

Auszug aus dem Protokoll des Stadtrates von Zürich

vom 20. November 2002

1678. Schriftliche Anfrage von Salvatore Di Concilio und Kyriakos Papageorgio betreffend Stadtverwaltung, Anteil ausländischer Arbeitskräfte. Am 11. September 2002 reichten die Gemeinderäte Salvatore Di Concilio (SP) und Kyriakos Papageorgio (SP) folgende Schriftliche Anfrage GR Nr. 2002/341 ein:

Die Zürcher Stadtverwaltung beschäftigt etwa 23 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, darunter auch zahlreiche Ausländerinnen und Ausländer. In diesem Zusammenhang bitten wir den Stadtrat um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Wie viele städtische Angestellte haben keinen Schweizer Pass?
2. Was ergibt eine weitere Aufschlüsselung dieser Zahl
 - nach Geschlecht?
 - nach Funktion bzw. Lohnklasse?
3. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Schweizer Pass halten in der Stadtverwaltung eine Kaderposition inne?
4. Mit welchen Massnahmen wird die Integration ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb der Stadtverwaltung gefördert?
5. Welche Anstrengungen unternimmt die Stadt Zürich, um die Deutschkenntnisse ihrer fremdsprachigen Angestellten zu fördern bzw. zu verbessern?
6. Gibt es Bereiche in der Stadtverwaltung, die ohne ausländische Arbeitskräfte in ihrer jetzigen Funktion nicht mehr funktionsfähig wären, respektive welche Leistungen müssten seitens der Stadt eingeschränkt werden?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

Zu den Fragen 1 und 2: Alle folgenden Zahlenangaben beziehen sich auf den September 2002. Nicht berücksichtigt sind das Lehrpersonal sowie das Personal in einem Ausbildungsverhältnis. So verbleiben 19 283 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, von denen 4368 keinen Schweizer Pass haben, 2439 Frauen und 1929 Männer. Ihr Anteil am gesamten Personalbestand beträgt 22,65 Prozent, und sie stammen aus 105 verschiedenen Staaten.

Die Aufteilung auf die verschiedenen Funktionsstufen (FS) ergibt Folgendes (FS 1 ist die tiefste, FS 18 die höchste Funktionsstufe):

FS	Männer	Frauen	Total
1 bis 3	501	1172	1673
4 bis 6	1050	611	1661
7 bis 9	278	574	852
10 bis 12	77	68	145
13 bis 15	20	14	34
16 bis 18	3	0	3
Total	1929	2439	4368

Zu Frage 3: Der Kaderbegriff (oberes, mittleres, unteres Kader, Fach- bzw. Führungskader) ist zurzeit nicht klar definiert. Geht man davon aus, dass Kaderangehörige ab Funktionsstufe 8 eingereicht werden, gehören 188 ausländische Männer und 265 ausländische Frauen zum Kader.

Zu Frage 4: Integration geschieht primär am Arbeitsplatz. Schon durch die Anstellung ist eine erste wichtige Voraussetzung gegeben, vor allem wenn im Arbeitsumkreis wenige andere ausländische Mitarbeitende tätig sind oder aber solche, welche bereits gut integriert sind.

Stadtweit werden Integrationsbemühungen durch die Fachstelle für Interkulturelle Fragen und die Fachstelle für Frauenfragen gefördert, welche in der Stadtverwaltung Integrationsprojekte durchführen beziehungsweise unterstützen.

In den Dienstabteilungen des Gesundheits- und Umweltdepartements, in denen der Anteil ausländischer und fremdsprachiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besonders hoch ist, wird die Integration durch verschiedene kulturelle und Lernveranstaltungen sowie insbesondere im Rahmen der Aktion «zäme läbe – zäme schaffe» speziell gefördert, einer Veranstaltungsreihe mit rund 40 verschiedenen Anlässen in städtischen Einrichtungen (siehe auch Artikel im «Tages-Anzeiger» vom 4. November 2002). Ebenso werden bei Entsorgung + Recycling Zürich spezielle Angebote und Veranstaltungen zur Integration durchgeführt. In weiteren Abteilungen mit relativ hohen Anteilen ausländischer Mitarbeitender (z. B. Immobilienverwaltung, Stadtküche, Verkehrsbetriebe) erfolgt die Integration im Arbeitsumfeld im Rahmen der generellen Personalentwicklung und Personalinformation sowie als Aufgabe der einzelnen Führungspersonen. Bei einigen Institutionen mit ebenfalls hohem Anteil ausländischer Arbeitskräfte (Asylorganisation, Fachstelle für interkulturelle Fragen, Ergänzender Arbeitsmarkt) gehört das Thema Integration zur Fachaufgabe und wird damit im Rahmen der internen Personalentwicklung thematisiert.

Zu Frage 5: Seitens des Personalamtes wurden in den letzten Jahren, zum Teil mit externen Anbietern, diverse spezifische Angebote für ausländische Angestellte ohne Deutschkenntnisse erarbeitet, welche aber nur ein geringes Interesse weckten. Die Stadt unterstützt deshalb Massnahmen der Dienstabteilungen und Betriebe, um durch niederschwellige Angebote (z. B. Lernwerkstätten Deutsch) die mündlichen Sprachkenntnisse zu verbessern. Diese Angebote werden rege in Anspruch genommen, setzen jedoch eine gewisse Betriebsgrösse voraus. Seit drei Jahren wird erfolgreich auch ein Kurs «Deutschförderung am Arbeitsplatz» angeboten, der die Vorgesetzten von ausländischen Mitarbeitenden unterstützt und ihnen aufzeigt, wie sie selber am Arbeitsplatz mithelfen können, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die mündliche Sprachkompetenz in Deutsch verbessern können. Dieser Kurs ist auch im zentralen Kursangebot des Personalamtes aufgeführt. Daneben werden praktisch von allen Dienstabteilungen, in denen Deutschkenntnisse für die Aufgabenerfüllung nötig sind, entsprechende Kurse angeboten und/oder finanziert. Schwierig umzusetzen sind solche Massnahmen bei Angestellten mit kleinen Teilzeitpensen und befristeten Hilfsfunktionen, da hier die zeitliche Verfügbarkeit und die Bereitschaft zur sprachlichen Integration eher gering sind.

Zu Frage 6: Besonders gross ist der Anteil des ausländischen Personals bei der Stadtreinigung mit rund 67 Prozent, in der Kehrichtverbrennung sowie in den Altersheimen, Krankenheimen und Stadtspitälern, wo er zwischen 22 und 61 Prozent beträgt. Überdurchschnittlich hoch ist er ferner beim Reinigungspersonal (Immo-

bilien-Bewirtschaftung 47 Prozent, Schulanlagen 45 Prozent, Wohnsiedlungen 31 Prozent) sowie bei Grün Stadt Zürich (28 Prozent). Insbesondere die Bereiche Pflege, Küche, Hausdienst, Reinigung, Abfallentsorgung, Werkstätten und Gleisbau wären ohne Migrantinnen und Migranten nicht oder kaum mehr gewährleistet. Diese Dienstleistungen seitens der Stadt müssten ohne ausländische Arbeitskräfte eingeschränkt werden, weil es zweifellos schwer fallen würde, sie durch schweizerische Angestellte zu ersetzen. Spitäler, Kranken- und Altersheime wären aufgrund des grossen Anteils ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Bereichen Hotellerie/Reinigung und Pflege kaum mehr funktionsfähig. Der Stadtrat geht aber davon aus, dass auf beiden Seiten ein vitales Interesse an reibungslosem Zusammenarbeiten besteht: Dem Interesse der städtischen Dienstabteilungen und Betriebe an einsatzfreudigen und gut integrierten ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht deren Bedürfnis nach Arbeitsplätzen mit interessanten, sinnvollen Aufgaben und guten Arbeitsbedingungen gegenüber.

Vor dem Stadtrat
der Stadtschreiber
Dr. Martin Brunner