

# NEWS

- I. Editorial des Präsidenten
- II. Neuigkeiten aus dem Verband
- III. Kurse
- IV. Anlässe
- V. Rechtsfragen
- VI. TAK-Medienkonferenz

Dezember 2016

**Allpura**

Verband Schweizer Reinigungs-Unternehmen.  
Association des entreprises suisses en nettoyage.  
Associazione delle imprese svizzere di pulizia.

## I. EDITORIAL DES PRÄSIDENTEN

---



Sehr geehrte Damen und Herren  
Geschätzte Aktivmitglieder  
Geschätzte Partnermitglieder, geschätzte Industrie-und Dienstleistungspartner

### **Der Gesamtarbeitsvertrag 2018**

Die Verhandlungen sind seit dem Frühsommer 2016 intensiv aufgenommen worden. Die GAV Kommission, bestehend aus 12 Allpura Mitglieder Unternehmungen aus allen Sektionen, hat sich sechs Mal getroffen, um die vorgeschlagenen Punkte zu besprechen.

Die Verhandlungsdelegation besteht aus 5 Mitgliedern der GAV Kommission und hat an vier Verhandlungsterminen mit den Gewerkschaften die Meinung der Arbeitgeber vertreten.

Wir konnten die Mitglieder anlässlich von zwei Informationsveranstaltungen im Oktober über den Stand der Verhandlungen informieren. Beide Anlässe sowohl in Dietikon, wie auch in Rickenbach waren sehr gut besucht. Auf die vielen positiven Rückmeldungen kann die GAV Kommission sicher stolz sein.

Der momentane Verhandlungsstand hier kurz zusammengefasst:

- Der vorgesehene Mechanismus mit einem Mindestlohn pro Kategorie und einer zweiten Lohnstufe nach abgeschlossener und geprüfter Ausbildung wird umgesetzt.
- Die Vertragsdauer ist auf 3 Jahre verhandelt.
- Es wird keine Lohnerhöhungen in den Jahren 2018 und 2019 geben.
- Die Lohnerhöhung im 2020 wird noch verhandelt (0.40 Allpura versus 0.50 Gewerkschaften)
- Neu gibt es eine Kategorie Wagenreinigung
- Kein Vaterschaftsurlaub
- Keine Nachtzuschläge für regelmässige Nachtarbeit ausser in den Kategorien Wagen- und Spitalreinigung

Das weitere Vorgehen ist wie folgt geplant:

- Die Verhandlungen sollen bis Ende Januar abgeschlossen sein.
- Entscheid in den Sektionen und an der DV bis Mitte April 2017
- Vorbereitung und Redaktion des neuen GAV
- Eingabe beim SECO vor den Sommerferien.
- Ziel: GAV ist allgemeinverbindlich ab 1.1.2018

Informationskampagne

- Wie bereits in den früheren Jahren wird dieser GAV von einer Informationskampagne begleitet werden. Die Agentur Iris Wirz c&p communications, Zürich hat von der Paritätischen Kommission den Auftrag dazu erhalten.
- Der Zentralvorstand wird demnächst über diese frische und attraktive Kampagne berichten.

Ich möchte mich hier bereits jetzt bei allen Beteiligten ganz herzlich für ihren Einsatz zu Gunsten unserer Branche bedanken.

**Und zum Schluss noch dies...**

„Wenn du ein Problem hast, versuche es zu lösen. Kannst du es nicht lösen, dann mache kein Problem daraus.“

*Buddha*

**Go for Allpura!**



Jürg Brechbühl  
Zentralpräsident

## II. NEUIGKEITEN AUS DEM VERBAND

---

### **GastroSocial Pensionskasse: Eine saubere Vorsorgelösung für Allpura Verbandsmitglieder**

Ab dem 1.1.2017 können Allpura Verbandsmitglieder von den optimalen Vorsorgelösungen der GastroSocial Pensionskasse profitieren.

#### **Wer ist die GastroSocial Pensionskasse?**

Mit 20'000 angeschlossenen Betrieben und rund 160'000 Versicherten ist die GastroSocial Pensionskasse seit 40 Jahren eine der grössten Vorsorgeeinrichtungen der Schweiz. Bei der nicht gewinnorientierten Stiftung stehen die Interessen der Versicherten im Vordergrund. Die GastroSocial Pensionskasse verfügt über grosse Erfahrung mit Lösungen für Branchen mit vielen Teilzeitarbeitenden, schwankenden Löhnen und einer eher höheren Personalfuktuation.

Die Vorsorgepläne für die Allpura Verbandsmitglieder bieten Lösungen für jeden Bedarf an. Die Beiträge setzen sich ausschliesslich aus den Spar- und Risikobeiträgen zusammen. Es werden nachträglich keine Kosten für weitere Dienstleistungen erhoben.

#### **Pluspunkte der GastroSocial Pensionskasse**

- Solide finanziert mit einem Deckungsgrad von 116.3 % per 31.10.2016
- Sehr tiefe Verwaltungskosten
- Einfache Administration dank nachträglichen Lohnmeldungen, Lohnabzugstabellen etc.
- Schneller und einfacher Datenaustausch (die kostenlose Schnittstelle trans-info ermöglicht die elektronische Übermittlung der Lohnangaben)
- Qualität als oberstes Gebot (ISO 9001:2008 Zertifizierung)



Interessiert?

Simona Fariello erstellt Ihnen gerne eine massgeschneiderte Offerte.  
[simona.fariello@gastrosocial.ch](mailto:simona.fariello@gastrosocial.ch) oder per Tel. 062 / 837 71 40

### **Willkommen neue Mitglieder**

Wir freuen uns, folgende neue Aktivmitglieder bei Allpura willkommen zu heissen!

Name	Adresse		Kontakt	Sektion
bellevue facility services gmbh	Schulstrasse 70	8952 Schlieren	Jérôme Gaberell	ZH
Metrivo AG	Albulastrasse 47	8048 Zürich	Ljirim Idrizi	ZH
Schmid AG	Rotzenbühlstr. 55	8957 Spreitenbach	Reto Widrig	ML

## Redesign der Allpura Homepage

Unsere bisherige Homepage ist sehr statisch und Bearbeitungen und Aktualisierungen gestalten sich aufwändig. Besonders gestört hat uns, dass wir Hinweise auf Aktualitäten, seien es neue Kursangebote, geplante Anlässe, Medienmitteilungen und anderes, nicht prominent auf der Startseite platzieren konnten.

In Zusammenarbeit mit der Web- und Werbeagentur fresh interactive aus Uster sind wir mitten in den Arbeiten für ein Redesign der Homepage. Sie wird frischer und übersichtlicher und soll hauptsächlich Plattform sein für Meldungen und Informationen von und über die Aktivitäten des Verbandes und der Reinigungsbranche.

Zwei Neuerungen sind besonders hervorzuheben:

- Mitglieder Login: Ein solches existiert bereits, wurde jedoch nicht bewirtschaftet. Sie werden hier nützliche Informationen und Links abrufen können, insbesondere viele der Unterlagen, die sie im neuen Mitgliederordner erhalten werden.
- Bannerwerbung für unsere Partnermitglieder: Prominent auf der Homepage wird es in Zukunft möglich sein, Neuerungen Ihrer Dienstleistungen und Produkte zu zeigen. Sie werden Anfang des nächsten Jahres weitere Informationen dazu erhalten.

Die Aufschaltung der neuen Homepage ist für Mitte Dezember geplant! Unten ein Printscreen der Startseite, noch mit Blindtext. Wir hoffen, sie gefällt Ihnen so gut wie uns!



### III. KURSE

---

#### Arbeitssicherheit

Die **PSAgA-Kurse** 2017 finden an folgenden Daten und Orten statt:

<u>Grundkurse</u>	16. März 2017	Staffelbach
	5. April 2017	Staffelbach
	24. April 2017	Uzwil
	2. Mai 2017	Uzwil
<u>Weiterbildungskurse</u>	26. April 2017	Staffelbach
	3. Mai 2017	Uzwil

#### SiBe-Kurs 2017

Der zweitägige Grundkurs findet am Freitag, 6. Oktober und 3. November 2017 im Ausbildungszentrum Reinigung Rickenbach statt.

Weitere Informationen auf unserer Homepage: [www.allpura.ch/weiterbildung](http://www.allpura.ch/weiterbildung)

#### Allpura-Kurse 2017

Man hat nie ausgelernt! Kontinuierliche Weiterbildung ist auch in der Reinigungsbranche eine Notwendigkeit. Wir wollen Ihnen im kommenden Jahr ein umfangreiches Angebot an Fach-, Führungs- und Managementkursen anbieten. Das Detailprogramm ist in Erarbeitung und wird Ihnen in einem Mailing Anfang Jahr zugestellt. Sie können sich aber auch über die Homepage informieren!

- Intensivausbildung für Vorarbeiter und Objektleiter
- Kalkulationskurs
- Fassadenreinigung
- PU-Siegelsysteme: Für jedes Objekt der optimale Schutz
- Reinigung und Pflege von Parkettböden
- Reinigung und Pflege von Holzterrassen und Steinbelägen im Aussenbereich
- Aktive Neukundengewinnung
- Verkauf am Telefon
- Erfolgreich verhandeln
- Vom Kollegen zum Chef
- Mitarbeitende motivieren und fördern
- Teams erfolgreich führen
- Sitzungen erfolgreich leiten
- Business-Knigge für Führungskräfte
- Schwierige Personalgespräche führen
- Führungskompetenzen erkennen – den richtigen Nachwuchs auswählen
- Telefontraining
- Professioneller Umgang mit Reklamationen und Beschwerden
- Selbst- und Zeitmanagement
- Aktuelle Rechtschreibung

## IV. ANLÄSSE

---

### Delegiertenversammlung 2017

Die DV 2017 findet am Samstag, **1. April 2017** ab 10 Uhr im **Forum Würth in Rorschach** statt. Im Rahmen der DV werden die Absolventen der zweiten BP 2015, der beiden BPs 2016, der BP vom Januar 2017 sowie der Höheren Fachprüfung 2016 geehrt. Sie sind herzlich eingeladen!

### Mitgliederversammlungen 2017 der Sektionen

Mittwoch, 8. März	Sektion Zürich
Freitag, 10. März	Sektion Ostschweiz Sektion Mittelland
Montag, 13. März	Sektion Bern
Freitag, 17. März	Sektion Basel

Die Einladungen werden den Mitgliedern in den jeweiligen Sektionen noch separat zugestellt.

### 22. WFBSC Kongress in Berlin

#### „Reinigen in einer digitalen Welt“

Unter diesem Titel lädt die World Federation of Building Service Contractors WFBSC vom **18. bis 22. September 2017** zu ihrem 22. Kongress in **Berlin** statt.

Die Digitalisierung hält in allen Bereichen der Wirtschaft und Gesellschaft Einzug und macht auch vor der Reinigungsbranche nicht Halt. Wie wird sich die Digitalisierung auf die Prozesse auswirken? Wie auf die Menschen? Welche Herausforderungen stellen sich? Hochkarätige Referenten werden die Thematik aus verschiedenen Gesichtspunkten beleuchten.

Der Einladungsflyer ist den News beigelegt!

### FIDEN Kongress in Luzern

FIDEN ist der Verband der europäischen Unternehmen aus dem Bereich der Gebäudereinigung und dem Facility-Management und bietet eine Plattform für den Austausch von Erfahrungen, den Wissenstransfer und zum Knüpfen von Partnerschaften. Ausgangspunkt ist der jährlich stattfindende Kongress, an dem jeweils ein aktuelles Thema behandelt wird.

Der nächste Kongress findet vom 19. bis 22. Oktober 2017 in Luzern statt. Wir würden uns über eine starke Schweizer Präsenz sehr freuen und können Ihnen eine Teilnahme nur wärmstens empfehlen. Sie werden von interessanten Begegnungen und viel Know-how sehr profitieren.

Mehr Informationen unter: [www.fiden.org](http://www.fiden.org) oder bei der Geschäftsstelle Allpura.

## V. RECHTSFRAGEN

---

### ... zur Arbeitsunfähigkeit

#### Wer muss die Arbeitsunfähigkeit beweisen?

Die Beweislast der Arbeitsunfähigkeit liegt beim Arbeitnehmenden, soweit er daraus Rechte, wie z.B. die Lohnfortzahlungspflicht, geltend machen will (Zivilgesetzbuch ZGB Art. 8 – Beweislast). Daraus folgt das Recht des Arbeitgebers, ab dem ersten Tag der Verhinderung ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis zu verlangen, falls der Arbeitsvertrag dies nicht ausdrücklich anders regelt. Empfohlen wird jedoch, bei kürzeren Absenzen im Normalfall kein Arbeitsunfähigkeitszeugnis zu verlangen. Wenn sich bei einem Arbeitnehmenden die Kurzabsenzen auffällig häufen, sollte der direkte Vorgesetzte das Gespräch mit dem Betroffenen suchen.

#### Vertrauensärztliche Untersuchung

Die Rechtssprechung schützt in der Regel den Anspruch des Arbeitgebers, eine vertrauensärztliche Zweitmeinung einzuholen. Der Arbeitnehmende kann jedoch nicht dazu gezwungen werden. Damit Streitigkeiten vermieden werden können, wird empfohlen, dies im Arbeitsvertrag oder –reglement konkret zu regeln, da die vertraglichen Bestimmungen zwischen Arbeitgeber und seiner Versicherung nicht automatisch auch für den Arbeitnehmer rechtswirksam sind.

Auch hat der Arbeitgeber gemäss geltender Praxis das Recht, den Vertrauensarzt für seinen Arbeitnehmenden zu bestimmen. Es wird jedoch empfohlen, dem Arbeitnehmenden eine Auswahl (2 Ärzte und mehr) zu geben. Eine Weigerung des Arbeitnehmenden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen, hat zur Folge, dass er seine Arbeitsunfähigkeit unter Umständen nicht mehr belegen kann (siehe oben). Dies kann arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung haben.

#### Ferien trotz Arbeitsunfähigkeit?

Sofern Ferien keinen negativen Einfluss auf den Heilverlauf haben, dürfen diese angetreten werden. Es empfiehlt sich dabei, den zuständigen Versicherer zu informieren.

Ferien dienen dem Zweck der Erholung. Wenn sich jemand in seinen Ferien erholen kann, ist er **ferienfähig** und hat in der Regel keinen Anspruch auf Nachbezug von zusätzlichen Ferientagen. Kleinere Unpässlichkeiten (z.B. leichtes Unwohlsein, übliche Kopfschmerzen u.a.) genügen nicht, um den Erholungszweck merklich zu beeinträchtigen.

#### Rückwirkendes Arbeitsunfähigkeitszeugnis

Da die erste Arztkonsultation meistens nicht am ersten Verhinderungstrag stattfindet, ist eine rückwirkende Arbeitsunfähigkeit bis max. eine Woche vertretbar. Wird ein Zeugnis rückwirkend, muss jedoch 1. begründet werden, warum die Konsultation erst später erfolgte und es muss 2. das Datum der ersten Behandlung angegeben werden.



## .... zur Frage einer Konkurrenzklauseel für Reinigungsmitarbeitende

Grundsätzlich untersteht jeder Arbeitnehmer für die Dauer des Arbeitsverhältnisses einem Konkurrenzverbot. Dieses ergibt sich aus der Treue- und Sorgfaltspflicht nach OR 321a Abs. 3. Schwieriger ist die Durchsetzung eines Konkurrenzverbotes nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das Grundrecht der Wirtschaftsfreiheit (BV 27) erlaubt grundsätzlich die freie Ausübung des Berufes. Einschränkungen nur sehr restriktiv. Das Konkurrenzverbot im Arbeitsrecht (OR 340) ist denn auch an klare Voraussetzungen geknüpft. Gemäss Abs. 2 ist ein Konkurrenzverbot nur dann zulässig, wenn der Arbeitnehmer Einblicke in den Kundenkreis hat oder in Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse und durch die Verwendung dieses Wissens den Arbeitgeber erheblich schädigen könnte.

Gemäss Rechtsprechung kann aber nie eine Schädigung vorliegen, wenn zwischen Kunde und Arbeitnehmer eine starke persönliche Beziehung besteht, d.h. der Kunde zum Arbeitnehmer wechselt, weil er von dessen persönlichen und sachlichen Fähigkeiten überzeugt ist. In solchen Beziehungen, wo die höchstpersönlichen Eigenschaften des Arbeitnehmers im Vordergrund stehen, ist eine Konkurrenzklauseel nicht zulässig (z.B. Coiffeur).

### Fazit:

Der Reinigungsfachkraft ist es während eines arbeitsrechtlichen Verhältnisses mit der Reinigungsfirma aufgrund ihrer arbeitsrechtlichen Treuepflicht nicht erlaubt, aktiv einen Kunden abzuwerben, um anschliessend auf privater Basis bei diesem zu arbeiten.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses lässt sich ein Konkurrenzverbot – respektive ein Abwerbeverbot, das jedoch den gleichen Voraussetzungen wie das Konkurrenzverbot nach OR 340 untersteht – nicht durchsetzen.

\*\*\*\*\*

## BUCHTIPP

### „KMU-Handbuch Beruf und Familie“

Das „KMU-Handbuch für Beruf und Familie“ wurde vor zehn Jahren vom Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) lanciert und hat sich seither als praktischer Leitfaden zur Umsetzung von Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bewährt. Vieles hat sich in diesem Bereich in den letzten Jahren verändert, so dass nun eine überarbeitete Neuauflage publiziert wurde. Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) hat diese Publikation unterstützt und empfiehlt sie wärmstens. Das Handbuch ist ausschliesslich als interaktives PDF erhältlich und kann unter [www.seco.admin.ch/kmu-handbuch](http://www.seco.admin.ch/kmu-handbuch) oder in der Arbeitgeber-App [www.arbeitgeber.ch/bibliothek](http://www.arbeitgeber.ch/bibliothek) kostenlos heruntergeladen werden.

## VI. TAK MEDIENKONFERENZ

---

Am 3. November 2016 fand in Bern die Medienkonferenz des vierjährigen Integrationsdialoges statt, den die Tripartite Agglomerationskonferenz ([www.tak-cta.ch](http://www.tak-cta.ch)) mit Wirtschaftskreisen lanciert hatte. Ziel war, die staatlich-private Zusammenarbeit für die Integration am Arbeitsplatz zu intensivieren. Guy Morin, Regierungsrat BS und Präsident TAK konnte feststellen, dass die 15 konkreten Ziele mehrheitlich erreicht werden konnten.

Allpura hatte sich dem Dialog 2014 angeschlossen. Zusammen mit den Sozialpartnern wurde im Rahmen des TAK-Dialoges Arbeiten – Chancen geben, Chancen nutzen“ das Pilotprojekt „Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen“ lanciert, das noch bis Mitte 2017 läuft. Karin Funk, Geschäftsführerin Allpura, wurde angefragt, an dieser Medienkonferenz über das Projekt und die Motivation der Branche zu berichten. Nachstehend ihr Referat:

„Die Integration von Migranten und auch Flüchtlingen ist in der Reinigungsbranche nicht neu, sondern seit Jahrzehnten der Alltag. 95 % der rund 80'000 Mitarbeitenden haben Migrationshintergrund. Sie sind oft Quereinsteiger, weil sie in ihren angestammten Berufen in der Schweiz nicht tätig sein können oder über keine schulischen oder beruflichen Abschlüsse verfügen.

Integration gelingt nur mit grossem Mehraufwand und viel Engagement. Bisher hat die Branche dies selbstverständlich ohne staatliche Unterstützung und ohne Anerkennung für die erbrachte Leistung gemacht. Neu ist, dass wir als Branche in diesem Bereich erstmals mit den staatlichen Stellen zusammenarbeiten. Diese übernehmen eine Vorselektion geeigneter Teilnehmer und helfen bei beschleunigten Arbeitsbewilligungen. In diesem Zusammenhang rücken auch die Anstrengungen und Leistungen der Reinigungsbranche verstärkt ins Bewusstsein.

Damit Integration funktioniert, sind das persönliche Engagement und das Know-how der verantwortlichen Mitarbeitenden unverzichtbar – insbesondere im HR und in den Teams. Man muss wissen, dass professionelle Reinigung heute spezifisches Wissen über Ökologie, Materialien, Maschinen und effiziente Abläufe erfordert. Sonst sind die anspruchsvollen Vorgaben der Kunden zu Kosten und Zeitbedarf nicht zu schaffen. Daher investieren gute Reinigungsunternehmen sehr viel Zeit in die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden.

Dabei profitieren sie von den vielfältigen Kursangeboten, die der Verband Allpura und die Paritätische Kommission anbieten. Ausbildung ist für die Integration matchentscheidend. Damit ist jemand aber noch nicht Gebäudereiniger. Dies ist ein Beruf mit Lehrabschluss EFZ oder EBA, der mit anschliessender Berufsprüfung und allenfalls sogar der Höheren Fachprüfung fit für Kaderpositionen macht.

In der Unterhaltsreinigung, die 80 % des Gesamtvolumens ausmacht, ist Reinigung oft ein Zusatzverdienst; in diesem Bereich sind die meisten Reinigungskräfte Teilzeit tätig. Da sprechen wir von durchschnittlich 8 Stunden pro Woche. Anders sieht es in der Spezialreinigung, wie bei der Fensterreinigung, bei Freizeitanlagen, High-Tech-Umgebungen oder im Umfeld von Hygiene und Gesundheit, aus. Allerdings sind dort die Anforderungen an die Mitarbeitenden entsprechend höher. Es ist also weitere Ausbildung erforderlich.

Beim Pilotprojekt der Reinigungsbranche nehmen 20 Flüchtlinge drei Monate lang an einer Basisausbildung teil. Sie besuchen insgesamt sechs Fachkurse, in denen sie sich Grundkenntnisse zur Reinigung und Arbeitssicherheit aneignen. Parallel dazu absolvieren sie einen Deutschkurs, für den sie einen Einstufungstest bestanden haben. Zusätzlich zu den Kursen nehmen sie an einem Praktikum in einem Reinigungsunternehmen teil. Sie setzen so ihre neu erworbenen Kenntnisse laufend direkt im Team und beim Kunden ein – natürlich unter Aufsicht und Anleitung. Ziel ist es, die Teilnehmer fit zu machen für eine anschliessende Teilzeit- oder Vollbeschäftigung in einem Reinigungsunternehmen. Das erste Projekt in sechs Deutschschweizer Kantonen läuft noch bis Ende November, und dann werden wir es sorgfältig evaluieren.

Ich gehe davon aus, dass bei erfolgreichem Absolvieren des Pilotprojektes der jeweilige Flüchtling den Einstieg in die Teilzeit-Unterhaltsreinigung schaffen kann. Das ist ein wichtiger Schritt in der Integration. Denn so bekommt er oder sie Kontakt zu anderen Personen, gewinnt Einblick in den Schweizer Alltag und kann sich Schritt für Schritt eine Existenz aufbauen.

In diesem Prozess werden die Deutschkenntnisse entscheidend sein. Denn einerseits müssen auch in der Reinigungsbranche die Mitarbeitenden die Anweisungen sehr gut verstehen und umsetzen können. Zum anderen fordern die Kunden zunehmend Dienstleistungspersonal mit sehr guten Deutschkenntnissen an. Im Pilot starten wir mit dem Niveau A2.1. Zum Vergleich: Kürzlich habe ich ein längeres Gespräch mit einigen Berufsschullehrern geführt, die EBA und EFZ unterrichten. Ihre Aussage war unisono, dass für die Berufslehre oder auch für die Attestausbildung mindestens ein Deutschniveau B1 notwendig ist. Teilweise erteilen die Kantone heute aber noch Bewilligungen für Lernende, die diese Anforderungen bei weitem nicht erfüllen. Deshalb wünscht sich die Reinigungsbranche, dass der kritische Punkt der Deutschkenntnisse nicht unterschätzt, sondern eben arbeitsmarktgerecht umgesetzt wird.

Flüchtling ist nicht gleich Flüchtling. Die Menschen bringen sehr unterschiedliche Rucksäcke mit. Durch die Vorselektion durch die Integrationsbeauftragten der Kantone wird eine erste Triage gemacht. Arbeitsbewilligungen für Flüchtlinge zu erhalten ist manchmal schwierig und langwierig, das kann sechs Wochen dauern, die kantonalen Unterschiede sind erheblich. Der Unternehmer muss jedoch sein Team innert Tagen zusammenstellen – so werden oft Chancen auf eine Integration von Flüchtlingen verpasst. In diesem Projekt haben wir nun den Vorteil, dass es einen Ansprechpartner gibt, an den sich das Unternehmen wenden kann und der auch bei Problemen hilft. Damit werden die Betriebe etwas entlastet.“

\*\*\*\*\*

Am 23. November findet ein Debriefing des ersten Durchgangs des Pilotprojektes statt. Teilnehmende Unternehmen, Integrationsbeauftragte der Kantone, Fachlehrpersonen, Deutschlehrpersonen, Vertretung des Staatssekretariates, der Paritätischen Kommission, der Gewerkschaften und Allpura werden sich über die Erfahrungen austauschen und das mögliche weitere Vorgehen diskutieren.

