung von Unterstützungsangeboten ideell und/oder finanziell. Ziel ist es, Migrantinnen und Migranten, insbesondere anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene, über den Abschluss eines SRK-Pflegehilfekurses in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Weitere Pilotprojekte

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

Im Aargau lief 2013 das zweijährige Pilotprojekt „Fachberatung und Umsetzungsunterstützung für Migrantinnen und Migranten mit erweiterten Qualifikationen“ an. 20 Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene, 12 davon mit einem Universitätsabschluss, sollen im ersten Arbeitsmarkt eine Stelle finden, die ihren Qualifikationen entspricht. Das Projekt wird Ende 2015 abgeschlossen.

Ähnliche Ziele verfolgt das Pilotprojekt „Potenziale nutzen – Nachholbildung“ des BFM (2013-2017). Rund 50 beruflich qualifizierte Personen, die im ersten Halbjahr 2012 als Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene anerkannt wurden, werden dabei begleitet, eine adäquate Stelle zu finden. Das bedingt unter anderem die Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Diplome und Berufserfahrungen sowie allfällige Nachholbildungen. Das mehrjährige Projekt wird aufzeigen, wo die Hürden bei der Anerkennung von Diplomen, bei der Nachholbildung und beim Eintritt in den Arbeitsmarkt liegen. Ende 2015 werden erste Zwischenergebnisse veröffentlicht.

Im August 2014 starteten der Kanton Luzern und der Baumeisterverband Luzern den Pilotkurs „Perspektive Bau“. Während eines Jahrs werden Personen aus der Zielgruppe theoretisch und praktisch ausgebildet. Ziel ist es, dass 80 Prozent der Teilnehmenden danach eine berufliche Grundbildung im Bausektor beginnen können.

In Freiburg und Graubünden liefen 2014 Pilotprojekte an, um Arbeitgeber zu motivieren, anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene anzustellen.

Die sogenannte Flüchtlingslehre RIESCO im Gastgewerbe – eine einjährige Ausbildung mit Praktika, die von Hotel&Gastro formation durchgeführt wird – ist in den Kantonen Luzern und Zürich etabliert. Rund drei Viertel der Teilnehmenden finden im Anschluss an die Ausbildung eine Stelle oder kann eine berufliche Grundbildung beginnen. 2013 startete in Zürich ein Pilotkurs RIESCO in der Gebäude- und Automobiltechnik, den die kantonale Integrationsfachstelle 2014 als reguläres Angebot aufgenommen hat. Der Kanton Genf liess 2014 von Hotel&Gastro formation eine kürzere Version von RIESCO durchführen, die auf Einsätze in der Küche fokussierte; der Pilotkurs unter dem Namen „Prosperimo“ wurde von zwölf Personen erfolgreich abgeschlossen.

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

### **3.6 Fazit 2013-2014 im Aktionsfeld „Arbeitsmarktintegration anerkannter Flüchtlinge und vorläufig aufgenommener Personen“**

Die Dialogpartner sind insgesamt auf gutem Weg, die für 2016 gesteckten konkreten Ziele zu erreichen. So haben die staatlichen Partner entscheidende Vorarbeit für den Abbau von Integrationshemmnissen geleistet und schlagen konkrete Optimierungsmassnahmen vor. Weitere Massnahmen, welche die Anpassung von Verordnungen oder Gesetzen bedingen, sind aufgeglegt, benötigen aber aufgrund der demokratischen Entscheidungsprozesse noch Zeit. An Fahrt gewonnen haben auch Pilotprojekte. Staat und Wirtschaft haben ihre Zusammenarbeit für die Information und Sensibilisierung von Arbeitgebenden verstärkt und werden sie weiter ausbauen.

## **4 Zusammenfassung der Zwischenbilanz 2013 - 2014**

Nach zwei Jahren TAK-Integrationsdialog „Arbeiten – Chancen geben, Chancen nutzen“ kann eine positive Zwischenbilanz gezogen werden. Die Umsetzungsarbeiten kommen in allen drei Aktionsfeldern gut voran. Einzelne Ziele wurden bereits erreicht, in anderen sind zusätzliche Anstrengungen nötig. Die öffentlich-private Zusammenarbeit wurde in verschiedenen Bereichen und mit konkreten Projekten verstärkt, ist aber noch ausbaufähig. Mit den Arbeitsschwerpunkten für die Jahre 2015 und 2016 verfügen die Dialogpartner über eine gute Basis, die Ziele bis zur dritten Nationalen Integrationskonferenz von Ende 2016 zu erreichen.

hotelleriesuisse schloss sich im Herbst 2013 dem Dialog an. An der technischen Zwischenbilanz vom 6. Dezember 2013 beschlossen die Dialogpartner, weitere Branchenverbände für eine Teilnahme am Integrationsdialog zu gewinnen. Der Arbeitgeberverband vermittelte den Kontakt zu swisstaffing (Verband der Schweizer Temporärbranche), Unia den Kontakt zu Allpura (Verband der Schweizer Reinigungsunternehmen). Beide Verbände werden als neue Partner am hochrangigen Dialogtreffen vom 26. Januar 2015 teilnehmen.

**Zwischenbilanz 2013-2014:** Mit hotelleriesuisse, Allpura und swisstaffing nehmen drei weitere Branchen am TAK-Integrationsdialog teil.

#### **Arbeitsschwerpunkt 2015-2016:**

Die TAK-Projektleitung nimmt Kontakt zu weiteren Branchen mit einem hohen Anteil an ausländischen Arbeitskräften auf, um sie für eine Beteiligung am Integrationsdialog und für die Lancierung von Pilotprojekten zu gewinnen. Sie wird dabei insbesondere vom Schweizerischen Arbeitgeberverband und vom Schweizerischen Gewerbeverband unterstützt.

## 5 Anhang

Am technischen Treffen vom 18. November 2014 waren die Dialogpartner wie folgt vertreten:

Bund	BFM: Adrian Gerber, Leiter Abteilung Integration Michèle Laubscher, Fachreferentin Abteilung Integration
Kantone	KdK: Thomas Minger, Leiter Bereich Innenpolitik Nicole Gysin, stv. Leiterin Bereich Innenpolitik
Städte und Gemeinden	SSV: Marius Beerli, Leiter Kommunikation und Gesellschafts- politik SGV: Claudia Hamner, wissenschaftliche Mitarbeiterin
Arbeitgeberverbände	SAV: Philipp Bauer, Bereichsleiter Wirtschaft und Arbeitsmarkt sgv: Dieter Kläy, Leiter Ressort Arbeitsmarkt
Branchenverbände	GastroSuisse: Sonja Semprini, Rechtskonsulentin hotelleriesuisse: Bettina Baltensperger, Projektleiterin Rechtsdienst SBV: Heinrich Bütikofer, Vizedirektor Jean-Pierre Grossmann, Leiter Sozialpolitik
Gewerkschaften	Unia: Rita Schiavi, Mitglied Geschäftsleitung
Migrationsbevölkerung	FIMM: Fiammetta Jahreiss, Vizepräsidentin SFH: Beat Meiner, Generalsekretär