

The logo consists of a red speech bubble shape containing the text 'UNiA' in white, bold, sans-serif font. The 'i' is lowercase and has a dot above it.

UNiA

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

Publikation der Gewerkschaft Unia Nr. 5

Migration und Integration
Perspektiven öffnen –
Chancen nutzen

**Thesen und Forderungen
für einen Kurswechsel
in der Migrations- und
Integrationspolitik**

Impressum

Herausgeberin: Gewerkschaft Unia | Ein Text der Interessengruppe Migration der Unia, angenommen vom ZV der Unia am 26. 2. 2008 von der Migratinskonzferenz Unia am 24.5.2008 |

Grafik: Simone Rolli, Gabriela Scholl | Druck: Bubenberg | Auflage: 5000 Exemplare |

Zu beziehen bei: Unia Zentralsekretariat, Postfach 272, CH-3000 Bern 15 | Bern, Juni 2008

Inhalt

Einleitung	5
1. Migration ist gut für die Schweiz	7-9
2. Der Abbau von Ausgrenzung und Diskriminierung eröffnet Perspektiven und Chancen	11
Diskriminierungen	12-13
Freier Personenverkehr	14-15
Zulassung	16-17
Sans-Papiers	18-19
3. Die Öffnung des Bildungssystems ist eine Investition in die Zukunft	21
Potenzial	22-23
Schule	24-25
Sprache und berufliche Weiterbildung	26-27
4. Echte Integrationspolitik fusst auf gegenseitigen Respekt und Zusammenarbeit	29
Kurswechsel	30-31
Soziale Integration	32
Familiennachzug	33
Politische Rechte und Gemeinschaftsgefühl	34-35
Integrationsvereinbarungen	36-37
5. Der Schutz der sozialen Sicherheit und Gesundheit liegt in der Verantwortung der Aufnahmegesellschaft	39
Arbeitslosigkeit	40
Altersversicherung	41
Invalidität	42-44
Gesundheit	45-46
Literatur	47

Einleitung

Die Gewerkschaft Unia ist sich der Wichtigkeit der MigrantInnen für die Gewerkschaftsbewegung bewusst. Ihr Vorgängerorganisationen haben sich ihnen gegenüber schon vor Jahrzehnten geöffnet und sich so verstärkt, wie dies das Buch «Weg mit den Baracken» eindrücklich beschreibt.

Die Migration hat sich in den letzten Jahren stark verändert. Der Grundsatz, die ausländischen KollegInnen zu organisieren, um gemeinsam gestärkt für die ArbeitnehmerInnen-Rechte einzustehen, ist aber nach wie vor aktuell und gültig. Heute gilt die Unia bezüglich Integration der ausländischen KollegInnen als Vorbild für viele Gewerkschaften in Europa. Nicht zuletzt deshalb hat Unia die Co-Leitung des internationalen Projektes «European Migrant Workers Network» inne.

Auf der Basis dieses Bewusstseins ist dieser Text entstanden. Wir beleuchten die Migrations- und Integrationspolitik aus einer gewerkschaftspolitischen Perspektive und konzentriert sich auf die Arbeitswelt und damit zusammenhängende Themen. Wir entwickeln Thesen und leitet daraus Forderungen ab. Fragt nach Problemen und nach Chancen?

Das Dokument ist nicht als Text «über die Ausländer» sondern «zusammen mit den Ausländern und für die gesamte Schweiz» entstanden. Einerseits gibt es die Perspektive der Interessengruppe Migration wieder und erörtert die Möglichkeiten, die Position der MigrantInnen in der Schweiz, zu stärken. Andererseits fragen wir uns aus gewerkschaftspolitischer Perspektive, wie das Engagement der MigrantInnen und der Einsatz für ihre Sache die Stellung aller Lohnabhängigen stärken kann und wie z.B. konkret verhindert wird, dass MigrantInnen als «billige Arbeitskräfte» oder «Manövriermasse» missbraucht werden.

Zunehmende Flexibilisierung und Deregulierung führen zu einer generellen Prekariisierung der Arbeitswelt. Opfer dieser Entwicklung sind insbesondere MigrantInnen und insbesondere die Sans-Papiers. Wir sind überzeugt, dass jede Ausgrenzung und Diskriminierung die Position der Arbeitnehmenden als Ganzes schwächt. Als Gewerkschaft verstehen wir darum das Engagement für die Rechte der MigrantInnen auch als Kampf für die Rechte aller in der Schweiz lebenden und arbeitenden Menschen. Umgekehrt ist der allgemeine Kampf für gerechte und gute Lohn- und Arbeitsbedingungen grundlegendes Element des Kampfes für Integration und gegen Diskriminierung.

Migration ist gut für die Schweiz

1



Migration ist gut für die Schweiz

Thesen

- Die Schweiz ist ein Einwanderungsland, das auf die Arbeit der MigrantInnen angewiesen ist. Aufgrund der demografischen Entwicklung wird die Schweizer Wirtschaft auch in Zukunft Migration brauchen.
- MigrantInnen stützen die kulturelle, wissenschaftliche und technische Entwicklung der Schweiz.
- Ohne Migration bestünde ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften, was zu einem Abfluss von Investitionen führen würde.
- MigrantInnen tragen wesentlich zur Finanzierung der schweizerischen Sozialwerke bei. Insbesondere die AHV und die IV profitieren von den Beiträgen der MigrantInnen. Diese bezahlen seit je mehr ein, als sie beziehen.

Die Schweiz ist und bleibt ein Einwanderungsland. Nur dank den MigrantInnen wachsen in der Schweiz die Bevölkerung bzw. die Erwerbsbevölkerung und der Wohlstand. Jede vierte Arbeitskraft hat keinen Schweizer Pass. Ganze Branchen würden ohne die Arbeit der MigrantInnen in der Schweiz nicht funktionieren (z.B. wird im Gastgewerbe 53% des Arbeitsvolumens von MigrantInnen geleistet; im Baugewerbe 35%; in privaten Haushalten 36%; in der Industrie 34%; im Gesundheits- und Sozialwesen 23%). Seit einigen Jahren nimmt die Zahl der Portugiesen, Deutschen und Franzosen in der Schweiz stark zu, bei den anderen Nationalitäten ist die Tendenz abnehmend. Die Bedeutung der Asylmigration und des Familiennachzugs haben im Vergleich zu den 1990er Jahren abgenommen. Dafür werden vermehrt Hochqualifizierte rekrutiert, vor allem innerhalb aber auch ausserhalb der EU.

Der hohe Lebensstandard in der Schweiz ist wesentlich auch den MigrantInnen zu verdanken. Der jüngste Wirtschaftsaufschwung hat gezeigt, wie wichtig die neuen Zuwanderer für die Schweizer Wirtschaft sind. Im Vergleich zu umliegenden Ländern hat die Schweiz nicht nur einen höheren Lebensstandard, sondern – trotz ständigem Jammern der Rechten – auch weniger soziale Probleme. Im internationalen Vergleich sind in der Schweiz die Erwerbsquoten von MigrantInnen (sowohl der ersten als auch der zweiten Generation) hoch. Das spricht für eine relativ gute Integrationsfähigkeit der MigrantInnen und der Schweiz.

In der aktuellen Demografiediskussion und in der Debatte über die Zukunft der Sozialwerke müssen zwei weitere Aspekte berücksichtigt werden: Erstens: Ohne Migration wäre die Bevölkerung der Schweiz nicht nur sehr viel kleiner (geschätzte 5 statt 7,2 Millionen ohne Migration in der Nachkriegszeit), sondern auch extremer überaltert. Zweitens: Durch die starke Begrenzung der Drittstaatenmigration und die praktisch ausschliessliche Zulassung von EU-MigrantInnen wird die Überalterung der Bevölkerung nicht mehr im bisherigen Ausmass gebremst werden. Denn MigrantInnen aus der EU weisen vergleichbare, wenn nicht tiefere Geburtenraten als die SchweizerInnen aus.

Der Abbau von Ausgrenzung und Diskriminierung eröffnet Perspektiven und Chancen

2



Diskriminierungen

Thesen

- Der Abbau von Diskriminierungen kommt der ganzen Gesellschaft zugute.
- Diskriminierungen gibt es auf allen Ebenen und Stufen des schweizerischen Arbeitsmarktes.
- GAV sind ein wichtiges Mittel zum Abbau von Diskriminierungen.
- Eine klare Mindestlohnpolitik vermindert Ausgrenzung und Diskriminierung.

Diskriminierung nach Herkunft findet auf allen Stufen des schweizerischen Arbeitsmarktes statt. Insbesondere Nicht-EU-BürgerInnen, aber auch wenig qualifizierte Arbeitnehmende aus den südlichen EU-Ländern, sind damit konfrontiert. Zu unterscheiden ist zwischen der effektiven und der grundlegenden, strukturellen Diskriminierung (Ausländerrecht, Aufenthaltsbewilligung, Anerkennung von Ausbildungen, etc.).

Effektive Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt sind feststellbar bei Anstellung, Beförderung, Lohn, Kündigung, Berufs- und Weiterbildung, beim Arbeitsschutz, als Beschäftigungsdiskriminierung, rassistische Belästigung und Mobbing. Am härtesten treffen die Diskriminierungen die Frauen. Ein Teil der Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt sind auf Bildungsniveau und Aufenthaltsstatus zurückführbar. Der Verweis auf die tiefe Qualifikation vieler MigrantInnen kann aber nicht alle Arbeitsmarktprobleme erklären. Viele Nicht-EU-MigrantInnen, insbesondere auch Frauen, haben ein gutes Bildungsniveau. Sie werden stark benachteiligt, weil ihre Ausbildungen und Diplome in der Schweiz häufig nicht anerkannt werden. Häufig sehen sie sich gezwungen als überqualifizierte Hilfsarbeitskräfte tätig zu sein. Erfahrungen aus dem Gewerkschaftsalltag zeigen zudem, dass solche arbeitsmarktlichen Diskriminierungen im Falle eines Stellenwechsels auch bei langjährigen Arbeitnehmenden aus Nicht-EU-Staaten mit einer Jahresaufenthaltsbewilligung B eine grosse Rolle spielen.

Der Aufenthaltsstatus hat einen starken Einfluss auf die Stellung der Erwerbstätigen im Arbeitsmarkt. Untersuchungen zeigen, dass sich Kurzaufenthaltsbewilligungen und unsichere Aufenthaltsrechte besonders nachteilig auf die Löhne auswirken. Ein negativer Einfluss ist auch bei JahresaufenthalterInnen oder GrenzgängerInnen und – etwas weniger stark – bei Niedergelassenen feststellbar. Die Löhne der ArbeitnehmerInnen mit Bewilligung B (Jahresaufenthalter) gehen weit auseinander. In einigen Branchen werden die Löhne durch hochqualifizierte

SpezialistInnen geprägt (Chemie, Banken, Versicherungen). Insgesamt aber überwiegen in dieser Kategorie klar die Tief- und Tiefstlöhne. In einigen Branchen sind die Löhne im Vergleich zu 2002 sogar rückläufig (z.B. im Gartenbau und in Teilen des verarbeitenden Gewerbes). Nur die Löhne der KurzaufenthalterInnen (Bewilligung L-EG) liegen im Schnitt tiefer. Immerhin haben die Gewerkschaften bei den ArbeitnehmerInnen mit Bewilligung L in Branchen mit hohem Abdeckungsgrad durch Gesamtarbeitsverträge gegenüber 2002 einen deutlichen Lohnanstieg erreicht (Baugewerbe, Gastgewerbe).

Aber nicht nur ein unsicherer Aufenthaltsstatus hat eine Lohneinbusse zur Folge. Die geografische Herkunft kann sich auf die Löhne ebenfalls stark negativ auswirken: Am niedrigsten sind die Löhne von MigrantInnen aus Afrika, aber auch MigrantInnen aus den traditionellen Migrationsländern (Italien, Spanien, Portugal, ehem. Jugoslawien, Türkei) und aus Ost-Europa verdienen, bei sonst gleichen Voraussetzungen, weniger als SchweizerInnen.

Lohn- und Beschäftigungsdiskriminierung von MigrantInnen behindern den Integrationsprozess. Gerechte und existenzsichernde Löhne und gute Arbeitsbedingungen sind deshalb eine wesentliche Voraussetzung für die wirtschaftliche und soziale Integration. Gute GAV sind wichtig für eine Anti-Diskriminierungsarbeit, die weit über die Arbeitswelt hinausreicht.

Forderungen

1. Anti-Diskriminierungsgesetz auf eidgenössischer Ebene ähnlich dem Gleichstellungsgesetz gegen die Diskriminierung der Frauen.
2. Konsequente Nutzung der GAV für den Abbau von Diskriminierungen. Zudem sollen GAV mit Anti-Diskriminierungsartikeln ergänzt werden.
3. Existenzsichernde und gerechte Löhne für alle.
4. Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit auf der Basis analytischer Arbeitsplatzbewertungen.
5. Breite Einführung von Instrumenten für anonymisierte Bewerbungsverfahren, so dass das Prinzip der Chancengleichheit ungeachtet der Herkunft bei der Besetzung von (Lehr)Stellen gewährleistet wird.
6. Anerkennung der Arbeitserfahrung und der informell erworbenen Kompetenzen (Validations des Acquis) sowie Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen und Diplomen (auch in GAV).

Freier Personenverkehr

Thesen

- Die Personenfreizügigkeit verbessert die rechtliche Lage der betroffenen MigrantInnen und stützt das wirtschaftliche Wachstum.
- Je besser der soziale Schutz und die Integration, je höher der Grad der «Freizügigkeit» und je geringer die Abhängigkeit von aufenthaltsrechtlichen Beschränkungen, desto weniger besteht das Risiko, dass Migration im Rahmen einer allgemeinen Prekarisierungstendenz ausgenutzt wird.
- Ohne flankierende Massnahmen und allgemeinverbindliche GAV ist der Kampf gegen Lohndruck, Sozialdumping und Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse nicht zu gewinnen.

Die Personenfreizügigkeit ist für einen grossen Teil der MigrantInnen die zentrale rechtliche und migrationspolitische Errungenschaft der letzten Jahrzehnte. Mit dem freien Personenverkehr wurde die jahrzehntelange Abschottung und Abwehrhaltung der Schweiz aufgebrochen. Positiv ist, dass innerhalb der EU keine Unterschiede aufgrund der Herkunft gemacht werden dürfen.

Gleichzeitig aber haben der Lohndruck und das Sozialdumping in bestimmten Arbeitsbranchen zugenommen und die Arbeitsbedingungen in Risikobranchen ohne GAV-Deckung sind in Gefahr. Die Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse, vor allem mit der Zunahme der Temporärarbeit, hat sich massiv verstärkt. Neu haben international eingesetzte Temporärarbeiter die alten Saisoniers abgelöst. Die strukturellen Probleme der Temporärarbeit spitzen sich bei diesen grenzüberschreitenden Temporärarbeitern noch zu.

Die flankierenden Massnahmen und die allgemeinverbindlichen GAV sollen die Arbeitsbedingungen und Löhne unabhängig von Pass und Herkunft schützen. Es muss der Schweiz gelingen, den Schutz der ArbeitnehmerInnen so auszugestalten, dass er funktioniert und auch bei weiteren Erweiterungen der Personenfreizügigkeit funktionieren würde. Dafür bedarf es wichtiger Verbesserungen, insbesondere die Stärkung der gewerkschaftlichen Rechte, des Kündigungsschutzes sowie der paritätischen Kontrollen und die Festlegung und Durchsetzung existenzsichernder Mindestlöhne. Die gegenwärtig vorhandenen Instrumente für Bereiche ohne GAV reichen nicht aus oder sind zu schwerfällig.

Im Hinblick auf die mögliche neue Migration aus der erweiterten EU sind zusätzliche Massnahmen nötig: Es ist Diese neuen ArbeitnehmerInnen müssen über die Lohn- und Arbeitsbedingungen in der Schweiz informiert werden (Infokampagne in den Herkunftsländern) und darüber, dass die orts- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen eingehalten werden müssen. Temporäre sowie befristete Arbeit ist den gesamtarbeitsvertraglichen Normen zu unterstellen. Die bestehenden, guten GAV mit Mindestlöhnen dürfen von Arbeitgeberseite keinesfalls ausgehöhlt werden.

Forderungen

7. Verbesserte Umsetzung der flankierenden Massnahmen und mehr Ressourcen für Bund und Kantone zur Verstärkung der Kontrollorgane.
8. Besonders in Branchen mit hoher Ausländerbeschäftigung braucht es GAV mit anständigen Mindestlöhnen, so z.B. in den Bereichen Privathaushalte, Landwirtschaft, Gartenbau und in mehreren Dienstleistungsbranchen.
9. GAV müssen ohne bürokratische Hürden allgemein verbindlich erklärt werden können, wie das auch in anderen Ländern üblich ist. Zudem muss die Möglichkeit erleichtert werden, in Risikobranchen ohne GAV gesetzliche Mindestlöhne einzuführen.
10. Allgemeinverbindlicher GAV im Temporärbereich.

Zulassung

These

- Zuwanderung aus Drittstaaten auf wenige Hochqualifizierte beschränken zu wollen, ist illusorisch und fördert die Illegalisierung und Prekarisierung von ArbeitnehmerInnen.

Die Migrationspolitik unterscheidet immer stärker zwischen willkommenen Hochqualifizierten und abzuwehrenden Niedrigqualifizierten. Das gilt insbesondere für ArbeitsmigrantInnen aus Nicht-EU-Staaten. Das neue Ausländergesetz sieht für diese Länder bei ansonsten geschlossenen Grenzen lediglich Ausnahmeregelungen für Hochqualifizierte vor.

Dabei zeigen Studien, dass sich die Nachfrage nach niedrigqualifizierten MigrantInnen ähnlich wie diejenige nach hochqualifizierten entwickelt. Die Niedrigqualifizierten sind in vielen wichtigen Branchen gefragt, z.B. als Reinigungskräfte, Haushaltsangestellte, Sicherheitspersonal sowie im Baunebengewerbe und im Gastgewerbe. Eine Politik, die Migration aus Drittstaaten rigoros beschneidet im Wissen, dass solche ArbeitnehmerInnen dennoch zu Tausenden beschäftigt werden, ist zynisch. Das zeigt die unhaltbare Situation der Sans-Papiers (siehe unten). Die Schweiz braucht ein alternatives Zulassungsmodell, das ArbeitsmigrantInnen aus Nicht-EU-Staaten eine Zulassung aufgrund von Arbeitsverträgen gewährt und die gleichzeitig die Arbeits- und Lohnbedingungen konsequent gewährleistet.

Forderungen

11. Keine neuen Rotationsmodelle. Prekäre Aufenthaltsstatute (Kurz-, Saison-aufenthalt), womöglich noch kombiniert mit Personenverleih, begünstigen die Diskriminierung am Arbeitsplatz und sind deshalb auch für Drittstaats-angehörige abzuschaffen.
12. Wer einen Arbeitsvertrag vorweist, erhält eine Aufenthaltsbewilligung. Diese ist an die vorgängige Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen gekoppelt. D.h. kontrollierte Zulassung für MigrantInnen aus Nicht-EU-Ländern auch für wenig qualifizierte Jobs.
13. Das Recht auf Mobilität auf dem Arbeitsmarkt wird gewährleistet.

Sans-Papiers

Thesen

- Sans-Papiers decken ein Bedürfnis des schweizerischen Arbeitsmarktes ab.
- Auch Branchen mit einem hohen Sans-Papier-Anteil (z.B. Haushalt) können durch GAV mit Mindestlöhnen geregelt werden.
- Sans-Papiers sind aufgrund ihrer rechtlichen Situation gezwungen, schlecht bezahlte Jobs zu übernehmen. Die Arbeitsbedingungen geraten damit allgemein unter Druck.
- Eine Regularisierung der Sans-Papiers liegt im Interesse des Staates, nur schon weil er dadurch mehr Steuern und Sozialversicherungsbeiträge einnehmen kann.

Als sogenannte Sans-Papiers werden in der Regel Arbeitnehmende ohne geregelten Aufenthalt bezeichnet. Meistens legal eingereist, fallen sie in der Öffentlichkeit kaum auf. Sie leben und arbeiten im Stillen, in ständiger Angst, überangepasst und so unauffällig wie möglich. Die menschenunwürdige Situation dieser Menschen und ihrer Familien kann nur durch eine Regularisierung ihres Aufenthaltstatus und eine veränderte Zulassungspolitik nachhaltig verbessert werden. Der Europarat empfiehlt klar, solche Regularisierungsprogramme samt Begleitmassnahmen durchzuführen. Ein kürzlich erschienener Bericht über zwanzig in den letzten Jahren durchgeführte Regularisierungsaktionen widerlegt, dass diese zu einer Zunahme von Sans-Papiers führen; sie haben also keine Sogwirkung. Die Empfehlung des Europarates sollte auch in der Schweiz umgesetzt werden.

In der Schweiz geht die Sans-Papiers-Problematik direkt auf die frühere Saisonnierspolitik zurück. In den letzten Jahren hat ihre Zahl zugenommen. Das Bundesamt für Migration spricht von 90'000 hier lebenden Sans-Papiers. Aufgrund anderer Studien muss von 150'000-300'000 Sans-Papiers in der Schweiz ausgegangen werden. Die Sans-Papiers dürfen dabei nicht als Sündenböcke für das wirtschaftlich viel schwerwiegendere Phänomen der Schwarzarbeit missbraucht werden. Die fehlende Aufenthaltssicherheit macht ihnen den Einsatz für bessere Arbeitsbedingungen praktisch unmöglich. Es ist inakzeptabel, dass völlig rechtlose Arbeitsverhältnisse v.a. in den Bereichen Haushalt, Landwirtschaft, Gastgewerbe und Bau einen beträchtlichen Teil des Schweizer Arbeitsmarktes ausmachen und dass dabei die Grundrechte der betroffenen Arbeitnehmenden systematisch verletzt werden.

Forderungen

14. Regularisierungsaktion für Sans-Papiers nach klaren Kriterien (Aufenthaltsjahre, Arbeitgeber).
15. Sicherstellung des Zugangs zu Gesamtarbeitsverträgen und Sozialversicherungen sowie gezielte gewerkschaftliche Organisation der Sans-Papiers.
16. Keine Ausschaffung ohne gewerkschaftliche Prüfung von allfälligen offenen Lohn- und Sozialversicherungsansprüchen sowie Verhinderung der Ausschaffung während eines Prozesses vor Arbeitsgericht.

Die Öffnung des Bildungssystems ist eine Investition in die Zukunft



Potenzial

Thesen

- Die vorhandenen Ressourcen vieler MigrantInnen der ersten und zweiten Generation bleiben auch aufgrund einer verfehlten Aus- und Weiterbildungspolitik ungenutzt.
- Kinder von bildungsfernen Eltern haben schlechtere Chancen auf einen guten Bildungsabschluss. Dabei verlaufen Schulselektion, Kleinklasseneinteilung und Lehrstellenbesetzung für «ausländische» SchülerInnen nicht rein nach Schulleistung. Institutionelle Diskriminierung und Benachteiligung nach Herkunft spielen ebenfalls eine Rolle.
- Den besonderen Ressourcen der «Secondos» wird zu wenig Wertschätzung entgegen gebracht. Nach wie vor dominiert eine Defizit orientierte Wahrnehmung ihrer Fähigkeiten.

Die Bedeutung von Qualifikation und Herkunft für die Integration auf dem Arbeitsmarkt wurde lange Zeit unterschätzt. Dies gilt auch für die Tatsache, dass Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund nicht dieselben Chancen im Schul- und Bildungssystem haben wie SchweizerInnen. Die Öffentlichkeit hat bis heute Mühe anzuerkennen, dass Diskriminierungen gemäss Herkunft bestehen und nur schwer überwindbare Integrationsbarrieren schaffen. Dabei würden hier Verbesserungen enormes, für das Land positives Potenzial freisetzen.

Die in der Schweiz geborenen Kinder von MigrantInnen kommen in Bezug auf Ausbildungsniveau und berufliche Position weiter als ihre Eltern. Sie sind sozial mobil, innovativ und schneiden häufig besser ab als gebürtige Schweizer. Hier öffnet sich aber eine gefährliche Schere: Einerseits ist ein Grossteil der Secondas/os erfolgreicher als SchweizerInnen aus der gleichen sozialen Schicht. Andererseits wird ein Teil der Jugendlichen aus Migrantenfamilien völlig aus der Arbeitswelt ausgeschlossen (verhinderter Zugang).

Dabei spielt Diskriminierung gemäss Herkunft eine zentrale Rolle. Sie trifft Jugendliche aus Nicht-EU-Staaten am ausgeprägtesten. Jugendliche aus dem ehemaligen Jugoslawien sind davon besonders betroffen; ihnen ist oft die Aussicht auf eine bessere Zukunft verbaut. Studien zeigen, dass die Chancen dieser Jugendlichen zu einer Lehrstelle zu kommen, bei gleicher Qualifikation deutlich geringer sind als diejenigen der anderen BewerberInnen. Bereits der «falsche» Familienname kann Grund für eine Absage sein. Diese Ausschlussmechanismen haben zur Folge, dass bereits integrierte Menschen desintegriert werden. Werden diese Probleme nicht gelöst, dann sind alle weiterführenden Integrationsbemühungen hinfällig.

Forderungen

17. Recht auf Berufsbildung für alle Jugendlichen. Dieses Recht muss auch für Kinder von MigrantInnen gelten, die heute schlechtere Chancen auf eine Lehrstelle haben als Jugendliche mit Schweizer Wurzeln.
18. Schaffung von mehr Lehr- und Ausbildungsstellen.
19. Um allen Jugendlichen den Zugang zu einer Ausbildung zu erleichtern, sollen Schul- und Erziehungsdirektionen sowie Berufsbildungsämter Fördermassnahmen wie Coaching- und Mentoringprogramme anbieten.

Thesen

- MigrantInnen v.a. der ersten Generation finden nur schwer Zugang zur beruflichen Weiterbildung oder sind ganz davon ausgeschlossen. Dabei wäre dies Voraussetzung dafür, die eigene wirtschaftliche Position zu sichern und sich dem wirtschaftlichen Wandel anzupassen.
- Kenntnis der lokalen Sprachen allein garantiert nicht die Integration in das schweizerische Bildungssystem.

Kinder und Jugendliche wachsen in der Schweiz unter unterschiedlich günstigen Bedingungen auf und Erwachsene trauen der nachfolgenden Generationen oft zu wenig zu. Neueste Studien (NFP 52) belegen, dass Kinder schlecht ausgebildeter, eingewanderter und finanziell schwacher Eltern besonders benachteiligt werden, was dem Prinzip der Chancengleichheit und der Uno-Konvention über die Rechte des Kindes widerspricht. Kinder wenig gebildeter Eltern haben schlechtere Chancen auf einen höheren Bildungsabschluss als Kinder von Eltern mit hohem Bildungsniveau. Jugendliche mit Migrationshintergrund besuchen doppelt so häufig Real- oder Sonderschulen als andere Jugendliche. Im internationalen Vergleich sind Kinder mit Migrationshintergrund in der Schweiz (zusammen mit Deutschland, Österreich und Belgien) bezüglich Bildungsniveau und beruflicher Gleichstellung besonders benachteiligt, was in der Schweiz mit den frühen Selektionsmechanismen zusammenhängt.

Forderungen

20. Gezielte Umsetzung einer interkulturellen Pädagogik durch die Bildungsinstitutionen und in den Lehrmitteln (vom Kindergarten bis zur Berufsbildung). Dabei werden die Ressourcen der Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund berücksichtigt und deren Sozialkompetenz, Mehrsprachigkeit und Bildungsqualifikationen positiv bewertet.
21. Abschaffung der Frühselektion in der obligatorischen Schule und Bereitstellung der Mittel für sinnvolle Klassengrößen.
22. Ausbau von Spielgruppen und anderen Betreuungsangeboten als wichtige Einrichtung der familienergänzenden Frühförderung.
23. Sicherung der Finanzierung der Kurse in heimatlicher Sprache und Kultur (HSK-Kurse) und deren Integration in den Lehrplan öffentlicher Schulen.
24. Weiterhin Sicherstellung des Zugangs zur obligatorischen Schulausbildung für Sans-Papiers-Kinder (EDK-Zirkular) und neu Ermöglichung des Zugangs zu Berufsausbildung für Sans-Papiers-Jugendliche nach der obligatorischen Schulausbildung.

Sprache und berufliche Weiterbildung

Thesen

- Solide Kenntnisse der Erstsprache («Muttersprache») erleichtern MigrantInnen sowie deren Kindern das Erlernen weiterer Sprachen.
- Der Spracherwerb ist für MigrantInnen wichtig, um sich in der Schweizer Gesellschaft zu Recht zu finden. Er verbessert ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt.
- Eine Kurspflicht macht nur Sinn, wenn zuvor die Voraussetzungen und Bedingungen für einen erfolgreichen Besuch geschaffen werden (Kurse während der Arbeitszeit etc.).
- Die Verknüpfung von Sprachkenntnissen mit der Bewilligungserteilung oder -verlängerung führt zu Unsicherheit und Prekarisierung.

Das Erlernen der lokalen Sprache ist sehr wichtig. Einerseits ist die Sprache Voraussetzung für die Integration in die lokale Gesellschaft, andererseits für die berufliche Tätigkeit beziehungsweise die Suche nach Arbeit. Festzuhalten ist in diesem Zusammenhang, dass ein «Sprachkurszwang» keinen Erfolg garantiert. Einzig der Kursbesuch kann erzwungen werden, der Kurs- und Lernerfolg aber nicht. Dieser ist abhängig von individuellen Voraussetzungen und weiterführender Unterstützung (Kurse während der Arbeitszeit oder bezahlter Bildungsurlaub, etc.).

Die Kenntnis der lokalen Sprache allein garantiert aber noch nicht die Integration in das schweizerische Bildungssystem. Eine breite Mehrheit der eingewanderten Bevölkerung (Frauen, erst kürzlich eingewanderte Personen, HilfsarbeiterInnen, Personen aus Nicht-EU-Ländern, MigrantInnen der ersten Generation, usw.) ist auf Grund der Beschäftigungssektoren, der beruflichen Funktionen, fehlender Grundausbildung oder nicht anerkannter ausländischer Bildungsabschlüsse fast vollständig von beruflichen Weiterbildungsangeboten ausgeschlossen.

Es braucht eine Antwort auf das Bedürfnis der MigrantInnen nach beruflicher Weiterbildung. Die Zugangsschwellen für MigrantInnen müssen abgebaut werden, seien sie wirtschaftlicher, sprachlicher, beruflicher, zeitlicher, geografischer Art. Besonderes Augenmerk verdienen dabei:

- die Sektoren mit einem hohen Anteil unqualifizierter MigrantInnen (Gastronomie, Dienstleistungen, Verkauf, Reinigung, Haushalt, usw.);
- die horizontalen und vertikalen Mobilitätswege auf dem Arbeitsmarkt;

- die Innovationen in der Arbeitsorganisation;
- die geschlechterspezifischen Eigenheiten.

Die Gewerkschaften engagieren sich – allein oder in Zusammenarbeit mit öffentlichen Schulen, Bildungszentren und Sozialpartnern – diesbezüglich auf vier Ebenen:

- Aufbau eines beruflichen Bildungsangebotes für MigrantInnen, das das Erlernen der lokalen Sprachen (Standardsprache), die Festigung und Validierung der in der Praxis erworbenen Kenntnisse und Berufserfahrungen sowie die Fort- und Weiterbildung ermöglichen soll;
- Informations- und Motivationskampagnen;
- Mitarbeit in paritätischen und sozialpartnerschaftlichen Einrichtungen;
- politische Arbeit auf Bundes- und lokaler Ebene.

Forderungen

25. Recht auf berufliche Weiterbildung und Einführung des bezahlten Weiterbildungsurlaubs.
26. Weiterbildungsveranstaltungen (inkl. Sprach- u. Alphabetisierungskurse) für MigrantInnen im Rahmen des Berufsbildungsgesetzes.
27. Innovative Projekte für Bildungsungewohnte, die das Erlernen der lokalen Sprache oder die Vertiefung von Sprachkenntnissen mit beruflicher Weiterbildung verknüpfen.
28. Recht auf Sprachkurse im Rahmen einer Sprachoffensive.
29. Weiterführung des Sprachförderungsprogramms des Bundes.

Echte Integrations- politik fusst auf gegenseitigen Respekt und Zusammenarbeit

4



Kurswechsel

Thesen

- Für eine nachhaltige Integrationspolitik braucht es einen Kurswechsel. Statt an den Defiziten muss sich die Schweiz an den Ressourcen orientieren. Das entspricht der Willkommenskultur eines Einwanderungslandes.
- Integration ist ein gegenseitiger Prozess und kann nur als solcher Erfolg haben.
- Für den Erfolg des Integrationsprozesses müssen MigrantInnen als Akteure mit eigenem Willen und Würde ernst genommen und einbezogen werden.
- Der Integrationswille der MigrantInnen wird oft durch strukturelle beziehungsweise behördliche Hürden gefährdet oder eingeschränkt.

Wie kein ein anderes Thema dominiert die Migrations- und Integrationspolitik die öffentliche Diskussion negativ. Trotz einer langjährigen Einwanderungstradition der Schweiz und trotz des wichtigen Beitrags der MigrantInnen zur wirtschaftlichen und kulturellen Entwicklung der Schweiz, bildet die Migration immer noch keinen positiven Bestandteil des schweizerischen Selbstverständnisses. Diese Abwehrhaltung hat direkten Einfluss auf die Integrationspolitik. Dabei wäre ein grundlegender Wandel des schweizerischen Selbstverständnisses überfällig.

Aufenthaltssicherheit, die Anerkennung durch die Mehrheitsgesellschaft, die Chancengleichheit und die Förderung der Partizipation sind zentrale Grundlagen jeder Integration. Spracherwerb ist dabei Voraussetzung zur Integration, Sprachkenntnisse sind aber noch nicht gleichbedeutend mit erfolgreicher Integration. Integration muss als zweiseitiger, ständiger Prozess verstanden werden.

In der öffentlichen Debatte ist ein solches Verständnis der Integration immer noch eher Ausnahme als Regel. Es werden sogar Rückschritte vollzogen: Oft wird heute von Integration gesprochen, gemeint ist aber Assimilation. Die Stossrichtung ist dabei klar: Wie im neuen Ausländergesetz wird die Zweiseitigkeit des Integrationsprozesses zwar deklariert, konkret aber werden einseitig den «einfachen» ArbeitnehmerInnen bloss zusätzliche Pflichten aufgebürdet. Hochqualifizierte MigrantInnen hingegen, die sich z.B. in englischsprachigen Parallelgesellschaften in der Schweiz bewegen, werden explizit von jeglicher Integrationsverpflichtung ausgenommen (Verordnung AuG).

Dabei gibt es Anzeichen dafür, dass sich selbst diese «erwünschten» MigrantInnen mit Kurzaufenthaltsbewilligungen in einer Randsituation befinden, die in vielen Aspekten der Situation der Saisonniers der 1960er-Jahre ähnelt. Die langfristige Integration dieser Hochqualifizierten (z.B. über die Einbürgerung) wird bisher kaum thematisiert. Auch für sie gilt: Wenn MigrantInnen pauschal auf ihre Rolle als Arbeitskräfte beziehungsweise auf ihre ökonomischen Funktionen reduziert werden, werden sie gesellschaftlich ausgegrenzt.

Forderungen

30. «Die Schweiz ist ein Einwanderungsland»: Kampagne für Respekt, Würdigung, Dankbarkeit. Nur aufgrund eines Bewusstseinswandels kann Integration wirklich ein zweiseitiger Prozess werden.
31. Der Bundesrat engagiert sich aktiv und symbolisch gegen Fremdenfeindlichkeit (Dank an MigrantInnen in Neujahrs- und 1.-August-Reden, etc.).
32. Bei der Umsetzung der Integrationspolitik müssen die Organisationen der MigrantInnen sowie die Sozialpartner und NGOs demokratisch und aktiv einbezogen werden.

Soziale Integration

Thesen

- Ein sicherer Arbeitsplatz und ein Einkommen, welches die Existenzbedürfnisse einer Familie deckt, sind wichtige Voraussetzungen für die soziale Integration von MigrantInnen in der Schweiz.

Integrationsprobleme sind sozialer Natur und können durch eine gute Wirtschafts- und Sozialpolitik aufgefangen werden. Jeder Arbeitnehmende, der in der Schweiz ein volles Pensum arbeitet, muss ein existenzsicherndes Einkommen haben, das es ihm erlaubt, allein oder mit seiner Familie hier zu leben. Dies ist konsequente Integrationsförderung; nur sie verhindert, dass verschiedene Arbeitnehmergruppen gegeneinander ausgespielt werden.

Es ist nicht akzeptabel, dass es in der Schweiz Haushalte gibt, die trotz Vollzeit-erwerbstätigkeit von Armut betroffen sind. Jeder 25. Arbeitnehmer in der Schweiz, der in einem Haushalt mit mindestens einer Vollzeitstelle lebt, ist ein Working Poor – darunter überdurchschnittlich viele MigrantInnen. Neben der Haushaltsstruktur spielt dabei die berufliche Qualifikation eine wichtige Rolle. Erwerbstätige in Hotellerie und Gastgewerbe und vor allem Personen, die für private Haushalte arbeiten, verzeichnen einen weit überdurchschnittlichen Anteil an Personen mit Armutslöhnen (10,5% bzw. 14,9%), ebenso die Arbeitnehmenden im Baugewerbe (7,6%), obschon hier eigentlich der Anteil an Tieflohnstellen vergleichsweise gering ist. Sogar dies vergleichsweise guten Löhne auf dem Bau, reichen oft nicht aus, um den Haushaltsbedarf zu decken.

Familiennachzug

Thesen

- Ein auf die Familienbedürfnisse abgestimmter Familiennachzug verbessert die Integrationsfähigkeit aller Betroffenen.

Jeder Mensch hat ein Recht auf Familienleben. Die Erfahrung mit dem Saisonierstatut (Kinder ohne Eltern, versteckte Kinder) zeigt, wie wichtig es ist, dass jede Aufenthaltsbewilligung mit einem Recht auf Familiennachzug verbunden wird. In der Diskussion um Nachzugsfristen oder den Zeitpunkt des Nachzugs gilt es zu bedenken, dass es gerade aus Überlegungen der Integration manchmal besser ist, wenn ein Kind die Schule oder die Ausbildung im Herkunftsland fertig machen kann. Unter Umständen hat ein 16jähriger Jugendlicher eine gefestigtere Persönlichkeitsstruktur als ein 12jähriges Kind und ist der neuen Situation eher gewachsen, was die Integration erleichtern kann. Es kann aber auch sinnvoll sein, dass die Kinder möglichst schnell nachgezogen werden.

Forderungen

33. Jede Aufenthaltsbewilligung ist mit einem Recht auf Familiennachzug verbunden.

Politische Rechte und Gemeinschaftsgefühl

Thesen

- Wer in einer Gemeinschaft mitreden darf, fühlt sich dieser Gemeinschaft stärker verbunden. Politische Mitbestimmung ist deshalb integrationsfördernd.
- Wer Steuern bezahlt, soll auch über die Verwendung dieser Mittel mitbestimmen dürfen.
- Einbürgerungen stärken das Zugehörigkeitsgefühl und fördern beidseitig die Integration.

Ein Grossteil der MigrantInnen schlägt Wurzeln in der Schweiz. Fast 60% der ständigen, sogenannten «ausländischen» Bevölkerung lebt und arbeitet seit mehr als zehn Jahren hier, davon die Hälfte (fast 30%) seit über zwanzig Jahren. Rund ein Viertel der sogenannten «Ausländer» ist in der Schweiz geboren und gehört z.T. der dritten Generation an. Bei den ItalienerInnen machen die hier Geborenen fast 40% aus (rund 111'000). Die zweite und sogar dritte Generation werden durch das Fehlen einer aktiven Einbürgerungspolitik «zu Ausländern» gemacht. Sie alle sind Einheimische ohne Schweizer Pass.

Demokratisch ist eine Gesellschaft dann, wenn die mündigen BürgerInnen durch ihr Stimm- und Wahlrecht diese Gesellschaft mitgestalten können. So wie in der Schweiz bis Anfang der 70er Jahre des 20. Jahrhunderts die Frauen nicht zu den mündigen Bürgerinnen gezählt wurden, so wird bis heute rund 20% Bürgerinnen und Bürgern ohne Schweizer Pass die Mitbestimmung verweigert. Dies stellt ein grosses Demokratiedefizit dar und behindert auch die gesellschaftliche Integration der MigrantInnen. Wer mitreden und mitentscheiden kann, fühlt sich einer Gemeinschaft stärker verbunden. Wer von der politischen Mitbestimmung ausgeschlossen wird, fühlt sich als MitbürgerIn nicht ernst genommen.

Die Gewerkschaften greifen schon seit langem im Auftrag und Interesse ihrer Mitglieder ohne Schweizer Pass in die politische Diskussion ein. Damit leisten sie einen wesentlichen Beitrag zur politischen Integration von MigrantInnen. Allein seit 1990 gab es schweizweit über ein Dutzend Abstimmungen zur Einführung des Stimm- und Wahlrechts für MigrantInnen. Viele dieser Vorlagen wurden, egal ob es sich um ein umfassendes Stimm- und Wahlrecht auf kantonaler und kommunaler Ebene handelte oder nur um ein fakultatives Stimmrecht auf Gemeindeebene verworfen. Dennoch kennen heute immerhin die Kantone Neuenburg, Jura, Freiburg, Waadt und Genf sowie Appenzell-Ausserrhodon ein mehr oder weniger weitgehendes Stimmrecht für MigrantInnen.

Forderungen

34. Aktive Förderung der Einbürgerung (symbolische Einbürgerungsaktion «Wir wollen euch», «Ihr gehört zu uns»).
35. Die erleichterte Einbürgerung für die 2. Generation und die automatische Einbürgerung für die 3. Generation.
36. Das Stimm- und Wahlrecht für MigrantInnen, die seit mehr als 5 Jahren in der Schweiz leben.

Integrationsvereinbarungen

Thesen

- Integrationsvereinbarungen sind unverhältnismässig und stark diskriminierend. Sie können nur auf einen Teil der MigrantInnen angewendet werden. Stattdessen braucht es ein echtes Anreizsystem, das die Integration aller MigrantInnen fördert und unterstützt. Denn auch EU-BürgerInnen haben Integrationsbedürfnisse.

Integrationsmassnahmen dürfen sich auf keinen Fall auf Sprachkurse beschränken. Sehr problematisch sind die jetzt von breiten Kreisen geforderten und gesetzlich verankerten individuellen «Integrationsvereinbarungen» in Verbindung mit fremdenpolizeilichen Sanktionen. Sie verstärken die Diskriminierung der Drittstaatsangehörigen in der Schweiz und können zu Behördenwillkür führen. Zudem bieten «Integrationsvereinbarungen» und «Sprachkurszwang» keinen Ansatz, um im Hinblick auf eine mögliche neue Migration aus der erweiterten EU aktiv zu werden. Das alleine zeigt schon, dass die Integrationsdebatte anders geführt werden muss. Integrationsförderung steht richtigerweise bei neu Einwandernden im Vordergrund. Bei Menschen, die bereits im Land leben, geht es hingegen um den Abbau der vielfältigen Diskriminierungen.

Auf Ebene Bund, Kantone und Gemeinden zeichnet sich im Rahmen der «Integrationsreglementierung» die äusserst problematische Tendenz ab, bei Zulassung, Niederlassung oder Einbürgerung unscharfe Integrationskriterien (z.B. «Vertrautsein mit unseren Lebensgewohnheiten») als Bedingung festzuschreiben, die den Behörden grossen Ermessensspielraum einräumen. Dabei ist die Rede von der Schweizer «Leitkultur» gerade in der kulturell vielfältigen Schweizer Gesellschaft völlig unhaltbar. Die Gewerkschaften beharren darauf, dass alle Verfahren auf «klaren» Kriterien basieren (Aufenthaltsdauer). Inakzeptabel ist es, wenn die Situation v.a. von Drittstaatsangehörigen mit B-Bewilligung bei Invalidität oder Arbeitsplatzverlust durch Ausweisungsandrohung zusätzlich belastet wird.

Forderungen

37. Von Integrationsvereinbarungen ist abzusehen. Wird an ihnen festgehalten, müssen sie mit echten Anreizen operieren.
38. Kantone und Gemeinden, die Integrationsvereinbarungen vorsehen, müssen MigrantInnenorganisatinen und Gewerkschaften bei Ausarbeitung und Umsetzung beiziehen.

Der Schutz der sozialen Sicherheit und Gesundheit liegt in der Verantwortung der Aufnahmege- sellschaft

5



Arbeitslosigkeit

Thesen

- Die Sicherheit, auch beim Verlust des Arbeitsplatzes noch über ein existenzsicherndes Ersatzeinkommen zu verfügen, um in der Schweiz weiterleben zu können, ist wichtig, um hier Wurzeln schlagen zu können. Soziale Sicherheit fördert deshalb die soziale Integration.

MigrantInnen sind stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als SchweizerInnen. Dies erklärt sich einerseits dadurch, dass jene Branchen, die besonders vom Konjunkturverlauf abhängen, hohe Ausländeranteile aufweisen. Andererseits verfügen ausländische Arbeitskräfte tendenziell über ein tieferes Bildungsniveau, was das Arbeitslosigkeitsrisiko zusätzlich erhöht. Untersuchungen des Bundesamtes für Statistik bestätigen zudem, dass MigrantInnen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt diskriminiert werden, dass also die Arbeitsplätze eher an Schweizer vergeben werden.

Weitere Gründe für die höhere Arbeitslosenquote der MigrantInnen sind:

- das Fehlen einer geeigneten Weiterbildungspolitik, die greift, bevor jemand arbeitslos wird (lebenslanges Lernen auch für Bildungsferne: siehe oben);
- ungenügende Anerkennung ausländischer Zertifikate und Diplome;
- ungenügende Reintegrationsmassnahmen Schulung der Beratungsstellen;
- die eingeschränkte berufliche Mobilität für Nicht-EU-Bürger ohne Niederlassung (Bewilligungspflicht bei Wechsel der Stelle und des Arbeitsortes)

Altersversicherung

5

Seit Jahrzehnten zahlen die MigrantInnen massiv mehr in die Altersversicherung ein, als sie an Renten beziehen. Zur Zeit (Januar 2006) zahlen MigrantInnen etwa doppelt so viel in die AHV ein, wie sie daraus beziehen. Hier wird von den MigrantInnen zu den SchweizerInnen umverteilt. MigrantInnen machen 33% der Rentenbeziehenden aus, erhalten aber nur 16% der Rentensumme der AHV. Dafür gibt es zwei Gründe: Einerseits sind die Erwerbseinkommen bei MigrantInnen niedriger, andererseits – und das ist der wichtigere Grund – erreichen MigrantInnen weniger häufig Vollrenten, da die wenigsten ab dem 20. Lebensjahr Beiträge zahlen. Nicht zu vernachlässigen ist ein weiterer Faktor: Die Lebenserwartung der MigrantInnen ist tiefer und somit auch die Bezugsdauer kürzer. Zudem ist zu beachten, dass nur 20% ihre AHV in der Schweiz beziehen. Die übrigen 80% beziehen ihre Rente im Ausland und beziehen somit sicher keine Ergänzungsleistungen, was das Sozialversicherungssystem entlastet.

Invalidität

Thesen

- Die Wahrscheinlichkeit, invalide zu werden, hängt nicht von der Herkunft einer Person, sondern von der Art der Erwerbstätigkeit ab. MigrantInnen verrichten oftmals körperlich anstrengende und gefährliche Tätigkeiten und haben deshalb ein erhöhtes Risiko, krank und invalide zu werden.

Die Wahrscheinlichkeit IV-RentenbezügerIn zu werden, hängt nicht vom Pass, sondern von der Art der Erwerbstätigkeit und vom Bildungsniveau ab. Für beruflich wenig qualifizierte Personen ist das Risiko grösser als für besser qualifizierte. So haben Personen mit obligatorischer Schulbildung eine rund zehn Mal höhere Wahrscheinlichkeit IV-RentnerIn zu werden als AbsolventInnen einer höheren Berufsschule. In Branchen wie dem Bau- oder Gastgewerbe ist die Wahrscheinlichkeit, aufgrund eines Unfalles invalide zu werden, am höchsten. Invalidisierungen infolge psychischer Leiden sind hingegen in der öffentlichen Verwaltung am häufigsten.

Die meisten MigrantInnen arbeiten in den Branchen, in denen der körperliche Verschleiss sehr stark ist. Nebst der hohen Zahl an Unfällen, leiden die MigrantInnen mehr an berufsbedingten körperlichen Gebrechen. Betrachtet man die körperlichen Arbeiten in Bau und Baunebengewerbe (und eine grosse Zahl der Migranten arbeitet in diesen Branchen), dann ist die relativ hohe Zahl der IV-Rentner unter Migranten nicht erstaunlich. Die Wahrscheinlichkeit, im Alter zwischen 45 und 65 Jahren invalid zu werden, ist für einen Bauarbeiter viermal höher als bei Büroangestellten.

Die Zahl der IV-Bezüger unter Ausländern steigt mit der Anzahl Jahre, die die Menschen in der Schweiz leben und in den schweren Berufen arbeiten. Unter den MigrantInnen machten deshalb die Italiener bis 2003 die grösste Gruppe unter den IV-Bezügern aus. Sie wurden inzwischen von den Arbeitnehmenden aus dem ehemaligen Jugoslawien abgelöst. Wahrscheinlich sind viele Italiener in die AHV übergetreten. 2004 betrug der Zuwachs an IV-Renten 15% bei den Arbeitnehmenden aus dem «Balkan», gefolgt von den Portugiesen mit 13% Zuwachs. Beide Gruppen sind vor allem in Branchen mit schwerer körperlicher Arbeit tätig. Dies unterstreicht: Nicht die Herkunft sondern der Job bestimmt die Wahrscheinlichkeit der Invalidisierung.

Um Ansprüche bei der IV geltend machen zu können, müssen MigrantInnen mindestens drei Jahre lang Beiträge entrichtet haben (wobei EU-BürgerInnen die Beitragszeiten im Herkunftsland dazurechnen können) oder zehn Jahre ununterbrochenen Aufenthalt in der Schweiz nachweisen können. Dem Missbrauchsvorwurf ist entgegenzuhalten: Unter den Personen, die Einzahlungen an die IV getätigt haben, liegt die Wahrscheinlichkeit IV-Rente zu beziehen bei SchweizerInnen höher als bei MigrantInnen (5,9% gegenüber 3,3%). Dies obwohl MigrantInnen häufiger erwerbstätig sind und zu einem grossen Teil in Branchen mit höherem Invaliditätsrisiko arbeiten.

Die Zahl der IV-Renten im Ausland wird immer wieder als Argument in der «Missbrauchsdebatte» angeführt. Der Anteil der IV-RentnerInnen im Ausland liegt bei 10-11%. Teilweise gehen die Renten an ausgewanderte SchweizerInnen. Ein Missbrauch der IV aus dem Ausland ist sehr unwahrscheinlich, da die IV-Rentengesuche von Bezugsberechtigten aus dem Ausland nach schweizerischen Kriterien, Recht und von IV-Fachleuten aus der Schweiz beurteilt werden. Die Schweiz ist nicht an Entscheide oder Einschätzungen der ausländischen Ärzte oder Sozialversicherungen gebunden.

Fazit: Nimmt man die Schichtzugehörigkeit als Kriterium, sind die Anteile von IV-Rentnerinnen bei MigrantInnen und SchweizerInnen vergleichbar. Die Ausbildung, der ausgeübte Beruf und die Dauer dieser Tätigkeit entscheiden über die Wahrscheinlichkeit, ob jemand Invalide wird oder nicht.

Forderungen

39. Verbesserung des Unfall- und Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz.
40. Regelmässige Vorsorgeuntersuchungen und Programme zur Förderung der Gesundheit in allen Risikobranchen.
41. Zur Unfallverminderung Einschränkung der Temporärbeschäftigung in Risikobranchen.
42. Verbesserung und Förderung der beruflichen Weiterbildung von MigrantInnen zur Risikoverminderung.
43. Um Berufskrankheiten und spätere chronische Gebrechen vorzubeugen und die MigrantInnen für den Präventionsgedanken zu sensibilisieren, braucht es Informationen in den jeweiligen Sprachen.
44. Arbeitgeber und Sozialversicherungen müssen genügend Arbeitsplätze zur Verfügung stellen, um geistig, psychisch und körperlich behinderten Menschen, die noch einer beruflichen Tätigkeit nachgehen können, eine Stelle anbieten zu können (Quoten für die Betriebe und staatliche geschützte Arbeitsplätze).
45. Verbesserung der Reintegrationsmöglichkeiten bei gesundheitlich bedingter Arbeitsunfähigkeit in der ausgeübten Tätigkeit auch für Ungelernte.

Thesen

- Der Migrationshintergrund beeinflusst zwar Gesundheit und Gesundheitsverhalten der Betroffenen. Der Gesundheitszustand von MigrantInnen ist aber oft schlechter v.a. wegen gesundheitlicher Belastungen am Arbeitsplatz.
- Die allgemeinen Forderungen zur Integrationspolitik wie die Regularisierung der Sans-Papiers, das Recht auf Familiennachzug und sicheren Aufenthaltsstatus haben Präventionscharakter.

MigrantInnen arbeiten öfters in Branchen mit starkem körperlichem Verschleiss. Sie sind zudem häufiger spezifischen Gesundheitsrisiken ausgesetzt. Dazu gehören: Armut, unsicherer Aufenthaltsstatus, schlechte Wohnverhältnisse, Traumata, familiäre Trennungen, Heimweh, Verlust des sozialen Netzes, Risiken am Arbeitsplatz, drohender Arbeitsplatzverlust, anhaltende Rollen- und Generationenkonflikte, eingeschränkte individuelle Bewältigungskompetenzen (Sprache, Verhaltensnormen), hoher Anpassungsdruck und Fremdenfeindlichkeit sowie Angst vor der ungewissen Zukunft (Sans-Papiers und Asylsuchende). Auf die Gesundheit haben insbesondere die Interaktion zwischen Armut, unsicherem Aufenthaltsstatus, späterem Leben und Arbeitssituation negative Auswirkungen.

MigrantInnen haben ein anderes Gesundheitsverhalten, d.h. die spezifischen, sprachlichen und kulturellen Hintergründe können dazu führen, dass der Zugang zu den schweizerischen Präventionsansätzen und -angeboten erschwert ist. Dies trägt dazu bei, dass Krankheiten und Gebrechen ignoriert oder zu spät behandelt werden. Der Zugang zur Grundversorgung wird zudem dadurch erschwert, dass MigrantInnen das Funktionieren des Gesundheitssystems in der Schweiz oft zu wenig kennen oder sich nicht getrauen, zum Arzt zu gehen (z.B. wegen mangelnder Sprachkenntnisse). Und obwohl MigrantInnen weniger verdienen als SchweizerInnen, gibt es laut Studien des Bundes Hinweise dafür, dass sie unterdurchschnittlich oft Subventionen (Prämienverbilligungen) in Anspruch nehmen.

Forderungen

46. Prävention: Eine schweizweite Gesundheitskampagne in verschiedenen Sprachen, welche speziell die Arbeitnehmenden in prekären Jobs anspricht.
47. Stärkung der interkulturellen Vermittlung im Gesundheitsbereich.

- Alleva, Vania, Baumann, Hans: Migration und Prekarisierungsfälle. Alte und neue Arbeitsmigration und Beschäftigungsbedingungen. In: Denknetz Jahrbuch 2007.
- Alleva, Vania: Bilanz- und Strategiepapier SGB Migration. Bern, August 2005.
- Alleva, Vania: Gegen Prekarisierung und Diskriminierung. Migrations- und integrationspolitische Positionen der schweizerischen Gewerkschaften, in: Widerspruch 51/2006, 115-123.
- Bischof, Alexander, Wanner, Philippe: Ein Gesundheitsmonitoring von MigrantInnen: Sinnvoll? Machbar? Realistisch? Neuchâtel, 2003.
- Bundesamt für Migration: Ausländer- und Asylstatistik. Teil 1: Bestand und Bewegungen. Bern, 2007.
- Bundesamt für Migration: Probleme der Integration von Ausländerinnen und Ausländern in der Schweiz. Bestandesaufnahme der Fakten, Ursachen, Risikogruppen, Massnahmen und des integrationspolitischen Handlungsbedarfs. Bern 2006.
- Bundesamt für Sozialversicherung: AHV-Statistik 2006. Bern 2006.
- Bundesamt für Statistik: Armut von Personen im Erwerbsalter. Armutsquote und Working-Poor-Quote der 20- bis 59-jährigen Bevölkerung in der Schweiz zwischen 2000 und 2005. Neuchâtel, 2007.
- Bundesamt für Statistik: Die Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2004. Resultate auf nationaler Ebene. Neuchâtel, 2006.
- Council of Europe: Regularisation programmes for irregular migrants. Doc. 11350. Strasbourg, 2007
- De Coulon, Augustin et al.: Analyse der Lohnunterschiede zwischen der schweizerischen und der ausländischen Bevölkerung. In: Wicker, Fibbi, Haug (Hrsg.): Migration und die Schweiz. Zürich, 2003.
- Fibbi, Bülent, Piguet: Peter, Afrim oder Mehmet – Der Name macht den Unterschied. Schweizerisches Forum für Migrationsstudien, Universität Neuchâtel, 2003.
- Fibbi, Rosita Mey Eva: Die Integration der ausländischen zweiten Generation und der Eingebürgerten in der Schweiz. Bundesamt für Statistik, 2005.
- Flückiger, Yves / De Coulon, Augustin: Analyse économique de l'intégration de la population étrangère sur le marché suisse du travail In: Les défis migratoires. Zürich, 2000.
- Flückiger, Yves et al.: Analyse der Auswirkungen der Ausdehnung der Personenfreizügigkeit auf die neuen Mitgliedländer der europäischen Union in Bezug auf den Schweizerischen Arbeitsmarkt. Bericht im Auftrag des BFM. Genf, 2005.
- Haug, Werner, Wanner, Philippe (ed.): Migrants et marché du travail. Compétences et insertion professionnelle des personnes d'origine étrangère en Suisse. Bundesamt für Statistik. Neuchâtel, 2005.
- Haug, Werner: Migranten und ihre Nachkommen auf dem Arbeitsmarkt. Ein Überblick. Bundesamt für Statistik, 2006.
- Haug, Werner: Veränderte Funktionen der MigrantInnen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Zürcher Migrationskonferenz, 2007
- Kummels, Ingrid, Globale Ökonomie, heterogene Migration und städtisches Zusammenleben im 21. Jahrhundert. Zürcher Migrationskonferenz, 2007
- Longchamp, Claude et al.: Sans-Papiers in der Schweiz – Arbeitsmarkt, nicht Asylpolitik ist entscheidend. Bericht im Auftrag des BFM. Bern, 2005.
- NFP 52 Leitungsgruppe: Politische Modelle in der Schweiz für den Unterhalt und die Betreuung von unterstützungsbedürftigen Personen, Bern 2007
- SGB: Arbeitswelt und Integration – ein europäischer Dialog. Bern, 2003.
- Staehein-Witt, Elke: Die beruflichen Merkmale von IV-Rentnerinnen und –Rentnern, in: Soziale Sicherheit CHSS 5/2004, 304-307.
- Stutz, Heidi /Büro Bass: Arbeitswelt ohne Diskriminierung. Massnahmen gegen rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz. Bern, 2003.
- Wanner, Philippe, Lerch, Mathias, Fibbi, Rosita: Familles et migration. Le rôle de la famille sur les flux migratoires. Bundesamt für Statistik, 2005.
- Weiss, Regula: Macht Migration krank? Ein transdisziplinäre Analyse der Gesundheit von MigrantInnen. Zürich, 2003.

Publikationen der Gewerkschaft Unia:

- Nr. 1 Mit Unia kämpfen! 33 Wegmarken für eine Gewerkschaft, die geeint ins dritte Jahrtausend aufbricht**
- Nr. 2 Gewerbe-Konzept: Was das Gewerbe in der Schweizer Wirtschaft bedeutet und wie es zu stärken ist**
- Nr. 3 Kommentar zum Gesamtarbeitsvertrag in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie**
- Nr. 4 Die Perspektiven im Gastgewerbe; Ziele und Vorschläge der Unia**
- Nr. 5 Migration und Integration**

Unia Zentralsekretariat

Weltpoststrasse 20
CH-3000 Bern 15
T +41 31 350 21 11
info@unia.ch
www.unia.ch