

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**

Mit SRB 464 vom 20. September 2012 hat der Stadtrat folgende Motion erheblich erklärt:

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.

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.

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

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

Zu Punkt 1:

Dem Gemeinderat ist eine ausgewogene Verteilung der Geschlechter innerhalb der Mitarbeitenden aller Kader- und Funktionsstufen ein wichtiges Anliegen. Die Erhöhung des Frauenanteils im Kader erachtet er nach wie vor als prioritäres Ziel im Rahmen der Gleichstellung. Der Grundsatz der Chancengleichheit ist im städtischen Personalrecht verankert. Artikel 3 Absatz 3 des Personalreglements der Stadt Bern vom 21. November 1991 (PRB; SSSB 153.01) besagt Folgendes: Die Stadt fördert die Chancengleichheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie fördert die ausgewogene Vertretung von Frau und Mann auf allen Hierarchiestufen sowie im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Stellenteilungen und Teilzeitstellen. Bislang reicht dieses Bekenntnis des Gesetzgebers allein nicht aus, um das Ziel einer ausgewogenen Vertretung der Geschlechter in Kaderpositionen der Stadtverwaltung zu erreichen. Wie die Motionärinnen in ihrem Vorstoss schreiben, ist der prozentuale Anteil an Frauen in den Kaderstellen der Stadtverwaltung gemäss Personalcontrolling seit 2002 relativ von 16,8 % auf 23,9 % gestiegen. Trotzdem sei die Anzahl der im Kader angestellten Frauen gleich geblieben, da die prozentuale Erhöhung nur auf die Auslagerung von „männerlastigen“ Betrieben wie Stadtbauten Bern (StaBe) und Energie Wasser Bern (ewb) in den Jahren 2002 und 2003 sowie der Stadtpolizei (2007) zurückzuführen sei.

Der Gemeinderat kommt zum Schluss, dass die im Personalreglement der Stadt Bern vom 21. November 1991 (PRB; SSSB 153.01) sowie in der Personalverordnung der Stadt Bern vom 19. September 2001 (PVO; SSSB 153.011) verankerten rechtlichen Grundlagen unter der Voraussetzung, dass sie auch ernsthaft vollzogen werden, ausreichend sind, um zusammen mit flankierenden

Massnahmen die geforderte Geschlechterquote zu erreichen. So ist in Artikel 10 PRB eine relative Quotenregelung oder „Präferenzregel“ verankert, wonach bei gleichwertiger Qualifikation das untervertretene Geschlecht zu bevorzugen sei.

Der Gemeinderat sieht daher davon ab, dem Parlament eine Reglementsrevision vorzulegen, welche die von der Motionärinnen geforderte Quote gesetzlich verankert. Er erachtet verbindliche Zielvorgaben als ausreichend, diese Quote zu erreichen und hat solche im Juli 2014 erlassen. Für die Berechnung des Ist- und des Soll-Bestands der Kaderangestellten wurde gemäss dem städtischen Personalentwicklungskonzept von einem umfassenden Kaderbegriff ausgegangen, das heisst Führungs- und Fachkader. Führungskader sind Mitarbeitende der Stadtverwaltung, die in die Kaderstufen 1 bis 4 (im Folgenden KS 1 - 4) eingeteilt sind. Fachkader (im folgenden FK) sind definiert als wissenschaftliche Angestellte in der Funktionsgruppe D und einer Einreihung in den Lohnklassen 20 - 24. Bei den Fachkadern handelt es sich um wissenschaftliche Mitarbeitende, die anspruchsvolle Sachgebiete mit analytischen und konzeptionellen Aufgaben (speziell oder generell delegierte Aufgaben aus dem Tätigkeitsgebiet einer Abteilungsleiterin/eines Abteilungsleiters) bearbeiten und somit Dossiers, aber keine Mitarbeitende führen.

1. Analyse des Personalbestands

Per Stichtag 31. Januar 2014 präsentierte sich die Situation (Vergleich Ist- zu Soll-Zustand) bei den städtischen Kaderstellen wie folgt:

	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Total Anzahl
Kader	152	352	504
IST: Total %	30,2	69,8	100
SOLL: Total %	35 - 65	35 - 65	100
SOLL: Anzahl Personen	mind. 177	max. 327	504
Differenz: Anzahl Personen	25	-25	

Tabelle 1: IST und SOLL Bestand der Kaderpersonen per 31. Januar 2014 nach Geschlecht absolut und in %.

Aufgrund der Analyse des aktuellen Kaderpersonalbestands sind Kaderfrauen mit 30,2 % vertreten. Erfreulicherweise hat sich der Anteil an Führungskaderfrauen seit dem 31. Dezember 2012 um rund 3 % von 26 % auf über 29 % erhöht. Aufgrund der aktuellen Zahlen braucht es zusätzliche 25 Kaderfrauen, um die Geschlechterquote von 35 % zu erreichen.

2. Fluktuation und Altersstruktur

Die Motion fordert, dass die verbindliche Zielvorgabe nur durch Neuanstellungen (aufgrund der Fluktuation oder neu geschaffener Stellen) erreicht werden soll, bestehende Anstellungen sollen im vorliegenden Zusammenhang keine aufgelöst werden. Im letzten Jahr betrug die beeinflussbare Fluktuation bei den Kadermännern 8,7 % und bei den Kaderfrauen 13,3 %. Gründe für die weit höhere Fluktuationsrate bei den Kaderfrauen sind zurzeit nicht bekannt. Der Gemeinderat hat eine Analyse in Auftrag gegeben. Wie sich die Fluktuation in den nächsten Jahren entwickelt, ist nicht vorherzusehen.

3. Modellrechnung zur Entwicklung des Personalbestands

Es wurde eine Modellrechnung zur voraussichtlichen Entwicklung des Personalbestands unter den folgenden Grundannahmen erstellt:

- Die beeinflussbare Fluktuation von 8,7 % bei den Kadermännern beziehungsweise 13,3 % bei den Kaderfrauen schreibt sich künftig weiter.
- Kaderleute arbeiten bis zur Vollendung ihres 63. Altersjahrs.
- Der Kaderpersonalbestand bleibt konstant.
- Es erfolgt ein jährliches Wachstum des Kaderfrauenanteils von drei Frauen.

Die zurzeit fehlende Anzahl von 25 Kaderfrauen erscheint auf den ersten Blick klein und einfach zu erreichen. Zu beachten gilt es jedoch, dass es bereits durch die jährliche Fluktuation sowie die Altersstruktur eine permanente Herausforderung bleibt, den heutigen Frauenkaderanteil von 152 überhaupt zu halten. Dies bedeutet, dass pro Jahr gemäss Modellrechnung zwischen 22 und 31 Kaderfrauen gewonnen werden müssen, nur um den bisherigen Stand erhalten zu können. Voraussetzung für die weitere Besetzung von Kaderstellen mit geeigneten Frauen ist der Weggang von Kadermännern oder die Schaffung neuer Kaderstellen. Letzteres ist angesichts der angespannten finanziellen Situation der Stadt wenig realistisch. Werden jährlich zusätzlich drei Kaderfrauen angestellt, um ein kontinuierliches Wachstum zu gewährleisten, wird die Geschlechterquote gemäss Modellrechnung in acht Jahren erreicht sein. Wenn es gelingt, die höhere beeinflussbare Fluktuation der Kaderfrauen zu verringern, kann die Geschlechterquote früher erreicht werden

4. Analyse Bewerbungen auf Kaderstellen

Während sechs Monaten (bis Ende Januar 2014) wurden 28 Kaderstellen in der Stadtverwaltung ausgeschrieben. Gesamthaft gingen 678 Dossiers ein. 25 der ausgeschriebenen Kaderstellen konnten besetzt werden. Bei den anderen müssen weitere Anstrengungen unternommen werden. Unter den 678 Bewerbenden befanden sich 133 Frauen, also nur knapp 20 %. Von diesen wurden 114 Frauen, also fast 86 %, an ein erstes Vorstellungsgespräch eingeladen. Die Auswertung zeigt, dass sich relativ wenige Frauen auf ausgeschriebene Kaderstellen bewerben und die meisten dann zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Sieben der 25 Kaderstellen konnten mit Frauen besetzt werden (28 %). Frauen müssen künftig also noch gezielter angesprochen werden.

Der Gemeinderat hat einen Auftrag erteilt, die Bewerbungsquote von Frauen im Jahr 2015 erneut zu evaluieren, um herauszufinden, ob die ergriffenen und im Folgenden beschriebenen Massnahmen Wirkung zeigen.

5. Auslegeordnung Personalrecht, Hilfsmittel und Instrumente

Massnahmen und Instrumente zur Förderung der Gleichstellung im Allgemeinen und insbesondere in Kaderstellen bestehen bereits heute in jedem Schritt des Personalprozesses. Diese sind in der folgenden Abbildung 2 aufgezeigt. Etliche Grundlagen, die Geschlechterquote von 35 % zu erreichen, sind vorhanden:

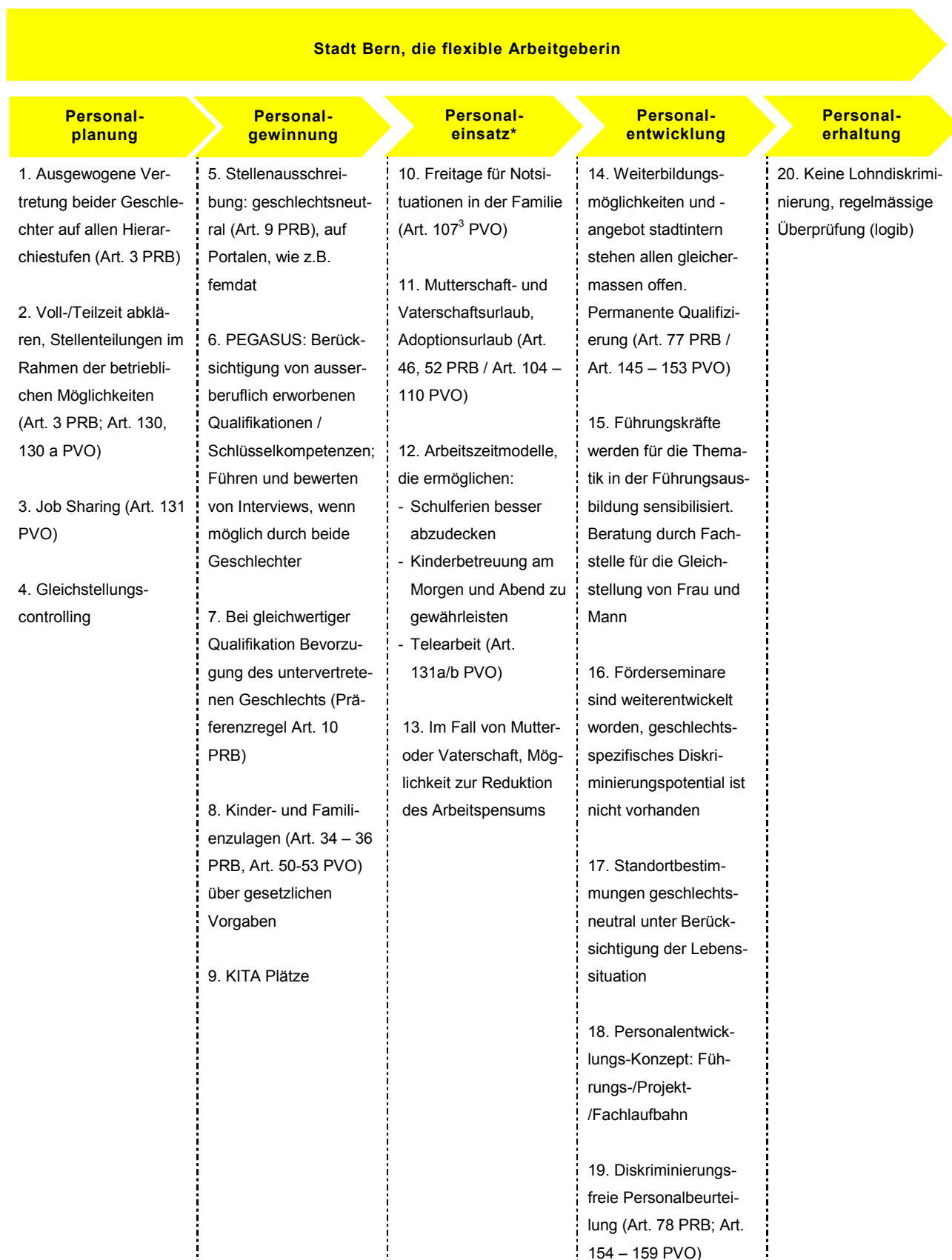


Abbildung 2: Bestehende Massnahmen einer geschlechtsneutralen Personalpolitik

*die unter Personaleinsatz aufgeführten Massnahmen entfalten ihre Wirkung auch in den Prozessschritten Personalgewinnung und -erhaltung.

6. Zusätzliche Massnahmen

Es gibt also bereits heute verbindliche Instrumente, die genutzt werden sollten. Ausserdem besteht auch bei der Personalgewinnung ein gewisser Spielraum, der genutzt werden kann. Neu hat der Gemeinderat acht zusätzliche Massnahmen beschlossen, die umgesetzt werden sollen. Sie basieren teilweise auf den bereits existierenden Grundlagen und sollen weiter verstärkt und ausgebaut werden.

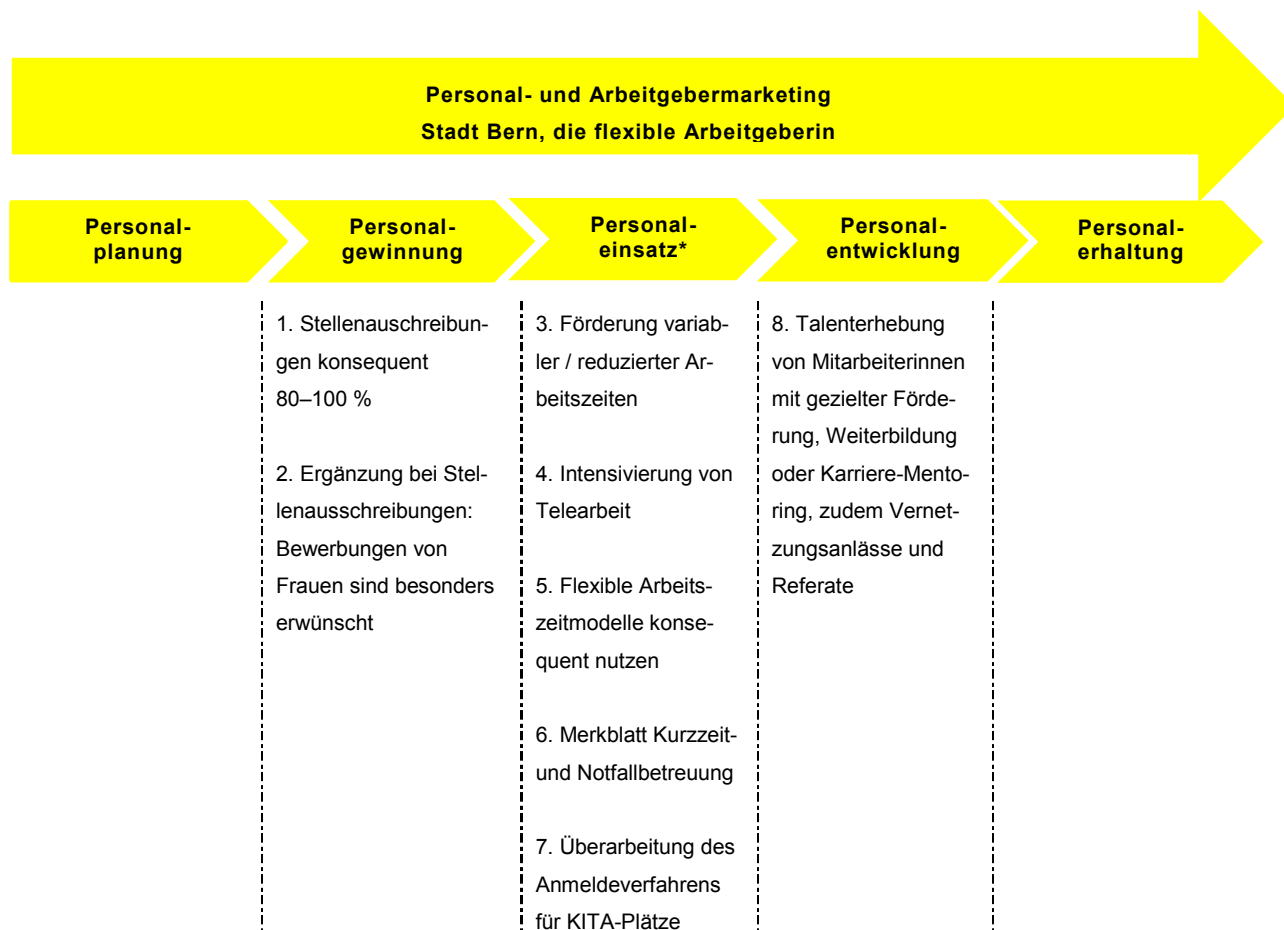


Abbildung 3: Zusätzliche Massnahmen

*die unter Personaleinsatz aufgeführten Massnahmen entfalten ihre Wirkung auch in den Prozessschritten Personalgewinnung und -erhaltung.

Personal- und Arbeitgebermarketing

Die Stadt als Arbeitgeberin betreibt ein aktives Personal- und Arbeitgebermarketing, das die Stadt als familienfreundliche sowie flexible Arbeitgeberin auf dem Arbeitsmarkt verstärkt sichtbar macht. Die Direktion für Finanzen, Personal und Informatik hat in Zusammenarbeit mit den Direktionen in ihrer HR-Agenda (Projektplanung) das Personal- und Arbeitgebermarketing als prioritäres Thema erklärt und wird dabei dem Aspekt der Kaderfrauen eine spezielle Beachtung schenken und gezielte Massnahmen ergreifen. Dies wird auch entsprechende Hinweise zur Formulierung von Stelleninseraten enthalten, damit sich Frauen ebenso wie Männer von einem Stelleninserat angesprochen fühlen.

Personalgewinnung

Stellenausschreibungen: Grundsätzlich wird jede Kaderstelle mit einem Arbeitspensum von 80 bis 100 % ausgeschrieben. Die in der Instrumentenmappe „Teilzeitarbeit/Job Sharing: Überprüfungsinstrument, Gestaltungsempfehlungen“ vorgeschlagenen Vorgehensweisen werden konsequent angewandt, und Ausnahmen sollen begründet werden. Ebenso wird empfohlen, geeignete Stellen auf ihre Eignung für ein Job-Sharing-Modell zu prüfen.

Geeignete Stellenausschreibungen sollen zum Beispiel mit dem Zusatz „Bewerbungen von Frauen sind besonders erwünscht“ ergänzt werden. Erste Erfahrungen zeigen, dass die Anzahl Bewerbungen von Frauen dadurch steigt.

Personaleinsatz

Flexible Arbeitszeitmodelle wie z.B. die Bandbreitenmodelle stehen allen Mitarbeitenden offen, sofern die dienstlichen Bedürfnisse nicht zwingend Einschränkungen der Modelle erfordern.

Bei Elternschaft soll für beide Geschlechter eine Reduktion des Arbeitspensums erleichtert werden. Die Möglichkeit zur Telearbeit, wie sie verschiedene Abteilungen bereits praktizieren, wird gefördert und wo sinnvoll proaktiv den Mitarbeitenden angeboten. Dazu müssen die infrastrukturen Voraussetzungen in bestimmten Arbeitsfeldern erst noch geschaffen werden.

Für Kurzzeit- und Notfallbetreuung wird eine Zusammenstellung mit möglichen Unterstützungsangeboten erstellt und im Intranet aufgeschaltet. Zudem können gemäss Artikel 107 Absatz 3 der Personalverordnung die Vorgesetzten für die Überbrückung von Notsituationen, namentlich in Zusammenhang mit Betreuungspflichten, im Umfang der erforderlichen Zeit bezahlten Kurzurlaub gewähren.

Die Möglichkeit einer Kinderbetreuung soll grundsätzlich geschlechtsunabhängig gefördert werden. Das Anmeldeverfahren für einen KITA-Platz wird erleichtert, indem neu bereits vor Arbeitsbeginn mit Abschluss des Arbeitsvertrags Kinder eingeschrieben werden können.

Personalentwicklung

Begabte Mitarbeiterinnen werden gezielt gefördert. In einer Standortbestimmung verschaffen sich die Mitarbeiterinnen Klarheit über ihren weiteren beruflichen Werdegang, in einem Förderseminar wird ihre Führungseignung abgeklärt, und mittels eines gezielten Entwicklungs- und Förderplanes werden die Mitarbeiterinnen auf eine künftige Führungsfunktion vorbereitet. Mit einem Karriere-Mentoringprogramm wird dieser Prozess unterstützt und zudem mit Referaten und Anlässen zur besseren Vernetzung ergänzt.

Die interne Förderung kann einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, dass in bestimmten Berufsfeldern mit geringem Frauenanteil jüngere Frauen den Einstieg über eine Projektleitungsstelle finden und bei Eignung gezielt gefördert werden können. Der Gewinn von Projektleiterinnen in männerspezifischen Berufsfeldern erfordert bereits besondere Anstrengungen.

7. Ausgelagerte Betriebe

Die Motionärinnen fordern die Einführung einer Geschlechterquote von 35 % für das untervertretene Geschlecht auch bei den ausgelagerten Betrieben. Bei diesen (BERNMOBIL, Energie Wasser Bern und Personalvorsorgekasse der Stadt Bern) handelt es sich um selbständige öffentlich-rechtliche Anstalten. Der Gemeinderat hat ihnen gegenüber nur bezüglich Leistungserbringung ein Weisungsrecht.

Der Gemeinderat hat den drei ausgelagerten Betrieben in einem Schreiben nahe gelegt, Zielsetzungen festzulegen, geeignete Massnahmen zur Erhöhung der Quote des untervertretenen Geschlechts in ihren Kaderpositionen zu ergreifen und ein entsprechendes Reporting vorzunehmen. Die Grundlagenarbeit der Stadt wird dabei zur Verfügung gestellt. Die ausgelagerten Betriebe erstatten dem Gemeinderat ebenfalls im Rahmen des Gleichstellungscontrollings Bericht über Ergebnisse und neue Ziele zur Gleichstellung von Frau und Mann.

8. *Finanzielles*

Der Gemeinderat erachtet es im Moment als nicht notwendig, aufgrund der vorgesehenen Massnahmen, zusätzliche Gelder zu sprechen. Die Massnahmen sind mit den bestehenden finanziellen und personellen Ressourcen aufzufangen. Sollte sich während der Umsetzung der Massnahmen zeigen, dass zusätzliche Mittel benötigt werden, ist der Gemeinderat bereit, dies im Rahmen der ordentlichen Prozesse zu prüfen.

9. *Fristverlängerung*

Der Gemeinderat sieht vor, die festgesetzte Quote von 35 % bis ins Jahr 2022 zu erreichen. Als Zwischenziel hat er eine Quote von 33 % des untervertretenen Geschlechts bis Ende 2017 festgelegt. Er beantragt daher dem Parlament, die Frist zur Erfüllung der Motion bis Mitte 2018 zu verlängern, damit zu diesem Zeitpunkt über den Zwischenstand erneut Bericht erstattet werden kann.

Zu Punkt 2:

Die Motion verlangt in Punkt 2 analog zum Integrationspreis der Stadt die Einführung eines Gleichstellungspreises zu Gunsten von Stadtberner Privatunternehmen. Die Idee der Motionärinnen ist, dass auch in der Wirtschaft analog zur Stadtverwaltung Kaderfrauen gefördert werden sollen. Innerhalb der Stadtverwaltung ist es dem Gemeinderat mittels konkreter Vorgaben möglich, direkt Einfluss zu nehmen. In der Privatwirtschaft kann er dies nicht. Der Preis soll einen Anreiz bieten. Der Gemeinderat unterstützt grundsätzlich das Anliegen der Motionärinnen. Er ist jedoch skeptisch, ob ein Gleichstellungspreis dieses voranbringen kann und ob damit tatsächlich ein nachhaltiger Effekt im Sinne des Anliegens der Motionärinnen entsteht. Dies ist u.a. abhängig vom Interesse und erwarteten Nutzen der Unternehmen, von der Attraktivität des Preises und der Existenz alternativer Preise. Im Bereich Gleichstellung beispielsweise vergibt seit 2002 der Verband KV Schweiz den ‚Prix Egalité‘. Dieser zeichnet alle drei Jahre schweizweit Unternehmen, Non-Profit-Organisationen und öffentliche Verwaltungen aus, die sich in besonderem Mass für die betriebliche Gleichstellung von Frauen und Männern einsetzen. Er wurde 2002 auch an die Stadt Bern (Kategorie öffentliche Verwaltungen) und 2011 ans Kompetenzzentrum Jugend und Familie Schlossmatt (Kategorie Non-Profit-Organisationen) verliehen. Damit sich Berner Unternehmen für einen Preis mit lokaler Ausstrahlung bewerben, muss ihnen ein Mehrwert entstehen. Dieser ist nicht ohne weiteres ersichtlich. Zudem ist fraglich, ob der Perimeter der Stadt gross genug ist, um eine valable Auswahl von Kandidierenden für die Preisvergabe zu generieren. Die Stadt zählt gemäss Bundesamt für Statistik (STATENT 2011) rund 14 000 Arbeitsstätten, davon sind fast 12 000 Mikrounternehmen mit weniger als 10 Stellen (Vollzeitäquivalente). 1 548 Kleinunternehmen weisen 10 bis 49 Stellen aus, 431 mittlere Unternehmen beschäftigen 50 bis 249 Stellen und 69 Arbeitsstätten weisen über 250 Beschäftigte aus. Es ist davon auszugehen, dass eine Fokussierung auf Frauen in Führungspositionen und strategischen Organen lediglich für die rund 2 000 mittleren und grossen Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten relevant ist. Der Kreis möglicher Bewerbender ist also beschränkt.

Der Gemeinderat ist der Auffassung, dass es wichtig ist, Anreize zu setzen, damit auch in der Privatwirtschaft Frauen vermehrt dazu ermuntert und dabei unterstützt werden, verantwortungsvolle Kaderpositionen einzunehmen. Es wurden daher auch Alternativen zu einem städtischen Gleichstellungspreis geprüft. Auf einen gemeinsamen Gleichstellungspreis von Stadt und Kanton möchte sich der Kanton zum jetzigen Zeitpunkt nicht festlegen, da er mit dem Angebot von Vereinbarkeitschecks für privatwirtschaftliche KMU aktuell andere Prioritäten gesetzt hat. Er wird nach Abschluss dieses Projekts analysieren, welche Folgemassnahmen sinnvoll sind. Geprüft wurden weitere Projekte und Modelle, die auf einer Selbstverpflichtung von Unternehmen basieren, jedoch auf einen längeren Zeitraum und somit auf nachhaltigere Wirkung angelegt sind, so zum Beispiel die Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel, das Münchner Memorandum für Frauen in Führung oder die Klimaplattform Bern im Bereich Umwelt. Alle drei Plattformen werden durch die Verwaltung getragen und finanziert. Dafür sind personelle Ressourcen im Rahmen einer 30 - 50 %-

Stelle sowie Sachmittel von Fr. 50 000.00 bis Fr. 80 000.00 jährlich nötig. Angesichts der aktuellen Finanzlage der Stadt sieht der Gemeinderat davon ab, ein Projekt dieser Grössenordnung über die nächsten vier bis fünf Jahre zu lancieren. Aus den genannten grundsätzlichen und finanziellen Überlegungen hat er den von den Motionärinnen geforderten Gleichstellungspreis noch nicht eingeführt. So wurden die im Integrierten Aufgaben- und Finanzplan (IAFP) 2014 - 2017 fürs Jahr 2016 eingestellten Mittel im Umfang von Fr. 20 000.00 aus Spargründen aus dem IAFP 2015 - 2018 gestrichen.

In der Debatte zum IAFP 2015 - 2018 vom 5. Juni 2014 hat das Parlament mit einer Planungserklärung seinen Willen zur Einführung eines Gleichstellungspreises noch einmal bekräftigt und den Gemeinderat beauftragt, die entsprechenden Mittel in den nächsten IAFP wieder aufzunehmen. Gleichzeitig erging an den Gemeinderat der Auftrag zu prüfen, ob eine Erweiterung auf die Region oder den ganzen Kanton und in dem Fall eine Zusammenarbeit mit der kantonalen Fachstelle für Gleichstellung sinnvoll wäre. Der Gemeinderat ist daher bereit, weitere Massnahmen zu prüfen, wie Anreize für die Wirtschaft zur Förderung von Kaderfrauen gesetzt werden können. Aus diesem Grund beantragt er auch für Punkt 2 der vorliegenden Motion eine Fristverlängerung.

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 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.
2. Er stimmt einer Fristverlängerung zur Erfüllung von Punkt 1 der Motion bis Mitte 2018 zu.
3. Er stimmt einer Fristverlängerung zur Erfüllung von Punkt 2 der Motion um zwei Jahre zu.

Bern, 17. September 2014

Der Gemeinderat