

Vorlage Stadtparlament

Datum	26. August 2025
Beschluss Nr.	764
Aktenplan	152.15.12 Stadtparlament: Interpellationen

Interpellation Fraktion Grüne/Junge Grüne: Wie schützt die Stadt queere Mitarbeitende?; schriftlich

Die Fraktion Grüne/Junge Grüne sowie mitunterzeichnende Mitglieder des Stadtparlaments reichten am 27. Mai 2025 die beiliegende Interpellation «Wie schützt die Stadt queere Mitarbeitende?» ein.

Der Stadtrat beantwortet die Interpellation wie folgt:

1 Ausgangslage

Mitarbeitende dürfen weder aufgrund ihres Geschlechts, des Alters, der Herkunft oder anderer persönlicher Merkmale diskriminiert werden. Im Personalreglement ist dieser Grundsatz explizit festgehalten. Basierend darauf hat der Stadtrat ergänzende Regelungen erlassen, die den Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz sicherstellen. Gestützt auf diesen rechtlichen Grundlagen setzt die Stadt Massnahmen um, um ein möglichst inklusives und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu garantieren. Dazu gehören beispielsweise ausgewählte Arbeitsplätze für Mitarbeitende mit Beeinträchtigung, interne Weiterbildungen in den Bereichen Führungs-, Selbst- und Gesundheitskompetenz sowie das Führen mit Gender- und Diversity-Kompetenz.

Der Stadtrat möchte das Thema «Diversity und Inklusion» nachhaltig und strategisch behandeln. Deshalb wird derzeit ein konzeptionelles Fundament ausgearbeitet, aus dem weiterführende Massnahmen hervorgehen.¹

2 Beantwortung der Fragen

1. Welche konkreten Handlungsfelder für den Schutz vor Diskriminierung stehen im Personalreglement, die über die Bekenntnisse zu den Werten «Offenheit», «Wertschätzung», «Respekt», «Vertrauen» und «Miteinander» hinausgehen?

Auf folgende Handlungsfelder im Personalreglement (PR; [SRS 191.1](#)) ist im Zusammenhang mit der Fragestellung zu verweisen:

¹ Siehe dazu Kap. 3 des [Postulatsberichts «Ein Swiss LGBTI-Label für die Stadt St.Gallen»](#).

- Art. 2 PR – Ziele: Der Abs. 2 dieses Artikels gewährleistet, «dass für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt zeitgemässe, faire und chancengleiche Arbeitsbedingungen gelten [...]».
- Art. 3 PR – Persönlichkeitsschutz: Der Schutz der Persönlichkeit aller Mitarbeitenden und im Besonderen der Schutz vor Diskriminierung gehören zu den Grundwerten der Stadt als Arbeitgeberin. Mit dem Artikel wird sichergestellt, dass die Stadt die Persönlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter achtet und schützt (Abs. 1) und insbesondere Vorkehren zum Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung trifft (Abs. 2).

Der Schutz vor Diskriminierung stellt dementsprechend eine explizite Aufgabe der Stadt dar. In diesem Sinne hat der Stadtrat – ermächtigt durch Art. 6 PR – ergänzende Regelungen zum Personalreglement erlassen, darunter auch das Reglement über den Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz ([SRS 191.127](#)). Unter Diskriminierung versteht der Stadtrat «jegliche Benachteiligung oder Ausgrenzung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgrund ihres Geschlechtes, ihres Alters, ihrer sexuellen Neigung, ihrer Nationalität, Hautfarbe, Rasse, Herkunft, Religion, Behinderung oder anderer, für die Berufsausübung nicht relevanter Merkmale oder Eigenschaften». Mit dem genannten Reglement wird sichergestellt, dass die Stadt die notwendigen und angemessenen Massnahmen trifft, um die Mitarbeitenden vor Diskriminierung jeglicher Art, vor Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen, Hilfe bei Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz anzubieten und Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz zu ahnden.

Schliesslich wurde auf Basis dieser rechtlich verankerten Grundwerte ein Leitfaden zum «Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz» erarbeitet, auf den am Einführungstag der neuen Mitarbeitenden hingewiesen und der allen eintretenden Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt wird.

2. Welche Projekte bearbeitet die Kommission «Gleiche Chancen»? Wie oft und zu welchen Themen wird sie vom Stadtrat beigezogen?

Die Kommission «Gleiche Chancen» ist Anlaufstelle für Mitarbeitende bei Fragen und für Anregungen in Sachen Chancengleichheit. Sie erarbeitet Strategien und Massnahmen zur Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung bzw. Chancengleichheit in der Stadtverwaltung. Sie setzt Prioritäten und verfolgt die Umsetzung der beschlossenen Massnahmen, arbeitet bei der Revision von Personalerlassen und Entlohnungsrichtlinien mit und ist ein beratendes Organ des Stadtrates.

Im Folgenden ein Auszug aus abgeschlossenen Projekten/Massnahmen mit Bezug zur Anfrage:

- Ergänzung des Leitfadens für Bewerbungsgespräche für Kaderpositionen zum Abfragen von Genderkompetenzen
- Erarbeitung von unzulässigen, diskriminierenden Fragen für Bewerbungsgespräche
- Festlegung der Regelung, dass Bewerbende des untervertretenen Geschlechts bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt werden
- Organisation von Kaderanlässen zu Genderthemen
- Durchführung von Kursen zu Genderthemen im Rahmen des internen Kursprogramms (wiederkehrend)
- Integrierung von Genderthemen in der Ausbildung der Lernenden

Folgende Projekte/Massnahmen werden derzeit oder zukünftig von der Kommission «Gleiche Chancen» bearbeitet:

- Etablierung der Nutzung spezialisierter Ausschreibungswege bei Stellenbesetzungen
- Integration von «Diversity» in den Employer Brand für Bild und Sprache
- Integration von «Diversity» in die neuen Führungsgrundsätze (Erarbeitung bis Ende 2025)
- Erarbeitung und Veröffentlichung von Statements hinsichtlich der Haltung zum Thema «Diversity» auf der Internetseite der Stadt
- Optimierung des Einarbeitungsprozesses neuer Mitarbeitenden, insbesondere durch stärkere Berücksichtigung der Richtlinien «Chancengleichheit»

Die Kommission berät den Stadtrat bei Bedarf, jedoch nicht in regelmässigen Abständen.

3. Wie oft finden Kaderanlässe und Kurse zu Genderthemen statt? Wer ist Zielgruppe dieser Anlässe bzw. wer nimmt daran teil? Wie sieht der Programminhalt eines solchen Anlasses aus, was sind die konkreten Inhalte?

Zum einen findet jährlich der sogenannte Kadertag statt, an welchem alle Führungspersonen sowie das Fachkader eingeladen werden. Am Kadertag wird jeweils ein Schwerpunktthema behandelt. In den letzten zwei Jahren waren dies die Themen «Werte der Zusammenarbeit» (2023) sowie «Miteinander» (2024). Dabei wurden auch Genderthemen tangiert. Zum anderen bietet die Stadt für Führungskräfte und weitere interessierte Mitarbeitende jährlich eine halbtägige interne Weiterbildung an, an welcher Genderthemen behandelt werden. Für alle neuen Führungskräfte sind diese Weiterbildungen Pflicht.

Folgende Programminhalte waren Bestandteil der genannten internen Weiterbildung im Jahr 2024:

- Einführung in die Begriffe «Chancengleichheit», «Diversity» und «Gender»
- Chancengleichheit: Warum engagiert sich die Stadt für Gleiche Chancen?
- Aktuelle Zielsetzungen des Stadtrates
- Instrumente für die Führung:
 - Personalreglemente
 - Stellenausschreibung und Personalauswahl
 - Anstellungsbedingungen
 - Information und Sensibilisierung aller Mitarbeitenden
 - Weiterbildung / Personalförderung
 - Gendergerechte Sprache und Bilder
- Personalbeurteilung: Stolpersteine in der Umsetzung der Chancengleichheit
 - Stereotype
 - Geschlechterstereotype und Gender Bias
 - Geschlechterrollen-Stereotype
 - Vorurteile
 - Diskriminierungen
 - Was können wir tun, um Diskriminierungen vorzubeugen?
 - Weitere – genderunabhängige – Fallen im Beurteilungsprozess

- Diskriminierung, Belästigung und Mobbing
 - Was ist Diskriminierung?
 - Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
 - Mobbing
 - Die Folgen von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing
- Rechtsgrundlagen
- Was kann der/die Einzelne gegen Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz tun?

Die Stadtpräsidentin:
Maria Pappa

Der Stadtschreiber-Stellvertreter:
Dario Schönenberger

Beilage:

- Interpellation vom 27. Mai 2025