231
(2003)

Interfraktionelle Richtlinienmotion GB/JA!/GPB, SP/JUSO, GFL/EVP (Natalie Imboden, GB/Beatrice Stucki, SP/Anna Coninx, GFL): „Gleichstellungs-Controlling" über die Umsetzung des Personal- und Gleichstellungskonzepts (PGK)

Die Stadt Bern hat seit 1996 ein vorbildliches Personal- und Gleichstellungskonzept PGK, welches die Bereiche Personalentwicklung, wichtige Rahmenbedingungen (Lohngleichheit, Arbeitsplatzsicherheit etc.), Personalbeschaffung, die Umsetzung und Berichterstattung, die Laufbahnberatung, Potentialbeurteilung, die Ausbildungsgrundsätze und die Kaderentwicklung beschreibt. Der Gemeinderat hat mit der Inkraftsetzung die Direktionen beauftragt zuhanden des Gemeinderats die Zielvorgaben und entsprechenden Massnahmen zu erarbeiten. Die Direktionen sind verpflichtet dem Gemeinderat alle zwei Jahre über die Umsetzung Bericht zu erstatten. Im Januar 2001 hat der Gemeinderat Kenntnis vom Bericht vom Dezember 2000 genommen.
Aufgrund einer Interpellation (SP/Olibet) wurde der Stadtrat über den Stand der Umsetzung informiert (SR 3.5.01). In einem Bericht wurden die einschlägigen Zahlen des Personals aus den Jahren 1997 und 1999, die ergriffenen Massnahmen und die Zielvorgaben für 2001 der Direktionen dokumentiert. Der Bericht kam zum Schluss: „Die Veränderungen und Annäherungen zu den gesetzten Zielen sind bescheiden. Das im PGK gesteckte Ziel einer ausgewogenen Vertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Stufen und allen Tätigkeitsbereichen ist noch nicht erreicht. Einige positive Entwicklungen und erfreuliche Veränderungen zeichnen sich ab." Es ist zudem von einer „Daueraufgabe" und von „zusätzlichen Anstrengungen" die Rede.
Für den Stadtrat ist es von Interesse, regelmässig über die weitere Umsetzung des Konzepts informiert zu werden. Insbesondere interessiert, ob die für 2001 gesteckten Ziele durch die Direktionen erreicht wurden, welche Massnahmen erfolgreich waren und welche weiteren Ziele für die nächsten Jahre fixiert wurden.

Der Gemeinderat wird im Sinne einer Richtlinienmotion beauftragt
- dem Stadtrat über die Umsetzung des PGK einen Bericht vorzulegen, der neben den entsprechend aufbereiteten Daten, die ergriffenen Massnahmen dokumentiert und deren Wirksamkeit beurteilt. Gegebenenfalls sind auch Probleme zu dokumentieren und Vorschläge für Verbesserungen aufzuzeigen.
- Es ist insbesondere die Entwicklung des Anteils von Frauen in Kaderpositionen aufzuzeigen (entsprechend Punkt 4 in Kapitel 3 Personalbeschaffung des PGK).
- Ein analoger Bericht ist dem Stadtrat zukünftig alle zwei Jahre vorzulegen.

Bern, 20. Februar 2003

Interfraktionelle Richtlinienmotion GB/JA!/GPB, SP/JUSO, GFL/EVP (Natalie Imboden, GB/ Béatrice Stucki, SP/Anna Coninx, GFL), Andreas Zysset, Margrith Beyeler-Graf, Oskar Balsiger, Sabine Schärrer, Andreas Flückiger, Ruedi Keller, Guglielmo Grossi, Christof Berger, Christian Michel, Thomas Göttin, Peter Blaser, Miriam Schwarz, Markus Lüthi, Rolf Schuler, Raymond Anliker, Corinne Mathieu, Andreas Krummen, Walter Christen, Barbara Mühlheim, Sylvia Spring Hunziker, Martina Dvoracek, Doris Schneider, Daniele Jenni, Catherine Weber, Annemarie Sancar-Flückiger, Erik Mozsa, Barbara Streit-Stettler, Verena Furrer-Lehmann, Conradin Conzetti, Beat Zobrist, Michael Aebersold, Liselotte Lüscher, Margrit Stucki-Mäder, Michael Jordi, Simon Röthlisberger

Anwort des Gemeinderats

Die in Punkt 1 und 2 formulierten Anliegen können erfüllt werden: Der Gemeinderat wird dem Stadtrat den Bericht über die Umsetzung des Personalentwicklungs- und Gleichstellungskonzepts (PGK) vom 17. Januar 2001 zustellen. Zudem wird dem Stadtrat der Bericht über die neuen Zielvorgaben der Direktionen 2002 bis 2007 übermittelt.

Das dritte Anliegen – dem Stadtrat alle zwei Jahre einen Bericht über die Umsetzung des Personalentwicklungs- und Gleichstellungskonzepts vorzulegen – kann folgendermassen erfüllt werden:

Im Rahmen der flächendeckenden Einführung von NSB wird z.Z. ein Personalcontrolling aufgebaut, in dessen Rahmen sinnvollerweise auch die Datenbasis und die Instrumente für ein Gleichstellungscontrolling integriert werden. Die allgemeinen gleichstellungsrelevanten Personaldaten können so im Rahmen des neuen Personalcontrollings ab 2004 weiterhin wie bisher jährlich erhoben und im NSB Bericht publiziert werden.

Zu einem sinnvollen und ganzheitlichen Controlling gehört neben dem Erfassen der relevanten Wirkungsindikatoren auch eine periodische Überprüfung der Wirkungsziele und der ergriffenen Massnahmen. Eine umfassende Auswertung der von den Direktionen im Rahmen des PGK festgelegten Gleichstellungsziele 2002 bis 2007 und eine Bewertung der von ihnen ergriffenen Massnahmen bedarf allerdings zusätzlicher Datenerhebungen und einer vertieften Wirkungsanalyse. Die Ergebnisse dieser Abklärung werden – sobald sie vorliegen – in Form eines Kommentars ins Personal- und Gleichstellungscontrolling integriert; dies wird spätestens per 2007 erfolgen.

Antrag

Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, die Motion erheblich zu erklären.

Bern, 10. September 2003

Der Gemeinderat