

An den Grossen Gemeinderat

Winterthur

Beantwortung der Schriftlichen Anfrage betr. Chancengleichheit und Gleichstellung, eingereicht von Gemeinderätin G. Stritt (SP)

Am 24. August 2015 reichte Gemeinderätin Gabriela Stritt namens der SP-Fraktion folgende Schriftliche Anfrage ein:

«Am 15. Juni 2015 hat der Stadtrat der Öffentlichkeit die geplante Auflösung der Fachstelle für Gleichstellung und Chancengleichheit per Ende April 2016 kommuniziert. Gleichzeitig wird betont, dass die Themen Chancengleichheit und Gleichstellung auch weiterhin als wichtig betrachtet werden. Dies seien allerdings Grundaufgaben, die in den Führungs- und Personalbereich gehören.»

In der Strategie des Stadtrats im Bereich Chancengleichheit und Gleichstellung werden fünf Schwerpunkte genannt:

I. Die Stadtverwaltung betreibt eine gezielte Chancengleichheits- und Gleichstellungspolitik basierend auf einer verlässlichen und aussagekräftigen Datengrundlage.

II. Chancengleichheit und Gleichstellung wird in der Stadtverwaltung als eine Querschnittaufgabe angesehen.

III. Die Stadtverwaltung ist sich der Vielfalt der Bevölkerung der Stadt Winterthur bewusst und berücksichtigt deren Bedürfnisse.

IV. Die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie sowie die Vereinbarkeit von Arbeit und persönlichen Verpflichtungen (z.B. Betreuung von Angehörigen) werden gefördert und tragen zu einer ausgewogenen Lebensbalance der Mitarbeitenden bei.

V. In Abhängigkeit zur demographischen Entwicklung und Erhöhung des Rentenalters werden, in Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung, Massnahmen zur Förderung einer optimalen Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden aller Alterskategorien entwickelt.

In diesem Zusammenhang bitte ich den Stadtrat um die Beantwortung folgender Fragen:

- Welches sind die konkreten Ziele und Entwicklungen die von der Fachstelle für Chancengleichheit und Gleichstellung in den letzten Jahren verfolgt wurden; welche Leistungen wurden quantitativ erbracht, welche Schwerpunkte und Herausforderungen standen im Vordergrund und wie erfolgte die Berichterstattung?*
- Was für konkrete Massnahmen im Bereich Diversität wurden umgesetzt und welche Anstrengungen im Speziellen unternommen, um einerseits die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden aller Alterskategorien zu fördern und andererseits die Integration und Beschäftigung von Personal mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit zu ermöglichen?*
- Welche Strategie will der Stadtrat bezüglich Chancengleichheit und Gleichstellung in Zukunft verfolgen, welche Themen sollen fokussiert und was für Ziele erreicht werden?*
- Wie und auf welchen Grundlagen will der Stadtrat in Zukunft garantieren, dass eine gezielte Chancengleichheits- und Gleichstellungspolitik in der Stadt Winterthur sichergestellt ist?»*

Der Stadtrat erteilt folgende Antwort:

Anlässlich der Neuausrichtung des ehemaligen Büros für Gleichstellung hat der Stadtrat 2013 die Erweiterung des Gleichstellungsauftrages auf weitere Vielfaltskriterien wie Alter, Herkunft, Religion, Sprache, geschlechtliche Orientierung, Behinderung usw. beschlossen. Mit der Neubenennung der Fachstelle Chancengleichheit und Gleichstellung (CH+GL) als Teil des Personalamtes bekannte sich die Stadtverwaltung dazu, Chancengleichheit und Gleichstellung umzusetzen und Diskriminierungen jeglicher Art zu verhindern. Als moderne Arbeitgeberin richtet die Stadt ihre Personalpolitik bezogen auf die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl nach ethischen Grundsätzen als auch nach qualitativen und ökonomischen Kriterien aus.

Chancengleichheit und Gleichstellung in der Stadtverwaltung verfolgen zwei Grundsätze:

- Vielfalt wird als Ressource wahrgenommen und als Potenzial verstanden, das es zu nutzen gilt. Die bestehende und in Zukunft vermutlich zunehmende Vielfalt der Mitarbeitenden in der Stadtverwaltung wird entsprechend den betrieblichen Notwendigkeiten bewusst gesteuert. Die Stadtverwaltung fördert eine integrative Kultur sowohl innerhalb der Verwaltung als auch in der täglichen Arbeit mit der Bevölkerung.
- Mitarbeitende der Stadtverwaltung leben Wertschätzung in ihrem Wirkungskreis der Organisation vor, indem sie einen respektvollen, fairen und diskriminierungsfreien Umgang pflegen. Durch Prävention, Sensibilisierung, Schulung und klar geregelte Interventionsabläufe schafft die Stadtverwaltung Bedingungen, die für einen wirksamen Diskriminierungsschutz notwendig sind.

Chancengleichheit und Gleichstellung sind Querschnittsaufgaben, die von der gesamten Stadtverwaltung unterstützt werden müssen, um Teil einer gelebten Organisationskultur zu sein. Im Sommer 2015 hat der Stadtrat darum beschlossen, die bisherige Fachstelle aufzulösen und die Ressourcen teilweise in das Produkt Personalentwicklung zu integrieren. Der entsprechende Auftrag der Fachstelle wird per Ende 2015 aufgehoben; stattdessen sollen die Themen aus Sicht der Personalentwicklung insgesamt bewertet und bearbeitet werden.

Zu den einzelnen Fragen:

Zur Frage 1:

«Welches sind die konkreten Ziele und Entwicklungen die von der Fachstelle für Chancengleichheit und Gleichstellung in den letzten Jahren verfolgt wurden; welche Leistungen wurden quantitativ erbracht, welche Schwerpunkte und Herausforderungen standen im Vordergrund und wie erfolgte die Berichterstattung?»

Die von der Fachstelle Chancengleichheit und Gleichstellung verfolgten Hauptziele sind,

- a) Vielfalt als Ressource zu erkennen und deren Potenzial optimal einzusetzen.
- b) Fehlende Vielfalt zu ermitteln und zu ergänzen, je nachdem, was ein Team braucht, um optimal aufgestellt zu sein. Im Kader fehlen beispielsweise Frauen. In einigen Organisationseinheiten sind Männer in der Belegschaft stark untervertreten, in anderen fehlen wiederum Frauen.
- c) Allfällige Konflikte proaktiv anzugehen, resp. Mitarbeitende vor Diskriminierungen zu schützen.

Die Fachstelle Chancengleichheit und Gleichstellung hat in den vergangenen Jahren folgende Entwicklungen verfolgt:

- a) Formulierung des erweiterten Auftrags für die Fachstelle (vgl. Ziel- und Massnahmenplanung 2013 – 2016, SR.13.753-1 vom 10.7.2013).

- b) Weiterentwicklung interner Schulungen (Einstiegsführungskurs, Intensivführungskurs, Lernende, neue Mitarbeitende) und städtisches Weiterbildungsangebot gemäss erweitertem Diversity-Auftrag.
- c) Erstellung «Prozess Diskriminierungsschutz» als Teil eines Organisationsberatungsprojektes; seither Grundlage für präventive und intervenierende Arbeit der Fachstelle.
- d) Erweiterung des Schwerpunkts «Vereinbarkeit» auf die flexible Arbeitszeitgestaltung weg vom Fokus auf Teilzeit. Angesprochen werden neu Mitarbeitende mit und ohne Kinder, in Teilzeit- oder Vollzeitanstellung mit Verpflichtungen für Angehörige oder anderen persönlichen Aufgaben.
- e) Erarbeitung differenzierter Datengrundlagen zu den Einflussgrössen Kader, Geschlecht und Pensionierung – zusätzlich zum Kennzahlenbericht. Diese Datengrundlagen können für Nachwuchsförderung und Entwicklung von Schlüsselpositionen eingesetzt werden.
- f) Überführung der Arbeitgeberkrippenplätze in das städtische Kinderbetreuungssystem 2013-2014.

Quantitativ erbrachte Leistungen:

- a) Beratungen:

Jahr	Anfragen	Beratungs-Einheiten*	Beratungsthemen
2013	14	41	Mobbing, Sexuelle Belästigung, Schwanger- und Mutterschaft, Vereinbarkeit Beruf/Familie, Teilzeit
2014	24	45	Lohn, Sexuelle Belästigung, Mobbing, Schwanger- und Mutterschaft, Vereinbarkeit Beruf/Familie, Teilzeit, Umsetzung von flexiblen Arbeitszeiten, Behinderung
2015	25	51	Lohn, Sexuelle Belästigung, Umsetzung von flexiblen Arbeitszeiten, Ferien, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Schwanger- und Mutterschaft, Weiterbildung

* Beratungen umfassen eine bis mehrere Einheiten (Telefon, persönliche Besprechung). Einzelne, heikle Beratungen können über Wochen dauern.

- b) Jährliche Durchführung von internen Schulungen und Workshops :
 - 7 halbtägige Workshops für Lernende, «Respekt» und «sprachliche Gleichstellung»
 - 2 Schulungen für neue Mitarbeitende zum Schutz vor sexueller Belästigung
 - 4 Workshops für Führungskräfte als Teil der Führungsschulungen, EFK und IFK
 - 1 – 2 Workshops für Bereiche auf deren Wunsch zu «Respekt und Umgang mit Vielfalt»
- c) Organisation von Vorträgen, Workshops und sonstigen Veranstaltungen: «Teilzeit ist auch Männersache», «Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben», «Betreuung von Angehörigen» sowie der jährliche «Zukunftstag» sind die Themen.
- d) Organisation von Kursen des internen Weiterbildungsprogramms: 2014 waren dies insgesamt 14 Kurse mit externen Kursleitenden zu Themen wie beispielsweise «Teilzeitarbeit & Arbeitsorganisation», «Kommunikations- & Konflikttraining», «Vielfalt am Arbeitsplatz als Chance», «Engagement in Beruf und Familie» etc.

Schwerpunkte und Herausforderungen

Neben den bereits umschriebenen Schwerpunkten (vgl. «Entwicklungen»), hat die Fachstelle zwei Organisationsentwicklungs-Projekte zu «Nutzen und Herausforderung von flexiblen

Arbeitszeitmodellen» sowie zum «Diskriminierungsschutz» durchgeführt, welche durch Linienvorgesetzte initiiert wurden.

Im laufenden Jahr wurden zudem im Zuge der Neukonzeption des Intranetauftritts des Personalamts mehrere Informationen und Leitfäden zu Fachbereichsthemen erarbeitet.

Herausfordernd war vor allem, neben operativen Tätigkeiten, teilweise aufwändigen Beratungen und bestehenden Schulungsterminen Entwicklungen parallel dazu vorantreiben zu können. Weiter wirkten sich die Sparbemühungen der vergangenen Jahre erschwerend aus, sie verhinderten die im Ziel- und Massnahmenplan vorgesehenen Departements- und Bereichsziele festzulegen und zu verfolgen. Die Grundlagen, um differenzierte Ziele für die Geschlechterverteilung sowie Nachwuchsförderung auf Departements- und Bereichsebene zu setzen sind vorhanden (vgl. oben «Entwicklungen» lit. e).

Die Überführung der Arbeitgeberkrippenplätze in das städtische System war eine Herausforderung, hat sie doch 2013 einen erheblichen Teil der Fachstellenressourcen gebunden.

Berichterstattung

Diese erfolgte im Rahmen des Geschäftsberichtes und seit dessen Abschaffung mit der WOV-Berichterstattung.

Zur Frage 2:

«Was für konkrete Massnahmen im Bereich Diversität wurden umgesetzt und welche Anstrengungen im Speziellen unternommen, um einerseits die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden aller Alterskategorien zu fördern und andererseits die Integration und Beschäftigung von Personal mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit zu ermöglichen?»

Umgesetzte Massnahmen im Bereich Diversität

- a) Schulung von Führungspersonen, Lernenden und neuen Mitarbeitenden (vgl. quantitativ erbrachte Leistungen, oben zu Frage 1): Überwiegend durch die Fachstelle erbracht, ein Teil durch externe Kursleitung im Rahmen des städtischen Weiterbildungsangebots.
- b) Mitarbeit in der Integrationskommission: Das im Integrationsleitbild festgelegte Ziel «Sensibilisierung von Verwaltungsmitarbeitenden zu Diversität» wird teilweise durch die Schulungsangebote der Fachstelle erfüllt (vgl. Qualitativ erbrachte Leistungen zu Frage 1 lit. b). Diese umfassen unter anderem die Kategorien Herkunft, Geschlecht und Alter.
- c) Massgebliche Beteiligung der Fachstelle bei der Ausarbeitung des neuen Reglements für den Ausländer/innen-Beirat und bei den Neuwahlen 2014 sowie Begleitung der Strategieentwicklung des neuen Ausländer/innen-Beirats.
- d) Auf Anregung der Fachstelle wurde in die Beantwortung der Interpellation betr. «Mehr Diversität bei der Stadtpolizei» eine Neuregelung aufgenommen, die es ausländischen Bewerber/innen zur Polizeiausbildung ermöglicht, während des Einbürgerungsverfahrens zugelassen zu werden. Spätestens bei der Vereidigung müssen sie das Schweizerische Bürgerrecht besitzen.
- e) Federführung beim Projekt «Vielfalt sichtbar machen» der Lernenden Kaufleute als Teil ihres Ausbildungsmoduls «Öffentlichkeitsarbeit». Die Lernenden führten Interviewgespräche mit Mitarbeitenden der Stadtverwaltung, schrieben Texte und publizierten diese in Stadtinfo und im Intranet
- f) Um die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden aller Alterskategorien zu fördern, wurde unter der Federführung der Personalentwicklung das Kursangebot im Hinblick auf die Pensionierung überarbeitet. Weiter pflegt die Fachstelle einen Austausch mit dem

Generationendialog der AXA. In Zusammenarbeit mit diesem wurde ein Kurs zum Thema Betreuung und Pflege von Angehörigen durchgeführt, an welchem auch städtische Mitarbeitende teilnahmen.

Zur Frage 3:

«Welche Strategie will der Stadtrat bezüglich Chancengleichheit und Gleichstellung in Zukunft verfolgen, welche Themen sollen fokussiert und was für Ziele erreicht werden?»

Dem Stadtrat ist es ein Anliegen, dass die Themen der Chancengleichheit und Gleichstellung bei allen HR-Mitarbeitenden und allen Vorgesetzten präsent sind und von diesen eigenverantwortlich bearbeitet werden. Er bekennt sich zu Diversity als Grundhaltung einer modernen Stadtverwaltung.

Schulungen und Sensibilisierungsanlässe zur Prävention sexueller Belästigung und zum Diskriminierungsschutz sollen weiterhin durchgeführt, Mitarbeitende und Linie bei Diskriminierungsvorkommnissen beraten werden. Diese Themen können aber, unabhängig vom Bestehen eines Produktes bzw. einer Fachstelle bearbeitet werden.

Weiterhin soll auch auf die Umsetzung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie, resp. Privatleben fokussiert werden. Die Personalbefragung 2014 hat erneut gezeigt, dass dies eine der Stärken der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin ist. Letztlich könnte die Stadtverwaltung ohne Teilzeitstellen heute ihren Auftrag nicht mehr erfüllen.

Zur Frage 4:

«Wie und auf welchen Grundlagen will der Stadtrat in Zukunft garantieren, dass eine gezielte Chancengleichheits- und Gleichstellungspolitik in der Stadt Winterthur sichergestellt ist?»

Seit mehreren Jahren wird das Produkt 4 innerhalb der Produktegruppe Personalamt, Chancengleichheit und Gleichstellung, im Rahmen der Budgetdebatte diskutiert. Dadurch entsteht eine stete Unsicherheit, welche eine kontinuierlich aufbauende, zielorientierte Arbeit enorm erschwert.

Mit der Auflösung der Fachstelle will der Stadtrat diese aus der «Schusslinie» nehmen, hinter den Themen Chancengleichheit und Gleichstellung, bzw. den dazugehörigen Grundsätzen steht der Stadtrat nach wie vor. Die entsprechenden Stellenprozente sollen weitgehend in die Personalentwicklung und Beratung (Produkt 3) übertragen werden. Gegenwärtig erarbeitet der Stadtrat ein neues Konzept zur Personalentwicklung; dessen Umsetzung wird vom Personalamt in Zusammenarbeit mit den Departementen verantwortet.

Vor dem Stadtrat

Der Stadtpräsident:

M. Künzle

Der Stadtschreiber:

A. Frauenfelder