

Zürich,
9. November 2011

Weisung des Stadtrates an den Gemeinderat

Motion von Marcel Savarioud und Fiammetta Jahreiss-Montagnani, Chancengleichheit für ausländische Personen, Revision von Art. 3 PR

Am 21. März 2007 reichten Gemeinderat Marcel Savarioud (SP) und Gemeinderätin Fiammetta Jahreiss-Montagnani (SP) folgende Motion, GR Nr. 2007/136, ein:

Der Stadtrat wird beauftragt, dem Gemeinderat eine Vorlage zu unterbreiten, welche folgende Ergänzung des Personalrechts beinhaltet:

Artikel 3 Grundsätze und Instrumente der Personalpolitik

Der Stadtrat bestimmt nach folgenden Grundsätzen die Personalpolitik:

l) (neu) Die Stadt fördert bei Anstellungen und Personalentwicklung die Chancengleichheit von hier wohnhaften, ausländischen Personen und trifft Massnahmen für ihre berufliche Integration.

Begründung

Voraussetzung für gelungene und nachhaltige Integration ist Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt. Diese muss bei der Besetzung von Stellen und Lehrstellen ungeachtet der Herkunft und der Nationalität realisiert werden. Migrantinnen und Migranten gehören zu unserer Gesellschaft, sie sind nicht mehr wegzudenken. Sie wohnen meist seit längerem bei uns, zahlen Steuern, schicken Kinder in die Schule und prägen das Kulturleben mit.

Personalverantwortliche und Vorgesetzte sollen bei Ausschreibungen und bei der Auswahl von Stellensuchenden sowie bei der Personalentwicklung explizit Bewerbungen von Kandidatinnen und Kandidaten mit Migrationshintergrund berücksichtigen und ihnen bei gleicher Qualifizierung gleiche Chancen auf den Arbeitsplatz und einer Weiterbeförderung in der Stadtverwaltung bieten und fördern.

Chancengleiche Anstellungsbedingungen und ein offenes Betriebsklima in allen Abteilungen der städtischen Verwaltung fördern die gegenseitige Akzeptanz unter den Mitarbeitenden. Personal- und Managementverantwortliche sind aufgerufen, für ein Betriebsklima, das von Respekt und Akzeptanz gegenüber Menschen unterschiedlicher Herkunft und Nationalität geprägt ist, einzustehen.

Der Stadtrat lehnte die Motion mit Beschluss vom 5. September 2007 ab und war auch nicht bereit, den Vorstoss in der Form eines Postulats entgegenzunehmen. Dies, weil die beantragte Ergänzung im bestehenden Art. 3 Abs. 1 lit. k des Personalrechts vom 28. November 2001 bereits abgedeckt ist und eine Wiederholung darstellen würde.

Am 11. November 2009 überwies der Gemeinderat die Motion in folgender, geänderter Form an den Stadtrat:

Art. 3 Grundsätze und Instrumente der Personalpolitik

Der Stadtrat bestimmt nach folgenden Grundsätzen die Personalpolitik:

l) (neu) Die Stadt fördert bei Anstellungen und Personalentwicklung die Chancengleichheit von hier wohnhaften ausländischen Personen sowie aller anderer Personen, die aufgrund der in lit. k aufgelisteten Kriterien benachteiligt sein könnten, und trifft Massnahmen für ihre berufliche Integration.

Die Begründung blieb unverändert.

Gemäss Art. 90 Geschäftsordnung des Gemeinderates (GeschO GR) sind Motionen selbständige Anträge, die den Stadtrat verpflichten, den Entwurf für den Erlass, für die Änderung oder für die Aufhebung eines Beschlusses vorzulegen, der in die Zuständigkeit der Gemeinde oder des Gemeinderates fällt. Der Stadtrat hat die verlangten Anträge innert zweier Jahre

nach Überweisung der Motion vorzulegen (Art. 92 GeschO GR).

1. Umsetzung der Motion

Die Grundsätze der Personalpolitik sind in Art. 3 der Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals vom 28. November 2001 (Personalrecht, PR) festgehalten. Die Motion zielt in ihrer geänderten Fassung darauf ab, dass die Chancengleichheit bei der Anstellung und Personalentwicklung für Personen mit Benachteiligungen gefördert wird.

Gemäss dem bestehenden lit. k des erwähnten Artikels fördert die städtische Personalpolitik die Toleranz und Akzeptanz gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, insbesondere wenn sie aufgrund von Geschlecht, geschlechtlicher Orientierung, Herkunft, Sprache, Religion oder Behinderung benachteiligt sein könnten. Das Ziel der Förderung von Toleranz und Akzeptanz gegenüber diesen Personen ist umfassend zu verstehen und bezieht sich durchaus auch auf die Anstellung neuer Mitarbeitenden sowie auf die Personalentwicklung und Integrationsmassnahmen. Um unschöne Wiederholungen im Gesetzestext zu vermeiden, soll der Aspekt der Förderung von Chancengleichheit bei der Anstellung nicht in einem zusätzlichen litera, sondern in den bisherigen Art. 3 Abs. 1 lit. k eingefügt werden.

2. Ergebnisse der Vernehmlassung

Der provisorische Stadtratsbeschluss vom 14. September 2011 zur Revision von Art. 3 Abs. 1 lit. k PR wurde den Departementen, weiteren Verwaltungseinheiten und den Personalverbänden zur Stellungnahme unterbreitet. Die Vorlage sah folgenden Wortlaut der Bestimmung vor.

Der Stadtrat bestimmt nach folgenden Grundsätzen die Personalpolitik:

k) sie fördert bei Anstellungen und Personalentwicklung die Chancengleichheit von Personen, die aufgrund von Geschlecht, geschlechtlicher Orientierung, Herkunft, Staatsangehörigkeit, Sprache, Religion oder Behinderung benachteiligt sein könnten, und fördert die Toleranz und Akzeptanz gegenüber diesen Angestellten.

Insgesamt sind vierzehn Stellungnahmen eingegangen, wovon vier der Vorlage vorbehaltlos zustimmen.

Ein Personalverband sowie ein Departement sind der Meinung, dass die Chancengleichheit bei der Anstellung in der Stadtverwaltung bereits heute gegeben sei und erachten eine Anpassung des Personalrechts als unnötig. Das Departement erklärt, dass im Rahmen von Rekrutierung, Einsatz, Leistungserbringung und -beurteilung sowie Honorierung und Personalentwicklung sowie auch bei der Trennung von Mitarbeitenden im Falle von Konflikten, immer i.S.v. Art. 3 PR gehandelt werde. Die tägliche Berücksichtigung und Umsetzung der Chancengleichheit werde bereits heute seriös wahrgenommen und bedürfe daher im Grunde keiner weiteren Präzisierung.

Die weiteren acht Stellungnahmen begrüssen die Ergänzung und Akzentuierung der personalpolitischen Grundsätze und machen weiterführende Anmerkungen. Ein Personalverband erachtet eine besondere Erwähnung von ausländischen Mitarbeitenden in einem separaten litera für nötig. In der Bestimmung werden absichtlich die Kriterien «Herkunft» und «Sprache» genannt und nicht «hier wohnhafte ausländische Personen», wie es in der Motion vorgeschlagen wurde. Auch eine eingebürgerte Person kann aufgrund ihres Migrationshintergrundes, sei es wegen des Namens oder der Hautfarbe, diskriminiert werden. Die bestehenden Kriterien können vielfältigeren Konstellationen gerecht werden. Sie sollen daher bei-behalten werden. Eine Rückmeldung weist zu Recht darauf hin, dass bei der Redaktion des Absatzes der beispielhafte Charakter der Aufzählung verloren gegangen ist. Bei der Satzumstellung ist ohne Absicht das Wort «insbesondere» weggelassen worden. Es kann der in der Stellungnahme vertretenen Ansicht zugestimmt werden, dass gerade bei der Formulierung von programmatischen Grundsätzen eine möglichst offene Aufzählung gewählt werden soll, die es auch erlaubt, künftige Kriterien, die heute vielleicht noch wenig absehbar sind, zu berücksichtigen. Ein mögliches Beispiel liefert eine Rückmeldung, welche darauf hinweist, dass in lit. k

alle Merkmale, welche typischerweise im Diversity Management berücksichtigt sind, erwähnt werden, mit Ausnahme des Kriteriums Alter. Mit Hinblick auf die demografische Entwicklung wird es zukünftig wohl ein personalpolitisches Anliegen werden, zusätzliche Anreize zu schaffen, um ältere Mitarbeitende länger und engagiert beschäftigen zu können. Der aufzählende Charakter soll daher auch in der neuen Fassung der Bestimmung beibehalten werden. Der heute allgemein formulierte Auftrag, die Akzeptanz und Toleranz gegenüber sämtlichen Mitarbeitenden zu fördern, soll beibehalten werden, mit der offenen, nicht abschliessenden Aufzählung von möglichen Benachteiligungen, und soll mit dem Anliegen der Förderung von Chancengleichheit dieser Personen bei Anstellung und Personalentwicklung ergänzt werden:

Der Stadtrat bestimmt nach folgenden Grundsätzen die Personalpolitik:

k) sie fördert die Toleranz und Akzeptanz gegenüber Angestellten, die benachteiligt sein könnten, insbesondere aufgrund von Geschlecht, geschlechtlicher Orientierung, Herkunft, Staatsangehörigkeit, Sprache, Religion oder Behinderung, und fördert bei Anstellung und Personalentwicklung die Chancengleichheit dieser Personen.

3. Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit

Es bestehen bereits heute verschiedene Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in der Stadtverwaltung:

– **Gleichstellungsplan** (StRB Nr. 558/2010): Der «Gleichstellungsplan Stadt Zürich» ist ein departementsübergreifendes Projekt, das die Fachstelle für Gleichstellung im Auftrag des Stadtrates leitet. Mit dem Gleichstellungsplan verstärkt die Stadt Zürich ihr bisheriges Engagement für die Gleichstellung von Frau und Mann und bindet die Departemente und Verwaltungsabteilungen vermehrt in die Gleichstellungsarbeit ein. Eine ganze Reihe von Massnahmen des Gleichstellungsplans ist auf die Integration der Migrantinnen, der Verbesserung ihrer rechtlichen Stellung und den Abbau von geschlechtsspezifischen Diskriminierungen ausgerichtet. Die Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich engagiert sich für die Chancengleichheit der Geschlechter, für die Bewohnerinnen und Bewohner der Stadt Zürich wie auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Zürcher Stadtverwaltung.

– **SLSplus** (StRB Nr. 1852/2010): Das per 1. Juli 2007 eingeführte städtische Lohnsystem (SLS) gewährleistet interne Lohngerechtigkeit und gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Die Wirksamkeit und Umsetzung des Lohnsystems wurde während der vierjährigen Implementierungsphase jährlich analysiert und evaluiert. Basierend auf den ermittelten ZBG-Werten erfolgten jährliche Auswertungen nach Departement, Geschlecht, Funktionsstufe, Funktionskette, Alter und Dienstalter, Beschäftigungsgrad, nutzbare Erfahrung und Lage im Lohnband.

– **Berufsbildung der Stadt Zürich** (Konzept Berufsbildung, Beilage zu StRB Nr. 756/2006, Ziff. 1.4 und 3.2): Die Stadtverwaltung fördert nicht nur die Chancengleichheit von Bewerberinnen und Bewerbern verschiedener Berufsgruppen, sondern setzt sich zum Ziel, 1 Prozent der Lehrstellen für Jugendliche mit einer körperlichen Beeinträchtigung bereitzustellen. Bei der letzten Auswertung per 31. Dezember 2008 betrug die Anzahl der Lernenden mit einer körperlichen Beeinträchtigung 3 Prozent.

– **Arbeitnehmende mit Migrationshintergrund**: Die Stadtverwaltung ist mit rund 24 000 Mitarbeitenden eine der grössten Arbeitgeberinnen auf dem Gebiet der Stadt Zürich. Als Arbeitgeberin übernimmt die Stadt eine gewisse integrationspolitische Verantwortung. Sie erhöhte in den letzten Jahren gezielt die Anzahl der Ausbildungsplätze, wo Jugendliche mit Migrationshintergrund besonders stark vertreten sind, sie bietet im Rahmen interner Weiterbildungen arbeitsbezogene Deutschkurse an und sie achtet bei der Personalrekrutierung auf eine gute Teamdurchmischung. Insgesamt beläuft sich der Anteil ausländischer Staatsangehöriger unter den städtischen Mitarbeitenden auf etwa 18 Prozent. Nicht mitberücksichtigt sind dabei die vielen für die Stadt tätigen eingebürgerten Migrantinnen und Migranten. Mitarbeitende mit Migrationshintergrund finden sich sowohl in Hilfsfunktionen als auch in leitender Stellung, wobei der Anteil in den unteren Funktionsstufen überwiegt.

– **Berufserfahrungsjahr** (StRB Nr. 475/2009): Die Stadtverwaltung bietet mit dem Projekt

«Optimaler Berufseinstieg» 25 städtischen Lehrabgängerinnen und Lehrabgängern ohne Anschlusslösung für ein Jahr ein spezielles Berufserfahrungsjahr an. Seit der Einführung 2008 haben im Durchschnitt fast 40 Prozent der im Berufserfahrungsjahr angestellten Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger einen Migrationshintergrund. Die definitive Einführung des Berufserfahrungsjahrs mit 30 Stellen ist beim Gemeinderat pendent (GR Nr. 2011/285). Die Stellen sollen per Sommer 2012 zur Verfügung stehen.

– **Arbeitsintegration** (Integrationsbericht 2009, Ziff. 4.6): Bis zu 1500 erwerbslose Jugendliche und sozialhilfebeziehende Langzeitarbeitslose arbeiten täglich in einem Arbeitsintegrationsangebot der Sozialen Einrichtungen und Betriebe. Das Ziel dabei ist die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt oder zumindest die Möglichkeit, eine Teillohnstelle anzutreten sowie eine erhöhte soziale Integration.

– **Integrationsangebote:** Die Fachschule Viventa des Schul- und Sportdepartements bietet für 15- bis 40-jährige Personen mit Migrationshintergrund verschiedene Integrationsangebote an. Für Jugendliche und junge Erwachsene bis zum Alter von 21 Jahren wird das Berufsvorbereitungsjahr Sprache + Integration, für ältere Personen der Integrationskurs angeboten. Eltern mit fremdsprachiger Herkunft können das Angebot «ELDIS-Eltern lernen Deutsch in der Schule» nutzen.

– **Deutsch für fremdsprachige Mitarbeitende:** Die Stadtverwaltung bietet als Personalentwicklungs- und Weiterbildungsangebot Deutsch für fremdsprachige Mitarbeitende an (Bildungsangebot für Mitarbeitende und Führungskräfte 2012, Seiten 44f.).

– **Interkulturelle Kommunikation:** Ausserdem werden Seminare zur interkulturellen Kommunikation sowie für die Kommunikation zwischen Frauen und Männern angeboten (Bildungsangebot für Mitarbeitende und Führungskräfte 2012, Seiten 108 und 112).

– **Case Management am Arbeitsplatz:** Im Rahmen des Case Managements sind in den Jahren 2009 und 2010 je über 100 unterstützende Anpassungen am Arbeitsplatz für Mitarbeitende der Stadt Zürich mit gesundheitlichen Einschränkungen vorgenommen worden.

– **Fokusthema Menschen mit Behinderung** (Legislaturetschwerpunkte 2010 bis 2014, Broschüre Seite 32): Der Stadtrat hat im Rahmen seiner Legislaturplanung 2010 bis 2014 die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung als Fokusthema definiert. Der Stadtrat strebt an, die noch vorhandenen Schranken und Hindernisse beim Zugang zu Bauten und Einrichtungen, aber auch zu Informationen, Dienstleistungen und Arbeitsplätzen in der Stadtverwaltung weiter abzubauen. Die notwendigen Massnahmen in den verschiedenen Departementen werden von drei Beauftragten für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung koordiniert.

Die aufgezeigten Massnahmen leisten einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Chancengleichheit in Anstellungsverhältnissen der Stadtverwaltung. Diese sollen weitergeführt und in den nächsten Jahren durch weitere wirkungsvolle Massnahmen unterstützt und intensiviert werden.

4. Abschreibung des Postulats GR Nr. 2007/142

Gleichzeitig mit der Motion reichte Gemeinderat Marcel Savarioud (SP) zusammen mit Gemeinderätin Isabel Bartal (SP) am 21. März 2007 das folgende Postulat ein:

Der Stadtrat wird gebeten zu prüfen, wie er Anstellungen und die Personalentwicklung von in Zürich wohnhaften, ausländischen Mitarbeiter/innen und Lernenden fördern und Massnahmen für ihre berufliche Integration treffen kann. Insbesondere ist ein Massnahmenkonzept zu entwickeln, das laufend die Anstellung, Personalentwicklung, Chancengleichheit sowie die berufliche Integration der ausländischen Arbeitnehmenden in der städtischen Verwaltung sowie in den ausgelagerten Betrieben fördert. Dies gilt insbesondere für Stellen mit vermehrtem Kundenkontakt.

Begründung

Integration ist ein lang dauernder Prozess und setzt sowohl Anstrengungen der zugewanderten als auch der hiesigen Bevölkerung voraus. Eines der Hauptmerkmale guter Integration ist auch die befriedigende Arbeitssituation mit Perspektiven für einen beruflichen Aufstieg. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, dass bei Stellenausschreibungen die geforderten Sprachkompetenzen den Kompetenzen entsprechen, die zur Ausübung der Funktion erforderlich sind.

Der Anteil der ausländischen Bevölkerung unter den Arbeitslosen, Working Poor und Sozialhilfeempfänger/innen ist überproportional hoch. Dem gegenüber steht in einzelnen Departementen der Stadtverwaltung im Vergleich zum städtischen Durchschnitt ein tiefer Ausländeranteil gegenüber. Zudem gibt es innerhalb der einzelnen Departemente erhebliche Unterschiede im Ausländeranteil, sie schwanken von unter 5 % bis 40%. Auch die Eidgenössische Volkszählung 2000 hat gezeigt, dass die Chancen nicht gleich verteilt sind: Der höchste Ausländeranteil weisen das Gastgewerbe mit 41.1% und die Baubranche mit 30.8% auf. In anderen Bereichen wie z.B. der Verwaltung sind es jedoch gerade 5.6%, im Energiesektor 6.6 %.

Mit dem Leitbild zur Integrationspolitik und den Integrationspolitischen Schwerpunkten 2006 - 2010 der Stadt Zürich wird einiges für die Integration unternommen. Trotz dieser positiven Entwicklung müssen gerade in der Stadtverwaltung zusätzliche Schritte gemacht werden. Im Bereich Personalpolitik und Anstellungen von Ausländer/innen in den einzelnen Departementen sind bisher zu wenige Anstrengungen unternommen worden.

Der öffentliche Arbeitgeber trägt dabei eine spezielle Verantwortung. Durch seine eigene Anstellungspraxis übt er eine Vorbildfunktion aus, um andere Arbeitgeber zu motivieren, den geeigneten Ausländer/innen die gleichen Anstellungschancen zu geben wie den Schweizer/innen. Zudem führt diese Anstellungspraxis dazu, dass die ausländische Wohnbevölkerung sich in der Verwaltung, insbesondere diejenigen mit Kundenkontakt, vertreten fühlen. Dies stärkt die Loyalität der Migrant/innen und die Identifikation mit der Verwaltung.

Das Anliegen des Postulats wird mit der Umsetzung der Motion erfüllt. Das Postulat kann abgeschrieben werden. In der Vernehmlassung sind keine Einwendungen dagegen erhoben worden.

5. Abschreibung des Postulats GR Nr. 2006/482

Ein weiteres Postulat, eingereicht von Richard Rabelbauer (EVP) und Daniel Meier (CVP) am 8. November 2006, verlangt eine Ergänzung von Art. 3 des Personalrechts:

Der Stadtrat wird gebeten zu prüfen, wie er im Rahmen der nächsten Nachführung des Personalrechts Artikel 3 um einen Grundsatz ergänzen kann, welcher die Anerkennung und Unterstützung der Freiwilligenarbeit, sowie der Sozialzeitausweise, Zertifikat für ehrenamtliches Engagement im Sport des Zürcher Kantonalverbandes für Sport, u. a. mit den darin aufgeführten Kompetenzen, enthält.

Begründung

Freiwilligen- und ehrenamtliche Arbeit ist eine der Grundsäulen für das Funktionieren unserer Gesellschaft in der Schweiz. Gemäss den Zahlen des Bundesamtes für Statistik besitzen die freiwillig geleisteten Dienste einen Marktwert von jährlich rund 20 Mrd. Franken. Auch in der Stadt Zürich wird Jahr für Jahr von Freiwilligen und ehrenamtlich Tätigen wertvolle Arbeit in Bereichen wie Umweltschutz, Sport, Kultur, Sozialarbeit und Integration geleistet.

Leider ist es auch in der Stadt Zürich eine Tatsache, dass sich immer weniger Personen für solche freiwilligen und ehrenamtlichen Dienste finden lassen. Es sind daher auf verschiedenen Ebenen Bestrebungen im Gange, diese wertvollen Dienste aufzuwerten. So verlangt z. B. eine parlamentarische Initiative von Kantonsrat Peter Stirnemann, SP, u. a. die steuerliche Abzugsfähigkeit der Freiwilligenarbeit. Als Basis hierfür soll der Schweizerische Sozialzeitausweis des Vereins „Forum Freiwilligenarbeit“ dienen. Dieser Sozialzeitausweis hat als Form der Anerkennung und als Nachweis für ausserberuflich erworbene Kompetenz viele nutzbare Vorteile. Leider wird aber heute sein Potential zu wenig ausgeschöpft, da es oft an praktischer Anerkennung der darin aufgeführten freiwilligen Tätigkeit fehlt. Hier kann die Stadt Zeichen setzen, indem sie einer solchen Anerkennung und Unterstützung in ihrer Personalpolitik ein noch grösseres Gewicht einräumt.

Sozialzeitausweise und Zertifikate für ehrenamtliches Engagement sind wertvolle Nachweise für ausserberuflich erworbene Kompetenzen, die bei der Anstellung im Sinne zusätzlicher Qualifikationen beachtet werden. Art. 59 der Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht (AB PR) hält dies für die Lohnfestsetzung bei Stellenantritt bereits explizit fest.

Art. 59 Abs. 1 AB PR lautet:

Die für die Funktion nutzbare berufliche und ausserberufliche Erfahrung wird angemessen mitberücksichtigt, soweit sie für die Funktion von Bedeutung ist und über das von ihr minimal geforderte Mass an Praxiskenntnissen hinausgeht. Berücksichtigt werden können insbesondere:

- a) *berufliche Erfahrung in gleicher oder ähnlicher Funktion;*
- b) *frühere berufliche Erfahrung bei Wiedereinstieg in den Beruf;*
- c) *ausserberufliche Erfahrung aus Freiwilligenarbeit, Familienarbeit und sonstigen Erziehungs- und Betreuungsaufgaben.*

Human Resources Management erlässt Richtlinien.

Die Anerkennung der Freiwilligenarbeit ist für eine Erwähnung in den Grundsätzen der Personalpolitik zu detailorientiert und damit gesetzestechnisch ungünstig. Mit der Berücksichtigung ausserberuflicher Erfahrungen, sei es aus Freiwilligenarbeit oder Familienarbeit, in Art. 59 AB PR ist das Anliegen des Postulats wirkungsvoller umgesetzt. Zudem gewähren die Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht bezahlte Urlaube für verschiedenste freiwillige ausserberufliche Engagements, so zum Beispiel für Personal- und Berufsverbände, Feuerwehrlösungen, ausserschulische Jugendarbeit, kulturelle Anlässe oder humanitäre Einsätze (insbesondere Art. 131 und 132 AB PR). Auch dies ist eine Form der Anerkennung und kann dazu beitragen, dass sich mehr Personen für ehrenamtliche Tätigkeiten engagieren.

Zwei Personalverbände haben im Rahmen der Vernehmlassung erklärt, dass ihrer Ansicht nach das Anliegen des Postulats 2006/482 mit dem Art. 59 AB PR nur ungenügend erfüllt sei. Die Freiwilligenarbeit, Familienarbeit sowie Erziehungs- und Betreuungsaufgaben sollten ihrer Ansicht nach klarer anerkannt werden. Art. 59 Abs. 1 AB PR sei sehr vage gehalten. Weil keine klare Regelung bestehe, würden diese Fähigkeiten je nach Arbeitsort anders und im schlechtesten Fall gar nicht berücksichtigt. Dem ist entgegenzuhalten, dass eine einheitliche Anrechnung und Praxis bei der Berücksichtigung von Freiwilligenarbeit über die Erwähnung in den personalpolitischen Grundsätzen viel weniger erreicht werden kann als über die hierfür vorgesehenen Richtlinien. Einheitliche Vorgaben und Praxisbeispiele zur Anrechnung der Freiwilligenarbeit sind im Ordner «Das Städtische Lohnsystem (SLS)» in Register 4 zur nutzbaren Erfahrung enthalten. Über solche Richtlinien und Handbücher können detaillierte Vorgaben gemacht werden und das Anliegen der Rechtsgleichheit viel besser verwirklicht werden als über eine allgemeine Formulierung der personalpolitischen Grundsätze. In diesem Sinne kann das Postulat als erfüllt abgeschrieben werden.

Dem Gemeinderat wird beantragt:

1. **Die Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (PR) vom 6. Februar 2002 wird wie folgt geändert:**

Art. 3 Grundsätze und Instrumente der Personalpolitik

¹Der Stadtrat bestimmt nach folgenden Grundsätzen die Personalpolitik:

a) bis i) unverändert

- k) sie fördert die Toleranz und Akzeptanz gegenüber Angestellten, die benachteiligt sein könnten, insbesondere aufgrund von Geschlecht, geschlechtlicher Orientierung, Herkunft, Staatsangehörigkeit, Sprache, Religion oder Behinderung, und fördert bei Anstellung und Personalentwicklung die Chancengleichheit dieser Personen.

²(unverändert).

2. **Der Stadtrat setzt diese Änderung in Kraft.**

3. **Unter Ausschluss des Referendums:**

- a) **Die Motion (GR Nr. 2007/136) von Marcel Savarioud und Fiammetta Jahreiss-Montagnani, Chancengleichheit für ausländische Personen, wird als erledigt**

abgeschrieben.

b) Das Postulat (GR Nr. 2007/142) von Marcel Savarioud und Isabel Bartal wird als erledigt abgeschrieben.

c) Das Postulat (GR Nr. 2006/482) von Richard Rabelbauer und Daniel Meier wird als erledigt abgeschrieben.

Die Berichterstattung im Gemeinderat ist dem Vorsteher des Finanzdepartements übertragen.

Im Namen des Stadtrates

die Stadtpräsidentin

Corine Mauch

der Stadtschreiber

Ralph Kühne