



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

Positionspapier:

Bessere Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen in den Arbeitsmarkt

1. Ausgangslage

Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene sind sehr schlecht auf dem Arbeitsmarkt integriert. Laut Staatssekretariat für Migration (SEM) sind Flüchtlinge nach fünf Jahren nur zu 15-20% erwerbstätig, bei den vorläufig Aufgenommenen sind es rund 35-40%. Das hat unter anderem damit zu tun, dass sie früher oft jahrelang nicht arbeiten durften.

Seit 2006 haben vorläufig aufgenommene Personen und Flüchtlinge mit Ausweis F einen erleichterten Arbeitsmarktzugang, indem die bis anhin für sie geltende Inländerregelung abgeschafft wurde. Die Kommunikation über diese Änderung war aber ungenügend, weshalb in der Praxis immer wieder festgestellt wird, dass dies der Öffentlichkeit und auch den Arbeitgebern zu wenig bekannt ist.

Für die Arbeitgeber sind die administrativen Hürden zur Anstellung von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen ziemlich hoch, müssen sie doch eine Arbeitsbewilligung einholen und zusätzlich zu Quellensteuer und Sozialabgaben eine Sonderabgabe von 10% entrichten. Die geplante Beschleunigung der Verfahren sollte bessere Voraussetzungen für die Arbeitsintegration schaffen. Die Beschleunigung der Verfahren allein wird aber nicht genügen, um die Integration auf dem Arbeitsmarkt nachhaltig zu verbessern.

Die Arbeitsmarktbehörden und kantonalen Migrationsbehörden haben 2014 eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die eine Reihe weiterer Massnahmen vorschlägt.

1) Abschaffung der Sonderabgabe von 10%, mit welcher die Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen ihre Kosten (inkl. allfälliger Rückschaffungskosten) berappen müssen, ist zu begrüssen.

2) Abschaffung der Arbeitsbewilligung, womit Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene den Ausländer/innen mit B-Bewilligung gleichgestellt würden. Anstelle des Einholens einer Arbeitsbewilligung würde eine einfache Meldung treten.

3) Sprachkurse früh ansetzen: Bei Asylsuchenden mit Status «N», sollen Sprachkurse schon angeboten werden, bevor der Asylentscheid (oder die vorläufige Aufnahme) eintreffen. Die Finanzierung erfolgt über den Bund. Ausserdem soll möglichst frühzeitig eine Standortbestimmung vorgenommen werden, um vorhandenes Wissen und Potentiale abzuklären. Die Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen sollen gezielt gefördert werden und mit einem strukturierten Vorgehen in den Arbeitsmarkt integriert werden.

4) Kantonswechsel ermöglichen: Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene sollen, wenn sie zwei Jahre gearbeitet haben, den Kanton wechseln dürfen.

5) Spezielle Integrationsprogramme und Nutzen der Regelstrukturen: Die berufliche Integration soll durch Aus- und Nachholbildung, wenn immer möglich in den Regelstrukturen, unterstützt werden. Jungen Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen bis 35 soll eine Berufsausbildung ermöglicht werden. Jene, die schon eine Ausbildung oder Arbeitserfahrung mitbringen, werden durch spezielle Integrationsprogramme unterstützt. Im Rahmen des TAK-Dialogs haben sich auch die Sozialpartner zu Integrationsprogrammen verpflichtet. Die meisten Arbeitsintegrationsprogramme sehen Schnupperkurse und Praktika in Betrieben vor.

2. Positionen der Unia zu den vorgeschlagenen Massnahmen

Würdigung der vorgeschlagenen Massnahmen:

Die von den kantonalen Migrations- und Arbeitsmarktbehörden vorgeschlagenen Massnahmen sind zu begrüessen. Es wird richtigerweise erkannt, dass die tiefe Erwerbsbeteiligung von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen vor allem darauf zurückzuführen ist, dass diese in den meisten Kantonen mit Arbeitsverboten und administrativen Hürden absichtlich vom Arbeitsmarkt ferngehalten wurden.

Positionen der Unia zu den konkreten Vorschlägen der Arbeitsmarktbehörden und kantonalen Migrationsbehörden:

1) Die Abschaffung der Sonderabgabe ist zu begrüessen.

2) Für die Arbeitssuche wäre die Abschaffung der Arbeitsbewilligung von Vorteil. Die Kontrollen sollen, wie bei allen anderen Arbeitsverhältnissen, die für Lohndumping besonders anfällig sind, über die paritätischen Kommissionen oder über die tripartiten Kommissionen erfolgen.

3) Es ist wichtig und richtig, mit dem Sprachunterricht möglichst früh anzufangen. Auch die gute Abklärung der vorhandenen Fähigkeiten und den Potentials sind zentral, damit aufgenommene Menschen auf dem Arbeitsmarkt Fuss fassen können.

4) Die verbesserte Mobilität der Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen ist zu begrüessen. Besonders die Möglichkeit eines Wechsels der Sprachregion könnte für viele von Vorteil sein.

5) Es scheint uns zusätzlich wichtig, dass Integrationsprogramme auch von den Sozialpartnern unterstützt, mitgestaltet und kontrolliert werden.

3. Positionen der Unia zu Praktika

Aus Sicht der Unia sind Praktika nicht unproblematisch. Es muss vermieden werden, dass Praktikant/innen ausgenutzt werden. Deshalb braucht es klare Regeln für Praktika.

- Praktika sollen im Rahmen eines Programmes stattfinden, das von den Sozialpartnern oder den Behörden getragen wird, und **immer mit einem Ausbildungsteil** verbunden sein.
- Sie sind auf **maximal sechs Monate** zu beschränken (in begründeten Fällen können sie bis auf 12 Monate ausgedehnt werden).
- Die Praktikant/innen müssen von spezialisierten Personen ausserhalb des Betriebes **begleitet** werden. Diese definieren zusammen mit den Verantwortlichen Personen des Betriebes die Ziele des Praktikums und überprüfen den Fortschritt periodisch.
- Zu einem Praktikum gehört ein **Ausbildungsprogramm** und in der Regel auch der weitere Besuch von Sprachkursen.
- Die **Höhe des Praktikumslohnes** soll in Branchen, die sozialpartnerschaftlich geregelt sind, entweder in den Gesamtarbeitsverträgen oder durch die paritätischen Kommissionen festgelegt werden. Der Lohn soll sich am Anteil produktiver Arbeit ausrichten, der von den Praktikant/innen verrichtet wird. Je höher der Anteil produktiver Arbeit, desto näher soll der Praktikumslohn beim Mindestlohn sein.
- **Praktika, die nicht im Rahmen eines Programms oder einer Ausbildung stattfinden, lehnt die Unia ab.** Wenn sie der Einarbeitung eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin dienen, gibt es dafür die Einarbeitungszuschüsse der Arbeitslosenversicherung.