

Bundesamt für Migration
Abteilung Integration
z.H. Herrn Sandor Horvath, Fachreferent
Quellenweg 6
3003 Bern-Wabern

Zürich, 23. März 2012 RDB/sm
derrer@arbeitgeber.ch

Teilrevision des Bundesgesetzes über Ausländerinnen und Ausländer (Integrationskapitel und Spezialgesetze)

Sehr geehrte Frau Bundesrätin
Sehr geehrte Damen und Herren

Sie haben uns im Dezember 2011 zur Stellungnahme zur Teilrevision des Bundesgesetzes über Ausländerinnen und Ausländer: Integrationskapitel und Spezialgesetze eingeladen. Wir danken Ihnen für die uns eingeräumte Gelegenheit zur Stellungnahme.

1. Zusammenfassung der Position des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes (SAV)

Unsere Position lässt sich wie folgt zusammenfassen:

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">– Wir begrüßen die Stossrichtung der Revision, die Integrationsbemühungen grundsätzlich zu verstärken.– Die vorliegende Revision enthält zu viele neue, unklar formulierte Verpflichtungen.– Wir lehnen die neuen Verpflichtungen der Arbeitgeber im Art. 58b neu ab.– Wir lehnen insbesondere die Verpflichtung der Arbeitgeber ab, für Integration der nachgezogenen Familienangehörigen Verantwortung übernehmen zu müssen.– Wir fordern eine grundsätzliche und unvoreingenommene Diskussion über den Umgang mit hochqualifizierten Zuwanderern aus Drittstaaten. |
|---|

2. Einleitende Bemerkungen

Das Anliegen, die Integration von Ausländerinnen und Ausländern zu verbessern und die entsprechenden Bemühungen zu verstärken, kann nur unterstützt werden. Eine geglückte Integration erleichtert das Zusammenleben zwischen der ausländischen und der einheimischen Bevölkerung. Dies trägt auch zu einer besseren Akzeptanz der ausländischen Arbeitskräfte bei, welche für die Wirtschaft unentbehrlich sind.

Wir unterstützen den Grundsatz des Förderns und Forderns in der Integrationspolitik. Sowohl die Zuwanderer als auch die Schweiz müssen einen Beitrag zur Integration leisten. Um die Integrationsziele zu erreichen, ist zudem eine Zusammenarbeit aller Bereiche der Gesellschaft notwendig. Unseres Erachtens ist es daher erstrebenswert, klarere und verbindlichere Integrationskriterien zu erarbeiten.

Dies darf aber nicht dazu führen, dass die bereits heute klaren und restriktiven Regeln unterworfenen Rekrutierung von ausländischen Arbeitskräften noch schwieriger und aufwändiger wird. Da die Zuwanderung zu einem Grossteil über den Arbeitsmarkt in die Schweiz führt, trägt auch der Arbeitgeber einen Teil der Verantwortung. Dabei darf aber nicht ausser Acht gelassen werden, dass der Arbeitgeber dadurch, dass er einen Arbeitsplatz anbietet, bereits einen grossen Beitrag an die Integration leistet. Die Erwerbstätigkeit ist einer der wichtigsten Faktoren für eine erfolgreiche Integration.

Unseres Erachtens fehlt dem vorgeschlagenen Revisionsentwurf in zentralen Punkten die notwendige Klarheit und führt zu einer übermässigen Regulierung und nicht abschätzbaren Kosten. Insbesondere der Umstand, dass nicht über den Gesetzesentwurf, sondern über den erläuternden Bericht zur Vernehmlassung eine besondere Haftung des Arbeitgebers für seine ausländischen Mitarbeitenden und deren Familienangehörigen eingeführt werden soll, führt dazu, dass wir Teile der Revision in der vorliegenden Form ablehnen. Die Formulierung im neuen Art. 58b neu stellt keine Grundlage für die Forderung dar, «dass potentielle externe Kosten einer schlechten Integration nicht auf die Gesellschaft abgewälzt, sondern von den Unternehmen, die entsprechend Personal im Ausland rekrutiert haben», getragen werden sollen. Diese Formulierung führt zu offenen und nicht kalkulierbaren Konsequenzen dieses für uns zentralen Revisionspunktes.

Aus Arbeitgebersicht scheint eines der Hauptziele der Vorlage zu sein, die Arbeitgeber zu einem Beitrag für die Integration der Arbeitnehmenden und deren Familienangehörigen zu verpflichten. Im erläuternden Bericht wird ausgeführt, dass die Arbeitgeber im Rahmen der Möglichkeiten in die Pflicht genommen werden können. Erstaunlicherweise hat der Bundesrat die Aufnahme einer entsprechenden Verpflichtung zur Förderung der Chancengleichheit von Ausländerinnen und Ausländern in die Bundespersonalverordnung geprüft, aber verworfen. Der Bundesrat begründete dies damit, dass die Integration der Ausländerinnen und Ausländer mit geeigneten Massnahmen auch ohne gesetzlichen Auftrag gefördert werden kann. Weshalb für private Arbeitgeber etwas anderes gelten soll, hat der Bundesrat leider nicht erläutert.

3. Art. 58b neu: Grundsätzliche Überlegungen zur Aufgabe der Arbeitgeber im Bereiche der Integration

Der neue Artikel 58b ist völlig offen formuliert. So ist nicht klar, ob sich die Integrationsbemühungen auf die Information über geeignete Integrationsförderungsangebote beschränken oder wie weit diese Verpflichtungen gehen können. Auch der erläuternde Bericht zur Vernehmlassung nimmt leider keine vernünftigen oder konkreteren Massnahmen auf (z.B. in Form einer nicht abschliessenden, möglichen Liste für einen Verordnungs-Artikel), die umgesetzt werden können. Vielmehr sollen die konkreten Massnahmen durch die Sozialpartner erarbeitet werden. Das wirft zahlreiche praktische Fragen auf, die nicht erst zu einem späteren Zeitpunkt geklärt werden dürfen.

So ist zunächst völlig unklar, was unter dem Begriff der Integration genau zu verstehen ist und welche Folgen sie für Arbeitgeber hat. Handelt es sich dabei primär um finanzielle Massnahmen, wie z.B. den durch den Arbeitgeber bezahlten Besuch eines Sprachkurses oder um Angebote mit unterstützendem Charakter ohne Kostenfolgen? Ferner ist unseres Erachtens unklar, für wie lange ein Arbeitgeber für die Integration seiner Arbeitnehmer verantwortlich sein soll.

Die Unternehmen tragen die Verantwortung für ihren Betrieb und dessen Wirtschaftlichkeit. Aus der gesetzlichen Fürsorgepflicht resultieren die Verantwortlichkeiten des Arbeitgebers gegenüber seinen

Arbeitnehmenden. Diese beziehen sich aber vornehmlich auf die Arbeitssituation und nicht auf das Privatleben der Arbeitnehmenden. Der Umstand, dass der Arbeitgeber dafür verantwortlich gemacht werden soll, dass eine im Ausland rekrutierte Person sich vollständig – d.h. neben dem Arbeitsleben auch im Rahmen seines Privatlebens – integriert, schiesst deshalb nicht nur am Ziel vorbei, sondern würde dem Arbeitsverhältnis per se zuwider laufen. Da dem Arbeitgeber keinerlei Kontrollmechanismen und Führungsinstrumente gegenüber seinen Mitarbeitern ausserhalb der Arbeit zustehen, ist die vorgeschlagene, vollumfängliche Abwälzung der Verantwortung auf den Arbeitgeber nicht rechters.

Vielmehr muss an die Selbstverantwortung des Einzelnen appelliert und vermehrt von staatlicher Seite auf die Durchsetzung der Integration – wie teils im Bericht dargelegt – gesetzt werden. In der Praxis müssen unsere Mitgliedfirmen oftmals zur Kenntnis nehmen, dass z.B. Sprachkurse nicht konsequent besucht oder vorzeitig abgebrochen werden. In diesen Fällen hat der Arbeitgeber wenig Handhabe, die Integrationsmassnahmen durchzusetzen und trägt heute schon hohe Kosten für dieselben.

Nach Art. 58b neu trägt der Arbeitgeber auch zur Integration der nachgezogenen Familienangehörigen bei. Hier wird ausser Acht gelassen, dass nur zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmenden eine privatrechtliche Beziehung besteht. Diese erstreckt sich ganz klar nicht auf die Familienangehörigen. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers beschränkt sich auf die Arbeitsleistung seiner Mitarbeitenden; auch die arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht des Arbeitgebers beschränkt sich klar ausschliesslich auf den angestellten Arbeitnehmer. Es ist nicht nachvollziehbar, dass dem Arbeitgeber eine Pflicht zur Integration von nachgezogenen Familienangehörigen aufgebürdet werden soll. Verträge zu Lasten Dritter widersprechen unserer Rechtsordnung. Falls ein Arbeitgeber interne Integrationsmassnahmen wie Sprachkurse für die Familienangehörigen öffnen will, hat dies immer auf freiwilliger Basis zu geschehen.

Der Arbeitgeber kann nicht in die Persönlichkeitsrechte der Familienangehörigen eingreifen. Die Aufgabe, dafür zu sorgen, dass auch zugewanderte Familienangehörige, welche nicht erwerbstätig sind, integriert werden, ist Sache des Staates. Wie das Beispiel verschiedener Kantone zeigt, ist man in den letzten Jahren dazu übergegangen, neue Wege zu beschreiten. Der Arbeitgeber kann diese Bemühungen selbstverständlich unterstützen und viele Arbeitgeber tun dies auch – auf freiwilliger Basis.

Darüber hinaus kann ein Arbeitgeber nicht im Voraus beurteilen, ob und in welcher Form der Arbeitnehmer den Familiennachzug beantragen wird oder nicht. Folgekosten könnten somit enorm sein, was viele Arbeitgeber davon abhalten dürfte, ausländische Arbeitnehmer anzustellen.

Der Gesetzesentwurf und der Bericht sind nicht in Übereinstimmung mit der heutigen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Realität. Ausgehend von der Feststellung, dass ein Grossteil der Zuwanderung in die Schweiz in den Arbeitsmarkt erfolge, komme aus diesem Umstand den Arbeitgebenden eine besondere Verpflichtung zu, zur Integrationsförderung beizutragen. Art. 58b neu orientiert sich somit am Prinzip, dass potentielle externe Kosten einer schlechten Integration nicht auf die Gesellschaft abgewälzt werden, sondern von den Unternehmen, die entsprechendes Personal im Ausland rekrutiert haben, getragen werden sollten. Es sei daher folgerichtig, dass Arbeitgebende, die ausländisches Personal rekrutieren, die Integration dieser Arbeitnehmenden mit gezielten Massnahmen fördern und allfällige Diskriminierungen beseitigen.

Diese äusserst vereinfachende Darstellung der Zuwanderungs- und Integrationszusammenhänge ist nicht nur falsch und stossend, sondern sie verkennt in offensichtlicher Weise die tatsächlichen Rekrutierungsbedürfnisse der Wirtschaft. Tatsache und richtig ist, dass die Schweizer Wirtschaft (mit Ausnahme der Landwirtschaft) mehrheitlich hoch spezialisierte und gut ausgebildete Fachkräfte im Ausland rekrutiert. Aus Drittstaaten, d.h. aus Nicht EU/EFTA-Staaten werden heute nur Führungskräfte, Spezialistinnen und Spezialisten und andere qualifizierte Arbeitskräfte zugelassen. Diese Personen sind meist Kaderangestellte und fallen weder integrationspolitisch auf noch beziehen sie Leistungen

unserer Sozialwerke. Auch deren allfällige Familienmitglieder haben in der Regel einen entsprechenden sozialen Hintergrund, der verhindert, dass sie dem Sozialstaat zur Last fallen.

Integrations- und gesellschaftspolitisch problematisch ins Gewicht fallen hingegen neben der Gruppe der tief qualifizierten Zuwanderer aus Drittstaaten aus der Zeit vor dem Inkrafttreten des Ausländergesetzes die grosse Zahl von Wirtschaftsflüchtlingen und deren Familiennachzug. Es ist evident, dass diese Bevölkerungsgruppen mit grossem Integrationsbedarf gerade nicht von der Wirtschaft bzw. den Arbeitgebenden im Ausland rekrutiert werden. Die im Bericht behauptete Konnexität zwischen dem Rekrutierungsverhalten der Arbeitgebenden und den «potentiellen externen Kosten einer schlechten Integration» erscheint aufgrund der ausgeführten Sachlage als tatsachenwidrige und willkürliche Behauptung. Die Ursachen der virulenten Integrationsprobleme in den genannten Bevölkerungsgruppen sind wohl vielmehr in einer verfehlten bzw. fehlenden Einwanderungspolitik des Bundesrates sowie der laschen Praxis des Bundesverwaltungsgerichts bzw. der ehem. Asylrekurskommission zu finden. In der Integrationspolitik geht es heute zu einem grossen Teil darum, die Fehler von früher zu korrigieren.

Der Bericht (S. 49) anerkennt immerhin, dass die Unternehmen in der Schweiz bereits heute viel zur Integration beitragen und verweist in diesem Zusammenhang darauf, dass diese insbesondere den Erwerb von Grundkompetenzen (Alltagsmathematik, Lesen und Schreiben, andere Grundkenntnisse usw.) fördern. Allerdings würde die Integration von nachgezogenen Familienmitgliedern noch wenig gefördert.

Auch in diesen Aussagen zeigt sich die realitätsferne Wahrnehmung der Verfasser dieses Berichts. Die von der Arbeitgeberschaft im Ausland rekrutierten, vorwiegend qualifizierten bzw. spezialisierten Fachkräfte und deren Familienangehörige fallen offensichtlich nicht in jene Gruppen von Migranten, welche Lesen und Rechnen lernen müssen; ebenso wenig deren Familienangehörige, denn deren Kinder besuchen regelmässig die öffentlichen Schulen oder geeignete Privatschulen. Es sind auch in diesem Zusammenhang die bildungsfernen Schichten unter der Migrationsbevölkerung, welche die im Bericht aufgeführten Bildungsangebote wahrnehmen (sollten). Es erscheint somit als völlig verfehlt, die von den Arbeitgebern im Ausland rekrutierten Fachkräfte mitsamt Familienangehörigen im direkten Zusammenhang mit sich aufdrängenden Integrationsmassnahmen auf der Grundbildungsstufe in den übrigen Migrantengruppen zu nennen und diesen dasselbe Integrationsbedürfnis zu verordnen, wie den bildungsfernen Asyl- und Wirtschaftsmigranten.

Der Bericht führt als mögliche Instrumente zur Unterstützung von Integrationsbemühungen von Arbeitgebenden diverse Massnahmen an: Zurverfügungstellen von Arbeitszeit für den Besuch von Sprachförderangeboten, interne Kursangebote, Unterstützung von in der Integrationsförderung tätigen gemeinnützigen Institutionen. Nicht nachvollziehbar ist die Auffassung der Verfasser des Berichts, dass sich durch die Erarbeitung von Broschüren und Durchführung von Informationsveranstaltungen «allfällige Diskriminierungen durch den Erlass sanktionierbarer Richtlinien, Streitbeilegungsmechanismen oder durch sachdienliche Anpassungen im Anstellungsverfahren vorbeugen oder beseitigen (lassen).» Diese angeblichen Zusammenhänge wären massiv erläuterungsbedürftig.

Die im Gesetz vorgeschlagene Informationspflicht der Arbeitgeber über geeignete Integrationsförderungsangebote wird nur dann machbar sein, wenn die Kantone und Gemeinden dazu eng mit den Arbeitgebern zusammenarbeiten. Die Arbeitnehmer eines Unternehmens wohnen in unterschiedlichen Gemeinden. Es ist da für den Arbeitgeber nicht möglich, die jeweiligen Angebote heraus zu suchen. Vielmehr ist sicher zu stellen, dass diese Informationen vor allem über die Begrüssungsangebote der Gemeinden zugänglich gemacht werden. So weit gewisse Informationen jedoch nicht von staatlicher Seite bei den Erstkontakten abgegeben werden können oder erneute Informationen z.B. über Sprachkurse oder Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten angezeigt sind, können die Arbeitgeber dies selbst-

verständlich unterstützen und ihrer Informationspflicht nachkommen, indem sie die vom Staat zur Verfügung gestellten Unterlagen abgeben oder entsprechende Adressen vermitteln.

Wie bereits oben erwähnt, ist sich der Schweizerische Arbeitgeberverband der gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung der Arbeitgeberschaft bewusst. Wir sind aber der klaren Ansicht, dass sehr wohl auch auf Eigenverantwortung gesetzt werden kann und nicht alles im Gesetz geregelt sein muss.

Integrationsgesetze Basel-Stadt (IntGBS)

Im Kontext mit Art. 58b neu lohnt es sich, auf das im Bericht angesprochene Integrationsgesetz Basel-Stadt (IntGBS) einzugehen. Im Vorfeld zum Erlass dieses Gesetzes wurde gefordert, dass die Wirtschaft nicht übermässig mit Zusatzpflichten belastet werde und auch der öffentlichen Hand nicht zusätzliche, vermeidbare Mehrausgaben aufgebürdet würden. Im Ergebnis wurden die Arbeitgebenden in § 4 Abs. 6 IntGBS verpflichtet, die ausländischen Arbeitnehmenden über Angebote der Integrationsförderung zu informieren und den Besuch von Integrationskursen im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu unterstützen. Eine direkte Verpflichtung der Arbeitgebenden zur Unterstützung von Integrationsmassnahmen wurde im Gesetz fallen gelassen. Gemäss den Ausführungsbestimmungen in § 4 VO zum IntGBS kann der Arbeitgeber seine Pflicht zur Integrationsförderung erfüllen und sich von weitergehenden Leistungen durch die Unterstützung von gemeinnützigen Institutionen im Kanton Basel-Stadt befreien, die in der Integrationsförderung tätig sind. So weist der Arbeitgeberverband Basel seine Mitglieder darauf hin, dass sie dieser Informationspflicht durch Unterstützung und Zusammenarbeit mit der GGG Ausländerberatung nachkommen können. Damit konnte vermieden werden, dass der Staat zu weit in die Eigenverantwortlichkeit insbesondere der KMU eingreift. Der Arbeitgeberverband Basel vertreibt ein entsprechendes Informationsblatt auf dem Internet:

http://arbeitgeberbasel.ch/fileadmin/pdf/2012/Flyer_Arbeitgeber_2012.pdf .

Zusammenfassend lehnen wir den Artikel 58b neu in der vorgeschlagenen Form ab.

Dem Grundsatz der Eigenverantwortlichkeit ist bei der Formulierung Rechnung zu tragen, soweit es als notwendig erachtet wird, die Integrationsverantwortung der Arbeitnehmenden im Gesetz zu verankern.

Eine mögliche Formulierung könnte heissen:

Die Arbeitgeber tragen im Rahmen ihrer Möglichkeiten zur Integration von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Betrieb bei. Sie informieren die Mitarbeitenden über geeignete Integrationsförderungsangebote.

4. Zu weiteren Artikeln

Namensänderung in Ausländer- und Integrationsgesetz

Der SAV findet diese Namensänderung nicht notwendig. Das Ausländergesetz deckt ganz unterschiedliche Fragen ab. Weshalb nun speziell einer dieser Bereiche in den Titel aufgenommen werden soll, ist nicht logisch. Die Aufnahme des Begriffes «Integration» in den Titel kann allenfalls ein wichtiges Zeichen sein, dass die Integration der Ausländer als eine Kernaufgabe im Rahmen der Ausländerpolitik betrachtet wird. In diesem Sinne haben wir keine grundlegenden Einwände gegen die Aufnahme dieses Zusatzes in den Titel.

Einteilung von Kapitel 8 in drei Abschnitte

Wir haben nichts gegen die Einteilung des Kapitels in drei Unterabschnitte einzuwenden. Während im Vorentwurf der 3. Abschnitt als «Beitrag der Arbeitgeber zur Integration» überschrieben ist, wird im Fragebogen der Abschnitt als «Mitwirkung bei der Integration» überschrieben. Wir sind mit einer Überschrift «Mitwirkung bei der Integration» einverstanden, sind jedoch klar gegen eine Abschnittsüberschrift «Beitrag der Arbeitgeber zur Integration», da eine solche zu kurz greifen würde.

Vermutlich handelt es sich jedoch um einen Fehler im Vorentwurf.

Der 3. Abschnitt müsste heissen: «Mitwirkung bei der Integration» und der Titel zu Art. 58b neu, der fehlt, wäre richtigerweise «Beitrag der Arbeitgeber zur Integration».

Art. 33 Abs. 3

Die Verlängerung der Aufenthaltsbewilligung an die Voraussetzung einer guten Integration zu knüpfen, erscheint auf den ersten Blick sinnvoll. Die Frage stellt sich aber immer wieder, was eine gute Integration ist. Häufig wird diese auf die Kenntnisse einer Landessprache reduziert. Eine allzu strikte Anwendung dieser Regel, insbesondere der Anforderungen an die Kenntnisse einer Landessprache, kann zu Problemen führen. Es ist nicht zu vergessen, dass in einer globalisierten Welt in internationalen Firmen die Umgangssprache heute oft Englisch ist. Dementsprechend tritt die Notwendigkeit, eine Landessprache zu erlernen, bei zeitlich im vorneherein begrenzten Aufenthalten in den Hintergrund. Die Wirtschaft ist auf diese Personen angewiesen und das Zusammenleben mit der Schweizer Wohnbevölkerung bietet keine Probleme.

Art. 42 Abs.1 lit. b, Art. 43 Abs.1 lit. b

Wir unterstützen die Anforderung an eine gute Integration und den dazu notwendigen Spracherwerb für alle Familienmitglieder, die dauerhaft in die Schweiz kommen.

Die Bestimmung, welche den Familiennachzug an die Verständigung in einer Landessprache resp. die Teilnahme an einem Sprachförderungsangebot knüpft, erscheint in diesem Zusammenhang sinnvoll, zeigt jedoch einmal mehr klar, an welche Ausländergruppen bei der Erarbeitung dieser Teilrevision gedacht wurde. Es ist grundsätzlich zu überdenken, auch unter Einbezug von Art. 44 Abs. 1 lit. d, was an Voraussetzungen bezüglich Spracherwerb verlangt werden kann.

Es ist fraglich, ob die Regelung, die Voraussetzung des Spracherwerbs bereits an die Erteilung der Aufenthaltsbewilligung zu knüpfen, mit der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) vereinbar ist.

Art. 44 Abs.1 lit. d

Für die Person, die als «Erstperson» eine Aufenthaltsbewilligung erhält, besteht keine vergleichbare Anforderung an die Sprachkenntnisse resp. die Bereitschaft, solche zu erwerben. Es ist nicht einsichtig, weshalb der nachkommende Ehegatte strenger beurteilt werden soll, als die Ausländerin oder der Ausländer selber. Die Vorschrift ist auch deshalb stossend, weil es in vielen Fällen noch schwieriger wird, hochqualifizierte Ausländer in die Schweiz zu holen, wenn weitere Hürden für den Familiennachzug aufgebaut werden.

Auch in diesem Artikel zeigt sich einmal mehr, dass der Gesetzesentwurf die neuen Regeln für die Zuwanderung aus Drittstaaten, welche kontingentiert und auf Führungskräfte und Spezialisten beschränkt ist, ausser Acht lässt. Alte Versäumnisse können nicht einfach mit dieser neuen Bestimmung korrigiert werden; es sind vielmehr die heutigen Gegebenheiten mit einzubeziehen, um nicht neue Probleme zu schaffen.

Es ist eine Lösung für die modernen, hochqualifizierten «Arbeitsnomaden» und deren Familien zu schaffen, die jeweils nur für wenige Jahre in einem bestimmten Land eingesetzt werden. An sie können vernünftigerweise nicht die gleichen Anforderungen an die Integration gestellt werden, wie an Personen, die dauerhaft in die Schweiz zuziehen.

Es ist deshalb eine grundsätzliche und unvoreingenommene, aber lösungsorientierte Diskussion über den Umgang mit hochqualifizierten Zuwanderern aus Drittstaaten zu führen.

Art. 53b

In Art 53b geht es letztlich darum, zu definieren, was unter «Regelstrukturen» zu verstehen ist. Es rechtfertigt sich aber nicht, diese Liste unbesehen zu ergänzen. So sind insbesondere die Buchstaben f. in der Raumplanung, Stadt- und Quartierentwicklung sowie g. im Sport, in den Medien und in der Kultur zu streichen.

Art. 58b Beurteilung der Integration

Die Liste als solche wird nicht beanstandet. Die Fähigkeit, sich in einer Landessprache verständigen zu können, ist zweifelsohne ein wichtiger Faktor für die Integration in einem Land. Diese Voraussetzung darf aber nicht dazu führen, dass es Ausländern verunmöglicht wird, für eine kürzere Zeit in der Schweiz erwerbstätig zu sein, ohne die Sprache zu erlernen. Es macht keinen Sinn, alle diese Personen in Sprachkurse zu zwingen. Die heutigen Vorschriften, um Personen aus Drittstaaten anstellen zu können, sind sehr restriktiv. Die Schweizer Unternehmen sind aber häufig auf diese Spezialisten angewiesen. Es sollten demnach nicht weitere Hürden für die Anstellung von Personen aus Drittstaaten aufgebaut werden (vgl. auch Bemerkungen zu Art. 44 Abs. 1 lit. d).

Art. 3 Bst. c BBG

Die «Chancengleichheit von Ausländerinnen und Ausländern» ist unseres Erachtens bereits heute im aktuellen Gesetzeswortlaut «Ausgleich der Bildungschancen in sozialer und regionaler Hinsicht» enthalten und muss nicht noch ausdrücklich erwähnt werden. Auf keinen Fall darf die vorgeschlagene Anpassung allfällige Quotenregelungen nach sich ziehen. Wir unterstützen aber die Erwähnung der Integration der Ausländerinnen und Ausländer

Antrag: Art. 3 Bst. c BBG soll wie folgt abgeändert werden:

«Den Ausgleich der Bildungschancen ... sowie die Ausbildungschancen und die Integration von Ausländerinnen und Ausländern.»

Art. 1 Abs. 2 Bst. f RPG und Art. 29 a RPG

Beim RPG handelt es sich um ein Rahmengesetz, welches in Art. 1 die Ziele bereits klar formuliert. Die Integration kann nicht Ziel des Raumplanungsgesetzes sein, aber die Raumplanung soll, wie dies auch in den Zielen des RPG bereits formuliert ist, die Möglichkeiten/Voraussetzungen dafür schaffen, dass Siedlungen wohnlich gestaltet werden können und dass die Bevölkerung ihr soziales, wirtschaftliches und kulturelles Leben darin möglichst so gestalten kann, wie sie es wünscht. Dies entspricht der geforderten «Förderung des gesellschaftlichen Zusammenhaltes». Spezifische Einzelziele in ein Rahmengesetz aufnehmen zu wollen, würde zu einer Verwässerung der grundlegenden Zielsetzungen des RPG führen.

Die in Art. 29 a RPG vorgesehenen Beiträge an Projekte können unter die Modellvorhaben (Art. 57 lit. d) subsumiert werden. Deren Beurteilung liegt unter anderem bei der Migrationskommission, mithin

bei den Spezialisten der Integrationsfrage, zumal in der Migrationskommission auch die betroffenen Migrationsmilieus mit einbezogen sind.

5. Zusammenfassend

Wir begrüßen die Stossrichtung der Revision, sind jedoch klar gegen neue Verpflichtungen der Arbeitgeber.

Die Frage, welche Integrationsleistungen von welchen Ausländern in welchem Zeitpunkt verlangt werden können, müssen sehr grundsätzlich und unvoreingenommen diskutiert werden können. Mit dem Abschluss des Freizügigkeitsabkommens ist es nicht mehr möglich, von EU/EFTA-Bürgern Integrationsleistungen einzufordern.

Die in der Revision vorgesehenen Regelungen haben klar schlecht qualifizierte Zuwanderer im Blick, welche bei mangelnder Integration ein grösseres Risiko haben, arbeitslos oder Sozialhilfeabhängig zu werden. Die Frage, wie die Schweiz mit der neuen, überschichtenden Migration umgehen will, ist sehr sorgfältig und grundsätzlich anzugehen.

Im Übrigen verweisen wir auf unsere Antworten im Fragenkatalog.

Wir danken Ihnen für die Aufmerksamkeit, welche Sie unseren Bemerkungen entgegenbringen und bitten Sie, unsere Anträge zu berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüssen

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND

Thomas Daum
Direktor

Ruth Derrer Balladore
Mitglied der Geschäftsleitung

Beilage: Fragenkatalog

Versand auch per E-Mail an: sandor.horvath@bfm.admin.ch