

Interpellation Bircher (FDP) / Schmid (SP) / Zaccaria (SP): Diversity beim Personal der Gemeindeverwaltung

1. Text

Der Gemeinderat wird um Beantwortung folgender Fragen gebeten:

- 1.) Wie wird im Rahmen von Rekrutierungsprozessen der Diversity-Aspekt berücksichtigt?
- 2.) Ergreift der Gemeinderat konkrete Massnahmen, um eine möglichst ausgewogene Vertretung der Geschlechter, insb. im höheren und mittleren Kader, zu gewährleisten?
- 3.) Besteht in der Gemeindeverwaltung ein Diversitätskonzept?
- 4.) Wenn ja, was beinhaltet dieses?
- 5.) Wenn nein, ist der Gemeinderat bereit, ein Diversitätskonzept zu erarbeiten und ein griffiges Diversity-Management zu implementieren?

Begründung

Ein rascher Blick auf das Organigramm der Gemeindeverwaltung genügt, um zu sehen, dass Frauen im höheren und mittleren Kader der Gemeindeverwaltung stark untervertreten sind. Auch unter Ausschluss des Geschlechterkriteriums, scheint die Zusammensetzung der Gemeindeverwaltung nicht mit Diversität zu glänzen. Dieser Umstand legt die Frage nahe, ob die Gemeindeverwaltung Massnahmen ergreift, um eine möglichst ausgewogene und vielfältige Personalstruktur zu erreichen bzw. ob der Aspekt der Diversity im Rahmen von Rekrutierungsprozessen überhaupt berücksichtigt wird.

Eine diverse Personalstruktur ist aus vielen Gründen zu begrüssen. So zeigen Studien deutlich: Je diverser, desto erfolgreicher. Unternehmen, die sich durch einen hohen Grad an Diversität auszeichnen, haben eine grössere Wahrscheinlichkeit, überdurchschnittlich profitabel zu sein.

Der Wunsch nach mehr Diversität in der Arbeitswelt hat auch in der Bevölkerung Anklang gefunden. Der öffentliche Druck für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führungsgremien hat sich in den letzten Jahren stark erhöht. Nicht zuletzt fand diese Thematik sogar Eingang ins neue Aktienrecht. Umso mehr muss eine Gemeinde als öffentlich-rechtliche Körperschaft diesbezüglich eine Vorreiterinnenfunktion einnehmen.

Muri-Gümligen, 21. Juni 2022

Laura Bircher
Eva Schmid
Angelo Zaccaria

S. Bähler, H. Meichtry, F. Grossenbacher, H. Gashi, K. Schnyder, J. Brunner, K. Künti, S. Fankhauser, Ch. Lucas, G. Grossen, S. Eugster, M. Koelbing, K. Stein (16)

2. Stellungnahme des Gemeinderates

Grundsätzliche Bemerkungen / Auswertungen zum Personalbestand

Basierend auf einer Auswertung des Personalbestandes per 1. August 2022 lassen sich folgende generelle Aussagen machen:

- Bei dieser Auswertung wurden die über die Gemeinde direkt öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeitenden inkl. Lernende, exkl. Lehrkräfte / Schulleitungen, welche direkt über den Kanton angestellt sind, berücksichtigt. Nicht mit einbezogen wurden die privatrechtlich angestellten Personen. Insgesamt sprechen wir somit von einem **Personalbestand von 198 Personen** – davon 127 Frauen (64.14%) und 71 Männern (35.86%).
- Zusammensetzung des Kaders:
 - Oberstes Kader: 10 Personen. Aktuell setzt sich dieses Gremium aus 5 Männern und 5 Frauen zusammen. Somit sind die Geschlechter gleichwertig vertreten. Per 1.9.2022 wurde die Funktion als Leitung Hochbau + Planung neu durch einen Mann besetzt. Die Verteilung ist demnach neu 40% Frauen, 60% Männer.
 - Mittleres Kader: 12 Personen – 7 Frauen (58.33%) und 5 Männer (41.67%).
 - Unteres Kader: 6 Personen – 2 Frauen (33.33%) und 4 Männer (66.67%).
 - Unterstes Kader: 6 Personen – 5 Frauen (83.33%) und 1 Mann (16.67%).
 - Gesamtes Kader (ab 1.9.2022): 34 Personen – 18 Frauen (52.94%) und 16 Männer (47.06%).
- Die Altersstruktur setzt sich wie folgt zusammen:
 - Unter 20 Jahren: 15 Personen (7.58%) – 9 Frauen (60%) und 6 Männer (40%).
 - 20 bis 35 Jahre: 38 Personen (19.19%) – 31 Frauen (81.58%) und 7 Männer (18.42%).
 - 36 bis 49 Jahre: 50 Personen (25.25%) – 31 Frauen (62%) und 19 Männer (38%).
 - 50 bis 59 Jahre: 64 Personen (32.32%) – 42 Frauen (65.63%) und 22 Männer (34.38%).
 - 60 bis 65 Jahre: 31 Personen (15.66%) – 14 Frauen (45.16%) und 17 Männer (54.84%).
- Beschäftigungsgrad:
 - Vollzeit: 65 Personen (32.83%) – 20 Frauen (30.77%) und 45 Männer (69.23%).
 - Teilzeit: 133 Personen (67.17%) – 107 Frauen (80.45%) und 26 Männer (19.55%).
- Ausbildung

- Doktorat: 2 Personen – 100% Männer.
- Universitäre Hochschule – Master: 6 Personen – 2 Frauen (33.33%) und 4 Männer (66.67%).
- Universitäre Hochschule – Bachelor: 3 Personen – 2 Frauen (66.67%) und 1 Mann (33.33%).
- Fachhochschule (PH), Pädagogische Hochschule (PH) – Master: 2 Personen – je eine Frau und ein Mann.
- Fachhochschule (PH), Pädagogische Hochschule (PH) – Bachelor: 19 Personen – 7 Frauen (36.84%) und 12 Männer (63.16%).
- Höhere Berufsausbildung, höhere Fachschule: 32 Personen – 22 Frauen (68.75%) und 10 Männer (31.25%).
- Lehrerpapent auf verschiedenen Stufen: 8 Personen – 100% Frauen.
- Matura, Gymnasium: 6 Personen – 100% Frauen.
- Abgeschlossene Berufsausbildung: 98 Personen – 68 Frauen (69.39%) und 30 Männer (30.61%).
- Nur unternehmensinterne Ausbildung: 1 Person – 100% Frauen.
- Ohne abgeschlossene Berufsausbildung: 21 Personen – 10 Frauen (47.62%) und 11 Männer (52.38%).

Zu den einzelnen Fragen

1.) Wie wird im Rahmen von Rekrutierungsprozessen der Diversity-Aspekt berücksichtigt?

Sämtliche Stellen werden geschlechtsneutral ausgeschrieben resp. je nach Teamkonstellation / Aufgabe wird explizit darauf hingewiesen, dass ein Geschlecht bevorzugt wird oder es allenfalls gar zwingende Gründe gibt, dass es ein bestimmtes Geschlecht sein muss.

Stellen werden, wo es die betrieblichen Bedürfnisse zulassen und die ordnungsgemässe Erfüllung der Aufgaben nicht beeinträchtigt wird (Art. 11 Personalverordnung) in Teilzeit ausgeschrieben. Der Wunsch der Stellensuchenden für Teilzeitanstellungen ist gross und zeigt sich auch beim aktuellen Personalbestand, wo 67.17% in Teilzeit tätig sind. Teilzeitpensen fördern / dienen eine(r) Vereinbarkeit von Beruf und Familie resp. anderweitigen Tätigkeiten neben dem Beruf.

Das Alter wird im Inserat nicht explizit erwähnt. Bei der Stellenbesetzung wird - sofern entsprechende gleich qualifizierte Bewerbungen vorhanden sind - auf eine gute altersmässige Durchmischung der Teams geachtet.

Das erforderliche Ausbildungsniveau wird durch die Stelle vorgegeben.

Für die Beurteilung der Gleichwertigkeit der Qualifikationen werden nebst Ausbildung und Berufserfahrung auch ausserberufliche Erfahrungen wie Betreuungsaufgaben, Freiwilligenarbeit, etc. berücksichtigt.

Weitere Aspekte wie Religion, Weltanschauung oder sexuelle Identität dürfen im Rahmen der Vorstellungsgespräche nicht erfragt werden. Es kann daher auch keine Aussage über eine entsprechende Verteilung gemacht werden. Im Personalreglement Art. 2 Abs. 4 ist festgehalten, dass die Gemeinde die Würde der Mitarbeitenden schützt. Das beinhaltet

auch, dass niemand aufgrund von persönlichen Merkmalen benachteiligt oder diskriminiert werden darf.

In Art. 20 Personalreglement ist festgehalten, dass Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub auch für gleichgeschlechtliche Paare gilt. Auch hier zeigt sich die Offenheit der Gemeinde Muri bei Bern als Arbeitgeberin, unabhängig von der sexuellen Orientierung die entsprechenden Urlaube zu gewähren.

Im Rahmen der Rekrutierung / Vorstellungsgespräche wirken wenn möglich Personen verschiedener Geschlechter mit.

Im Rahmen der Totalrevision der Personalerlasse und aufgrund gesetzlicher Vorgaben wurde im Jahr 2021 eine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt. Das Ergebnis zeigte, dass bei der Gemeinde Muri kein Geschlechtseffekt vorhanden ist. Der Gemeinderat hat zudem den Personaldienst beauftragt, die Analyse im Zeitraum 2023 / 2024 zu wiederholen. In diesem Zeitpunkt soll festgestellt werden, inwieweit die Überarbeitung des Lohnsystems dem Grundsatz "gleicher Lohn für gleiche Arbeit" gerecht wird. Ebenfalls sollen in der Überprüfung die Stundenlohnansätze überprüft und gegebenenfalls eine Anpassung beantragt werden.

- 2.) Ergreift der Gemeinderat konkrete Massnahmen, um eine möglichst ausgewogene Vertretung der Geschlechter, insb. im höheren und mittleren Kader, zu gewährleisten?

Wie die Auswertung zeigt, ist aktuell eine gute Durchmischung der Geschlechter auf den Kaderstufen vorhanden. Wie schon unter Punkt 1 erwähnt, werden die Stellen geschlechtsneutral und wo möglich in auch in Teilzeit ausgeschrieben, damit auch weiterhin eine gute Durchmischung erzielt werden kann.

- 3.) Besteht in der Gemeindeverwaltung ein Diversitätskonzept?

Nein

- 4.) Wenn ja, was beinhaltet dieses?

- 5.) Wenn nein, ist der Gemeinderat bereit, ein Diversitätskonzept zu erarbeiten und ein griffiges Diversity-Management zu implementieren?

Eine Umfrage bei ähnlich grossen Gemeinden (Langenthal, Lyss, Ostermundigen, Münsingen, Steffisburg, Spiez) zeigt, dass Diversitätskonzepte bisher nicht vorhanden sind. Auch die Gemeinde Köniz verfügt aktuell über kein Konzept / keine Grundlagen bezüglich Diversity. Die Stadt Bern verfügt aktuell noch über keine Diversitätsstrategie, sondern "erst" über einen Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern und von LGBTIQ-Menschen. Im Juni 2022 erhielt die Stadt Bern das Swiss LGBTI-Label – ein Qualitätssiegel für Organisationen in der Schweiz, die

sich für die innerbetriebliche Gleichstellung von LGBTI-Personen einsetzen. Der Kanton Bern verfügt über "Richtlinien zur Gleichstellung von Frau und Mann in der Personalpolitik des Kantons Bern (Gleichstellungsrichtlinien)".

Der Gemeinderat nimmt auf die zukünftige Agenda, mindestens einmal pro Legislatur eine Auswertung zum Personalbestand erstellen zu lassen.

Abschliessend weisen wir auf den sehr trockenen Personalmarkt im Gemeindeumfeld hin. Dies hat zur Folge, dass auf ausgeschriebene Stellen in den meisten Fällen nur eine sehr geringe Anzahl Bewerbungen eingereicht wird und der Anteil der un- oder ungenügend qualifizierten Bewerbungen relativ hoch ist. Zum Glück konnten bis dato alle ausgeschriebenen Stellen wiederbesetzt werden.

Muri bei Bern, 22. August 2022

GEMEINDERAT MURI BEI BERN
Der Präsident Die Gemeindeschreiberin

Thomas Hanke Karin Pulfer