

## **Interpellation Fraktion FDP (Stephan Hügli-Schaad): Sinn und Zweck der Fachstelle für Gleichstellungsfragen**

Der Verlauf des Personalgeschäfts „Hilti“ wirft Fragen auf im Zusammenhang mit den Aufgaben und Kompetenzen der Fachstelle für Gleichstellungsfragen.

Der Gemeinderat wird eingeladen, die folgenden Fragen zu beantworten:

1. Welche Zuständigkeiten, Aufgaben und Kompetenzen besitzt die Fachstelle für Gleichstellungsfragen, die ausschliesslich von ihr – und nicht beispielsweise von den Personaldiensten – wahrgenommen werden können?
2. Welche weiteren Kosten – neben Lohn- und Arbeitsplatzkosten – verursacht die Fachstelle aufgrund ihrer Massnahmen und Vorkehrungen?
3. Welche Funktionen und Kompetenzen hat die Fachstelle in personalrechtlichen Geschäften?
4. Wie viele Fälle von sexueller Belästigung bearbeitet die Fachstelle pro Jahr? In wie vielen Fällen liegt – nach gründlicher Prüfung des Sachverhalts – tatsächlich eine sexuelle Belästigung vor?
5. Welche Rolle spielte die Fachstelle bei der Bearbeitung des Falls? Welche Alternative hätte bestanden in der Problembewältigung?
6. Zu welchen anderen Themen wird die Fachstelle konsultiert und in wie vielen Fällen pro Jahr? Welche dieser Fälle könnten von den Personaldiensten bearbeitet werden?
7. Welche Aufgaben der Fachstelle könnten – ohne Verlust für das Stadtpersonal – von Privaten, beispielsweise von Gewerkschaften übernommen werden?

Bern, 12. August 2004

*Interpellation Fraktion FDP (Stephan Hügli-Schaad), Thomas Balmer, Karin Feuz-Ramseyer, Ueli Haudenschild, Rolf Häberli, Heinz Rub, Christoph Müller, Urs Jaberg, Hans-Ulrich Suter, Christian Wasserfallen, Mario Imhof, Hans Peter Aebersold, Markus Kiener, Philippe Müller*

### **Antwort des Gemeinderats**

#### *Allgemeines*

Die Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann (FFG) hat für die Stadt sowohl einen internen als auch einen externen Auftrag wahrzunehmen. Sie ist somit nicht nur für die Verwaltung tätig, sondern auch für die Öffentlichkeit, d. h. für die Einwohnerinnen und Einwohner der Stadt. Mit drei Produkten („Gleichstellungsprojekte“, „Auskunft und Beratung“, „Öffentlichkeitsarbeit“) unterstützt die FFG die Gleichstellungspolitik des Gemeinderats. Gemäss der vom Stadtrat beschlossenen Steuerungsvorgabe für die Produktgruppe „Gleichstellung“ in der Stadtverwaltung hat der Aufwand der FFG für den verwaltungsinternen Auftrag maximal 50% zu betragen. Im Produktgruppenbudget 2005 wurden für das Jahr 2003 zuhanden des Stadtrats folgende Werte ausgewiesen: Aufwand intern: 36%, Aufwand extern: 64%. Die Bruttokosten der FFG beliefen sich im Jahr 2003 insgesamt auf Fr. 342 826.00 (Rechnung 2003). Die Dienstleistungen der FFG werden intern nicht verrechnet.

*Zu Frage 1:*

Während der externe Auftrag ausschliesslich von der FFG wahrgenommen werden kann, liegt der interne Gleichstellungsauftrag bereits heute primär in der Verantwortung des Personalamts und der Direktionen (Direktionspersonaldienste). Die FFG hat hier aber die Aufgabe, die Personaldienste wie auch die Mitarbeitenden fachlich kompetent zu beraten und zu unterstützen: z. B. bei der Umsetzung des städtischen Personalentwicklungs- und Gleichstellungskonzepts PGK, bei der Aus- und Weiterbildung (z.B. Führungsgrundausbildungen), bei Fragen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, der Lohngleichheit, der Förderung von Teilzeitarbeit und anderer Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie bei der Entwicklung von Fördermassnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im Kader und in traditionellen Männerberufen.

Die internen Leistungen der FFG konzentrieren sich denn auch weitgehend auf das Produkt Auskunft und Beratung. Dieses hat auch bei den externen Leistungen eine zentrale Funktion, wird dort aber noch durch die Produkte Gleichstellungsprojekte und Öffentlichkeitsarbeit ergänzt. Bei diesen Produkten geht es insbesondere um die Sensibilisierung der Bevölkerung für die Gleichstellung sowie um die Förderung konkreter Vorhaben, meist in Zusammenarbeit mit und unterstützt von Dritten (anderen Dienststellen, Bund, Kanton, Gemeinden, Privaten): z.B. beim Berner Interventionsprojekt gegen häusliche Gewalt (bip), im Projekt zur Schaffung von Anreizen für Teilzeitarbeit (SCHATZ), bei den Berufswahlprojekten wie dem Tochtertag und den Schulprojektwochen AVANTI oder beim Projekt Frau am Bau.

*Zu Frage 2:*

Neben den Lohn- und Arbeitsplatzkosten verursachen die in der Kompetenz der FFG durchgeführten Tätigkeiten einzig im Bereich Projekte und Öffentlichkeitsarbeit (z. B. Fachtagungen, Publikationen, Kampagnen) einen gewissen finanziellen Aufwand. Im Jahr 2003 wurden dafür z.B. Fr. 25 000.00 über die Rubrik „Honorare und Entschädigungen Dienstleistungen Dritter“ eingesetzt.

*Zu Frage 3:*

Die FFG nimmt in personalrechtlichen Belangen einzig beratende Funktionen wahr, sie hat bezüglich Beschäftigung, Entlohnung, Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Beförderungen, Aus- und Weiterbildung, Disziplinar massnahmen oder Beendigung von Arbeitsverhältnissen keine Kompetenzen.

*Zu Frage 4:*

Für die Jahre 2003/2004 liegen folgende Fallzahlen vor:

- Mitarbeitende, die sich an die Leiterin FFG als weibliche Vertrauensperson wandten: 7 betroffene Frauen, 3 Personalverantwortliche, 1 Mitglied Ausschuss gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- Externe Personen, die Auskünfte, Beratung und Unterstützung bei der FFG suchten: 3 Personalbeauftragte, 1 Unternehmer KMU, 1 Lehrerin, 4 Angestellte, 1 Vater einer Schülerin, 1 Arzt
- Mitarbeitende, die sich an den Personalberater als männliche Vertrauensperson wandten: 2
- Mitarbeitende, die sich an Mitglieder des Ausschusses gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wandten: 5
- Mitarbeitende, die sich direkt an die Personalverantwortlichen ihrer Direktion wandten: 5

In zwei Fällen, wo betroffene Mitarbeiterinnen Hilfe bei der Leiterin FFG als Vertrauensperson suchten, kam es zu Disziplinaruntersuchungen durch externe Anwältinnen. Der Ausgang des einen Falles liegt diesem Vorstoss zu Grunde, der andere Fall ist vor Verwaltungsgericht hängig. In fünf Fällen kam es zu weiteren Abklärungen bzw. sind diese noch hängig. In einem Fall wurde ein Mitarbeiter schriftlich gerügt, die betroffene Mitarbeiterin arbeitet nicht mehr in der Stadtverwaltung (Frauen ziehen es erfahrungsgemäss oft vor zu kündigen, statt sich zur Wehr zu setzen). In allen übrigen Fällen wurden andere Vorkehrungen getroffen, waren Untersuchungen nicht nötig, nicht mehr möglich oder es wurde auf Wunsch der Betroffenen darauf verzichtet. Die Untersuchung bestrittener Sachverhalte wurde in keinem Fall von Vertrauenspersonen vorgenommen.

#### *Zu Frage 5:*

Dem Gemeinderat ist es ein Anliegen, die gemäss „Konzept gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ vom September 2003 festgelegte Rollenverteilung in Fragen der sexuellen Belästigung innerhalb der Stadtverwaltung nochmals zu erläutern:

Mit diesem Konzept wurden die Leiterin der FFG sowie der städtische Personalberater als interne Vertrauenspersonen eingesetzt. An diese können sich Mitarbeitende der Stadtverwaltung wenden, wenn sie sich sexuell belästigt fühlen.

Vertrauenspersonen handeln im Interesse der Betroffenen, d.h. sie setzen sich beratend, begleitend und unterstützend für sie ein. Der Gemeinderat hat sie bewusst als niederschwellige Anlaufstellen ausserhalb der Linie und zusätzlich zum Ausschuss eingesetzt. Denn die Erfahrung hat gezeigt, dass sich Betroffene – meist Frauen – in diesem hochtabuisierten Bereich kaum je mit einer formalen Beschwerde oder dem Wunsch nach einer internen Untersuchung an den für diesen Zweck im Konzept vorgesehenen Ausschuss wenden.

Aufgaben und Zuständigkeiten der städtischen Vertrauenspersonen gemäss Konzept:

*„In konkreten Fällen haben die städtischen Vertrauenspersonen folgende Aufgaben und Kompetenzen:*

- *sie hören die betroffene Person an;*
- *sie informieren (die betroffenen Personen) über die möglichen Schritte und beraten (die betroffenen Personen) bei der Wahl des Vorgehens;*
- *sie begleiten die Betroffenen auf deren Wunsch zu Gesprächen und Verhandlungen oder vertreten sie bei Bedarf;*
- *sie leiten die Angelegenheit auf Wunsch der Ratsuchenden an den Ausschuss gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz weiter;*
- *sie können den Beteiligten – insbesondere den Vorgesetzten und dem Ausschuss gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Vorschläge zum Vorgehen oder betreffend Vermittlungspersonen machen;*
- *sie bieten Unterstützung beim Formulieren einer allfälligen Dienstbeschwerde;*
- *sie unterstehen der Schweigepflicht;*
- *sie dokumentieren ihre eigene Tätigkeit....“*

Der Gemeinderat hält fest, dass es nicht zu den Aufgaben der Vertrauenspersonen gehört, den Sachverhalt rechtlich abzuklären, Untersuchungen zu führen, personalrechtliche Schritte einzuleiten oder gar Sanktionen zu treffen. Der Entscheid über die Wahl und den Verlauf des Verfahrens liegt nicht in deren Kompetenz, sondern ist Sache der Betroffenen selbst (auch der mit dem Verdacht auf sexuelle Belästigung konfrontierten Personen) und der Linienvorgesetzten unter Beizug des Personalamts. Vertrauenspersonen sind aber im Auftrag und Interesse der Stadt als Arbeitgeberin mit der Aufgabe betraut, aktiv zu werden, wenn sie von

Vorfällen erfahren, diese ernst zu nehmen und an die zuständigen Instanzen zur Abklärung und Entscheidung weiterzuleiten.

Wie bereits anlässlich der Medienorientierung vom 10. August 2004 dargelegt, hat sich die Leiterin der Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann im Fall Tierpark an diese Aufgaben und Rollen, die das städtische Konzept gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz den Vertrauenspersonen zuweist, gehalten, ihren Auftrag kompetent wahrgenommen und entgegen gewisser Äusserungen in der Öffentlichkeit nicht überreagiert.

Eine Alternative zu dem für das gewählte Vorgehen zuständigen Verantwortlichen (Vorgesetzte bzw. Personalamt) hätte darin bestehen können, dass das Personalamt den Sachverhalt unter Einbezug des Ausschusses intern, ohne formales Verfahren untersucht und anschliessend Massnahmen ergriffen hätte. Festzuhalten bleibt, dass es der Beschuldigte selbst war, der ein Disziplinarverfahren gegen sich anstrebte.

Der Gemeinderat hat aufgrund der gemachten Erfahrungen bereits im Sommer 2004 den Auftrag erteilt, das Konzept zu überarbeiten.

#### *Zu Frage 6:*

Zu den Themen Lohngleichheit, Arbeitszeitthematik bzw. Vereinbarkeit Beruf und Familie (Teilzeitarbeit, Job-Sharing), Mutterschaft/Elternschaft, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, häusliche Gewalt, Schule und Berufswahl, Aus- und Weiterbildung. Im Jahr 2003 wandten sich 181 Personen (142 Frauen und 39 Männer) für Auskünfte und Beratungen an die FFG, davon waren 48 interne und 133 externe Anfragen. Für externe Anfragen zu Gleichstellungsthemen sind die Direktionspersonaldienste fachlich nicht zuständig. Interne Anfragen, die in die Kompetenz der Personaldienste fallen, werden hingegen an diese weitergeleitet oder in Zusammenarbeit mit diesen behandelt. Mit dem in der FFG konzentrierten Fachwissen besteht ein einheitliches Unterstützungsangebot für die Personaldienste im Gleichstellungsbe-  
reich. Das Beratungsangebot der FFG bedeutet für Betroffene zudem Unabhängigkeit von der Linie und wahrt den nötigen Persönlichkeitsschutz (Anonymität).

#### *Zu Frage 7:*

Soweit hier die FFG als Instrument der Stadt zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung gemeint ist: Keine. Die Stadt hat einen verfassungsmässigen und gesetzlichen Gleichstellungsauftrag, den sie auf Gemeindeebene in ihrem eigenen Verantwortungsbereich zu erfüllen hat und nicht an Dritte abgeben kann.

Soweit mit der Frage die Rolle der FFG als Vertrauensperson für von sexueller Belästigung betroffene Frauen im Einzelfall gemeint ist: Diese Aufgabe ist nicht an die FFG gebunden, sie kann von entsprechend geschulten Mitarbeitenden oder von im Auftrag der Stadt angestellten externen Beraterinnen wahrgenommen werden.

Bern, 1. Dezember 2004

Der Gemeinderat