

21. März 2007

Postulat

von Isabel Bartal (SP)
und Marcel Savarioud (SP)

Der Stadtrat wird gebeten zu prüfen, wie er Anstellungen und die Personalentwicklung von in Zürich wohnhaften, ausländischen Mitarbeiter/innen und Lernenden fördern und Massnahmen für ihre berufliche Integration treffen kann. Insbesondere ist ein Massnahmenkonzept zu entwickeln, das laufend die Anstellung, Personalentwicklung, Chancengleichheit sowie die berufliche Integration der ausländischen Arbeitnehmenden in der städtischen Verwaltung sowie in den ausgelagerten Betrieben fördert. Dies gilt insbesondere für Stellen mit vermehrtem Kundenkontakt.

Begründung

Integration ist ein lang dauernder Prozess und setzt sowohl Anstrengungen der zugewanderten als auch und der hiesigen Bevölkerung voraus. Eines der Hauptmerkmale guter Integration ist auch eine befriedigende Arbeitssituation mit Perspektiven für einen beruflichen Aufstieg. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, dass bei Stellenausschreibungen die geforderten Sprachkompetenzen den Kompetenzen entsprechen, die zur Ausübung der Funktion erforderlich sind.

Der Anteil der ausländischen Bevölkerung unter den Arbeitslosen, Working Poor und Sozialhilfeempfänger/innen ist überproportional hoch. Dem gegenüber steht in einzelnen Departementen der Stadtverwaltung im Vergleich zum städtischen Durchschnitt ein tiefer Ausländeranteil gegenüber. Zudem gibt es innerhalb der einzelnen Departemente erhebliche Unterschiede im Ausländeranteil, sie schwanken von unter 5% bis über 40%. Auch die Eidgenössische Volkszählung 2000 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 %.

Mit dem Leitbild zur Integrationspolitik und den Integrationspolitischen Schwerpunkte 2006 - 2010 der Stadt Zürich wird einiges für die Integration unternommen. Trotz dieser positiven Entwicklung müssen gerade in der Stadtverwaltung zusätzliche Schritte gemacht werden. Im Bereich Personalpolitik und Anstellungen von Ausländer/innen in den einzelnen Departementen sind bisher zu wenige Anstrengungen unternommen worden.

Der öffentliche Arbeitgeber trägt dabei eine spezielle Verantwortung. Durch seine eigene Anstellungspraxis übt er eine Vorbildfunktion aus, um andere Arbeitgeber zu motivieren, den geeigneten Ausländer/innen die gleichen Anstellungschancen zu geben wie den Schweizer/innen. Zudem führt diese Anstellungspraxis dazu, dass die ausländische Wohnbevölkerung sich in der Verwaltung, insbesondere diejenigen mit Kundenkontakt, vertreten fühlen. Dies stärkt die Loyalität der Migrant/innen und die Identifikation mit der Verwaltung.

I. Bartal

Marcel Savarioud