

Bern, 8. April 2010

Direktion für Bildung, Soziales und  
Sport  
Kompetenzzentrum Integration  
Effingerstrasse 21  
Postfach 8125  
3001 Bern

Bern, den 8. April 2010

## **Vernehmlassung zum Leitbild zur Integrationspolitik der Stadt Bern 2010**

Sehr geehrte Damen und Herren

Für die Möglichkeit, im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens zum überarbeiteten Leitbild zur Integrationspolitik der Stadt Bern Stellung nehmen zu können, bedanken wir uns und machen im Folgenden gerne davon Gebrauch.

### **A Allgemeine Bemerkungen**

Wir finden es richtig, dass das Leitbild aus dem Jahr 1999 überarbeitet wird, da sich seither sowohl politisch als auch rechtlich einiges verändert hat. Die Stadt Bern hat sich immer ausgezeichnet durch Toleranz und Engagement gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, in diesem Sinn ist das neue Leitbild eine logische Fortsetzung und Ausdruck dieser Haltung und historisch gewachsenen Politik der Offenheit.

Wir schätzen die fortschrittliche Politik der Stadt gegenüber MigrantInnen in den Bereichen Bildung und Erwerbsleben. Dank verschiedenen parlamentarischen Vorstössen und Projekten von Schulen und Quartierorganisationen sind spannende Prozesse ins Laufen gekommen.

Grundsätzlich stimmen wir den Pfeilern des Leitbildes zu, allerdings würden wir es begrüßen, wenn gewisse Aspekte klarer und differenzierter herausgearbeitet würden (siehe Detailvorschläge). Die Leitsätze und ihre Ausformulierungen in den Handlungsfeldern erscheinen oft als zu pauschal und sind eher ein Rückschritt als eine Weiterführung des Erreichten.

Weiter schiene es uns nützlich, eine Zusammenstellung von Erfolgen aber auch von Rückschlägen, Schwierigkeiten und Herausforderungen zu erarbeiten. Solche Bilanzen würden helfen, die weiterführende Strategie zu präzisieren.

Schliesslich fragen wir uns, wie die Umsetzung des neuen Leitbildes gesteuert und ausgewertet werden soll. Es fehlen uns Angaben zu Monitoring und Controlling/Evaluation. Was wir jedoch als zentral erachten, da das Thema Integration transversal angegangen

werden sollte, die eigentliche Fachstelle aber über wenige Ressourcen verfügt (siehe auch Kommentar zu Strukturen).

## **B Überlegungen zu einigen Begriffen**

MigrantInnen ist als Begriff nicht immer sinnvoll, es lohnt sich, differenzierte Begriffe da zu verwenden, wo die rechtliche Unterscheidung auch auf kommunaler Ebene relevant ist, zum Beispiel bei Asylsuchenden.

Respekt ist ein schwammiger Begriff und sollte auf jeden Fall in einen normativen Rahmen gesetzt werden. Wir denken da klar an die Grundrechte sowie an die Pflichten, die ebenfalls definiert sind und deren Verletzungen strafrechtlich verfolgt werden.

Das würde also bedeuten, dass zu Beginn klar deklariert werden müsste, dass im Rahmen der Grundrechte (oder der Menschenrechte) gegenseitiger Respekt erwartet wird.

Die Selbstverantwortung ist ein schwammiger Begriff, da er nur relativ zu den Teilnahmemöglichkeiten wirklich Sinn macht. Gerade die Tatsache, dass MigrantInnen auch auf kommunaler Ebene keine politischen Rechte / BürgerInnenrechte haben, wirkt sich direkt auf die Umsetzbarkeit von wahrgenommener Selbstverantwortung aus.

## **C Leitsätze**

Generell: Hier handelt es sich um grundlegende politische Haltungen, die sich erst in den jeweiligen Handlungsfeldern ausdifferenzieren lassen. Es scheint uns zu wenig klar herausgearbeitet, warum welche Zugewanderten besonders behandelt werden müssen, weil sie eher aufgrund ihres Status als ihrer individuellen Situation Diskriminierungen und Ausgrenzungen unterworfen sind.

### **1. Vielfalt und Unterschiedlichkeit**

- Vielfalt wird als allgemeiner Begriff eingeführt. Der Übergang zu Lemma 4 wird nicht plausibel gemacht, gibt es doch unter MigrantInnen ebenso viel Vielfalt wie unter einheimischen BewohnerInnen. Auch Lemma 5 passt nicht in diesen Abschnitt. Von was ist die Rede, wenn die offenbar bei MigrantInnen besonders hervorzuhebenden Potenziale, Fähigkeiten und Kompetenzen genannt sind?
- In diesem Abschnitt braucht es eine klare Vorstellung dessen, was sich die Stadt unter Vielfalt der BewohnerInnen vorstellt und wie sie damit umgehen will. Diversity Management ist ein (wenn auch heikler und umstrittener) Ansatz, dies zu tun.

### **2. Gegen Diskriminierung**

- Hier fehlt eine klare Haltung der Stadt gegenüber Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, Gesundheit und Alter. Gerade weil es sich bei Gleichstellungsfragen (Frauen und Männer, Behinderte, ältere Menschen, Kinder) um Transversalthemen handelt, sollte auf eine umfassende Antidiskriminierungsstrategie Bezug genommen werden können.
- Auch bei diesem Abschnitt handelt es sich um eine Haltung, die alle betrifft, und die für Minderheiten jeweils spezifisch definiert und entsprechend umgesetzt werden muss.
- Ein wichtiger Auftrag der Stadt, die sich klar einer Null-Toleranz bei Rassismus und Fremdenfeindlichkeit verschrieben hat, ist es, private Sicherheitsdienste anzuhalten, sich in den Ausgezonen (Discos etc) und überall da, wo sie im Auftrag der Stadt die öffentliche Sicherheit gewährleisten sollen, strikte an Antidiskriminierungsregeln zu halten und diese durchzusetzen. Das Gleiche gilt für die Polizei. Dieser Leitsatz ist zentral und muss unbedingt in den Handlungsfeldern aufgenommen werden (entweder bei Gesundheit oder bei Wohnumfeld).

### **3. Chancengleichheit und Mitwirkung**

- In diesem Abschnitt werden die Handlungsfelder entsprechend der oben dargelegten Haltung und allgemeinen Leitsätze für MigrantInnen speziell herausgearbeitet. Sie

sprechen eher dafür, dass in den beiden ersten Leitsätzen MigrantInnen keine besondere Gruppe darstellen sollten.

## **D Strategische Handlungsfelder**

Der niederschwellige Zugang zu Dienstleistungen der Stadt halten wir für eine gute Ausgangsposition, dennoch ist darauf hinzuweisen, dass die Stadt auch übergeordnetes Recht umsetzen muss. Wenn sie den Zugang zu den grundrechtsrelevanten Dienstleistungen dennoch ermöglichen will, muss sie das auch als politisches Projekt ernst nehmen (z.B. Zulassung der jugendlichen Sans-Papiers zu Berufsausbildung).

### **1. Bildung, Sprache, Erziehung:**

- Hier fehlen Informationen zu der Unterstützung von Sprachkursen: Wer hat das Recht auf Sprachkurse, wer ist verpflichtet, diese anzubieten bzw. Zeit dafür zu geben, wer bezahlt, wer wird unterstützt?
- Alle Hürden der Teilnahme in Elternräten soll aufgehoben werden, die Frage der Teilnahme von nicht eingebürgerten BewohnerInnen in Schulkommissionen sollte angegangen werden.

### **2. Erwerbsarbeit:**

- Es braucht klarere Vorstellungen (inkl. Strategie), wie die Stadtverwaltung mit privaten Arbeitgebern auf Stadtboden zusammenarbeitet.
- Es stellt sich die Frage, ob die Stadt mit ihrer Fonds-Politik die Arbeitgeber auf städtischem Boden nicht stärker für den Zweck der Integration junger MigrantInnen in den Berufsausbildungs- und Arbeitsmarkt einbinden kann.

### **3. Gesundheit (hier müsste der Bereich der sozialen Sicherheit integriert oder aber dieser müsste als eigener Abschnitt ausführlicher behandelt werden):**

- Hier fehlen grundlegende Überlegungen zu Prävention sowie zu sozialer Sicherheit.
- Geschlechterdurchmischter Breitensport soll spezifisch gefördert werden.
- Angebote im Bereich der Basisgesundheit werden (auch unter Spardruck) gefördert, diversifiziert, dezentralisiert. Schulsozialarbeit ist ein wichtiges Mittel zur Umsetzung.
- Anstatt „niederschwelliger Zugang“ eine garantierte Grundversorgung für alle.
- Null-Toleranz bei Rassismus und Fremdenfeindlichkeit: Sicherheitsdienste und Polizei müssen sich strikte an Antidiskriminierungsregeln halten und diese durchsetzen. Die Stadt ist dafür verantwortlich, dass eine gute Ausbildung in diesem Zusammenhang sichergestellt ist.

### **4. Mitwirkung in Politik und Gesellschaft**

- Förderung der Einbürgerung (aktive Kontaktaufnahme mit Einbürgerungsberechtigten).
- Mitwirkungsprojekte: Was bedeutet das? Welche Unterstützung und nach welchen Kriterien?
- Wie sieht es mit den Quartiervertretungen aus? Braucht es auch andere soziale Räume, die für Raumentwicklung relevant sind?

### **5. Wohn- und Lebensraum**

- Die ersten drei Punkte sind unklar, insbesondere was die „Durchmischung“ betrifft: Wer durchmischt was und nach welchen Unterscheidungskriterien ist etwas durchmischt? Mittels welcher Mittel wird durchmischt und wann ist es „gut“?
- Welche Beziehungen will die Stadt mit den Liegenschaftsbesitzern eingehen? Und was will die Stadt schliesslich steuern?
- Wie oben: Null-Toleranz bei Rassismus und Fremdenfeindlichkeit: Sicherheitsdienste und Polizei müssen sich strikte an Antidiskriminierungsregeln halten und diese durchsetzen. Die Stadt ist verantwortlich, dass eine gute Ausbildung in diesem Zusammenhang sichergestellt ist.

## 6. Information und Kommunikation:

Der ganze Abschnitt ist wenig klar strukturiert. Wer soll wen mit was und über was informieren?

- Ein klares Vorhaben fehlt: Broschüren, Flyer, Prospekte für kulturelle Anlässe sollten in mehrere Sprachen übersetzt werden (z.B. Museumsnacht).

## E Strukturen

### 1. Kompetenzzentrum Integration

- Zu wenig klar, was die Rolle ist, welche Fachkompetenzen das Zentrum braucht, und wie es gedenkt, die Qualitätssicherung bei der Umsetzung von Integration als Querschnittsthema zu leisten.

Es fehlen die Angaben zur finanziellen Kompetenz. Die Angaben zum Budget bleiben im Dunkeln, es braucht aber ein klares Budget für die Umsetzung eines Querschnittthemas, das 1. die Organisation in der gesamten Verwaltung (inkl. Wissensmanagement); 2. die Stelle mit der Hauptverantwortung (KI-Grundstruktur mit einem Fix-Budget für den Beizug von Fachpersonen, für Analysen, Evaluationen etc.); 3. Projekte (Initiativen, Piloten etc) finanzieren kann. Bei letzterem ist zu bedenken, dass schon mit Teilfinanzierungen von Projekten Anreize für weitere potenzielle Geldgeber geschaffen werden, die von der Stadt geförderten Projekte ebenfalls zu unterstützen. Der Stadt eröffnen sich dadurch Möglichkeiten, eigene und konkrete Akzente in der Integrationspolitik zu setzen.

- Es bleibt unklar, wer den Aktionsplan entwickelt, welche Schwerpunkte gesetzt werden und welche Resultate in den Handlungsfeldern im Hinblick auf die Leitziele erreicht werden sollen.

### 2. Dienststellen der Verwaltung

- Eine Querschnittsaufgabe kann nur wahrgenommen werden, wenn jedes Departement der Verwaltung eine für Integration verantwortliche Stelle bezeichnet und diese mit Ressourcen, Zeit und konkreten Aufgaben und Zielen ausstattet. Das Wissensmanagement und der Transfer zwischen den Direktionen sind professionell zu organisieren und strukturell sicherzustellen.

### 3. Fachkommission Integration

- Soll auch den Gemeinderat beraten.

### 4. Private AkteurInnen

- Die Szene der NGOs und ihre Rollen sind ausführlich und differenziert zu nennen. Besonders zu nennen sind diejenigen NGOs oder zivilgesellschaftlichen Akteure, die einen Leistungsvertrag mit der Stadt haben.

Wir bitten um Kenntnisnahme unserer Vernehmlassungsantwort für die weitere Bearbeitung des Geschäfts.

Mit freundlichen Grüßen



Sekretariat Grünes Bündnis  
Sabine Baumgartner