



Protokollauszug vom

13.11.2019

Departement Kulturelles und Dienste / Personalamt:

Massnahmen zu Forderungen und Anregungen aus dem zweiten nationalen Frauenstreiktag vom 14. Juni 2019

IDG-Status: öffentlich

SR.19.486-2

Der Stadtrat hat beschlossen:

1. Von den Forderungen und Anregungen, welche städtische Mitarbeitende anlässlich des zweiten nationalen Frauenstreiktags vom 14. Juni 2019 mittels Postkarten an den Stadtrat gerichtet haben, wird Kenntnis genommen.

2. Es wird festgestellt, dass

- im Zusammenhang mit der Umsetzung der städtischen Diversity Strategie der Gewährleistung der Gleichbehandlung der Geschlechter in der Stadtverwaltung in allen Bereichen eine hohe Priorität zukommt;
- im Rahmen der laufenden Erarbeitung einer Umsetzungsvorlage zur Motion «Zielvorgaben für ausgewogene Vertretung der Geschlechter im Kader» (GGR-Nr. 2017.14) verschiedene Massnahmen zur Förderung von mehr Frauen im Kader erarbeitet werden;
- im Jahr 2020 eine Lohngleichheitsprüfung in der Stadtverwaltung stattfinden wird und danach periodisch alle vier Jahre durchgeführt werden soll.

3. Das Departement Kulturelles und Dienste, Personalamt / Fachstelle Diversity Management, wird beauftragt, ein Konzept für eine verwaltungsinterne Arbeitsgruppe «Diversity» zu erarbeiten und dieses bis Ende April 2020 dem Stadtrat zur Genehmigung zu unterbreiten.

4. Die Medienmitteilung wird gemäss Beilage genehmigt.

5. Mitteilung an: Alle Departemente; Personalamt.

Vor dem Stadtrat

Der Stadtschreiber:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'A. Simon', with a stylized, cursive script.

A. Simon

Begründung:

1. Ausgangslage

Seit Ende der 1980er-Jahre ist die Gleichstellung der Geschlechter ein explizites Ziel der Personalpolitik der Stadt Winterthur. Im Jahr 2011 beschloss der Stadtrat, das Gleichstellungsziel auf weitere Vielfaltskriterien wie Alter, ethnische, kulturelle und soziale Herkunft, Religion, Sprache, geschlechtliche Orientierung, physische oder psychische Behinderung etc. zu erweitern. In den Folgejahren wurde die mit der Gleichstellungsthematik betraute Fachstelle in «Diversity Management» umbenannt und eine umfassende Diversity Strategie für die Stadt Winterthur erarbeitet, welche neu auch den Service Public der Verwaltung für eine vielfältig zusammengesetzte Bevölkerung miteinbezieht. In dieser Diversity Strategie, die der Stadtrat im Jahr 2017 für Winterthur als eine der ersten Schweizer Städte verabschiedet hat, sind folgende vier Zielsetzungen festgelegt:

- Die Stadtverwaltung ermöglicht den Zugang zu Ressourcen der Stadt, sowohl für die Bevölkerung als auch für die städtischen Mitarbeitenden.
- Die Stadtverwaltung stellt eine ausgewogene Vertretung der Vielfalt bei den Mitarbeitenden sicher, auf allen Stufen, in Entscheidungspositionen, Gremien, Teams, Kommissionen etc.
- Die Stadtverwaltung schützt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Diskriminierungen.
- Die Stadtverwaltung unterstützt die Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit und Privatleben für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Departemente haben im Jahresverlauf 2018 die Umsetzung der Diversity-Strategie in Angriff genommen und sich in diesem Zusammenhang auch mit dem Thema Geschlechtergleichstellung und Frauenförderung auseinandergesetzt. In diesem Rahmen haben sie für ihren Aufgabenbereich passende und sinnvolle Massnahmen festgelegt. Eine Übersicht über alle aktuellen Massnahmen findet sich in der öffentlich zugänglichen Berichterstattung 2017 - 2018 für die Diversity-Strategie. Unterstützt wird die verwaltungsinterne Umsetzung der Strategie durch die erwähnte Fachstelle Diversity Management, die auf fachlicher Ebene auch für deren Weiterentwicklung zuständig ist. Sie berät den Stadtrat und die Verwaltung in allen Diversity-Belangen und führt Weiterbildungen sowie Sensibilisierungsveranstaltungen für verschiedene Zielgruppen durch. In diesem Zusammenhang setzt sie thematische Schwerpunkte, gibt fachliche Impulse und sorgt für verwaltungsinterne Vernetzung.

Anlässlich des zweiten nationalen Frauenstreiks vom 14. Juni 2019 wurden verschiedene Forderungen und Anregungen zur Verbesserung der Geschlechtergleichstellung geltend gemacht. Diese umfassen die Lohngleichheit, eine gerechte Verteilung von bezahlter und unbezahlter Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern sowie eine ausgewogene Vertretung von Frauen und

Männern in Führungspositionen und Politik. Weitere Forderungen wollen Sexismus, Diskriminierungen und Gewalt in der Gesellschaft sowie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verhindern.

Der Stadtrat bekennt sich vor dem Hintergrund der städtischen Diversity Strategie zu den berechtigten gesellschaftlichen Anliegen des Frauenstreiks. Auch aus diesem Grund hat er bereits im Vorfeld des Streiks ein diesbezügliches Faktenblatt verabschiedet und den städtischen Führungsverantwortlichen empfohlen, mitwirkungsinteressierten Mitarbeitenden die erforderliche Zeit zur Beteiligung an dieser Veranstaltung freizugeben.

Am Streiktag fanden in der Stadtverwaltung verschiedene Anlässe statt. Beispielsweise organisierte die Fachstelle Diversity Management einen Vortrag zu den Auswirkungen von Teilzeiterwerbstätigkeit auf die Altersvorsorge. Zu einer Streik-Viertelstunde mit Tanz luden Mitarbeiterinnen des Departements Schule und Sport ein. Am Ende dieser Aktion liessen städtische Mitarbeiterinnen im Innenhof des Superblocks Ballone mit an die Arbeitgeberin adressierten Postkarten fliegen. 39 dieser Postkarten mit vielfältigen Forderungen und Anregungen sind in die Verwaltung zurückgeelangt. Der Stadtrat liess sie durch die Fachstelle Diversity Management auswerten.

2. Die Forderungen und Wünsche

Die eingegangenen Ballonkarten enthalten Forderungen, Wünsche oder Vorschläge zu Themen wie «mehr Frauen im städtischen Kader», «Frauenförderung und Mentoring», «Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben», «Lohngleichheit» und eines «Commitments» des Stadtrats für Frauenanliegen. Die Schlagworte sind häufig mehrfach genannt worden: Mehr Frauen im Kader (17), Frauenförderung (12), Lohngleichheit (7), Vereinbarkeit und Kinderbetreuung (6). Unter dem Überbegriff «Commitment» des Stadtrats für Frauenanliegen (13) zusammengefasst sind Forderungen nach Wertschätzung und Respekt, Anerkennung der hohen Leistungsbereitschaft von arbeitenden Müttern und Vätern sowie auch politischen Anliegen wie beispielsweise zu Elternzeit.

Zu erwähnen sind an dieser Stelle auch vereinzelte weitere Forderungen wie die Anregung einer Einstellmöglichkeit für Veloanhänger im Superblock, sodass Eltern sich das Bringen und Holen zur/von der Krippe teilen können, auch wenn nicht beide Elternteile bei der Stadt arbeiten. Angeregt wird auch ein Angebot für «bewegte Pausen». Dieses Anliegen, das zwar nicht direkt mit der Gleichstellungsthematik im Zusammenhang steht, wird vom Sportamt aufgenommen; bis zum Sommer 2020 soll ein Pilotprojekt für ein entsprechendes monatliches Angebot während des Sommerhalbjahres im Innenhof des Superblocks erarbeitet werden.

3. Bestehende gesetzliche und strategische Grundlagen sowie Aktivitäten

Die eingegangenen Forderungen und Anliegen der Mitarbeiterinnen rennen bei der Stadtverwaltung in verschiedener Hinsicht offene Türen ein. So wurden auf gesetzlicher Ebene mit der Überarbeitung des Personalstatus diverse gleichstellungsrelevante Regelungen neu im Personalrecht verankert und per Anfang 2019 in Kraft gesetzt:

- Das Bestreben um eine angemessene Vertretung der Geschlechter im Kader (Art. 5 Abs. 1, lit. h PST);
- drei Wochen Vaterschaftsurlaub (Art. 80 Abs. 3 lit. c VVO PST);
- das Anrecht auf Pensumsreduktion (Art. 59^{bis} PST);
- periodische Lohnüberprüfung in Bezug auf die Gleichstellung von Mann und Frau (Art. 49 Abs. 4 VVO PST).

Weiter hat der Stadtrat auf strategischer Ebene mit seiner vorerwähnten Diversity-Strategie für die erforderlichen politischen Zielsetzungen gesorgt, um auf eine ausgewogene Vertretung der Vielfalt in städtischen Entscheidungspositionen, Gremien, Teams, Kommissionen etc. hinzuwirken. Von der hohen politischen Bedeutung, die der Stadtrat dieser Strategie beimisst, zeugt, dass er ihre Umsetzung im Legislaturprogramm 2018 – 2022 verankert hat. Dabei umfassen diese Zielvorgaben auch eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern auf allen Stufen und insbesondere in Kaderpositionen. Für die Berichterstattung 2017 – 2018 der Diversity-Strategie sind erstmals auf Departementsebene Messgrössen zu den Geschlechteranteilen in der Führung erhoben worden, welche über die jährlich bereitgestellten Zahlen des Personalcontrollings hinausgehen. Diese neuen Kennzahlen sollen Transparenz schaffen bezüglich der Geschlechterverteilung in verschiedenen Führungsstufen und aufzeigen, wo in dieser Hinsicht besonderer Handlungsbedarf besteht.

Schliesslich wird verwaltungsintern derzeit eine Umsetzungsvorlage zur Motion «Zielvorgaben für ausgewogene Vertretung der Geschlechter im Kader» (GGR-Nr. 2017.14) erarbeitet, die vom Grossen Gemeinderat am 25. Februar 2019 erheblich erklärt worden ist. In diesem Rahmen werden in den Departementen unter anderem auch entsprechende Zielgrössen und Massnahmen für alle Führungsstufen validiert.

4. Handlungsbedarf und Massnahmen

Aus den Forderungen der Mitarbeiterinnen anlässlich des Frauenstreiks lassen sich im Wesentlichen drei Themenfelder ableiten:

- *Frauenförderung für mehr Frauen im Kader*

Auf der Basis der vorerwähnten rechtlichen und strategischen Grundlagen ist die Stadtverwaltung Winterthur auf bestem Weg, wenn es darum geht, die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter in den kommenden Jahren personalpolitisch noch konsequenter umzusetzen. Die generellen Vorgaben für eine angemessene Vertretung beider Geschlechter im Kader werden aktuell mit departementsspezifischen Zielen ergänzt und präzisiert, welche den unterschiedlichen Gegebenheiten und Rahmenbedingungen in den verschiedenen Fachbereichen Rechnung tragen. Im Zuge der erwähnten Umsetzung der Motion «Zielvorgaben für ausgewogene Vertretung der Geschlechter im Kader» wird sodann eine entsprechende Massnahmenplanung ausgearbeitet. Das Anliegen der Frauenförderung wird zudem insbesondere auch im Rahmen eines Projekts des Personalamts zur Nachfolgeplanung in der Stadtverwaltung berücksichtigt.

- *Arbeitsgruppe «Diversity» als Commitment des Stadtrats*

Aus den eingegangenen Forderungen der streikenden Mitarbeiterinnen ist zu schliessen, dass das Commitment des Stadtrates zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Frauenförderung offenbar trotz alledem beim Stadtpersonal (zu) wenig wahrgenommen wird. Vor diesem Hintergrund ist die Fachstelle Diversity zu beauftragen, ein Konzept für eine Arbeitsgruppe «Diversity» auszuarbeiten. Deren Aufgabe soll sein, die Umsetzung der Diversity-Strategie in den Departementen zu steuern und zu begleiten, unter anderem mit Fokus auf die Gleichstellung von Frauen und Männern. Damit soll auch der Informationsfluss zwischen den Departementen und der Fachstelle Diversity Management gefördert werden. Die Gruppenarbeit soll gewährleisten, dass die Massnahmen zur Umsetzung der Diversity-Strategie bis auf die Ebene der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spürbar werden. Das diesbezügliche Konzept ist dem Stadtrat bis Ende April 2020 zum Beschluss vorzulegen.

- *Lohnleichheit*

Die Stadt engagiert sich für die Lohnleichheit von Mann und Frau basierend auf den genannten personalrechtlichen Grundlagen gemäss dem Grundsatz der Gleichstellung der Geschlechter, einer entsprechenden Anstellungs- und Beförderungspolitik, der aktuellen Einreihungssystematik sowie eingespielten Prozessen bezüglich Arbeitsplatzbewertung und individueller Lohnfestsetzung.

Die im Jahr 2013 erstmals durchgeführte Lohnleichheitsprüfung in der Stadtverwaltung ergab nach Ausschluss objektiver Differenzierungskriterien wie Dienstjahre, Ausbildungs- und Erwerbsjahre, berufliche Stellung und Anforderungsniveau eine effektive Lohndifferenz zwischen Frauen

und Männern von 1.7 % zu Gunsten der Mitarbeiter. Die Überprüfung belegte demzufolge, dass die Stadtverwaltung bereits seit längerem über eine konsistente Lohnstruktur verfügt, die gewährleistet, dass vergleichbare Arbeit unabhängig vom Geschlecht vergleichbar entlohnt wird. Die nächste Lohngleichheitsüberprüfung ist für 2020 vorgesehen; ab dann soll sie alle vier Jahre periodisch durchgeführt werden.

Mit der Unterzeichnung der vom Bund initiierten Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor im Jahr 2017 hat der Stadtrat das langjährige Engagement und die Vorbildfunktion der Stadt Winterthur bei der Gewährleistung nicht nur der rechtlichen, sondern auch der tatsächlichen Lohngleichheit von Mann und Frau bekräftigt. Ferner wird die Stadt Winterthur mit dem Stadtpräsidenten auch am 4. Nationalen Treffen «Förderung der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor» vertreten sein, das 28. November 2019 stattfindet.

In diesem Zusammenhang ist schliesslich zu erwähnen, dass gegenwärtig zudem die Stellungnahme des Stadtrates zum Postulat «Lohngleichheit zwischen Mann und Frau beim Beschaffungswesen und bei Leistungsvereinbarungen einfordern» (GGR-Nr. 2019.60) in Arbeit ist, welches vom Grossen Gemeinderat am 24. Juni 2019 überwiesen wurde.

5. Kommunikation

Intern wird der vorliegende Beschluss via Intranet kommuniziert. Extern erfolgt eine Medienmitteilung gemäss Beilage.

Beilagen:

- Zusammenfassung der Forderungen und Wünsche der Mitarbeiterinnen anlässlich des Frauenstreiks vom 14. Juni 2019
- Medienmitteilung