

An den Grossen Gemeinderat

Winterthur

Antrag und Bericht zur Motion betreffend Zielvorgaben für ausgewogene Vertretung der Geschlechter im Kader, eingereicht von den Gemeinderätinnen K. Cometta-Müller (GLP), D. Hofstetter (Grüne), M. Sorgo (SP) und B. Huizinga (EVP)

Antrag:

Die Motion betreffend Zielvorgaben für ausgewogene Vertretung der Geschlechter im Kader wird erheblich erklärt.

Bericht:

Am 23. Januar 2017 reichten die Gemeinderätinnen Katrin Cometta-Müller (GLP/PP-Fraktion), Doris Hofstetter (Grüne/AL-Fraktion), Maria Sorgo (SP-Fraktion) und Barbara Huizinga (EVP-Fraktion) namens ihrer Fraktionen mit 28 Mitunterzeichnerinnen und Mitunterzeichnern folgende Motion ein, welche vom Grossen Gemeinderat am 16. April 2018 überwiesen wurde:

«Der Stadtrat wird beauftragt, dem Gemeinderat eine Weisung zu unterbreiten, die eine verbindliche und generelle Zielvorgabe für eine angemessene Vertretung der Geschlechter im Kader der Stadtverwaltung festlegt (= mind. 35%, je in Führungsfunktion D und C). Zudem sollen auf Ebene der Departemente differenzierte, realistische und verbindliche Steigerungsziele definiert werden, welche den Geschlechteranteil der jeweiligen Belegschaft berücksichtigen.

Bei Nichterreichung der Zielvorgaben müssen die Abweichungen gegenüber dem Grossen Gemeinderat begründet werden (Ansatz comply or explain).

Begründung

Obwohl die rechtliche Gleichstellung von Mann und Frau erreicht ist und Frauen rund die Hälfte aller Hochschulabgehenden stellen, sind Frauen in den Führungsetagen – sowohl in der Privatwirtschaft als auch in der öffentlichen Verwaltung – untervertreten. Statistisch betrachtet hat ein Mann, der in der Stadtverwaltung Winterthur arbeitet, eine 3.5mal höhere Chance auf eine Kaderstelle als eine Frau.

Eine höhere Frauenvertretung in den Führungsgremien ist aus betriebs- und volkswirtschaftlicher, aber auch aus gesellschaftspolitischer Sicht notwendig.

Gemischte Teams arbeiten besser! Es ist empirisch erwiesen, dass eine ausgeglichene Vertretung der Geschlechter in Führungsgremien positiv auf die Performance und auf Innovation wirkt.¹ Zudem ist es gerade auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels für die Stadt Winterthur wichtig, auf Frauen als Personalressource zu setzen und sich als attraktiver und familienfreundlicher Arbeitgeber zu positionieren.

¹ Vgl. IFT Working Paper im Auftrag des SECO, «Massnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen», Hochschule Luzern, 2010, https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Informationen_Arbeitsmarktforschung/massnahmen-zur-foerderung-von-frauen-in-fuehrungspositionen---ei.html

Obwohl die Stadt Winterthur bereits viele Massnahmen ergriffen hat, um das Geschlechterverhältnis im Kader zu verbessern, ist sie als fortschrittliche Arbeitgeberin gefordert, die bisherigen Massnahmen zu vertiefen und weitere Anstrengungen zu unternehmen. Beispielsweise durch eine gezielte Rekrutierungs- und Nachwuchsförderungspolitik (z.B. mittels Mentoringprogrammen) oder durch geeignete Führungsinstrumente (Frauenförderung als Bestandteil in den Quali-Gesprächen).

Wird das Ziel einer Erhöhung des Frauenanteils im Kader mittels quantifizierbarer Zielvorgaben festgelegt, wird dieses verbindlich und überprüfbar, so dass es im Arbeitsalltag weniger schnell in Vergessenheit gerät. Die Schaffung und Überwachung von Indikatoren erhöht die Transparenz, schafft so die Grundlagen für die Ergreifung von Massnahmen und stellt deshalb einen wichtigen ersten Schritt zur Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte dar. Wichtig ist dabei, dass den unterschiedlichen Voraussetzungen in den verschiedenen Departementen (z.B. Frauenanteil über das gesamte Departement hinweg) Rechnung getragen wird und differenzierte Zielpfade festgelegt werden.

Verbindliche, mess- und überprüfbare Zielvorgaben wurden nicht nur in zahlreichen europäischen Ländern eingeführt, sondern werden auch zunehmend in der Schweiz als wirksames Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils in den Führungsetagen eingesetzt. So sind in den Verwaltungen der Städte Basel, Bern, Schaffhausen und Zürich ebenfalls Geschlechter-Zielvorgaben vorgesehen. 57% der Basler Stimmberechtigten beschlossen am 9.02.14, dass in den Verwaltungsräten der öffentlich-rechtlichen Anstalten und öffentlichen Unternehmen von Basel Stadt mindestens ein Drittel Frauen vertreten ist – und bereits ein Jahr später konnte eine positive Bilanz gezogen werden². Der Bundesrat beschloss die Einführung von Geschlechterquoten für die Verwaltungsräte bundesnaher Betriebe und er schlägt im Rahmen der Aktienrechtsrevision Richtwerte für die Vertretung beider Geschlechter in Verwaltungsrat und Geschäftsleitung vor.“

Der Stadtrat äussert sich dazu wie folgt:

1. Ausgangslage

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass die Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann in allen Bereichen der Stadtverwaltung seit der Einrichtung einer Stelle für Frauenfragen Anfang der 1990er-Jahre gezielt vorangetrieben wird. Seither hat auf allen Verwaltungsebenen eine Sensibilisierung für dieses Anliegen stattgefunden und die Gleichstellung wurde denn auch bereits in vielen Belangen verwirklicht. Der Fokus auf die Gleichstellung der Geschlechter wurde auch konsequent weiterverfolgt, als der Stadtrat den Gleichstellungsauftrag der Fachstelle im Jahr 2011 auf zusätzliche Vielfaltskriterien wie Alter, ethnische, kulturelle und soziale Herkunft, Religion, Sprache, geschlechtliche Orientierung, physische oder psychische Behinderung etc. erweiterte. Seit Oktober 2017 verfügt die Stadt nunmehr über eine vom Stadtrat beschlossene Diversity-Strategie³, mit welcher eine repräsentative Vertretung der Vielfalt auf allen Stufen, in Entscheidungspositionen, Gremien und Teams aller Art angestrebt wird. Mit dieser Stossrichtung ist auch die ausgewogene Vertretung der Geschlechter auf allen Kaderstufen ein strategisches Ziel der Stadtverwaltung.

Für die Erhebung der heutigen Geschlechterverteilung im Verwaltungskader ist zunächst in Betracht zu ziehen, dass sich die Kategorisierung der städtischen Führungsfunktionen bis 2015 an den Richtpositionen Führung (FÜ-A bis FÜ-D) ausgerichtet hat und seit 2016 an den neu eingeführten Führungsstufen (oberste, obere, mittlere und untere) orientiert. Die früheren Kategorien FÜ-C und FÜ-D (wie im Motionstext verwendet) entsprechen der jetzigen Bezeichnung obere und oberste Führungsstufe (nachfolgend als obere Führung zusammengefasst).

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Geschlechteranteile pro Führungsstufe und für sämtliche Anstellungsverhältnisse des Verwaltungs- und Betriebspersonals in den

² Vgl. Präsidialdepartement Basel Stadt, Monitoring Geschlechterquote, <http://www.gleichstellung.bs.ch/erwerbsarbeit-familie/geschlechterquote/aktuelle-situation.html>

³ Einsehbar unter: <https://stadt.winterthur.ch/themen/die-stadt/die-stadt-als-arbeitgeberin/diversity/broschuere-1/broschuere-diversity.pdf/view>

verschiedenen Departementen der Stadtverwaltung. Die Mitglieder des Stadtrates gehören gemäss Führungssystematik der Stadt in die oberste Führungsstufe, werden in den Kennzahlen jedoch nicht gezählt, da sie vom Volk gewählt sind. Auch die vom Volk gewählten Behördenmitglieder (Stadtammänner / Betriebsbeamtete, Friedensrichter/innen) sind ausgenommen, da deren Ernennung ausserhalb des Einflussbereichs des Stadtrates liegt.

	Obere/ oberste FS		Mittlere FS		Untere FS		alle FS		Anstellungs- verhältnisse	
	%		%		%		%		%	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
100 KD	50	50	56	44	31	69	41	59	30	70
200 FI	71	29	87	13	81	19	81	19	52	48
300 BA	71	29	90	10	90	10	88	12	81	19
400 SU	86	14	90	10	83	17	84	16	66	34
500 SS	78	22	36	64	77	23	68	32	16	84
600 SO	50	50	43	57	19	81	29	71	20	80
700 TB	78	22	82	18	97	3	94	6	84	16
800 BHD	100	0	75	25			86	14	71	29
Total	70	30	62	38	68	32	67	33	39	61

Tabelle: Geschlechteranteile pro Führungsstufe auf Ebene Departement

Wie die Darstellung zeigt, arbeiten in der Stadtverwaltung über alle Funktionen hinweg deutlich mehr Frauen (61 %) als Männer (39 %). Allerdings fällt die Geschlechterverteilung in den Departementen und Fachbereichen sehr unterschiedlich aus. Während das Departement Kulturelles und Dienste (KD) dem Gesamtbild nahezu entspricht (70 % Frauen, 30 % Männer), weisen alle anderen Departemente eine davon deutlich abweichende Geschlechterverteilung auf. In den Departementen Schule und Sport (SS) sowie Soziales (SO) überwiegt der Frauenanteil stark (84 % bzw. 80 %). Im Departement Finanzen (FI) arbeiten gesamthaft etwa gleich viele Frauen wie Männer (48 % Frauen und 52 % Männer). Sowohl im Departement Sicherheit und Umwelt (SU) als auch bei der Stadtkanzlei (BHD) überwiegt der Männeranteil im Verhältnis von rund 2 : 1; in den Departementen Bau (BA) und Technische Betriebe (TB) sind Männer noch stärker übervertreten (81 % bzw. 84 %).

Trotz des deutlich überwiegenden Frauenanteils beim Gesamtpersonal zeigt sich die Verteilung im Kader nahezu umgekehrt proportional. Auf allen Führungsstufen sind die Männer mit rund zwei Dritteln vertreten, auf der oberen Führungsstufe mit 70 %, auf der mittleren mit 62 % und auf der unteren Führungsstufe mit 68 %.

Werden die Geschlechteranteile pro Führungsstufe in den verschiedenen Departementen betrachtet, ergibt sich erneut ein sehr heterogenes Bild. Zwei Departemente mit einem gesamthaft hohen bis sehr hohen Frauenanteil – Kulturelles und Dienste sowie Soziales – weisen beispielsweise auf der oberen Führungsstufe ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf. In allen anderen Departementen sind demgegenüber die Männer im oberen Kader deutlich in der Mehrheit, auch in denjenigen, in welchen das Personal gesamthaft stark weiblich geprägt ist und die Fachbereiche anteilmässig von Frauen dominiert werden. Umgekehrt fällt beispielsweise das Departement Bau auf, welches auf der oberen Führungsstufe 29 % Frauen verzeichnet, obwohl über alle Funktionen gesehen nur 19 % Frauen im Departement arbeiten.

Mit Blick auf die mittlere Führungsstufe zeigt sich wiederum in den Departementen Kulturelles und Dienste sowie Soziales ein ziemlich ausgeglichenes Bild der Geschlechterverteilung. Im Departement Schule und Sport sind auf der mittleren Führungsstufe die Frauen übervertreten; allerdings nicht so stark wie im Gesamtpersonal. In allen anderen Departementen

(DFI, Bau, DSU, DTB) ist hier der hohe Männeranteil noch stärker ausgeprägt als in der oberen Führungsstufe.

Die untere Führungsstufe zeigt ein nochmals anderes Bild; hier finden sich keine ausgewogenen Geschlechterverhältnisse mehr. In den Departementen Kulturelles und Dienste sowie Soziales entspricht die Verteilung ziemlich genau jener, wie sie sich bezogen auf sämtliche Anstellungsverhältnisse präsentiert. Die fachlich eher technisch orientierten Departemente mit männlich geprägten Berufsgruppen, wie die Departemente Bau und Technische Betriebe, weisen eine massive Übervertretung der Männer auf, ebenso das Departement Sicherheit und Umwelt. Auch im Departement Schule und Sport finden sich auf der unteren Führungsstufe wieder mehrheitlich Männer.

In der beiliegenden Tabelle «Geschlechteranteile pro Führungsstufe auf den Ebenen Departement, Bereich und Amt, in absoluten Zahlen» ist die Verteilung der Geschlechter noch weiter aufgeschlüsselt. Sie bestätigt nochmals erhebliche Unterschiede auch in den Fachbereichen und innerhalb der Departemente. Die absoluten Zahlen zeigen zudem deutlich, dass sich auf der Amts- bzw. Bereichsebene teilweise nur noch einzelne bis wenige Mitarbeitende in den Führungsstufen befinden. Der oberen Führungsstufe ist pro Amt oder Bereich grossmehrheitlich nur eine Frau oder ein Mann zuzuordnen (in der Regel die Amts- bzw. Bereichsleitung; selten sind es zwei, drei oder maximal vier Personen), sodass sich bei personellen Wechseln in diesen Leitungsfunktionen die Geschlechteranteile auf dieser Ebene unter Umständen rasch und erheblich verändern können.

2. Aktuelle rechtliche und strategische Grundlagen in Winterthur

Mit der Forderung nach einer angemessenen Vertretung der Frauen auf den verschiedenen Führungsstufen der Stadtverwaltung rennt die vorliegende Motion beim Stadtrat offene Türen ein. Rechtlich ist dieses Anliegen als Ausfluss des Gebotes zur Gleichstellung von Mann und Frau zu sehen, welches auf oberster Ebene in Art. 8 Abs. 3 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (BV) verankert ist. Wie vom Stadtrat bereits in Beantwortung der Interpellation betreffend Lohngleichheit zwischen Mann und Frau in der städtischen Verwaltung und nahestehenden Unternehmen (GGR-Nr. 2018.13) dargelegt, sind die wesentlichen gesetzlichen Grundlagen für die Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz sodann im Gleichstellungsgesetz des Bundes vom 24. März 1995 (GIG) enthalten. Letzteres gilt auch für sämtliche Bereiche des Erwerbslebens, von der Anstellung über die Weiterbildung bis hin zur Kündigung. Im Kanton Zürich ist das Gleichstellungsgebot für Mann und Frau zudem in der Kantonsverfassung enthalten. Auf städtischer Ebene schliesslich finden sich zur Gleichstellung der Geschlechter und ihrer Verwirklichung in der Besetzung von Führungsfunktionen die nachstehend dargelegten Grundlagen.

Im Rahmen der aktuellen Revision des städtischen Personalstatuts hat der Grosse Gemeinderat in § 5 Abs. 1 lit. h dieses Gesetzeserlasses explizit als Grundsatz verankert, dass die Gleichstellung für Frauen und Männer zu verwirklichen und «eine angemessene Vertretung der Geschlechter im Kader und in Schlüsselpositionen» anzustreben sei. Diese neue Bestimmung tritt am 1. Januar 2019 in Kraft und bildet eine rechtlich verbindliche Vorgabe für die gesamte städtische Personalpolitik. Quantitative Richtwerte für die Vertretung von Frauen und Männern im Verwaltungskader gibt das städtische Personalrecht bislang nicht vor.

Am 20. September 2017 hat der Stadtrat für Winterthur sodann als eine der ersten Städte der Schweiz die bereits eingangs erwähnte Diversity-Strategie 2017 – 2022 für die Stadtverwaltung verabschiedet. Das Diversity-Element gilt heute als wichtiges Instrument der Personalentwicklung und Unternehmensführung. Zu den Kernanliegen der Diversity-Strategie zählt die Sicherstellung einer «ausgewogene[n] Vertretung der Vielfalt auf allen Stufen, in Entscheidungspositionen und in Gremien». Damit will sie auch gewährleisten, dass auf eine gute Durchmischung der Geschlechter auf allen Stufen geachtet wird. Messbare Vorgaben

zur Geschlechtervertretung auf den städtischen Führungsebenen sind auch in der Diversity-Strategie nicht enthalten.

Aktuell wird die Umsetzung der Diversity-Strategie in allen Departementen in Angriff genommen und dazu ein Controlling aufgebaut. In diesem Rahmen setzt sich das obere Verwaltungskader mit der Strategie auseinander; es werden dabei spezifische Ziele für die jeweiligen Zuständigkeitsbereiche festgelegt und Umsetzungsmassnahmen geplant. Grundlagen dafür bilden unter anderem auch die erhobenen Zahlen über die Geschlechterverteilung, kommende Pensionierungen und daran anknüpfende Neubesetzungen, insbesondere auf der oberen Führungsstufe. Parallel zur Strategieumsetzung mit Massnahmenplanung laufen Aktivitäten mit entsprechender Stossrichtung wie Schulungen, Beratungen etc. weiter. Auch wird einschlägiges Informationsmaterial für die Mitarbeitenden laufend aktualisiert; gegenwärtig insbesondere im Zusammenhang mit der Einführung des neuen Personalrechts, das auf Anfang Jahr in Kraft treten wird. Eine Berichterstattung über die Umsetzungsaktivitäten zur Diversity-Strategie wird erstmals per Ende 2018 erfolgen und im ersten Quartal 2019 vorliegen. Sie wird auch einen Vorschlag für ein stadtweites Controlling beinhalten, das künftig im Zweijahresrhythmus erfolgen soll. Der Stadtrat hat bereits im Zusammenhang mit der Umsetzung der Motion betreffend Fachstelle für Gleichstellung und Chancengleichheit in Aussicht gestellt (vgl. Weisung vom 1. Juni 2016, GGR-Nr. 2015.63), dass in diesem Rhythmus auch die Aufsichtskommission des Grossen Gemeinderates über den Umsetzungsstand der Diversity-Strategie informiert wird.

Wie in der vorliegenden Motion ferner zu Recht darauf hingewiesen wird, lassen sich über rechtliche und Diversity Argumente hinaus im Speziellen auch betriebs- und volkswirtschaftliche Gründe für die Forderung nach mehr Frauen in führenden Positionen anführen. So belegen beispielsweise verschiedene Studien, dass ein höherer Frauenanteil in der Führung mit mehr Wirtschaftlichkeit des Unternehmens einhergeht⁴. Ferner drängt es sich erst recht in Zeiten, in welchen immer wieder von einem Mangel an gut qualifiziertem Personal die Rede ist, volkswirtschaftlich geradezu auf, für die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit in der Schweiz noch verstärkt den vorhandenen Pool an bestens qualifizierten Frauen nutzbar zu machen, zumal deren Ausbildung auch mit öffentlichen Geldern mitfinanziert wird.

3. Haltung des Stadtrates zur Motion und Umsetzungsvarianten

Nach dem Gesagten kann festgehalten werden, dass das Gebot für eine angemessene Vertretung der Frauen im städtischen Verwaltungskader heute schon als verbindliche Vorgabe im städtischen Personalrecht verankert ist. Zudem ist dieses Gebot auch ein Eckpfeiler der Winterthurer Diversity-Strategie, welche darauf abzielt, die gesellschaftliche Vielfalt noch stärker in den Teams und Führungsgremien der Verwaltung abzubilden. Steht damit fest, dass das Ziel eines angemessenen Frauenanteils in Winterthur grundsätzlich heute schon eine hohe rechtliche und strategische Verbindlichkeit hat, stellt sich die Frage, was im Sinn der vorliegenden Motion dafür spricht, darüber hinaus die Einführung einer Zielquote in Betracht zu ziehen.

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass die Geschlechtergleichstellung heute in unserem Kulturkreis zum anerkannten Grundrechtsstandard zählt und als Verfassungsauftrag zu sehen ist. Wie sich immer wieder zeigt, reicht jedoch die formelle rechtliche Gleichstellung zur Erfüllung dieses Auftrags häufig nicht aus; darüber hinaus sind darum geeignete Vorkehren erforderlich, um auch die praktische Umsetzung, d.h. die tatsächliche Gleichstellung, zu gewährleisten. Der Fokus richtet sich dabei in erster Linie auf das Erwerbsleben, das zu unseren prägendsten Lebensbereichen zählt. Quantitative Vorgaben für die Gleichstellung in der Berufswelt, und damit auch in den führenden Funktionen von Wirtschaft und Gemeinwesen, gehören zu den möglichen Instrumenten, mit denen diese tatsächliche Umsetzung rechtlich

⁴ Siehe dazu auch: Crédit Suisse Research Institute (2012).

gewährleistet werden kann. So sind Quotenregelungen für die Besetzung von Führungsfunktionen namentlich dann in Erwägung zu ziehen, wenn sich durch die bereits vorhandenen personalrechtlichen Regelungen ein gewünschtes Verhältnis zwischen den beiden Geschlechtern im Kader nicht ohne weiteres einstellt.

Wie die vorstehend erläuterten Zahlen zur aktuellen Geschlechterverteilung in den verschiedenen Kaderstufen der Stadtverwaltung zeigen, ist die rechtliche Vorgabe einer angemessenen Vertretung von Mann und Frau in den Führungsfunktionen aktuell noch nicht in gewünschter Form erreicht. Der Stadtrat erachtet darum die Festlegung eines gesetzlich vorgegebenen Geschlechteranteils für die obere Kaderstufe als sachgerechtes, verhältnismässiges und auch personalpolitisch angezeigtes Mittel, um die tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau auch diesbezüglich zu gewährleisten. Grundsätzlich ist ein solcher Zielwert zudem als eine wichtige Säule für die Geschlechtergleichstellung zu sehen, indem sie ein deutliches Zeichen für den rechtlichen und politischen Stellenwert dieser Forderung setzt. Die verlangte Zielvorgabe in der Höhe von mindestens 35 % erachtet der Stadtrat sodann auch mit Blick auf entsprechende Regelungen in anderen Grossstädten und die dortigen praktischen Erfahrungen (z.B. Zürich und Bern) als angemessen und zielführend, ebenso die Festlegung eines Kontrollprozesses gemäss dem Ansatz «comply or explain», wonach Zielabweichungen von den betroffenen Verwaltungseinheiten zu begründen sind. Folgerichtig ist dem Grossen Gemeinderat vor diesem Hintergrund die Erheblicherklärung der vorliegenden Motion zu beantragen. Eine entsprechende gesetzliche Zielvorgabe für die Geschlechtervertretung im oberen Kader muss allerdings mit Rücksicht auf die berufsgruppenspezifisch sehr vielfältig zusammengesetzte Stadtverwaltung sorgfältig und differenziert ausgestaltet werden. Im Hinblick darauf hat der Stadtrat in einer ersten Auslegeordnung folgende Umsetzungsvarianten in Betracht gezogen:

Variante 1 – Quote 35 %

Gemäss dieser Variante müssten in allen Führungsstufen sämtlicher Departemente und Ämter/Bereiche immer je mindestens 35 % Frauen und Männer vertreten sein. Es wäre festzulegen, innerhalb welcher Frist diese zwingende Quote erreicht werden muss. Diese Variante trägt den unterschiedlichen Voraussetzungen in den verschiedenen Departementen und Bereichen keine Rechnung, was nicht im Sinn der vorliegenden Motion wäre. Dennoch soll sie der Vollständigkeit halber in die Beurteilung miteinbezogen werden.

Variante 2 – Zielvorgabe 35 % mit individuellen Zielen auf Ebene Departement

Mit dieser Variante würde in der oberen Führungsstufe ebenfalls eine Vertretung von je mindestens 35 % Frauen und Männer angestrebt. Gefördert wird die Erreichung dieser Zielsetzung, indem auf Departementsebene differenzierte Ziele gesetzt werden, welche die unterschiedlichen Voraussetzungen der Departemente sowie deren Ämter und Bereiche berücksichtigen. In Departementen mit traditionell männlich oder weiblich geprägten Berufsgattungen kann auf Kaderebene eine ausgewogene Geschlechterverteilung schwieriger umsetzbar sein als in solchen mit heute schon mehr oder weniger ausgeglichenen Geschlechteranteilen. Auf spezifische Zielvorgaben innerhalb der Departemente für die einzelnen Ämter und Bereiche würde diese Variante verzichten.

Variante 3 – Zielvorgabe 35 % mit individuellen Zielen auf Ebenen Departement und Amt/Bereich

Diese Variante unterscheidet sich von Variante 2 dadurch, dass nicht nur auf Departementsebene, sondern darüber hinaus auch für die einzelnen Ämter und Bereiche differenzierte Zielvorgaben für die Geschlechterverteilung in der oberen Führungsstufe festgelegt würden, welche die unterschiedlichen Voraussetzungen in den jeweiligen Organisationseinheiten berücksichtigen. Die amts- bzw. bereichsbezogenen Ziele innerhalb des gleichen Departements könnten also unterschiedlich sein und mit spezifischen, auf die jeweiligen Verhältnisse

zugeschnittenen Massnahmen verfolgt werden. Zu beachten wäre bei dieser Variante allerdings, dass pro Amt oder Bereich meistens nur eine oder einige wenige Personen in der oberen Führungsstufe eingestuft sind. Deshalb wäre es nur bedingt möglich, auf dieser Ebene sinnvolle quantitative Ziele für die obere Führungsstufe zu setzen.

4. Würdigung und weiteres Vorgehen

Eine Gegenüberstellung vorstehender Varianten hat den Stadtrat zum Ergebnis geführt, dass Variante 1 (mit einer starren Quote von 35 % für alle Organisationseinheiten) nicht mehr weiterverfolgt werden soll. Denn vor allem in Departementen und Bereichen mit traditionell männlich oder weiblich geprägten Berufsgattungen und entsprechender Geschlechterverteilung im Personal dürften die geforderten Mindestanteile pro Geschlecht im oberen Kader in absehbarer Zeit kaum zu erreichen sein. Zudem wird eine derart starre Regel wie gesagt von der vorliegenden Motion auch nicht gefordert.

Umsetzbar und im Sinn der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter auch zielführend sind hingegen die Varianten 2 und 3 mit differenzierter Zielsetzung auf unterschiedlichen Ebenen. Sie lassen beide den nötigen Spielraum für bereichs- oder branchenspezifische Regelungen, mit welchen individuellen Besonderheiten in der Geschlechterstruktur der verschiedenen Organisationseinheiten angemessen Rechnung getragen werden kann. Problematisch an Variante 3 ist allerdings, dass in den meisten Ämtern und Bereichen auf der oberen Führungsstufe lediglich eine einzige Funktion angesiedelt ist (Amts- bzw. Bereichsleitung), weshalb verbindliche Zielvorgaben für die Geschlechteranteile in diesen leitenden Funktionen praktisch kaum erreichbar wären und das Gleichstellungsgebot in einer nicht vertretbaren Form überstrapazieren würden.

Der Stadtrat erachtet darum Variante 2, die in der Umsetzung auch mit Elementen der Variante 3 ergänzt werden soll, für sinnvoll. Sein Vorschlag sieht vor, im Sinn der vorliegenden Motion gesamtstädtisch ein Mindestziel von 35 % Frauen und Männer in der oberen Führungsstufe festzuschreiben. Ergänzt werden soll diese Vorgabe durch spezifische Ziele für sämtliche Führungsstufen, welche die Departemente periodisch unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen fachlichen und personellen Voraussetzungen festlegen. Mit dieser Lösung bietet sich einerseits die Möglichkeit, dass innerhalb der Departemente jene Ämter und Bereiche, die für die Zielerreichung einfachere Rahmenbedingungen aufweisen, mit ihrem Beitrag zum Gesamtergebnis des Departements andere Ämter und Bereiche, die aus nachvollziehbaren Gründen grössere Schwierigkeiten mit der Umsetzung haben, quasi «quersubventionieren» können. Zudem wird andererseits mit der Festlegung von Zielvorgaben für die mittlere und untere Führungsstufe die Thematik der Nachwuchsförderung für die obere Kaderebene in die Zielsetzung miteinbezogen.

Der Stadtrat empfiehlt dem Grossen Gemeinderat, eine in diesem Sinn differenzierte Vorgabe für die Geschlechteranteile im Kader im Personalstatut festzuschreiben. Das Controlling für die Erreichung der Zielquote von mindestens 35 % Frauen und Männern für die obere Führungsstufe und die periodische Überprüfung der darauf ausgerichteten Departements- sowie Amts- und Bereichsziele für alle Kaderebenen erfolgt sinnvollerweise im Rahmen der Berichterstattung zur Umsetzung der städtischen Diversity-Strategie zuhanden des Stadtrates und der Aufsichtskommission des Grossen Gemeinderates. Würden spezifische Zielsetzungen auf der Departements- oder Amts- bzw. Bereichsebene nicht erreicht, wären im Sinn des Ansatzes «comply or explain» dafür die Gründe zu nennen. Diese Form des Controllings würde dem Grossen Gemeinderat zusammen mit dem Antrag auf Ergänzung des Personalstatuts ebenfalls zum Beschluss unterbreitet.

Erklärt der Grosse Gemeinderat die vorliegende Motion gemäss Antrag des Stadtrates für erheblich, hat der Stadtrat dem Grossen Gemeinderat innert anderthalb Jahren eine entsprechende Umsetzungsvorlage zu unterbreiten (Art. 67 Abs. 9 Geschäftsordnung des Grossen Gemeinderates).

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

Vor dem Stadtrat

Der Stadtpräsident:

M. Künzle

Der Stadtschreiber:

A. Simon

Beilage:

- Kennzahlen Geschlechteranteile pro Führungsstufe auf den Ebenen Departement, Bereich/Amt