

Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern: ein Wegweiser

Ungleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt können auf unterschiedlichen Qualifikationen, aber auch auf Vorurteilen und Diskriminierungen beruhen. Um den benachteiligten Gruppen den Zugang zum Arbeitsmarkt und die berufliche Mobilität zu erleichtern, müssen darum ihre Voraussetzungen verbessert und ungerechtfertigte Benachteiligungen verhindert werden. Wo lässt sich mit welchen Massnahmen ansetzen? Die Grafik «Wegweiser» (Seite 62) gibt eine Übersicht über die wichtigsten Handlungsfelder, Akteure und Ansatzpunkte.

Die Thematik Arbeit und Integration ist umfassend. Es bietet sich für eine Annäherung an, drei Handlungsfelder zu unterscheiden:

■ Das erste Handlungsfeld liegt im Übergang von der schulischen in die berufliche Bildung und in den Arbeitsmarkt.

■ Das zweite Handlungsfeld betrifft die Integration im betrieblichen Alltag.

■ Das dritte Handlungsfeld umfasst den Ausstieg aus der Arbeitslosigkeit sowie die Weiterbildung und Qualifikationsförderung.

In jedem dieser drei Handlungsfelder sind unterschiedliche Akteure tätig. Die graphische Darstellung zeigt auf, wie und mit welchen Massnahmen sie zur Integration ausländischer Arbeitskräfte beitragen können.

60

Jugendlichen den Einstieg in die Berufswelt erleichtern

1. *Information und Beratung:* Die Berufsberatungsstellen bieten gezielte Beratung für anderssprachige junge Migrantinnen und Migranten und ihre Eltern an (siehe die Beiträge von Bruno Rütsche, S. 92 und von Susana Fankhauser, S. 98).
2. *Flexible Schulbildung auf Sekundarstufe II:* Diplommittelschulen und Maturitätsschulen verfügen über angepasste Zulassungskriterien für begabte fremdsprachige Jugendliche und bieten Stützunterricht an (Thomas Meyer, S. 24).
3. *Coaching-Projekte:* Ausländische Jugendliche werden bei der Berufswahl und während der Ausbildung und Lehre persönlich unterstützt und begleitet (Nurettin Elibal, S. 94).
4. *Niederschwellige Berufsbildungsangebote:* Den Jugendlichen wird die Möglichkeit zu einer anerkannten Grundausbildung mit Berufspraxis geboten (Helmut Gehrler, S. 90).
5. *Zielgruppengerechte Brückenangebote:* Solche bestehen im schulischen Bereich (Integrationskurse, 10. Schuljahr, berufsvorbereitendes Schuljahr) und im praktischen Bereich (Vorlehre, Werkklasse/Werkjahr sowie Motivationssemester oder Berufsintegrationsprogramme, die im Rahmen der Arbeitslosenversicherung angeboten werden).

Integration im Betrieb fördern

6. *Verhaltenskodices, Betriebsvereinbarungen, GAV:* Auf Betriebsebene werden Verhaltensrichtlinien festgelegt und zwischen Betriebsleitung und betriebsinternen Arbeitnehmergremien Vereinbarungen zur Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung verabschiedet. Entsprechende Klauseln werden in die Gesamtarbeitsverträge aufgenommen (Denis Torche, S. 78).
7. *Zertifizierung und Rating:* Der Betrieb lässt sich z.B. im Rahmen eines Soziallabels (z.B. SA 8000)

zertifizieren. Im Rahmen eines Ratings oder auch einer Auszeichnung wird er in Bezug auf seine Chancengleichheitspolitik bewertet (Walter Schmid, S. 74).

8. *Chancengleichheitsprogramm*: In verschiedenen Massnahmenbereichen wird ein umfassendes betriebliches Chancengleichheitsprogramm umgesetzt (Michele Galizia, S. 82). So werden u.a. Richtlinien zur Gleichbehandlung aller Bewerbenden angewandt. Anwerbungsinitiativen und zielgruppenorientierte Ausschreibungsverfahren erhöhen die Chancen von Migrantinnen und Migranten. Der Betrieb macht die Erfordernisse zur Beförderung transparent und bietet spezielle Laufbahnberatungen und Mentoringprogramme für Migrantinnen und Migranten an. Er bietet Information und eine gezielte Ausbildungsplanung an und stellt Arbeitszeit für Weiterbildung zur Verfügung. Weiter trifft er Massnahmen in den Bereichen Lohn, Arbeitsschutz, Belästigung und Mobbing (Pia Tschannen, S. 36).
9. *«Diversity Management»*: Das Personalmanagement, die Abläufe und Prozesse im Betrieb, die Team- und Projektarbeit werden so ausgerichtet, dass (ethnische) Vielfalt als Chance verstanden und genutzt wird (Nils Jent, S. 66).
10. *Richtlinien zur Besetzung von Lehrstellen*: Der Betrieb fördert die interkulturellen Kompetenzen der Lehrmeister und sieht angepasste Eignungstests und gezielte Anwerbungsinitiativen für ausländische Jugendliche vor (Rudolf Horber, S. 88).

Individuelle Qualifikationen fördern und die Stellensuche erleichtern

11. *Sprachförderung*: Der Betrieb bietet praxisnahe Sprachkurse an und fördert die Anerkennung und Anwendung der Fremdsprachen. Berufsorientierte Sprachförderung wird von der Arbeitslosenversicherung unterstützt.
12. *Qualifikationsorientierte Weiterbildung*: Betriebe, Gewerkschaften und spezialisierte Bildungszentren verfügen über ein spezifisches Angebot an Sprach-, Fach- oder Führungskursen.

Theres Egger ist Sozialwissenschaftlerin und arbeitet im Berner Büro für Arbeits- und Sozialpolitische Studien (BASS). Sie ist Autorin der Studie «Integration und Arbeit. Handlungsfelder, Akteure und Ansatzpunkte zur Besserstellung von Ausländerinnen und Ausländern auf dem Schweizer Arbeitsmarkt», die im Herbst 2003 von der EKA herausgegeben wird.

13. *Berufsorientierte Weiterbildung*: Die Betriebe ermöglichen in Zusammenarbeit mit Bildungsinstitutionen Migrantinnen und Migranten eine Berufsausbildung nachzuholen sowie Diplome zu erwerben (Ana-Maria Witzig, S. 68).

14. *Qualifizierende Programme zur vorübergehenden Beschäftigung*: Die Arbeitsvermittlungszentren bieten Beschäftigungsprogramme an, welche den Erwerb von beruflichen Qualifikationen erlauben.

15. *Nicht-diskriminierende Stellenvermittlung*: Die Stellenvermittlungszentren wenden Richtlinien zur Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung aller Stellensuchenden an. Sie verfügen über Informations- und Beratungsangebote, welche auf die Bedürfnisse der Migrantinnen und Migranten zugeschnitten sind (Roland Godel, S. 100; Jérôme Benoit, S. 102).

Gesetzliche Rahmenbedingungen

Ausländergesetz (ANAG): Zusammen mit dem Asylgesetz (AsylG) und der Verordnung über die Begrenzung der Zahl der Ausländer (BVO) regelt das Ausländergesetz über verschiedene Aufenthaltsbewilligungen den Zugang zu Beschäftigung für Personen, die nicht unter das Abkommen über den freien Personenverkehr fallen. Der am 1. Oktober 1999 in Kraft getretene Art. 25a des ANAG (Integrationsartikel) bildet zudem die Grundlage für das Engagement des Bundes in der Integrationsförderung.

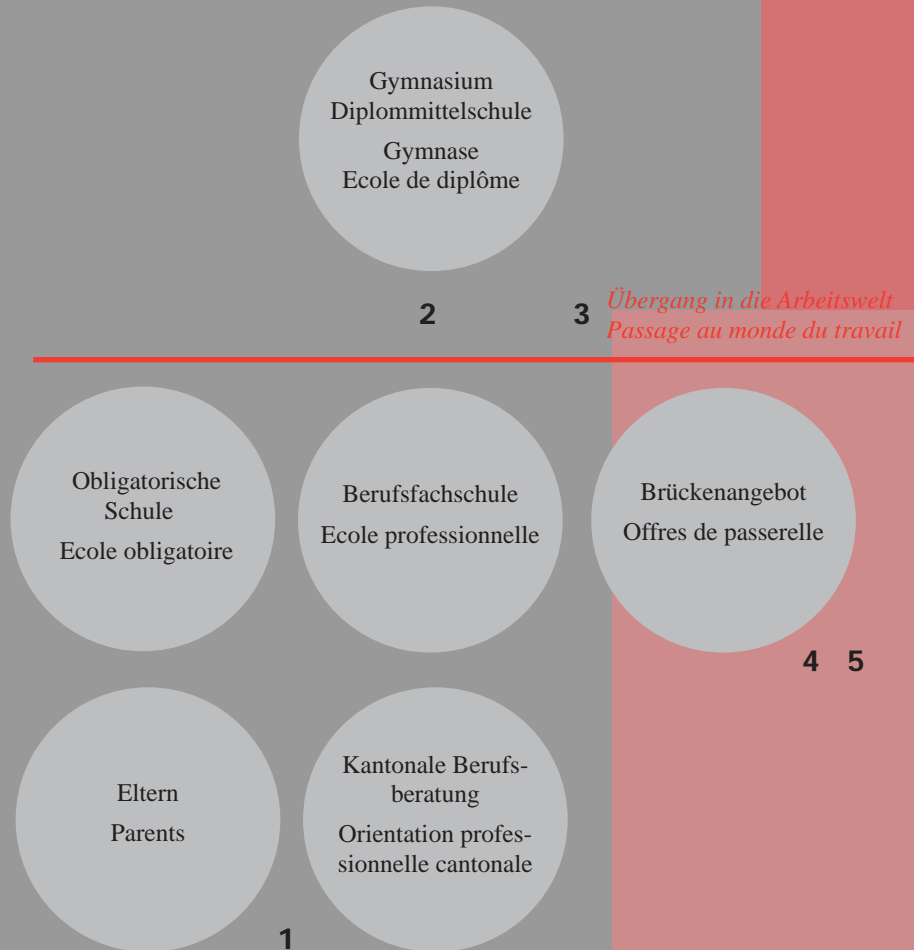
Abkommen über den freien Personenverkehr (Freizügigkeitsabkommen, FAZ): Mit dem am 1. Juni 2002 in Kraft getretenen Freizügigkeitsabkommen gelten für Angehörige von EU-Staaten sowie der EFTA-Staaten Norwegen, Island und Liechtenstein die gleichen Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen wie für Schweizer Bürgerinnen und Bürger und niedergelassene Ausländerinnen und Ausländer.

Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG): Die im Arbeitslosenversicherungsgesetz vorgesehenen aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) (Arbeitsvermittlung, Aus-, Weiterbildung und Umschulung, vorübergehende Beschäftigung) sind grundsätzlich allen Versicherten zugänglich, unabhängig ihrer Nationalität. Die AMM umfassen auch spezifische Angebote zur temporären Beschäftigung von ausländischen Jugendlichen.

Neues Berufsbildungsgesetz (nBBG): Per Anfang 2004 soll das neue Berufsbildungsgesetz in Kraft treten. Gegenüber dem heutigen Gesetz beinhaltet es Verbesserungen, die auch ausländischen Jugendlichen und Erwachsenen zugute kommen. Insbesondere werden niederschwellige Berufsbildungsangebote («Anlehre») aufgewertet und durch eine berufspraktische Grundbildung ersetzt. Explizit vorgesehen sind Massnahmen zur Förderung benachteiligter Gruppen.

Legende Légende

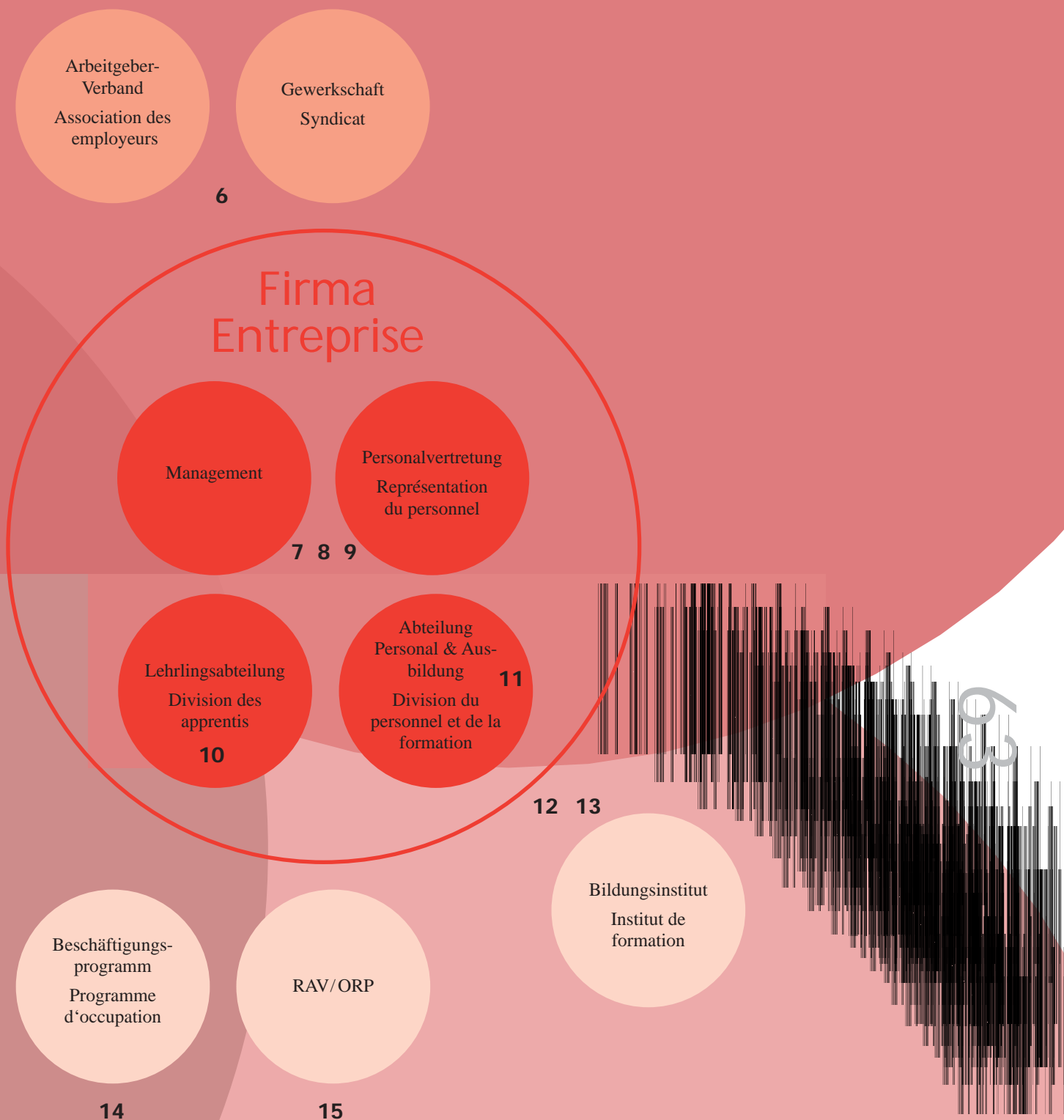
- 1 *Information und Beratung
Information et conseil*
- 2 *Flexible Schulbildung auf Stufe
Sek II/Formation scolaire flexible
du degré secondaire II*
- 3 *Coaching-Projekte
Projets de coaching*
- 4 *Niederschwellige Berufsbildungs-
angebote/Offres de formation
professionnelle à basses exigences*
- 5 *Zielgruppengerechte Brücken-
angebote/Offre de passerelle en
fonction des groupes-cibles*
- 6 *Verhaltenskodices, Betriebsverein-
barungen, GAV/Codex de compor-
tement, conventions d'entreprise,
CCT*
- 7 *Zertifizierung und Rating
Certification et rating*
- 8 *Chancengleichheitsprogramm
Programme pour l'égalité des
chances*
- 9 *«Diversity Management»*
- 10 *Richtlinien zur Besetzung von Lehr-
stellen/Directives pour repourvoir
des places d'apprentissage*
- 11 *Sprachförderung
Encouragement linguistique*
- 12 *Qualifikationsorientierte Weiter-
bildung/Formation continue à des
fins de qualification*
- 13 *Berufsorientierte Weiterbildung
Formation continue à des fins pro-
fessionnelles*
- 14 *Programme zur vorübergehenden
Beschäftigung/Programmes d'oc-
cupation temporaire*
- 15 *Nicht-diskriminierende Stellen-
vermittlung/Service de placement
non-discriminatoire*



Jugendlichen den
Einstieg erleichtern
Favoriser l'accès
des jeunes

Integration im Betrieb fördern Encourager l'intégration dans l'entreprise

§ ANAG, FAZ
§ LSEE, ALC



Qualifikation fördern, Stellensuche erleichtern Encourager la qualification, faciliter la recherche d'emploi

§ AVIG
§ LACI