

Motion

betreffend **Zielvorgaben für ausgewogene Vertretung der Geschlechter im Kader**

eingereicht von: Katrin Cometta-Müller (namens GLP/PP-Fraktion), Doris Hofstetter (namens Grüne/AL-Fraktion), Maria Sorgo (namens SP-Fraktion), Barbara Huizinga (namens EVP-Fraktion)

am: 23. Januar 2017

Anzahl Mitunterzeichnende: 28

Geschäftsnummer: 2017.14

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 Nichterreicherung 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.

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.

¹ Vgl. IFZ Working Paper im Auftrag des SECO, „Massnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen“, Hochschule Luzern, 2010, <http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/00022/04560/index.html?lang=de>

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.

² Vgl. Präsidialdepartement Basel Stadt, Monitoring Geschlechterquote, http://www.gleichstellung.bs.ch/handlungsfelder/recht-gesetz/geschlechterquote/aktuelle_situation_basel.html

Vorstoss-Rückseite Nr. 2017.14

eingesehen:	Mitunterzeichnende (X):		eingesehen:	Mitunterzeichnende (X):	
✓	Ch. Baumann (SP)	X	✓	St. Feer (FDP)	
✓	B. Helbling-Wehrli (SP)	X	✓	F. Helg (FDP)	
✓	R. Kappeler (SP)	X	✓	U. Hofer (FDP)	
✓	R. Keller (SP)	X	✓	Th. Leemann (FDP)	
✓	B. Konyo Schwerzmann (SP)	X	✓	Ch. Magnusson (FDP)	
✓	F. Künzler (SP)	X	✓	D. Schneider (FDP)	
✓	F. Landolt (SP)	X	✓	M. Wenger (FDP)	
✓	Ch. Meier (SP)	X			
✓	U. Meier (SP)	X	✓	K. Cometta-Müller (GLP)	
✓	S. Näf (SP)	X	✓	R. Comfort (GLP)	X
✓	M. Sorgo (SP)		✓	S. Gygax-Matter (GLP)	X
--	M. Steiner (SP)		✓	M. Nater (GLP)	X
✓	S. Stierli (SP)	X	✓	A. Steiner (GLP)	X
✓	G. Stritt (SP)	X	✓	M. Zehnder (GLP)	X
✓	B. Zäch (SP)	X	✓	M. Zeuglin (GLP)	X
			✓	M. Wäckerlin (PP)	
✓	F. Albanese (SVP)				
✓	S. Büchi (SVP)		✓	J. Altwegg (Grüne)	X
✓	G. Gisler-Burri (SVP)		✓	R. Diener (Grüne)	X
✓	M. Gubler (SVP)		✓	R. Dürr-Ziehli (Grüne)	X
✓	M. Gross (SVP)		✓	Ch. Griesser (Grüne)	X
✓	H.R. Hofer (SVP)		✓	D. Hofstetter (Grüne)	
✓	R. Keller (SVP)		✓	D. Berger (AL)	X
✓	Ch. Leupi (SVP)		✓	K. Gander (AL)	X
✓	U. Obrist (SVP)				
✓	D. Oswald (SVP)		✓	L. Banholzer (EVP)	X
✓	P. Rüttsche (SVP)		✓	M. Bänninger (EVP)	X
✓	D. Steiner (SVP)		✓	Th. Deutsch (EVP)	X
✓	W. Steiner (SVP)		✓	B. Huizinga-Kauer (EVP)	
--	M. Trieb (SVP)				
			✓	K. Brand (CVP)	
--	Z. Dähler (EDU)		✓	A. Geering (CVP)	
			✓	I. Kuster (CVP)	
✓	Y. Gruber (BDP)				