

Bericht des Gemeinderats

Postulat Fraktion FDP (Dolores Dana/Dannie Jost, FDP) vom 2. Juli 2009: „Diversity“ in der Verwaltung fördern! (09.000260)

Die jetzige Leiterin der Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann hat dem Vernehmen nach eine neue Herausforderung gefunden. Die Stelle Leiterin/Leiter Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann ist daher ausgeschrieben worden.

Eine Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann hat in früheren Jahren durchaus ihre Berechtigung gehabt. Aufgrund der letzten Personalbefragung stellen die Stadtangestellten ihrer Arbeitgeberin ein gutes Zeugnis aus und die Arbeitszufriedenheit ist gut. Klagen der Benachteiligung von Frauen sind kaum erhoben worden. Das ist erfreulich.

Aufgrund dieser Ausgangslage und der möglichen Neubesetzung der Stelle bietet sich die einmalige Gelegenheit die Aufgaben der Fachstelle zu überprüfen, anzupassen, innerhalb der Verwaltung neu zu positionieren oder in bestehende Strukturen bspw. beim Personalamt anzugliedern. Es stellt sich berechtigterweise die Frage, ob die Gleichstellung von Mann und Frau in der Stadtverwaltung nach wie vor die politische Brisanz hat wie in früheren Jahren oder ob nicht die Diversität der Mitarbeitenden gefördert werden soll. Mitarbeiter unterscheiden sich bspw. in Geschlecht, Sprache, Werten, Alter, Bildungsgrund, Herkunft usw. Hiermit wird der Fokus nicht nur auf das Geschlecht gelegt, sondern es wird ein ganzheitlicher Ansatz gewählt. Die Stadt Bern kann auch in diesem Bereich richtungsweisend sein und Vorbildcharakter haben, indem sie diese Aufgaben fördert und den Fokus sowie den Aufgabenbereich der Fachstelle für die Gleichstellung von Mann und Frau ändert respektive erweitert. Zudem ist nicht ersichtlich, wieso die Fachstelle weiterhin bei der Präsidialdirektion angegliedert bleiben soll. Diversity Management ist Aufgabe des Personalamtes und stellt sicher, dass seine Vorgaben in allen Direktionen einheitlich und strategisch umgesetzt werden.

Wir ersuchen den Gemeinderat daher:

1. Verzicht auf sofortige Wiederbesetzung der Leiterin/Leiter Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann solange nicht strategisch über die Neuausrichtung der Stelle entschieden worden ist.
2. Neuausrichtung der Stelle im Sinne von Diversity Management.
3. Angliederung der Stelle beim Personalamt.

Soweit die Motion im Kompetenzbereich des Gemeinderates liegt, kommt ihr der Charakter einer Richtlinienmotion zu.

Bern, 2. Juli 2009

Postulat Fraktion FDP (Dolores Dana/Dannie Jost, FDP); Philippe Müller, Bernhard Eicher, Pascal Rub, Mario Imhof, Daniela Lutz-Beck, Michael Köpfli, Claude Grosjean, Hans Peter Aeberhard

Bericht des Gemeinderats

Die Dringliche Motion Fraktion FDP vom 2. Juli 2009 wurde von der Motionärin in Punkt 1 zurückgezogen. Punkt 2 und 3 wurden in ein Postulat umgewandelt und vom Stadtrat am 29. Oktober 2009 als erheblich erklärt. Der vorliegende Prüfungsbericht bezieht sich folglich auf Punkt 2: Neuausrichtung der Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann im Sinne von Diversity Management und 3: Angliederung der Stelle beim Personalamt.

Allgemeine Bemerkungen

Der Vorstoss erachtet den Auftrag der Fachstelle in seiner Beschränkung auf die Gleichstellung von Frau und Mann als nicht mehr zeitgemäss. Begründet wird dies mit den Ergebnissen der letzten Befragung der städtischen Angestellten zur Arbeitszufriedenheit, welche keinen Hinweis gebe auf Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts oder Klagen von Frauen. Stattdessen wird eine vermehrte Berücksichtigung der Vielfalt der Mitarbeitenden im Sinne eines Diversity Managements in der städtischen Personalpolitik vorgeschlagen. Zu diesem Zweck soll der Auftrag der Fachstelle überprüft und neu auf Diversity Management ausgerichtet werden. Gleichzeitig hält der Vorstoss fest, dass Diversity Management eine Aufgabe des Personalamts sei, und die Fachstelle deshalb neu im Personalamt angesiedelt sein müsse.

Umfrage zur Arbeitszufriedenheit - Ergebnisse betreffend Gleichstellung von Frau und Mann

Die Resultate der Zufriedenheitsbefragung der städtischen Angestellten von 2009 zeigen für den Bereich Gleichstellung eine leichte Verbesserung des Mittelwerts auf 3.3 (bei Maximum 4) gegenüber 3.2 (2005) und 3.0 (2001). Schlechter beurteilt wird die Frage nach der ausreichenden Information über Rechte und Möglichkeiten in Sachen Gleichstellung. Am kritischsten fällt die Beurteilung durch die Altersgruppe der 31- bis 40-Jährigen auf. Männer und Frauen beurteilen einige Themenbereiche unterschiedlich. Die Unterschiede sind aber nur teilweise signifikant und insgesamt mit Vorsicht zu interpretieren, da lediglich ein Viertel der Befragten Angaben zu ihrem Geschlecht gemacht, die restlichen Befragten anonym geantwortet haben. Die Ergebnisse lassen den Schluss zu, dass über den Zeitraum der drei Befragungen eine Verbesserung im Bereich Gleichstellung erzielt werden konnte, was eher darauf hindeutet, dass sich ein konsequentes und kontinuierliches Engagement in diesem Bereich auszahlt. Die Befragungsergebnisse liefern indessen keinen Anhaltspunkt für die Notwendigkeit einer Neuausrichtung der Arbeit der Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann in Bezug auf die städtische Personalpolitik. Die verwaltungsinterne betriebliche Gleichstellungspolitik stützt denn auch stärker auf die differenzierten und daher aussagekräftigeren Ergebnisse des Gleichstellungscontrollings und der Lohngleichheitsüberprüfung ab als auf die Zufriedenheitsbefragung.

Was ist Diversity Management?

Diversity Management oder ‚Management der Vielfalt‘ ist ein anfangs 90er Jahre im Umkreis globalisierter Unternehmen mit multinational zusammengesetzter Belegschaft entstandenes Konzept der Unternehmensführung. Es zielt darauf ab, Vielfalt und Verschiedenartigkeit nicht nur zu dulden, sondern als Chance und Ressource sowohl des Unternehmens als auch der einzelnen Mitarbeitenden in der Produktion von Waren oder Dienstleistungen optimal zu nutzen. Diversity Management fördert eine Unternehmenskultur, die allen Mitarbeitenden, unabhängig von - je nach Definition - Geschlecht, Herkunft, Alter, Sprache, Behinderung, religiöser oder sexueller Orientierung Anerkennung und Wertschätzung entgegenbringt.

Wo steht die Stadt Bern?

Die Stadt Bern orientiert sich nicht explizit an einer Strategie des Diversity Managements. Bezüglich der drei wichtigsten Diversity-Aspekte Geschlecht, Herkunft und Behinderung verfügt sie jedoch über fundierte strategische und rechtliche Grundlagen, die sie auf der Ebene von Strukturen und Prozessen kontinuierlich umsetzt, zuletzt mit der Schaffung der Fachstelle für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung im Juni 2010. So hält die Gemeindeordnung, gestützt auf Artikel 10 der Kantonsverfassung, explizit die Förderung der tatsächlichen Integration der ausländischen Wohnbevölkerung, der Integration von Menschen mit Behinderung und der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männer fest. Dieselben Grundsätze verfolgt die Stadt als Arbeitgeberin auch in der Personalpolitik. Die Förderung der Chancengleichheit und einer ausgewogenen Vertretung der Geschlechter auf allen Hierarchiestufen sowie die Förderung der Beschäftigung von ausländischen Mitarbeitenden und von Menschen mit einer Behinderung sind im Personalreglement (Art. 3 PRB) verankert. Im Anschluss an die Teilrevision des Personalreglements (SRB 334 vom 3. Juni 2010) werden auf Verordnungsstufe (GRB 1228 vom 18. August 2010) die Verantwortlichkeiten der Abteilungsleitungen, Direktionspersonaldienste und des Personalamts neu geregelt. Die Personalverantwortlichen (Personalamt und Direktionspersonaldienste) sind zuständig für die stufengerechte Initialisierung, Koordination und Überwachung der Gleichstellungs- und Integrationsmassnahmen, die Linienverantwortlichen für deren Umsetzung. Die Grundsätze der Rechts- und Chancengleichheit, der interkulturellen Verständigung und Integration sowie der Gleichstellung von Frau und Mann sind auch Teil des Personalleitbilds. Weiter enthalten sowohl der 10-Punkte-Aktionsplan gegen Rassismus als auch der Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2009 - 2012 gezielte Massnahmen zur Förderung der Integration und Gleichstellung im Personalbereich. Im Leitbild zur Integrationspolitik der Stadt Bern 2010 sind ebenfalls Leitsätze und Handlungsfelder zum Thema Integration, Vielfalt und Chancengleichheit verankert. Mit der regelmässigen Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern und einem differenzierten Gleichstellungscontrolling positioniert sich die Stadt als fortschrittliche und attraktive Arbeitgeberin, welche in dieser Hinsicht den Vergleich mit Unternehmen, die ähnliche Ziele im Rahmen eines Diversity Management-Ansatzes verfolgen, nicht zu scheuen braucht.

Personalamt, Direktionspersonaldienste und Führungskräfte werden dabei von den entsprechenden Fachstellen, namentlich dem Kompetenzzentrum Integration, der Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann und neu auch von der Fachstelle für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung bei Bedarf fachspezifisch beraten und unterstützt. Alle drei Fachstellen nehmen im Auftrag des Gemeinderats ihre Querschnittsaufgabe nicht nur verwaltungsintern sondern auch auf gesamtstädtischer Ebene wahr und verfolgen eine koordinierte und kohärente Gleichstellungs- und Integrationspolitik. Mit dem Beitritt zur Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus und der Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene (2007) hat sich der Gemeinderat darüber hinaus verpflichtet, entsprechende Massnahmen zu entwickeln und umzusetzen. Diesen Verpflichtungen ist er mit der Verabschiedung des Aktionsplans zur Gleichstellung 2009 - 2012 im Oktober 2008 und des Aktionsplans gegen Rassismus im April 2009 nachgekommen.

Zu Punkt 2:

Mit der Inkraftsetzung des Aktionsplans Ende 2008 hat die Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann bereits eine Neuausrichtung erfahren. Ihr obliegen die Gesamtkoordination des Aktionsplans und das Reporting zuhanden der Direktionen, die ihrerseits für die Umsetzung der Massnahmen und die Steuerung zuständig sind. Die Fachstelle entwickelt die für das Reporting nötigen Grundlagen, unterstützt die Dienststellen nach Bedarf bei der Umsetzung der Massnahmen und setzt selbst auch Massnahmen in eigener Federführung oder in

Verbindung mit anderen Dienststellen um. Daneben nimmt sie weiterhin ihre ständigen Aufgaben wie Beratung, Information und Koordination der gleichstellungspolitischen Massnahmen und Bestrebungen auf gesamtstädtischer Ebene wahr. Eine Beschränkung des Aufgabengebiets der Fachstelle auf eine rein personalpolitische Strategie wie Diversity Management ist angesichts des verwaltungsinternen und -externen Doppelauftrags weder sinnvoll noch sachlogisch richtig.

Zu Punkt 3:

Anlässlich des Wechsels der Leitung der Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann hat der Gemeinderat im Juni 2009 Alternativen zur bestehenden Organisationsstruktur geprüft. Er kam dabei zum Schluss, dass die bisherige organisatorische Ansiedlung in der Präsidialdirektion sich bewährt hat und sicherstellt, dass die Fachstelle ihre Querschnittsaufgabe optimal wahrnehmen kann. Der Gemeinderat sieht zum jetzigen Zeitpunkt keinen Anlass zu Änderungen auf strategischer oder organisatorischer Ebene und verzichtet daher auf eine Neuausrichtung der Fachstelle auf Diversity Management und auf deren Überführung ins Personalamt.

Der Gemeinderat ist der Überzeugung, dass es die Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann in der heutigen Form nach wie vor braucht. Mit dem Aktionsplan zur Gleichstellung verfolgt die Stadt Bern eine innovative und zielgerichtete Gleichstellungspolitik, die schweizweit und darüber hinaus auf Interesse stösst. Die Fachstelle leistet mit der Gesamtkoordination und der fachlichen Unterstützung des Aktionsplans, der Durchführung eigener Projekte und Massnahmen und der Beratung verwaltungsinternen und -externen einen wesentlichen Beitrag zur Erfüllung des verfassungsrechtlichen Auftrags zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadt Bern.

Bern, 10. Oktober 2010

Der Gemeinderat