

## Kurzreferat EKA-Tagung 2007

Dr. Rudolf Stämpfli, Präsident des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes  
29. November 2007, Bern

### Es gilt das gesprochene Wort

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit der sich erweiternden Personenfreizügigkeit einerseits und dem neuen, auf den 1.1.2008 in Kraft tretenden Ausländergesetz andererseits wurde die Schweizerische Migrationspolitik neu ausgerichtet. Und die ersten Zahlen zeigen uns, dass die Neuausrichtung bereits greift. Während die EU- und EFTA-Staatsangehörigen in der Schweiz zunehmen, ist gleichzeitig ein Rückgang von Drittstaatsangehörigen zu verzeichnen.

Das soll auch Anlass sein, sich Gedanken über Migrationsfragen der Zukunft zu machen,

Die Bedeutung, welche die Öffnung des Schweizerischen Arbeitsmarktes gegenüber der EU für den Arbeitsmarkt erhalten hat, hat überrascht. Um die im internationalen Vergleich hohen Arbeitskosten tragen zu können, müssen die Unternehmen sich auf Bereiche mit hoher Wertschöpfung konzentrieren, was bedeutet, dass wir Fachkräfte für die anspruchsvollen Tätigkeiten brauchen. Die Schweiz erlebt damit eine neue Phase der Migration: Die Zahl der gut qualifizierten Arbeitskräfte, die in die Schweiz einwandern nimmt zu, was ja auch im Sinne der neuen Ausländerpolitik ist.

Dies führt aber auch dazu, dass neue / andere Bevölkerungsgruppen mit ausländischen Kollegen am Arbeitsplatz konfrontiert werden. Dies kann Unsicherheiten und Ängste auslösen. Stichworte dazu: Angst vor dem Arbeitsplatzverlust, Angst vor Lohndumping. Vermutlich ist auch hier der Auslöser für die plötzlich entstandene Angst vor den Deutschen zu suchen. Diese neuen, gut ausgebildeten Ausländergruppen treten fordernder auf, im Betrieb wie in der Gesellschaft. Das ist aber noch ungewohnt für die Schweizer Bevölkerung. (Bsp: Italiener und später Spanier oder Ex-Jugoslawen haben ihre Kinder in die Oberstufenklassen geschickt, in die sie von den Lehrern eingeteilt wurden, was in einem tieferen Anteil der Ausländerkinder im Gymnasium resultierte. Deutsche Eltern hingegen kritisieren unsere Maturitätsquote und das Schulsystem im Allgemeinen. Das ist gewöhnungsbedürftig).

Die frühere Unterschichtung der Migration hat sich in eine Überschichtung verwandelt. Die gut ausgebildeten Migranten konzentrieren sich vermehrt auf die städtischen Wirtschaftszentren. Die Frage, wie wir breite Kreise der Bevölkerung auf eine sich wandelnde Gesellschaft vorbereiten, wir uns in Zukunft vermehrt beschäftigen müssen. Nicht nur von den Ausländern kann und muss eine Bereitschaft zur Integration gefordert werden, wenn sie sich dauerhaft bei uns niederlassen wollen, auch die Schweiz, als Gastland, muss darauf vorbereitet sein.

Mit dem Zustrom gerade auch dieser neuen Gruppe ausländischer Arbeitskräfte müssen sich unsere Integrationsanstrengungen verändern. Es geht nicht nur mehr um die bekannten Zielgruppen der wenig qualifizierten und/oder kulturferneren Süd- und Südosteuropäer. Die Integrationsaufgabe stellt sich neu und ebenso dringend beim hochqualifizierten Mitarbeiter wie bei der Führungsetage. Wenn die Entscheidungsträger schweizerischer Unternehmungen mit den hiesigen gesellschaftlichen, politischen und insbesondere sozialpartnerschaftlichen Verhältnissen nicht vertraut sind, dann werden sie über kurz oder lang bei der einheimischen Bevölkerung auf Misstrauen stossen. Unter solchen Spannungen leidet die öffentliche Akzeptanz der Wirtschaft, was in einer direkten Demokratie zu politischen Folgeschäden führen kann.

Für die Ausländer aus den Drittstaaten haben wir neu die Möglichkeit, Integrationsvereinbarungen zu schliessen. Für Personen aus den EU/EFTA Staaten, deren Zahl im Steigen begriffen ist, ist dies so nicht möglich. Und an die Fach- und Führungskräfte wurde bei der Entwicklung dieses Instrumentes auch nicht gedacht. Wir tun gut daran, neue, attraktive Wege der Integration zu erschliessen.

Die Mobilität von Experten und Fachkräften ist bis heute wenig untersucht. Wir stellen aber heute fest, dass sich teilweise nun Parallelgesellschaften der qualifizierten Ausländer bilden – ein Phänomen, das bisher aus der unterschichtenden Migration bekannt war. Fachkräfte kommen oft in die Schweiz mit der Überlegung, lediglich für eine beschränkte Zeit zu bleiben. Nicht wenige bleiben dann hier – aus ganz verschiedenen Gründen. Wer sich aber nicht gleich zu Beginn um die Integration bemüht, wird dies später kaum tun. Es gilt also Anreize zu schaffen, die eine Integration attraktiv und selbstverständlich machen.

An einer guten Integration haben wir schliesslich auch deshalb ein wesentliches Interesse, weil sich die ausländischen Arbeitskräfte hier wohl und gut aufgenommen fühlen sollen. Die Schweiz muss diesbezüglich ihre Standort-Attraktivität pflegen, denn die europa- und weltweite Konkurrenz um die besten Talente nimmt zu. Auch ohne der EU anzugehören, sind wir ein Teil von Europa. Die Schweiz ist nicht alleine mit ihren Entwicklungen. Nicht nur wir, auch Europa und andere hoch entwickelte Länder altern und sind dementsprechend für die Zukunft auf Arbeitskräfte aus dem Ausland angewiesen. Dies wird zu einem verstärkten Wettbewerb unter den Fachkräften in Europa führen (Stichwort: Blue Card).

Es wird in Zukunft noch wichtiger werden, aus Erfolgen wie Fehlern anderer Länder zu lernen. Die Schweiz wird die internationale Diskussion über die Migration deshalb auch künftig eng verfolgen müssen. Zirkuläre Migration, die immer häufiger thematisiert wird, weckt bei uns immer noch die Vorstellung des alten Saisonier-Status. Wir haben unsere Lehren daraus gezogen, aber im Moment ist zirkuläre Migration bei uns in der Diskussion noch weitgehend mit diesem Tabu belastet. Wir werden nicht darum herum kommen, uns zu fragen, wie Migration heute aussieht. Die veränderten Transport- und Kommunikationsmöglichkeiten haben vieles verändert. Für ein intaktes Familienleben über grössere Distanz gibt es heute ganz andere Möglichkeiten als vor 40 oder 50 Jahren.

Staat und Wirtschaft müssen die Integration der Migranten fordern und fördern. Die wesentlichen Integrationsleistungen sind jedoch von den Migranten selbst zu erbringen. Ihr Integrationswille ist unabdingbar – Staat und Wirtschaft können nur die personen- und situationsgerechten Voraussetzungen schaffen, um diesen Willen auch in die Tat umzusetzen.

Den Arbeitgebern kommt in diesem Feld eine komplementäre Funktion zu, weil sie doch für die Gestaltung des primären Lebensfelds der Migranten – die ja wegen der Erwerbsarbeit kommen – zuständig sind.