

9. Forum der Migrantinnen und Migranten der Stadt Bern Arbeitsmarkt: Chancen und Hürden

Tagungsbericht

Einleitung

Das 9. Forum der Migrantinnen und Migranten der Stadt Bern vom 22. September 2010 befasste sich mit dem Thema „Arbeitsmarkt: Chancen und Hürden“. Fast 150 Personen folgten



der Einladung des Kompetenzzentrums Integration und fanden sich im Tagungszentrum Blumenberg ein. Unter den Teilnehmenden waren auch zahlreiche Expertinnen und Experten aus Bildungs- und Beratungsinstitutionen, der Verwaltung, Gewerkschaften, Verbänden und Firmen. An runden Tischen diskutierten die Anwesenden diverse Aspekte des Themas „Arbeitsmarkt und Migration“. Ziel des Forums der Migrantinnen und Migranten ist es, dass die Teilnehmenden ihre integrationsbezogenen Anliegen formulieren können. Daneben war ein zentrales Ziel des diesjährigen Forums, dem

direkten Austausch zwischen Migrantinnen und Migranten und den Expertinnen und Experten Raum zu bieten. Hauptteil des vorliegenden Tagungsberichts bildet die Zusammenfassung der Resultate aus den Diskussionsrunden.

Das Programm des Abends sah folgendermassen aus:

19.00 **Begrüssung**

Julieth Sellathurai, Präsidentin der Fachkommission für Integration

Eröffnung

Gemeinderätin Edith Olibet, Direktorin für Bildung, Soziales und Sport

19.15 **Szenische Einführung** ins Thema

19.30 **Diskussion an runden Tischen**

21.30 **Präsentation der Resultate**

22.00 **Apéro** (Musigbistrot Monbijou)

Aus Anlass der Abstimmung über die Initiative „zäme läbe, zäme schtimme“, welche am Sonntag nach dem Forum an der Urne abgelehnt wurde, griff Gemeinderätin Edith Olibet in ihrer Eröffnungsansprache das Thema politische Partizipation auf. Sie erinnerte daran, dass das Forum 2002 mit dem Gedanken eingeführt wurde, Ausländerinnen und Ausländern ohne Stimm- und Wahlrecht die Möglichkeit zu geben, sich in integrationspolitische Belangen einzubringen. In fast 10 Jahren habe sich das Forum als wichtiges Mitwirkungsgefäss etabliert:

„Es würde auch mit der Einführung des Stimmrechts nicht einfach überflüssig. Der grosse Ansturm auch dieses Jahr zeigt, dass das Forum als Plattform weiterhin genutzt wird. Dass Sie – die Migrantinnen und Migranten der Stadt Bern – hier Ihre Anliegen zum Ausdruck bringen und sich vernetzen wollen.“ Edith Olibet bezeichnete das Forum denn auch als „Gradmesser in Sachen Integration“.

Zur Einführung ins Thema war ein szenisches Frage-Antwort-Spiel vorbereitet worden. Drei Personen mit Migrationshintergrund beantworteten verschiedene Fragen zu ihrer Berufsbiografie. Es handelte sich um fiktive Figuren mit fiktiven Geschichten, die aber von der Realität inspiriert waren. Die drei Figuren und ihre Geschichten machten die Unterschiedlichkeit von Migrantinnen und Migranten in Bezug auf Beruf und Ausbildung deutlich und zeigten bereits einige Hürden der beruflichen Integration auf. Derart eingestimmt begaben sich die Teilnehmenden in die Diskussionsrunden, welche wie immer den Schwerpunkt des Forums darstellten.



Diskussionen und Resultate

An runden Tischen diskutierten Teilnehmende und Expertinnen und Experten über nachstehende Aspekte des Themas „Arbeitsmarkt: Chancen und Hürden“:

- **Ressourcen, Bedürfnisse, Anforderungen:** Welche Ressourcen und Bedürfnisse bringen Migrantinnen und Migranten mit? Welche Anforderungen stellt der Arbeitsmarkt?
- **Familie, Geschlecht und Beruf:** Welche Rolle spielen Familie und Geschlecht bei Berufswahl, Stellensuche und Berufstätigkeit?
- **Lehrstellen:** Auf welche Hürden stossen Jugendliche mit Migrationshintergrund?
- **Zugang zum Arbeitsmarkt 1:** Wie finden Migrantinnen und Migranten mit Berufsausbildung und -erfahrung eine angemessene Stelle?
- **Zugang zum Arbeitsmarkt 2:** Wie finden Migrantinnen und Migranten ohne Berufsbildung Zugang zum Arbeitsmarkt?
- **Entwicklung und Förderung im Betrieb:** Welche spezifischen Bedürfnisse haben Migrantinnen und Migranten im Betrieb und was erwartet der Betrieb von ihnen?

In untenstehender Tabelle sind die zentralen Herausforderungen, die sich in den Workshops herauskristallisiert haben zusammengefasst. Ausserdem sind in der rechten Spalte die Massnahmenvorschläge und Lösungsansätze, welche die Teilnehmenden in der Diskussion geäussert habe, aufgeführt. Bei den unten aufgeführten Massnahmen handelt es sich hauptsächlich um Massnahmen, welche auf institutioneller Ebene umgesetzt werden könnten. Selbstverständlich leistet aber auch jede und jeder einzelne mit individuellem Engagement einen wichtigen und notwendigen Beitrag zum eigenen beruflichen Erfolg.

	Herausforderung	Massnahmenvorschläge/Lösungsansätze
Berufseinstieg / Stellensuche	<p>Fehlende (berufliche und persönliche) Netzwerke sowie mangelnde Kontakte zum Arbeitsmarkt wurden als zentrale Hürden beim Zugang zu angemessenen Stellen genannt – dies wirkt sich nicht nur bei Erwachsenen, sondern schon bei der Lehrstellensuche negativ aus. Plattformen (Praktika, Schnupper-Plätze, Mentoring-Projekte usw.), welche berufliche Kontakte und das Sammeln von Berufserfahrungen (und Referenzen) ermöglichen, fehlen weitgehend.</p> <p>Erschwerend wirken auch mangelndes Wissen und Informationen zu Fragen rund um die Arbeit, z.B. zum schweizerischen Usus bei Bewerbungen (Bewerbungsunterlagen, Vorstellungsgespräch etc.).</p> <p>Schliesslich war auch die Benachteiligung von Personen aufgrund ihrer Herkunft (Nationalität, Hautfarbe, Name) Thema an den runden Tischen. Vorurteile bei Arbeitgebenden erschweren Migrantinnen und Migranten nicht nur den Berufseinstieg, sondern auch das berufliche Fortkommen. So werde Migrantinnen und Migranten beziehungsweise fremdsprachigen Personen weniger zugetraut und Qualifikationen würden nicht wahrgenommen und anerkannt. Zu diesem Punkt gehört auch die Kulturalisierung gewisser Berufsfelder: Damit ist gemeint, dass bestimmten nationalen oder ethnischen Gruppen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reelle und virtuelle Netzwerke stärken und Kompetenznetzwerke schaffen - Vernetzungsanlässe und -strukturen für spezifische Berufsgruppen schaffen, allenfalls bestehende besser nutzen - Coaching und Mentoring schaffen resp. ausbauen; entsprechende Angebote (auch für Männer!) sollten verstärkt (finanziell) unterstützt werden. - Bewerbungskoaching und Coaching bei der Stellensuche (auch für qualifizierte Migrantinnen und Migranten sowie Personen, die nicht erwerbslos sind). Dazu gehört u.a. auch die Verbesserung der Selbstdarstellung von Migrantinnen und Migranten in Bewerbungen. - Schaffung von Praktikastellen, um Berufserfahrung und Referenzen/Arbeitszeugnisse sammeln zu können. Entsprechendes Anreizsystem für Arbeitgebende schaffen (z.B. mittels Krediten unter Beteiligung von Institutionen). - Spezialisierte Berufsberatung - Günstige oder kostenlose Standortbestimmungen für Personen, die ihren erlernten Beruf in der Schweiz nicht ausüben können sowie Beratungsangebote in der Muttersprache - Niederschwellige Angebote zum Einstieg in den Arbeits-

	<p>gewisse Fähigkeiten zugeordnet werden (z.B. philippinische Frauen in der Pflege).</p>	<p>markt fördern (z.B. Etcetera u.ä.)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV): intensivere Betreuung sowie Schulung der Mitarbeitenden zur Unterstützung von Migrantinnen und Migranten - Schaffung eines Human Resources-Büros für Migrantinnen/Migranten und Arbeitgebende - Anlaufstellen/Kurse schaffen resp. ausbauen zur Vermittlung von Systemkenntnissen - Regelung zur Anonymisierung von Bewerbungen - Einführung einer Migrantinnen/Migranten-Quote in den Betrieben (Bevölkerung widerspiegelt sich im Betrieb) - Honorierung/Anreizsystem für Betriebe zur Anstellung von Migrantinnen und Migranten - Vorbildfunktion der Verwaltung: Bei gleicher Qualifikation Migrantinnen und Migranten einstellen - Schaffung einer Datenbank, auf der sich stellensuchende Migrantinnen und Migranten registrieren können und zu der auch Arbeitgebende Zugang haben (v.a. für gut Qualifizierte) - Sensibilisierungsmassnahmen bei Arbeitgebenden: Diskriminierung ansprechen und Vorurteile abbauen
--	--	--

<p>Aus- und Weiterbildung / Förderung im Betrieb</p>	<p>Der Zugang zu Aus- und Weiterbildung ist für Migrantinnen und Migranten aufgrund von sprachlichen Hürden, fehlenden finanziellen Mitteln und nicht anerkannten Abschlüssen tendenziell erschwert. Ein besonderes Problem bildet hier die fehlende finanzielle Unterstützung (RAV, Stipendien) der beruflichen Nachholbildung für Erwachsene resp. Zweitausbildungen für Personen, deren Berufsabschlüsse in der Schweiz nicht anerkannt sind.</p> <p>Erwähnt wurde auch die mangelnde Motivation von Arbeitgebenden, in die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden zu investieren, da diese lohnrelevant und zeitintensiv sein kann.</p> <p>Schliesslich wurde festgestellt, dass in den Betrieben die Ressourcen von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund teilweise nicht erkannt werden und deshalb oft brachliegen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Zugang zur Nachholbildung vereinfachen (Kostenübernahme durch RAV) - finanzielle Unterstützung (Stipendien, Lohnersatz u.a.) für die Zweitausbildung von Personen mit einer in der Schweiz nicht anerkannten Ausbildung - Angebot an berufsspezifischen Weiterbildungskursen schaffen (auch für Qualifizierte) - Angebot an niederschweligen Allgemeinbildungskursen schaffen für Personen mit kleinem Bildungsrucksack - Anreize für Arbeitgebende zur Förderung der beruflichen Weiterbildung sowie Kosten- und/oder Zeitbeteiligung durch die Arbeitgebenden bei Weiterbildungen ihrer Mitarbeitenden - Arbeitgebende machen ihren Mitarbeitenden Informationen betr. Weiterbildung, Pensionskasse, Arbeitsrecht, Steuern etc. zugänglich (direkt, schriftlich und mündlich, allenfalls mehrsprachig) - Gotte/Götti im Betrieb im Sinne von Mentoring - Regelmässige Standortbestimmungen zur Definierung von Fördermassnahmen und frühzeitigen Erkennung von Problemen - Potenzial erkennen: Projektbezogene Einsätze fördern - Schulung und Sensibilisierung der Führungskräfte und/oder Personalverantwortlichen bzgl. Diversity Management und Gleichbehandlung
---	---	---

<p>Anerkennung von Qualifikationen</p>	<p>Ein altbekanntes – deshalb aber nicht weniger brisantes – Problem ist die Anerkennung von ausländischen Diplomen.</p> <p>Nicht nur ist das Anerkennungsverfahren schwierig, offenbar sind auch die Informationen dazu ungenügend und kompliziert beziehungsweise schwer erhältlich.</p> <p>Die Tatsache, dass gut ausgebildete Migrantinnen und Migranten in wenig qualifizierten Tätigkeiten arbeiten, führt zu Kompetenzverlust, Stigmatisierung und sozialem Abstieg, was wiederum den Wechsel in qualifiziertere Tätigkeiten erschwert. Allerdings wurde auch verschiedentlich darauf hingewiesen, dass die Diplomanerkennung alleine noch kein Schlüssel zum Arbeitsmarkt ist.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Vereinfachung des Diplomanerkennungsverfahrens - Diplomvergleiche (Äquivalenz-Anerkennung) statt nur Anerkennung / Standards etablieren zur Vergleichbarkeit von Berufsabschlüssen (vgl. EU) - Beurteilungsstellen durch die Berufsfachverbände einrichten lassen - Fokus (der Arbeitgebenden) auf Kompetenzen und Erfahrungen richten statt auf Diplome - Anerkennung von beruflichen Erfahrungen im Ausland und Anerkennung von ausserberuflichen Erfahrungen durch die Arbeitgebenden
<p>Vereinbarkeit von Beruf und Familie</p>	<p>Dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Schweiz schwierig ist, ist kein Geheimnis. Allerdings scheint sie für Migrantinnen und Migranten noch schwieriger zu bewerkstelligen zu sein als für einheimische Familien. Dies liegt unter anderem an den fehlenden und teuren Plätzen der familienergänzenden Kinderbetreuung, dem mangelhaften Wissen dazu bei Migrantinnen und Migranten (z.B. Notwendigkeit vorgeburtlicher Anmeldung) und den fehlenden sozialen und/oder familiären Beziehungen in der Schweiz.</p> <p>Dazu kommen nicht selten traditionelle Rollenbilder in den Familien und festgefahrene Geschlechter- und Rollenvorstellungen in der einheimischen Bevölkerung in Bezug auf Migrantinnen und Migranten.</p> <p>Im Niedriglohnbereich kommt noch hinzu, dass Teilzeit weniger verbreitet ist sowie der Lohn bei Teilzeiter-</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bezahlbare Kita-Plätze und Tagesschulen schaffen - Öffnungszeiten der Kitas den Bedürfnissen der Eltern anpassen (längere Öffnungszeiten) - Kinderbetreuung während der Schulferien anbieten - Kinderbetreuung muss als Teil der Planung während der Schwangerschaft verstanden werden. Werdenden Eltern müssen deshalb die wichtigen Informationen an diversen Stellen zugänglich gemacht werden (vorgeburtliche Untersuchungen im Frauenspital oder der gynäkologischen Praxis, bei der Hebamme, im Quartiertreff u.a.). - Teilzeit-Erwerbstätigkeit muss auch für Männer möglich sein - Faire – sprich familiengerechte – Mindestlöhne

	werbstätigkeit nicht mehr für die Familie reicht.	
Berufswahl und Lehrstellen	<p>Das Spektrum von Jugendlichen mit Migrationshintergrund bei der Berufswahl ist tendenziell eingeschränkter als das von Schweizer Jugendlichen, dies gilt in besonderem Masse für ausländische Mädchen. Grund dafür sind häufig mangelhafte Kenntnisse (der Eltern) in Bezug auf Berufe und das Berufsbildungssystem (z.B. duale Berufsbildung), fehlende Netzwerke, mangelnde Sprachkenntnisse der Eltern und eingeschränkte Rollenbilder (bei allen Beteiligten).</p> <p>Hinzu kommt, dass sich teilweise die Vorstellungen der Eltern nicht mit den tatsächlichen Berufswahlmöglichkeiten der Kinder decken.</p> <p>Viele jugendliche Migrantinnen und Migranten finden keine Lehrstelle im gewünschten Beruf und absolvieren deshalb eine Lehre in einem anderen Beruf. Dies führt nicht selten zu Motivationsschwierigkeiten und letztlich zum Abbruch der Berufsausbildung.</p> <p>Teilweise führt auch die Diskriminierung aufgrund ausländischer Herkunft (Namen) zu einem erschwerten Zugang der Jugendlichen zu Lehrstellen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fremdsprachiges Informationsmaterial (Broschüren, DVDs etc.) und fremdsprachige Informationsveranstaltungen zum Berufsbildungssystem und zu den Berufen zur Verfügung stellen. Besondere Aufmerksamkeit muss dabei auf die Entwicklungsmöglichkeiten nach einer Berufslehre gelegt werden. - Sozialräumliche Vernetzung stärken: Informationen und Erfahrungen zwischen Eltern austauschen, Vorbilder präsentieren, Themenrunden in den Communities anbieten. - Schaffung einer Internet-Plattform für Jugendliche und Eltern zur Unterstützung bei der Berufswahl - Ermunterung von Jugendlichen, insbesondere von Mädchen, neue Berufswege einzuschlagen und unbekannte Berufe kennenzulernen (z.B. Vorbilder in die Schule einladen mit untypischen Berufen und/oder Berufsbiografien; MigrantInnen mit schwierigen, aber erfolgreichen Berufsfindungswegen). - Frühes Thematisieren der Berufswahl in der Schule - Anreizsystem schaffen für Betriebe, die Lehrstellen anbieten - Lehrmeister/innen mit Migrationshintergrund - Einblicke in die Berufswelt schaffen (Schnupper- und Praktikplätze) - Begleitung und Coaching von Jugendlichen und Eltern stärken, resp. entsprechende Angebote ausbauen - Mentoring-Projekte schaffen resp. ausbauen - RAV-Bewerbungskurse für Jugendliche zugänglich machen

		<ul style="list-style-type: none"> - Die Eltern vermehrt in die Beratungsgespräche beim BIZ einbeziehen
<p>Deutschkenntnisse</p>	<p>Deutschkenntnisse werden unabhängig von Beruf und Funktion von den Arbeitnehmenden gefordert und können für Migrantinnen und Migranten eine grosse Hürde darstellen. Besonders wenn nicht nur mündliche, sondern auch schriftliche und/oder Kenntnisse des Schweizerdeutschen verlangt werden.</p> <p>Häufig (zunehmend?) sind auch Französisch- und/oder Englischkenntnisse ein Muss. Gleichzeitig werden andere Fremdsprachenkenntnisse nicht als Ressource wahrgenommen.</p> <p>Die Investitionen in den Erwerb von Deutschkenntnissen sind aber zeit- und kostenintensiv und können nicht von allen Migrantinnen und Migranten gleichermassen aufgebracht werden. Dazu kommt, dass manchmal die fachspezifischen Sprachkenntnisse fehlen und kaum in entsprechenden Kursen erlernt werden können.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Finanzielle Unterstützung für den Besuch von Sprachkursen (z.B. kostenlose Deutschkurse für Neuzuziehende, Fonds schaffen zur Finanzierung) - Angebot an berufsspezifischen Deutschkursen (Branchendeutsch, Fachjargon) schaffen (auch für Akademiker/innen) sowie Deutschkurse für Mitarbeitende on the job - Arbeitgebende: der Funktion entsprechende Deutschkenntnisse fordern (welche Art von Deutschkenntnissen sind für die vorgesehene Funktion wirklich nötig?) - Deutschkurse während der Arbeitszeit / im Betrieb anbieten sowie Mitarbeitende zum Besuch von Deutschkursen motivieren/verpflichten



Als zentrale Herausforderungen für den Zugang von Migrantinnen und Migranten zum Arbeitsmarkt haben sich in den Diskussionen am 9. Forum folgende Punkte herauskristallisiert:

- Fehlende **Netzwerke** im erlernten oder gewünschten Berufsfeld und mangelnde **Systemkenntnisse**, beispielsweise zum üblichen Bewerbungsprozedere, sind ein grosses Handicap für Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt. Beides führt dazu, dass besonders Personen mit guten Qualifikationen keinen Zugang zu angemessenen Tätigkeiten finden. Plattformen zur Vernetzung und zur Schaffung von Kontakten zum Arbeitsmarkt (bspw. mittels Mentoring und/oder Coaching) sind diesbezüglich vielversprechende Ansätze.
- Der für Migrantinnen und Migranten tendenziell erschwerte Zugang zu **Aus- und Weiterbildung** äussert sich besonders in Bezug auf die Nachholbildung für Erwachsene. Die fehlende finanzielle Unterstützung (RAV, Stipendien) der Nachholbildung resp. Zweitausbildung für Personen ohne in der Schweiz anerkannten Berufsabschluss verbaut vielen Migrantinnen und Migranten den Weg zum Arbeitsmarkt. Erwachsene, die ihren Lebensunterhalt und allenfalls den von Kindern bestreiten müssen, sind entweder auf einen Lohnersatz oder eine (teilweise) Kostenübernahme der Ausbildungskosten angewiesen.
- Die **Qualifikationen** von Migrantinnen und Migranten werden ungenügend anerkannt. Damit ist nicht nur das schwierige Verfahren zur Diplomanerkennung gemeint, sondern auch die Nicht-Anerkennung von Berufserfahrung im Ausland, ehrenamtlicher Arbeit, Mehrsprachigkeit und anderen Kompetenzen. Für gut ausgebildete Personen, die in wenig qualifizierten Tätigkeiten arbeiten, hat dies unweigerlich einen Kompetenzverlust und den immer schwieriger werdenden Wechsel in das angestammte Berufsfeld zur Folge. Neben der Vereinfachung des Anerkennungsprozedere und der Etablierung der Äquivalenz-Anerkennung sind vor allem auch Arbeitgebende gefordert, den Fokus nicht auf Diplome, sondern auf Qualifikationen und Erfahrungen von Bewerbenden zu legen.
- Die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** stellt sich besonders prekär dar für Familien, welche keine Angehörigen in der Schweiz haben und/oder im Niedriglohnbereich arbeiten. Teilzeitarbeit und familienergänzende Kinderbetreuung stehen nicht nur ungenügend zur Verfügung, sondern stellen für diese Personen eine enorme finanzielle Belastung dar. Zur Verbesserung der Vereinbarkeit führt kein Weg an der Schaffung von bezahlbaren und den Bedürfnissen angepassten Kinderbetreuungseinrichtungen vorbei.
- **Deutschkenntnisse** stellen für fremdsprachige Personen eine grosse Zugangshürde zum Arbeitsmarkt dar. In den Diskussionen wurde deutlich, dass die Ansprüche von Arbeitgebenden in Bezug auf die Deutschkenntnisse ihrer Mitarbeitenden oder Bewerbenden nicht selten andere vorhandene Qualifikationen und Ressourcen überschatten, die schliesslich nicht zum Tragen kommen. Oft dominieren die Deutschkenntnisse als Selektionskriterium, unabhängig davon, welches Sprachniveau für die jeweilige Funktion tatsächlich notwendig ist.

Die hier zusammengefassten Resultate fokussieren auf institutionelle Handlungsansätze. Die Anregungen werden nach Möglichkeit in den Massnahmenplan zum Leitbild zur Integrationspolitik der Stadt Bern 2010 einfliessen. Zudem wird sich das KI dafür einsetzen, dass die geeigneten und zuständigen stadtverwaltungsinternen und –externen Stellen über die Resultate und diskutierten Massnahmen informiert sind. Notwendige Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung allfälliger Massnahmen ist darüber hinaus das Engagement jeder und jedes einzelnen für den eigenen beruflichen Erfolg – sei dies, Kontakte zu knüpfen, in die eigenen Sprachkenntnisse oder die berufliche Aus- und Weiterbildung zu investieren oder sich über das hiesige Bildungssystem zu informieren.