

Interfraktionelles Postulat GFL/EVP, SP/JUSO, GB/JA, AL/PdA (Mirjam Roder, GFL / Lena Allenspach, SP / Franziska Geiser, GB / Eva Chen, AL): Anreizsysteme für Migrant:innen zur Erleichterung des Einstiegs in den Arbeitsmarkt der Stadt Bern

In der Stadtratssitzung vom 2. Mai 2024 wurde das folgende Postulat erheblich erklärt:

Seit 15 Jahren führt der cfd – die feministische Friedensorganisation das Berufsmentoring-Programm für qualifizierte Migrantinnen in der Stadt Bern durch. Das Ziel des Programms ist die Sensibilisierung für die Kompetenzen, das hohe Bildungsniveau, die bessere Nutzung der Ressourcen und Qualifikationen sowie die Verbesserung des Zugangs qualifizierter Migrantinnen zu Informationen und Netzwerken der Arbeitswelt.

Migrant:innen haben auf dem Schweizer Arbeitsmarkt mit vielen Hindernissen zu kämpfen. Auch qualifizierte Migrant:innen, die über qualifizierende Abschlüsse und berufliche Erfahrungen verfügen, werden oft unter ihrem Potenzial eingesetzt oder finden gar keine Arbeit. In der Schweiz übten 2020 19% der Arbeitnehmenden mit Migrationshintergrund, welche über einen Tertiärabschluss verfügen, einen Beruf aus, für den sie überqualifiziert sind. Diese Problematik trifft aber nicht nur auf Menschen mit Migrationshintergrund zu, sondern auch auf Menschen und insbesondere Frauen, die beispielsweise aufgrund von Betreuungspflichten länger nicht in der Erwerbsarbeit tätig waren. Oft sind ausländische Abschlüsse in der Schweiz nicht oder nur teilweise anerkannt, was dazu führt, dass Migrantinnen ihre Berufserfahrung und Qualifikationen nicht vollständig nutzen können. Dabei stellen Sprachkenntnisse häufig eine der grössten Hürden für Migrant:innen bei der Arbeitssuche dar.

In der modernen Arbeitswelt gewinnen Schlüsselkompetenzen wie Organisationsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Belastbarkeit oder Verantwortungsbereitschaft zunehmend an Bedeutung. Diese stellen kein Fachwissen dar, sondern ermöglichen den kompetenten Umgang mit fachlichem Wissen und umfassen Fähigkeiten, veränderte Umweltzustände am Arbeitsplatz zu bewältigen. Dazu gehören die Bewältigung von Aufgaben, die soziale Interaktion mit Vorgesetzten, Mitarbeitenden und Kund:innen, die Einarbeitung in neue Arbeitsinhalte oder Änderungen des Arbeitsablaufs. Ein Mittel zur Erfassung von Kompetenzen, die ausserhalb der Erwerbsarbeit erworben wurden, wurde bereits mit dem Instrument zur Erfassung von Schlüsselkompetenzen (IESKO) konzipiert. Dieses Vorgehen fördert die Gleichbehandlung von Bewerbenden mit unterschiedlichen Lebensläufen. Insgesamt können Schlüsselkompetenzen Migrant:innen helfen, die Herausforderungen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt zu bewältigen.

Die Einsetzung von Migrant:innen unter ihrem Potenzial hat nicht nur negative Auswirkungen auf die betroffenen Migrant:innen selbst, sondern auch auf den Arbeitsmarkt. Eine erfolgreiche Integration von Migrantinnen in den Arbeitsmarkt bedeutet nicht nur eine bessere wirtschaftliche Situation für sie, sondern auch einen Beitrag zur Fachkräftesicherung und zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit und Abhängigkeit von Sozialleistungen.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, müssen Massnahmen ergriffen werden, die Migrantinnen bei der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen.

Der Gemeinderat wird daher gebeten, zu prüfen:

1. Wie im Rahmen der städtischen Personalpolitik bestehende Instrumente zum Einbezug von Schlüsselqualifikationen Teil des Selektionsverfahrens werden können
2. Wie die Erfahrungen damit evaluiert und in geeigneter Form der Wirtschaft zugänglich gemacht werden.
3. Welche Anreizsysteme von der Stadt Bern möglich sind, damit Migrant:innen den Einstieg in den Arbeitsmarkt der Stadt Bern finden.

Anmerkung zum Vorstoss:

Der vorliegende Vorstoss entstand im Austausch zwischen Teilnehmenden des Mentoringprogramms und Politiker:innen im Rahmen des PolitikTisch des cfd. Die folgenden Teilnehmerinnen des Programms haben an der Ausformulierung des Vorstosses mitgearbeitet: Cristiane Leão de Castro, Elena Atalaya und Carmen Lucchini-Gutierrez.

Erstunterzeichnende: Mirjam Roder, Franziska Geiser, Eva Chen, Lena Allenspach

Mitunterzeichnende: Anna Leissing, Ursina Anderegg, Raffael Joggi, David Böhner, Matteo Micieli, Simone Machado, Valentina Achermann, Tanja Miljanovic, Matthias Humbel, Lukas Gutzwiller, Michael Burkard, Francesca Chukwunyere, Bettina Jans-Troxler, Therese Streit-Ramseier, Timur Akçasayar, Nicole Silvestri, Barbara Nyffeler, Szabolcs Mihályi, Dominic Nellen, Bernadette Häfliger, Sofia Fisch, Nora Krummen, Ingrid Kissling-Näf, Barbara Keller, Johannes Wartenweiler, Chandru Somasundaram, Halua Pinto de Magalhães, Fuat Köçer, Paula Zysset, Nora Joos, Anna Jegher, Mahir Sancar, Sarah Rubin, Vanessa Salamanca, Lea Bill, Jelena Filipovic, Seraphine Iseli

Bericht des Gemeinderats

Der Gemeinderat erachtet das im Postulat vertretene Anliegen, Migrant*innen erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren, als zentral. Dementsprechend bestehen klare Vorgaben: Gemäss Artikel 3 des Personalreglements vom 21. November 1991 (PRB; SSSB 153.01) fördert die Stadt Bern die Anstellung sowie Personalentwicklung von ausländischen Mitarbeitenden und trifft Massnahmen für ihre berufliche Integration. Das Thema Diversität und Inklusion hat einen hohen Stellenwert in der strategischen Personalarbeit.

Diversität und Inklusion in der Stadtverwaltung

Dem Gemeinderat ist eine diverse und inklusive Stadtverwaltung ein zentrales Anliegen. Verschiedene Massnahmen dienen der Zielerreichung. So stehen der Stadt seit 2019 finanzielle Mittel im Umfang von Fr. 100 000.00 pro Jahr beispielsweise für Praktika, Erwachsenenlehren und Deutschkurse zur Verfügung. Damit werden erwachsene Migrantinnen und Migranten beim Zugang zum städtischen Arbeitsmarkt unterstützt. Dem Grundsatz einer diskriminierungsfreien Führungs- und Personalarbeit wird im Rahmen der Führungsausbildungen mit einem spezifischen Modul Rechnung getragen. Mit dem Netzwerkprogramm «Bernetz» unterstützt die Stadt Bern zudem qualifizierte Migrant*innen, die noch keine passende Arbeitsstelle haben. Das Projekt «Bernetz» hat zwei Zielgruppen: Einerseits richtet es sich an arbeitssuchende Migrant*innen, andererseits an Fachpersonen aus verschiedenen Branchen. Diese können das Projekt unterstützen, indem sie ihre Netzwerke zugänglich machen und Einblicke in die Berufswelt ermöglichen. Der Diversitäts- und der Inklusionsansatz gelten darüber hinaus insbesondere auch für das laufende Programm HR4you, das zahlreiche Prozesse und Inhalte des Personalwesens in der Stadt Bern analysiert, optimiert und neu gestaltet. Ebenfalls überarbeitet werden in diesem Rahmen die Personalstrategie und das Führungsleitbild. Namentlich soll damit auch hier die Vielfalt der arbeitenden Bevölkerung in den Teams, Dienststellen und Hierarchiestufen der Stadtverwaltung besser abgebildet werden. Optimierte Personalprozesse sollen dazu führen, die Perspektivenvielfalt der Mitarbeitenden stärker zu nutzen und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Diversitäts- und Inklusionsaspekte werden einbezogen in die einzelnen Teilprojekte des Programms HR4you.

Trotz aller bisherigen Bemühungen besteht beim Zugang von Migrant*innen zum städtischen Arbeitsmarkt weiterhin Entwicklungspotenzial. Aktuell sind sowohl ausländische Personen als auch Personen mit Migrationshintergrund in der Stadtverwaltung untervertreten.

Kompetenzmodell

Das laufende Teilprojekt 1.1 von HR4you beinhaltet das Kompetenzmodell. Dieses stellt die Anforderungen einer Organisation an ihre Mitarbeitenden dar. Es beschreibt, welche Fähigkeiten eine Person mitbringen und welches Verhalten sie zeigen sollte, um künftig optimal zum Erfolg der Organisation beizutragen. Im erwähnten Teilprojekt soll das neue, an die aktuellen und künftigen Bedürfnisse des Arbeitsmarkts angepasste Kompetenzmodell der Stadt Bern entwickelt werden.

Das Kompetenzmodell ist die Basis für zentrale Personalprozesse wie Personalgewinnung, Personalentwicklung oder Leistungsbeurteilung und damit auch prägendes Element der Instrumente Stellenbeschreibung, Personalbeurteilung oder Arbeitszeugnis. In diesem Rahmen zu klärende Fragestellungen bilden namentlich:

- Welche Kompetenzen brauchen die Mitarbeiter*innen der Stadt Bern?
- Welche Kompetenzen brauchen Führungskräfte der Stadt Bern?
- Welche Grundkompetenzen gelten für alle, unabhängig von der Funktion?

- Welche Kompetenzen haben aufgrund der Herausforderungen des Arbeitsmarkts an Gewicht gewonnen?
- Welche spezifischen Kompetenzen ergeben sich gegebenenfalls aufgrund der Querschnittsthemen Gesundheit, Diversität und Inklusion sowie Berufsbildung?

Im Rahmen des Teilprojekts erarbeitete und umschriebene Kompetenzen bilden etwa die Selbstkompetenzen und die Sozialkompetenzen. Unter Sozialkompetenzen wird die Fähigkeit und Bereitschaft verstanden, die Beziehung zu anderen Menschen erfolgreich zu gestalten. Sie umfassen die Kommunikationsfähigkeit, die Kritik- und Konfliktfähigkeit, die Kooperationsfähigkeit sowie die Dienstleistungs- und Bevölkerungsorientierung. Unter Selbstkompetenzen fallen die Fähigkeit und Bereitschaft, die eigenen Ressourcen zu steuern und das eigene Denken und Handeln selbstverantwortlich zu entwickeln, wozu selbstverantwortliches Handeln, Ziel- und Ergebnisorientierung, Belastbarkeit, Selbstreflexion, Lern- und Veränderungsfähigkeit sowie analytisches und vernetztes Denken gehört.

Diese diversen, funktionsübergreifenden Schlüsselkompetenzen werden mittels des neuen Kompetenzmodells künftig noch intensiver Eingang in den Rekrutierungsprozess finden. Dem Aspekt der Diversität und Inklusion und so auch einem hürden- und diskriminierungsfreien Zugang zum Arbeitsmarkt der Stadt Bern für Migrant*innen kommt hierbei eine besondere Gewichtung zu. Dies entspricht vollumfänglich den Anliegen des vorliegenden Postulats.

Masterplan Arbeitsintegration

Der Gemeinderat hatte sich in den Legislaturrichtlinien 2017 – 2020 zum Ziel gesetzt, einen Masterplan Arbeitsintegration zu entwickeln. Im Frühling 2020 hat der Gemeinderat einen solchen Masterplan verabschiedet. Die Laufzeit des Masterplans dauerte bis Ende 2023. Der Masterplan hatte zum Ziel, gemeinsam mit Arbeitgebenden aus Wirtschaft und Verwaltung die Rahmenbedingungen für die Integration benachteiligter Menschen in den Arbeitsmarkt zu verbessern. Im Rahmen des Masterplans wurden diverse Massnahmen umgesetzt, welche auch im vorliegenden Kontext von Bedeutung sind, so namentlich die Massnahmen Charta für Arbeitsintegration, Sozialpartnergespräche und Vermittlungsdienstleistungen. Das Thema Arbeitsintegration wird ebenfalls in den HR-Strategieprozess einfließen.

Mit der Charta für Arbeitsintegration Bern soll einerseits das Bekenntnis von Unternehmen zur Arbeitsintegration abgeholt und öffentlich gemacht werden; andererseits sollen das Engagement der Wirtschaft sowie gute Praxisbeispiele sichtbar gemacht werden. Die Unterzeichnenden bekennen sich zur Integration benachteiligter Menschen in den Arbeitsmarkt und geben gleichzeitig ein Bekenntnis ab, aktiv zum Gelingen von Arbeitsintegration beizutragen. Die Ziele der Charta umfassen zudem die Förderung der Chancengleichheit, die Aus- und Weiterbildung von Arbeitnehmenden im beruflichen Kontext, die Unterstützung benachteiligter Gruppen und die Förderung der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Verwaltungen und gemeinnützigen Organisationen. Auf diese Weise sollen verschiedene Stakeholder*innen aktiv in die Arbeitsintegration eingebunden und die Zusammenarbeit zwischen Arbeitsintegration und Arbeitgebenden intensiviert werden. Ziel ist eine Stärkung der Arbeitsintegration und eine Erhöhung der Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt. Die Charta für Arbeitsintegration wurde im September 2024 lanciert. Die Anliegen der Charta und die Partner*innen sind auf einer Website zu finden (www.charta-arbeitsintegration.ch). Die Charta soll in den nächsten Monaten durch das städtische Kompetenzzentrum Arbeit (KA) laufend bekannter gemacht werden.

Weiter wurde das Thema Arbeitsintegration als regelmässiges Traktandum an den Sozialpartnergesprächen zwischen dem Gemeinderat, den Gewerkschaften und den Arbeitgebenden-Verbänden institutionalisiert. Im Rahmen der Gespräche soll das gegenseitige Verständnis von Arbeitsintegration gefördert und die Vertrauensbasis gepflegt werden.

Das Kompetenzzentrum Arbeit engagiert sich u.a. für die Integration von Stellensuchenden aus der Sozialhilfe; in dieser Personengruppe sind Migrant*innen auf Grund zahlreicher Hürden überproportional vertreten. Das KA steht in einem steten Austausch mit der Wirtschaft und verfügt über verschiedene Instrumente, um gegenüber Arbeitgebenden Anreize für die Arbeitsintegration zu schaffen. Mit dem Einarbeitungszuschuss kann in den ersten Monaten nach einer Vermittlung ein Teil der Lohnkosten von der öffentlichen Hand übernommen und damit ein allfälliger Mehraufwand der Arbeitgebenden kompensiert werden. Im Anschluss an eine Vermittlung in den Arbeitsmarkt

besteht zudem die Möglichkeit einer Nachbetreuung durch die Jobcoaches; dabei werden die vermittelten Personen in der sensiblen Übergangszeit weiterhin durch das KA begleitet, wodurch bei Problemen oder Fragen rasch reagiert werden kann. Dies erhöht nicht nur die Nachhaltigkeit der Vermittlung, sondern entlastet auch die Arbeitgebenden. Das Kompetenzzentrum Arbeit unterstützt Stellensuchende aus der Sozialhilfe zudem gezielt mit diversen Massnahmen zur Förderung von Grund- und Schlüsselkompetenzen sowie durch Qualifizierung und Coaching. Damit erhöhen sich die Chancen auf eine Integration in den Arbeitsmarkt.

Fazit und Handlungsbedarf aus Sicht des Gemeinderats

Das Rekrutierungswesen der Stadt Bern ist heute stark vom schweizerischen Bildungssystem geprägt. Für einen Grossteil der Funktionen werden der Abschluss einer EFZ-Lehre, einer Fachhochschule oder dergleichen vorausgesetzt (tertiäre Bildungsabschlüsse), die nicht eins zu eins vergleichbar sind mit Abschlüssen und Diplomen, die im Ausland erworben werden. Für Personen, die ihre Ausbildung im Ausland absolviert haben, ist dies ein nachweislich grosses Hindernis. Zu diesem Schluss kommt im Übrigen auch die von der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus in Auftrag gegebene Studie von 2019, wonach die Karrieren von Personen mit einem im Ausland erworbenen tertiären Bildungsabschluss behindert werden. Hinzu kommt, dass Anerkennungsverfahren oft langwierig sind. Dadurch geht wertvolles Fachkräftepotenzial verloren. Aus diesem Grund lauten die Empfehlungen zur Diversitätsdimension «Sprache/Nationalität» im Schlussbericht zur Mitarbeiter*innenumfrage wie folgt: «Allfällige Zugangshürden zum städtischen Arbeitsmarkt (sollen) abgebaut sowie bestehende Hindernisse bei der Karriere- und Weiterentwicklung mit geeigneten Massnahmen reduziert werden (z.B. weniger starke Gewichtung der Faktoren Sprache und Ausbildung)». In der Umsetzung geht es dabei darum, den Faktor Amtssprache weniger stark zu gewichten, die sprachliche Vielfalt als Ressource zu berücksichtigen und verschiedene Bildungswege flexibler zu bewerten. Dies gilt im Besonderen auch für die namentlich in diesem Zusammenhang bestehenden Hürden für Migrant*innen beim Einstieg in den städtischen Arbeitsmarkt.

Darüber hinaus ist der Zugang zu Berufsintegrations- und Bildungsangeboten für viele Migrant*innen strukturell erschwert, was einen deutlichen Handlungsbedarf aufzeigt. Es sind gezielt Massnahmen zu ergreifen, um die Barrieren zu überwinden und den Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten für alle zu erleichtern.

Im Rahmen des Programms HR4you werden Diversitätsaspekte systematisch bearbeitet und strategisch verankert. Hinzuweisen ist zudem auf die vom Gemeinderat in Auftrag gegebene Diversitätsstrategie, die im Kontext des HR-Strategieprozesses entwickelt wird, sowie auf den Masterplan Arbeitsintegration. Nach Ansicht des Gemeinderats sind das Programm HR4you, die Diversitätsstrategie sowie die Massnahmen gemäss Masterplan Arbeitsintegration die richtigen Ansätze, um dafür zu sorgen, dass der Zugang zum städtischen Arbeitsmarkt konsequent hürden- und diskriminierungsfrei ausgestaltet wird (z.B. Deutsch-Nachholbildung, Aufbau Sachwissen bei Führungskräften und HR-Fachpersonen betreffend Gleichwertigkeit ausländischer Diplome, vermehrte Fokussierung im Bewerbungsverfahren auf Schlüsselkompetenzen; *Punkt 1 und 3*). Parallel bestehen etwa aufgrund von Förderbeträgen im Zusammenhang mit Praktika, Erwachsenenlehren und Deutschkursen bereits heute Anreizsysteme, damit Migrant*innen den Einstieg in den Arbeitsmarkt der Stadt Bern finden, welche weitergeführt werden (*Punkt 3*).

Die gewonnenen Erkenntnisse werden im Sinne eines Erfahrungsaustausches regelmässig in vorhandene Austauschgefässe (u.a. Werkplatz Egalité, Wirtschaftsraum Bern, Sozialpartnergespräche) eingebracht und damit die Zusammenarbeit mit der lokalen Wirtschaft sichergestellt und auf verschiedenen Ebenen laufend weiterentwickelt (*Punkt 2*).

Wie einleitend festgehalten, erachtet der Gemeinderat das im Postulat vertretene Anliegen, Migrant*innen erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren, als zentral. Nach Ansicht des Gemeinderats sind die ergriffenen bzw. noch zu ergreifenden Massnahmen geeignet, bestehende Hürden für den Einstieg abzubauen und den Anteil von Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund in der Stadtverwaltung weiter zu steigern. Weitere Massnahmen sind aus Sicht des Gemeinderats vorerst nicht nötig.

Folgen für das Personal und die Finanzen

Keine.

Bern, 23. April 2025

Der Gemeinderat