

Hopfenweg 21  
Postfach/C.p. 5775  
CH-3001 Bern  
Tel. 031 370 21 11  
Fax 031 370 21 09  
info@travailsuisse.ch  
www.travailsuisse.ch

Studie von Travail.Suisse zur Integration von Migranten in den Schweizer Unternehmen

## Das Wichtigste in Kürze

### 1. Fragen und Ziele der Forschung

- Welche Massnahmen ermöglichen eine optimale Integration der MigrantInnen in den Unternehmen?
- Welche Akteure müssen für dieses Thema sensibilisiert werden; welche Empfehlungen für eine gute Integration in den Unternehmen können abgegeben werden?

### 2. Methode

- Die Forschung wurde auf gesamtschweizerischer Ebene durchgeführt. Die Ergebnisse beruhen auf 14 vertieften Fallstudien bei Firmen und 16 Diskussionsgruppen mit Führungskräften und MigrantInnen aus verschiedenen Unternehmen.

### 3. Vier Hauptachsen der Integration in den Unternehmen

- Die Forschungsarbeit ergab vier Hauptachsen für eine gute Integration der Migranten am Arbeitsplatz.
  - soziale Kommunikation (Sprache, Kultur, Information usw.)
  - Bildung und Anerkennung der erworbenen Kenntnisse, Erfahrungen und Diplome
  - Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung
  - Unternehmenspolitik (Konfliktbewältigung und Organisation der Arbeit)

### 4. Wichtigste Ergebnisse

- In den Schweizer Unternehmen gibt es **keine ausgearbeiteten Integrationskonzepte, sondern oft isolierte Massnahmen und Ad-hoc-Lösungen**. Manche Branchen sind stärker für die Frage der Integration sensibilisiert (z. Bsp. Krankenpflege) als andere (wie das Gastgewerbe).
- Die **Grösse des Unternehmens spielt eine nicht unwesentliche Rolle für die Integrationsmöglichkeiten**. Grosse Firmen können umfassende Massnahmen ergreifen (z. Bsp. Firmenzeitung, interne Sprachkurse, Ausbildung der Führungskräfte in kulturübergreifenden Fragen). Kleine Unternehmen können ihre begrenzten Mittel durch persönlichere Beziehungen ausgleichen und mit Ad-hoc-Lösungen arbeiten (indivi-

duelle Unterstützung bei administrativen Schritten, Formen der Patenschaft, Flexibilität bei Urlaubsgesuchen usw.).

- Im Bereich der sozialen Kommunikation ist **das Erlernen der Sprache** entscheidend. **Mangelhafte Kenntnisse der Landessprache sind nämlich die Ursache (und manchmal auch ein Vorwand) für einen beschränkten Zugang zu Informationen oder zu Beförderungen an eine verantwortungsvollere und besser bezahlte Position.** Die Sprachkurse müssen somit spezifischen Bedürfnissen entsprechen (z. Bsp. Fachvokabular, Kenntnis des Umfelds der Firma) und der Besuch dieser Kurse muss den ausländischen Mitarbeitenden einen Aufstieg in eine höhere Lohnklasse bzw. in eine verantwortungsvollere Position ermöglichen.
- **Der Zugang zu Informationen über den Arbeitsplatz ist von zentraler Bedeutung** für die Frage der Integration. **Es gibt zahlreiche Informationsmängel in Bezug auf das Pflichtenheft (Aufgaben und Verantwortung), Ausbildungsmöglichkeiten, Rechte und Pflichten.** Um diese Probleme zu lösen, muss man auf Einführungsboxen, Beurteilungsgespräche und intensive Einführungsphasen setzen. Patensysteme sind hier ebenfalls hilfreich.
- Die **Kompetenzen** der MigrantInnen werden oft **formal nicht anerkannt** (Zeugnisse, Diplome), wodurch sie bei einem Arbeitsplatzwechsel oder bei einer Beförderung benachteiligt sind und nur beschränkten Zugang zur Weiterbildung haben. Um diese Probleme wenigstens zum Teil zu lösen, müssen die Unternehmen systematisch über Weiterbildungsangebote informieren und ihre ausländischen Mitarbeiter dazu ermutigen, Schritte zur Anerkennung ihrer Leistungsausweise zu unternehmen.
- Man muss **von der Vorstellung eines Mangels** (MigrantInnen haben einen Mangel, den man ausgleichen muss) **wegkommen und stattdessen von Ressourcen sprechen** (Migranten bieten ihren Arbeitgebern durch ihre Andersartigkeit ein «Plus»). Solche Ressourcen sind zum Beispiel die Kenntnis anderer Sprachen wie auch ein kulturelles Rüstzeug, das zum Verständnis beitragen kann (z. Bsp. zum besseren Verständnis der ausländischen Patienten in einem Krankenhaus).
- **Diskriminierung am Arbeitsplatz ist ein häufiges Phänomen.** Es gibt verschiedene Formen der Diskriminierung wie **Ausbeutung** (z. Bsp. ein Schwarzarbeiter, dem man 1'000 Franken weniger zahlt, weil er sich nicht wehren kann) oder die **Arbeitsteilung nach ethnischen Kriterien** (man findet es normal, dass Geschirrspülen und Toilettenputzen Aufgaben sind, die von bestimmten Personenkategorien erledigt werden). Dieses Problem löst man einerseits durch Vorbeugung (z. Bsp. über eine Firmencharta) und andererseits durch die Förderung der Gleichbehandlung (über die Rechte informieren und sie geltend machen).
- **Die Art, in der die Arbeit organisiert wird, birgt ein nicht unwesentliches Integrationspotenzial für die MigrantInnen.**
  - a) Die feste Zugehörigkeit zu einem Team ist für die Integration im Unternehmen deutlich besser als eine ständige Versetzung an einen anderen Posten.

- b) Ein Posten, der einen Austausch mit den Kollegen oder auch mit der Kundschaft ermöglicht, bietet ausländischen Mitarbeitenden bessere Integrationsperspektiven.
- **Nicht alle Integrationsprobleme am Arbeitsplatz betreffen ausschliesslich MigrantenInnen.** Eine Unternehmenspolitik, welche die Aspekte der Integration berücksichtigt, ist für das gesamte Personal von Vorteil, sowohl für die Einheimischen als auch für die AusländerInnen.