

Beantwortung an das Stadtparlament

Interpellation Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Stadtverwaltung von Lukas Auer, Fabio Telatin und Heidi Heine, alle SP/Grüne, Esther Straub, CVP/EVP

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Parlamentarierinnen und Parlamentarier

An der Parlamentssitzung vom 28. September 2021 wurde die Interpellation von Lukas Auer, Fabio Telatin und Heidi Heine, alle SP/Grüne, Esther Straub, CVP/EVP mit acht (8) Mitunterzeichnenden an den Stadtrat überwiesen. Gemäss Art. 46 des Geschäftsreglements für das Arboner Stadtparlament vom 3. April 2007 ist die Interpellation eine schriftlich eingereichte Anfrage an den Stadtrat über eine Angelegenheit, die zum Aufgabenkreis der Stadt gehört oder ihre Interessen berührt. Nach Bekanntgabe im Parlament wird die Interpellation an den Stadtrat überwiesen. Dieser beantwortet sie innert vier Monaten schriftlich. Eine Diskussion im Parlament findet nur statt, wenn sie auf Antrag eines Parlamentsmitglieds beschlossen wird.

Die Interpellation ging mit folgendem Wortlaut ein:

Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Stadtverwaltung

Der gesellschaftliche Wandel zeigt sich unter anderem auch im Wandel der Rollenvorstellung von Mann und Frau in der Familie. In über zwei Drittel der Familien mit Kindern sind auch Frauen erwerbstätig. Frauen haben in den letzten Jahrzehnten ausbildungsmässig aufgeholt. Für Väter wird es immer wichtiger, mehr Zeit mit der Familie und bei der Kinderbetreuung einzusetzen. Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit stellt eine Schlüsselstelle für die Verwirklichung der Chancengleichheit dar. Sie prägt die Lebensqualität von Müttern, Vätern und Kindern und somit der gesamten Gesellschaft entscheidend mit.

Es ist unbestritten, dass mehr Teilzeitarbeitenden in einer Dienststelle für Vorgesetzte einen grösseren Koordinationsaufwand bedeuten. Trotzdem kann man sich als fortschrittliche Stadt und Arbeitgeberin diesem Wandel nicht verschliessen. Verschiedene Untersuchungen zeigen, dass es sich lohnt. Insbesondere ist es aber eine volks- und betriebswirtschaftliche, unverzeihliche Verschwendung, erfahrene Berufsfrauen daran zu hindern, weiterzuarbeiten. Nach dem Motto, Wer will, findet Wege, wer nicht will, findet Gründe' lassen sich in vielen Fällen tragfähige Lösungen finden, von denen Mitarbeitende und Vorgesetzte gleichermassen profitieren können, sei es in Bezug auf Arbeitszufriedenheit und Leistungsbereitschaft, sei es in Bezug auf die Attraktivität des Arbeitgebers Stadt Arbon. Wir bitten den Stadtrat eine klare Haltung zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie einzunehmen und diese auch verpflichtend umzusetzen.



Der Stadtrat wird gebeten, die folgenden Fragen zu beantworten:

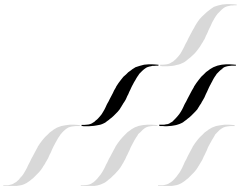
- 1. Der Stadtrat hält im Falle einer Mutterschaft konsequent am Stellenplan fest, was zu Vakanzen und einem grossen Know-How-Verlust führt. Nur kurzzeitige Überbelegung des Stellenplans oder Mutterschaftsvertretungen könnten das Problem lösen. Ist der Stadtrat bereit in ausserordentlichen Situationen den Stellenplan, mit einem minimalen Risiko für die Stadt, flexibler zu handhaben?*
- 2. Wie viele Frauen haben in den letzten fünf Jahren nach ihrem Mutterschaftsurlaub die Arbeit nicht mehr aufgenommen? Wie viele haben die Arbeit, mit wie vielen Stellenprozenten wiederaufgenommen? Wie viele Männer konnten aufgrund der Vaterschaft das Pensum reduzieren?*
- 3. Wird Teilzeitarbeit auch in Kaderstellen angeboten, insbesondere auf dem Hintergrund, dass auch vier Stadträte teilzeitbeschäftigt sind?*
- 4. Wie viele Kaderstellen sind im Sinne der umfassenden Chancengleichheit mit Frauen besetzt? Wie viele Beförderungen in den letzten Jahren betrafen Frauen und wie viele Männer?*
- 5. Wie ist die Zusammensetzung (Paritätisch, Mann, Frau) bei einem Vorstellungsgespräch?*
- 6. Ist der Stadtrat bereit, weitergehende Massnahmen zu definieren, um entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen und diese gegebenenfalls im Personalreglement festzulegen?*

Antwort des Stadtrates

In naher Vergangenheit setzte sich der Stadtrat bereits mit diesem Thema in Interpellationen und einfachen Anfragen betreffend Gleichbehandlung zwischen den Geschlechtern auseinander. Diese ist bei der Stadt Arbon eine gelebte Selbstverständlichkeit. Dazu gehört einerseits die Lohngleichheit. Andererseits fördert die Stadt im Bereich ihrer Möglichkeiten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, was insbesondere den Frauen zu Gute kommt. Dazu gehören möglichst flexible Arbeitszeiten, Möglichkeit von Homeoffice und Teilzeitpensen. Der Frauenanteil liegt beim Verwaltungspersonal aktuell bei über 60%. Der Stadtrat ist im Übrigen allgemein der Auffassung, dass ein weiterer Fortschritt in Sachen Gleichberechtigung nur erreicht werden kann, wenn die Betreuungsarbeit in den Familien partnerschaftlicher verteilt wird als heute. Dafür braucht es auch mehr Teilzeitstellen für Männer. Der Stadtrat ist sich seiner diesbezüglichen Verantwortung durchaus bewusst.

- 1. Der Stadtrat hält im Falle einer Mutterschaft konsequent am Stellenplan fest, was zu Vakanzen und einem grossen Know-How-Verlust führt. Nur kurzzeitige Überbelegung des Stellenplans oder Mutterschaftsvertretungen könnten das Problem lösen. Ist der Stadtrat bereit in ausserordentlichen Situationen den Stellenplan, mit einem minimalen Risiko für die Stadt, flexibler zu handhaben?*

Die Fragestellung an sich bzw. die Aussage, dass der Stadtrat konsequent am Stellenplan festhält, kann nicht nachvollzogen werden. In den Reihen der Mitarbeitenden der Stadt Arbon hat es viele Mitarbeiterinnen, welche infolge Mutterschaft nach dem gesetzlichen Mutterschaftsurlaub zu einem reduzierten Pensum weiter arbeitstätig sind. Etliche Mütter haben auch von anderen Arbeitgebern zur Stadt Arbon gewechselt, da sie am angestammten Arbeitsplatz nicht die gleich guten Möglichkeiten gehabt hätten, Familie und



Beruf zu vereinbaren. Der Stellenplan wird jeweils mit dem Budget jährlich vom Stadtparlament beurteilt und bewilligt. Innerhalb dieses Stellenplans kann der Stadtrat bzw. der Stadtpräsident die Pensen selbstbestimmt regeln und erhält damit auch eine gewisse Flexibilität. Es ist klar, dass sich nicht alle Stellen gleich gut für ein kleines bis mittleres Teilzeitpensum eignen. Aber generell versucht die Stadt jeweils, mit den Mitarbeitenden passende Lösungen zu finden.

2. *Wie viele Frauen haben in den letzten fünf Jahren nach ihrem Mutterschaftsurlaub die Arbeit nicht mehr aufgenommen? Wie viele haben die Arbeit, mit wie vielen Stellenprozenten wiederaufgenommen? Wie viele Männer konnten aufgrund der Vaterschaft das Pensum reduzieren?*

Die Stadt führt hierfür keine Statistiken. Jeder Fall wird individuell beurteilt und anschliessend über die Art der weiteren Zusammenarbeit gemeinsam entschieden. Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass Teilzeitpensen zwischen 20% und 60% angestrebt werden. Unter 20%-Stellenprozente wird keine feste Anstellung abgeschlossen. Auch bei Vätern sind Teilzeitpensen möglich. Das Pensum bei Vätern beläuft sich aktuell allerdings mehrheitlich auf 80% - 100%.

3. *Wird Teilzeitarbeit auch in Kaderstellen angeboten, insbesondere auf dem Hintergrund, dass auch vier Stadträte teilzeitbeschäftigt sind?*

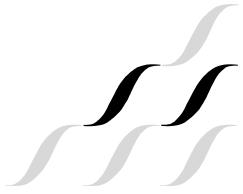
Kaderstellen mit Personalführung werden grundsätzlich mit einem Pensum zwischen 80% und 100% angeboten, da eine gewisse Präsenz erwünscht ist (Seitens der Mitarbeitenden wie auch des Stadtrats). Auch hier gibt es Ausnahmen, welche individuell festgelegt werden. Die Abteilungsleitenden werden grundsätzlich mit einem Pensum von 100% angestellt, wobei es auch hier nicht ausgeschlossen ist, dass im Einzelfall eine abweichende Lösung mit einer Teilzeiterwerbstätigkeit gefunden werden kann.

4. *Wie viele Kaderstellen sind im Sinne der umfassenden Chancengleichheit mit Frauen besetzt? Wie viele Beförderungen in den letzten Jahren betrafen Frauen und wie viele Männer?*

Der Stadtrat besteht aktuell bekanntlich nur aus Personen des männlichen Geschlechts. Auf Abteilungsleitungsebene sind aktuell zwei von sechs Stellen durch weibliche Personen besetzt. Zwei der vier Stabsstellen werden von Frauen abgedeckt. Im mittleren Kader sind die Geschlechter gleichermassen vertreten. Aufgrund dessen, dass die weiblichen Angestellten in der Überzahl sind, profitieren diese anzahlmässig etwas mehr von internen Beförderungen. In den letzten vier Jahren konnten im höheren und mittleren Kader 9 Frauen sowie 1 Mann befördert werden (1 Abteilungsleiterin).

5. *Wie ist die Zusammensetzung (Paritätisch, Mann, Frau) bei einem Vorstellungsgespräch?*

Das ist von Abteilung zu Abteilung verschieden.



6. *Ist der Stadtrat bereit, weitergehende Massnahmen zu definieren, um entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen und diese gegebenenfalls im Personalreglement festzulegen?*

Der Stadtrat misst der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bereits aktuell grosse Priorität zu. Die Stadt Arbon bietet diesbezüglich gute Voraussetzungen. Deshalb besteht aktuell keine Dringlichkeit, am heutigen System etwas zu ändern. Die aktuell geltenden Reglemente und Richtlinien sollen hingegen weiterhin regelmässig überprüft und gegebenenfalls angepasst werden. Diesbezüglich ist geplant, in den nächsten Jahren die Reglemente und Vorordnungen bezüglich des Personalwesens sukzessive zu überprüfen.

Dominik Diezi
Stadtpräsident

Alexandra Wyprächtiger
Stadtschreiberin

Arbon, 20. Dezember 2021