



**Stadt
Lucerne**

Stadtrat

Stellungnahme

zum

Postulat 54

Korintha Bärtsch und Christov Rolla namens
der G/JG-Fraktion
vom 24. Februar 2017
(StB 510 vom 23. August 2017)

**Wurde anlässlich
Ratssitzung vom
26. Oktober 2017 entgegen
dem Antrag des Stadtrates
überwiesen.**

Fertig mit alten Rollenbildern, Gleichstellung muss her!

Der Stadtrat nimmt zum Postulat wie folgt Stellung:

Die Postulanten ersuchen den Stadtrat, die Gleichstellungsarbeit bei den stadteigenen Unternehmen zu fördern und mit einem «Aktionsplan Gleichstellung» die Gleichstellungsarbeit in den Unternehmen anzugehen. Dank dieses Aktionsplans soll letztlich die Geschlechterverteilung in den Kaderpositionen ausgeglichener werden.

Das im Postulat angesprochene Stelleninserat von Energie Wasser Luzern AG (ewl) und dessen unsensible Wortwahl sorgte für Gesprächsstoff. Auch wenn die darin angetönten, tradierten Rollenmuster den heutigen Bildern von berufstätigen Frauen und Männern nicht gerecht werden, erscheint es dem Stadtrat nicht angebracht, von diesem Stelleninserat auf eine generell mangelhafte Sensibilität von ewl oder gar der drei grossen Unternehmen im 100-prozentigen Eigentum der Stadt Luzern zu schliessen.

Der Stadtrat hat sich im Gleichstellungsprogramm 2015 bis 2020 explizit auf Massnahmen beschränkt, die im Handlungsspielraum und in der Handlungskompetenz der Stadt Luzern liegen. Diese Massnahmen betreffen daher einerseits das städtische Personal, andererseits Leistungen und Aufgaben, welche die Stadt Luzern selbst erbringt. Das Gleichstellungsprogramm enthält keine deklaratorischen Massnahmen, mit welchen Dritte (Unternehmen, Organisationen oder Privatpersonen) aufgerufen werden, sich für die Gleichstellung einzusetzen.

Der Stadtrat respektiert die unternehmerische Freiheit der stadteigenen Beteiligungsgesellschaften. Die Unternehmensführung obliegt deren Organen (Verwaltungsrat, Geschäftsleitung), sie untersteht nicht dem politischen Controlling. Die Stadt Luzern als Eigentümerin definiert ihre Ziele und Erwartungen in den übergeordneten politischen Zielsetzungen im Rahmen der städtischen Gesamtplanung sowie in den stadträtlichen Konkretisierungen (Eigentümerstrategie). Aufgrund dieser klaren Trennung der Verantwortlichkeiten greift der Stadtrat nicht ins operative Geschäft ein.

Einzig bei der Besetzung von externen Gremien hat der Stadtrat einen direkten Einfluss. Als eine Massnahme aus dem Gleichstellungsprogramm 2015 bis 2020 strebt er dabei einen Anteil jedes Geschlechts von mindestens einem Drittel an. Dementsprechend wirkt der Stadtrat darauf hin, dass z. B. vermehrt Frauen als Vertreterinnen in Verwaltungsräten gewählt werden. In der Bildung des neuen Verwaltungsrates der Viva Luzern AG (Viva) im Jahr 2014 gelang dies mit einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis von drei Frauen und drei Männern.

Die drei im Postulat genannten Unternehmen haben ihre Haltungen im Umgang mit gesellschaftlicher Diversität unterschiedlich verbindlich festgehalten. Bei einem Treffen der Gleichstellungsverantwortlichen von ewl, Verkehrsbetriebe Luzern AG (vbl), Viva und der Stadt Luzern wurde sofort klar, dass in allen drei Unternehmen eine hohe Sensibilität gegenüber der Genderthematik besteht, da alle in besonderem Masse davon betroffen sind. Die beiden technischen Betriebe vbl und ewl sind nach wie vor Männerdomänen, die Berufsbilder der Viva dagegen sprechen traditionell Frauen an. Veränderungen sind im Gange, dauern jedoch sehr lange, vor allem auch, weil die Stereotypen und Rollenbilder, die in der Gesellschaft nach wie vor vorhanden sind, einen direkten Einfluss haben.

In allen drei Unternehmen ist jeweils ein Geschlecht deutlich untervertreten:

- Frauenanteil bei der vbl von 2003 bis 30. Juni 2017: Steigerung von 10,2 auf 13,7 Prozent;
- Frauenanteil bei ewl von 2010 bis 2016: Steigerung von 17,5 auf 19,5 Prozent;
- Männeranteil bei Viva von 2015 bis 2016: Steigerung von 17,7 auf 18,1 Prozent.

In allen drei Unternehmen ist die Bereitschaft vorhanden, Menschen beiderlei Geschlechts dieselben Chancen einzuräumen. Das spiegelt sich auch darin, dass bei allen drei Unternehmen das Geschlechterverhältnis über die letzten Jahre eine positive Entwicklung zeigt. Der Stadtrat stellt aber fest, dass die Umsetzung und Ausgestaltung von entsprechenden Massnahmen und die Weiterentwicklung der Thematik in den Unternehmen unterschiedlich priorisiert werden.

Bei allen drei Unternehmen setzen Schichtbetrieb und Pikettdienste jedoch der notwendigen Flexibilität und der Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt Grenzen. Gerade deswegen verfügen alle über Programme und Instrumente, mit denen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert werden, zum Beispiel:

- Die vbl nimmt bewusst Rücksicht auf die Bedürfnisse von Eltern bei der Gestaltung der Fahrdienstpläne. Sie nimmt damit europaweit eine führende Rolle ein.
- ewl startete 2010 ein Genderprojekt, das seither Teil der Unternehmenskultur ist. Dazu gehört auch, dass ewl aktuell den Vaterschaftsurlaub von vier Wochen einführt.
- Viva Luzern ermöglicht die Teilzeitarbeit explizit auch in Führungsfunktionen.

Die in die Verwaltungsräte delegierten Mitglieder des Stadtrates werden Fragen des Gender-Mainstreamings innerhalb der Verwaltungsräte weiterhin thematisieren.

An den diesjährigen Generalversammlungen wurden sowohl bei ewl als auch bei der vbl je zwei Verwaltungsratsmandate neu besetzt. Bei ewl wurden je eine Frau und ein Mann gewählt, bei der vbl hingegen zwei Männer. Unter den insgesamt 28 Kandidierenden für die zwei vbl-Vakanzen befand sich lediglich eine Frau. Die Genderthematik stand jedoch nicht im Vordergrund, weil sich der fünfköpfige Verwaltungsrat aktuell aus zwei Frauen und drei Männern zusammensetzt. Diese Wahlen zeigen, dass der Stadtrat die Thematik zwar ernsthaft verfolgt, sein Handlungsspielraum jedoch wegen der faktischen Verfügbarkeit geeigneter Führungspersonen limitiert ist.

Als Aktionärin von den Unternehmen eigene Gleichstellungsprogramme einzufordern, lehnt der Stadtrat ab. Es ist Aufgabe der Unternehmensführung, auch diesem Aspekt innerhalb der Geschäftstätigkeit angemessen Rechnung zu tragen. In der Gesamtplanung 2017–2021 ist in den

Eigentümerstrategien der drei genannten Unternehmen jeweils das neue Ziel enthalten:
«... bleibt eine soziale Arbeitgeberin mit fortschrittlichen Arbeits- und Anstellungsbedingungen und bildet Lernende aus.» Damit sind die für die Gleichstellung relevanten Themen angesprochen.

Der Stadtrat begrüsst es, dass zukünftig auf Verwaltungsebene ein verstärkter Austausch zwischen den Personalverantwortlichen der Stadt und den Unternehmen zu diversen Personalthemen (z. B. Anstellungsbedingungen) stattfindet. Er sieht in einem solchen Austausch auch Synergiepotenzial.

Der Stadtrat sieht weder bei ewl noch bei der vbl oder Viva einen akuten Handlungsbedarf. Der Stadtrat will davon absehen, zusätzliche Vorgaben zu erlassen.

Der Stadtrat lehnt das Postulat ab.

Stadtrat von Luzern

