

An den Grossen Gemeinderat

Winterthur

Beantwortung der Schriftlichen Anfrage betreffend Gleichstellung im Kader der Stadtverwaltung durch Förderung von Teilzeitarbeit und Frauenquoten, eingereicht von Gemeinderätin K. Cometta (GLP) und Gemeinderat M. Zeugin (GLP)

Am 8. Oktober 2012 reichten Gemeinderätin Katrin Cometta (GLP) und Gemeinderat Michael Zeugin (GLP) folgende Schriftliche Anfrage ein:

„Obwohl die rechtliche Gleichstellung zwischen Mann und Frau erreicht ist, haben es Frauen offensichtlich viel schwerer Karriere zu machen und sind selten in Führungspositionen zu finden, obwohl sie sehr gut qualifiziert sind. Leider sind trotz vielen indirekt wirkenden Massnahmen im Gleichstellungsbereich, wie dem Ausbau des Angebots an familienexterner Kinderbetreuung, die Frauenanteile in den Schweizer Führungsetagen sogar rückläufig.

Die Stadt Winterthur ist als fortschrittliche Arbeitgeberin gefordert, den Frauenanteil im oberen Kader der Stadtverwaltung zu erhöhen. Es wurden bereits verschiedene Massnahmen ergriffen, wie die Etablierung der Fachstelle für Chancengleichheit und Gleichstellung, welche zahlreiche verwaltungsinterne Projekte vorantreibt. Trotz der getroffenen Anstrengungen betrug der Frauenanteil im oberen Kader (Führungsfunktion C und D) 2011 lediglich 33.7%. Im obersten Kader (Führungsfunktion D) waren 2011 nur 20% Frauen und damit gleich viele wie im Jahr 2002 beschäftigt.

Frauenquoten haben den Vorteil, dass sie direkt wirken und wurden deshalb in zahlreichen europäischen Ländern (darunter seit August 2012 in Italien) für die Privatwirtschaft eingeführt. Damit wird der Struktur- und Kulturwandel gefördert, welcher für eine gelebte Gleichstellung notwendig ist. Auch in der Schweiz gewinnt der Diskurs um Quoten neue Dynamik: In der Stadt Bern wurde am 20.09.12 eine Motion überwiesen, welche eine Frauenquote für die Stadtverwaltung fordert. Ebenso wird das Thema im Gemeinderat der Stadt Zürich diskutiert (vgl. Tages-Anzeiger vom 16.08.12).

In diesem Zusammenhang ergeben sich folgende Fragen:

1. Welche konkreten Ziele verfolgt der Stadtrat bezüglich Gleichstellung? Ist der Stadtrat bereit, künftig auch Gleichstellungsziele in seine HR - Strategie aufzunehmen?
2. Inwieweit werden Führungsinstrumente zur Förderung von Gleichstellung eingesetzt und Anreize geschaffen, Gleichstellungsziele zu erreichen? Ist die Verbesserung der Geschlechterquote Teil der Zielvereinbarungen mit Mitarbeitenden in Führungspositionen?
3. Ein wesentlicher Schlüssel für die verbesserte Gleichstellung ist Teilzeitarbeit im Kader. 11,5% der Kadermänner (mit Führungsfunktion A-D) nutzen 2011 diese Möglichkeit; dies gegenüber 56.4% der Kaderfrauen. Mit welchen Massnahmen will der Stadtrat die Möglichkeit für Teilzeitarbeit und Job-Sharing im Kader fördern? Wie gedenkt der Stadtrat, Männer zu motivieren, diese Möglichkeiten vermehrt auch einzufordern?
4. Frauen sind speziell im Kader der Departemente BAU, DFI, DTB und DSU untervertreten (2011: Keine Frau mit Führungsfunktion D und Frauenanteile zwischen 5.3% bis 16.7% mit Führungsfunktion C). Mit welchen Massnahmen begegnet der Stadtrat diesen Ausreissern gegen unten?
5. Ist der Stadtrat bereit, im Rahmen einer Selbstverpflichtung eine zeitlich befristete, generelle Frauenquote von 40% für das obere Kader einzuführen?“

Der Stadtrat erteilt folgende Antwort:

In der Personalpolitik der Stadtverwaltung ist die Chancengleichheit von Frau und Mann und damit die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes seit langem ein Anliegen von hoher strategischer und prioritärer Bedeutung. Sowohl mit der Schaffung des Büros für Gleichstellung, seit 2012 umgewandelt in die Fachstelle Chancengleichheit und Gleichstellung, als auch mit dem personalpolitischen Grundsatz der Verwirklichung der Gleichstellung wird jeglicher Diskriminierung von Frau und Mann am Arbeitsplatz gezielt entgegengewirkt im Bewusstsein, dass nach wie vor noch nicht alle Ziele erreicht sind.

In den letzten Jahren wurden die nachfolgend ausgeführten Massnahmen, insbesondere zur Erhöhung des Anteils von Frauen im Kader, umgesetzt:

- Von 2006 bis 2009 wurde ein Projekt Gleichstellungscontrolling in den Organisationen Departement Bau, Spitex, Stadtbuss sowie Stadtpolizei umgesetzt. Die Organisationseinheiten verfolgten dabei spezifisch auf ihre Bedürfnisse formulierte Ziele, wie beispielsweise die Mitarbeitendenzahl des jeweils untervertretenen Geschlechts zu erhöhen, Frauen und Männer bei der Rekrutierung gleichwertig zu behandeln, bei gleicher Qualifikation dem untervertretenen Geschlecht Vorrang zu geben, Teilzeitanstellungen im Kader zu fördern oder überhaupt die Möglichkeit von Teilzeitanstellungen zu prüfen. Ein Ziel jeder Pilotorganisation war die Sensibilisierung für die Chancengleichheit der Geschlechter.
- 2010 wurde die Broschüre „Teilzeitarbeit, Informationen und Leitfaden“ erstellt. Sie dient als Sensibilisierungsinstrument und als Hilfestellung bei der Schaffung und Begleitung von Teilzeitstellen, insbesondere auch im Kader und für Führungsfunktionen.
- Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben steht im Zentrum der Kampagne „wer teilt, gewinnt“, die seit 2011 umgesetzt wird. An mehreren Lunchveranstaltungen mit unterschiedlichem Zielpublikum wurden z.B. gezielt Kaderpersonen zum Thema Teilzeit angesprochen. Mitarbeitende konnten sowohl in gemischten Gruppen als auch nach Geschlechtern getrennt reflektieren, wie sie die Herausforderung ihrer familiären Verpflichtungen und ihre eigene Laufbahn vereinbaren können.
- Ein vielfältiges Weiterbildungsangebot zu Gleichstellungsthemen steht allen Mitarbeitenden der Stadtverwaltung zur Auswahl. Bezogen auf die Fragestellungen dieser Anfrage sind das beispielsweise die Kurse „Frauen entdecken ihre Führungstalente“ und „Coaching für Führungsfrauen“ oder „Väter im Spannungsfeld von Beruf und Familie“ respektive „Wie Familie und Beruf zusammen gehen“.

Trotz Bemühungen auf verschiedenen Ebenen ist es bisher nicht gelungen, Kaderpositionen ausgewogen mit beiden Geschlechtern zu besetzen. Auch erweist es sich als schwierig, Führungsfunktionen in Teilzeitpensen zu führen. Der Stadtrat sieht den diesbezüglichen Handlungsbedarf und will sich vertieft mit der Thematik befassen, auch wenn er grundsätzlich die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Kaderfrauen und –männer für freie Stellen will – unabhängig welchen Geschlechts. Im Rahmen der Beantwortung einer Schriftlichen Anfrage ist jedoch keine abschliessende Antwort oder das Aufzeigen beschlossener Umsetzungsmassnahmen möglich. Hier braucht es eine breitere Auslegeordnung und Abklärung der möglichen und zielführenden Massnahmen. Dazu kommt, dass solche Massnahmen nicht ohne den Einsatz entsprechender Mittel umgesetzt werden könnten.

Zu den einzelnen Fragen:

Zur Frage 1:

"Welche konkreten Ziele verfolgt der Stadtrat bezüglich Gleichstellung? Ist der Stadtrat bereit, künftig auch Gleichstellungsziele in seine HR - Strategie aufzunehmen?"

Die Umsetzung der Gleichstellungsziele ist Teil der städtischen Personalpolitik. Dazu gehören unter anderem die Verwirklichung der Gleichstellung für Frauen und Männer, die Berücksichtigung der Erfüllung von Familienpflichten und die Förderung von flexiblen Arbeitszeitmodellen (vgl. § 5 Personalstatut). Bei der Erarbeitung der aktuellen Personal-Strategie stand die Geschlechtergleichstellung nicht im Vordergrund, weswegen diese in der aktuellen Fassung keinen eigenen Schwerpunkt darstellt. Der Stadtrat ist jedoch bereit, künftig Gleichstellungsziele in seine HR-Strategie aufzunehmen.

Zur Frage 2:

"Inwieweit werden Führungsinstrumente zur Förderung von Gleichstellung eingesetzt und Anreize geschaffen, Gleichstellungsziele zu erreichen? Ist die Verbesserung der Geschlechterquote Teil der Zielvereinbarungen mit Mitarbeitenden in Führungspositionen?"

Der Stadtrat plant, das bestehende Personalentwicklungskonzept vollständig zu überarbeiten. Erste Schritte dazu sind bereits gemacht worden; der Stadtrat wird dieses Thema 2013 und 2014 intensiv bearbeiten. Ein wesentlicher Teil davon sind Führungsgrundsätze und –prozesse und die generelle Förderung und Entwicklung aller Mitarbeitenden. Innerhalb der Personalentwicklungsstrategie und des -konzepts müssen die Themen Chancengleichheit und die Gleichstellung prägnant einbezogen werden. Die Sensibilisierung und Förderung der Führungskräfte und Mitarbeitenden muss in einem guten Einklang stehen. Darauf wird bei der Personalentwicklungsstrategie und -konzeption hoher Wert gelegt. Die damit einhergehenden Ziele und Massnahmen sind entsprechend nachgelagert zu formulieren.

Zur Frage 3:

"Ein wesentlicher Schlüssel für die verbesserte Gleichstellung ist Teilzeitarbeit im Kader. 11,5% der Kadermänner (mit Führungsfunktion A-D) nutzen 2011 diese Möglichkeit; dies gegenüber 56.4% der Kaderfrauen. Mit welchen Massnahmen will der Stadtrat die Möglichkeit für Teilzeitarbeit und Job-Sharing im Kader fördern? Wie gedenkt der Stadtrat, Männer zu motivieren, diese Möglichkeiten vermehrt auch einzufordern?"

Der Stadtrat bekennt sich zu unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen, unterstützt und fördert Teilzeitarbeit, wo es mit dem Betrieb vereinbar ist (vgl. § 5 Personalstatut). Beispiele für Massnahmen dafür sind die Teilzeitbroschüre, die Kampagne „wer teilt, gewinnt“, aber auch die Tatsache, dass bei jeder Stellenausschreibung geprüft wird, ob sich eine Stelle für Teilzeit eignet. Um vermehrt auch Männer anzusprechen, wurden für die Fachstelle Chancengleichheit und Gleichstellung bewusst sowohl eine Frau als auch ein Mann (je in einem Teilpensum) angestellt.

Zur Frage 4:

"Frauen sind speziell im Kader der Departemente BAU, DFI, DTB und DSU untervertreten (2011: Keine Frau mit Führungsfunktion D und Frauenanteile zwischen 5.3% bis 16.7% mit Führungsfunktion C). Mit welchen Massnahmen begegnet der Stadtrat diesen Ausreissern gegen unten?"

Der Stadtrat ist sich bewusst, dass Frauen im Kader der genannten Departemente untervertreten sind, was aber vor allem gesellschaftliche und bildungspolitische Ursachen hat. Er ist auch bereit, sich intensiver mit dieser Frage befassen. Im Rahmen der Beantwortung einer Schriftlichen Anfrage ist dies jedoch nicht möglich.

Zur Frage 5:

"Ist der Stadtrat bereit, im Rahmen einer Selbstverpflichtung eine zeitlich befristete, generelle Frauenquote von 40% für das obere Kader einzuführen?"

Der Stadtrat ist sich bewusst, dass die Geschlechterverteilung im Kader unausgewogen ist. Wie bereits ausgeführt, wird er sich intensiver damit befassen. Zum jetzigen Zeitpunkt eine generelle Frauenquote einzuführen, wäre übereilt und vermutlich in einzelnen Bereichen nicht realistisch erreichbar. Der Stadtrat ist bereit zu prüfen, ob eine übergeordnete gesamtstädtische Zielsetzung für das Geschlechterverhältnis im Kader sowie differenzierte und erreichbare Ziele für Departemente und Bereiche eingeführt werden sollen.

Die Berichterstattung im Grossen Gemeinderat ist dem Vorsteher des Departements Kulturelles und Dienste übertragen.

Vor dem Stadtrat

Der Stadtpräsident:

M. Künzle

Der Stadtschreiber:

A. Frauenfelder