

V2224 Interpellation (SP/Juso) „Gleichstellung in der Verwaltung“

Beantwortung; Direktion Präsidiales und Finanzen

Vorstosstext

Die Gemeinde Köniz beschäftigt 650 Mitarbeitende. Und laut Homepage fördert sie die Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf.¹ Zudem steht im Personalreglement unter Art. 4 Abs.2 i «Eine ausgewogene Durchmischung des Personals namentlich mit Blick auf Alter, Geschlecht, Ausbildung und Migrationshintergrund soll gefördert werden»²

Im Oktober 2022 wurde ein neuer Leiter Gemeindebetriebe angestellt. Der Eindruck entsteht, dass auf Stufe oberes Kader vermehrt männliche Mitarbeitende angestellt werden. Die Ursachen können natürlich vielfältig sein wie: mangelnde Bewerbungen von weiblichen Personen oder Fachkräftemangel und deshalb gibt es wenige Bewerbungen.

Die SP/Juso-Fraktion und möchte deshalb vom Gemeinderat wissen:

1. Wie sieht die Zusammensetzung des Personals in Bezug auf das Geschlecht, Alter und Migrationshintergrund in den verschiedenen Direktionen, und vor allem in den verschiedenen Kaderstufen aus?
2. Nach welchen Kriterien werden Kaderstellen besetzt?
3. Wie ist die Gleichstellung bei der Verwaltung verankert und was unternimmt die Gemeinde Köniz konkret, um eine Diversität beim Personal anzustreben, bzw. um eine Gleichstellung insbesondere im Kaderbereich zu fördern?

Zudem wird der Gemeinderat gebeten, darzustellen, ob und wie die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern überprüft wird und wie der Lohnaufstieg gerade in den tieferen Lohnklassen geregelt ist.

Eingereicht

05.12.2022

Unterschrieben von 19 Parlamentsmitgliedern

Franziska Adam, Claudia Cepeda, Vanda Descombes, Isabelle Steiner, Géraldine Boesch, Arlette Münger, Matthias Stöckli, Rahel Gall, Michaela Bajrakter, Simon Stocker, David Müller, Daniel Hofer, Iris Widmer, Christina Aebischer, Lukas Erni, Christine Müller, Heidi Eberhard, Selin Lopez, Ronald Sonderegger

¹ <https://www.koeniz.ch/aktuell/offene-stellen.page/29>

² https://www.koeniz.ch/public/upload/assets/12163/153.01_personalreglement.pdf?fp=3

Antwort des Gemeinderates

1. Wie sieht die Zusammensetzung des Personals in Bezug auf das Geschlecht, Alter und Migrationshintergrund in den verschiedenen Direktionen, und vor allem in den verschiedenen Kaderstufen aus?

Im Jahresbericht der Gemeinde Köniz wird in einem Zwei-Jahresvergleich aufgezeigt, wie sich die Zusammensetzung des Personals in Bezug auf Geschlecht, Alter, Pensum und Kader entwickelt. Diese sieht folgendermassen aus:

<i>Geschlecht</i>	2021		2020		
Frauen	410 / 60.2%		409 / 59.9%		
Männer	271 / 39.8%		274 / 40.1%		
<i>Kader*</i>	2021		2020		
Frauen	37 / 33.9%		33 / 32.7%		
Männer	72 / 66.1%		68 / 67.3%		
<i>Alter</i>	<= 29	30-39	40-49	50-59	>=60
Frauen 2021	42	73	94	183	48
Frauen 2020	45	69	101	151	43
Männer 2021	26	50	68	84	30
Männer 2020	29	49	62	87	47
Total 2021	68	123	162	237	91
Total 2020	74	118	163	238	90

*gemäss Art. 1, Personalverordnung

Der in Frage 1 erwähnte "Migrationshintergrund" wird im Jahresbericht nicht ausgewiesen, da dieser ein uneinheitlich definiertes soziodemographisches Merkmal ist und zum anderen aus datenschutzrechtlichen Überlegungen eine heikle Angelegenheit darstellt. Als Alternative für das Kriterium "Migrationshintergrund" wurde daher eine Auswertung über die in der Gemeinde Köniz vertretenen Nationalitäten erstellt bzw. Mitarbeitende mit Herkunftsland "Schweiz" oder "Ausland".

<i>Nationalität</i> (Ende 2021)	
Schweiz	606 / 89.0%
Ausland	75 / 11.0%

Eine Aufteilung auf die fünf Direktionen wurde bisher nicht vorgenommen. Die Aufgabenschwerpunkte der jeweiligen Direktionen und die Anforderungen an die Mitarbeitenden sind zum Teil sehr unterschiedlich und daher ist ein Vergleich der Durchmischung wenig aussagekräftig.

2. Nach welchen Kriterien werden Kaderstellen besetzt?

Die Besetzung der (Kader-)Stellen erfolgt aktuell aufgrund des für die jeweilige Stelle definierten Anforderungsprofils. Aufgrund dieser sachlichen Kriterien werden die Bewerbungsdossiers gesichtet und ausgewählt.

Intern sollen demnächst die Stellvertretungen für Schlüsselstellen (Fach- und Führungsstellen) überprüft und neu positioniert werden. Intern wie extern sollen vermehrt jüngere Potentialträger/-innen gefördert und/oder angestellt werden. Mit dem im Personalentwicklungskonzept erwähnten Förderkonzept für Potentialträger/-innen sollte es auch vermehrt möglich sein, die Frauenvertretung in Kaderpositionen zu verbessern.

Die Attraktivität der Gemeinde Köniz als Arbeitgeberin, auch in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wird mit der Personalstrategie 2021-2025 fortlaufend überprüft und wo notwendig und möglich, angepasst. Entsprechende Personalmarketingmassnahmen sind ebenfalls geplant

und werden laufend umgesetzt. Mit der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf hofft der Gemeinderat, die Frauenvertretung im Kader zu verbessern, aber auch allgemein Eltern Karrierechancen zu bieten und zusätzliche Fachkräfte zu finden.

3. Wie ist die Gleichstellung bei der Verwaltung verankert und was unternimmt die Gemeinde Köniz konkret, um eine Diversität beim Personal anzustreben, bzw. um eine Gleichstellung insbesondere im Kaderbereich zu fördern?

Der Gemeinderat sieht diese Themen als seine Führungsaufgabe an, die er im Alltag wahrnimmt. Unterstützt wird er dabei durch die Personalstrategie, die Massnahmen vorsieht, um Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, die Lohngleichheit von Frau und Mann umzusetzen und Fach- und Führungskarrieren für alle Altersgruppen zu ermöglichen.

4. Der Gemeinderat wird gebeten, darzustellen, ob und wie die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern überprüft wird und wie der Lohnaufstieg gerade in den tieferen Lohnklassen geregelt ist.

Im 2018 hat die Personalabteilung in Zusammenarbeit mit einem externen Anbieter eine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt. Die Überprüfung ergab einen Lohnunterschied von 2,4 Prozent, womit der Toleranzwert des Bundes von 5 Prozent deutlich unterschritten wurde. In der Folge unterzeichnete der Gemeinderat die „Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor“¹, mit welchem sich die Gemeinde Köniz für ein wiederkehrendes Monitoring verpflichtete.

Anfang 2020 führte die Gemeinde Köniz "Abacus" als neues Lohnverwaltungssystem ein. Da sich die Lohnsystematik bezüglich Lohngleichheit in der Vergangenheit bewährt hat, wird die erprobte Praxis weitergeführt. Beabsichtigt ist, dass künftig die Lohngleichheit von der Personalabteilung mittels Logib² durchgeführt werden kann. Die Implementierung dieses Moduls ist für 2023 vorgesehen.

Der Lohnanstieg ist bei der Gemeinde in allen Gehaltsklassen gleich geregelt. Im Prozessbeschrieb zur *Individuellen Lohnentwicklung* (ILE) wird ausdrücklich auf eine ausgewogene Verteilung hingewiesen. Die Grundlagedaten zuhanden der Führungspersonen sind zusätzlich mit Hinweisen ergänzt, welche auf dem schweizweiten Lohnvergleich "Persuisse" (Kantone und grössere Städte) basiert. Somit ist klar ersichtlich, wo allenfalls Unstimmigkeiten mit dem externen Vergleich bestehen. Die Personalabteilung berät die Vorgesetzten in der Umsetzung der ILE und weist ebenfalls auf erkennbare Unstimmigkeiten hin, z.B. in den tieferen Lohnklassen.

Im 2023 werden zudem sämtliche Anforderungsprofile und Stellenbeschreibungen neu aufgebaut sowie intern abgeglichen. Anschliessend ist es beabsichtigt, eine generelle Einreichungsüberprüfung mit verschiedenen Gleichheitsanalysen zu vollziehen.

Köniz, 1. Februar 2023

Der Gemeinderat

¹ <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/lohngleichheit/engagement-des-oeffentlichen-sektors/charta-der-lohngleichheit-im-oeffentlichen-sektor.html>

² Lohngleichheit analysieren – einfach und sicher mit Logib

Die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann ist dann gewährleistet, wenn Frauen und Männer den gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit erhalten. Um überprüfen zu können, ob die Lohngleichheit im eigenen Betrieb eingehalten wird, brauchen Arbeitgebende ein geeignetes Tool. Der Bund stellt ihnen hierfür das Standard-Analyse-Tool Logib zur Verfügung. Die Anwendung des Webtools ist kostenlos, anonym, sicher und einfach.