

Vorlage Stadtparlament

Datum 24. September 2019
Beschluss Nr. 3387
Aktenplan 152.15.10 Stadtparlament: Motionen

Motion SP-Juso-PFG-Fraktion: «Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Frauen in Kader- und Führungspositionen»; Frage der Erheblicherklärung

Antrag

Wir beantragen Ihnen, folgenden Beschluss zu fassen:

Die Motion Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Frauen in Kader- und Führungspositionen wird **nicht erheblich** erklärt.

Die SP-Juso-PFG-Fraktion sowie zehn mitunterzeichnende Mitglieder des Stadtparlaments reichten am 2. Juli 2019 mit insgesamt 28 Unterschriften die beiliegende Motion «Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Frauen in Kader- und Führungspositionen» ein.

Der Stadtrat nimmt zur Frage der Erheblicherklärung wie folgt Stellung:

1 Ausgangslage

Schweizweit sind Frauen in Kader- und Führungspositionen sowohl in der Privatwirtschaft wie in den Verwaltungen zum grössten Teil untervertreten. Die Stadtverwaltung St.Gallen verzeichnet bei den Kaderstellen, zu welchen alle Führungspersonen sowie Fachspezialistinnen bzw. Fachspezialisten und Stabsstellen zählen, einen Frauenanteil von 29.2 Prozent (Stand Dezember 2018). Der Anteil schwankt je nach Direktion und Berufsfeldern zwischen ca. fünf und 60 Prozent.

Zieht man nur die Stellen mit Führungsverantwortung in Betracht, beträgt der Frauenanteil 22.1 Prozent und je nach Direktion zwischen ca. vier und 35 Prozent. Von den 39 Dienststellenleitungen sind acht weiblich (20.5 %; alle Angaben Stand Dezember 2018).

Die unterschiedliche Vertretung von Frauen im Kader bzw. in Führungspositionen in den einzelnen Direktionen erstaunt nicht. Da die Berufs- bzw. Studienwahl auch heute noch geschlechtsspezifisch geprägt ist, stehen auf dem Arbeitsmarkt entsprechend weniger Frauen für Bereiche wie beispielsweise Informatik, Polizei, Entsorgung oder Geomatik zur Wahl. Auf der anderen Seite gelingt es beispielsweise in pädagogischen Bereichen nicht immer, den Männeranteil wunschgemäss zu erhöhen.

Die gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine wesentliche Voraussetzung für ein ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis in Kader- und Führungspositionen. Dabei muss Männern genauso wie

den Frauen zugestanden werden, Familie und Beruf – auch in Kader- bzw. Führungspositionen – vereinbaren zu wollen und zu können, ohne dass dies zu einem Hindernis für die weitere berufliche Laufbahn wird.

2 Was unternimmt die Stadt bereits für ein ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis und für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie?

Der Stadtrat hat im Mai 2013 einen Aktionsplan zur «Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Stärkung der Familien in der Stadt St.Gallen» verabschiedet. Dieser soll dazu beitragen, «Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern abzubauen, die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern und die Potenziale der Einwohnerinnen und Einwohner zum Tragen zu bringen».

Der Aktionsplan setzt vor allem Ziele für die Stadt als Gemeinwesen. Für die Stadt als Arbeitgeberin wird angestrebt, den Frauen- und Männeranteil - insbesondere auf Kaderebene - auszugleichen bzw. bereichsspezifisch anzupassen. Zudem soll die Verwaltung die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Teilzeitarbeit auf allen Stufen weiterhin fördern. Der Frauenanteil im Kader ist seither von 23 auf 29.2 Prozent gestiegen, in der Führung von 15.3 auf 22.1 Prozent. Der Anteil der Teilzeitmitarbeitenden stieg von 36.6 auf 39.6 Prozent, darunter machen Frauen fast 70 Prozent aus.

2.1 Ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis

Gute Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind eine wichtige Grundlage, damit sich das Geschlechterverhältnis in Kader- und Führungspositionen ändert. Die Stadt hat diese Rahmenbedingungen in den letzten Jahren kontinuierlich verbessert.

Mit der obligatorischen Weiterbildung für Führungskräfte ab Stufe Abteilungsleitung («Führen mit Diversity- und Genderkompetenz») werden die Teilnehmenden über die aktuelle Situation in Sachen Geschlechterverhältnis informiert, die Zielsetzungen der Stadt werden kommuniziert und der Nutzen eines ausgewogeneren Geschlechterverhältnisses deutlich gemacht. Weiter werden Hinweise zum chancengerechten Auswahlprozess und zur chancengleichen Personenwahrnehmung und -beurteilung gegeben.

Die gendergerechte Stellenausschreibung ist heutzutage selbstverständlich. Die Personaldienste begleiten die Dienststellen in der Auswahl von Bewerbenden für Kader- und Führungspositionen und nehmen damit Einfluss auf den Personalentscheid im Sinne der besseren Durchmischung. Es muss jedoch festgestellt werden, dass je nach Bereich keine oder kaum Frauen zur Wahl stehen (z. B. bei Ingenieurberufen oder bei der Polizei). Zudem ist die Berufswahl immer noch geschlechtsspezifisch geprägt.

2.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Gute Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind der Arbeitgeberin Stadt sehr wichtig. Diese sind im Personalreglement festgehalten und sehen wie folgt aus:

- Flexible Arbeitszeit: Gleitende Arbeitszeit, flexible Arbeitszeitformen, Home-Office (regelmässig/mit Vereinbarung oder punktuell), kurze Blockzeiten;
- Möglichkeit für Teilzeitarbeit: Heute ist Teilzeit auch in Dienststellen mit Schichtplänen möglich; es werden vermehrt Stellen in Teilzeit ausgeschrieben; Wiedereintritt in Teilzeit nach dem Mutterschaftsurlaub wird geprüft und in den meisten Fällen umgesetzt;
- Eigene Kinderkrippe zusammen mit dem Kanton St.Gallen;
- 16 Wochen bezahlter Mutterschaftsurlaub (der Lohn wird zu 100 Prozent ausgerichtet); dem Wunsch nach zusätzlichem unbezahltem Urlaub wird in der Regel entsprochen;
- 20 Tage bezahlter Vaterschaftsurlaub;
- 8 Wochen bezahlter Urlaub bei Adoption;
- Diverse Zulagen: städtische Familienzulage, Geburtszulage, Adoptionszulage.

Dass mehr und mehr Männer ihre Verantwortung in der Kinderbetreuung wahrnehmen wollen, ist der Stadt bewusst und sie nimmt das Anliegen ernst. Mit dem Vaterschaftsurlaub von 20 Tagen und mit Angeboten für Väter im internen Weiterbildungsprogramm («Väter zwischen Beruf und Familie») verdeutlicht sie dies gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

2.3 Mögliche weitere Handlungsfelder

Der Stadtrat ist sich bewusst, dass sowohl beim Geschlechterverhältnis als auch bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch Potenzial besteht. Verschiedene Massnahmen müssen noch konsequenter verfolgt werden, zum Beispiel bei der Ausschreibung von Kader- und Führungsstellen die Teilzeitmöglichkeiten. Die bisherigen Anstrengungen haben aber Wirkung gezeigt und bestätigen, dass der Stadtrat auf dem richtigen Weg ist. Der Frauenanteil in Kaderpositionen hat sich deutlich erhöht.

Die Umsetzung von zusätzliche Massnahmen ist aber nötig, um die positive Entwicklung fortzuführen. Mögliche Handlungsfelder sind hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zum Beispiel Erweiterungen und Anpassungen in den Bereichen mobiles Arbeiten sowie bei den Arbeitszeitmodellen (bspw. Abschaffung von Blockzeiten). Dies immer im Einklang mit den Rahmenbedingungen in den Dienststellen. Grosszügigere Regelungen beim bezahlten Urlaub für die Pflege erkrankter Familienmitglieder, ein umfassenderes internes Informations- und Beratungsangebot für die Angestellten bei der ausserfamiliären Kinderbetreuung sowie themenspezifische Kurse im internen Weiterbildungsprogramm gehören weiter dazu.

Beim Geschlechterverhältnis auf Kader- und Führungsstufe sind nebst den erwähnten Stellenausschreibungen eine gezielte Nachwuchsförderung und Nachfolgeplanung ins Auge zu fassen.

Mit diesen konkreten Massnahmen will der Stadtrat dem Anliegen der Motionärinnen und Motionären nach einer höheren Vertretung von Frauen in Kaderpositionen noch verstärkt Rechnung tragen. Diese und weitere Massnahmen werden durch den Aktionsplan koordiniert. Bei Bedarf wird der Aktionsplan mit weiteren Massnahmen ergänzt.

3 Vergleich mit anderen öffentlichen Arbeitgebern

Für den Vergleich werden die Kantone St.Gallen und Thurgau sowie die beiden von ihrer Grösse her vergleichbaren Städte Luzern und Winterthur berücksichtigt.

3.1 Kanton St.Gallen

Der Frauenanteil in Führungspositionen des Kantons St.Gallen beträgt 21.8 Prozent und liegt damit knapp unter demjenigen der Stadt. Der Arbeitgeber Kanton ist mit der gleichen Ausgangslage und denselben Herausforderungen konfrontiert, was die Erhöhung des Frauenanteils anbelangt. Die Regierung beantragt dem Kantonsrat, auf die Motion vom 12. Juni 2019 «14. Juni 2019: Frauenstreik, Gleichberechtigung: Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Frauen in Kaderpositionen» nicht einzutreten bzw. sie nicht erheblich zu erklären. Die Regierung hält zusammenfassend fest, dass «aus Sicht der Regierung keine Notwendigkeit für eine Ergänzung von Art. 3 des Personalgesetzes (sGS 143.1; PersG) besteht. Vielmehr sieht sie vor, dem berechtigten Anliegen zur Erhöhung des Frauenanteils im Kader durch geeignete Vorgaben auf Verordnungsstufe (Personalverordnung, Dienstanzweisungen) zum Durchbruch zu verhelfen». Die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind jenen der Stadt sehr ähnlich, womit das Anliegen der Motion als erfüllt betrachtet wird.

3.2 Kanton Thurgau

Der Kanton Thurgau kennt ebenfalls keine Quotenregelung auf Verordnungsstufe. Er stellt auf das Gleichbehandlungsprinzip ab und unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit vergleichbaren Mitteln wie die Stadt und der Kanton St.Gallen. Der Frauenanteil in Führungspositionen beträgt 25 Prozent.

3.3 Stadt Winterthur

Der Frauenanteil in Führungspositionen der Stadt Winterthur liegt bei 32.4 Prozent und damit höher als in der Stadtverwaltung St.Gallen. Allerdings beruht diese Zahl auf einer anderen Ausgangsbasis bzw. auf einem Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft von 61 Prozent. Es sind Führungspositionen aus dem Schulbereich dabei, die in der Statistik St.Gallen nicht einbezogen sind. Mitgezählt werden in Winterthur zudem die Mitarbeitenden mehrerer Heime sowie von verschiedenen kulturellen Institutionen. Im Personalstatut (SRS 1.4.5-1; PST), gültig seit 1. Januar 2019, heisst es in Art. 5 lit. h: «(...) sie (Anm.: die Stadt) verwirklicht die Gleichstellung für Frauen und Männer und strebt eine angemessene Vertretung der Geschlechter im Kader und in Schlüsselpositionen an». Im Februar 2019 beschloss der Gemeinderat (Legislative) eine verbindliche Zielquote von 35 Prozent für eine angemessene Vertretung der Geschlechter im oberen Kader. Auf Departementsebene werden keine quantitativen Zielwerte festgeschrieben, sondern differenzierte realistische und verbindliche Steigerungsziele definiert. Damit werden die unterschiedlichen Voraussetzungen in den Departementen, Ämtern und Bereichen berücksichtigt. Die Personalpolitik der Stadt Winterthur unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit ähnlichen Rahmenbedingungen wie die Stadt St.Gallen.

3.4 Stadt Luzern

Die Stadt Luzern bekennt sich in Art. 1 Abs. 2 des Personalreglements (sRSL 0.8.1.1.1; PR) ebenfalls zur «Chancengleichheit namentlich für Frauen und Männer wie auch für Angehörige sozialer Minderheiten (...)». Eine Quotenregelung auf Gesetzesstufe gibt es nicht. Ein Ziel im Gleichstellungsprogramm der Stadt Luzern ist «eine ausgeglichene Geschlechterzusammensetzung auf allen Führungsebenen». Es wird für jedes Geschlecht eine Quote von mindestens 33 Prozent angestrebt. Dieses Ziel wurde ausser auf der obersten Führungsstufe bereits erreicht.

3.5 Fazit des Vergleichs

Der Vergleich zeigt auf, dass mehrheitlich bereichsspezifisch angepasste Zielwerte für die Vertretung der Geschlechter im Kader bzw. in Führungspositionen definiert werden und keine starren departementsübergreifenden Quoten. Gute Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit vom Beruf und Familie sind heutzutage selbstverständlich und bei den genannten Verwaltungen sehr ähnlich ausgestaltet.

4 Bekenntnis zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zu einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis auf Kader- bzw. Führungspositionen

Der Stadtrat bekennt sich in Art. 2 des Personalreglements (SRS 191.1; PR) zu «zeitgemässen, fairen und chancengleichen Arbeitsbedingungen». Der Stadtrat möchte den eingeschlagenen Weg weitergehen. Er strebt – wie bereits formuliert – ein ausgewogenes und bereichsspezifisch angepasstes Geschlechterverhältnis in allen Bereichen an. Aufgrund des geschlechtsspezifisch geprägten Arbeitsmarktes und der sehr unterschiedlichen Ausgangslage ist es nicht realistisch, in allen Dienststellen ein Ziel von 50 Prozent Frauen in Kader- und Führungspositionen zu setzen.

Bei den Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat die Stadt bereits gute Voraussetzungen geschaffen und möchte diese laufend den gesellschaftlichen Entwicklungen anpassen. Mit den in Kap. 2.3. skizzierten möglichen Handlungsfeldern verfolgt der Stadtrat die positive Entwicklung weiter.

Eine einzelne Kennzahl im Personalreglement festzuhalten erscheint nicht zielführend. Zumal es keinen Sinn macht, Ziele jenseits realisierbarer Werte anzusetzen. Der Stadtrat beantragt deshalb, die Motion vom 2. Juli 2019 nicht erheblich zu erklären.

Der Stadtpräsident:
Thomas Scheitlin

Die Stadtschreiber-Stellvertreterin:
Jennifer Abderhalden

Beilage:
▪ Motion vom 2. Juli 2019