



Protokoll Nr. 30

Sitzung von Donnerstag, 4. Juni 1998, 20.40 Uhr im Grossratssaal im Rathaus

Vorsitzende:

Präsidentin Lilo Lauterburg

Anwesend:

Ernst Aebersold
Raymond Anliker
Thomas Balmer
Oskar Balsiger
Sven Baumann
Adrian Berthoud
Peter Blaser
Markus Blatter
Konrad Bossart
Michael Burkard
Michael Burri
Walter Christen
Marie-Louise Durrer
Marcel Fankhauser
Heidi Flückiger Ehrenzeller
Martin Frick
Thomas Fuchs
Hans Ulrich Gränicher
Simone Gretler
Adrian Haas
Rolf Häberli
Bernhard Hess
Ursula Hirt
Andreas Hofmann

Stephan Hügli
Urs Jaberg
Alfred Jordi
Michael Jordi
Heinz Junker
Esther Kälin Plézer
Regula Keller
Andreas Krummen
Annemarie Lehmann
Leslie Lehmann
Peter Linder
Nico Lutz
Edith Madl Kubik
Anton Maillard
Irène Marti Anliker
Kurt Mäusli
Heinz Megert
Elsi Meyer
Christoph Müller
Rosmarie Okle Zimmermann
Edith Olibet
Bernhard Pulver
Ruth Rauch
Hans Peter Riesen

Heinz Rub
Ursula Rudin-Vonwil
Kurt Rüegsegger
Annemarie Sancar
Beat Schori
Rudolph Schweizer
Peter Sigerist
Franco Sommaruga
Barbara Spörri
Sylvia Spring Hunziker
Christoph Stalder
Ernst Stauffer
Ueli Stückelberger
Béatrice Stucki
Margrit Stucki-Mäder
Peter Stucki
Hans-Ulrich Suter
Katharina Suter
Margrit Thomet
Eva von Ballmoos
Kurt W. Weyermann
Hansjörg Wittwen
René Zimmermann

Entschuldigt:

Arnold Bertschy
Margrith Beyeler
Marcel Eyer

Jean-Daniel Flückiger
Edith Lörtscher
Liselotte Lüscher

Barbara Mühlheim
Maria Regli Schmucki

Vertretung des Gemeinderats:

Therese Frösch
Claudia Omar

Entschuldigt:

Stadtpräsident Klaus Baumgartner
Ursula Begert
Adrian Guggisberg
Alfred Neukomm
Kurt Wasserfallen

Ordentliche Traktanden

Fortsetzung der Beratungen der Nachmittagssitzung

7 Interpellation Edith Olibet (SP): Personalentwicklung für alle?

Am 8. Mai 1996 hat der Gemeinderat das Personalentwicklungs- und Gleichstellungskonzept verabschiedet. Darin postuliert er als Ziel die Entfaltung und Nutzung des Potentials der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Stufen. Dieses Ziel kann nur erreicht werden, wenn der beruflichen und persönlichen Aus- und Weiterbildung aller städtischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine zentrale Bedeutung zukommt. Sie ist von grösster Tragweite für die alltäglichen Lernerfahrungen, für die individuellen Entwicklungspotentiale und für die weiterführenden Berufschancen.

Ich bitte den Gemeinderat deshalb um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Wie verteilen sich die finanziellen Mittel für Aus- und Weiterbildung in der Verwaltung und in den städtischen Betrieben auf die einzelnen Funktionsstufen?
2. Wie wird das städtische Personal (Frauen und Männer) und seine Fähigkeiten auf allen Stufen gefördert?
3. Wie restriktiv wird der jährliche Anspruch auf Aus- und Weiterbildung gehandhabt? Gibt es einen Unterschied zwischen voll- und teilzeitbeschäftigtem Personal? Wie viele Tage/Jahr für Aus- und Weiterbildung entfallen durchschnittlich auf die einzelnen Funktionsstufen (1994, 95, 96) bzw. Voll- resp. Teilzeitbeschäftigten?
4. Wie hoch ist der Anteil an schlechter qualifizierten Mitarbeitenden an den innerbetrieblichen oder von der Stadt finanzierten externen nichtfachlichen Kursen, die die Förderung der persönlichen Weiterentwicklung, der Arbeitsmethodik und der Befähigung zur Lösung betrieblicher Probleme zum Ziele haben?
5. Werden Vertreterinnen und Vertreter von Mitarbeitenden aller Stufen zur Planung von Kursen und zur Diskussion über Lerninhalte und Lehrformen verbindlich miteinbezogen?

Bern, 13. November 1997

Antwort des Gemeinderats

Vorbemerkung

Die von der Interpellantin geforderten Daten werden in der Stadtverwaltung noch nicht im entsprechenden Detaillierungsgrad erhoben. Mit erheblichem Aufwand haben indessen die einzelnen Dienststellen, die zentralen Direktionspersonaldienste und das Personalamt (AOB) diverse Daten aus dem Jahr 1997 (nachträglich) erfasst, sodass in dieser Interpellationsantwort trotzdem substantielle, aussagekräftige Aussagen gemacht werden können. Erfasst und analysiert wurden die internen, zentralen Weiterbildungsangebote (AOB) und der Besuch der externen Kurse; aus technischen Gründen konnten die dezentralen, internen Kurse und Weiterbildungen der Dienstabteilungen nicht erhoben werden.

Die Auswertung gibt konkrete Hinweise auf die Verteilung von Weiterbildungskosten auf die verschiedenen Personalkategorien. Dabei handelt es sich um eine Momentaufnahme aus dem Jahr 1997, dem ersten Jahr nach Inkraftsetzung des Personalentwicklungs- und Gleichstellungskonzeptes. Mit der Einführung der Kostenrechnung und des Leistungscontrolling wird es in Zukunft möglich sein, auch die Entwicklung über mehrere Jahre wiederzugeben.

Sämtliche Tabellen finden sich im Anhang (Tabellen 1 bis 4).

Zu den Fragen

Frage 1

a) Externe Weiterbildung

Für den Besuch externer Ausbildungen (Kurse) wurde im Jahr 1997 insgesamt 976 993 Fr. ausgegeben. Tabelle 1 zeigt, wie sich diese Kosten auf die verschiedenen Funktions- und Kaderstufen verteilen. Vergleicht man den Anteil der Mitarbeitenden nach Funktions- und Kaderstufen mit den aufgewendeten finanziellen Mitteln für externe Weiterbildung, so kommt man zu folgenden Ergebnissen:

- 23 % aller Mitarbeitenden der Stadtverwaltung haben eine Führungsfunktion inne (Kaderstufe 1-4), diese beanspruchten 33 % des Budgets für externe Weiterbildungen.
- 59 % der Mitarbeitenden üben eine Funktionen aus, die eine Berufsausbildung, ein Fachdiplom, einen Hochschulabschluss voraussetzen oder erhöhte Anforderungen stellen. Diese beanspruchten 63 % der gesamten finanziellen Mittel für externe Weiterbildungen.
- 18 % der Mitarbeitenden sind An- und Ungelernte. Diese Mitarbeitenden beanspruchten 4 % der gesamten Ausbildungskosten.

b) Interne Weiterbildung

Die direkten Kosten für das zentrale Weiterbildungsangebot (AOB-Kurse) für Honorare bzw. Verpflegung und Unterkunft betrugen letztes Jahr Fr. 308 920.--. Wird nun der Anteil der Mitarbeitenden nach Qualifikation mit ihrem Anteil an den direkten Ausbildungskosten verglichen, so ergibt sich folgendes Bild:

- 20 % der Mitarbeitenden üben eine Führungsfunktion aus und beanspruchten 36 % des internen Weiterbildungsbudgets.
- 63 % der Mitarbeitenden sind qualifiziert und haben 62 % der Kurskosten verursacht.
- 17 % sind Un- und Angelernte und haben 2 % des Weiterbildungsbudgets beansprucht.

Sowohl bei der externen wie auch der internen Weiterbildung zeigt sich, dass Führungskräfte im Verhältnis zu ihrem Anteil am Gesamtpersonal den grössten Anteil des Weiterbildungskosten verursachen. Die überdurchschnittlichen Kosten sind auf die aufwendigen Führungsgrundausbildungen zurückzuführen. Dies ist angesichts der Bedeutung der Qualität der Führung und des Multiplikatoreffekts der Führungsarbeit sinnvoll und verantwortbar. Der Kostenanteil der qualifizierten Mitarbeitenden (Berufslehre, erhöhte Ausbildungsanforderungen, Fachdiplome und Hochschule) entspricht insgesamt ihrem Anteil am Gesamtbestand. Hingegen liegt der Anteil der unqualifizierten Mitarbeitenden weit unter ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten. Unter Punkt 4 wird auf diesen Sachverhalt näher eingegangen.

Frage 2

Das Personalentwicklungs- und Gleichstellungskonzepts formuliert in der Tat klare und anspruchsvolle Ziele. Die Linienvorgesetzten und die Verantwortlichen für die Personalarbeit versuchen diesen Auftrag mit verschiedenen Mitteln zu erfüllen:

- Die Stadt Bern verfügt über ein respektables und differenziertes zentrales Weiterbildungsangebot (AOB-Kurse).
- Die Direktionen und Dienstabteilungen führen massgeschneiderte eigene Weiterbildungsmaßnahmen durch oder delegieren einzelne Mitarbeitende an externe Kurse.
- Grosse Bedeutung kommt jedoch der individuellen Personalentwicklung im Arbeitsumfeld zu. Sie vollzieht sich über die fachliche Beratung und Unterstützung durch Linienvorgesetzte und erfahrene Kolleginnen und Kollegen, systematische Rückmeldung und die Vereinbarung entwicklungsorientierter Zielsetzungen (Mitarbeiterbeurteilung) und entsprechende Massnahmen.

Gerade auf diesem Gebiet wurden in den letzten Jahren grosse Anstrengungen unternommen (flächendeckende Ausbildung und Evaluation der Mitarbeiterbeurteilungen, Projekte zur Personalentwicklung am Arbeitsplatz, Aufbau der Förderseminare für den potentiellen Kadernachwuchs), um die Voraussetzungen für eine gezielte Mitarbeiter-Förderung zu verbessern. Nochmals: Lern- und Entwicklungsprozesse finden nicht nur an formellen Weiterbildungsveranstaltungen statt, sondern vor allem im Arbeitsalltag, sofern dieser tatsächliche Lern- und Entwicklungschancen beinhaltet.

Von diesen Massnahmen sind auch weniger qualifizierte Mitarbeitende nicht ausgeschlossen. Dieser zentrale Teil der Personalentwicklung schlägt sich jedoch in keiner Statistik nieder.

Frage 3

a) Externe Weiterbildung

Tabelle 4 zeigt die Verteilung der Zahl der Teilnehmenden und der externen Kurstage aufgeteilt nach Funktionsstufen, Geschlecht und Arbeitspensen. Vergleicht man den Anteil der Mitarbeitenden nach Funktions- und Kaderstufen mit der Anzahl Kurstage, so ergibt sich folgendes Bild (vgl. auch 1 a)):

- Führungskräfte (dies sind 23 % aller Mitarbeitenden) sind an 26 % aller Ausbildungstage anwesend.
- Qualifizierte Mitarbeitende machen einen Anteil von 59 % aus und besuchen 69 % der externen Ausbildungstage.
- 18 % der Mitarbeitenden sind an- oder ungelernt und benutzen 5 % der Weiterbildungstage.

19 % aller Beamtinnen und Beamten (ohne Sonderstellen) sind Teilzeitarbeitende. Es zeigt sich jedoch, dass von denjenigen Mitarbeitenden, die externe Weiterbildungen besuchten, 27 % Teilzeitarbeitende sind. Diese Zahlen verdeutlichen, dass Teilzeitarbeitende externe Weiterbildungsangebote häufiger besuchen und nicht benachteiligt sind. Dasselbe Ergebnis zeigt sich auch zwischen den Geschlechtern. 27 % aller Beamtinnen und Beamten sind Frauen, von den Teilnehmenden der externen Weiterbildungen sind 34 % Frauen.

b) Interne Weiterbildung

Tabelle 3 zeigt, dass ein knappes Fünftel (17 %) aller Mitarbeitenden das interne Weiterbildungsangebot in Anspruch genommen hat. Insgesamt wurden 158 Kurstage angeboten. Vergleicht man die Anzahl Kursteilnehmer und Kursteilnehmerinnen nach Funktions- und Kaderstufen mit dem Gesamtanteil nach Funktions- und Kaderstufen, so zeichnet sich folgendes ab:

- 20 % der Mitarbeitenden sind Führungskräfte; sie stellen jedoch 25 % aller Kursteilnehmenden.
- 63 % der Mitarbeitenden sind qualifiziert; ihr Anteil beträgt 73 % der Teilnehmenden.
- 17 % sind Un- und Angelernte; ihr Anteil beträgt lediglich 2 % der Teilnehmenden.

Die Teilnehmenden der AOB-Kurse konnten nicht nach Arbeitspensen erfasst werden. Deshalb sind hier präzise Antworten nicht möglich. Aber immerhin liegt aus verschiedenen Gründen die Vermutung nahe, dass auch beim Zugang zum internen Weiterbildungsangebot Teilzeitbeschäftigte nicht benachteiligt werden. Folgendes spricht dafür: Teilzeitbeschäftigte sind mehrheitlich Frauen und von den Teilnehmenden der AOB-Kurse sind ebenfalls 43 % Frauen (bei einem Gesamtanteil von 27 %).

Frage 4

Der Anteil der weniger qualifizierten Mitarbeitenden ist – wie die Tabellen 3 und 4 in aller Deutlichkeit belegen - deutlich tiefer als es ihrem Anteil an der Gesamtbelegschaft entspricht. Die Ursachen sind indessen vielfältiger Natur. Dass diese Gruppe von Mitarbeitenden nur schwer den Zugang zu Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen findet, hängt wahrscheinlich mit negativen individuellen Erfahrungen (Schule) und ihren Widerständen gegen diese spezifischen Lernformen zusammen; offensichtlich sprechen die Themen der internen Weiterbildung diese Gruppe auch weniger an. Ein weiterer Grund liegt vermutlich auch in der mangelnden Förderung durch die Vorgesetzten. Aus dem geringen Anteil an Kursbesuchen darf jedoch nicht geschlossen werden, dass bei dieser Personengruppe keine Entwicklungsprozesse möglich sind. Auch auf dieser Ebene findet Lernen statt, weniger an offiziellen Kursen als vielmehr am Arbeitsplatz, vorausgesetzt, dass gut in die praktische Arbeit eingeführt wird und auch gelegentlich neue, anspruchsvollere Aufgaben und Verantwortlichkeiten übertragen werden. Dennoch nimmt der Gemeinderat die vorliegenden Zahlen zum Anlass zu prüfen, ob mit gezielten, niederschweligen Angeboten nicht vermehrt un- und angelernte Mitarbeitende zur Teilnahme an Bildungsveranstaltungen gewonnen werden können. Derartige Angebote sollen vom Personalamt (AOB) in Zusammenarbeit mit den Dienstabteilungen und unter Einbezug der Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeitenden bzw. ihrer Organisationen besonders geplant und sorgfältig vorbereitet werden. Ein erster Pilotkurs soll unverzüglich an die Hand genommen werden.

Frage 5

a) Zentrale Angebote

Gemäss dem Auftrag des Personalentwicklungs- und Gleichstellungskonzepts soll das Angebot die Entwicklung von Schlüsselqualifikationen fördern. Grundsätzlich wird zwischen dem betrieblichen Bedarf und den individuellen Bedürfnissen nach Weiterbildung unterschieden. Obwohl ersterem Priorität zukommt, bemühen sich die Bildungsverantwortlichen ernsthaft und verbindlich, den Bedürfnissen und Wünschen der Mitarbeitenden Rechnung zu tragen. Bei der Gestaltung des Programms werden jene Kurse weiterhin angeboten und

ausgebaut, die von den Mitarbeitenden effektiv nachgefragt werden. Aufgrund der systematischen Auswertungen werden die Wünsche und Anregungen der Teilnehmenden bezüglich Inhalte und Methoden aufgenommen und bei der Vorbereitung der Kurse berücksichtigt. Selbstverständlich werden auch artikulierte Wünsche nach einem bestimmten Kursangebot von Mitarbeitenden entgegengenommen und nach Möglichkeit berücksichtigt. Mit gezielten Befragungen bei bestimmten Mitarbeitergruppen wurde ausserdem versucht, offene Wünsche oder ungedeckten Ausbildungsbedarf zu erfassen. Bei bestimmten Kursen (z.B. Gleichstellung) werden die entsprechenden Fachorgane aktiv in die Planung, Vorbereitung und Durchführung einbezogen.

b) Dezentrale Angebote

Inwieweit die Mitarbeitenden bei den dezentralen Weiterbildungsmassnahmen einbezogen werden, ist von der Leitung der entsprechenden Dienststelle abhängig und kann nicht generell beurteilt werden. Bei einem kooperativen Führungsstil dürfte die Mitsprache der Mitarbeitenden oder ihrer Vertretungen die Regel sein. Der Gemeinderat ist der Auffassung, dass der Einbezug der Mitarbeitenden in die Planung der Weiterbildung ernst genommen werden soll, z.B. durch kreativ gestaltete Planungsworkshops, bei denen verschiedene Gruppen von Mitarbeitenden einbezogen werden.

Fazit

Die Recherchen zeigen, dass die persönliche Aus- und Weiterbildung in der Stadtverwaltung den Mitarbeitenden fast aller Stufen zukommt. Es gibt auch keine Hinweise auf eine grundsätzliche Benachteiligung der Frauen oder der Teilzeitarbeitenden im Zusammenhang mit Weiterbildung.

- Eine Ausnahme bildet die Gruppe der un- und angelernten Beamtinnen und Beamten: hier sind gezielte Fördermassnahmen unverzüglich an die Hand zu nehmen.
- Ausserdem soll vermehrt nach Möglichkeiten gesucht werden, die verschiedenen Gruppen von Mitarbeitenden - zentral und dezentral - aktiv in die Planung der Weiterbildungsmassnahmen einzubeziehen.

Edith Olibet (SP) dankt dem Gemeinderat für die ausführliche Antwort. Sie zeigt deutlich die Situation der Weiterbildung vor allem bei an- und ungelehrten Angestellten der Stadtverwaltung und es ist begrüssenswert, dass in diesem Bereich Massnahmen ergriffen werden sollen. Edith Olibet bittet den Gemeinderat, die Dienststellenleitenden immer wieder auf die Wichtigkeit der Personalentwicklung für alle aufmerksam zu machen und die Durchsetzung auch zu überwachen. Die Interpellantin ist von der Antwort befriedigt.

Finanzdirektorin *Therese Frösch*: Beim Strasseninspektorat wird zurzeit eine Ausbildung vorbereitet, die das Verfassen einfacher Texte, den Umgang mit Formularen, mit Sozialversicherungen, Steuererklärungen und nicht zuletzt auch mit Problemen mit Vorgesetzten usw. beinhaltet. Die Personalkommissionen werden eine Auswahl des Weiterbildungsangebots treffen, die dann im August allen Mitarbeitenden vorgestellt wird. Die Durchführung der Kurse ist für Herbst/Winter 1998/99 vorgesehen.

8 Dringliche Interpellation Luzius Theiler (GPB): Finanzielle Zusicherungen an den SCB

Antrag Nr. 112

Medienberichten ist zu entnehmen, dass der Gemeinderat dem SCB neben dem Kauf von Aktien im Betrag von 150 000 Franken den Abkauf der sog. VIP-Tribüne zugesichert hat. Zu diesem Zweck gewähre die Stadt der Berner Ausstellungszentrum AG (BAZ), an der die Stadt selber mit 52,4% beteiligt ist, eine verzinsliche Hypothek in der Höhe von 2 bis 2,5 Millionen Franken. Gemäss dem mit dem SCB-Wirrwarr wohl am besten vertrauten Ex SCB-Sanierer Fürsprecher Roger Lerf gehöre die Tribüne allerdings bereits der Stadt: „Wir können der Stadt ja nicht etwas verkaufen, das sie bereits besitzt“ (BZ vom 5. Mai 1998). Angesichts der sozialen und kulturellen Bedeutung des SCB ist, wie bereits in der Motion vom 23. April 1998 ausgeführt, eine begrenzte finanzielle Unterstützung durchaus diskutabel. Die

Frage stellt sich aber, ob es wirklich Aufgabe der Stadt ist, Leuten, die sich so wichtig vornehmen, dass sie sich vom "gewöhnlichen" Publikum absondern und cüplitrinkend den Match anschauen, eine Tribüne zu finanzieren. Zudem stellt sich die Frage der rechtsgleichen Behandlung anderer Vereine von sozialer und kultureller Bedeutung, die ebenfalls unter Geldmangel leiden.

1. Welche Zusicherungen hat der Gemeinderat bis heute in bezug auf die direkte und indirekte Unterstützung des SCB gemacht?
2. An welche Bedingungen betreffend Sanierungskonzept, Vereinsführung und Lohnstruktur der Mannschaft und der Funktionäre knüpft der Gemeinderat seine Unterstützung? Welche Mittel und Sanktionsmöglichkeiten stehen dem Gemeinderat zur Verfügung, um diese Bedingungen durchzusetzen?
3. Als AG ist die SCB AG nicht ein gemeinnütziges, sondern ein gewinnorientiertes Unternehmen. Wie hat sich die Stadt abgesichert, dass sie künftig hoffentlich in besseren Zeiten des SCB an den Gewinnen beteiligt ist?
4. Wie sehen die heutigen Eigentumsverhältnisse an der VIP-Tribüne ganz genau aus?
5. Bei einem allfälligen Hypothekendarlehen an die BAZ zum Erwerb der VIP-Tribüne würde es sich ganz klar nicht um eine sichere, sondern (was nach den bekanntgewordenen Vorwissen nicht weiter ausgeführt werden muss) um eine hochriskante Anlage und noch dazu um ein Rechtsgeschäft betreffend beschränkte dingliche Rechte, beides in der Kompetenz des Stadtrats unter Vorbehalt des fakultativen Referendums gemäss Art. 18 Ziff. 17 und 20 GO handeln. Wann gedenkt der Gemeinderat, dem Stadtrat eine entsprechende Vorlage zu unterbreiten?
6. Ist der Gemeinderat bereit, im Sinne einer rechtsgleichen Behandlung künftig auch Vereine mit sozialer und kultureller Bedeutung, die trotz sorgfältigem Umgang mit ihren Finanzen unter Geldmangel leiden, finanziell grosszügiger zu unterstützen?

Bern, 7. Mai 1998

Finanzdirektorin *Therese Frösch* beantwortet die Dringliche Interpellation im Namen des Gemeinderats:

Zu Frage 1: Der Gemeinderat hat am 29. April 1998 bisher einzig beschlossen, eine Beteiligung von Fr. 150 000.00 am Aktienkapital der heutigen oder einer neuen SCB Eishockey AG in Aussicht zu nehmen.

Zu Frage 2: Es müssen folgende Bedingungen erfüllt sein, damit das in Aussicht gestellte Aktienkapital auch gezeichnet wird:

- a) Der SCB erhält die Lizenz für die Saison 1998/99
- b) Die Sanierung des SCB gelingt
- c) Der SCB schliesst mit der Stadt eine Abzahlungsvereinbarung für ausstehende Zahlungen ab. Als Sanktionsmöglichkeit steht dem Gemeinderat die Nichtzeichnung des Aktienkapitals zur Verfügung.

Zu Frage 3: Die Stadt hat keine Absicherungsmöglichkeit. Sie kann aber an den Generalversammlungen Dividendenanträge unterstützen oder selber stellen, wenn die AG Gewinne erzielt. Der Gemeinderat will jedoch nicht direkten Einfluss auf die Geschäftstätigkeit des SCB nehmen; deshalb hat er keinen Anspruch auf einen Verwaltungsratssitz gestellt.

Zu Frage 4: Der SCB hat mit Einwilligung der Stadt als Grundeigentümerin die VIP-Tribüne auf eigene Kosten als sogenannten Fahrnisbau errichten lassen. Die Stadt hat mit dem SCB für das eingeräumte Recht 1996 einen Miet- und Benutzungsvertrag abgeschlossen. Rechtlich hätte die VIP-Tribüne auch als Dienstbarkeit qualifiziert werden können.

Zu Frage 5: Die Berner Ausstellungszentrum AG (BAZ) verhandelt mit dem SCB über den Erwerb der VIP-Tribüne. Falls sie dies wünscht, ist der Gemeinderat bereit, ihr auf dem Immobilienbesitz (Ausstellungsräumlichkeiten, Dach), also nicht auf der VIP-Tribüne, eine grundpfandgesicherte 1. Hypothek von 2 - 2,5 Millionen Franken zu marktüblichen Bedingungen zu gewähren. Die Gewährung von grundpfandgesicherten 1. Hypotheken fällt in die abschliessende Kompetenz des Gemeinderats, weshalb dem Stadtrat keine Vorlage unterbreitet werden müsste.

Zu Frage 6: Wie Voranschlag und Rechnung zeigen, gewähren Stadt- und Gemeinderat vielfältige finanzielle Unterstützung für Vereine und Institutionen mit sozialer und kultureller Be-

deutung. Eine noch grosszügigere Förderung ist angesichts der bekannten städtischen Finanzlage derzeit nicht möglich. Der Gemeinderat nimmt jedoch seine soziale und kulturelle Verantwortung wahr.

- Auf Antrag des Interpellanten beschliesst der Rat Diskussion. –

Luzius Theiler (GPB) ist sehr enttäuscht ob dieser kärglichen Antwort des Gemeinderats. Neben den konkreten Fragen hinterfragt die Interpellation auch, ob die Stadt überhaupt den Profisport unterstützen soll und – falls ja – unter welchen Bedingungen. Folgende Punkte interessieren: Welche Möglichkeiten hat die Stadt, ihre Interessen durchzusetzen? Wie verhält es sich mit der Rechtsgleichheit und den Finanzkompetenzen? Der Gemeinderat ist auf diese Punkte in seiner Antwort entweder überhaupt nicht eingegangen oder hat sie kurz und bündig abgetan. Der Informationsgehalt der Antwort liegt unter den Zeitungsberichten der letzten Monate. So sagt der Gemeinderat lediglich, dass die BAZ mit dem SCB über den Erwerb der VIP-Tribüne verhandle; dem Bund konnte letzte Woche entnommen werden, dass bereits ein Vorvertrag unterzeichnet wurde. Es leckt keine Geiss weg, dass die Stadt die VIP-Tribüne – wenn auch nicht direkt, sondern über eine Aktiengesellschaft – kauft. Man erinnere sich an die NAHA 2, wo sich die Stadt ebenfalls über eine AG an der Autoeinstellhalle beteiligt: Der Regierungsstatthalter hat hier klar entschieden, dass die Finanzkompetenzen nicht umgangen werden können, indem das Geld via eine AG eingebracht wird. Es fragt sich auch, ob und wie sich das grundpfandgesicherte Hypothekarzinsdarlehen einlösen lässt, wenn der SCB nicht mehr in der Lage wäre, seinen Verpflichtungen nachzukommen. Die rechtliche Situation ist zumindest zweifelhaft. Luzius Theiler hat erwartet, dass eine Vorlage in der Höhe von 3 Mio Franken unterbreitet wird, damit der Stadtrat hätte diskutieren und entscheiden können, wie weit die Stadt den Profisport unterstützen soll und wie es sich mit dem Gleichbehandlungsgebot gegenüber all den anderen Sportvereinen verhalten solle. Dass diese Vereine nun den gleichen Anspruch wie der SCB stellen, ist nur verständlich. Es ist ja leider nicht das erste Mal, dass der Gemeinderat mit solchen Aktionen versucht, heikle politische Diskussionen zu umgehen. Luzius Theiler ist es leid, dass ausgerechnet eine RGM-Regierung so mit den Rechten von Volk und Stadtrat umgeht, dass immer wieder Rechtsmittel ergriffen werden müssen. Störend ist zudem, dass ausgerechnet eine VIP-Tribüne von der Stadt finanziert werden soll, deren Benutzerinnen und Benutzer wohlhabend genug sind, diese selbst zu bezahlen. Luzius Theiler ist nicht à priori gegen eine Unterstützung des SCB, die Art und Weise, wie diese jedoch erfolgt, kann er nicht akzeptieren. Erstaunlicherweise hat sich der Stadtpräsident pointierter als die Finanzdirektorin geäussert: So verlangte er, dass der SCB eine Änderung der Lohnstrukturen festlegen muss. Die heutige Antwort ist völlig unbefriedigend und es bleibt abzuwarten, was unternommen werden muss, um die Interessen von Stadtrat und Stimmvolk zu wahren.

Peter Sigerist (GB) bedauert, dass der Rat vor einigen Wochen, als das Thema sehr aktuell war, eine Diskussion abgelehnt hat. Damals wäre die Auseinandersetzung sicher emotionsgeladener gewesen. Völlig absurd ist jedoch, dass Luzius Theiler eigentlich den Gemeinderat für das Debakel des SCB verantwortlich macht. Die gestellten Fragen sind zwar berechtigt und über die genannten Problemkreise muss sich der Stadtrat noch unterhalten; nicht gestellt hat der Interpellant die letztendlich entscheidende Frage nach dem Spielraum, der dem Gemeinderat als Verantwortlicher für die Stadtfinanzen überhaupt zur Verfügung stand. Hätte der Konkurs eröffnet werden müssen, wäre das der Stadt viel teurer zu stehen gekommen (Verlust der jährlichen Einnahmen). Die Polemik von Luzius Theiler ist deshalb völlig fehl am Platz. Auch die Frage, ob sich eine Stadt in der Grösse von Bern einen europafähigen Spitzensportverein leisten kann, wurde nicht gestellt. Der SCB wird ja hauptsächlich von Wirtschaftsvertretern finanziert, unterstützt durch die öffentliche Hand. Dass namhafte Wirtschaftsvertreter in den letzten Jahren die Geschäftsführung des Vereins innehatten und ein solches Debakel anrichteten, ist wirklich peinlich. Auch die These, dass der Spitzensport Voraussetzung für den Breitensport darstelle, kann und muss einmal hinterfragt werden. Braucht es die immer höher drehende Spirale im Leistungssport, damit die übrige Bevölkerung zum Sporttreiben animiert wird? Diese Diskussionen müssen wir noch führen. Übrigens kann im Verwaltungsbericht nachgelesen werden, welche Sportvereine die Stadt ebenfalls unterstützt.

Marcel Fankhauser (SP): Die SP duldet die Finanzspritze, die der Gemeinderat dem SCB verabreichen will. Der SCB besteht ja nicht nur aus dem Vorstand und den Spielern der 1. Mannschaft. Er ermöglicht den Juniorinnen und Junioren eine sinnvolle Freizeitbeschäftigung. Die Stadt kann mit einem leeren Allmend-Stadion nichts anfangen und auch nicht auf die Billettsteuern verzichten. Wichtig ist, dass auch andere Vereine und Anlässe unterstützt werden. Allerdings sollte dies die letzte Finanzierungsaktion für den SCB gewesen sein, da die AG selbst verantwortlich ist, ihren Betrieb nicht defizitär zu führen. Marcel Fankhauser ist überzeugt, dass dies mit gutem Willen und viel Einsatz gelingen wird.

Ueli Stückelberger (GFL) begrüsst die von Luzius Theiler aufgeworfenen Fragen und findet die Antworten des Gemeinderats zum Teil ebenfalls etwas knapp. Leistungen der öffentlichen Hand an Sportvereine sind problematisch und bergen die Gefahr der Ungleichbehandlung. Störend ist sicher, dass vorwiegend Vereine, die defizitär sind, Geld erhalten. Obwohl die Stadt selbst nicht über genügend Geld verfügt muss sie in gewissen Fällen aufgrund der Bedeutung einer Institution oder eines Objekts handeln und finanzielle Mittel sprechen. Der SCB ist wichtig für Bern wie es beispielsweise auch das Historische Museum, dem ebenfalls ein Beitrag gesprochen wurde, ist. Neben der Bedeutung für die Juniorinnen und Junioren gibt es natürlich auch die finanziellen Aspekte, die für den SCB sprechen (Miete Stadion, Billettsteuer, Übernachtungen von ganzen Mannschaften usw.). Gesamthaft gesehen ist die Leistung der Stadt an den SCB gerechtfertigt. Zum Vorwurf der Ungleichbehandlung: die Sportvereine erhalten die Infrastruktur von der Stadt ja nicht zu kostendeckenden Preisen, sondern relativ günstig; in diesem Sinne profitieren sie schon seit Jahren. Die vom Gemeinderat in der kurzen zur Verfügung stehenden Zeit ergriffenen Massnahmen sind transparent: ein Aktienkauf ist offener und ehrlicher als wenn beispielsweise auf die Entrichtung der Billettsteuern verzichtet worden wäre.

Adrian Haas (FDP) hält klar fest, dass die Stadt sich in ihrem eigenen Interesse für den SCB engagiert, um weiterhin Miet- und Billettsteuereinnahmen verbuchen zu können. Eigentlich müsste die Zurverfügungstellung von günstigen Sportanlagen als Unterstützung für die Sportvereine genügen. Die Forderung des Stadtpräsidenten an den SCB, er müsse nun Massnahmen zur Sanierung seiner Finanzen ergreifen, hat zum Schmunzeln Anlass gegeben. Es bleibt zu hoffen, dass genau solche Massnahmen vom Gemeinderat am Runden Tisch zur Sanierung der Stadtfinanzen unterbreitet werden; ansonsten kommt es noch soweit, dass der Kanton der Stadt die finanzpolitische Lizenz entziehen muss.

Franco Sommaruga (SP) stört sich am Vergleich, den Adrian Haas gerade gemacht hat. Was alle immer wieder vergessen, ist die Beziehung des Sports zur Kultur. Die Farbenprächtigkeit und das Ausleben der Freude anlässlich eines Matches gehören auch zur Kultur.

Finanzdirektorin Therese Frösch: Der Gemeinderat hat u.a. an einer Pressekonferenz sehr breit informiert und alle die gestellten Fragen umfassend beantwortet. Dies konnte den Medien entnommen werden, so dass es keinen Sinn macht, heute abend alles wieder vorzulesen; deshalb ist die Antwort des Gemeinderats auf die Interpellation von Luzius Theiler auch etwas kurz ausgefallen. Die Stadt hat ein grosses Interesse daran, das Eisstadion Allmend, in das sie weit über 10 Mio Franken bereits investiert hat und rund 4 Mio Franken noch für die Sanierung der Eisaufbereitung investieren muss, am Leben zu erhalten. Die Stadt ist auch an den Sportbetriebe Bern AG mit 83% beteiligt (2,75 Mio Franken Subventionen, Anteil Eisstadion 1,1 Mio Franken). An der BAZ ist die Stadt mit 53% beteiligt. Der Gemeinderat hat einen unternehmerischen Entscheid gefällt, der nichts mit der Misswirtschaft beim SCB zu tun hatte. Die Stadt hat übrigens auch YB unterstützt (Kauf von 20 000 Billetten für Schülerinnen und Schüler) und unterhält für alle Sportvereine die Anlagen. Alle Details zu diesem Geschäft können bei der Finanzdirektion eingesehen werden.

9 Motion Fraktion SP (Edith Olibet): Lehrstellenmangel abhelfen

Bern sei in der Schweiz der heimliche Spitzenreiter der Telekommunikation und anderer Wachstumsbranchen. Dies ist das Ergebnis einer Studie. Doch hinter diesen erfreulichen Ergebnissen verbirgt sich ein Problem. Den Wachstumsbranchen fehlen die Menschen. Es herrscht ein Mangel an Berufsleuten und Lehrstellen. Dies ist nicht weiter erstaunlich, denn im Bereich der Elektronik und Informatik gibt es zum Teil weder eine Lehrlingstradition, noch traditionelle Berufsverbände. Um dem Lehrstellenmangel in diesen Bereichen abzuhelpen und den wachstumsträchtigen Zukunftsbranchen den Nachwuchs zu sichern, müssen die Lehrwerkstätten in die Lücke springen. Die Stossrichtung soll darin bestehen, dass die Auszubildenden das erste oder das erste und zweite Lehrjahr in einer Lehrwerkstätte absolvieren; die weiteren Lehrjahre in einem Betrieb. Damit können die späteren Lehrbetriebe einerseits vom anspruchsvollen ersten, resp. ersten und zweiten Lehrjahr entlastet und die hohen Kosten den Lehrbetrieben abgenommen werden.

Für die Ausweitung des Auftrages der Lehrwerkstätten sind Mittel im Lehrstellenbeschluss des Bundes vom April 1997 vorhanden.

Der Gemeinderat wird beauftragt, folgende Massnahmen zu ergreifen und dem Stadtrat dafür einen entsprechenden Kredit vorzulegen.

1. In den Lehrwerkstätten werden **mindestens** zwei Klassen für neue Berufe (Bereich Elektronik, Informatik) geschaffen.
2. In den Schulen wird eine breite Informations- und Motivationskampagne lanciert und eine spezielle Klasse für junge Schulabgängerinnen in der Lehrwerkstätte geführt, um den Anteil der Frauen in diesen Berufssparten zu erhöhen.

Bern, 13. November 1997

Antwort des Gemeinderats

Der Gemeinderat ist mit der Motionärin einig, dass Elektronik und Informatik für den Wirtschaftsstandort Bern wichtig sind und dass deren Bedeutung in den nächsten Jahren zunehmen wird. Es ist ihm auch bekannt, dass in dieser Wachstumsbranche sowohl Berufsleute wie auch Lehrstellen fehlen. Er verfolgt deshalb die gegenwärtige Entwicklung und ist bereit, diese soweit wie möglich mitzugestalten und die Situation bezüglich der entsprechenden Lehrstellen in der Stadt Bern zu verbessern. Allerdings kann die Stadt Bern in sämtlichen Belangen der Berufsbildung nicht allein handeln. Sie ist immer auf die entsprechenden Bewilligungen durch den Kanton angewiesen. So müssen auch neue Ausbildungsformen an den Lehrwerkstätten der Stadt Bern mit dem Kanton besprochen und durch diesen bewilligt werden. Dank des vom Grossen Rat bewilligten Lehrstellenbeschlusses stehen dem Kanton ab 1998 Mittel zur Verfügung, damit neue Lehrstellen und Ausbildungsangebote in zukunftssträchtigen Berufsfeldern geschaffen werden können. 40% der gesprochenen Kredite sind für diesen Entwicklungsbereich reserviert. Der Ausbildungsverbund, wie ihn die Motionärin vorschlägt, ist eine Form der Berufsbildung, die von vielen Seiten als zukunftssträchtig beurteilt wird. Im Rahmen eines Projektes der Deutschschweizerischen Berufsbildungsämterkonferenz (DBK) wird die Frage der Ausbildungsverbunde zur Zeit interkantonale bearbeitet. Dabei steht die Entwicklung dauerhafter Partnerschaften zwischen Lehrwerkstätten und privaten Betrieben im Vordergrund. Die über den Lehrstellenbeschluss eingesetzten Mittel dürfen das Lehrstellenproblem nicht nur vorübergehend entschärfen. Damit die Initiative der Wirtschaft nicht unnötig konkurrenziert wird, sind Ausbildungsverbunde mit öffentlichen Lehrwerkstätten sorgfältig zu planen. Eine Ausweitung der Ausbildungskapazität an öffentlichen Lehrwerkstätten darf nicht dazu führen, dass die Anzahl der Ausbildungsplätze in privaten Lehrbetrieben im entsprechenden Ausmass reduziert und sich zudem die Finanzierung von der privaten zur öffentlichen Hand verlagern würde.

Zu Punkt 1: An den Lehrwerkstätten der Stadt Bern wurde bereits ein Projekt im Bereich Elektronik/Informatik entwickelt, das einen Ausbildungsverbund mit Klein- und Mittelbetrieben vorsieht. Die Lehrlinge und Lehtöchter werden während der ersten zwei Lehrjahre an den LWB geschult, die zwei weiteren Lehrjahre werden in einem Privatbetrieb absolviert. Indem die

LWB nach zwei Jahren schon gut ausgebildete Lehrtöchter und Lehrlinge an Privatbetriebe weitergeben können, hofft man, dass mehr Privatbetriebe als bisher Lehrstellen in Informatik/Elektronik anbieten werden. Allerdings müssen wichtige Fragen vor Beginn des neuen Ausbildungsmodells geklärt werden:

- Finanzplan und Budget während der Zeit der Sonderfinanzierung über den Lehrstellenbeschluss.
- Finanzierung für die Zeit nach dem Auslaufen des Lehrstellenbeschlusses unter dem jetzigen Kostendach (Umlagerung von Mitteln).
- Marktgerechte Beteiligung an den Kosten durch die abnehmenden Betriebe.
- Form des Ausbildungsverbundes (Lehrverträge).
- Ort des Berufsschulunterrichts.
- Nötige Investitionen und deren Weiterverwendung bei allfälligem Abbruch des Projektes.
- Konzept zur Projektevaluation.

Ende Mai 1998 werden die LWB ihr überarbeitetes Projekt Ausbildungsverbund der Schuldirektion und dem Kantonalen Amt für die Berufsbildung (KAB) einreichen. Sind die erwähnten Fragen geklärt, ist damit zu rechnen, dass ab Schuljahresbeginn 1999 somit mindestens eine zusätzliche Klasse im Bereich Elektronik/Informatik an den LWB eröffnet werden kann.

Zu Punkt 2: Es ist allgemein feststellbar, dass Frauen im Berufsfeld Elektronik/Informatik sehr stark untervertreten sind. Eine Studie, die im Rahmen eines Nationalfondsprogramms erstellt wurde, belegt, dass

- der Anteil Frauen in den Informatikberufen mit dem steigenden Qualifikationsniveau sinkt. Bei Hilfsberufen beträgt ihr Anteil 28%, bei den Programmierern und Programmierern 13% und bei den Informatikerinnen und Informatikern noch 10%;
- in den hochqualifizierten Elektronik-/Informatikberufen der Frauenanteil rückläufig ist, da die Frauen stark in die neu entstehenden Informatik-Assistenzberufe einsteigen oder abgedrängt werden.

Die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten hat deshalb in ihrem Grossprojekt "Verbesserung der Lehrstellensituation für junge Frauen" dem Bereich Informatik eines der 6 Teilprojekte gewidmet. Dies wurde dem Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT im Januar 1998 eingereicht. Die Städtische Fachstelle für die Gleichberechtigung von Frau und Mann arbeitet am Grossprojekt der Gleichstellungsbeauftragten aktiv mit.

Bei der Vorbesprechung zum neuen Ausbildungsmodell für Elektronikerinnen und Elektroniker an den LWB wurden die LWB beauftragt, zu klären, ob die Schaffung vorerst einer Informatik-/Elektronikklasse für junge Frauen möglich sei. Sie hätte für die ganze Schweiz Pilotcharakter. Falls die Abklärungen ein positives Resultat zeitigen und der Kanton dieser Klasseneröffnung zustimmt, werden die Allgemeine Berufsberatung, die Schuldirektion und das Kantonale Amt für Berufsbildung eine entsprechende Kampagne der LWB unterstützen. Erst wenn sich zeigt, dass das Angebot einer solchen Klasse genutzt wird, kann allenfalls eine zweite Klasse, eventuell als weitere Frauenklasse, eröffnet werden.

Die Motionärin fordert grundsätzlich Massnahmen für eine breite Informations- und Motivationskampagne über Elektronik-/Informatikberufe für Mädchen in der Schule. Nach Art. 14 des Volksschulgesetzes sind Lehrpläne und Inhalte des Unterrichts Sache des Kantons. Die Lehrpläne des 8. und des 9. Schuljahres verpflichten die Schule zu einer intensiven Berufswahlvorbereitung, wobei auch hier der Kanton die Lehrinhalte festlegt. Der Gemeinderat hat diesbezüglich keine direkten Einwirkungsmöglichkeiten. Er kann, falls das LWB-Frauenprojekt zustande kommt, allenfalls eine projektbezogene Kampagne an den Schulen und z.B. an der Bernischen Ausbildungsmesse BAM im Rahmen des Gesamtbudgets des Projektes unterstützen. Grundsätzlich ist darauf hinzuweisen, dass im Rahmen der Berufswahlvorbereitung der 8. und 9. Schuljahre bereits vorhandene Einstellungen und Präferenzen wohl kaum mehr wesentlich geändert werden können. Es liegt hier deshalb eine sehr komplexe Erziehungs- und Sozialisationsproblematik vor und es wäre deshalb erforderlich, dass bereits in einem viel früheren Stadium darauf geachtet wird, dass das gesamte Berufsspektrum sowohl von Knaben wie von Mädchen als nicht geschlechtsspezifisch wahrgenommen wird. Der Gemeinderat wird sowohl in seinem Handlungsbereich wie auch gegenüber dem Kanton darauf hinwirken, dass die hier zur Diskussion stehende Problematik besser beachtet wird und entsprechende Massnahmen ergriffen werden.

Da für die Erfüllung der beiden Begehren der Motionärin die Stadt nicht allein zuständig ist, kann der Gemeinderat den Vorstoss nicht in der zwingenden Form einer Motion annehmen; er ist jedoch bereit, den Vorstoss als Postulat entgegenzunehmen.

Antrag

Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, die Motion abzulehnen; er ist jedoch bereit, den Vorstoss als Postulat entgegenzunehmen.

Edith Olibet (SP): Die SP-Fraktion kann sich mit der Umwandlung der Motion in ein Postulat einverstanden erklären. Der Gemeinderat wird aber dringend gebeten, sich auf Kantonsebene dafür einzusetzen, dass die gezielte Nachwuchsförderung in diesem Bereich auch tatsächlich stattfindet. Einerseits ist dies entscheidend für die Stärke der Branche auf dem Platz Bern und andererseits werden jungen Leuten gute berufliche Zukunftsaussichten ermöglicht.

Thomas Balmer (FDP): Die FDP-Fraktion anerkennt den richtigen Sinn des Vorstosses, kann sich jedoch mit dem einzuschlagenden Weg nicht einverstanden erklären. Obwohl es sich bei der Informatik und Elektronik um Wachstumsbranchen handelt, hat die wirtschaftliche Entwicklung gezeigt, dass die Produktion elektronischer Komponenten stark reduziert wurde und damit auch den Anteil an Lehrberufen. Die heutige Entwicklung in Richtung Ingenieurwesen und Anwendung verlangt einen hohen Anteil Mitarbeiter mit Fachschul- oder Hochschulausbildung. Es ist nicht der Staat, der die erforderlichen Lehrstellen definiert, sondern die Wirtschaft, die auch die Arbeitsplätze zur Verfügung stellt. Jugendliche auszubilden, die dann keine Stelle finden, ergibt keinen Sinn. Ein erfolgreicher Aufbau eines wirtschaftlichen Stützpunkts erfolgt stufenweise; mehr Lehrlinge können nur ausgebildet werden, wenn die Zahl der Mitarbeitenden ansteigt. Kein Unternehmen wählt den Standort Bern, weil es hier gut ausgebildetes Personal hat; vielmehr sind es die wirtschaftlichen Bedingungen (Auflagen der Behörden, Steuern), die ausschlaggebend sind. Aus diesem Grund begrüsst die FDP-Fraktion die Umwandlung der Motion in ein Postulat und unterstützt dieses.

Barbara Spörri (JA!) zu Punkt 2: Durch die Einrichtung einer speziellen Klasse wird für die Frauen die Chance erhöht, in einer Männerdomäne Fuss zu fassen. Mit einem Berufsausweis werden sie es einfacher haben, eine Stelle zu erhalten, als als Schulabgängerinnen einen Lehrvertrag abzuschliessen. Unser Ziel muss sein, dass es nichts Besonderes mehr ist, wenn Frauen sogenannte Männerberufe ausüben. Barbara Spörri bittet den Rat, das Postulat zu überweisen.

Peter Sigerist (GB) ist etwas erstaunt, dass die Motion in ein Postulat umgewandelt wurde. Die Situation auf dem Lehrstellenmarkt ist gravierend und deshalb muss der Druck im Jahr der Berufsbildungsreform auf jeder Stufe des Staates aufrechterhalten werden. Leider ist es so, dass die Wirtschaft immer weniger Ausbildungsplätze anbietet (1995: 21,5% der Lehrstellen, 1985: 30%). Deshalb muss die öffentliche Hand Druck machen.

Edith Olibet (SP) zitiert für Thomas Balmer aus dem Protokoll des Grossen Rates anlässlich der Behandlung einer gleich lautenden Motion von Hans-Rudolf Blatter. Rolf Portmann, FDP, und Präsident des Vereins Telematic Cluster Bern: „Der Verein Telematic Cluster ist nicht von ungefähr erst 1 ½ Jahre alt, man kann also nicht auf bewährte, langjährige Strukturen zurückgreifen, wie dies in anderen Branchen der Fall ist. Dementsprechend liegen auch im Ausbildungsbereich keine langjährigen Strukturen vor. Im Kanton Bern befindet sich die Telematik-Branche aber offensichtlich in starkem Wachstum. ... Wir müssen jetzt – und nicht erst in 10 Jahren – für diese Branche mehr Ausbildungsplätze schaffen. Unternehmungen, die nicht gewohnt sind, Leute auszubilden, schaffen nur mit äusserster Zurückhaltung Lehrstellen. Folglich besteht die Gefahr, dass in der Branche weiterhin zuwenig Lehrstellen vorhanden sind. Zurzeit sind im Bereich Informatik 25 Lehrstellen offen. Um den Personalbedarf zu decken und die natürlichen Abgänge zu ersetzen, bedürfte es 200 Lehrstellen. Aus diesem Grund rechtfertigen sich Sondermassnahmen. Es wäre sinnvoll, beispielsweise eine einjährige Grundausbildung zentral anzubieten, anschliessend könnten sich die über eine Grundausbil-

derung verfügbaren Leute in den Unternehmungen weiter ausbilden lassen. Dadurch wäre die Hemmschwelle der Betriebe zur Übernahme von Lehrlingen weniger hoch. Die FDP-Fraktion findet den Vorstoss von Herrn Blatter gut.“

Schuldirektorin *Claudia Omar* hat das Votum von Thomas Balmer sehr erstaunt. Das Problem ist genau umgekehrt: In Bern würden sehr viele gut ausgebildete Mitarbeitende gebraucht, die fehlen, das es nicht genügend Lehrstellen hat. Zudem ist dieser Berufszweig so jung, dass auch die Lehrmeisterinnen und Lehrmeister fehlen. Deshalb übernimmt der Staat den ersten Teil der Ausbildung, so dass die Lehrpersonen bereits mit einem Rucksack in einen Lehrbetrieb eintreten können. Die Stadt ist bereit, diese Lösung mit Hilfe von Bund und Kanton anzubieten. Auch wenn der Vorstoss lediglich als Postulat überwiesen wird, wird die Schuldirektion alles tun, um jungen Frauen den Weg in den Informatik- und Technikbereich zu ebnen. Neben den zu erfüllenden Bedingungen für diesen neuen Lehrgang, müssen die Mädchen schon früh motiviert werden, einen solchen Weg einzuschlagen.

Beschluss

Das Postulat wird mit 68 Ja- : 0 Nein-Stimmen überwiesen.

10 Postulat Fraktion SP und Gewerkschaften (Sylvia Spring Hunziker): Berufe sind nicht geschlechtsspezifisch

Erfreulicherweise hat der Gemeinderat auf den Lehrstellenbeschluss des Bundes reagiert und bietet als Sondermassnahme für stellenlose SchulabgängerInnen Vorlehren und Anlehren in den Bereichen Holz und Metall an den Lehrwerkstätten Bern an. Wer jedoch die Geschlechterverteilung bei diesen Vor- und Anlehren beachtet, sieht, dass dieses Angebot fast ausschliesslich Schulabgänger angesprochen hat. Dies ist ein Phänomen, das immer wieder festgestellt werden kann. Von handwerklich-technischen Berufen fühlen sich praktisch ausschliesslich Männer angesprochen. Dem muss nicht so sein. Um den Anteil an Frauen in diesen Berufsbereichen gezielt zu erhöhen, genügt es nicht, sich in der Ausschreibung an beide Geschlechter zu richten. Es müssen bereits in den Schulen gezielt grössere Anstrengungen unternommen werden, um Frauen aufzuzeigen, dass sie alles lernen können.

Deshalb bitten wir den Gemeinderat zu prüfen:

1. mit welchen Projekten und Massnahmen Schülerinnen während der obligatorischen Schulzeit für handwerklich-technische Berufsausbildungen sensibilisiert werden können.
2. mit welchen Massnahmen mindestens 40% der städtischen Ausbildungsplätze der handwerklich-technischen Berufe an Frauen vergeben werden können.

Bern, 13. November 1997

Antwort des Gemeinderats

Der Gemeinderat teilt das Bedauern der Postulantin, dass keine jungen Frauen das Angebot einer Vor- oder Anlehre in den Bereichen Holz und Metall an den Lehrwerkstätten der Stadt Bern LWB nutzen. Zwei Frauen hatten sich für diese Massnahme zugunsten stellenloser Schulabgängerinnen und -abgänger interessiert, ihre Bewerbung aber zurückgezogen, nachdem sie einen anderen Ausbildungsplatz gefunden hatten.

Wie das Bundesamt für Statistik belegt, wählen Mädchen immer noch vorwiegend Berufe aus dem kaufmännischen Bereich, dem Gesundheitswesen, dem Verkauf und der Körperpflege, während Knaben technische, handwerkliche, landwirtschaftliche und kaufmännische Berufe bevorzugen. Tendenziell wählen die Mädchen grundsätzlich wieder geschlechtsspezifischer als vor ein paar Jahren. In der Hochkonjunktur bot sich ihnen - aufgrund der damaligen Personalknappheit - die Chance, vermehrt in traditionelle Männerberufe einzusteigen. Die positiven Signale der Wirtschaft, die ihre Rekrutierungsbasis zu erweitern versuchte, ermutigte die Mädchen, einen "geschlechtsuntypischen" Beruf zu ergreifen. Ihr Anteil in diesen Berufen stieg an. Diese Entwicklung wurde durch die Verknappung der Lehrstellen abrupt gestoppt.

Vor die Wahl gestellt, scheinen heute immer weniger Lehrbetriebe bereit zu sein, Mädchen gegenüber Knaben den Vorzug zu geben. Genaue Daten dazu sind zur Zeit nicht vorhanden, aber diesbezügliche Klagen bei den Gleichstellungsstellen und die Signale von verschiedenen Betrieben legen diesen Schluss nahe.

Den LWB kann in dieser Hinsicht kein Vorwurf gemacht werden. Alle angebotenen Berufsausbildungen sind für Frauen offen. Beim Aufnahmeverfahren wird nicht auf das Geschlecht geachtet, die Ausschreibungen dazu richten sich an beide Geschlechter und sämtliches Informationsmaterial zu den Berufsausbildungen zeigt jeweils Lehrlinge und Lehrtöchter an der Arbeit. Auch die Allgemeine Berufsberatung weist Mädchen wie Knaben gleichermassen auf das Ausbildungsangebot an den LWB hin. Trotzdem machen zur Zeit nur 17 Lehrtöchter (330 Lehrlinge) an den LWB eine Vollzeitlehre. Es ist klar, dass die Sensibilisierung, Berufe nicht geschlechtsspezifisch zu sehen, bereits im Elternhaus, im Kindergarten, in der Schule, aber auch in den Medien erfolgen muss.

Zu Punkt 1

Die Postulantin verlangt die Prüfung von Massnahmen, die Schülerinnen für handwerklich-technische Berufe sensibilisieren. Nach Art. 14 des Volksschulgesetzes sind Lehrpläne, Inhalte des Unterrichts und Lehrmittel Sache des Kantons und der Gemeinderat hat deshalb keine direkten Möglichkeiten für Umsteuerungen in diesem Bereich. Er unterstützt jedoch alle Massnahmen, die zu einer Verbesserung der Situation führen können. Ein gutes Beispiel ist das Projekt der Städtischen Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann, das die Schulen anregen soll, für den Berufswahlunterricht die Arbeitshefte "Zug um Zug. Mädchen und Jungen - auf zu einer offenen Berufswahl" mitzubেনutzen. Grundsätzlich ist darauf hinzuweisen, dass die Präferenzen für einzelne Berufsbilder schon sehr früh im Leben von Kindern geformt werden und es deshalb sehr wichtig ist, diesem Aspekt während der gesamten Schulzeit Bedeutung beizumessen. Gefordert sind diesbezüglich auch die Lehrerinnen und Lehrer; entsprechende Schritte sollten deshalb auch bei der Lehrerausbildung unternommen werden. Grundsätzlich liegt auch diese in der Verantwortung des Kantons; der Gemeinderat ist jedoch bereit, in seinem Handlungsbereich sensibilisierend zu wirken und die kantonalen Stellen auf die Problematik aufmerksam zu machen. Auf Bundesebene sind bereits Anstrengungen im Sinne des Postulats im Gange: Die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten hat in ihrem Grossprojekt "Verbesserung der Lehrstellensituation für junge Frauen" der Problematik der Sensibilisierung von Mädchen für handwerklich-technische Berufe das Teilprojekt 3 gewidmet. Es soll eine CD-ROM mit dem Arbeitstitel "Lust auf vieles" für den Berufswahlunterricht entwickelt werden. Das Projekt wurde beim Bundesamt für Berufsbildung und Technologie im Januar 1998 eingereicht. Die CD-ROM soll ab Oktober 1999 für die Schulen verfügbar sein. Die Städtische Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann, die am Grossprojekt der Gleichstellungsbeauftragten aktiv mitarbeitet und die Schuldirektion werden die Schulen in geeigneter Weise anregen, die CD-ROM zu benutzen.

Zu Punkt 2

Bei den städtischen Ausbildungsplätzen muss zwischen den verwaltungsinternen Lehrstellen und den Ausbildungsplätzen an der betroffenen Städtischen Berufsschule (Lehrwerkstätten der Stadt Bern LWB) unterschieden werden.

Zu den verwaltungsinternen Lehrstellen:

Am 15. April 1998 wurde die stadtinterne Vernehmlassung zu den "Richtlinien für die Lehrlingsausbildung in den Verwaltungsdirektionen der Stadt Bern" abgeschlossen. Die Richtlinien treten voraussichtlich am 1. Juli 1998 in Kraft. In deren Kapitel 5 Lehrstellenplanung und -besetzung ist folgende, verbindliche Richtlinie festgehalten:

"Bei der Besetzung von Lehrstellen sind bei gleichwertigen Bewerbungen jene von Frauen zu bevorzugen, bis ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern hergestellt ist."

Mit der konsequenten Einhaltung dieser Richtlinie sollte das Begehren, 40% der verwaltungsinternen Lehrstellen in den handwerklich-technischen Berufen an Frauen zu vergeben, erfüllt werden können. Damit ist man bereits einen Schritt weiter, als dies die Postulantin verlangt. Massnahmen werden nicht nur geprüft, sondern bereits eingeführt.

Zu den Ausbildungsplätzen an den LWB:

Es ist eine Tatsache, dass wenig junge Frauen an den angebotenen LWB-Ausbildungen interessiert sind. Dies zeigt sich unter anderem an den häufigen Abmeldungen von jungen Frauen, nachdem sie eine Lehrstelle in einem Beruf gefunden haben, der ihnen offenbar mehr

zusagt. Die Mehrzahl der Lehrtöchter an den LWB stammen aus Familienbetrieben des gewählten Lehrberufes oder sie streben eine zukünftige künstlerische Tätigkeit an, für die sie eine handwerkliche Grundausbildung wollen.

Ein Schritt zur Verbesserung der Situation könnte die Schaffung einer Informatikerinnen-/Elektronikerinnen-Klasse an den LWB sein. Die LWB haben den Auftrag, dies im Zusammenhang mit der Einführung eines neuen Ausbildungsmodells zu prüfen (s. Antwort zur Motion Fraktion SP, E. Olibet, Lehrstellenmangel abhelfen). Es ist allerdings offen, ob eine solche Klasse vom Kanton bewilligt würde. Falls dieses Projekt zustande kommt, unterstützt der Gemeinderat eine projektbezogene Kampagne an den Schulen und z.B. an der Bernischen Ausbildungsmesse BAM im Rahmen des Gesamtbudgets des Projektes. Damit wäre die geforderte Quote von 40% Lehrtöchtern an den LWB noch nicht erfüllt. Der Gemeinderat hofft, dass die unter Punkt 1 geschilderten Massnahmen Erfolg haben werden und sich damit die Situation auch an den LWB verbessert. Die Erfüllung des Postulates ist erst durch einen langen, gesellschaftspolitischen Prozess möglich, in den der Gemeinderat nur sehr beschränkt direkt eingreifen kann. Für beide Begehren des Postulats ist der Gemeinderat nur zu einem kleinen Teil zuständig. Da er jedoch die Stossrichtung des Postulats unterstützt, ist er bereit, dieses entgegenzunehmen. Bei den Begehren dieses Postulates, wie bei den Begehren der Motion Olibet, ist einiges in Bewegung.

Antrag

Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, das Postulat erheblich zu erklären.

- Auf Antrag von Christoph Stalder beschliesst der Rat Diskussion. -

Christoph Stalder (FDP) beantragt dem Rat, die ausführliche, gute Antwort des Gemeinderats gleichzeitig als Prüfungsbericht zu akzeptieren. Der Gemeinderat erwähnt richtigerweise, dass die Erfüllung des Postulats einen langen, gesellschaftspolitischen Prozess bedingt, den er kaum beschleunigen kann. Es ist klar, dass Berufe nicht geschlechtsspezifisch sein sollten; eine Durchmischung der Berufsbilder kann aber nicht einfach erzwungen werden. Punkt 2 des Postulats tönt etwas zu sehr nach einer Quotenregelung. Weder Angebot noch Nachfrage können erzwungen werden. Die Informatikbranche ist ein Berufszweig, der mitnichten geschlechtsspezifisch ist; vielmehr spielt die innere Einstellung zu den gestellten Problemen eine Rolle. Der grösste private Arbeitgeber in der Stadt Bern, die Schweizerische Mobiliar, beschäftigt im Informatikbereich rund 250 Leute; sie hat zwar keine Informatik-Lehrstellen, bietet den Mitarbeitenden in diesem Bereich jedoch eine Zweitausbildung an. Der Informatik-Ordinarius am Poly Zürich hat festgehalten, dass in der Schweiz jährlich 10 000 Informatikerinnen und Informatiker benötigt werden – Lehrstellen gibt es zurzeit 700. Ein Bedarf ist offensichtlich vorhanden; dieser sollte aber im Rahmen einer Zweitausbildung abgedeckt werden.

Barbara Spörri (JA!) entgegnet Christoph Stalder, dass die Stadt sehr wohl Möglichkeiten hat, die Informatikausbildung zu fördern. Gerade im Informatik- und im handwerklichen Bereich sind die Frauen völlig untervertreten. Die in der Gemeinderatsantwort erwähnte Statistik sagt klar aus, dass junge Frauen geschlechtsspezifische Berufe wählen, weil sie sich aus verschiedenen Gründen nicht wagen, eine geschlechtsuntypische Ausbildung zu beginnen. Ein Grund ist sicher, dass Lehrbetriebe eher junge Männer ausbilden wollen; dieses Argument darf für die Lehrwerkstätten der Stadt Bern nicht gelten. Dort spielt das Geschlecht keine Rolle und Frauen haben die gleichen Chancen wie die Männer, einen Lehrvertrag zu erhalten. Dass heute von 330 Auszubildenden an den LWB lediglich 17 Lehrfrauen sind, macht doch stutzig. Vielleicht ist das Interesse zu klein? Könnte es sein, dass es die Frauen abschreckt, vier Jahre lang in einer absoluten Männerdomäne (sowohl beim Lehrpersonal als auch bei den Lehrlingen) zu verbringen? Leider lassen sich kaum Frauen zu Lehrmeisterinnen ausbilden. Gründe dafür: Die berufsbegleitende Ausbildung kann zu finanziellen Engpässen führen, das Lehrpersonal ist zum Teil schlecht, die Atmosphäre ist äusserst autoritär, Frauen mit Betreuungspflichten sind zeitlich und finanziell nicht in der Lage, die Weiterbildung zu absolvieren. Die Stadt als Anbieterin dieser Weiterbildungskurse hat eine gute Möglichkeit, die Situation für Frauen zu verbessern und handwerklich-technisch interessierten Frauen ein besseres Umfeld

zu bieten. Der Gemeinderat muss auch beim Kanton Druck ausüben, damit Frauen bessere Ausbildungsmöglichkeiten angeboten werden können. Die Fraktion GB/JA! bittet den Rat, das Postulat zu überweisen und den Antrag der FDP abzulehnen.

Sylvia Spring Hunziker (SP) dankt dem Rat, dass das Postulat nicht bestritten wird und dem Gemeinderat für die gute Antwort. Diese soll entgegen dem Antrag von Christoph Stalder jedoch nicht gleichzeitig als Prüfungsbericht gelten; der Gemeinderat soll in einem Jahr Bericht erstatten, welche Massnahmen er ergriffen und wie sich die Situation verändert hat. Von den erwähnten Massnahmen kann heute noch nicht gesagt werden, ob sie auch wirklich tauglich sind. Dem Gemeinderat soll die Möglichkeit geboten werden, im Rahmen des Prüfungsberichts über den Erfolg zu berichten; ansonsten müssten die gleichen Fragen mittels einer Interpellation gestellt werden.

Michael Burkard (JF) hat sich bei der Schuldirektion im Rahmen des GPK-Verwaltungsberichtsbesuchs nach der Koedukation im Bereich Informatik (z.B. Internet-Ausbildungen) erkundigt. Dies wird ernsthaft geprüft und es besteht auch eine enge Zusammenarbeit mit der Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann. Michael Burkard ist mit der Postulantin einig, dass sanfter Druck auf Gemeinderat und Verwaltung ausgeübt werden sollte und akzeptiert aus diesem Grund die Antwort nicht als Prüfungsbericht.

Christoph Stalder (FDP): Barbara Spörri gibt zu, dass offensichtlich zu wenig Interesse seitens der Schulabgängerinnen für handwerklich-technische sowie Informatik-Berufe vorhanden ist. Deshalb sollen wohl die Möglichkeiten für solche Ausbildungen geboten werden, aber auf keinen Fall darf Zwang ausgeübt werden. Nehmen wir doch die gymnasiale Ausbildung: beim Literargymnasium überwiegt der Frauenanteil, beim Wirtschaftsgymnasium ist die Durchmischung gut und das mathematisch-naturwissenschaftliche Gymnasium besuchen vorwiegend junge Männer. Der Zugang zu allen drei Bereichen ist für alle frei. Der Gemeinderat kann in diesem gesellschaftlichen Prozess nichts erzwingen.

Schuldirektorin *Claudia Omar* stösst sich daran, dass überhaupt überlegt werden muss, ob ein Beruf für Frauen geeignet ist. Die Schweiz hinkt in Sachen Durchmischung der Berufe mit beiden Geschlechtern dem Ausland weit hinten nach. Es ist auch nicht so, dass kein Interesse seitens der Frauen vorhanden ist; dass Umdenken sei es in der Familie oder in der Schule hat einfach noch nicht stattgefunden. Es ist wichtig, dass die Diskussion in der Schweiz endlich geführt und immer und überall betont wird, dass es keine geschlechtsspezifischen Berufe gibt.

Beschlüsse

1. Das Postulat wird mit 66 Ja- : 0 Nein-Stimmen (1 Enthaltung) überwiesen.
2. Der Antrag von Christoph Stalder (Antwort gleichzeitig Prüfungsbericht) wird mit 33 : 33 (2 Enthaltungen) (Stichentscheid der Präsidentin) abgelehnt.

11 Interfraktionelle Motion SP, EVP/LdU, GB/JA! (Edith Olibet): Ausbildungsstadt Bern

Diesen Sommer hat sich erneut gezeigt, dass SchulabgängerInnen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz teilweise vor grösste Probleme gestellt werden. Viele finden überhaupt keine Ausbildungsstelle. In den kommenden Jahren wird sich die Situation eher noch verschärfen, weil die Zahl der Jugendlichen, die die obligatorische Schulzeit abschliessen, wachsen wird. Wenn die Stadt private ArbeitgeberInnen dazu auffordern will, vermehrt Lehrstellen und Ausbildungsplätze anzubieten, muss sie mit dem guten Beispiel vorangehen. Heute ist sie kein Vorbild dafür. Dies haben die Antworten auf die verschiedenen parlamentarischen Vorstösse gezeigt.

Darum muss der Gemeinderat alles unternehmen, damit die Stadt dort, wo sie selber bestimmen kann, nämlich in der Verwaltung und den städtischen Betrieben, eine genügende Anzahl

von Ausbildungsplätzen, auch in neuen Berufen, angeboten wird. Sie muss die Ausbildung von LehrmeisterInnen energisch fördern und dem Personal, das Auszubildende betreut, die notwendige Unterstützung und Entlastung zukommen lassen.

Der Gemeinderat wird deshalb beauftragt, folgende Massnahmen zu ergreifen und dem Stadtrat den dafür erforderlichen Kredit vorzulegen:

1. Pro hundert Beschäftigte in den städtischen Verwaltungsdirektionen und den städtischen Betrieben werden mindestens vier qualitativ gute Ausbildungsplätze geschaffen.
2. Das Pensum des Lehrlingsbeauftragten wird dem Bedarf entsprechend ausgebaut. Zu seiner Unterstützung wird zusätzlich eine Lehrlingsbeauftragte eingesetzt.
3. Zur Unterstützung des/der Lehrlingsbeauftragten, sowie den/der LehrmeisterInnen wird eine städtische Ausbildungskommission geschaffen.
4. Dem Stadtrat wird jährlich in einem Bericht aufgezeigt, in welchen Bereichen der städtischen Verwaltung und der städtischen Betriebe, wieviel und welche Ausbildungsplätze angeboten werden, inklusive Begründung der Abweichung von der Minimalnorm.

Bern, 13. November 1997

Antwort des Gemeinderats

Die in den vergangenen Jahren anhaltende wirtschaftliche Stagnation hat nach wie vor Auswirkungen auf den Lehrstellenmarkt. Die Stadt Bern ist deswegen nicht untätig geblieben und hat die Lehrlingsausbildung mit verschiedenen Massnahmen gefördert. So hat der Gemeinderat im Jahr 1996 die Lehrlingsausbildung im kaufmännischen Bereich auf eine neue Grundlage gestellt und einen gesamtstädtischen Lehrlingsbeauftragten eingesetzt. Dessen Verantwortungsbereich wurde im Herbst 1997 auf alle Lehrberufe ausgeweitet. Gleichzeitig wurden erste Massnahmen zur Erhöhung der Lehrstellenangebote beschlossen und umgesetzt. So konnte die Zahl der Lehr- und Praktikumsstellen per Ende 1997 im Vergleich zum Vorjahr um 15 Stellen erhöht werden. Im weiteren beteiligt sich die Stadt Bern, vertreten durch den Lehrlingsbeauftragten, am kantonalen Projekt Netzwerk Lehrstellenmarkt. Vorgesehen ist auch der Einbezug der Stadt im kantonalen Lehrstellenmarketing. Schliesslich geht es nicht bloss darum, zusätzliche Lehrstellen zu schaffen, sondern den Lehrstellenbedarf gezielt an den Bedürfnissen der Wirtschaft auszurichten. In diesem Zusammenhang wird die Stadt Bern als weiteren Schwerpunkt auch neue Berufsausbildungen fördern (beispielsweise Mediamatiker/innen).

Es darf aber nicht vergessen werden, dass zusätzliche Lehrstellen auch zusätzliche Infrastrukturen und zusätzliche Ausbildungskapazitäten beim Personal nach sich ziehen. Die heutige Finanzsituation der Stadt Bern und damit verbunden der weiterhin bestehende Zwang zum Abbau von Personalkapazitäten (Stellenbewirtschaftung, Arbeitszeitreduktion), engen den Handlungsspielraum ein. Die Stadt will ungeachtet dieser ungünstigen Voraussetzung der Forderung nach mehr Lehrstellen in der Stadtverwaltung nachkommen.

Zur Frage 1)

Der Gemeinderat will im Sinne einer anspruchsvollen Zielsetzung grundsätzlich die Forderung nach mindestens vier Lehr- und Praktikumsstellen bzw. Ausbildungsplätzen pro hundert Vollzeitstellen erfüllen. Er will in diesem Zusammenhang insbesondere die Realisierbarkeit der geforderten Anzahl Ausbildungsplätze prüfen. Hierzu ist festzuhalten, dass als Basis nicht von der Gesamtzahl der Stellen in der Stadt Bern ausgegangen werden darf. Es sind namentlich jene Abteilungen abzuziehen, die von der Aufgabenstellung und vom Personalkörper her keine Lehrlinge ausbilden können, wie zum Beispiel das Polizeikorps, die Berufsfeuerwehr, die Sanitätspolizei, die Strassenreinigung, etc.

Zur Frage 2)

Nachdem der städt. Lehrlingsbeauftragte gestützt auf die dringliche Interpellation Fraktion SP vom 28. Mai 1997 im Sinne eines Zusatzauftrags seit vergangenen Herbst auch Koordinationsaufgaben für die technisch/handwerklichen Berufe wahrnimmt, genügen die heutigen 20 Stellenprozente zur Erfüllung des erweiterten Auftrags nicht mehr.

Die Finanzdirektion erarbeitet zur Zeit Richtlinien für die Lehrlingsausbildung für alle Erstausbildungen in der Stadtverwaltung. In diesem Zusammenhang und als Erkenntnis aus den bisherigen Erfahrungen muss der bisherige Beschäftigungsgrad des Lehrlingsbeauftragten angemessen erhöht werden. Aus Effizienzgründen ist es wenig sinnvoll, diese Teilpensum-

stelle noch weiter aufzusplitten. Hingegen sollen die Direktionsverantwortlichen als tragende Säulen in der Lehrlingsausbildung vermehrt in die Pflicht genommen werden, was den Lehrlingsbeauftragten andererseits wiederum entlasten wird. Frauen nehmen bereits heute eine Schlüsselstellung in der Ausbildung von kaufmännischen Lehrlingen und Lehrfrauen ein. Es ist vorgesehen, für die wichtigen leitenden Ausbildungsaufgaben auf operativer Ebene mehr Frauen zu beauftragen und wenn immer möglich Frauen als Direktionslehrmeisterinnen einzusetzen, bis ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern hergestellt ist.

Zur Frage 3)

Die institutionalisierten Lehrmeister/innenkonferenzen für kaufmännische sowie für handwerklich/technische Berufe nehmen bereits heute die Funktion einer Lehrlingskommission wahr.

Die Aufgaben der Lehrmeister/innenkonferenzen umfassen den gegenseitigen Meinungs-, Erfahrungs- und Informationsaustausch sowie die koordinierende Unterstützung bei der Durchsetzung von gemeinsamen Massnahmen (u.a. die Schaffung von Ausbildungsplätzen, den Ausbau des zentralen Ausbildungsangebotes für die Auszubildenden sowie die fachliche Fortbildung der Lehrmeister/innen und Ausbilder/innen).

Zur Frage 4)

Der Gemeinderat wird im Rahmen des Verwaltungsberichts insbesondere darüber Auskunft geben, in welchen Berufen wieviele Ausbildungsplätze angeboten werden sowie die Abweichung von der Vorgabe darin begründen. Die Lehrlingsausbildung liegt in der Kompetenz des Gemeinderats. Aus diesem Grunde – und weil das Hauptanliegen, die Anzahl geforderter Stellen pro hundert Vollzeitstellen, vorgängig einer Realisierbarkeitsprüfung bedarf – beantragt der Gemeinderat dem Stadtrat, die Motion abzulehnen. Er ist jedoch bereit, den Vorstoss als Postulat entgegenzunehmen.

Antrag

Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, die Motion abzulehnen; er ist jedoch bereit, den Vorstoss als Postulat entgegenzunehmen.

Edith Olibet (SP) ist nicht bereit, die Motion in ein Postulat umzuwandeln. Es fragt sich, weshalb sich der Gemeinderat so schwer tut, eine grössere Verpflichtung gegenüber den Schulabgängerinnen und Schulabgängern zu übernehmen. Im Lehrstellenbereich braucht es einen Effort. Das Angebot an Lehrstellen ist kleiner als im Vorjahr und viele Jugendliche wissen nicht, was sie nach den Sommerferien tun werden. Das Amt für Berufsbildung richtete wie im Vorjahr einen Appell an alle Arbeitgeberinnen, doch zusätzliche Lehrstellen zu schaffen. Die Stadtverwaltung mit 4200 Stellen ist damit ebenfalls angesprochen. Obwohl die Zahl der Ausbildungsplätze seit 1993 (85) angestiegen ist (1997: 102), muss noch einiges getan werden. Die Fürsorge- und Gesundheitsdirektion bietet rund einen Drittel dieser Lehren an, obwohl ihr Personalbestand 14% des gesamtstädtischen beträgt. Diese Zahlen zeigen, dass die Stadt nicht gerade viele Lehrstellen anbietet und die Verteilung zwischen den Direktionen sehr ungleich ist. Praktikumsstellen sind in diesem Vergleich nicht enthalten, da sie wohl sehr wichtig sind, jedoch in den meisten Fällen eine andere Institution die Verantwortung für die Ausbildung trägt. Es ist klar, dass zusätzliche Lehrstellen nicht gratis sind und die Belastung für das Personal steigt. Das finanzielle ist in diesem Bereich jedoch ein sehr kurzsichtiges Argument. Zwischenlösungen wie das Absolvieren eines 10. Schuljahres sind kostenintensiver und die Tatsache, dass nicht ausgebildete Leute eher Gefahr laufen, von der Fürsorge abhängig zu werden, darf ebenfalls nicht vergessen werden. Zur Stellungnahme des Gemeinderats: Punkt 1: Es stellt sich nicht die Frage, ob es realisiert werden kann, sondern was unternommen werden muss, damit es realisiert wird. Gemeint sind vollwertige Ausbildungsplätze und nicht Praktikumsstellen. Die Abteilungen, die der Gemeinderat als für die Lehrlingsausbildung nicht geeignet bezeichnet, verfügen doch auch über administrative Dienste. Zu Punkt 2: Bei der geforderten Aufstockung der Lehrstellen muss auch das Pensum des Lehrlingsbeauftragten entsprechend erhöht werden; ab einem Pensum von 60% ist die Aufteilung auf einen Lehrlingsbeauftragten und eine Lehrlingsbeauftragte sinnvoll. Punkt 3 hat der Gemeinderat offensichtlich missverstanden: Mit der geforderten Ausbildungskommission meinten die Motionärinnen und Motionäre eine Fachkommission mit aussenstehenden Mitgliedern, die wertvolle

Ideen einbringen und Unterstützung leisten. Zu Punkt 4: Edith Olibet kann sich mit einer detaillierten Berichterstattung im Rahmen des Verwaltungsberichts einverstanden erklären. Es ist klar, dass die Lehrlingsausbildung in die Kompetenz des Gemeinderats fällt; der Stadtrat kann ihn aber zwingen, seiner Pflicht nachzukommen und ihm die entsprechenden Mittel zur Verfügung stellen. Der Gemeinderat hat genügend Zeit, die Motion zu erfüllen; Edith Olibet bittet den Rat, ihre Motion in allen 4 Punkten zu überweisen.

Fraktionserklärungen

Kurt W. Weyermann (FDP): Grundsätzlich ist die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze sympathisch. Der Inhalt der interfraktionellen Motion zeigt aber, dass die wenigsten der Unterzeichnenden je eine Lehrfrau oder einen Lehrling ausgebildet haben. Im Berufsbildungsgesetz von 1978 sind alle die Ausbildung betreffenden Fragen geregelt. Gute Ausbildungsplätze erfordern ebensolche Ausbilderinnen und Ausbilder, die eine grosse Verantwortung gegenüber den jungen Leuten tragen. Auch Lehrmeisterinnen und Lehrmeister müssen ausgebildet werden, damit sie die Lehrlinge fachgemäss und sorgfältig ausbilden können. Im eidgenössischen und kantonalen Gesetz ist übrigens auch geregelt, welche Betriebe wieviele Lehrstellen anbieten können. Zu Punkt 1: Es ist absurd, einfach eine quantitative Erhöhung der Lehrstellen zu fordern: die Stadt hat beispielsweise keine Möglichkeit, Polizisten, Buschauffeure oder Gasableser auszubilden, da es sich hier um Zweitausbildungen handelt. Es ist möglich, dass noch einige Lehrstellen in der Stadtverwaltung geschaffen werden können, jedoch nicht in dem von der Motion geforderten Umfang. Die von der Finanzdirektion auszuarbeitenden Richtlinien für die Lehrlingsausbildung unterstehen genauso dem Bundesgesetz wie die privaten. Die Schaffung einer Ausbildungskommission ist überflüssig. Die bestehenden Institutionen garantieren, dass nur in Betrieben Lehrverhältnisse bewilligt werden, die auch die gesetzlichen Anforderungen erfüllen. Zu Punkt 4: Ein weiterer Bericht ist unnötig.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass das Augenmerk vorab auf die Qualität der Ausbildungen und nicht auf die Quantität gelegt werden muss. Schlecht ausgebildete Berufsleute haben mindestens ebenso grosse Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt wie Schulabgängerinnen und Schulabgänger. Es darf nicht vergessen werden, dass es heute sehr teuer ist, Lehrlinge auszubilden (Ausbildung zum Lehrmeister: 60 000 Franken) und viele Betriebe aufgrund der Wirtschaftssituation dazu auch nicht in der Lage sind. Auch die öffentliche Hand berücksichtigt oft Privatfirmen mit Auszubildenden nicht, da diese höhere Kosten veranschlagen müssen, als solche, die keine Lehrverhältnisse anbieten. Würde die Stadtverwaltung so viele Lehrmänner und Lehrerinnen ausbilden, wie in der Motion gefordert, wäre sie nicht mehr in der Lage, seriöse und gute Ausbildungen anzubieten. Aus all diesen Gründen lehnt die FDP-Fraktion sowohl die Motion als auch das interfraktionelle Postulat ab.

Michael Burri beantragt im Namen der Fraktion GFL, dass über die Motion punktweise abgestimmt wird. Punkt 1: Die Forderung nach 4 Lehrstellen auf 100 Stadtangestellte braucht keine Realisierbarkeitsüberprüfung und muss im Interesse der Jugend unterstützt werden. Die vom Gemeinderat erwähnten Einschränkungen (ungelehrtes Personal, Zweitausbildungen, Schulen) sind unbestritten. Auch klar ist, dass die gesetzlichen Voraussetzungen von der Stadt geschaffen werden müssen. Die Antworten des Gemeinderats zu den Punkten 2 bis 4 sind einleuchtend, so dass diese lediglich in der Form eines Postulats unterstützt werden.

Einzelvoten

Sylvia Spring Hunziker (SP) versteht die Opposition von Kurt Weyermann nicht. Es ist falsch, immer nur die Aufwandseite zu betonen, genauso wichtig ist der Ertrag, den ein Lehrverhältnis bringt. Junge Leute bringen eine neue Dynamik in einen Betrieb ein: So hat beispielsweise eine Gruppe von Lehrpersonen der Migros mit ihren Beobachtungen von Filialen wichtige Hinweise auf Optimierungen und Reorganisationsmöglichkeiten zur Verfügung gestellt. In Projekten sind die jungen Leute äusserst wertvoll.

Auch *Kurt Mäusli* (SP) ist vom Votum Kurt Weyermanns erstaunt. Vor dreissig Jahren wurde vom Rat kritisiert, dass die Stadt die Aufgabe der Ausbildung viel zu sehr der Privatwirtschaft

überlasse und nur von den Ausgelernten profitiere. Jetzt, wo sie das zu ändern sucht, ist es wieder nicht recht. Die Stadtverwaltung verfügt sehr wohl über genügend Ausbilderinnen und Ausbilder. Die öffentliche Hand ist gefordert, gegen den Mangel an Lehrstellen anzukämpfen, damit die Jugendlichen nicht auf der Strasse stehen. Das Argument, es stünden dann gar nicht genügend Arbeitsplätze zur Verfügung, entbehrt wirklich jeglicher Vernunft. Kurt Mäusli bittet vor allem auch die Gewerbetreibenden, die Motion vollumfänglich zu unterstützen.

Franco Sommaruga (SP): Offensichtlich hat Kurt Weyermann ein gestörtes Verhältnis zur Vergebungskommission. Eines der wichtigsten Kriterien, das bei einer Vergebung berücksichtigt wird, ist die Anzahl der Lehrverhältnisse in einem Betrieb. Die Kommission hat in den letzten 7 Fällen den Auftrag demjenigen Betrieb erteilt, der mehr Lehrlinge ausbildete, obwohl ein etwas höherer Preis bezahlt werden musste.

Peter Sigerist (GB): Gegenwärtig läuft eine Werbekampagne „Lehrstellen schaffen – Investition in die Zukunft“ des Bundesamts für Berufsbildung und Technologie, unterstützt durch die Kantone und die Sozialpartner. Im Rahmen des Lehrstellenbeschlusses, mit dem 60 Mio Franken gesprochen wurden, wurden 5 Mio Franken für diese offensive Werbekampagne investiert. Es versteht sich von selbst, dass die zu schaffenden Lehrstellen qualitativ hochstehend sind. Auch der Gewerbeverband beteiligt sich aktiv an dieser Aktion. Das Ziel, zukunftsweisende Ausbildungen in möglichst vielen Betrieben anzubieten, dürfte unbestritten sein; notwendige Anpassungen der Reglemente und Weisungen sind im Gange. Es ist auch nicht so, dass eine Lehrlingsausbildung nur Investitionen bedeutet; für viele Betriebe bedeutet es ebenso eine Rendite. Zur Finanzierung der Berufsbildung: 43% übernimmt die öffentliche Hand, die Wirtschaft bezahlt 1,7 Mrd. Franken und die Lehrlinge selbst tragen mit 2,1 Mrd. Franken an ihre Ausbildung bei. Es ist ja nicht so, dass die Stadt Bern das Lehrstellenproblem alleine lösen soll, sondern vielmehr gemeinsam mit der Wirtschaft. Das betriebswirtschaftliche sprich finanzielle Argument von Kurt Weyermann wird so widerlegt und die Fraktion GB/JA! unterstützt die Motion in allen 4 Punkten.

Kurt W. Weyermann (FDP) bezweifelt nach wie vor, dass die Anforderungen, die es braucht, um einen Lehrling auszubilden, in dem geforderten Mass erfüllt werden können. Zur Vergebungskommission: Hier war nicht nur die städtische gemeint, sondern auch die kantonalen und schweizerischen Vergebungen. Von Peter Sigerist möchte Kurt Weyermann wissen, wieviele Lehrstellen die angesprochenen Verbände in den letzten Jahren geschaffen haben. Beim SMUV zumindest war es lediglich eine Stelle. Ganz im Gegensatz zum Berner Gewerbe: hier wurden hunderte von Lehrstellen geschaffen.

Peter Sigerist (GB): Es ist nicht die primäre Aufgabe der Gewerkschaften, Lehrstellen zu schaffen. Trotzdem wurden in den letzten Jahren, dort wo es Sinn macht (mindestens 3 Funktionärinnen und Funktionäre am Arbeitsplatz), systematisch Lehrstellen geschaffen. Gesamtschweizerisch sind es im Moment 15, weitere werden dazu kommen.

Finanzdirektorin Therese Frösch: Der Gemeinderat nimmt das Anliegen ernst und hat schon vor 5 Jahren initiiert, dass die Direktionen mehr Lehrpersonal ausbilden sollen. Ende 1997 hat die Stadtverwaltung 15 mehr Lehrstellen als ein Jahr zuvor. Es sollte aber nur gemacht werden, was auch realistisch ist. Die Verwaltung erhält keine neuen Stellen und kommt immer mehr unter Druck (z.B. Arbeitszeitverkürzung, Raumbewirtschaftungsprogramm, Sparprogramm), deshalb möchte der Gemeinderat den Vorstoss als Postulat entgegennehmen. Nicht einverstanden ist der Gemeinderat damit, dass Praktikumsstellen nicht dazugezählt werden sollen. Diese brauchen nämlich praktisch die gleichen Ressourcen wie eine Lehrstelle. Im Verwaltungsbericht 1997, S. A224, ist erwähnt, dass die Stadtverwaltung über 3961 Beamtenstellen verfügt; Lehr- und Praktikumsstellen hat die Stadt 146. Im Prinzip ist damit die Forderung von Punkt 1 der Motion bereits erfüllt. Die Finanzdirektorin bittet den Rat, den Vorstoss als Postulat zu überweisen und dem Gemeinderat die nötige Zeit zu geben, in Anbetracht der verschiedenen Zielkonflikte, das Anliegen zu erfüllen. Zum Pensum des Lehrlingsbeauftragten: Das Pensum wird auf 40% erhöht; ihm werden jedoch in allen Direktionen Ausbilderinnen und Ausbilderinnen zur Seite gestellt. Der Gemeinderat erachtet eine Ausbildungskommission mit

externen Expertinnen und Experten nicht als zwingend, da die Stadt Kontakte zu kantonalen und nationalen Stellen hat sowie in der Lehraufsichtskommission vertreten ist. Der Gemeinderat nimmt das Problem sehr ernst und bittet den Rat, ihn nicht mit einer – seines Erachtens unechten - Motion zu zwingen, eine finanziell und personell schwierige Aufgabe überstürzt ausführen zu müssen.

Beschlüsse

1. Auf Antrag der Fraktion GFL beschliesst der Rat mit 54 Ja- : 10 Nein-Stimmen, über die Motion punktweise abzustimmen.
 2. Punkt 1 wird mit 42 Ja- : 22 Nein-Stimmen (1 Enthaltung) als Motion überwiesen.
 3. Punkt 2 wird mit 35 Ja- : 26-Nein-Stimmen (4 Enthaltungen) als Motion überwiesen.
 4. Punkt 3 wird mit 35 Ja- : 26-Nein-Stimmen (4 Enthaltungen) ebenfalls als Motion überwiesen.
 5. Punkt 4 wird mit 35 Ja- : 30-Nein-Stimmen als Motion überwiesen.
- Traktanden 12 bis 14 werden auf eine spätere Sitzung verschoben. –

Eingänge

Es werden eingereicht und dem Gemeinderat überwiesen, 1 Dringliche und 3 ordentliche Interpellationen, nämlich:

Dringliche Interpellation Ursula Rudin-Vonwil (LdU): Kornhauskeller und kein Ende

In der Botschaft zur Abstimmung vom 9. Juni 1996 wird das Konzept zur Neunutzung beschrieben. Es ist davon die Rede, dem Kornhaus eine neue, zeitgemässe Bestimmung zu geben und daraus ein offenes Haus für Medien und Gestaltung zu schaffen, usw. Aus nicht ganz nachvollziehbaren Gründen wurden die Räumlichkeiten des Kornhauskellers ausgeklammert. Am 4. Dezember 1997 stimmte der Stadtrat einem Nachkredit für bauliche Massnahmen im Restaurant Kornhauskeller zu. Mit dem Kredit über 2,65 Mio sollten nur die notwendigsten Massnahmen realisiert werden: nämlich die Verbesserung der Lebensmittelhygiene, die Ergänzung des vorbeugenden Brandschutzes, die Anpassung der haustechnischen Anlagen, die Erneuerung der Beleuchtung, sowie die Verbesserung der räumlichen Verhältnisse und das Nachholen des aufgelaufenen Gebäudeunterhalts. Nach der überraschenden Kündigung der letzten Pächterin musste die Liegenschaftsverwaltung die Pacht neu ausschreiben. Die nicht mehr der heutigen Zeit entsprechenden Lokalitäten erschwerten die Suche nach qualifizierten Pächtern erheblich. Schliesslich konnte mit der Bindella AG ein Vertrag abgeschlossen werden.

Gemäss Berner Zeitung vom 25. Mai 1998 beabsichtigt die Bindella-Gruppe als neue Pächterin den Kornhauskeller weitergehend umzubauen. Damit aus dem 1718 erbauten Kornhauskeller eine attraktive, erfolgreich zu bewirtschaftende Gaststätte wird, sei es mit dem blossen "Aufpolieren" nicht getan. Die vor 100 Jahren eingebauten Galerien sollen entfernt und die Fresken erhalten und übermalt werden.

Die von der Bindella AG vorgeschlagene Gestaltung, welche im Vergleich zum gemeinde-, beziehungsweise stadträtlich genehmigten Projekt (Nachkredit vom 4.12.97) wesentliche Änderungen beinhaltet, scheint gut dem oben beschriebenen Gesamtkonzept Kornhaus zu entsprechen. Gleichzeitig könnte sie einen wichtigen Beitrag zu einem rentablen Restaurant Kornhauskeller leisten. Aus dem heutigen düsteren, veralteten Keller-Restaurant könnte eine ansprechende Gaststätte werden, die das Publikum, welches sich im Kornhaus und zwischen Stadttheater und Casino bewegt, überzeugen würde.

Fragen an den Gemeinderat:

Ist der Gemeinderat bereit, über eine Projektänderung im Sinne der Bindella AG zu diskutieren, obwohl der Kredit zum Umbau des Kornhauskellers vom Stadtrat schon gesprochen ist?

Hätte die Projektänderung für die Stadt Bern Folgekosten? Wenn ja, wie hoch wären sie?

Würde die Projektänderung ein Baubewilligungsverfahren auslösen und welche Verzögerungen würden daraus entstehen ?

Begründung der Dringlichkeit: Die Dringlichkeit erklärt sich darin, dass der 2. Juni 1998 als offizieller Baubeginn gilt, bzw. galt. Mit Demontagen wurde bereits begonnen. Die Eröffnung sollte plangemäss Ende Oktober stattfinden.

Bern, 4. Juni 1998

Ursula Rudin-Vonwil (LdU), Sven Baumann, Adrian Berthoud, Peter Stucki, Ursula Hirt, Ruth Rauch, Annemarie Sancar, Barbara Spörri, Michael Jordi, Nico Lutz, Eva von Ballmoos, Raymond Anliker, Leslie Lehmann, Margrit Stucki-Mäder, Luzius Theiler, Regula Keller, Heidi Flückiger Ehrenzeller

Die Dringlichkeit wird vom Büro des Stadtrats bejaht

Interfraktionelle Interpellation SP, EVP/LdU, GFL, GB/JA! (Raymond Anliker, SP): Grundausbildung, Weiterbildung und Supervision bei der Stadtpolizei Bern

"Es besteht ein Bedürfnis nach einer begründeten Gesamtkonzeption der Polizei im modernen demokratischen Staat, um die durch den politischen und sozialen Wandel unsicher oder undeutlich gewordene Stellung der Polizei im Gesellschaftsgefüge besser erkennen und daraus zugleich grössere Selbstsicherheit für das polizeiliche Handeln gewinnen zu können" (Saarbrücker Gutachten, Helfer und Siebel, 1975). „Sprechfähigkeit ist eine polizeiliche Grundqualifikation. Nur durch Sprache ist Wirklichkeit zu erschliessen." (aus: „Die Polizei“ 78. Jahrgang, 1/Jan. 1987).

Die Polizistin und der Polizist ist tagtäglich einer grossen Belastung während der Ausübung des Dienstes ausgesetzt. Die Lösung vieler Problemkreise wird durch die Gesellschaft zunehmend der Polizei delegiert. Das Anforderungsprofil für polizeiliche Arbeit wird zusehends komplexer und anspruchsvoller. Auch die Polizei wird von der Umstrukturierung der Verwaltung hin zu grösserer Bürger- und Bürgerinnennähe erfasst. Diesen Entwicklungen müsste eigentlich die Ausbildung der Polizeikräfte Rechnung tragen, indem sie gerade diejenigen Kompetenzen und Angebote in den Mittelpunkt stellt und permanent fördert, die zur Bewältigung des Polizeialltages beitragen, nämlich Sozial- und Kommunikationskompetenzen im weitesten Sinne sowie Super- und Interventionsangebote.

In diesem Zusammenhang bitten wir den Gemeinderat um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Welchen Stellenwert hat die Schulung in Psychologie und Kommunikationstechnik in der Grundausbildung? Wie ist diese Schulung angelegt (Themen, Fächer, Inhalte...)? Welche zeitliche Dauer im Verhältnis zur gesamten Ausbildungszeit nimmt sie konkret ein? Welche Teile werden als obligatorische Ausbildung, welche als Freifächer angeboten, wie wird ihre Wirksamkeit überprüft?
2. In welcher Form wird die Schulung in Psychologie und Kommunikationstechnik in der Weiterbildung angeboten? Welches sind dort vermittelte Inhalte? Wie gross ist das Interesse an solchen Kursen (Anzahl Teilnehmende pro Jahr)? Welche Kurse sind obligatorisch, welche fakultativ (Verhältnis in %)? Wer besucht diese Kurse? Gibt es spezielle Angebote gerade für die Beamtinnen und Beamten des Bereitschaftsdienstes?
3. Erhalten Beamtinnen und Beamte aller Stufen auch Hilfe durch Super- und/oder Intervention und wie sieht diese aus? Besteht die Möglichkeit, externe Angebote beizuziehen? Wenn ja: Welche finanziellen Mittel stehen pro Jahr und Stelle dafür zur Verfügung? Wenn nein: Plant man, diese Möglichkeit in nächster Zeit einzuführen? Gibt es spezielle Angebote für die Beamtinnen und Beamten des Bereitschaftsdienstes?

Bern, 4. Juni 1998

Interfraktionell SP, EVP/LdU, GFL, GB/JA! (Raymond Anliker, SP), Sylvia Spring Hunziker, Franco Sommaruga, Andreas Krummen, Marcel Fankhauser, Ursula Hirt, René Zimmermann, Liselotte Lüscher, Béatrice Stucki, Rosmarie Okle Zimmermann, Peter Blaser, Edith Madl Kubik, Oskar Balsiger, Walter Christen, Andreas Hofmann, Heinz Junker, Elsi Meyer, Margrit Stucki-Mäder, Ruth Rauch, Esther Kälin Plézer, Marie-Louise Durrer, Edith Olibet, Irène Marti Anliker, Nico Lutz, Michael Jordi, Barbara Spörri, Annemarie Sancar, Peter Sigrist, Regula Keller, Eva von Ballmoos, Luzius Theiler, Ursula Rudin-Vonwil, Sven Baumann, Adrian Berthoud, Peter Stucki, Ueli Stüchelberger, Bernhard Pulver, Michael Burri

Interpellation Anton Maillard (CVP): Desolater Zustand der Tramhaltestelle Breitenrainplatz

Die Tramhaltestelle beim Breitenrainplatz ist die Visitenkarte für das Nordquartier. Die Fahrgäste, die mit dem Tram ankommen und aussteigen, sehen das Gebäude, das aussen wie innen mit Graffiti versprayt ist. Für die Fahrgäste, die beim Warten sich im Innern des Häuschens befinden, ist es fast unmöglich sich zu setzen, weil die Bänke schmutzig und auch teilweise defekt sind. Die Abfallkörbe sind stets überfüllt und defekt. Auch die Bänke auf der dazugehörenden Warteinsel sind schmutzig und eine Bank ist am Verfaulen!

Ich bitte den Gemeinderat, folgende Fragen zu beantworten:

1. Ist dem Gemeinderat die Situation bei der Haltestelle Breitenrain bekannt?
2. Ist der Gemeinderat bereit, etwas zur Aufwertung der Haltestelle zu unternehmen?
3. In welcher Form stellt sich der Gemeinderat eine Aufwertung der Haltestelle vor?
4. Ist der Gemeinderat nicht auch der Meinung, dass zur Attraktivierung des öffentlichen Verkehrs nicht nur neues Rollmaterial notwendig ist, sondern auch saubere Haltestellen?

Im Interesse der Benützerinnen und Benützer des öffentlichen Verkehrs danke ich für die rasche Beantwortung meiner Fragen im voraus.

Bern, 4. Juni 1998

Anton Maillard (CVP), Arnold Bertschy, Konrad Bossart, Marcel Eyer, Hansjörg Wittwen, Kurt Rügsegger

Interpellation Fraktion FDP (Christoph Stalder): Arbeitsplätze in der Stadt Bern - Verbesserung des Wirtschaftsklimas

Der Gemeinderat hat am 19. Oktober 1994 ein „Wirtschaftskonzept für die Bundesstadt“ verabschiedet. Er hat darin insbesondere festgestellt, dass die Stadt Bern ein besseres Wirtschaftsklima braucht und dass in der Bevölkerung das Verständnis für Anliegen der ansässigen und standortgebundenen Wirtschaftsunternehmen noch zu schwach ausgebildet ist.

Heute, im Frühsommer 1998, ist von einem besseren Wirtschaftsklima in der Stadt Bern kaum etwas zu spüren; der in anderen Landesteilen festgestellte zögernde Wirtschaftsaufschwung lässt in Bern weiter auf sich warten.

Der Gemeinderat wird deshalb ersucht, folgende Fragen zu beantworten:

1. Was ist seit der Veröffentlichung des Wirtschaftskonzeptes im Herbst 1994 konkret unternommen worden, um das Wirtschaftsklima in Bern zu verbessern und den Wirtschaftsstandort Bern zu stärken?
2. Welche konkreten Massnahmen hat der Gemeinderat ergriffen, um das Verständnis der Bevölkerung für die Anliegen der ortsansässigen Wirtschaftsunternehmen zu fördern?
3. Wie kann nach Ansicht des Gemeinderats die Information der Bevölkerung über die Bedeutung der Wirtschaft für die Stadt Bern verbessert werden?

Bern, 4. Juni 1998

Fraktion FDP (Christoph Stalder), Hans-Ulrich Suter, Urs Jaberg, Markus Blatter, Stephan Hügli, Adrian Haas, Katharina Suter, Annemarie Lehmann, Kurt W. Weyermann, Heinz Rub, Christoph Müller, Ernst Aebersold

Schluss der Sitzung: 22.40 Uhr.

Namens des Stadtrats

Die Präsidentin: *Lilo Lauterburg*

Die Protokollführerin: *Brigitte Bigler*