

**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**

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 und Frauen sind also sehr gut ausgebildet. Kaum sind sie aber im Arbeitsmarkt integriert, stossen sie trotz guter Ausbildung und 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 ist 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 den StaBe und von 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. B. 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. B. Ingenieure/Ingenieurinnen). Bei der Umsetzung der Quotenregelung soll deshalb eine Ventilklausele eingebaut werden. Die Ausgestaltung der Klausel muss jedoch sicherstellen, dass sie nicht missbräuchlich dafür benutzt

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

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 Penher, 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 Grosjean, Martin Mäder, Kurt Hirsbrunner, Peter Ammann, Martin Schneider

Antwort des Gemeinderats

Dem Gemeinderat ist eine ausgewogene Verteilung der Geschlechter innerhalb der Mitarbeitenden aller Kader- und Funktionsstufen ein wichtiges Anliegen und fügt sich ein in das vom Gemeinderat in der Strategie 2010 formulierte gesamtstädtische Ziel: „Frauen und Männer haben einen gleichberechtigten Zugang zur Erwerbsarbeit, werden gleichberechtigt entlohnt und haben die gleichen Aufstiegschancen“.

Zu Punkt 1:

Entwicklung der Geschlechteranteile auf Kaderstufe

Von 2002 bis 2010 erhöhte sich der Frauenanteil an allen öffentlich-rechtlich Angestellten der Stadtverwaltung von 36,7 % auf 45,7 %. Im selben Zeitraum nahm auch der Frauenanteil auf Kaderstufe 1 - 4 von 16,8 % auf 25,8 % leicht aber kontinuierlich zu. Die Zunahme gründet allerdings vor allem auf der Auslagerung männerspezifischer Bereiche (EWB, StaBe, Stadtpolizei). Absolut gesehen blieb die Anzahl Frauen über diesen Zeitraum hinweg relativ konstant und stieg erst 2009 erstmals über den Wert von 2002. Nahezu jeder vierte Mann (24,3 %), aber nur jede zehnte Frau (10 %) haben eine Kaderposition inne. Ausgewogene Geschlechterverhältnisse auf allen Hierarchiestufen bleiben deshalb weiterhin ein Ziel. Wie die Erfahrungen bei der Kaderselektion, vorwiegend bei den Kaderstufen 1 und 2, zeigen, bewerben sich auf ausgeschriebene Stellen anteilmässig viel mehr Männer als Frauen. Dies erschwert die Besetzung der Stellen mit geeigneten Frauen.

Bisherige Bestrebungen zu ausgewogeneren Geschlechteranteilen

Seit Einführung des Personalentwicklungs- und Gleichstellungskonzepts (PGK) vom 8. Mai 1996 hat der Gemeinderat die Erhöhung des Frauenanteils im Kader immer wieder als prioritäres Ziel festgehalten, so auch für die Legislaturperioden 2005 - 2008 und 2009 - 2012:

- PGK 2005 - 2008: „Der Kaderanteil von Frauen ist - gerade auch auf den Stufen 3 und 4 - weiter zu erhöhen. Dabei sollen möglichst auch interne Frauen nachgezogen werden.“
- Gleichstellungs-Controlling 2009 - 2012: „Frauenanteil im Kader erhöhen als prioritäres Ziel“.

Wie die Entwicklung zeigt, hält sich der Erfolg der bisherigen Bestrebungen im Hinblick auf mehr Frauen in Führungspositionen in Grenzen. Aus diesem Grund wurde im Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern eine ausgewogenere Geschlechterverteilung auf allen Stufen und Hierarchieebenen als strategisches Ziel für die Legislatur 2009 bis 2012 festgelegt und mit Massnahme 39 beschlossen, „eine Studie zur Untersuchung der Laufbahnentwicklung und der Aufstiegschancen von Frauen in der Stadtverwaltung in Auftrag (zu) geben“. Die Vorbereitungen dafür laufen.

Geschlechterquote oder strategische Zielwerte?

Die Motion verlangt eine Geschlechterquote von 35 % als verbindliche Zielvorgabe und macht erste Vorschläge zu deren Ausgestaltung. Die erwähnten Abweichungen und Ausnahmen weisen bereits auf einige Schwierigkeiten bei der Umsetzung einer fixen Geschlechterquote hin. Die Frauenanteile im städtischen Kader schwanken heute zwischen 9 % und 50 % in den einzelnen Direktionen. Unklar ist, ob im Falle einer fixen Quote jede Direktion diese zu erreichen bzw. einzuhalten hätte oder lediglich die Stadtverwaltung als Ganzes. Quoten sind zudem auch aus gleichstellungsrechtlicher Sicht nur unter Berücksichtigung gleichwertiger Qualifikationen von Bewerbenden möglich.

Die Stadtverwaltung verfügt mit den gleichstellungsspezifischen Kennzahlen im Rahmen des PGK respektive des Gleichstellungs-Controllings (ab 2009) über eine sehr gute Datenbasis. Mittels der erhobenen Daten ist es z.B. in den letzten Jahren gelungen, geschlechtsspezifische Verzerrungen bei den Personalbeurteilungen zu identifizieren und durch entsprechende Sensibilisierungsmassnahmen zu korrigieren.

Bisher wurde jedoch im Gleichstellungs-Controlling der Stadtverwaltung auf überprüfbare Zielvorgaben, Messgrössen und Indikatoren verzichtet. Dies widerspricht den heutigen Anforderungen an eine zeitgemässe Verwaltungs- und Unternehmensführung. Fachliteratur und Praxis zeigen, dass erst messbare Ziele eine effektive und effiziente Umsetzung ermöglichen². In letzter Zeit sind daher verschiedene Unternehmen und Verwaltungen dazu übergegangen, messbare strategische Zielwerte für Frauen in Führungspositionen festzulegen und diese auch öffentlich zu kommunizieren, so zum Beispiel IBM, Raiffeisen und Roche³. Auch die Universitäten und die Bundesverwaltung arbeiten seit mehreren Jahren mit strategischen Zielwerten. Eine Weiterentwicklung des städtischen Gleichstellungs-Controllings in Richtung Zielvorgaben ist zu prüfen.

² Vgl. www.gleichstellungs-controlling.org

³ Vgl. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO: Frauen in Führungspositionen: so gelingt's. Bern: 2010.

Situation bei den städtischen Anstalten

BERNMOBIL, ewb und Stadtbauten Bern sind selbständige öffentlich-rechtliche Anstalten. Diesen gegenüber hat der Gemeinderat kein Weisungsrecht. Er ist aber bereit, ihnen diesbezügliche Empfehlungen abzugeben. Auch erstatten die ausgelagerten Unternehmen dem Gemeinderat bereits heute im Rahmen des Personalcontrollings Bericht über Ergebnisse und neue Ziele zur Gleichstellung von Frau und Mann. Durch das Reglement vom 30. Januar 2003 für die Übertragung öffentlicher Aufgaben auf Dritte und den Abschluss von Leistungsverträgen (Übertragungsreglement; UeR; SSSB 152.03) ist zudem bereits sichergestellt, dass in ausgelagerten Betrieben und in Betrieben mit Leistungsverträgen die Anstellungsverhältnisse zu - im Vergleich mit der Stadt - gleichwertigen Bedingungen gestaltet sind (Art. 6 Abs. 2 lit. a UeR).

Der Gemeinderat beantragt die Ablehnung der Motion, befürwortet aber die Entgegennahme als Postulat. Dabei soll im Rahmen der für 2012 ohnehin geplanten Laufbahnstudie geprüft werden, wie den berechtigten Anliegen der Motion Genüge getan werden kann

Zu Punkt 2:

Privatwirtschaftliche Unternehmen stellen bisher keine schwerpunktmässige Zielgruppe der städtischen Gleichstellungsstrategie dar. Der Gemeinderat erklärt sich jedoch bereit, Punkt 2 als Postulat entgegenzunehmen und die Vergabe eines Gleichstellungspreises zu prüfen. Dazu gehören Abklärungen betreffend einer minimalen bzw. sinnvollen Grösse des Standorts für eine valable Auswahl von potenziell sich bewerbenden Unternehmen und eine mögliche Erweiterung auf Region oder Kanton (Wirtschaftsraum Bern). Denkbar wäre eine Vergabe als Einzelpreis oder zusammen mit andern städtischen oder regionalen Preisen z.B. im Rahmen der Innovations- und Wirtschaftsförderung. Die Prüfung soll zudem eine differenzierte Kosten-Nutzenanalyse beinhalten.

Antrag

Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, die Motion abzulehnen; er ist jedoch bereit, den Vorstoss als Postulat entgegen zu nehmen.

Bern, 14. Dezember 2011

Der Gemeinderat