

Grosser Gemeinderat, Vorlage

Interpellation der SP-Fraktion betreffend Förderung der Gleichstellung in der Stadt Zug

Antwort des Stadtrats vom 2. Mai 2016

Sehr geehrte Frau Präsidentin
Sehr geehrte Damen und Herren

Am 24. Februar 2016 hat die SP-Fraktion die Interpellation „Förderung der Gleichstellung in der Stadt Zug“ eingereicht. Mit dieser wird dem Stadtrat eine Reihe von Fragen gestellt. Wortlaut und Begründung des Vorstosses sind aus dem vollständigen Interpellationstext im Anhang ersichtlich.

Frage 1

Welche aktuellen „facts & figures“ sind dem Stadtrat zur Gleichstellung oder auch Ungleichstellung der Geschlechter in der Stadt Zug bekannt (etwa in den Bereichen Bildung, Erwerbstätigkeit, Familie, Freizeit/Mobilität und Verwaltung und Politik)?

Antwort

Mit einer Interpellation kann vom Stadtrat über irgendeinen die städtische Verwaltung betreffenden Gegenstand Auskunft verlangt werden (vgl. § 43 Geschäftsordnung des Grossen Gemeinderates [GSO; ZRS 152.1]). Der Begriff „städtische Verwaltung betreffenden Gegenstand“ ist dabei weit zu fassen; es gehört dazu alles, was der Stadtrat aufgrund seiner Stellung und der ihm obliegenden Aufgaben zur Kenntnis nehmen kann (vgl. HANS HAGMANN/FELIX HORBER, Die Geschäftsordnung im Parlament, Rz. 1 zu § 43). Das Ausmass der Beantwortung der Interpellation steht jedoch im Ermessen des Stadtrates (vgl. HANS HAGMANN/FELIX HORBER, a.a.O., Rz. 7 zu § 43).

Die Frage 1 ist sehr allgemein gehalten. Über statistische Daten, welche spezifische Hinweise zur Gleichstellung oder Ungleichstellung der Geschlechter auf dem Gebiet der Stadt Zug bringen könnten (z. B. in der Stadt Zug gewählte Lebensmodelle, angebotene Arbeitsmodelle, Einkommens- und Bildungsniveau der Geschlechter etc.) verfügt der Stadtrat nicht. Grundsätzlich wäre es zwar möglich, solche Daten bei der Fachstelle Statistik des Kanton Zug oder bei anderen Anbietern erheben zu lassen. Dies würde jedoch zu einem personellen und finanziellen Aufwand führen, welcher für den Stadtrat nicht gerechtfertigt erscheint. Es wurde deshalb auch verzichtet, im Rahmen der Beantwortung der Frage 1 entsprechendes Material aufbereiten zu lassen.

Es wird bei der Beantwortung der folgenden Fragen jedoch versucht, auf die verschiedenen Themenkreise aus Frage 1 einzugehen.

Frage 2

Der Stadtrat hielt in Beantwortung einer Interpellation betreffend „gleiche Löhne für Frauen und Männer“ im Jahr 2008 fest: „Der Stadtrat fördert die Chancengleichheit seit vielen Jahren. Aufgrund einer erheblich erklärten Motion aus dem Jahre 1991 hat der Stadtrat umfangreiche Massnahmen eingeleitet und umgesetzt. Mit der GGR-Vorlage Nr. 1341 vom 25. Juni 1996 wurde dem GGR Bericht und Antrag erstattet. Gleichentags hat der Stadtrat die GGR-Vorlage Nr. 1973 „Richtlinien zur Chancengleichheit von Frau und Mann in der Stadtverwaltung“ verabschiedet“. Welche Massnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter wurden seither (insbesondere in den letzten 10 Jahren) umgesetzt?

Antwort

Einen wesentlichen Beitrag zur Chancengleichheit von Mann und Frau sieht der Stadtrat darin, den Zugang beider Geschlechter zur Arbeit sicherzustellen. Durch Arbeitstätigkeit kann einerseits die gesellschaftliche und soziale Integration sichergestellt und andererseits die finanzielle Unabhängigkeit von einem Partner/einer Partnerin gewährleistet werden. Die Stadtverwaltung Zug geht diesbezüglich mit gutem Beispiel voran. Dies mit dem Ansinnen, dass auch private Unternehmen dem Beispiel der Stadt Zug folgen.

Die Gleichberechtigung im Sinne der Chancengleichheit kann in der Stadtverwaltung nach Ansicht des Stadtrats heute als umgesetzt betrachtet werden. Bezüglich der Einführung der Richtlinien kann damit eine klar positive Bilanz gezogen werden. Im Sinne eines Beispielkatalogs kann auf folgende Massnahmen verwiesen werden, welche in den letzten zehn Jahren umgesetzt wurden, bzw. zum Alltag der Personalpolitik in der Stadt Zug gehören:

Stellenausschreibungen

Sämtliche Ausschreibungen werden in weiblicher und männlicher Form getätigt. Sehr oft wird den Bewerbenden auch die Möglichkeit der Teilzeitarbeit offen gelassen (Ausschreibung z.B. „70 bis 100%“). Bei gleichwertigen Kandidaturen wird dem im Bereich untervertretenen Geschlecht der Vorrang gegeben – wenn in einer Abteilung beispielsweise mehrheitlich Frauen tätig sind, werden männliche Bewerbungen bevorzugt und umgekehrt.

Sprachlichkeit

Sämtliche Dokumente werden geschlechterneutral verfasst.

Beförderungen

Bei den Beförderungen spielen die Geschlechter keine Rolle. Die Beförderungen basieren auf den Arbeitsinhalten, dem Anforderungsprofil sowie der Qualifikationen.

Geschlechterverteilung im Kader

Heute zählen 36 Frauen zum Kader der Stadt Zug. Rund ein Drittel der Kaderfunktionen werden damit von Frauen bekleidet, was ein vergleichsweise hoher Anteil ist. Von den total 107 Kaderfunktionen werden deren 34 in Teilzeit wahrgenommen (Frauen und Männer), was ebenfalls rund einem Drittel entspricht.

Wiedereinstieg nach Mutterschaftsurlaub und Home Office

Die Stadt fördert den Wiedereinstieg nach dem Mutterschaftsurlaub und ermöglicht in vielen Fällen den Wiedereinstieg mit einem reduzierten Pensum. Dies dient einerseits der betroffenen Arbeitnehmerin, andererseits kann sich die Stadt Zug so auch wertvolle Erfahrung im Betrieb sichern. Von der Möglichkeit des fixen Home-Offices, welches seit 2015 beantragt werden kann, machen derzeit zwei Mitarbeiterinnen Gebrauch. Eigene Kinderkrippenplätze für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bietet die Stadt nicht an.

Vaterschaftsurlaub

Mitarbeiter der Stadt Zug erhalten 10 Tage Vaterschaftsurlaub. Dies führt zu einer Entlastung junger Familien

Frage 3

Welche Folgerungen zieht der Stadtrat aus dem Bundesgerichtsurteil vom 21. November 2011 (BGE 137 I 305), worin festgehalten ist, dass auch die Gemeinden ihren Teil zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen müssen?

Antwort

Gemäss dem erwähnten Bundesgerichtsurteil richtet sich der Gleichstellungsauftrag an alle Stufen des Bundesstaats und damit auch an die Gemeinden. Die Stadt Zug ist sich dieser Tatsache bewusst und nimmt diesen Auftrag ernst.

Frage 4

Anhand welcher aktuellen Strategie gedenkt der Stadtrat, die Gleichstellung von Frau und Mann auf kommunaler Ebene umzusetzen?

Antwort

Zu Beginn der Legislatur 2015 bis 2018 hat der Stadtrat neun Legislaturziele verabschiedet. Gemäss Legislaturziel 5 setzt sich der Stadtrat für eine hohe Lebensqualität und gute Rahmenbedingungen für Kinder, Familien und für die ältere Generation in der Stadt Zug ein. Als mögliche Massnahme wird dabei der Ausbau des Angebots von Betreuungsplätzen aufgeführt. Dem Stadtrat erscheint ein gutes Betreuungsangebot denn als wichtige Massnahme, um die Gleichstellung von Frau und Mann zu realisieren. Die familienergänzende Betreuung geht in der Stadt Zug schon heute sehr weit. Sie erfasst neben einem Mittagstisch und der Freizeitbetreuung am Nachmittag auch ein Betreuungsangebot während der Schulferien. Zudem führen die Stadtschulen eine Tagesschule. Dies zu äusserst sozialverträglichen Tarifen. Diese Angebote werden rege genutzt. Teilweise werden diese Angebote so auch „Opfer“ des eigenen Erfolges, bestehen doch in einigen Bereichen (lange) Wartelisten.

Zudem widerspiegelt sich das Thema auch in verschiedenen Teilstrategien und in der täglichen Arbeit. Gerade dem Bildungsdepartement kommt diesbezüglich eine wichtige Rolle zu. Im Bereich der Jugendarbeit, welche in der Stadt Zug die Abteilung Kind Jugend Familie vornimmt, wird so zum Beispiel grossen Wert auf genderspezifische Arbeit und eine entsprechende Angebotsgestaltung gelegt. So werden in der mobilen Spielanimation Herti und Riedmatt Mädchen und Jungen mit verschiedenen Programmpunkten angesprochen. Die Stadtschulen wiederum bieten diverse Projekte, welche eine offene Berufswahl gewähren.

Um auf die Frage nach einer Strategie zurückzukommen kann festgehalten werden, dass es nach Ansicht des Stadtrats weniger darum gehen kann, die Gleichstellung von Frau und Mann anhand einer Einzelstrategie umzusetzen. Vielmehr ist dem Thema in der täglichen Arbeit Sorge zu tragen. So sind Teilstrategien der verschiedenen Departemente und Abteilungen stets auch unter dem Aspekt der Chancengleichheit auszuarbeiten.

Frage 5

Inwiefern ist der Stadtrat bereit, die Lancierung eines verbindlichen Aktionsplanes zur Gleichstellung von Frau und Mann zu prüfen?

Antwort

Der Stadtrat ist nicht bereit, einen Aktionsplan zur Gleichstellung von Frau und Mann auszuarbeiten. Der Stadtrat schätzt den Nutzen eines solchen Aktionsplanes als gering ein. Wie bereits vorstehend erwähnt, bringt nach Ansicht des Stadtrats ein bewusster Umgang mit dem Thema in der täglichen Arbeit mehr, als die Ausarbeitung einer „Gleichstellungsstrategie“ oder eines Aktionsplanes.

In der Interpellation wird explizit auf den Aktionsplan der Stadt Bern verwiesen <http://www.bern.ch/themen/gesundheits-und-soziales/gleichstellung-von-frau-und-mann/aktionsplan>. Durch die Erstellung eines solchen Aktionsplanes würden sowohl personelle wie auch finanzielle Ressourcen beansprucht. In diesem Zusammenhang kann festgestellt werden, dass es in der Stadt Bern eine eigene Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann gibt, welche auch den Aktionsplan und deren Einhaltung überprüft. Die Stadt Zug hat weder die Grösse noch die Ressourcen, diesem Beispiel zu folgen. Der Stadtrat erachtet es zudem als nicht angemessen, für Spezialbereiche einen Aktionsplan zu erstellen. Vielmehr kann in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen werden, dass der Stadtrat über einen Aktionsplan als strategisches Führungsinstrument verfügt, welcher über die Gesamtverwaltung gilt. In einem solchen können selbstverständlich auch Themen behandelt werden, welche die Stadt Bern im Aktionsplan zur Gleichstellung von Frau und Mann behandelt.

Viele der im Aktionsplan der Stadt Bern dargelegten Ziele und Massnahmen stellen in der Stadt Zug zudem eine Selbstverständlichkeit dar und bei einigen Massnahmen der Stadt Bern sieht der Stadtrat keinen Nutzen. Um nur einige Beispiele zu nennen; der Stadtrat achtet schon heute darauf, dass bei der Auswahl von Sport- und Betreuungsangeboten beide Geschlechter ausgewogen angesprochen werden. Auch Bauprojekte werden gendergerecht realisiert; beim Bau von Spielplätzen wird zum Beispiel bewusst darauf geachtet, dass die Angebote Mädchen und Jungen ansprechen. Auch durch die Zusammensetzung der Jury und damit die Berücksichtigung von Sichtweisen beider Geschlechter können Bauprojekte gendergerecht umgesetzt werden. Und – um noch ein letztes Beispiel zu nennen – der Stadtrat versucht dort, wo die Besetzung der Gremien in seiner Macht liegt, auf eine geschlechtergerechte Zusammensetzung hinzuwirken.

Der Stadtrat möchte klar zum Ausdruck bringen, dass Frauen und Männer in der Stadtverwaltung gleichgestellt sind.

Antrag

Wir beantragen Ihnen, die Antwort des Stadtrats zur Kenntnis zu nehmen.

Zug, 2. Mai 2016

Dolfi Müller
Stadtpräsident

Martin Würmli
Stadtschreiber

Beilagen:

– Interpellation der SP-Fraktion vom 24. Februar 2016 betreffend Förderung der Gleichstellung in der Stadt Zug

Die Vorlage wurde vom Präsidialdepartement verfasst. Weitere Auskünfte erteilt Ihnen gerne Stadtpräsident Dolfi Müller, Tel. 041 728 21 04.