

Postulat Fraktion SP/JUSO (Ruedi Keller/Miriam Schwarz, SP): Mehr Informationen zum Personal der Stadtverwaltung im Controllingbericht

NSB sowie die Reorganisation der Direktionen der Stadtverwaltung haben dazu geführt, dass die einzelnen Direktionen die Bewirtschaftung, Organisation sowie sämtliche weiteren personalrelevanten Themen selber behandeln. Dadurch ist es schwieriger geworden, einen Überblick über die Entwicklung des städtischen Personals zu haben. Der Controllingbericht, welcher bis jetzt nur den zuständigen Kommissionen des Stadtrats zugänglich war, enthält dazu nicht genügend Informationen.

Es scheint uns auch im Interesse des Personals, die bestehenden Fakten und Entwicklungen transparent zu machen, damit es nicht immer wieder dem Generalverdacht – zu grossen Kosten zu verursachen, ineffizient zu arbeiten bei zu geringer Produktivität – ausgesetzt ist. Gleichzeitig können so die wichtigsten Trends der Veränderung und Entwicklung des Personals der Stadt besser verfolgt, politisch bewertet und ev. auch gesteuert werden.

Wir beauftragen deshalb den Gemeinderat die Aufnahme folgender Informationen in den Controllingbericht zu prüfen:

1. Entwicklung des Personals der einzelnen Direktionen in den letzten fünf Jahren (Personen, 100%-Äquivalenz, Frauen/Männer, Lernende)? Gründe für diese Entwicklung.
2. Diese Entwicklung für die Betriebe, welche im 100%igen Besitz der Stadt Bern sind (Bernmobil, ewb, StaBe).
3. Personal, welches für gebundene Aufgaben (Kanton, Bund usw.) beschäftigt und über den Lastenausgleich oder andere Beiträge der öffentlichen Hand finanziert wird. Belastungen und vorgegebene (auch von extern) Standards zur Aufgabenerfüllung.
4. Veränderungen des Stellenetats. Gründe dafür. Veränderungen innerhalb der einzelnen Funktionen.
5. Massnahmen des Personal-Controllings (Personalbestand, Personalersatz, Ausbildung, Weiterbildung usw.). Aufgaben des zentralen Controllings und der einzelnen Direktionen.
6. Umplatzierungstätigkeit der einzelnen Direktionen und die dafür notwendigen Bildungs- und anderen Massnahmen.
7. Mittelfristige Personalstrategie des Gemeinderates anhand der Finanzmittel, Aufgaben und Bedürfnisse der Bevölkerung und deren Entwicklung.

Der Controllingbericht sollte zukünftig sowohl für den Stadtrat als auch die Sozialpartner zugänglich sein.

Bern, 20. September 2007

Postulat Fraktion SP/JUSO (Ruedi Keller/Miriam Schwarz, SP), Guglielmo Grossi, Markus Lüthi, Ursula Marti, Giovanna Battagliero, Margrith Beyeler-Graf, Beni Hirt, Rolf Schuler, Liselotte Lüscher, Hasim Sönmez, Annette Lehmann, Claudia Kuster, Beat Zobrist, Michael Aebbersold, Christof Berger, Andreas Flückiger, Andreas Zysset, Patrizia Mordini, Gisela Vollmer, Andreas Krummen

Antwort des Gemeinderats

Mit dem Wechsel zu NSB haben sich die Prozesse und Verantwortlichkeiten in der Stadtpolitik geändert. Die finanzielle Steuerung in den Direktionen und damit auch die Bewirtschaftung der Personalbestände wird primär im Rahmen der Globalbudgetvorgaben vorgenommen und nicht mehr für die ganze Stadtverwaltung mit der Bewirtschaftung von Stellenplänen. Durch das regelmässige gesamtstädtische Personalcontrolling hat er jedoch nach wie vor den Überblick über die Entwicklung und damit die Möglichkeit, steuernd in die Personalmanagement-Prozesse einzugreifen und gesamtstädtische Massnahmen zu veranlassen.

Der Stadtrat erhält im Rahmen des Jahresberichts, Band 3, unter FPI/Personalamt regelmässig in insgesamt 10 Tabellen Informationen über die wichtigsten Bestandeszahlen und Entwicklungen im Personalmanagement der Stadt.

Des Weiteren ist im städtischen Personalrecht die duale Personalmanagementstruktur mit den Aufgaben des Personalamts und der Direktionspersonaldienste verankert. Das heisst, dass das Personalamt nach wie vor die zentrale Stelle für Personalfragen ist und entsprechende Vorgaben und Konzepte erarbeitet, die durch die Direktionen umgesetzt werden müssen. In den Direktionen sind es vor allem die Direktionspersonaldienste, welche die Personalmanagement-Prozesse gemäss den Vorgaben in ihren Direktionen begleiten. Dies hat zur Folge, dass die Direktionen einen Grossteil der personalrelevanten Themen, teilweise nach vorgängiger Rücksprache mit dem Personalamt, selber behandeln.

Zu den einzelnen Punkten:

Zu Punkt 1:

Im Jahresbericht Band 3 werden unter 640 Personalamt in den Tabellen I-III die Entwicklungen des Personalbestands aufgeführt. Die Tabelle I zeigt nach Anstellungsverhältnis und Direktionen unterteilt die Veränderung der Personaleinheiten (100 %-Äquivalenz) zum Vorjahr. In der Tabelle II wird die Entwicklung der letzten vier Jahre, aufgeteilt nach Direktionen, festgehalten. Die Begründung der Entwicklung wird ebenfalls aufgelistet. In der Tabelle III wird jedes Jahr der aktuelle Mitarbeitendenbestand jeder Abteilung aufgeteilt nach Männern/Frauen sowie Vollzeit/Teilzeit festgehalten. Diese Tabelle ist vor allem aus gleichstellungspolitischer Sicht relevant. Der Gemeinderat erachtet demzufolge den ersten Punkt als bereits erfüllt.

Zu Punkt 2:

Gegenüber den ausgelagerten Betrieben hat der Gemeinderat kein direktes Weisungsrecht und kann nur via Verwaltungsratsmandat Einfluss nehmen. Dem Gemeinderat werden im Rahmen der Geschäftsberichte von ausgelagerten Betrieben die entsprechenden Informationen zur Kenntnis gebracht. Diese Berichte stehen dem Stadtrat ebenfalls zur Verfügung.

Zu Punkt 3:

In den Tabellen I und II des Jahresberichts werden die Veränderungen der Personalbestände begründet, so auch die direkt auf den Lastenausgleich zurückzuführenden Veränderungen. Die Handhabung des Lastenausgleichs bezüglich personellen und finanziellen Ressourcen wird jedoch unterschiedlich gehandhabt. Eine separate Erfassung und klare Zuordnung der Mitarbeitenden kann nicht immer vorgenommen werden. Zudem wird in verschiedenen Bereichen des Lastenausgleichs mit Pauschalen abgerechnet, was die Erfassung der entsprechenden Personaleinheiten erschwert. Die Steuerung erfolgt in diesen Fällen über die finanziellen Mittel.

Zu Punkt 4:

Der Wechsel zu NSB hat dazu geführt, dass die Stellenpläne nicht mehr dieselbe Bedeutung haben. Sind jedoch neue Stellen zu schaffen, Stellenprofile zu ändern oder aufgrund von Austritten Wiederbesetzungen vorzunehmen, muss von den Dienststellen das Einverständnis des entsprechenden Gemeinderatsmitglieds eingeholt werden. Aus dem Jahresbericht Band 3, FPI/Personalamt Tabelle V wird die Veränderung und die Verteilung des Personals auf die Lohnklassen ersichtlich. Diese Übersicht lässt neben der Funktionsstruktur auch Schlüsse auf eine allfällige Veränderung der Lohnstruktur zu.

Zu Punkt 5:

Der heute bereits umfangreiche zentrale Personalcontrollingbericht ermöglicht es dem Gemeinderat, notwendige Massnahmen auf Stufe gesamte Stadtverwaltung, aber auch auf Stufe Direktion, auszulösen. Aufgrund der Detailanalyse wurden in den vergangenen Jahren Aufträge für Sonderauswertungen erteilt, entsprechende Massnahmen in die Wege geleitet und bereits verschiedene Erfolgskontrollen und Ergebnisse zur Kenntnis genommen.

Zu Punkt 6:

Seit dem 1. Januar 2008 sind die Umplatzierungsaktivitäten vom Personalamt in die Verantwortung der Direktionen übergeben worden. Im Zusammenhang mit diesem Wechsel wurde bereits ein strukturiertes jährliches Reporting von den Direktionen an das Personalamt vorgesehen. Die Informationen werden im Rahmen des Personalcontrollingberichts dem Gemeinderat unterbreitet. Falls notwendig werden Massnahmen ausgelöst.

Zu Punkt 7:

Auch der Gemeinderat erachtet es wichtig eine Personalstrategie festzulegen. Deshalb hat er die Erarbeitung einer Personalstrategie bereits im letzten Jahr ausgelöst. Des Weiteren wird dieser Aspekt in den Legislaturrichtlinien abgedeckt, in denen basierend auf den Bedürfnissen der Bevölkerung die vierjährigen personalpolitischen Ziele festgelegt sind.

Dem Gemeinderat ist es wichtig, dass die Zusammenfassung des Controllingberichts wie bisher der zuständigen Kommission des Stadtrats und den Personalverbänden zur Verfügung gestellt wird. Die Kommission des Stadtrats hat in den letzten Jahren entschieden, den Bericht zur Kenntnis zu nehmen und nicht dem gesamten Stadtrat weiterzuleiten. Der Gemeinderat erachtet dieses Vorgehen auch als zweckmässig, weil dem Stadtrat im Rahmen des Jahresberichts detaillierte Zahlen zu der Personalbestandesentwicklung sowie zu weiteren personalpolitisch wichtigen Fragen zur Verfügung gestellt werden. Die Personalverbände werden im Rahmen der regelmässig stattfindenden Sozialpartnerggespräche detailliert über Aktivitäten in der Stadtverwaltung oder getroffene Massnahmen aus dem Controllingbericht informiert oder können zu bestimmten Themen ausserordentliche Gespräche verlangen.

Der Gemeinderat erachtet die Mehrheit der geforderten Punkte durch die Berichterstattung im Jahresbericht und den bereits ausgelösten Massnahmen als erfüllt. Die Abgabe des Personalcontrollingberichts an den Stadtrat würde teilweise zu Doppelspurigkeiten führen.

Folgen für das Personal und die Finanzen

Die nicht bereits erfüllten Forderungen des Postulats sind schwierig oder nur mit zusätzlichen personellen Ressourcen in den Direktionspersonaldiensten, verbunden mit den entsprechenden finanziellen Folgen, umzusetzen. Deshalb ist der Gemeinderat der Ansicht, dass das Postulat abzulehnen ist.

Antrag

Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, das Postulat abzulehnen.

Bern, 19. März 2008

Der Gemeinderat