



Stadtparlament: Interpellationen

**Interpellation Monika Simmler: Chancengleichheit in der städtischen Verwaltung:
Mehr Frauen in Führungspositionen!; schriftlich**

Monika Simmler sowie 29 mitunterzeichnende Mitglieder des Stadtparlaments reichten am 11. Juni 2013 die beiliegende Interpellation "Chancengleichheit in der städtischen Verwaltung: Mehr Frauen in Führungspositionen" ein.

Der Stadtrat beantwortet die Interpellation wie folgt:

Ausgangslage

1992 hat das Stadtparlament (damals Grosser Gemeinderat) ein Frauenförderungskonzept verabschiedet, welches auch die Schaffung der Stelle einer/eines Gleichstellungsbeauftragten beinhaltet sowie die Einsetzung einer Gleichstellungskommission. Die Beauftragte für Gleichstellung - heute „Gleiche Chancen“ – war von Beginn an eine Mitarbeiterin des Personalamtes. Die vom Stadtrat gewählte Kommission setzt sich seit je her aus ca. acht Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Direktionen zusammen. Sie wird von der Beauftragten für Gleiche Chancen präsiert.

Seit 1992 hat die Arbeitgeberin Stadt alle personalrechtlichen Grundlagen im Sinne der Gleichstellung und Chancengleichheit angepasst und verfolgt diesen Grundsatz bei allen Revisionen. Standen zu Beginn zu Recht die Frauen im Fokus, gilt heute die Genderperspektive. Es gilt, die Situation von Frauen und Männern (bzw. bestimmte Zielgruppen) in Bezug auf die Chancengleichheit zu analysieren und je nach Ausgangslage und Zielsetzung die adäquaten Massnahmen zu treffen.

Dies ist ein laufender Prozess, der sich an den gesellschaftlichen Veränderungen, den Bedürfnissen der Mitarbeitenden und an den betrieblichen Gegebenheiten orientiert.



Verschiedene Akteurinnen und Akteure haben dabei ihren je spezifischen Part. Die Beauftragte „Gleiche Chancen“ und die gleichnamige Kommission erarbeiten zuhanden des Stadtrates Strategien und Massnahmen zur effektiven Umsetzung der Chancengleichheit im beruflichen Alltag. Die Führungskräfte als Entscheidungsträgerinnen und –träger sind gefordert, die konkrete Umsetzung in ihrem Umfeld an die Hand zu nehmen. Unterstützt werden sie dabei bei Bedarf vom Personalamt.

Zu den einzelnen Fragen der Interpellation

- 1. Wie hoch ist der Frauenanteil in der städtischen Verwaltung und den Betrieben ab den Lohnklassen 16 (ab Abteilungsleitung und Fachspezialisten/ Fachspezialistinnen) bzw. 22 (Dienststellen- und Bereichsleitungen/ Stabsmitarbeitende)? Was für Einteilungen sind nach Ansicht des Stadtrats weiter geeignet, die Geschlechterverteilung in den Kaderpositionen auszuweisen?**

Tabelle 1 (siehe Anhang) zeigt, dass die Stadtverwaltung 23.4 % Frauen im Kader beschäftigt. Das sind alle Mitarbeiterinnen ab Lohnklasse 16, mit und ohne Führungsfunktion. In Führungspositionen ab Stufe Abteilungsleitung sind 17.1 % Frauen tätig. Um eine Zielquote von 35 % Frauen in Führungspositionen (ab Stufe Abteilungsleitung) zu erreichen - wie das bspw. für die Stadt Bern gefordert wird - müsste sich die Anzahl Frauen von heute 32 auf 65 erhöhen, also mehr als verdoppeln. Nach Direktionen und Betrieben (sgsw, KHK, VBSG) aufgeschlüsselt, zeigt sich folgendes Bild:

	Total	BB	DIF	DSSP	DSSI	DTB	DBP	Be- triebe
Frauen im Kader (in %)	23.4	33	20	50	33	9.5	20.7	0.5
Frauen in der Führung (in %)	17.1	20	22.6	35.7	21	8.3	12.5	0.3
Anzahl Stellen Stand 12/2012	1'730	21	137	247	387	72	332	534

Der Frauenanteil sowohl im Kader insgesamt als auch in den Führungspositionen ab Stufe Abteilungsleitung differiert je nach Direktion sehr stark. Nicht überraschend ist, dass in den Betrieben und den handwerklich-technisch ausgerichteten Direktionen (sehr) viel weniger Frauen ab Lohnklasse 16 anzutreffen sind als in den anderen Direktionen.

Das Personalamt hat die Besetzung der Führungspositionen Dienststellen-, Bereichs- und Abteilungsleitung 2011 bis Mitte 2013 analysiert und stellt Folgendes fest:



- Von sechs zu besetzenden Dienststellenleitungen wurde eine Stelle mit einer Frau besetzt. Es haben sich auf die sechs Stellen insgesamt 88 Männer und 21 Frauen beworben.
- Bei den Bereichsleitungen gab es eine Stelle zu vergeben; diese wurde mit einem Mann besetzt. Acht Männer und zwei Frauen haben sich beworben.
- Total 269 Personen bewarben sich auf 16 Abteilungsleitungsstellen. Es gingen 72 Bewerbungen von Frauen ein, 197 von Männern. Vier Abteilungsleitungen wurden mit Frauen besetzt.

Wie man sieht, bewerben sich auf Führungspositionen oft viel mehr Männer als Frauen. Daraus folgt, dass die Wahrscheinlichkeit, die geeignetste Person unter den männlichen Bewerbungen zu finden, grösser ist, als bei den weiblichen Bewerbungen. Ist das Geschlechterverhältnis betreffend Bewerbungszahl einigermaßen ausgewogen, haben Frauen grössere Chancen auf eine Anstellung. Bei den oben aufgeführten Beispielen fand sich bei neun Führungspositionen ein recht ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei den Bewerbenden. Vier dieser Stellen wurden mit Frauen besetzt. Die Anstellungen erfolgten in den Direktionen DSSP, DSSI, DBP und DIF.

2 Ist der Stadtrat bereit, diese zusätzlichen Angaben in Bezug auf den Frauenanteil bei Führungspositionen jeweils jährlich in seinem Geschäftsbericht festzustellen und zu veröffentlichen?

Der Stadtrat ist bereit, im jährlichen Geschäftsbericht nähere Angaben zum Frauenanteil in Führungspositionen zu machen. Er wird den Frauenanteil nach Führungsebene beginnend ab Abteilungsleitung ausweisen.

3 Wie erklärt sich der Stadtrat die tiefe Frauenquote (33.2 %) in der Stadtverwaltung und den städtischen Betrieben?

Die Stadt ist eine Arbeitgeberin mit sehr unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern und Funktionen. Darunter befinden sich viele Bereiche, für die sich nach wie vor wenige oder gar keine Frauen bewerben. Das hat auch damit zu tun, dass sich in den letzten zehn Jahren nicht viel bewegt hat im Bereich der Berufswahl von Mädchen und Buben. Nach wie vor wählen Mädchen kaum handwerklich-technische Berufe und Knaben kaum soziale bzw. die eher „frauentypischen“ Berufsfelder. Damit ist auch die Stadtverwaltung konfrontiert, wenn sie alljährlich die Lernenden für die diversen Ausbildungsberufe selektioniert.

Werden Stellen ausgeschrieben, für welche handwerklich-technische Aus- und Weiterbildungen auf Fachhochschul- oder Hochschulebene gefordert sind, ist die Ausgangslage dieselbe. Es stehen oftmals nur wenige oder gar keine Bewerberinnen zur Auswahl. Davon



betroffen sind vor allem die Dienststellen bzw. Bereiche Informatik, Tiefbauamt, Kehr- und Heizkraftwerk, Vermessungsamt, Stadtwerke und Entsorgung. Und in den nicht handwerklich-technischen Tätigkeitsfeldern verringert sich die Bewerberinnenzahl, je höher die Kaderstufe ist, die es zu besetzen gilt.

Weiter gibt es Arbeitsbereiche, die für Frauen - vermutlich auch wegen der hohen körperlichen Beanspruchung - anscheinend wenig attraktiv sind, z.B. Strassenwärterin, Mitarbeiterin Baugruppen, Beladerin, etc.

Wo Frauen sich bewerben, haben sie auch Chancen auf eine Anstellung. Das zeigt sich zum Beispiel im Hochbauamt, das 16 Projektleitende (Fachspezialistinnen/Fachspezialisten) beschäftigt und dafür die Ausbildung als Architektin/Architekt verlangt. Sieben Projektleitende sind Frauen.

4 Was für Massnahmen hat der Stadtrat in der Vergangenheit ergriffen, um den Frauenanteil allgemein und speziell in Führungspositionen zu erhöhen?

Der Stadtrat war sich der Situation bewusst und hatte deshalb während einiger Jahre die Erhöhung des Frauenanteils auf einen Drittel als Legislaturziel formuliert. Dieses Ziel wurde erreicht. Selbstverständlich werden aber weiterhin Anstrengungen unternommen, um den Frauenanteil zu erhöhen.

Die Massnahmen, die der Stadtrat in der Vergangenheit initiiert hat, setzen sowohl auf der strukturellen wie auf der individuellen Ebene an.

4.1 Personalauswahl

Mit Beschluss vom 4. Januar 2006, „Mehr Frauen ins Kader und in technische Berufe“, verabschiedete der Stadtrat Massnahmen im Rahmen der Personalsuche, welche vom Personalamt erarbeitet und umgesetzt wurden resp. werden. Dabei geht es vor allem um die gendergerechte Formulierung der Stelleninserate und die noch gezieltere Wahl der Ausschreibungskanäle. Frauen sollen damit besser erreicht werden und sich besser angesprochen fühlen. Für Bereiche, in denen die Frauen untervertreten sind, werden sie explizit zur Bewerbung aufgerufen mit Formulierungen wie zum Beispiel: „Aufgrund der Teamzusammensetzung freuen wir uns besonders über Bewerbungen von qualifizierten Frauen“ oder „Wir möchten den Frauenanteil im Kader erhöhen und freuen uns deshalb besonders über Bewerbungen von Frauen“. Diese Aufforderung wird nicht angewendet, wenn man mit grosser Wahrscheinlichkeit davon ausgehen kann, dass es kaum oder keine Frauen auf dem Markt gibt (bspw. Elektroingenieurin).



4.2 Die Rolle des Personalamtes bei der Personalauswahl

In der Regel gehen die Bewerbungen im Personalamt ein und werden von den zuständigen Fachpersonen vorselektioniert. Dabei wird in jenen Bereichen, in denen Frauen untervertreten sind, den Bewerbungen von Frauen besondere Beachtung geschenkt. Werden die Bewerberinnen als hinreichend qualifiziert angesehen, gehen deren Dossiers an die Dienststelle. Je nachdem spricht das Personalamt klare Empfehlungen aus, wer aus seiner Sicht zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen werden sollte. Bei Kaderstellen (ab Lohnklasse 16) nimmt der/die Zuständige des Personalamtes an den Bewerbungsgesprächen teil und hat beim Anstellungsentscheid eine beratende Funktion. Den letztlichen Anstellungsentscheid trifft die Dienststelle bzw. der Stadtrat.

4.3 Gute Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben

Der Stadtrat hat seit der Mitarbeitendenumfrage zur Thematik Chancengleichheit im Jahr 2002 die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben kontinuierlich ausgebaut. So führt die Arbeitgeberin Stadt schon seit 2004 zusammen mit dem Kanton eine Kinderkrippe, kennt seit 2005 den bezahlten Vaterschaftsurlaub und hat dieses Jahr Home-Office eingeführt und die Blockzeiten verkürzt.

4.4 Kursangebote

Das Weiterbildungsprogramm des Personalamtes bietet seit Jahren regelmässig Kurse an, in denen sich Mitarbeitende mit ihrer aktuellen beruflichen Situation und mit der Laufbahnplanung auseinandersetzen können. Diese Angebote wurden in früheren Jahren zum Teil ausschliesslich auf die Zielgruppe Frauen ausgerichtet. Ergänzt wurden diese einmalig mit einem externen Mentoringangebot, bei welchem sich Frauen kostenlos eine Mentorin suchen konnten. Auch wenn es in diesen Kursen nicht in erster Linie um den Aufstieg von Frauen in Kaderpositionen ging, hatte diese Thematik je nach Interessenlage der Teilnehmerinnen durchaus ihren Platz.

4.5 Information und Sensibilisierung

Das Jahr 2009 stand in Sachen Chancengleichheit im Zeichen der Information und Sensibilisierung zum Thema Teilzeitarbeit auf Kaderstufe. Dazu gehörten bspw. eine Kaderveranstaltung, Artikel im Stadtspiegel und die Nutzung des Intranets für die Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. An der Kaderveranstaltung wurde die Toolbox Teilzeit vorgestellt; diese umfasst Checklisten zu Überprüfung von Stellen (besonders Kaderstellen) auf ihre Teilzeitfähigkeit.



Anlässlich des Jubiläums „20 Jahre Gleiche Chancen“ lancierten die Beauftragte und die Kommission die Kampagne „Pack deine Chance“. Die Mitarbeitenden wurden anhand einer Postkartenserie mit Protagonistinnen und Protagonisten aus dem Mitarbeitendenkreis sowie weiteren Aktivitäten darauf aufmerksam gemacht, was die Stadt in Sachen Chancengleichheit zu bieten hat. Dazu gehörten bspw. Stories über eine Dienststellenleiterin und eine Projektleiterin (Fachspezialistin), die beide Beruf und Familie vereinbaren und Teilzeit arbeiten.

5 Ist der Stadtrat bereit, weitere Massnahmen zu ergreifen, um den Anteil in Führungspositionen zu erhöhen und wie könnten solche aussehen?

Mit Beschluss vom 28. Mai 2013, „Kommission für Gender- und Familienfragen - Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Stärkung der Familien in der Stadt St.Gallen“, beauftragte der Stadtrat die Kommission für Gender und Familienfragen (KGFF), diverse Massnahmen einzuleiten. Die KGFF ist beratendes Organ der Direktion Soziales und Sicherheit. Die Kommission hat die Chancengleichheit und Gleichstellung beider Geschlechter, die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben sowie die Stärkung und Unterstützung der Familien in der Stadt St.Gallen zum Ziel. Sie dient dem gegenseitigen Informationsaustausch, der Koordination von Planung und Dienstleistungen bestehender Institutionen sowie der Prüfung neuer Aufgaben, die im Interesse der Chancengerechtigkeit und der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Familien in der Stadt St.Gallen liegen. Der KGFF gehören Personen an, die sich mit den Themenbereichen Gleichstellung und Familien beschäftigen. Sie setzt sich zusammen aus Vertretern und Vertreterinnen der politischen Parteien mit Fraktionsstärke, der städtischen und kantonalen Verwaltung sowie punktuell der Wirtschaft.

Ziel 1 des Aktionsplans lautet: „Der Frauen- und Männeranteil in der Verwaltung – insbesondere auf Kaderebene – ist ausgeglichen bzw. bereichsspezifisch angepasst“.

Die städtische Beauftragte für Gleiche Chancen ist Mitglied in der KGFF. Sie wird zusammen mit der KGFF und fallweise mit der verwaltungsinternen Kommission Gleiche Chancen Vorschläge für die Erreichung dieses Zieles ausarbeiten. Bis spätestens Ende Legislatur ist dem Stadtrat Bericht zu erstatten.

Nachdem in der Stadtverwaltung bereits diverse Schritte unternommen wurden und im Rahmen des genannten Aktionsplans zurzeit weitere Empfehlungen erarbeitet werden, um den Frauenanteil in Kader- resp. Führungspositionen zu erhöhen, erachtet der Stadtrat zum jetzigen Zeitpunkt weitere Massnahmen für nicht zielführend. Es gilt zuerst, die mit dem vorab erwähnten Aktionsplan initialisierten Themen zu bearbeiten.



6 Wie stellt sich der Stadtrat zur Einführung von Geschlechterquoten?

Trotz vielfältiger Massnahmen sind die Frauen in mittleren und höheren Führungspositionen in der Stadtverwaltung wie auch in anderen Verwaltungen und in der Privatwirtschaft nach wie vor untervertreten. Auch der Stadtrat ist überzeugt, dass eine gute Durchmischung der Geschlechter für den Erfolg einer Organisation von Vorteil ist. Er sieht indes von fixen Zielquoten, wie sie in Bern und Zürich gefordert werden, aus Praktikabilitätsgründen ab. Das entscheidende Kriterium bei der Personalauswahl ist die Qualifikation einer Person. Dies erachten auch Befürworterinnen und Befürworter von fixen Quoten allein schon aus gleichstellungsrechtlicher Hinsicht als zwingend. Die Erfahrung zeigt aber, dass sich für viele Kaderstellen - trotz expliziter Einladung von Frauen zur Bewerbung (siehe Ziff. 4.1 hiervor) - keine oder nur wenige Frauen bewerben. In solchen Konstellationen eine Frau allein deshalb zu wählen, um eine Quote zu erfüllen, widerspricht der Anforderung, eine Stelle mit derjenigen Person zu besetzen, welche für die Aufgabe die besten Voraussetzungen mit sich bringt. Der Stadtrat war und ist aber bereit, bei gleichwertiger Qualifikation Frauen den Vorzug zu geben.

7 Ist der Stadtrat bereit, auch neue Arbeitsmodelle zu prüfen und einzuführen und insbesondere auch in Führungspositionen Jobsharing und Teilzeitarbeit zu fördern?

Mit dem neuen Vollzugsreglement (VZP) - gültig seit 30. April 2013 - hat der Stadtrat Home Office (Arbeit von zu Hause aus) eingeführt. In Art. 28 ff. werden die Grundzüge von Home Office geregelt. Das Personalamt stellt Mitarbeitenden wie Vorgesetzten Checklisten für die Überprüfung und Umsetzung zur Verfügung.

Die Verkürzung der Blockzeiten um je eine halbe Stunde am Vor- und am Nachmittag (VZP, Art. 19) erhöht die Flexibilität in der Arbeitseinteilung.

Der Stadtrat ist offen für Teilzeitarbeit auf allen Stufen, wenn es die Rahmenbedingungen erlauben bzw. die Stelle dafür geeignet ist. Näheres wurde bereits unter Punkt 4.5 ausgeführt.

Zu Jobsharing stellt sich der Stadtrat eher zurückhaltend. Die Arbeitgeberin Stadt hat noch keine Erfahrung mit Jobsharing auf Kaderstufe. Der Stadtrat erachtet es als eher schwierig, Führungsverantwortung zu teilen. Zudem betrachtet er es als grosse Herausforderung, eine Führungsposition mit zwei Personen zu besetzen, die sich sowohl fachlich optimal ergänzen als auch persönlich ein gutes Team bilden.



8 Was für eine Rolle spielen die Beauftragte für Chancengleichheit und die städtische Kommission „Gleiche Chancen“ in der Rekrutierung von Führungspersonen und der Besetzung von Kaderpositionen?

Die Beauftragte für Gleiche Chancen ist als stellvertretende Leiterin des Personalamts angestellt. Sie übt in Personalunion die Funktion der Beauftragten für Gleiche Chancen aus. Sie betreut einen Teil der Dienststellen in allen personellen Angelegenheiten, folglich auch bei der Personalauswahl. Ein weiterer Fachmitarbeiter mit praktisch gleichem Aufgabenportfolio berät den andern Teil der Dienststellen. Der Leiter Personalamt ist - zusammen mit den Stadträtinnen resp. Stadträten - für die Anstellung der Dienststellenleitenden zuständig. Die Rolle des Personalamtes bei der Personalauswahl wurde unter Punkt 4.2 erläutert.

Die städtische Kommission "Gleiche Chancen" ist nicht unmittelbar in den Auswahlprozess involviert oder in irgend einer Form tangiert. Sie erarbeitet zusammen mit der Beauftragten Strategien und Massnahmen zur Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung bzw. Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung. Sie war in einige unter Punkt 4 beschriebenen Aktivitäten in der Konzept- und teilweise Umsetzungsphase involviert.

Der Stadtpräsident:

Scheitlin

Der Stadtschreiber:

Linke

Beilage:

Tabelle 1: Verteilung Frauen/Männer auf Kader- resp. Führungspositionen (ab Lohnklasse 16)

Interpellation vom 11. Juni 2013

