

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 2

Mit SRB 464 vom 20. September 2012 hat der Stadtrat die folgende Motion Interfraktionelle Frauengruppe erheblich erklärt und mit SRB 2017-305 vom 18. Mai 2017 die Frist zur Erfüllung von Punkt 2 bis 18. Mai 2019 verlängert:

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.

Wir anerkennen, dass in gewissen Berufsfeldern die Personalrekrutierung bereits ohne Vorgabe einer Geschlechterquote sehr schwierig ist (z. Bsp. Ingenieure/Ingenieurinnen). Bei der Umsetzung

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

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 Vortrag vom 17. September 2014 zum vorliegenden Vorstoss. Darin hat er betreffend Punkt 2 in Aussicht gestellt, über *einen Preis hinausgehende, nachhaltigere Anreize* zur Förderung der Gleichstellung für Privatunternehmen zu prüfen. Ebenso nahm er den Auftrag aus einer Planungserklärung des Stadtrats vom 5. Juni 2014 auf, eine Erweiterung auf die Region oder den Kanton und in diesem Fall eine Zusammenarbeit mit der kantonalen Fachstelle für Gleichstellung zu prüfen.

Der Gemeinderat nahm darauf in Massnahme 8 des Aktionsplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2015 – 2018 das Anliegen auf, Anreize für einen gleichstellungsorientierten, attraktiven Wirtschaftsstandort Bern zu schaffen. Eine erste Sensibilisierung für die Thematik bezweckte die Ausgabe des Magazins des Wirtschaftsraums Bern «BERNpunkt» vom Oktober 2015 zum Schwerpunktthema «Frauen in der Wirtschaft». Gleichzeitig signalisierte die kantonale Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern Interesse, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Gleichstellung von Frau und Mann in Unternehmen im Kanton Bern weiter zu fördern. Zu deren Jahreszielen 2017 gehörte, in einem Vorprojekt die Stossrichtung von weiterführenden Massnahmen zu evaluieren im Anschluss an das zusammen mit dem kantonalen Amt für Wirtschaft (vormals beco) zwischen 2011 und 2014 durchgeführten Programm «Erfolgsfaktor Familienfreundlichkeit», an dem sich 27 KMU beteiligt hatten.

Daraus resultierte die Idee einer Plattform für den Austausch guter Praxis von und für Unternehmen in Stadt und Kanton Bern. Im Rahmen eines von Stadt und Kanton gemeinsam durchgeführten Vorprojekts wurde 2017 das Interesse an einer solchen Austauschplattform bei der Zielgruppe durch eine externe Fachperson abgeklärt. Dabei wurde von der Prämisse ausgegangen, dass weiterer Wandel angestossen werden kann, wenn

- sich Engagement und gute Praxis von Betrieben zugunsten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Gleichstellung von Frau und Mann für den Betrieb auszahlen (Rekrutierung und Retention von qualifizierten Mitarbeitenden, Betriebsklima, etc.),
- engagierte Betriebe von Mitarbeitenden, anderen Betrieben und der Öffentlichkeit Anerkennung erhalten und dadurch ein positiver Wettbewerb zur Attraktivität von Betrieben entsteht,
- das Thema gesellschaftlich und politisch kontinuierlich hochgehalten und dessen Relevanz aufgezeigt wird,
- sich zentrale Akteurinnen und Akteure (Schlüsselpersonen aus Wirtschaft und Politik) dafür engagieren und
- einfache Instrumente verfügbar sind, die mit verhältnismässigem Aufwand eingesetzt werden können, und die eine Standortbestimmung und einen Vergleich der Betriebe untereinander ermöglichen (Benchmarking).

Eine Umfrage bei Mitgliedern von Geschäftsleitungen und/oder HR-Leitenden aus zwölf ausgewählten Unternehmen unterschiedlicher Grösse und Branchen bestätigte deren Interesse an einem offenen Austausch über Erfolge wie auch über Herausforderungen im Bereich Gleichstellung und Diversity. Das Interesse an einer Plattform wurde mit einem Durchschnittswert von 8 auf einer Skala von 1 bis 10 beziffert. Angeregt wurde eine Plattform sowohl mit physischen Treffen als auch innovativen Möglichkeiten des Online-Austauschs zwischen den Treffen.

In Kooperation mit dem staatslabor, einem gemeinnützigen Verein zur Förderung der Innovation im öffentlichen Sektor, wurde ein erster Co-Design-Workshop zur Ausgestaltung einer good practice-Plattform mit Vertretenden aus Unternehmen durchgeführt und basierend auf den Ergebnissen ein dreijähriges Projekt entwickelt, das nach zwei Programmzyklen im deutschsprachigen Kantonsteil eine dritte Durchführung im französischsprachigen Kantonsteil vorsieht. Dabei soll in allen Phasen des Projekts ein kollaborativer Ansatz verfolgt werden. Der Gemeinderat hat das Vorgehen als Massnahme 1.1 im laufenden Aktionsplan Gleichstellung 2019 – 2022 wie folgt konkretisiert: «Stadt und Kanton Bern schaffen in Kooperation mit dem Staatslabor und interessierten Unternehmen eine Innovationsplattform für 'good practice' zu betrieblicher Gleichstellung».

Im Globalbudget der Direktionsstabsdienste und Gleichstellung (100300 Gleichstellung) sind ab 2020 jährlich Fr. 20 000.00 für die Unternehmensplattform eingestellt. Angesichts des innovativen Charakters des Projekts wurden zusätzlich Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz beim Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) beantragt. Das EBG hat einen Beitrag für drei Jahre zugesagt.

Der erste Programmzyklus startet im Dezember 2019 und endet mit einer Schlussveranstaltung und Prämierung der teilnehmenden Unternehmen im September 2020. Aus Sicht des Gemeinderats kann damit Punkt 2 der Motion als erfüllt betrachtet und abgeschrieben werden.

Antrag

Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, Punkt 2 der erheblich erklärten Motion abzuschreiben.

Bern, 18. Dezember 2019

Der Gemeinderat