

Interfraktionelles Postulat GB/JA!, GFL/EVP (Christina Anliker-Mansour, Christine Michel, GB/Rania Bahan Buechi, GFL): Was macht die Stadt Bern, um die Stellung von gut qualifizierten Migrantinnen im Arbeitsmarkt zu verbessern?

Das Übereinkommen von 1979 zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) (<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>) ist für die Schweiz am 26. April 1997 in Kraft getreten. Das Übereinkommen ist 1979 im Rahmen der UNO entstanden und seither von 183 Staaten ratifiziert worden. Es konkretisiert das Diskriminierungsverbot für alle Lebensbereiche und verpflichtet die Staaten, Massnahmen zur Beseitigung von Diskriminierung der Frauen zu ergreifen. Das Dokument CEDAW ist das wichtigste Instrument, die Gleichstellungsanliegen bei der Regierung einzubringen.

Gemäss CEDAW gelten ausländische berufstätige Frauen als besonders benachteiligte Gruppe. Im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms 51 „Integration und Ausschluss“ wird die berufliche Integration von gut ausgebildeten ausländischen Frauen in den Kantonen Bern, Aargau und Zürich untersucht (NFP 51, Yvonne Riano und Nadia Baghdadi „Soziale Integration und Ausschluss von Migrantinnen in der Schweiz“, laufendes Projekt). 90% der untersuchten Frauen verfügte über eine tertiäre Ausbildung, 60% konnte internationale Berufserfahrung vorweisen und die Mehrheit beherrschte neben Deutsch noch zwei weitere Sprachen. Die Resultate zeigen: Nur 46% der Frauen sind in einer Anstellung, die ihren Qualifikationen entspricht. Weitere 27% haben eine Stelle, die zwar ihren Qualifikationen entspricht, arbeiten aber in prekären Anstellungsverhältnissen. Das heisst etwa die Hälfte der qualifizierten Frauen kann ihre Ressourcen nicht adäquat in die Arbeitswelt einbringen. Die Studie macht zudem grosse regionale Unterschiede deutlich: eine wirtschaftliche Metropole wie Zürich bietet mehr Integrationschancen für gut qualifizierte Migrantinnen als eine Verwaltungsstadt wie Bern.

Mechanismen des beruflichen Ausschlusses sind unter anderem: Nichtanerkennung von ausländischen Diplomen und Erfahrungen, Informationsdefizite über den schweizerischen Bildungs- und Arbeitsmarkt, Sprache als Instrument des Ausschlusses, mangelnde familienexterne Kinderbetreuung, fehlende oder weniger stark entwickelte Kontakte zur Arbeitswelt, teurer Bildungs- und Weiterbildungsmarkt und Verlust des Selbstvertrauens. Durch das Verharren in Tieflohnssektoren sowie durch das Ausüben von Tätigkeiten, für welche sie überqualifiziert sind, werden Migrantinnen entmutigt. Die fehlende Berufspraxis führt dazu, dass die Qualifikationen mit der Zeit verloren gehen. Dies wiederum hat Auswirkungen auf das Selbstwertgefühl und die Autonomie der betroffenen Frauen und kann zu Frustration und Desintegration führen.

Das Potenzial der Migrantinnen wird in der Schweiz und auch in Bern nicht optimal genutzt. Die Broschüre „facts&figures“ der Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Bern stellt ebenfalls fest, dass die in Bern lebenden Ausländerinnen häufiger über einen Hochschulabschluss als die Schweizerinnen verfügen. Damit leben in Bern überdurchschnittlich viele gut ausgebildete Ausländerinnen, die aber – wie die Resultate der oben erwähnten Nationalfondsstudie zeigen – im Gegensatz zu Zürich schlechter im Arbeitsmarkt integriert sind. Am 24. Mai 2007 hat der Stadtrat den interfraktionellen Vorstoss „Managing Diversity. Die Anstellung von qualifizierten ausländischen Arbeitnehmenden in der städtischen Verwaltung aktiv fördern“ überwiesen. Die obigen Ausführungen machen deutlich, dass zusätzlich ein grosser Handlungsbedarf bei Frauen mit Migrationshintergrund besteht, die nicht ihren Qualifikationen gemäss beschäftigt sind.

Wir bitten deshalb den Gemeinderat,

1. darzulegen, was die Stadt Bern zur Erfüllung der von der Schweiz ratifizierten CEDAW-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau unternimmt, insbesondere bezogen auf die besonders benachteiligte Gruppe qualifizierter Migrantinnen.
2. die Erarbeitung eines Konzepts zur Förderung der Einstellung gut qualifizierter Migrantinnen in der Stadtverwaltung, in den ausgelagerten Betrieben und den Betrieben, mit denen die Stadt Leistungsverträge unterhält, zu prüfen. Sensibilisierungsmassnahmen, um den Kompetenzen von Migrantinnen Anerkennung zu verschaffen, sollten Teil dieses Konzepts sein. Ziel eines solchen Konzepts und der entsprechenden Massnahmen sollte sein, dass qualifizierte Migrantinnen proportional zu ihrem Anteil der in Bern lebenden gut ausgebildeten Migrantinnen in der Verwaltung vertreten sind.
3. die Beteiligung der Stadtverwaltung am Projekt „Mentoring mit Migrantinnen“ des cfd, welches den Zugang von Migrantinnen zu Informationen und Netzwerken der Arbeitswelt verbessern will, zu prüfen. Mit Beteiligung ist gemeint, dieses Projekt in der Verwaltung bekannt zu machen und Fachfrauen aus der Verwaltung dazu anzuregen, sich als Mentorinnen zur Verfügung zu stellen.

Bern, 23. August 2007

Interfraktionelles Postulat GB/JA, GFL/EVP (Cristina Anliker-Mansour, Christine Michel, GB/Rania Bahnan Buechi GFL), Urs Frieden, Hasim Sancar, Natalie Imboden, Stephanie Penher, Karin Gasser, Anne Wegmüller, Franziska Schnyder, Conradin Conzetti, Susanne Elsener, Nadia Omar, Martin Trachsel, Barbara Streit-Stettler, Erik Mozsa, Gabriela Bader Rohner, Ueli Stückelberger

Antwort des Gemeinderats

Der Gemeinderat hat den Nachholbedarf der Frauen, insbesondere der ausländischen Frauen, erkannt. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ihm ein wichtiges Anliegen und sie wird gezielt angestrebt. Etliche Massnahmen sind umgesetzt, weitere bereits in Planung. Um ihr Engagement zu verdeutlichen, trat die Stadt Bern kürzlich auch zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frau und Mann auf lokaler Ebene ein. Zu seiner Integrationspolitik sowie zur Gleichstellungsförderung hat der Gemeinderat folgende Dokumente erlassen:

- Strategie zur Gleichstellungsförderung 2008 - 2015
- Das Leitbild Integrationspolitik der Stadt Bern von 1999 (Grundsätze, Organisation, Handlungsbedarf)
- Integrationspolitik der Stadt Bern; Direktionsübergreifende Ziele und Massnahmen 2007 – 2010

Zu den einzelnen Punkten:

Zu Punkt a

:

Grundsätze

In der Schweiz ist das Übereinkommen von 1979 zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) am 26. April 1997 in Kraft getreten. Dieses Regelwerk ist sowohl für den Bund, die Kantone wie die Gemeinden verbindlich. Die in der CEDAW verankerten Grundsätze gehören denn auch zu den Orientierungspunkten der Gleichstellungsarbeit in der Stadt. Die Berichterstattung über die Umsetzung der Konvention erfolgt jedoch nicht auf Gemeinde- sondern auf Bundesebene. Die Gemeinden werden dabei im Gegensatz zu den Kantonen nicht direkt konsultiert. Dies vor allem deshalb, weil die verschiedenen staatlichen Ebenen in der Schweiz auch unterschiedlich von der CEDAW betroffen sind. Der dritte Bericht zur Umsetzung von CEDAW in der Schweiz ist zurzeit in Erarbeitung. Er wird sich auf die Veränderungen in der tatsächlichen und rechtlichen Situation von Frauen und die Massnahmen der Behörden seit 2001 konzentrieren und auf die Bemerkungen und Empfehlungen des UNO-Ausschusses eingehen. Insbesondere soll auch über die weiteren Umsetzungsbemühungen im Zusammenhang mit dem nationalen Aktionsplan von 1999 für die Gleichstellung von Frau und Mann berichtet werden.

Am 22. Mai 2007 hat der Gemeinderat beschlossen, der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene beizutreten. Die Charta wurde vom Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) lanciert, der in seiner Beitrittskampagne nun alle europäischen Städte und Gemeinden – auch die in der Schweiz – zur Unterzeichnung aufgefordert hat. Ziel der Charta ist es, die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern europaweit zu beschleunigen und dafür eine gemeinsame Basis für die Städte und Kommunen zu schaffen: Auf der Grundlage gemeinsamer Grundsätze soll jede unterzeichnende Kommune einen Massnahmenplan verabschieden, zu dessen Umsetzung sie sich verpflichtet und dessen Fortschritte sie regelmässig öffentlich dokumentiert. Die Grundsätze beziehen sich auf die oben erwähnte UNO-Konvention gegen die Diskriminierung von Frauen und die Beschlüsse der Aktionsplattform der Weltfrauenkonferenz von Peking von 1995. Artikel 10 der Europäischen Charta sieht unter anderem spezifische Massnahmen zur Verbesserung der Situation von Migrantinnen vor. Zudem wird die Stadt Bern verpflichtet, innerhalb von zwei Jahren einen Massnahmenplan zur Umsetzung zu verabschieden. In der Stadt wird zurzeit ein solcher Aktionsplan erarbeitet. Grundlage bildet die vom Gemeinderat zustimmend zur Kenntnis genommene Strategie zur Gleichstellungsförderung für die Jahre 2008 – 2015. Diese enthält fünf Schwerpunkte und neun Ziele in deren Rahmen auch Massnahmen zur Förderung der beruflichen Integration von Migrantinnen geprüft werden können. Zwei Ziele sind im vorliegenden Kontext besonders erwähnenswert. Ziel 2: Die Vertretung von Frauen in Kaderpositionen und politischen Entscheidungsgremien wird ausgebaut; Ziel 6: Die Stadt Bern fördert die geschlechtsunabhängige Berufswahl sowie die Chancengleichheit in der Ausbildung und auf dem Arbeitsmarkt. Der Zukunftsperspektive von Jugendlichen mit Migrationshintergrund wird besondere Beachtung geschenkt.

Massnahmen und Resultate im Detail

Der Gemeinderat betont in den Dokumenten zur Integrationspolitik, dass sich migrationspezifische Integrationsaufgaben in vielen Punkten nicht von allgemeinen Integrationsaufgaben unterscheiden, da Chancenungleichheit und Ausschluss auch andere Bevölkerungsgruppen treffen. Nichtsdestotrotz ist es in Teilbereichen nötig und gerechtfertigt, Sondermassnahmen für die ausländische Bevölkerung, insbesondere für die Frauen zu ergreifen.

Der Gemeinderat hat deshalb diverse Massnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit der ausländischen Bevölkerung auf dem Arbeitsmarkt/in der Stadtverwaltung mit besonderer Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Aspekten eingeleitet:

1) Erhöhung der Sensibilisierung für die Stellung von gut qualifizierten Migrantinnen in der Stadtverwaltung durch Beobachtung der Entwicklung des Personalbestands und Auswertung im Rahmen des Personalcontrollings nach:

- Schweizer/innen und Ausländer/innen
- Frauen und Männern in Kaderpositionen

2) Zur Rekrutierung von hochqualifizierten Frauen hat das Personalamt der Stadt Bern per 1. Oktober 2007 ein 10er-Abonnement bei der Stellen-online-Börse „www.femdat.ch“ eingekauft. In dieser Datenbank sind momentan ungefähr 1 700 Expertinnen registriert. Die bei „femdat“ aufgegebenen Stelleninserate werden direkt an die registrierten Expertinnen geschickt. Die Personalverantwortlichen sind entsprechend informiert und haben diese Möglichkeit bereits mehrfach in Anspruch genommen.

3) 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 Lehrstellenkonzepts 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 (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 aber auch in anderen Fächern. Diese Massnahmen erweisen sich als sinnvoll.

Erhöhung Anteil ausländischer Angestellter:

Ende 2006 waren insgesamt 2 933 Personen bei der Stadtverwaltung angestellt, davon waren 1 118 Frauen und 1 815 Männer. Der Anteil ausländischer Angestellter betrug 6.1 %. Davon sind 34 % weiblich und 66 % männlich. 371 öffentlich-rechtliche Neuanstellungen fanden in diesem Jahr statt, 43 Stellen wurden mit Ausländern und Ausländerinnen besetzt, von diesen waren 37 % Frauen. Bei allen Neubesetzungen (alle Nationalitäten) war der Frauenanteil mit 43 % etwas höher.

AOB-Angebot:

Die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin bietet ihren Mitarbeitenden im Rahmen der Führungsausbildungen ein Modul Diversity an. Im Weiterbildungsprogramm für Mitarbeitende werden zusätzliche Seminare und Kurse zu diesem Themenbereich angeboten. Neue Kurse werden für das Weiterbildungsprogramm 2009 geprüft.

4) Die Stadt unterstützt mit finanziellen Mitteln auch verschiedene Institutionen im Migrationsbereich, wie z.B. die Beratungsstelle für Frauen und Familien mit Migrationshintergrund (BAFFAM) oder die Informationsstelle für Ausländerinnen- und Ausländerfragen (isa). Diese Beratungsstellen sind der Migrationsbevölkerung und weiteren Akteuren wie Quartierorganisationen, Institutionen, RAV, Exponent/-innen der Migrationsbevölkerung usw. bekannt sowie auf der Homepage der Stadt Bern (Kompetenzzentrum Integration) aufgeführt.

5) Das Kompetenzzentrum Integration setzt sich im Rahmen diverser Arbeitsgruppen und als Mitglied der Konferenz der Integrationsdelegierten der Kantone und grossen Städte für den Abbau von (rechtlichen) Integrationshemmnissen ein (siehe u.a. Empfehlungen der Tripartiten Agglomerationskonferenz). Insbesondere seien hier die Bemühungen um die Anerkennung ausländischer Diplome erwähnt.

6) Massnahmen des Kompetenzzentrums Arbeit KA: Es konnte festgestellt werden, dass in sämtlichen vom Kompetenzzentrum Arbeit der Stadt Bern geführten Massnahmen zur beruflichen Integration, Ausländerinnen und Ausländer – gemessen an deren Anteil an der Gesamtbevölkerung – überproportional vertreten sind. Besondere, auf die Zielgruppe zugeschnittene Programme werden im Rahmen der arbeitsmarktlichen Massnahmen sowie der Beschäftigungs- und Integrationsangebote der Sozialhilfe keine angeboten, innerhalb der Programme gibt es aber spezielle Fördermassnahmen wie z.B. Deutschkurse oder auf diese Gruppe ausgerichtete Bewerbungswerkstätten.

Zu Punkt b:

Mit der Strategie zur Gleichstellungsförderung sowie den direktionsübergreifenden Zielen und Massnahmen im Integrationsbereich hat der Gemeinderat Massstäbe und Ziele gesetzt, die belegen, dass die Anliegen des zu erarbeitenden Konzepts weitestgehend bereits aufgenommen worden sind. Die zusätzlich getroffenen und geplanten Massnahmen der zuständigen Abteilungen in der Stadtverwaltung verdeutlichen dies (s. Punkt a). Weitere Ideen und Anliegen können in bestehende Massnahmen und Umsetzungsplanungen einfließen. Beispielsweise kann das Personalcontrolling (s. Massnahmen/Resultate 1 oben) erweitert werden. Der Gemeinderat ist angesichts der bereits eingeleiteten Aktivitäten der Meinung, es sei kein zusätzliches Konzept zu erarbeiten und empfiehlt Punkt b des Interfraktionellen Postulats abzulehnen. Gegenüber den ausgelagerten Betrieben hat der Gemeinderat kein direktes Weisungsrecht und kann nur via Verwaltungsratsmandat Einfluss nehmen.

Zu Punkt c:

Gut qualifizierten Migrantinnen fehlt es häufig an der beruflichen Vernetzung. Der Gemeinderat ist deshalb bereit, das Projekt „Mentoring mit Migrantinnen“ des cfd, welches sich zum Ziel setzt, Migrantinnen den Zugang zu Informationen und Netzwerken der Arbeitswelt zu verbessern, in der Verwaltung bekannt zu machen und Fachfrauen aus der Verwaltung dazu anzuregen, sich als Mentorinnen zur Verfügung zu stellen.

Antrag

1. Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, Punkt a und c erheblich zu erklären.
2. Die Stellungnahme zu Punkt a und c gilt gleichzeitig als Prüfungsbericht.
3. Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, Punkt b abzulehnen.

Bern, 20. Februar 2008

Der Gemeinderat