

Vortrag des Gemeinderats an den Stadtrat**Motion Interfraktionelle Frauengruppe (Lea Kusano SP/Jacqueline Gafner Wasem, FDP/Christine Michel GB/Judith Renner-Bach BDP/Rahel Ruch JA!/Barbara Streit-Stettler, EVP/Daniela Lutz, GFL/ Béatrice Wertli, CVP): Geschlechterquote in den Kaderstellen der Stadtverwaltung und den öffentlich-rechtlichen Anstalten der Stadt Bern: Gleichstellungspreis für Unternehmen in der Stadt Bern; Fristverlängerung Punkt 1**

Mit SRB 464 vom 20. September 2012 hat der Stadtrat die folgende Motion Interfraktionelle Frauengruppe erheblich erklärt. Mit SRB 2017-305 vom 18. Mai 2017 hat er die Frist zur Erfüllung von Punkt bis 30. Juni 2018 und diejenige zur Erfüllung von Punkt 2 bis 18. Mai 2019 verlängert.

Obwohl wir seit 30 Jahren einen Gleichstellungsartikel in der Bundesverfassung kennen und Gleichstellung somit formell erreicht ist, lässt diese in der Praxis auf sich warten. Heute studieren knapp mehr Frauen als Männer – Frauen sind also sehr gut ausgebildet. Kaum sind sie aber im Arbeitsmarkt integriert, stossen sie trotz guter Ausbildung guter Leistung an die gläserne Decke und wichtige Karriereschritte bleiben aus.

Dieser Vorstoss hat zum Ziel, durch strukturelle Veränderungen ein ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis in den Kaderpositionen der Stadtberner Verwaltung und in den öffentlich-rechtlichen Anstalten der Stadt Bern herbeizuführen. Damit kann sich die Stadt Bern als Arbeitgeberin und Anstaltseignerin profilieren und in der Schweiz eine Vorreiterinnenrolle einnehmen.

Zusätzlich sollen durch die Einführung eines städtischen Gleichstellungspreises im Sinne eines Anreizsystems Berner Privatunternehmen dazu eingeladen werden, ihre Geschlechterquoten in den Kaderpositionen und Organen gerechter zu gestalten.

1. Geschlechterquote in den Kaderpositionen der Berner Stadtverwaltung und in den Organen der öffentlich-rechtlichen Anstalten der Stadt Bern

Der prozentuale Anteil an Frauen in den Kaderstellen der Berner Stadtverwaltung ist gemäss Personalcontrolling¹ seit 2002 relativ von 16.8% auf heute 23.9% gestiegen. Trotzdem ist die Anzahl der im Kader angestellten Frauen gleich geblieben – nur die Auslagerung von „männerlastigen“ Betrieben wie der Stabe und der EWB (2002-2003) sowie der Stadtpolizei (2007-2008) macht den Anschein, dass der Frauenanteil gestiegen sei.

Diese Stagnation macht deutlich, dass sich auf freiwilliger Basis nicht sehr viel bewegt. Aus diesem Grund fordern wir zu Gunsten des bisher untervertretenen Geschlechts die Einführung einer Geschlechterquote von 35% in den Kaderpositionen der städtischen Verwaltung sowie in den öffentlich-rechtlichen Anstalten der Stadt Bern (strategische Organe und Kaderpositionen). Die konkrete Umsetzung dieser Forderung muss durch den Gemeinderat gesteuert werden und ist sodann dem Stadtrat zur Verabschiedung vorzulegen.

¹ S. dazu <http://www.bern.ch/stadtverwaltung/fpi/personalamt/plw>

Die Geschlechterquote ist als verbindliche Zielvorgabe zu formulieren. Sie soll nur durch Neuanstellungen (z. Bsp. Kündigungen, natürliche Abgänge oder neu geschaffene Stellen) erreicht werden, bestehende Anstellungen sollen im vorliegenden Zusammenhang keine aufgelöst werden.

Wir anerkennen, dass in gewissen Berufsfeldern die Personalrekrutierung bereits ohne Vorgabe einer Geschlechterquote sehr schwierig ist (z. Bsp. Ingenieure/Ingenieurinnen). Bei der Umsetzung der Quotenregelung soll deshalb eine Ventilklausel eingebaut werden. Die Ausgestaltung der Klausel muss jedoch sicherstellen, dass sie nicht missbräuchlich dafür benutzt wird, die Geschlechterquote zu umgehen. So z.B. durch die Vorgabe, dass der Anstellungsinstanz vor dem Anstellungsentscheid allfällige Absagen von Angehörigen des quotenberechtigten Geschlechts vorgelegt werden müssen oder dass entsprechende Netzwerke und/oder Headhunter kontaktiert werden müssen.

2. Gleichstellungspreis für Stadtberner Privatunternehmen

Die Stadt Bern soll analog zum Integrationspreis einen Gleichstellungspreis zu Gunsten von Privatunternehmen einführen, die sich für Gleichstellungsanliegen in den eigenen Reihen einsetzen. Stadtberner Unternehmen können an diesem jährlich stattfindenden Wettbewerb freiwillig teilnehmen. Im Vordergrund stehen dabei die Geschlechteranteile in den jeweiligen Kaderpositionen und den strategischen Organen der Unternehmen, wie Verwaltungsräten, Stiftungsräten, etc. Selbstverständlich sind zusätzliche Kriterien möglich.

Bern, 09.Juni 2011

Motion Interfraktionelle Frauengruppe (Lea Kusano, SP, JUSO/Jacqueline Gafner Wasem, FDP/Christine Michel, GB/Judith Renner-Bach, BDP/Rahel Ruch, JA!/Barbara Streit-Stettler, EVP/Daniela Lutz, GFL/Béatrice Wertli, CVP): Judith Gasser, Aline Trede, Cristina Anliker-Mansour, Urs Frieden, Monika Hächler, Stéphanie Panher, Rolf Zbinden, Regula Fischer, Stefan Jordi, Tanja Walliser, Silvia Schoch-Meyer, Giovanna Battagliero, Halua Pinto de Magalhães, Hasim Sönmez, Ruedi Keller, Guglielmo Grossi, Miriam Schwarz, Thomas Göttin, Annette Lehmann, Rithy Chheng, Gisela Vollmer, Nicola von Greyerz, Leyla Gül, Beat Zobrist, Dolores Dana, Christoph Zimmerli, Mario Imhof, Dannie Jost, Claude Grojean, Martin Mäder, Kurt Hirsbrunner, Peter Ammann, Martin Schneider

Bericht des Gemeinderats

Einleitend verweist der Gemeinderat auf seinen ausführlichen Bericht vom 17. September 2014 sowie auf die Medienmitteilung vom 22. Februar 2018, in welcher er zum jährlich vorgelegten Gleichstellungscontrolling informierte.

Dem Gemeinderat ist eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter auf allen Kader- und Funktionsstufen ein zentrales Anliegen. Die konsequente Umsetzung von Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in den Kadern der Stadtverwaltung ist ein wichtiger Aspekt einer gerecht und gleichberechtigt organisierten Gesellschaft. In Anbetracht des sich zunehmend akzentuierenden Fachkräftemangels ist sie zudem auch eine Frage der wirtschaftlichen Notwendigkeit. Die im Bericht vom 17. September 2014 aufgeführten Massnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -entwicklung, der Möglichkeit Kaderfunktionen in Teilzeit und/oder im Jobsharing auszuüben und der gezielten Förderung von Frauen in der Verwaltung werden seither ausnahmslos in allen Direktionen und auf allen Stufen umgesetzt. Wie der vorliegende Bericht und die nachfolgende Tabelle aufzeigen, verläuft die Entwicklung positiv; die Zielvorgabe von 33 Prozent Frauenanteil in den Kaderpositionen konnte jedoch nicht erreicht werden. An seiner Sitzung vom 21. Februar 2018 beschloss der Gemeinderat deshalb, die Massnahmen zu intensivieren.

Verlauf seit 2014

Trotz einer grundsätzlich erfreulich verlaufenen Entwicklung wurde das gemeinderätliche Zwischenziel von 33 Prozent per Ende 2017 nicht erreicht. Im Mai 2018 waren 29,5 Prozent aller Kaderstellen (Führungs- und Fachkader) mit Frauen besetzt. Für die massgebende Abweichung sorgte die organisatorische Reintegration der Stadtbauten Bern (StaBe) in die Direktion für Finanzen, Personal und Informatik im Jahr 2014, respektive deren vollständige Integration in das städtische Personalinformationssystem per 1. Januar 2016. Namentlich hat die Aufnahme der 58 Hauswartzschaftsstellen in die Kaderstufe 4 für eine substanzielle Verwerfung der angepeilten Quote gesorgt, waren doch nicht weniger als 57 davon durch Männer besetzt. Der Anteil der Frauen in Kaderpositionen nahm zwar in der Folge stetig zu, jedoch nicht auf allen Stufen in der geforderten Höhe.

	2018	2017	2016	2015	2014
Frauenanteil im Kader/Fachkader	29,5 %	28,6 %	27,5 %	30,4 %	29,6 %
Frauenanteil im Fachkader	56,1 %	58,3 %	50,0 %	51,6 %	50,0 %
Frauenanteil im Kader 1-4	27,7 %	26,8 %	26,1 %	29,1 %	28,2 %
Frauenanteil im Kader 1	22,2 %	19,6 %	13,6 %	14,3 %	17,5 %
Frauenanteil im Kader 2	32,7 %	30,7 %	31,5 %	31,2 %	31,5 %
Frauenanteil im Kader 3	33,5 %	31,5 %	28,8 %	28,8 %	27,5 %
Frauenanteil im Kader 4	23,1 %	23,7 %	24,3 %	31,5 %	29,2 %

Quelle: MIS Kennzahlen HR; Mai 2014 – Mai 2018

Positiv ist die Entwicklung des Frauenanteils bei Neueintritten. Bei der Rekrutierung wurden Frauen, gerade auch im Kader, über alle vier Jahre relativ gesehen stärker berücksichtigt als Männer. Zudem hat die Differenz in der Fluktuationsrate zwischen Frauen und Männern seit 2014 abgenommen (insgesamt und auch im Kader). Jedoch bleibt die Fluktuationsrate der Frauen im Kader mit 5,9 % nach wie vor höher als diejenige der Männer (3,7 %). Ebenfalls erwähnenswert ist der generell relativ hohe Anteil an Rückkehrerinnen nach dem Mutterschaftsurlaub.

Zielvorgabe und Massnahmen bis Ende 2020

Insgesamt bleibt der Handlungsbedarf in Bezug auf die ausgewogene Vertretung beider Geschlechter auf allen Kader- und Funktionsstufen gross. Nach Vorlegen des Berichts zum Gleichstellungscontrolling für die Legislatur 2013 – 2016 hat der Gemeinderat die Zielsetzungen und Massnahmen für die Legislatur 2017 – 2020 verabschiedet. Um die Quote von 33 Prozent per Ende 2020 zu erreichen, soll auf die folgenden vier Massnahmen fokussiert werden:

1. Nachfolgeplanung. Nicht zuletzt im Hinblick auf die absehbaren altersbedingten Vakanzen in den Kaderpositionen 1 – 4 ist eine Nachfolgeplanung aufzusetzen. Konkret erstellen die zuständigen Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter eine Übersicht über voraussichtliche Rücktritte und erarbeiten auf der Basis einer Potenzialanalyse interne Nachfolgelösungen. Dabei entspricht der Anteil der potentiellen, internen Frauenkandidaturen auf künftige Vakanzen mindestens dem jeweiligen Anteil der Frauen in den Direktionen.

2. Externe Rekrutierung. Bei Neubesetzungen von vakanten Kaderstellen entspricht der Anteil der eingeladenen Frauen zum Zweitgespräch mindestens dem jeweiligen Frauenanteil in den Direktionen.

3. Angleichung des durchschnittlichen Beschäftigungsgrads beider Geschlechter. Um die Zutrittschwelle zum Kader zu senken, ist die Flexibilität in der Ausgestaltung der zeitlichen Beanspruchung zu erhöhen und Teilzeitarbeits- sowie Jobsharingmodellen auf Kaderstufe gezielt zu fördern und weiterzuentwickeln.

4. *Reduktion der Fluktuationsdifferenzen zwischen den Geschlechtern.* Nebst der Umsetzung der vorgenannten Massnahmen soll mittels einer langfristig aufgesetzten Strategie zur Förderung von Nachwuchskräften mit Potenzial deren Einbindung in die Organisation gestärkt werden.

Die Zielvorgaben und Massnahmen wurden auf der Grundlage der 2017 für die Stadt Bern erstellten Berichte des Competence Center for Diversity & Inclusion der Universität St. Gallen erarbeitet und werden inskünftig hinsichtlich ihres Erreichungsgrads jährlich durch eben dieses Kompetenzzentrum kontrolliert und analysiert.

Darüber hinaus werden zusätzliche, bereits 2014 definierte Massnahmen, weiterhin umgesetzt, so z.B. die konsequente geschlechtsneutrale Ausschreibung von Stellen, deren gezielte Publikation auf frauenspezifischen Web-Portalen, die Förderung von Teilzeitarbeit und Jobsharing auf Kaderstufe oder die Intensivierung von Telearbeit.

Betreffend Punkt 1 der Motion hat der Stadtrat an seiner Sitzung vom 18. Mai 2017 einer bereits 2014 beantragten Fristverlängerung bis 30. Juni 2018 zugestimmt (SRB Nr. 2017-305). Der Gemeinderat ist nach wie vor bestrebt, die Vorgabe zu erreichen. Wie erläutert, benötigt dies, insbesondere wegen der Rückführung der StaBe respektive der Aufnahme der Hauswirtschaft und des Reinigungspersonals in die Berechnung der Quote, mehr Zeit. Der Gemeinderat setzt alles daran, die Vorgabe mit den nun eingeleiteten zusätzlichen Massnahmen zu erreichen. Er beantragt dem Stadtrat eine Fristverlängerung bis 30. Juni 2021 für eine erneute Berichterstattung. Bis dann soll gemäss seiner Zielsetzung im Bereich Gleichstellungscontrolling mindestens eine Quote von 33 Prozent erreicht sein.

Antrag

1. Der Stadtrat nimmt Kenntnis vom Bericht des Gemeinderats zur Motion Interfraktionelle Frauengruppe (Lea Kusano, SP/Jacqueline Gafner Wasem, FDP/Christine Michel, GB/Judith Renner-Bach, DP/Rahel Ruch, JA!/Barbara Streit-Stettler, EVP/Daniela Lutz, GFL/Béatrice Wertli, CVP): Geschlechterquote in den Kaderstellen der Stadtverwaltung und den öffentlich-rechtlichen Anstalten der Stadt Bern; Gleichstellungspreis für Unternehmen in der Stadt Bern; Fristverlängerung Punkt 1.
2. Er stimmt einer Fristverlängerung zur Erfüllung von Punkt 1 der Motion bis Mitte 2021 zu.

Bern, 27. Juni 2018

Der Gemeinderat