

Bericht des Gemeinderats

Interfraktionelles Postulat GB/JA!, SP/JUSO, GFL/EVP (Hasim Sancar, GB/Miriam Schwarz, SP/Rania Bahnan Buechi, GFL) vom 14. September 2006: Managing Diversity: Die Anstellung von qualifizierten ausländischen Arbeitnehmenden in der städtischen Verwaltung aktiv fördern (06.000250)

Mit SRB 210 vom 24. Mai 2007 hat der Stadtrat Punkt 1 der folgenden Motion erheblich erklärt sowie die Punkte 2 und 3 in ein Postulat umgewandelt und als solches ebenfalls erheblich erklärt:

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 Kehrabfuhr, 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 fühlt, 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 Integra-

tionspolitik 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/JA!, SP/JUSO, GFL/EVP (Hasim Sancar, GB/Miriam Schwarz, SP/Rania Bahnan Buechi, 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

Bericht des Gemeinderats

Die in Punkt 1 der Motion geforderte Änderung des Personalreglements der Stadt Bern vom 21. November 1991 (PRB; SSSB 153.01) soll im Rahmen einer laufenden PRB-Revision umgesetzt werden, die dem Stadtrat noch im ersten Semester 2008 unterbreitet werden wird. Deshalb erfolgt hier nur die Berichterstattung zu den beiden als Postulat erheblich erklärten Punkten.

Die Öffnung des Arbeitsmarkts Stadtverwaltung für ausländische Personen ist als Aufgabe 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 der Stadt Bern vom 3. Dezember 1998 (GO; SSSB 101.1).

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 noch nicht umfassend. Es werden aber bereits heute Personen mit Migrationshintergrund angestellt. Insbesondere im Polizeiinspektorat (Schriftenwesen, Fremdenpolizei) und in den Kindertagesstätten des Jugendamts oder bei weiteren Stellenbesetzungen wird teilweise gezielt nach Personen mit Migrationshintergrund gesucht. Ebenso wird bei der Besetzung von Lehrstellen darauf geachtet, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund eine Ausbildung bei der Stadtverwaltung Bern absolvieren können.

Die Verwirklichung des chancengleichen Zugangs zur Stadtverwaltung bedarf Massnahmen auf den Ebenen Personalgewinnung und Personalentwicklung, wobei Personalentwicklungsmassnahmen auf Seiten der bereits Angestellten zu treffen sind.

Zu Punkt 2:

Der Gemeinderat hat bereits verschiedene Massnahmen eingeleitet, um die Anstellung, die Personalentwicklung, die Chancengleichheit und die berufliche Integration der ausländischen Arbeitnehmenden in der Stadtverwaltung zu fördern und verbessern:

Personalcontrollingbericht:

Im Zusammenhang mit dem Personalcontrollingbericht hat der Gemeinderat die Direktionen beauftragt, geeignete Massnahmen für die Erhöhung des Anteils an ausländischen Mitarbeitenden zu erarbeiten und umzusetzen.

Die Konferenz der Integrationsverantwortlichen der Direktionen (KIV) hat die direktionsübergreifenden Ziele und Massnahmen 2007 – 2010 erarbeitet, und der Gemeinderat hat diese am 28. Februar 2007 genehmigt.

Ziel 1: Der Anteil der ausländischen Mitarbeitenden der Stadtverwaltung sowie die Zahl der nicht eingebürgerten Lernenden ist erhöht. Die Grundsätze des Umgangs mit Vielfalt sind in der Stadtverwaltung auf allen Stufen bekannt.

Als Massnahmen zur Zielerreichung werden festgehalten:

- Die Umsetzung des Lehrstellenkonzeptes ab Lehrbeginn 2006 (Erhöhung der Zahl nicht eingebürgerter ausländischer Lernender);
- Die Erarbeitung von Massnahmen zur Erhöhung des Anteils der ausländischen Angestellten in der Stadtverwaltung;
- Die Aus- und Weiterbildungsangebote des Personalamts/Bereich Ausbildung und Organisationsberatung (AOB) für Angestellte aller Funktionsstufen im Bereich Umgang mit Vielfalt und Lösung von interkulturellen Konflikten.

Lehrstellenkonzept:

Zurzeit bietet die Stadtverwaltung Ausbildungsstellen in 16 verschiedenen Berufen an. Insgesamt beschäftigt sie 186 Lernende. Darunter sind 15 Lernende ohne Schweizerpass, von diesen sind 13 weiblich. Die Jugendlichen mit Schweizerpass und Migrationshintergrund sind in dieser Aufzählung nicht berücksichtigt. Die Stadt bietet gezielte Förderung durch individuell abgestimmten Förder- und Stützunterricht vor allem im sprachlichen Bereich, was sich als aufwändige und demzufolge kostenintensive aber wirkungsvolle Massnahme erweist.

Erhöhung Anteil ausländischer Angestellter:

Ende 2007 waren insgesamt 2 918 Personen bei der Stadtverwaltung in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis tätig, davon waren 1 128 Frauen und 1 790 Männer. Der Anteil ausländischer Angestellter betrug 6.2 %. Davon sind 36 % weiblich und 64 % männlich. 400 öffentlich-rechtliche Neuanstellungen fanden im Jahr 2007 statt, 33 Stellen wurden mit Ausländerinnen und Ausländern besetzt, wobei von diesen bereits 15 Personen in der Stadtverwaltung arbeiteten und ihre Stelle intern wechselten. Dies weist daraufhin, dass die Stadtverwaltung auch ausländischen Angestellten Veränderungs- und Entwicklungsmöglichkeiten bietet.

AOB-Angebot:

Im Weiterbildungsprogramm der Stadt Bern wurden folgende Massnahmen ergriffen:

In der Führungsgrundausbildung wurde das Thema Diversity Management bzw. interkulturelle Kompetenz integriert und von den Teilnehmenden als gewinnbringend beurteilt. Zur gezielten Entwicklung und Integration von ausländischen Mitarbeitenden werden im städtischen Weiterbildungsprogramm Deutschkurse für Ausländerinnen und Ausländer ausgeschrieben und durchgeführt. Ebenso wird auch der Kurs „Umgang mit Vielfalt im Team“ angeboten. Dieser setzt sich zum Ziel, Mitarbeitende und Vorgesetzte für Fragen betreffend Umgang mit Vorurteilen und Konflikten in multikulturell zusammengesetzten Teams zu sensibilisieren. Zudem werden konkrete Strategien vermittelt und entwickelt. Obwohl beide Kurse der städtischen Vorgabe der Kostendeckung nicht entsprechen, werden sie weiterhin durchgeführt, um einen Beitrag zur Integration von ausländischen Mitarbeitenden zu leisten. Für das Zielpublikum ausländische Mitarbeitende wurde auch das Weiterbildungsangebot „Wie funktioniert eigentlich unsere Verwaltung“ entwickelt und durchgeführt. Neue Kurse, welche dem eigentlichen Anliegen von Diversity Management, nämlich dem Erkennen und Nutzen von Vielfalt als Resource entsprechen, werden für das Weiterbildungsprogramm 2009 geprüft.

Eine weitere Massnahme war die Übersetzung des Personalbeurteilungsbogens B ins Italienische und Spanische.

Projekt „Mentoring mit Migrantinnen des cfd (Christlicher Friedensdienst)“:

Im Zusammenhang mit dem Interfraktionellen Postulat GB/JA!, GFL/EVP (Christina Anliker-Mansour/Christine Michel, GB/Rania Bahnan Buechi, GFL): Was macht die Stadt Bern, um die Stellung von gut qualifizierten Migrantinnen im Arbeitsmarkt zu verbessern? hat der Gemeinderat die Präsidialdirektion (Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann) in Verbindung mit der Direktion für Bildung, Soziales und Sport (Kompetenzzentrum Integration, KI) am 20. Februar 2008 beauftragt, das Mentoringprojekt in der Stadtverwaltung bekannt zu machen. Dieses setzt sich zum Ziel, Migrantinnen den Zugang zu Informationen und Netzwerken der Arbeitswelt zu verbessern. Fachfrauen aus der Verwaltung sollen angeregt werden, sich als Mentorinnen zur Verfügung zu stellen, da es gut qualifizierten Migrantinnen häufig an beruflicher Vernetzung fehlt.

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 jeweils der zuständigen vorberatenden Kommission des Stadtrats zur Kenntnis gebracht wird.

Ausgelagerte Betriebe:

Bei den ausgelagerten Betrieben (BERNMOBIL, ewb und Stadtbauten Bern) handelt es sich um selbständige öffentlich-rechtliche Anstalten. Diesen gegenüber hat der Gemeinderat kein Weisungsrecht. Er ist aber bereit, ihnen diesbezügliche Empfehlungen abzugeben. Durch das

Reglement vom 30. Januar 2003 für die Übertragung öffentlicher Aufgaben auf Dritte und den Abschluss von Leistungsverträgen (Übertragungsreglement; UeR; SSSB 152.03) 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 (Art. 6 Abs. 2 lit. a UeR). Dies gilt für alle Angestellten dieser Institutionen, also auch die ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Zu Punkt 3:

Es ist dem Gemeinderat ein Anliegen, den Anteil ausländischer Mitarbeitenden zu erhöhen. Sobald die hierfür getroffenen Massnahmen greifbare Resultate zeitigen, wird der Gemeinderat dies in geeigneter Weise kommunizieren. Es ist aber nicht Sache des Gemeinderats, an private Unternehmen einen Aufruf zu starten, dem Beispiel der Stadt zu folgen.

Die Stadt versucht jedoch, private Unternehmen in geeigneter Weise für die Thematik zu sensibilisieren: Das Kompetenzzentrum Integration informiert auf der Webseite der Stadtverwaltung Bern über Aktivitäten, Foren, Veranstaltungen, Publikationen, Unterstützungsangebote, etc. Unter anderem sind dort Informationsunterlagen elektronisch zugänglich.

Im Rahmen der regelmässig stattfindenden Sozialpartnerggespräche konnte die Koordinationsstelle für Integration (heute: Kompetenzzentrum Integration) das Anliegen einbringen, dass insbesondere kleine und mittlere Unternehmen bessere Informationen über die geltenden Vorschriften betreffend die Anstellungsbedingungen von Ausländerinnen und Ausländern brauchen.

Im Frühjahr 2006 hat die Koordinationsstelle für Integration einen Bericht erarbeitet zum Thema „Die Praxis von betriebs- und branchenspezifischen Deutschkursen. Bericht an Hand von Beispielen“. Dieser Bericht wurde im Januar 2007 an einer von der Fachkommission für Integration organisierten Tagung mit Arbeitgebenden diskutiert. Es fehlt aber bei den meisten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern nach wie vor das Bewusstsein, dass ein Teil der gesellschaftlichen Integrationspflichten auch bei ihnen liegt

Bern, 30. April 2008

Der Gemeinderat