

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; Abschreibung 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. An seiner Sitzung vom 8. November 2018 stimmte er einer neuerlichen Fristverlängerung zur Erfüllung von Punkt 1 der Motion bis Mitte 2021 zu. Der Abschreibungsantrag zu Punkt 2 ist beim Parlament hängig.

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 seinen Zwischenbericht vom 27. Juni 2018.

Dem Gemeinderat ist eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter auf allen Kader- und Funktionsstufen ein zentrales Anliegen. Die konsequente Umsetzung von gezielten 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 entsprechenden Zielvorgaben des Gemeinderats zur Förderung der Gleichstellung werden mit dem Instrument des Gleichstellungscontrollings unterstützt. So hat der Gemeinderat am 21. Februar 2018 ausgehend vom Fokusziel einer Geschlechterquote von 35 Prozent im Jahr 2022 und dem Zwischenziel von 33 Prozent bis Ende 2020 vier Handlungsansätze (Nachfolgeplanung, externe Rekrutierung, Angleichung des durchschnittlichen Beschäftigungsgrads beider Geschlechter sowie Reduktion der Fluktuationsdifferenzen zwischen den Geschlechtern) verabschiedet.

Wie die nachfolgenden Tabellen aufzeigen, verläuft die Entwicklung positiv. Die Zielvorgabe von 35 Prozent per 31. Dezember 2022 im Führungs- und Fachkader wurde bereits per 31. Dezember 2020 übertroffen.

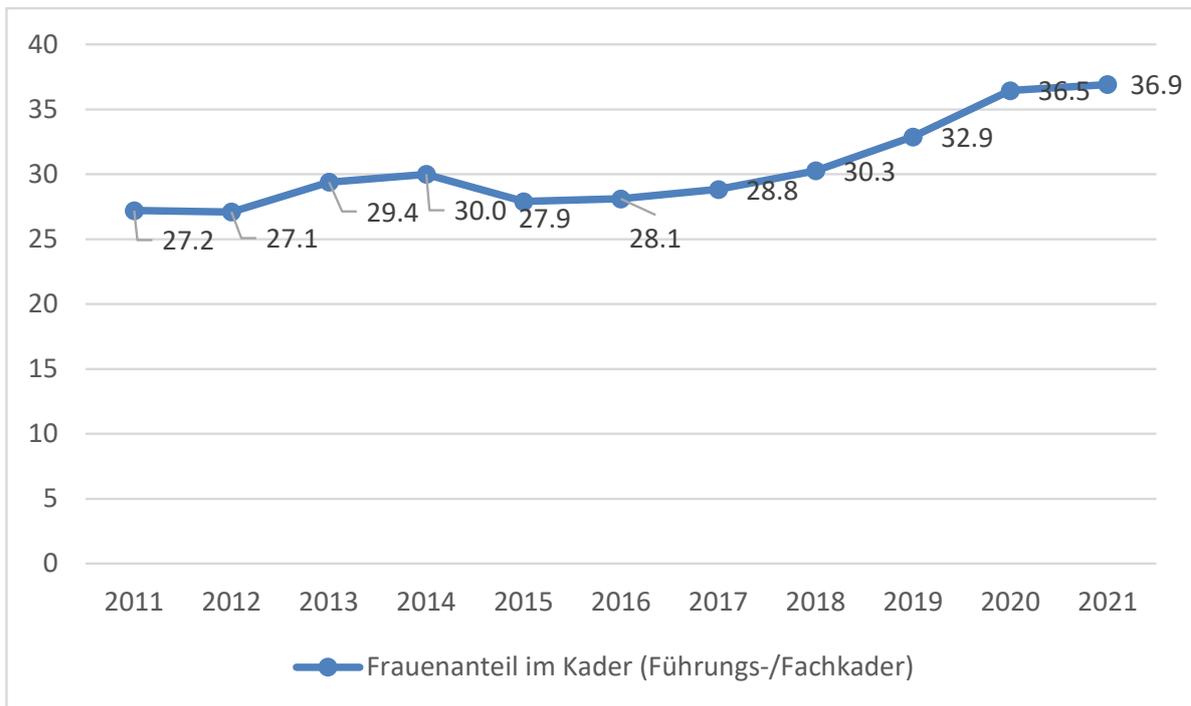


Abb. 1: Entwicklung Frauenanteil im Fach- und Führungskader 2011-2021.

Die Erreichung der vom Stadtrat geforderten Geschlechterquote zwei Jahre vor Fristablauf ist ein Erfolg gemeinsamer Bemühungen auf allen Ebenen. Dieses Etappenziel heisst es nun zu sichern und auszubauen, weil nach wie vor Männer deutlich häufiger eine Führungsfunktion innehaben als Frauen. Der in Artikel 3 Absatz 3 des Personalreglements vom 21. November 1991 (PRB; SSSB 153.01) festgehaltene Grundsatz gilt weiterhin: «Die Stadt fördert die Chancengleichheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie fördert die ausgewogene Vertretung von Frau und Mann auf allen Hierarchiestufen».

Wie die nachfolgende Grafik zeigt, hat der Frauenanteil im Führungs- und Fachkader (Fachkader sind definiert als wissenschaftliche Mitarbeitende in der Funktionsgruppe D und einer Einreihung in den Lohnklassen 20 – 24) in den vergangenen vier Jahren um 8,4 Prozentpunkte oder um 30 Prozent zugenommen (31.12.2016: 28,1 % / 31.12.2020: 36,5 %). Besonders hervorzuheben gilt, dass die vom Stadtrat vorgegebene Quote von 35 Prozent auch dann erreicht wird, wenn nur die Führungs- ohne Fachkader betrachtet werden. Eine Zunahme des Frauenanteils ist auf jeder Führungsstufe (Kaderstufe 1 bis 4, total 584 Führungskaderstellen) zu verzeichnen. Dagegen bewegt sich der Frauenanteil bei den Fachkadern mit 53,3 Prozent (von total 47 Fachkaderstellen) im Rahmen des gesamtstädtischen Frauenanteils (Frauenanteil gesamte Stadtverwaltung per 31.12.2020: 55,7 %).

Den geringsten Frauenanteil weist mit 25,5 Prozent (per 31.12.2020) die Kaderstufe 1 (oberste Kaderstufe) aus. Im Vergleich zum Wert per 31. Dezember 2016 (20,0 %) stieg der Anteil jedoch um 5,5 Prozentpunkte oder 27,5 Prozent. Erfreulich ist auch die Zunahme der Anteile in den Kaderstufen 2 und 3 auf nahezu 40 Prozent per Mai 2021. Vermehrt wird in der internen Kaderplanung gerade auch für die Nachfolge von austretenden Kaderleuten der Stufe 1 aus diesem Potenzial rekrutiert.

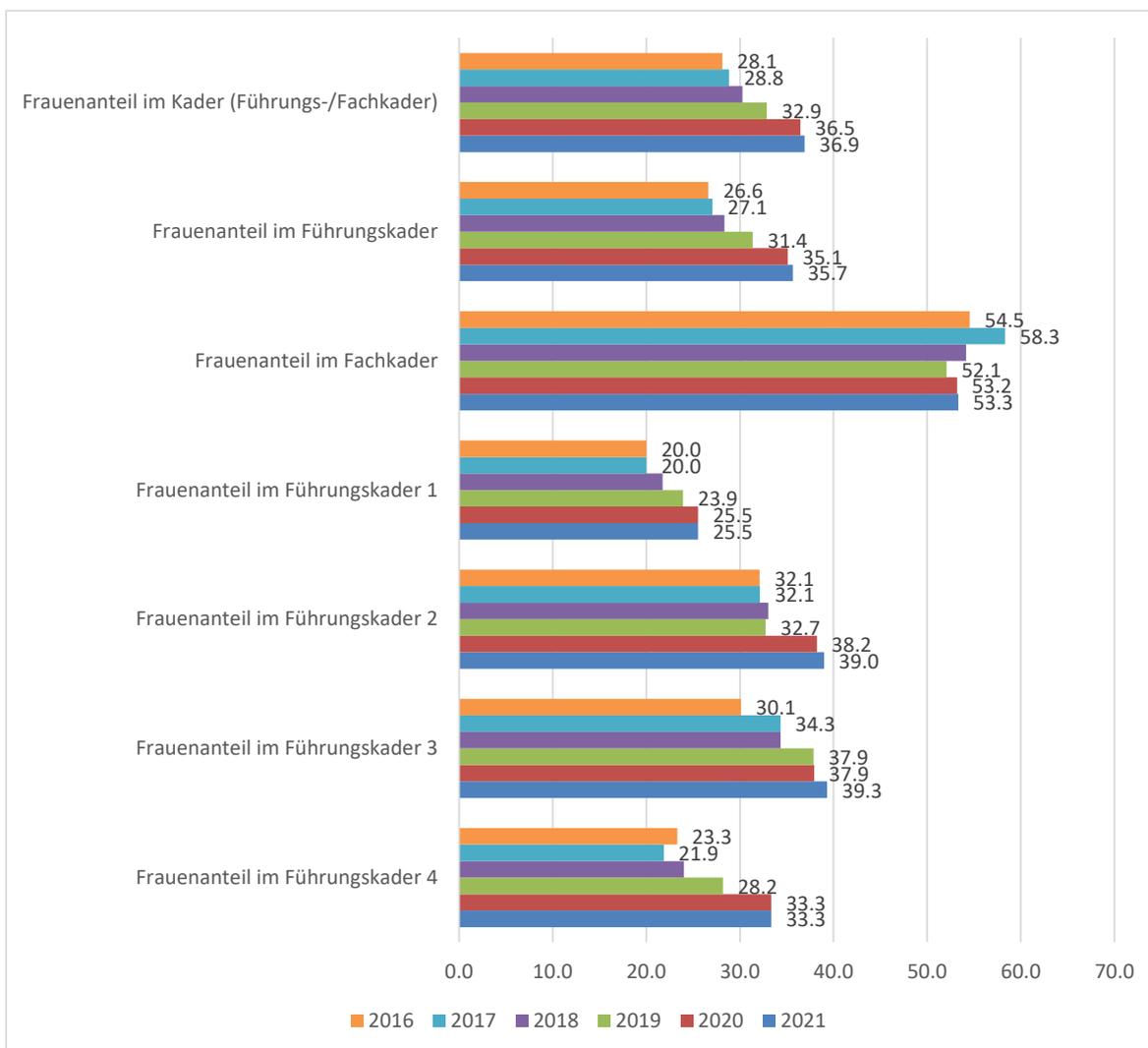


Abb. 2: Frauenanteil nach Kaderstufen 2016-2021.

Der folgenden Grafik ist zu entnehmen, dass sämtliche Direktionen zur erfolgreichen Entwicklung beitragen, wobei sich die Werte der Direktion für Tiefbau, Verkehr und Stadtgrün (TVS) seit 2018 leicht rückläufig präsentieren. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die TVS im Vergleich zu ihrem Frauenanteil von insgesamt 21,6 Prozent per 31. Dezember 2020 bereits über einen hohen Quotient (17,7 % Kaderfrauenanteil im Verhältnis zu 21,6 % Frauenanteil) verfügt. Das diesbezüglich bedeutendste Entwicklungspotenzial weist die Direktion für Finanzen, Personal und Informatik (FPI) auf (26,4 % Kaderfrauenanteil bei einem Frauenanteil von 54,6 %). Entsprechend ist der Zuwachs von Kaderfrauen in der FPI mit plus 11,2 Prozentpunkte denn auch am höchsten, Präsidialdirektion (PRD) plus 3,3, Direktion für Bildung, Soziales und Sport (BSS) plus 4,0, TVS plus 5,3, Direktion für Sicherheit, Umwelt und Energie (SUE) plus 9,4 Prozentpunkte.

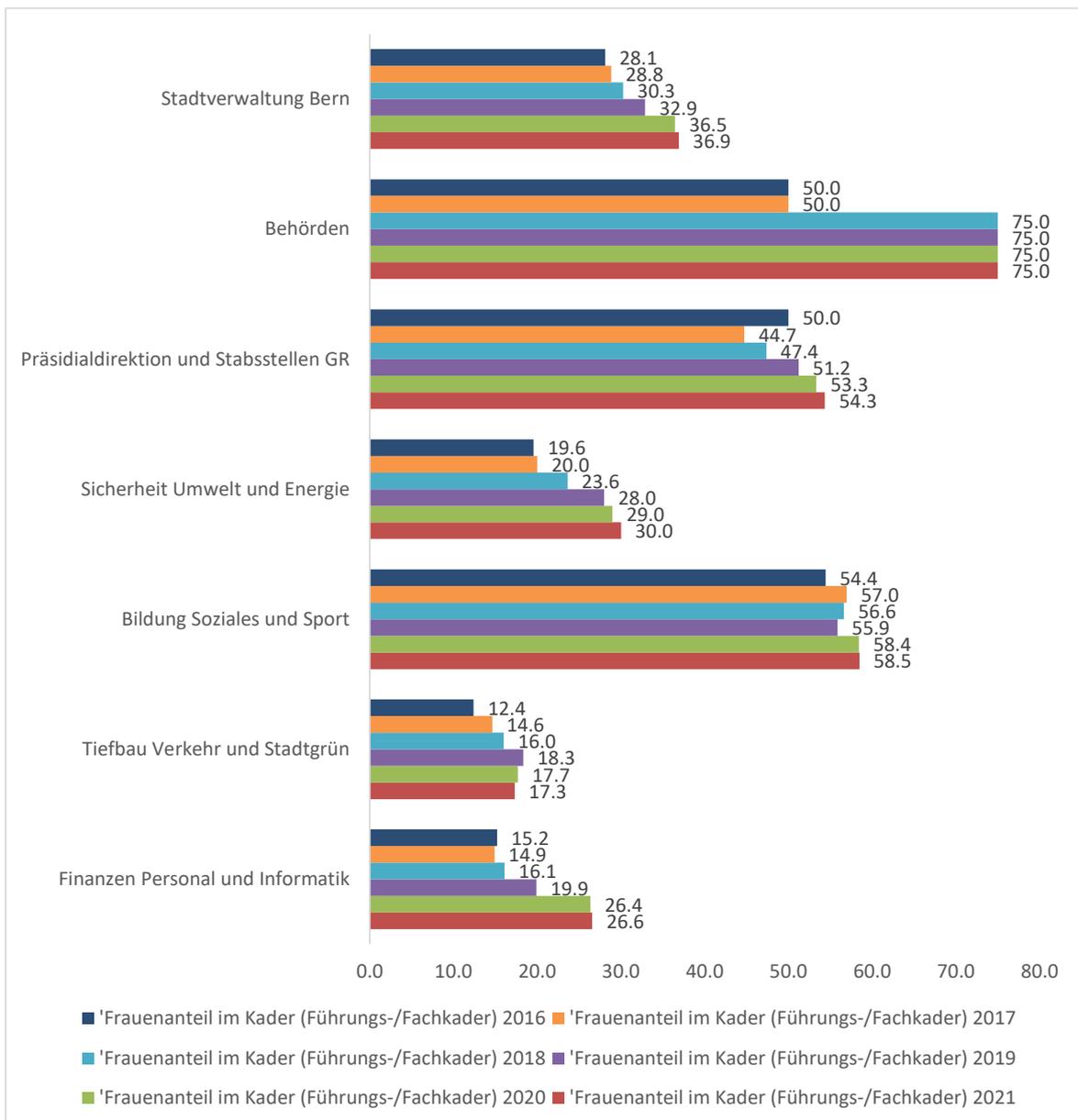


Abb. 3: Frauenanteil Führungs- und Fachkader nach Direktionen 2016-2021.

Die Entwicklung des Frauenanteils im Kader hat in den letzten Jahren eine erfreuliche Dynamik angenommen. Aus Sicht des Gemeinderats muss diese anhalten. Es gibt keinen ersichtlichen Grund, vor Erreichung einer ausgewogenen Kadervertretung die diesbezüglichen Bemühungen einzustellen. Nebst der konsequenten Weiterführung der erfolgreichen Massnahmen vor allem in den zentralen Bereichen interne Nachfolgeplanung (Anteil Frauenkandidaturen entspricht mindestens dem Frauenanteil in den Direktionen) sowie externe Rekrutierung (Anteil Frauen im Zweitgespräch entspricht mindestens dem jeweiligen Frauenanteil in den Direktionen) wird die Weiterentwicklung der Anstellungsbedingungen nach einer sich zunehmend flexibler gestaltenden Arbeitswelt ausgerichtet. Damit soll die Position der Stadt Bern als attraktive und gleichstellungsorientierte Arbeitgeberin weiter gefestigt werden. Zudem sollen im Rahmen der laufenden digitalen Transformation des HR der Stadt Bern auch die Führungsprofile überarbeitet werden. Der allgemeinen Entwicklung folgend werden die sozialen Kompetenzen gegenüber den fachlichen Kompetenzen an Bedeutung gewinnen, was insbesondere die Chancen für Quereinsteiger*innen erhöhen wird. Im Weiteren verlaufen die gesellschaftlichen Entwicklungen in eine Richtung, welche die Schaffung der Chancengleichheit gerade auch in diesem Bereich unterstützen werden. Und schliesslich bietet die demografisch bedingte anrollende Welle von altersbedingten Rücktritten in den

Kadern der Stadtverwaltung die Gelegenheit, in den nächsten zehn Jahren für den entsprechenden Wandel zu sorgen.

Antrag

Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, Punkt 1 der erheblich erklärten Motion Interfraktionelle Frauengruppe abzuschreiben.

Bern, 23. Juni 2021

Der Gemeinderat