

**Interfraktionelle Motion GB/JA!/GPB, SP/JUSO, GFL/EVP (Natalie Imboden, GB/Béatrice Stucki, SP/Anna Coninx, GFL) vom 20. Februar 2003:  
„Gleichstellungscontrolling“ über die Umsetzung des Personal- und Gleichstellungskonzepts; Begründungsbericht**

In der Sitzung vom 20. November 2003 behandelte der Stadtrat die folgende Interfraktionelle Richtlinienmotion GB/JA!/GPB, SP/JUSO, GFL/EVP (Natalie Imboden, GB / Béatrice Stucki, SP / Anna Coninx, GFL) betreffend „Gleichstellungscontrolling“ über die Umsetzung des Personal- und Gleichstellungskonzepts.

Die Stadt Bern hat seit 1996 ein vorbildliches Personal- und Gleichstellungskonzept PGK, welches die Bereiche Personalentwicklung, wichtige Rahmenbedingungen (Lohngleichheit, Arbeitsplatzsicherheit etc.), Personalbeschaffung, die Umsetzung und Berichterstattung, die Laufbahnberatung, Potentialbeurteilung, die Ausbildungsgrundsätze und die Kaderentwicklung beschreibt. Der Gemeinderat hat mit der Inkraftsetzung die Direktionen beauftragt zuhanden des Gemeinderates die Zielvorgaben und entsprechenden Massnahmen zu erarbeiten. Die Direktionen sind verpflichtet dem Gemeinderat alle zwei Jahre über die Umsetzung Bericht zu erstatten. Im Januar 2001 hat der Gemeinderat Kenntnis vom Bericht vom Dezember 2000 genommen.

Aufgrund einer Interpellation (SP/Olibet) wurde der Stadtrat über den Stand der Umsetzung informiert (SR 3.5.01). In einem Bericht wurden die einschlägigen Zahlen des Personals aus den Jahren 1997 und 1999, die ergriffenen Massnahmen und die Zielvorgaben für 2001 der Direktionen dokumentiert. Der Bericht kam zum Schluss: „Die Veränderungen und Annäherungen zu den gesetzten Zielen sind bescheiden. Das im PGK gesteckte Ziel einer ausgewogenen Vertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Stufen und allen Tätigkeitsbereichen ist noch nicht erreicht. Einige positive Entwicklungen und erfreuliche Veränderungen zeichnen sich ab.“ Es ist zudem von einer „Daueraufgabe“ und von „zusätzlichen Anstrengungen“ die Rede.

Für den Stadtrat ist es von Interesse, regelmässig über die weitere Umsetzung des Konzepts informiert zu werden. Insbesondere interessiert, ob die für 2001 gesteckten Ziele durch die Direktionen erreicht wurden, welche Massnahmen erfolgreich waren und welche weiteren Ziele für die nächsten Jahre fixiert wurden.

Der Gemeinderat wird im Sinne einer Richtlinienmotion beauftragt

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

Bern, 20. Februar 2003

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

An seiner Sitzung vom 27. April 2006 lehnte der Stadtrat die Abschreibung der Richtlinienmotion ab (SRB 166) und beschloss für deren Erfüllung eine Fristverlängerung um vier Jahre.

### **Bericht des Gemeinderats**

Wie bereits bei Einreichung der Motion von den Motionärinnen und Motionären festgehalten, handelt es sich beim vorliegenden Vorstoss um eine Motion mit Richtliniencharakter. Wie bei solchen Motionen vorgesehen, liefert der Gemeinderat dem Stadtrat den folgenden Begründungsbericht.

Das Personalentwicklungs- und Gleichstellungskonzept (PGK) wird in diesem Jahr abgelöst durch ein neues Personalentwicklungskonzept basierend auf einem Kompetenzenmodell. Das Personalentwicklungskonzept ist in Erarbeitung. Soweit es sich als notwendig erweist, wird neben dem Aktionsplan Gleichstellung ebenfalls ein Gleichstellungskonzept erarbeitet.

Zum Thema Abbau Lohnungleichheit erstattete die Direktion für Finanzen, Personal und Informatik (FPI) dem Gemeinderat am 7. September 2009 Bericht. Sie legte ihm eine Analyse der Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern in der Stadtverwaltung für das Jahr 2009 vor. Die Datenerhebung und -auswertung für die Berichterstattung erfolgte mit dem Instrument des Bunds zur Lohnungleichheit (logib). Das Fazit lässt sich sehen, hat sich doch die geschlechtsbedingte Lohndifferenz gegenüber 2006 fast um die Hälfte halbiert und liegt aktuell bei 1,5%.

#### *Zu den Punkten 1 und 2:*

In der Zwischenzeit wurde dem Gemeinderat von der FPI ein Bericht über das Gleichstellungs-Controlling für die Umsetzung des Personalentwicklungs- und Gleichstellungskonzepts (PGK) vorgelegt (s. Beilage). Der Bericht umfasst die Beurteilung der Zielsetzungen und Massnahmen für die Legislaturperiode 2005 - 2008 sowie die neuen Zielsetzungen und Massnahmen für die Legislaturperiode 2009 - 2012.

Im Juli 2006 gab der Gemeinderat mit Blick auf die Ergebnisse der Vorperiode und der beobachteten Trends den Direktionen für die nächsten vier Jahre folgende strategischen Ziele vor:

1. Kaderanteil von Frauen erhöhen, namentlich auf den Stufen 3 und 4; dabei vor allem auch interne Frauen fördern;
2. Teilzeitstellenangebot für Männer erhöhen;
3. Durchmischung Frauen und Männer in den geschlechtertypischen Berufsfeldern verbessern;
4. Personalbeurteilungen diskriminierungsfrei vornehmen.

Zusätzlich hat jede Direktion eigene relevante Ziele festgelegt.

Im Hinblick auf diese Berichterstattung erarbeitete das Personalamt zusammen mit der Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann (FFG) ein Vorlageraster. Dieses soll den Direktionen die Erfassung erleichtern, gleichzeitig aber auch die Vergleichbarkeit der Ergebnisse verbessern. In Beilage 1, Anhang 1, sind die anhand dieses vorgegebenen Rasters erstellten Ergebnisse jeder Direktion und der Stadt ersichtlich.

#### **Bewertung der Ziele und Massnahmen aus Sicht der Fachstelle**

Die FFG hat am 10. August 2009 neben der gesamtstädtischen Entwicklung auch zu den einzelnen Direktionszielen und -massnahmen Stellung genommen. Der Bericht ist in Anhang 3 zur Beilage zu finden.

Auch der Aktionsplan Gleichstellung sieht mit Massnahme Nr. 33 die regelmässige Berichterstattung zum Gleichstellungscontrolling vor: „Die wichtigen Indikatoren zur Gleichstellung im Personalbereich werden im Controllingbericht des Personalamts festgehalten und kommentiert. Die Direktionen leiten daraus ihre eigenen Schwerpunkte (Ziele und Massnahmen) zur Förderung der Gleichstellung ab. Alle vier Jahre (das nächste Mal 2009) erstatten die Direktionen unter der Koordination des Personalamts dem Gemeinderat Bericht zum Stand der Umsetzung.“

Der Gemeinderat nahm im September 2009 Kenntnis vom Bericht der FPI betreffend Gleichstellungscontrolling; Erfolgskontrolle Legislatur 2005 - 2008 und neue Zielsetzung Legislatur 2009 - 2012 und genehmigte die Ziele und Massnahmen der Direktionen zum Personalentwicklungs- und Gleichstellungskonzept (PGK) für die Legislatur 2009 - 2012. Er beauftragte unter anderem die Direktionen, die Empfehlungen der Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann zu den Zielen und Massnahmen zu berücksichtigen. Bei der Realisierung der direktionspezifischen Ziele und Massnahmen sind die folgenden gesamtstädtischen Ziele zu verfolgen:

1. Frauenanteil im Kader erhöhen als prioritäres Ziel;
2. Vorhandene Instrumente zur Förderung von Frauen anwenden und interne Frauenförderung konsequent umsetzen;
3. Teilzeit ermöglichen und insbesondere für Kader und Männer aktiv anbieten;
4. Diskriminierungsfreie Personalbeurteilung im Auge behalten und Massnahmen zur Sensibilisierung der Beurteilenden weiterführen;
5. Kennzahlen zur Lohngleichheit entwickeln und in die nächste Berichterstattung aufnehmen (gesamtstädtisch und direktionsweise).

Zudem beauftragte er die Direktionen, dem Personalamt bis Ende Mai 2013 ihren Bericht zur Umsetzung der Ziele und Massnahmen der Gleichstellungsförderung 2009 - 2012 sowie ihre neuen Ziele und Massnahmen für die Legislatur 2013 - 2016 einzureichen.

In der Beilage befindet sich der ausführliche Bericht „Gleichstellungscontrolling; Erfolgskontrolle Legislatur 2005 - 2008 und neue Zielsetzung Legislatur 2009 - 2012“ und gibt detailliert und genau Auskunft zu den Fragestellungen des Stadtrats. Der Gemeinderat erachtet es als sinnvoll einmal pro Legislaturperiode alle vier Jahre einen ausführlichen Bericht zu erstellen. Die Erfahrungen zeigen, dass es Zeit braucht bis Massnahmen im Gleichstellungsbereich Wirkung erzielen können.

*Zu Punkt 3:*

Der Stadtrat wird gemäss Vorgaben Neue Stadtverwaltung Bern (NSB) im jeweiligen Jahresbericht Band 3 über folgende Kennzahlen informiert:

1. Geschlechterverteilung der öffentlich-rechtlichen Angestellten in den Funktionsgruppen/Kaderstufen einschliesslich Pensen nach Direktionen und Total sowie Zweijahresvergleiche der Frauenanteile;
2. Altersstruktur der öffentlich-rechtlichen Angestellten im Zweijahresvergleich und Durchschnittsalter nach Frauen und Männern;
3. Verteilung der öffentlich-rechtlichen Angestellten auf die Lohnklassen nach Frauen und Männern;
4. Auswertung der Teilnehmenden an AOB-Seminaren;
5. Personalmutationen Gemeinderat und leitende Angestellte.

In den Jahren 2005 und 2006 wurde der Personalcontrollingbericht der zuständigen stadträtlichen Kommission unterbreitet und von ihr zur Kenntnis genommen. Die Kommission leitete keine weiteren Schritte ein, da sie das Personalcontrolling als operatives und in der Kompetenz des Gemeinderats liegendes Instrument betrachtete. Der Gemeinderat ist aus diesem Grund der Auffassung, dass in Zukunft auf eine Information der Kommission für Finanzen, Sicherheit und Umwelt (FSU) verzichtet werden kann.

Im Internet werden jährlich die aktuellen Personalkennzahlen aufgeschaltet, die auch geschlechtsspezifische Informationen enthalten.

Bern, 24. März 2010

Der Gemeinderat

**Beilagen**

- GRB 1550 vom 16. September 2009 „Gleichstellungscontrolling: Erfolgskontrolle Legislatur 2005 - 2008 und neue Zielsetzung 2009 - 2012“ inklusive GRA vom 7. September 2009.