

**Interfraktionelle Motion GB/JAI, SP/JUSO, GFL/EVP (Hasim Sancar, GB/Miriam Schwarz, SP/Rania Bahnan Buechi, GFL): Managing Diversity: Die Anstellung von qualifizierten ausländischen Arbeitnehmenden in der städtischen Verwaltung aktiv fördern**

Integration ist ein lang dauernder Prozess und setzt sowohl Anstrengungen der ausländischen Bevölkerung als auch der Aufnahmegesellschaft voraus.

Eines der Hauptmerkmale von guter Integration ist – neben solchen wie z.B. genügend guten Sprachkenntnissen – auch eine befriedigende Arbeitssituation. Es ist eine Tatsache, dass der Anteil der ausländischen Bevölkerung unter den Arbeitslosen, Sozialhilfeempfängerinnen und Working Poor überproportional hoch ist.

Die Stadt Bern hat mit ihren bisherigen Massnahmen und Anstrengungen zur Integration eine beispielhafte Arbeit geleistet. Doch trotz der positiven Entwicklung der Integration generell müssen gerade in der Stadtverwaltung zusätzliche Schritte gemacht werden. Im Bereich Personalpolitik und Anstellungen von Ausländerinnen und Ausländern in der städtischen Verwaltung hat die Stadt Bern bisher wenige Bemühungen unternommen. Nur gerade bei der Kehrichtabfuhr, Reinigung und in der Stadtgärtnerei gibt es einen relativ hohen Anteil ausländischer Arbeitnehmenden. Offenbar ist 2004 die gesamte Anzahl der von der Stadtverwaltung angestellten Ausländerinnen und Ausländer auf 6.1% zurückgegangen und 2005 hat es sich leicht verbessert. Auch die Eidgenössische Volkszählung 2000 über Migration und Integration hat gezeigt, dass die Chancen nicht gleich verteilt sind: Der höchste Ausländeranteil weisen das Gastgewerbe mit 41.1 % und die Baubranche mit 30.8 % auf. In anderen Bereichen wie z.B. der Verwaltung sind es jedoch nur gerade 5.6%, im Energiesektor 6.6 %.

Durch einen bewussten und gezielten Umgang mit und die Nutzbarmachung von Unterschieden (Managing Diversity) kann Integration in der Arbeitswelt erfolgreich und effizient gefördert werden.

Der öffentliche Arbeitgeber trägt dabei eine spezielle Verantwortung. Durch seine eigene Anstellungspraxis übt er eine Vorbildfunktion aus, um andere Arbeitgeber zu motivieren, den geeigneten Ausländerinnen und Ausländer die gleichen Anstellungschancen zu geben wie den Schweizerinnen und Schweizern. Zudem führt eine integrative Anstellungspraxis dazu, dass die ausländische Wohnbevölkerung sich in der Verwaltung vertreten fühlen, was wiederum die Loyalität der Migrantinnen und die Identifikation zwischen Migrantinnen und der Verwaltung stärkt.

Die Eidgenössische Ausländerkommission EKA (Integration und Arbeit. Empfehlungen der EKA zur Verbesserung der Integration von Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt. Bern, 2003) und die Tripartite Agglomerationskonferenz (Rechtliche Integrationshemmnisse, Auslegeordnung und Lösungsansätze vom 12. Oktober 2004) stellen diesbezüglich eine Verantwortung der öffentlichen Arbeitgeber fest und machen entsprechende Empfehlungen. Auch im Integrationsleitbild der Stadt Bern wird auf diese Verantwortung hingewiesen: „Die Integrationspolitik der Stadt Bern fördert im Sinne einer Daueraufgabe die soziale Integration und damit den chancengleichen Zugang zu gesellschaftlich bedeutenden Gütern.“ (Seite 15, Grundsatz 5). Diesen Grundsatz gilt es ernst zu nehmen und in die allgemeingültigen regulatorischen Grundlagen der Stadt zu integrieren.

Um den Anteil der qualifizierten ausländischen Angestellten in der städtischen Verwaltung zu erhöhen und ihre Chancengleichheit und ihre Integration in der Verwaltung zu fördern, stellen wir an den Gemeinderat folgende Forderungen:

1. Der Gemeinderat unterbreitet dem Stadtrat eine dem Integrationsleitbild entsprechende Ergänzung des Personalreglements (PRG) vom 21. November 1991, 2. Kapitel, Personalpolitische Grundsätze, Art. 3 mit folgendem Wortlaut: *„Die Stadt fördert Anstellungen und Personalentwicklung von ausländischen Mitarbeiterinnen und trifft Massnahmen für ihre berufliche Integration.“*
2. Er bereitet ein Massnahmenkonzept vor, das die Anstellung, Personalentwicklung, Chancengleichheit sowie die berufliche Integration der ausländischen Arbeitnehmenden in der städtischen Verwaltung sowie in den ausgelagerten Betrieben (ewb, StaBe, BernMobil) und in den Betrieben mit Leistungsverträgen fördert. Er erstellt eine regelmässige und umfassende Berichterstattung (Jahresbericht) zuhanden des Stadtrates.
3. Der Gemeinderat kommuniziert seine gute Strategie gegen aussen aktiv und macht an private Unternehmungen einen Aufruf, um sie für die Anstellungen von ausländischen Arbeitnehmenden zu sensibilisieren.

Bern, 14. September 2006

*Interfraktionelle Motion GB/JAI, SP/JUSO, GFL/EVP* (Hasim Sancar, GB/Miriam Schwarz, SP/Rania Bahnan Büechi, GFL), Sarah Kämpf, Hasim Sancar, Giovanna Battagliero, Miriam Schwarz, Annette Lehmann, Corinne Mathieu, Ueli Stückelberger, Stefan Jordi, Barbara Streit-Stettler, Raymond Anliker, Martin Trachsel, Liselotte Lüscher, Nadia Omar, Rolf Schuler, Gabriela Bader Rohner, Hans Peter Aeberhard, Sönmez Hasim, Verena Furrer-Lehmann, Thomas Göttin, Conradin Conzetti, Ruedi Keller, Ursula Marti, Andreas Zysset, Ursula Marti, Michael Aebersold, Margrith Beyeler-Graf, Patrizia Mordini, Christof Berger, Andreas Flückiger, Beat Zobrist, Natalie Imboden, Catherine Weber, Urs Frieden, Daniele Jenni, Franziska Schnyder, Stefanie Arnold, Anne Wegmüller, Simon Röthlisberger, Karin Gasser, Myriam Duc

### **Antwort des Gemeinderats**

Die Öffnung des Arbeitsmarkts Stadtverwaltung für ausländische Personen ist als Aufgabe bereits im Leitbild zur Integrationspolitik der Stadt Bern sowie in den Aufträgen des Gemeinderats im Bereich Personalcontrolling festgehalten. Es geht um die Herstellung von Chancengleichheit im Sinne von Artikel 7 der Gemeindeordnung (GO).

Die Förderung der „tatsächlichen Integration“ (Art. 7 GO) bedeutet, dass ein Zugang zu allen Funktionsstufen der Stadtverwaltung möglich ist und nicht nur zu den weniger qualifizierten Stufen, für die im allgemeinen Schweizer Bürgerinnen und Bürger nur schwierig rekrutiert werden können.

Die Anstellung von qualifizierten ausländischen Arbeitnehmenden in der städtischen Verwaltung erfolgt heute, wie die Motion richtig festhält, noch wenig gezielt. Bereits heute werden aber bewusst Personen mit Migrationshintergrund angestellt, insbesondere im Polizeiinspektorat (Einwohnerdienste, Migration) oder in den Kindertagesstätten des Jugendamts.

Die Verwirklichung des chancengleichen Zugangs zur Stadtverwaltung bedarf Massnahmen auf den Ebenen Personalgewinnung und Personalentwicklung, wobei Personalentwicklungsmassnahmen auch auf Seiten der bereits Angestellten zu treffen sind: Denkbar sind neben den heute schon angebotenen Sprachkursen spezielle Bildungsangebote, die ausländische Mitarbeitende beispielsweise mit den Besonderheiten des schweizerischen Staatswesens und der Verwaltungskultur vertraut machen.

#### *Zu den einzelnen Punkten*

##### *Zu Punkt 1:*

Im 1999 vom Gemeinderat beschlossenen Leitbild zur Integrationspolitik der Stadt Bern wird die gezielte Anstellung von Migrantinnen und Migranten in den öffentlichen Diensten verlangt (S. 34). Am 20. September 2006 hat der Gemeinderat im Zusammenhang mit der Genehmigung des Berichts zum Personalcontrolling 2005 folgende Zielsetzung beschlossen: „Eine kontinuierliche Erhöhung der ausländischen Mitarbeitenden soll angestrebt werden, wobei dem qualitativen Aspekt der Rekrutierung und der Arbeitsmarktsituation nach wie vor die entsprechende Bedeutung beigemessen werden soll“. Die vorgeschlagene Ergänzung des Personalreglements (Ergänzung von Art. 3, Personalpolitische Grundsätzen) ist nach Auffassung des Gemeinderats nicht der richtige Weg. Er beantragt, diesen Punkt der Motion abzulehnen; er ist jedoch bereit, ihn als Postulat entgegen zu nehmen. Die Antwort gilt gleichzeitig als Prüfungsbericht.

##### *Zu Punkt 2:*

Im Zusammenhang mit dem oben erwähnten Personalcontrollingbericht hat der Gemeinderat die Direktion für Finanzen, Personal und Informatik ausserdem beauftragt, gemeinsam mit den Direktionspersonaldiensten geeignete Massnahmen für die Erhöhung des Anteils an ausländischen Mitarbeitenden zu erarbeiten und umzusetzen.

Die Integration des Themas Diversity Management bzw. interkulturelle Kompetenz in der Führungsgrundausbildung soll geprüft und im Rahmen des nächsten Personalcontrollingberichts dem Gemeinderat darüber Bericht erstattet werden.

Bei den ausgelagerten Betrieben (BernMobil, ewb und Stadtbauten Bern) handelt es sich um selbständige öffentlich-rechtliche Anstalten; ihnen gegenüber hat der Gemeinderat kein Weisungsrecht, er ist aber bereit, ihnen diesbezügliche Empfehlungen abzugeben. Durch das Übertragungsreglement ist zudem bereits sichergestellt, dass in ausgelagerten Betrieben und in Betrieben mit Leistungsverträgen die Anstellungsverhältnisse zu – im Vergleich mit der Stadt – gleichwertigen Bedingungen gestaltet sind (2. Abschnitt Art. 6 Abs. 2a UeR).

Die Berichterstattung über den Stand des Anteils ausländischer Mitarbeitender (differenziert nach Kader- und Funktionsstufen) beschränkt sich auf die Stadtverwaltung und erfolgt im Rahmen des Personalcontrollingberichts.

Der Gemeinderat ist in diesem Sinne bereit, diesen Punkt als Postulat entgegenzunehmen und beantragt dem Stadtrat, diese Antwort als Prüfungsbericht zu genehmigen.

##### *Zu Punkt 3:*

Es ist dem Gemeinderat ein Anliegen, den Anteil ausländischer Mitarbeitender zu erhöhen. Sobald die hierfür getroffenen Massnahmen greifbare Resultate zeitigen, wird der Gemeinderat dies in geeigneter Weise kommunizieren und versuchen, auch private Unternehmen dafür zu sensibilisieren und zu gewinnen. Er beantragt, diesen Punkt der Motion abzulehnen, ist jedoch bereit, ihn als Postulat entgegenzunehmen.

**Antrag**

1. Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, die Motion abzulehnen; er ist jedoch bereit, den Vorstoss als Postulat entgegen zu nehmen.
2. Die Stellungnahme zu Punkt 1 und 2 gilt gleichzeitig als Prüfungsbericht.

Bern, 14. März 2007

Der Gemeinderat