

Stadtratssitzung vom 13. Dezember 2019

Postulat Nr. P 17/2019

Postulat betreffend Schaffung einer Fachstelle für Gleichstellung und Diversity Management

Alice Kropf (SP), Michelle Marbach (Grüne) und Mitunterzeichnende vom 27. Juni 2019;
Beantwortung

Wortlaut des Postulates

1. Der Gemeinderat wird gebeten zu prüfen, eine verwaltungsinterne Fachstelle für Gleichstellung und Diversity Management zu schaffen.
2. Der Gemeinderat wird gebeten zu prüfen, die zu schaffende Fachstelle prioritär zu beauftragen, einen Aktionsplan für Gleichstellung sowie eine Diversity-Strategie auszuarbeiten.

Begründung

Diversity (Deutsch: Diversität) bezeichnet die Vielfalt und Unterschiedlichkeit von Menschen in der Bevölkerung wie auch in Unternehmen. Vielfaltskriterien sind beispielsweise Geschlecht, ethnische, kulturelle und soziale Herkunft, sexuelle Orientierung, Alter, Religion und körperliche und psychische Behinderung oder Beeinträchtigung.

Im Rahmen des Frauen*¹streik vom 14. Juni 2019 wurde die Diskriminierung aufgrund der oben erwähnten Kriterien eindringlich bewusst und sichtbar gemacht und breit diskutiert. Im Vordergrund stand sicher die Geschlechtergerechtigkeit, doch auch die Überwindung weiterer Ungleichheitsachsen gehört zum Forderungskatalog der feministischen Bewegung und wurde von hunderttausenden von Frauen* auf die Strasse getragen.

Auch die Stadt Thun steht in der Verantwortung und es besteht auf verschiedenen Ebenen Handlungsbedarf, beispielsweise punkto einer ausgewogenen Geschlechtervertretung in Kaderpositionen und einem aktiv geförderten Diskriminierungsschutz. Durch die Unterzeichnung der Charta für Lohngleichheit wurde ein erster Schritt in die richtige Richtung getan. Nebst der Ausarbeitung eines Aktionsplans Gleichstellung (vgl. jenen der Stadt Bern²) und einer Diversity-Strategie (vgl. jene der Stadt Winterthur³) kann die Fachstelle folgendes beinhalten:

¹ Das Gender-Sternchen* hat sich als Schreibweise durchgesetzt, die sichtbar macht, dass es mehr als zwei Geschlechter und Geschlechtsidentitäten gibt. Das Sternchen am Ende eines Wortes (z.B. Frauen*) zeigt an, dass die Kategorie Frauen alle Personen beinhaltet, die sich als solche verstehen (z.B. auch Trans- oder intergeschlechtliche Personen mit weiblicher Geschlechtsidentität). (Quelle: Stadt Bern - Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann)

² <https://www.bern.ch/themen/gesundheit-alter-und-soziales/gleichstellung-von-frau-und-mann/aktionsplan>

³ <https://stadt.winterthur.ch/themen/die-stadt/die-stadt-als-arbeitgeberin/diversity>

- Fachliche Unterstützung bei der Umsetzung der Massnahmen der Charta für Lohngleichheit
- Interne und externe Information zu gleichstellungsrelevanten Themen, die Frauen, Männer, Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transmenschen, genderqueere, intergeschlechtliche und asexuelle Personen betreffen.
- Beratung von Privatpersonen und Unternehmen, Gemeinderat und Verwaltung
- Realisierung von Projekten zusammen mit Partnerinnen und Partnern aus Verwaltung und Zivilgesellschaft

Es ist zu prüfen, ob die Fachstelle Gleichstellung im Rahmen der bestehenden personellen Ressourcen geschaffen werden kann, allenfalls mit entsprechender Weiterbildung der dafür zuständigen Mitarbeiter*in(nen).

Stellungnahme des Gemeinderates

Aktuelle Situation

Zuständigkeit und Fokus

Die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann sowie Diversity Management ist grundsätzlich Führungsaufgabe. Das Personalamt schafft die dafür benötigten Rahmenbedingungen und befähigt die Führungskräfte. Der Fokus lag bisher primär auf Massnahmen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und die Diskriminierung von Mitarbeitenden aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, Ethnie, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung sowie Religion zu verhindern. Zudem wurden bei Bedarf externe Beratungs- und Unterstützungsangebote vermittelt. Man spricht in diesem Fall vom «Fairness und Discrimination-Ansatz», der primär darauf abzielt, die gesetzlichen Vorgaben umzusetzen und Ansprüche, aus eventueller Diskriminierung zu vermeiden.

Es wurde erkannt, dass in der Vielfalt der Mitarbeitenden auch Chancen und Potenzial stecken, die für die Organisation genutzt werden können. Daher wurden die entsprechenden Rahmenbedingungen geschaffen (z.B. Ermöglichung von Teilzeitarbeit und Jobsharing, flexible Arbeitszeiten bis hin zu Homeoffice und Altersteilzeit).

Von systematischem Diversity Management wird jedoch erst dann gesprochen, wenn es eine Organisation schafft, die internen und externen Unterschiede bewusst wahrzunehmen sowie wertzuschätzen und damit die Organisation von innen zu verändern, um allfällige Wettbewerbsvorteile zu generieren – oder im Falle der Stadtverwaltung – Dienstleistungen effektiver und effizienter zu erfüllen. Beispiele solcher Massnahmen sind die gezielte Förderung der Zusammenarbeit in gemischten Teams (z.B. Alter, Herkunft, Religion), offenes Bekenntnis zur Gleichstellung von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans, intergeschlechtlichen und genderqueeren Menschen (LGBTIQ⁴), Schaffung von Arbeitsplätzen für Mitarbeitende mit besonderen Anforderungen, barrierefreie Kommunikation.

⁴ Die Abkürzung LGBTIQ kommt aus dem Englischen und ist die Abkürzung für lesbisch, schwul (gay), bisexuell, transident, intergeschlechtlich und queer. Zusammenfassend sind mit LGBTIQ-Menschen all jene Personen gemeint, die aufgrund ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Geschlechtsidentität, ihrer biologischen Geschlechtsmerkmale oder ihres Geschlechtsausdrucks von der Geschlechternorm abweichen. Unter dem Buchstaben «Q» werden manchmal nicht nur «queere» Menschen subsumiert, sondern er wird manchmal auch als Abkürzung für «questioning» verwendet, also für alle, die noch suchend oder unentschieden sind, was ihre sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität betrifft. Quelle: Stadt Bern - Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann

Bisherige Massnahmen

Das Personalamt hat eine erste Zusammenstellung der von der Stadtverwaltung Thun umgesetzten Massnahmen, die im Zusammenhang mit Gleichstellung und Diversität unternommen wurden, erstellt. Es besteht kein Anspruch auf Vollständigkeit.

Thema	Massnahme
Lohngleichheit, Lohn, Lohnnebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> • Unterzeichnung der Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor (2019) • Überprüfung der Lohngleichheit zwischen weiblichen und männlichen Angestellten (2013, nächste Überprüfung 2020) • Vergleich Gewährung jährlicher Stufenanstieg bei Frauen und Männern • Anrechnung von Erfahrungsjahren in der Haus-, Erziehungs- und Betreuungsarbeit zur Festlegung des Lohns beim Eintritt • Ausrichtung von freiwilligen Familien- und Betreuungszulagen, die den Betrag der gesetzlichen Familien- und Ausbildungszulagen übersteigen.
Anstellungsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> • Teilzeit-Arbeit und Jobsharing wird ermöglicht, wenn Funktion und Situation es zulassen • Arbeiten im Homeoffice möglich, wenn Funktion und Situation es zulassen • Mutterschaftsurlaub: 16 Wochen (obligatorisch sind 14 Wochen) • Vaterschaftsurlaub: 10 Tage • Bezahlte Kurzabsenzen im Fall von Krankheit in der Familie • Nischenarbeitsplätze (Budget CHF 250'000/Jahr) • Altersteilzeit
Pensionskasse	<ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigungsgrad für Berechnung Koordinationsabzug berücksichtigt, daher sind auch Mitarbeitende mit tieferen Löhnen versichert. • Freiwilliger Beitritt, wenn Eintrittsschwelle nicht erreicht wird, dabei werden die Risiko- und Sparbeiträge von Arbeitgeberin und Arbeitnehmenden getragen • Freiwillige vorzeitige Pensionierung • Aufschiebung der Alterspensionierung bis Alter 70 möglich, sofern auch im betrieblichen Interesse
Internes Aus- und Weiterbildungsangebot zur Sensibilisierung	<ul style="list-style-type: none"> • Menschentypen erkennen • Jetzt spreche ich! Ein Stimmtraining für Frauen • Vorbereitung auf Pensionierung • Adressatengerecht schreiben

Gründe für Diversity Management

Mitarbeitende als Abbild der Stadtbevölkerung

Im Zusammenhang mit Diversity Management wird in der Literatur oft erwähnt, dass Organisationen darauf achten sollten, dass ihre Mitglieder (Arbeitnehmende) ein Abbild ihrer Kundschaft darstellen, um deren Bedürfnisse erkennen und optimal befriedigen zu können. Etwas, das auch die Stadt Winterthur, die in diesem Postulat als Referenz angegeben wird, in ihrer Diversity Strategie festhält. Für eine Verwaltung, deren Kundschaft resp. Zielgruppe gegeben ist, und die hauptsächlich nicht gewinnorientiert arbeitet, geht es in erster Linie darum, die definierten Aufgaben effizient und effektiv zu erledigen. Dies erreicht sie, indem sie ihre Kundinnen und Kunden versteht und mit ihnen auf Augenhöhe kommunizieren kann.

Inwiefern die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Thun effektiv der Vielfalt der Bevölkerung der Stadt Thun entsprechen, wurde im Rahmen der Beantwortung dieses Postulats nicht untersucht.

Unabhängig davon muss das Ziel sein, dass Mitarbeitende der Stadtverwaltung offen mit ihrer ethnischen und kulturellen Herkunft, ihrer sexuellen Orientierung, Religionszugehörigkeit und gesundheitlichen Einschränkungen umgehen können, und nicht nur keine Diskriminierung zu befürchten haben, sondern damit einen wichtigen Beitrag zur Auftrags Erfüllung und Attraktivität der Stadt als Lebens- und Arbeitsraum leisten.

Häufig in der Literatur genannte Vorteile von Diversity Management

- Erhöhte Zufriedenheit der Mitarbeitenden durch Wertschätzung der eigenen Persönlichkeit
- Höhere Identifikation mit der Arbeitgeberin und den Aufgaben
- Höhere Produktivität
- Geringere Absenz- und Fehlerquoten
- Geringere Fluktuationszahlen - Mitarbeiterbindung ist in Zeiten des Fachkräftemangels zentral
- Attraktivität der Arbeitgeberin steigt, einfachere und schnellere Besetzung offener Stellen
- Arbeitskultur verändert sich von der Dominanzkultur hin zu Mitsprache und Beteiligung
- Vermeidung von «unconscious Bias»: Unbewusste Voreingenommenheit führt zu einseitigen und – nachweislich – schlechteren Entscheidungen
- Erhöhte Lern- und Veränderungsbereitschaft steigert Flexibilität und Arbeitsmarktfähigkeit
- Fördert Kreativität und Innovation, auch im Zusammenhang mit der Lösung von Problemen

Stossrichtung

Vielfalt ist Realität

Vielfalt in der Bevölkerung und damit unter den Mitarbeitenden ist heute eine Realität. Als Arbeitgeberin kann die Stadt Thun proaktiv die daraus resultierenden Vorteile nutzen oder sich weiterhin auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und das Vermeiden von negativen Folgen aus allfälligen Diskriminierungssituationen konzentrieren. Daraus könnten der Stadtverwaltung Thun längerfristig möglicherweise Nachteile entstehen, wie z.B. längere Suchzeiten bei der Besetzung von offenen Stellen aufgrund geringerer Arbeitgeberattraktivität, höhere Absenzquoten aufgrund von psycho-sozialen Belastungssituationen und Konflikten, erhöhte Fluktuation aufgrund von Unzufriedenheit und mangelnder Identifikation mit der Arbeitgeberin.

Diversity Management als Dauerauftrag

Aus den obigen Ausführungen und aufgezeigten Vorteilen geht hervor, dass Diversity Management für die Stadt Thun als Arbeitgeberin unerlässlich ist. Der Gemeinderat erachtet Diversity Management – wie bereits in der Vergangenheit – als fortlaufenden Auftrag des Personalamts sowie der Führungspersonen. Dieser Auftrag soll auch in Zukunft mit den bestehenden personellen Ressourcen – und ohne Schaffung einer separaten Fachstelle – erfüllt werden. Das Personalamt schliesst indes nicht aus, dass einzelne Themenblöcke mit Unterstützung von externen Fachpersonen bearbeitet und Mitarbeitende in der Thematik gezielt geschult und weitergebildet werden.

Die konkreten Massnahmen werden im Rahmen der jährlichen Zielsetzung von der Leiterin des Personalamts in Absprache mit der Vorsteherin der Direktion Finanzen Ressourcen Umwelt erarbeitet und dem Gemeinderat unterbreitet.



Da die Prüfung der Anliegen der Postulantinnen und Postulanten im Rahmen der vorliegenden Berichterstattung erfolgt ist, kann das Postulat angenommen und gleichzeitig abgeschrieben werden.

Antrag

Annahme und gleichzeitige Abschreibung.

Thun, 30. Oktober 2019

Für den Gemeinderat der Stadt Thun

Der Stadtpräsident
Raphael Lanz

Der Stadtschreiber
Bruno Huwyler Müller