

Parlamentarischer Vorstoss

- Motion
- Postulat
- Interpellation mündlich
- Interpellation schriftlich

Eingereicht von

Monika Simmler (JUSO)

Titel

Chancengleichheit in der städtischen Verwaltung: Mehr Frauen in Führungspositionen!

Laut aktuellem Geschäftsbericht des Stadtrats liegt der Frauenanteil in der Stadtverwaltung und den städtischen Betrieben bei 33,2%. Dies sagt aber noch wenig darüber aus, wie viele Kaderstellen von Frauen besetzt werden. Dass sowohl alle fünf Direktionssekretäre, als auch Stadtschreiber und Rechtskonsulent, männlich sind, ist zwar noch nicht repräsentativ, lässt sich allerdings dennoch als starkes Indiz für eine grosse Untervertretung der Frauen in städtischen Führungspositionen werten. Zudem wurde auch in anderen kommunalen und kantonalen Verwaltungen festgestellt, dass der Frauenanteil bei höheren Funktions- und damit auch Lohnstufen kontinuierlich abnimmt.

An den Schweizer Hochschulen und Universitäten bilden die Frauen seit einigen Jahren die Mehrheit der Studierenden und Abschiessenden. Niemand kann somit behaupten, dass es zu wenige Anwärtinnen für Führungspositionen gibt oder dass sie weniger qualifiziert sein sollen als ihre männlichen Mitbewerber. Dass bei den Vollzeitbeschäftigten gerade noch 12,6% Frauen sind, belegt die Herausforderung, dass die Attraktivität der Stadt als Arbeitgeberin nicht nur mit dem Einstellungsprozess an sich, sondern unter anderem auch mit den angebotenen Arbeitsmodellen zusammenhängt.

Es ist klar, dass die Rekrutierung von weiblichen Führungskräften nicht überall gleich einfach ist. Trotzdem haben verschiedene Erfahrungen in der Vergangenheit den Beweis dafür geliefert, dass es sehr wohl möglich ist, den Frauenanteil in verschiedenen Positionen anzuheben. Vor rund zehn Jahren hat beispielsweise Norwegen ein Gesetz eingeführt, das eine Frauenquote von 40% in den Verwaltungsräten von börsenkotierten Unternehmen verlangt. Damals war die Skepsis sehr gross, ob sich überhaupt genügend qualifizierte Frauen finden liessen. Mittlerweile zeigt sich, dass das Gesetz ein Erfolg ist – die Quote wird gar übererfüllt und soll auf weitere Unternehmen ausgedehnt werden. Zahlreiche Untersuchungen belegen zudem, dass gemischte Teams besser arbeiten und dass Unternehmen mit Frauen in Verwaltungsräten auch wirtschaftlich besser dastehen. Diese Erfahrungen lassen sich gewiss auch auf städtische Betriebe und die Stadtverwaltung adaptieren.



Frauenförderung ist eine Herausforderung. Dass sie nicht einfach so passiert, zeigt die aktuelle Situation. St. Gallen kann es sich gesellschaftlich, aber vor allem auch wirtschaftlich nicht leisten, das Potential der Frauen nicht auszuschöpfen. Dazu braucht es aber klare Bekenntnisse.

Im Bereich der Frauenförderung in Kaderpositionen stellen sich verschiedene Fragen und ich bitte den Stadtrat deshalb nachfolgende zu beantworten:

1. Wie hoch ist der Frauenanteil in der städtischen Verwaltung und den Betrieben ab den Lohnklassen 16 (ab AbteilungsleiterInnen/ FachspezialistInnen) bzw. 22 (Dienststellen- und BereichsleiterInnen/ StabsmitarbeiterInnen)? Was für Einteilungen sind nach Ansicht des Stadtrats weiter geeignet, die Geschlechterverteilung in den Kaderpositionen auszuweisen?
2. Ist der Stadtrat bereit, diese zusätzlichen Angaben in Bezug auf den Frauenanteil bei Führungspositionen jeweils jährlich in seinem Geschäftsbericht festzustellen und zu veröffentlichen?
3. Wie erklärt sich der Stadtrat die tiefe Frauenquote (33,2%) in der Stadtverwaltung und den städtischen Betrieben?
4. Was für Massnahmen hat der Stadtrat in der Vergangenheit ergriffen, um den Frauenanteil allgemein und speziell in Führungspositionen zu erhöhen?
5. Ist der Stadtrat bereit, weitere Massnahmen zu ergreifen um den Anteil in Führungspositionen zu erhöhen und wie könnten solche aussehen?
6. Wie stellt sich der Stadtrat zur Einführung von Geschlechterquoten?
7. Ist der Stadtrat bereit, auch neue Arbeitsmodelle zu prüfen und einzuführen und insbesondere auch in Führungspositionen Jobsharing und Teilzeitarbeit zu fördern?
8. Was für eine Rolle spielen die Beauftragte für Chancengleichheit und die städtische Kommission „Gleiche Chancen“ in der Rekrutierung von Führungspersonen und der Besetzung von Kaderpositionen?

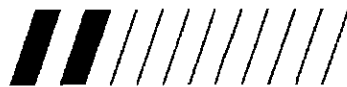
11.6.13
Datum


Unterschrift

Parlamentarischer Vorstoss

Unterschriften

Stadt St.Gallen



Akeret	Alexandra	A. Akeret
Angehrn	Evelyne	E. Angehrn
Baumgartner	Christoph	
Bertoldo	Daniel	
Boesch	Martin	(Boesch)
Brunner	Thomas	
Bühler	Roman Claudio	
Deuel	Jennifer	X
Dietrich	Stefan	
Dornier	Roger	
Eggmann	Franz	Franz Eggmann
Etter	Lisa	L. Etter
Federer	Cécile	Cécile Federer
Frei	Barbara	
Furrer	Robert	X
Gmünder	Susanne	S. Gmünder
Gut	Harry	
Hächler	Barbara	B. Hächler
Hasler	Etrit	E. Hasler
Hobi	Andreas	Andreas Hobi
Huber	Maria	Huber Maria
Hufenus	Gallus	Gallus Hufenus
Hugentobler	Michael	
Joos	Yvonne	Yvonne Joos
Kehl	Daniel	Daniel Kehl
Keller	Felix	
Keller	Michael	
Keller	Stefan	
Knäus	Markus	
Kobel	Peter	
Koch	Fabian	

Königer	Doris	Doris König
Koster	Daniel	
Kübli	Pascal	
Locher	Daniel	
Lüthi	Sonja	Sonja Lüthi
Meyer	Thomas	
Mitrović	Vića	Vića Mitrović
Neff	Christian	
Oberholzer	Basil	B. Oberholzer
Pappa	Maria	Maria Pappa
Rosenblum	Stefan	Stefan Rosenblum
Rotach	Marcel	
Ruppeiner	Werner	
Rütsche	Beat	
Ryser	Franziska	F. Ryser
Schlegel	Simone	X
Schmid	Susanne	S. Schmid
Schneider	Philip	
Schwager	Thomas	T. Schwager
Seger	Heini	
Simmler	Monika	Monika Simmler
Stauffacher	Daniel	
Thomann-Seiz	M.-Th.	M. Thomann-Seiz
Truniger	Beatrice	B. Truniger
Wäspe	Remo	
Weber	Beat	Beat Weber
Weder	Daniel	Daniel Weder
Wettach	Christoph	
Winter-Dubs	Karin	
Würmli	Martin	
Zehr	Angelo	Angelo Zehr
Zwicky	Elisabeth	Elisabeth Zwicky

X = die Person war an der Sitzung entschuldigt