

# Leitfaden für Arbeitgebende



ETAT DE FRIBOURG  
STAAT FREIBURG

**Commission pour l'intégration des migrants et des  
migrantes et la prévention du racisme CMR**  
**Kommission für die Integration der Migrantinnen  
und Migranten und für Rassismusprävention KMR**

---

# Einleitung

---

Dieser Leitfaden wurde von der kantonalen Kommission für die Integration der Migrantinnen und Migranten und für Rassismusprävention (KMR) verfasst. Er zielt darauf ab, private und öffentliche Arbeitgebende des Kantons Freiburg für die wichtigen Etappen der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten sowie für die zur Verfügung stehenden Instrumente zu sensibilisieren. Den guten Praxisbeispielen geht eine Präsentation der KMR und des Preises «Migration und Arbeit» voraus.

Zusätzlich zu diesem Leitfaden hat die KMR eine Checkliste für die Arbeitgebenden des Kantons Freiburg erstellt. Die Checkliste kann auf [www.fr.ch/imr/publikationen](http://www.fr.ch/imr/publikationen) heruntergeladen oder bei der Fachstelle für die Integration der MigrantInnen und für Rassismusprävention (IMR) bezogen werden: [integration@fr.ch](mailto:integration@fr.ch).

---

# Die KMR und der Preis «Migration und Arbeit»

---

## Die KMR

---

Die KMR ist ein beratendes Organ des Staatsrats und trägt zur Umsetzung der kantonalen Politik in den Bereichen Integration von Migrantinnen und Migranten sowie Rassismusprävention bei. Ihre Zusammensetzung und Befugnisse werden vom Staatsrat geregelt. Die KMR besteht aus einer/einem Präsidentin/Präsidenten, einer/einem Vize-Präsidentin/-Präsidenten und 13 Mitgliedern, welche die betroffenen Freiburger Kreise und Organe vertreten.

### Die 2004 gegründete Kommission hat zum Ziel:

- > ein gutes Einvernehmen zwischen den Schweizerinnen und Schweizern sowie den Ausländerinnen und Ausländern in einem Klima des gegenseitigen Respekts zu fördern;
- > Informations-, Präventions-, Mediations-, und Bildungstätigkeiten in den Bereichen Integration und Rassismusprävention zu unterstützen und zu koordinieren;
- > für die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung zwischen Schweizerinnen und Schweizern und Ausländerinnen und Ausländern zu sorgen;
- > den Staatsrat zu beraten und ihm nützliche Anträge zur Integration und Rassismusprävention zu unterbreiten.

---

Zusatzinformationen zur KMR stehen unter folgendem Link zum Download bereit: [www.fr.ch/imr/kmr](http://www.fr.ch/imr/kmr).

---

### **Der Preis «Migration und Arbeit»**

Der Preis «Migration und Arbeit» wurde 2010 lanciert, um Freiburger Arbeitgebende, die sich aktiv und innovativ für die Integration der Migrantinnen und Migranten und für die Rassismusprävention einsetzen, auszuzeichnen. Der mit 5000 Franken dotierte Preis wird alle zwei Jahre am Internationalen Tag für die Beseitigung der Rassendiskriminierung verliehen. Erstmals wurde er am 21. März 2011 vergeben. Die ersten beiden Gewinner des Preises «Migration und Arbeit» sind die Unternehmen Gachet Ruffieux SA im Jahr 2011 und JPF Construction SA im Jahr 2013.

### **Gachet Ruffieux SA, Charmey**

Trotz begrenzter Ressourcen und starker Konkurrenz engagiert sich das Unternehmen Gachet Ruffieux SA seit Jahren für die berufliche Eingliederung von sozial benachteiligten Migrantinnen und Migranten. Insbesondere setzt das Unternehmen dabei auf ein Patensystem mit neuen und erfahrenen Mitarbeitenden.

### **JPF Construction SA, Bulle**

Das Unternehmen JPF Construction SA erhielt den Preis «Migration und Arbeit» für seinen Einsatz zur Förderung der Integration seiner fremdsprachigen Mitarbeitenden mit einem Angebot von Französischkursen. Eine Weiterbildungseinrichtung bietet massgeschneiderte Kurse an, die den Bedürfnissen der Teilnehmenden gebührend Rechnung tragen.

Zusatzinformationen zum Preis «Migration und Arbeit» finden Sie unter folgendem Link: [www.fr.ch/imr/preis](http://www.fr.ch/imr/preis).

---

# Gute Praxisbeispiele

---

## Empfang und Information

---

### Empfang der/des Arbeitnehmenden

Im Hinblick auf die Integration von neuen Mitarbeitenden in einem Unternehmen stellt der Empfang eine entscheidende Etappe dar. Es gibt verschiedene Instrumente, um den Empfang für die neuen Mitarbeitenden so angenehm wie möglich zu gestalten; zum Beispiel ein persönliches Begrüßungsschreiben, ein individuelles Gespräch oder eine gemeinsame Informationssitzung für alle neuen Mitarbeitenden.

### Präsentation des Unternehmens

Ein Rundgang am Arbeitsort ist sehr wichtig, damit sich die neuen Mitarbeitenden mit ihrem Berufsumfeld vertraut machen und ihre neuen Kolleginnen und Kollegen kennenlernen können. Bei dieser Gelegenheit können Sie eine Willkommensmappe abgeben; die Mappe kann gezielte Informationen zu Unternehmen, Sozialversicherungen, Quellensteuer, Arbeits- und Niederlassungsbewilligungen, (sicherheits)technischen Normen, Transportmitteln usw. umfassen. Zudem kann sie in die Muttersprache der/des Arbeitnehmenden übersetzte Dokumente enthalten.

### Beherrschung der Lokalsprache

Es ist wichtig, in Erfahrung zu bringen, wie gut die/der Mitarbeitende die Lokalsprache mündlich und schriftlich beherrscht. Versteht sie oder er die geschriebene Sprache nicht ausreichend, können Sie ihr oder ihm gewisse Informationen mündlich mitteilen. Andere Lösungen, wie zum Beispiel interkulturelle Dolmetschende, ein Patensystem durch Landsleute oder Sprachtandems können ebenfalls ins Auge gefasst werden. Versichern Sie sich in allen Fällen, dass die Informationen verstanden wurden. Sie können auch fragen, ob die vermittelten Informationen ausreichen oder Präzisierungen gewünscht sind.

---

## Beratung und Unterstützung

Neue Mitarbeitende können individuell unterstützt werden. Ein unternehmensinternes Beratungszentrum kann diese Funktion übernehmen. Die Mitarbeitenden können ausserdem an spezialisierte Stellen wie die Fachstelle für die Integration der MigrantInnen und für Rassismusprävention (IMR) weitergeleitet werden.

---

## Aus- und Weiterbildung

—

### Förderung der Ausbildung

Je mehr die Mitarbeitenden gefördert werden und sie sich von den verschiedenen Ausbildungsangeboten angesprochen fühlen, desto erfolgreicher ist ihre berufliche Eingliederung. Daher ist es wichtig, dass die Mitarbeitenden das interne und externe Ausbildungsangebot kennen und nutzen können. Dafür können Sie Prospekte mit den im Unternehmen, in der Region oder in den Gemeinden angebotenen Kursen verteilen. Zum Beispiel für:

- > Kurse für die Lokalsprache;
- > Weiterbildungen in Verbindung mit der gesellschaftlichen Vielfalt;
- > Kurse zur Optimierung der Arbeitseffizienz;
- > Berufspraktika, insbesondere für vorläufig aufgenommene Personen.

Es ist wichtig, die Ausbildungswünsche der Mitarbeitenden zu berücksichtigen und sie in ihrem Bestreben zu unterstützen. Gegebenenfalls können ein Coaching oder eine Ausbildungsunterstützung organisiert werden.

---

## Wertschätzung der Kompetenzen

Berücksichtigen Sie, dass ausländische Mitarbeitende sehr oft mehrere Sprachen beherrschen oder andere spezifische Fähigkeiten haben. Diese stellen für Ihr Unternehmen zusätzliche Mehrwerte dar.

---

## Soziale Integration

—

### Teamarbeit

Eine aktive Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitenden eines Unternehmens hat einen positiven Effekt auf die Effizienz und die Integration bei der Arbeit. Verschiedene Aktionen zur Förderung dieser aktiven Zusammenarbeit können umgesetzt werden. Dazu gehören zum Beispiel:

- > Freizeitaktivitäten  
(Ausflüge, Sportveranstaltungen usw.);
- > Fahrgemeinschaften;
- > gemeinsame Mittagessen;
- > Förderung einer Unternehmenskultur, die auf den verstärkten Austausch von Mitarbeitenden und der Wertschätzung von Vielfalt abzielt;
- > Coaching von neuen Mitarbeitenden durch erfahrene Mitarbeitende.

### Förderung der sozialen Integration auf lokaler Ebene

Arbeitgebende sind in einer idealen Lage, um die Integration von Migrantinnen und Migranten auf lokaler Ebene zu fördern. Sie haben beispielsweise die Möglichkeit, neue Mitarbeitende über das lokale Vereinsleben zu informieren. Dafür können Sie Prospekte mit Informationen zu den verschiedenen Vereinen und Sportclubs der Region verteilen oder Migrantinnen und Migranten dazu ermutigen, an lokalen Projekten teilzunehmen. Eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen dem Unternehmen und dem Gemeinwesen wird für die Umsetzung von gemeinsamen Projekten empfohlen.

---

# Nützliche Links

---

- > Fachstelle für die Integration der MigrantInnen und für Rassismusprävention (IMR):  
[www.fr.ch/integration\\_d](http://www.fr.ch/integration_d)
- > Broschüre «Der Kanton Freiburg heisst Sie willkommen» in sieben Sprachen:  
[www.fr.ch/imr/broschure](http://www.fr.ch/imr/broschure)
- > Vermittlungsstelle für interkulturelle Übersetzung «se comprendre» von Caritas Schweiz:  
[www.secomprendre.ch](http://www.secomprendre.ch)
- > Amt für den Arbeitsmarkt (AMA):  
[www.fr.ch/ama](http://www.fr.ch/ama)
- > Amt für Bevölkerung und Migration (BMA) – Aufenthalts- und Arbeitsbewilligungen in der Schweiz:  
[www.fr.ch/bma](http://www.fr.ch/bma)
- > Kantonales Sozialamt (KSA) – Berufliche Eingliederung von vorläufig aufgenommenen Personen (Ausweis F):  
[www.fr.ch/ksa](http://www.fr.ch/ksa)
- > Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) – Anerkennung ausländischer Diplome:  
[www.sbf.admin.ch](http://www.sbf.admin.ch) > Themen > Anerkennung ausländischer Diplome



Januar 2015



# Checkliste für Arbeitgebende



ETAT DE FRIBOURG  
STAAT FREIBURG

**Commission pour l'intégration des migrants et des  
migrantes et la prévention du racisme CMR  
Kommission für die Integration der Migrantinnen  
und Migranten und für Rassismusprävention KMR**



---

# Einleitung

---

Das Ausüben einer Erwerbstätigkeit fördert die finanzielle Autonomie von Menschen sowie ihre Integration in ein Land und eine Region mit ihren spezifischen Netzwerken. Verschiedene, manchmal auch offensichtliche Massnahmen können den Alltag der Mitarbeitenden vereinfachen, insbesondere von jenen ausländischer Herkunft.

Diese Checkliste wurde von der kantonalen Kommission für die Integration der Migrantinnen und Migranten und für Rassismusprävention (KMR) verfasst. Sie ist als praktisches und informatives Hilfsmittel gedacht, auf das die Arbeitgebenden zum Beispiel bei der Einstellung einer oder eines Mitarbeitenden ausländischer Herkunft zurückgreifen können.

Die Checkliste beinhaltet grundlegende Etappen der beruflichen Integration. Sie ist in drei Rubriken gegliedert:

- > Empfang und Information;
- > Aus- und Weiterbildung;
- > Soziale Integration.

Ein Leitfaden mit guten Praxisbeispielen im Bereich der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten wurde parallel zu dieser Checkliste erstellt. Im Leitfaden finden interessierte Arbeitgebende detailliertere Informationen zu den verschiedenen Etappen dieser Checkliste.

Der Leitfaden kann auf [www.fr.ch/imr/publikationen](http://www.fr.ch/imr/publikationen) heruntergeladen oder bei der Fachstelle für die Integration der MigrantInnen und für Rassismusprävention des Kantons Freiburg bezogen werden.

Reichengasse 26  
1700 Freiburg  
026 305 14 85  
[integration@fr.ch](mailto:integration@fr.ch)  
[www.fr.ch/integration\\_d](http://www.fr.ch/integration_d)

---

# Empfang und Information

---

- > Neue Mitarbeitende persönlich empfangen
- > Ein Treffen für alle neuen Mitarbeitenden organisieren
- > Sie mit den Räumlichkeiten des Unternehmens vertraut machen
- > Die neuen Mitarbeitenden ihren Kolleginnen und Kollegen sowie den Vorgesetzten vorstellen
- > Sich über ihre mündlichen und schriftlichen Kenntnisse der Lokalsprache ins Bild setzen und ihnen die wichtigsten Informationen wenn nötig in ihrer Muttersprache vermitteln
- > Ihnen spezifische Informationen zu Arbeitsvertrag und Sozialversicherungen abgeben
- > Sich bei den neuen Mitarbeitenden versichern, dass die Informationen vollständig und angemessen waren

---

# Aus- und Weiterbildung

---

- > Fremdsprachigen Mitarbeitenden den Besuch von Deutsch- oder Französischkursen vorschlagen und ihre Teilnahme ermöglichen
- > Spezifische Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten erkennen und nutzen (z. B. Muttersprache)
- > Den Mitarbeitenden Weiterbildungen ans Herz legen
- > Die Fähigkeiten der Mitarbeitenden wertschätzen
- > Ihre Entwicklung innerhalb des Unternehmens fördern und bei der internen Stellenzuweisung objektive Kriterien walten lassen

---

# Soziale Integration

---

- > Eine offene und freundliche Unternehmenskultur fördern
- > Mitarbeitende zur Zusammenarbeit anregen
- > Auf eine Durchmischung von Alter, Geschlecht, Nationalität und Lebenssituation achten
- > Freizeitaktivitäten mit dem Personal organisieren
- > Mitarbeitende über lokale Vereine und Gesellschaften informieren und sie ermutigen, sich zu engagieren
- > Fortschritte der Mitarbeitenden mitverfolgen, denn Integration ist ein nachhaltiger und langfristiger Prozess