

Massnahmen der Stadt Olten zum Thema Gleichstellung im weiten Sinne:

I. Reglementarische Massnahmen:

1. Gemeindeordnung (SRO 111)

Art. 2 Aufgaben und Delegationsbefugnisse:

- Sie (die Stadt) fördert und mehrt die Wohlfahrt und die soziale Sicherheit, sowie in allen Bereichen das Zusammenleben und –wirken der Menschen nach den Prinzipien der Gleichbehandlung (...)

Art. 22 Wahlen durch das Gemeindeparlament:

- Angemessene Berücksichtigung beider Geschlechter bei Wahlen durch das Parlament.

Art. 55 Zusammensetzung und Vorsitz bei den Kommissionen

- Angemessene Berücksichtigung beider Geschlechter bei der Bestellung der Kommissionsmitglieder durch das Parlament

2. Kommunikationskonzept Stadt Olten (SRO 113.1)

Ziff. 4.3 Gleichberechtigung

- Diskriminierungsfreie Kommunikation
- Sprachliche Gleichberechtigung von Mann und Frau in behördlichen Texten

3. Personalreglement (SRO 131)

Art. 4 Ziele und Grundsätze, Abs. 2 Personalpolitik,

Buchst. e):

- Rechtsgleichheit von Frau und Mann ist gewährleistet
- Chancengleichheit auf allen Ebenen wird gefördert
- Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit wird gefördert

Buchst. f):

- Möglichkeit für Teilzeitarbeit auf allen Ebenen wird geschaffen

Art. 8 Anstellungsvoraussetzungen und Anforderungsprofil

Abs. 3:

- Sicherstellung der Gleichstellung durch geeignete Massnahmen
- Berücksichtigung von nicht beruflichen Qualifikationen

Art. 19 Arbeitszeit

Abs. 2:

- Stadtrat kann individuelle und flexible Arbeitszeiten zulassen und regeln

Art. 21 Ferien, Urlaub etc.

Abs. 4:

- 16 Wochen Mutterschaftsurlaub mit Anspruch, diesen 2 Wochen vor Niederkunft antreten zu können
- Möglichkeit auf unbezahlten Urlaub von max. 6. Monaten innerhalb von 5 Jahren

Art. 22b Funktionslohn, Lohnklassen

Abs. 1:

- Funktionslohn, gestützt auf ABAKABA unter Berücksichtigung von intellektuellen, psychosozialen, physischen und Führungsanforderungen und -belastungen

4. Personalverordnung (SRO 131.1)

Art. 4 Ziele und Grundsätze, Abs. 2 Personalpolitik,

Abs. 4, Buchst. e):

- Personaldienst erarbeitet fachliche Entscheidungsgrundlagen für die Förderung der beruflichen Chancengleichheit von Mann und Frau in der städtischen Verwaltung

Art. 8 Anstellungsvoraussetzungen und Anforderungsprofil

- Kompetenzen ausserhalb Berufsbildung sind mit anzurechnen
- Bei der Festsetzung der Anfangsbesoldung sind mitunter Erfahrung in Betreuung-, Familien-, und Hausarbeit mit zu berücksichtigen

Art. 14 und 14a Jahresarbeitszeit / Anhang 1 zur Personalverordnung

- In der Stadtverwaltung gilt Jahresarbeitszeit mit hoher Flexibilität um allfällige Schwankungen der Arbeitsbelastung aufzufangen sowie den unterschiedlichen Bedürfnissen der Mitarbeitenden Rechnung zu tragen

Art. 17 Ferien etc.

Abs. 5 und 6

- Anspruch auf 5 Tage Vaterschaftsurlaub mit flexibler Ausgestaltung nach den Bedürfnissen des MA

5. Kinderbetreuungsreglement (SRO 315)

Art. 1 Grundsatz

Unterstützung familienergänzender Kinderbetreuung, zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Entwicklung und Integration von Kindern sowie zur Existenzsicherung sozial schwacher Familien; Subjektfinanzierung in Abhängigkeit von Einkommen und Vermögen der Erziehungsberechtigten

6. Gesetz über öffentliche Beschaffung (Submissionsgesetz; BGS 751.54)

§ 9 Arbeitsbedingungen:

- Vergaben erfolgen nur an Anbieterinnen und Anbieter, welche Mann und Frau, insbesondere hinsichtlich Lohn, gleichbehandeln
- Gesetzliche Kompetenznorm, die Einhaltung der Gleichbehandlung kontrollieren zu dürfen.

II. Umsetzung auf kommunaler Ebene

1. Allgemein

Diverse gesetzliche Bestimmungen regeln die Gleichstellung von Mann und Frau. Nicht jede der Vorschriften hat eine Ausführungsbestimmung und kann wortwörtlich umgesetzt werden. So kann bspw. unter Berücksichtigung der Anstellungsvoraussetzungen gemäss Art. 8 Personalreglement ein Konflikt zwischen dem Erfordernis der Eignung und der Gleichstellung bestehen. Dennoch ist bei den Entscheidungsträgern innerhalb der städtischen Verwaltung das Thema präsent und die Sensibilität vorhanden, um innerhalb der gesetzlichen Möglichkeiten und insbesondere unter Wahrung der betrieblichen Interessen die Gleichbehandlung der Geschlechter und die Förderung der Chancengleichheit zu gewährleisten.

2. Geschlechterparität

In der Stadtverwaltung arbeiten 209 Personen mit Festanstellung, davon sind 112 männlich und 97 weiblich. Die Verwaltung weist somit betreffend Anstellung fast eine Parität auf: 53.6% : 46.4%.

Auf Ebene Direktionsleitung gibt es keine weiblichen Angestellten.

Auf Abteilungsleiterebene ist das Verhältnis mit 18 Männern und 9 Frauen 1:2. Von den 9 Frauen arbeiten 7 im Teilzeitpensum zwischen 40 bis 80%. Bei den Männern sind es 4 Teilzeitpensen von mind. 80%

Gerade bei den kürzlich erfolgten Wiederbesetzungen von Direktionsleitern wurde von den verantwortlichen Stadträten gefordert, dass wenn immer möglich weibliche Bewerber berücksichtigt werden sollen, sprich wenn es zur Auswahl von zwei gleichwertigen Bewerbern unterschiedlichen Geschlechts kommen sollte, der weiblichen Bewerberin den Vorrang gegeben werden soll. Das Auswahlverfahren war sehr anspruchsvoll und am Schluss obsiegten diejenigen Bewerber, welche am besten in die Stadtverwaltung bzw. die entsprechende Direktion passen könnten.

Fazit: die Einführung von Quoten zur Erreichung der Geschlechterparität kann dazu führen, dass bei Neubesetzungen nicht die für die Stadt Olten geeignetste Person gewählt wird, mit entsprechenden Folgen. Wenn aber zwei gleichwertige Kandidaten unterschiedlichen Geschlechts zur Auswahl stehen, wird bereits jetzt freiwillig meist der Frau den Vorzug gegeben. Weisungen oder gar reglementarische Vorschriften zur Erreichung der Geschlechterparität wären somit kontraproduktiv, weil nicht mehr die spezifischen Gegebenheiten im Einzelfall bei der Entscheidung berücksichtigt werden kann und somit nicht mehr der für die Stadtverwaltung geeignetste Kandidat beachtet werden kann.

Analoges gilt bei der Besetzung von Vertretungen der Stadt in externen öffentlich-rechtlichen Unternehmen und Körperschaften.

3. Lohngleichheit

Aufgrund des in der Stadtverwaltung angewendeten Lohnsystems ABAKABA, welches die Lohnhöhe von der jeweiligen Funktion abhängig macht (Funktionslohn), ist das Prinzip «gleicher Lohn für gleiche Arbeit» sichergestellt. Bei der Festlegung der Lohnklasse werden auch Faktoren wie erworbene Kompetenzen ausserhalb Berufsbildung und Erfahrung in Betreuungs-, Familien-, und Hausarbeit mitberücksichtigt.

Der Funktionslohn kann jedoch nicht verhindern, dass Stellen ohne oder mit nur geringen Qualifikationsanforderungen und somit tieferer Lohnklasse wie bspw. Putzpersonal, vorwiegend durch Frauen besetzt werden.

Durch die Berücksichtigung von Betreuungszeit bei der Festlegung der Lohnklassen werden Mütter, welche sich eine Zeit lang der Kinderbetreuung zugewandt haben, auch nicht gegenüber ihren männlichen Pendant benachteiligt.

Hingegen kann der Funktionslohn die geringere Berufserfahrung aufgrund Mutterschaft nicht kompensieren. Denn diese ist ab einer gewissen Kaderstufe notwendig, um die Aufgabe vollständig wahrnehmen zu können. Gerade in einer mittelgrossen Verwaltung bedarf der Vorgesetzte nicht nur Führungsqualität, sondern muss zwingend auch fachlich seinen Mitarbeitenden mindestens ebenbürtig sein, um seine Führungsrolle wahrnehmen zu können.

Fazit: Eine Lohndiskriminierung im Sinne von unterschiedlichem Lohn für gleiche Arbeit existiert aufgrund des Systems des Funktionslohns in der Stadtverwaltung nicht. Gegen die anderen, unter dem Begriff der Gleichstellung subsumierten Themen wie Chancengleichheit oder Abschaffung typischer (unqualifizierter) Frauenstellen, kann das System nichts anrichten.

4. Teilzeit-Stellen

Von den oben erwähnten 209 Personen mit Festanstellung arbeiten 106 Personen mit einem Pensum zwischen 10% und 90%. Mehr als die Hälfte der gesamten Belegschaft kommt somit in den Genuss eines Teilzeitpensums. Wenn die Angestellten im Stundenlohn noch dazugezählt würden, käme man weit über 60% Teilzeitpensum. Bei den festangestellten Teilzeitangestellten liegt das Verhältnis rund 30 : 70.

Aufgrund der sehr liberalen, offenen Haltung gegenüber Teilzeitstellen weist die Stadt mit mehr als 50% der gesamten Belegschaft, einen relativ hohen Teilzeitstellen-Etat aus und misst den Bedürfnisse bspw. Vereinbarkeit von Familie und Beruf, einen sehr hohen Stellenwert bei. Auf Wunsch des Mitarbeitenden, bspw. nach Niederkunft, wird in jedem Fall eine Anpassung der Anstellungsprozente geprüft und wenn möglich gewährt. Nur wenn es die betrieblichen Abläufe nicht zulassen, wird eine solche verweigert und es kommt in der Regel zu einer Kündigung durch den AN. Dies ist nach Wissen des Personaldienstes in den letzten fünf Jahren einmal vorgekommen.

Teilzeitstellen haben aber auch Schattenseiten:

Wenn jede Stelle Teilzeit ausgeschrieben und auch vergeben wird (für Stellen bei der öffentlichen Verwaltung existieren, gestützt auf unserer Erfahrung, immer Kandidaten mit dem Wunsch nach Teilzeit) gibt es bald keine Vollzeitstellen mehr, mit der Folge, dass Personen, welche auf ein 100% Einkommen angewiesen sind, keine Chance auf Anstellung bei der Stadt mehr haben.

Verwaltungskosten werden zunehmen. Denn mit mehr Mitarbeitenden wird auch der Führungs-, Koordinations- und auch Infrastrukturaufwand (bspw. Lizenz- oder Wartungsgebühren für Informatiksoftware) zunehmen.

Fazit: Bereits jetzt wird, wenn immer möglich eine Stelle auf Wunsch, auch als Teilzeitstelle angeboten. Starre Regelungen im Sinne des Frauen*streik-Kollektivs, dass alle auszuschreibenden Stellen auch Teilzeit angeboten werden müssen, wäre auf Dauer kontraproduktiv und würde zu Mehraufwand sowie Mehrkosten führen. Zudem würde auf Dauer die Vollzeitstellen abgeschafft.

5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Gestützt auf die Jahresarbeitszeit können, wenn betrieblich möglich, individuelle, den persönlichen Bedürfnissen entsprechende Arbeitszeiten, mit der vorgesetzten Stelle vereinbart werden.

Auf Wunsch kann ein Teil der Arbeitszeit via Home-Office erledigt werden, wenn die Voraussetzungen dafür auch gegeben sind (selbständiges Arbeiten möglich).

Für die Betreuung im gleichen Haushalt lebende Personen, stehen den MA der Stadt Olten bis max. 3 Arbeitstage zur Verfügung.

Aufgrund der gesetzlich festgeschriebenen Ziele und Grundsätze der Personalpolitik besteht in gewissem Umfang ein Anspruch auf Berücksichtigung der persönlichen Bedürfnisse gestützt auf das Credo «Vereinbarkeit von Familie und Beruf». Dieser Anspruch darf aber die betrieblichen Bedürfnisse nicht zu stark beeinflussen (Verhältnismässigkeit), jedoch darf die vorgesetzte Stelle ein vorgebrachter Wunsch nicht ohne gute Begründung ablehnen.

Mit dem Angebot der Betreuungsgutscheine, wovon auch städtische Angestellte profitieren, sofern sie in Olten Wohnsitz haben, wird die externe Kinderbetreuung unterstützt und somit ebenfalls ein Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf geleistet.

6. Genderthematik bei Submissionen

Gemäss kantonalem Submissionsgesetz ist die Lohngleichheit eines der zulässigen sachfremden Kriterien bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen. Aufgrund des Aufwandes, kann es aber nicht bei jeder noch so kleinen Vergabe berücksichtigt werden. Jedoch ist es bei den öffentlichen Ausschreibungen der Stadt Olten in jedem Fall als Vergabekriterium aufgeführt, mit Selbstdeklaration. Man kann sich überlegen, ob dieses Kriterium fix auch beim Einladungsverfahren eingeführt werden soll.

sig. Patrik Stadler
Rechtskonsulent
Leiter Rechts- und Personaldienst
26. Juli 2019