



**Stadt
Luzern**

Stadtrat

Antwort

auf die

Schriftliche Anfrage Nr. 165 2012/2016

von Laurin Murer und Noëlle Bucher namens der
G/JG-Fraktion

vom 25. Februar 2014

(StB 452 vom 18. Juni 2014)

<p>Mediensperrfrist 8. Juli 2014 16.00 Uhr</p>

Gleichstellung von Frau und Mann in Kaderstellen

Der Stadtrat beantwortet die Schriftliche Anfrage wie folgt:

Die Schriftliche Anfrage hält fest, dass die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen eine wichtige Grundvoraussetzung für den Erfolg einer Gesellschaft sei; Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern stärke eine Gesellschaft und mache sie erfolgreicher. Der Stadtrat teilt diese Haltung.

Im Weiteren sei die Überwindung der Geschlechterdiskriminierung in der Praxis leider noch immer nicht erreicht. Frauen seien sowohl bezüglich Lohn als auch bezüglich Karriere benachteiligt. Das gelte sowohl in der Privatwirtschaft als auch in öffentlichen Verwaltungen. Darum verlangt die schriftliche Anfrage Auskunft über die Gleichstellungssituation bei der Stadtverwaltung Luzern.

Wie die nachfolgenden Antworten und Zahlen belegen, treffen diese Behauptungen bezüglich einer Benachteiligung bei der Stadtverwaltung Luzern nicht zu.

Die Darstellung zeigt den Bestand im Jahr 2014 auf, inkl. der Führungspersonen in der Dienstabteilung Heime und Alterssiedlungen (HAS). Nach deren Umwandlung in eine gemeinnützige Aktiengesellschaft wird die Dienstabteilung Personal das Personalcontrolling neu gestalten.

Nachfolgend verwendete Abkürzungen:

- **F** = Frauen; **M** = Männer; **T** = Total
- **OF**: Die oberste Führungsebene sind Dienstchefinnen und -chefs, zuständige Behörden wie Leitungen Betagtenzentren, Leitung Kinder- und Jugendsiedlung Utenberg, Bereichsleitungen Schulleitungen, Leitung Schulunterstützung, Schulleitungen, Leitung Strasseninspektorat, Leitung Stadtgärtnerei, Leitung Immobilien Management Betrieb.
- **HC**: Headcount (Köpfe)
- **FK**: Führungskräfte
- **BD**: Baudirektion; **BID**: Bildungsdirektion; **UVS**: Direktion Umwelt, Verkehr und Sicherheit; **FD**: Finanzdirektion; **SOD**: Sozialdirektion

Zu 1.:

Wie gestalten sich die Geschlechteranteile in den unterschiedlichen Kaderstufen und Direktionen?

Das Personalinformationssystem der Stadt unterscheidet in „Führungskräfte ohne die oberste Führungsebene“ sowie in „oberste Führungsebene“. Die Tabelle ist nach Direktionen geordnet und zeigt in der ersten Spalte die 218 Führungskräfte ohne die „oberste Führungsebene“ auf: Es sind 108 Männer und 110 Frauen. In der „obersten Führungsebene“ (OF) sind 55 Führungskräfte tätig: 37 Männer und 18 Frauen. Total hat die Stadt 273 Führungskräfte, aufgeteilt in 145 (53 %) Männer und 128 (47 %) Frauen.

	Führungskräfte ohne OF					oberste Führungsebene (OF)					Total Führungskräfte (FK)				
	Männer		Frauen		Total	Männer		Frauen		Total	Männer		Frauen		Total
	HC	%	HC	%	100%	HC	%	HC	%	100%	HC	%	HC	%	100%
BD	13	87%	2	13%	15	4	80%	1	20%	5	17	85%	3	15%	20
BID	4	25%	12	75%	16	13	62%	8	38%	21	17	46%	20	54%	37
UVS	37	95%	2	5%	39	7	88%	1	13%	8	44	94%	3	6%	47
FD	12	75%	4	25%	16	8	100%	0	0%	8	20	83%	4	17%	24
SOD	42	32%	90	68%	132	5	38%	8	62%	13	47	32%	98	68%	145
Total	108	50%	110	50%	218	37	67%	18	33%	55	145	53%	128	47%	273

Zu 2.:

Wie gestalten sich die Anteile und Anzahl der Teilzeitanstellungen in den unterschiedlichen Kaderstufen und Direktionen je nach Geschlecht? Und wie hoch sind diese Teilzeitstellen?

Horizontal ist der Beschäftigungsgrad und die Anzahl Führungskräfte pro Direktion ersichtlich, vertikal der Beschäftigungsgrad mit der Anzahl Führungskräfte.

FK ohne OF	BD			BID			UVS			FD			SOD			Total FK		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
1-39%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40-69%	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	1	8	9	2	9	11
70-99%	3	2	5	2	10	12	4	1	5	1	1	2	19	47	66	29	61	90
100%	10	0	10	1	1	2	33	1	34	11	3	14	22	35	57	77	40	117
Total HC	13	2	15	4	12	16	37	2	39	12	4	16	42	90	132	108	110	218
+																		
OF	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
1-39%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40-69%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
70-99%	0	0	0	1	2	3	2	0	2	0	0	0	0	3	3	3	5	8
100%	4	1	5	12	6	18	5	1	6	8	0	8	5	5	10	34	13	47
Total HC	4	1	5	13	8	21	7	1	8	8	0	8	5	8	13	37	18	55
=																		
FK total	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
1-39%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40-69%	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	1	8	9	2	9	11
70-99%	3	2	5	3	12	15	6	1	7	1	1	2	19	50	69	32	66	98
100%	14	1	15	13	7	20	38	2	40	19	3	22	27	40	67	111	53	164
Total HC	17	3	20	17	20	37	44	3	47	20	4	24	47	98	145	145	128	273

Zu 3.:

Falls generell Unterschiede in den Geschlechteranteilen vorhanden sind, worauf lassen sich diese Unterschiede zurückführen – beispielsweise auf eine schlechte Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit, oder auf eine möglicherweise geringe Anzahl von Teilzeitanstellungen?

Bei der Stadt arbeiten 17 männliche Führungskräfte mehr als weibliche Führungskräfte (6 % von total 273 Führungskräften). Der Unterschied ist somit klein.

Bei den Führungskräften ohne die oberste Führungsebene gibt es sogar 2 weibliche Führungskräfte (total 110) mehr als männliche Führungskräfte (total 108).

Bei HAS hat es in den letzten 10 Jahren eine Entwicklung bei den Anteilen von Frauen und Männern gegeben: eine grosse Verschiebung bei den Führungskräften von „fast nur Männern“ zu „fast nur Frauen“.

Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass die Stadt Luzern seit langer Zeit die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit fördert, wie dies in Art. 1 Abs. 2 lit. k Personalreglement der Stadt Luzern (PR) vom 25. Juni 1998 folgendermassen festgehalten ist: „Arbeitsbedingungen, die den Mitarbeitenden ermöglichen, ihre Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen, werden geschaffen.“

Zu 4.:

Falls die Anteile in den unterschiedlichen Kaderstufen variieren, worauf lassen sich diese Unterschiede zurückführen?

Auf der obersten Führungsebene arbeiten 18 (33 %) Frauen und 37 (67 %) Männer. Bei der ganzen Stadt Luzern sind es 145 (53 %) Männer und 128 Frauen (47 %), total 273 Führungskräfte.

Beim Total Führungskräfte Frauen zeigen sich bei den Direktionen grosse Unterschiede:

- Finanzdirektion (4 Frauen, 17 %), Direktion Umwelt, Verkehr und Sicherheit (3 Frauen, 6 %) und Baudirektion (3 Frauen, 15 %) im Gegensatz zu
- Bildungsdirektion (20 Frauen, 54 %) und Sozialdirektion (98 Frauen, 68 %).

Historisch gesehen hat es bei den drei erstgenannten Direktionen Berufsbereiche, die klassische Männerberufe waren. Bei den letzten Stellenbesetzungen konnten bei den Fachspezialisten im Tiefbauamt, bei der Stadtgärtnerei und in der Finanzverwaltung Frauen eingestellt werden. Dies deutet darauf hin, dass es auch in diesen klassischen Männerdomänen in einigen Jahren mehr Frauen als Führungspersonen geben wird.

Zu 5.:

Falls die Anteile in den Direktionen variieren, worauf lassen sich diese Unterschiede zurückführen?

Siehe Antwort auf Frage 4.

Zu 6.:

Verfolgt der Stadtrat eine geschlechterspezifische Strategie bei Einstellungen und Beförderungen von Frauen und Männern?

Laut Art. 1 Abs. 2 lit. j PR verfolgt der Stadtrat eine Personalpolitik der Chancengleichheit: „Die Chancengleichheit namentlich für Frauen und Männer wie auch für Angehörige sozialer Minderheiten, jeder Ethnie, jeder Altersgruppe und sexuellen Orientierung wird verwirklicht“.

Gemäss diesem Grundsatz verfolgt der Stadtrat eine Personalstrategie, die sowohl Frauen als auch Männer fördert. Spezielle Massnahmen finden sich in der nachfolgenden Antwort auf Frage 7.

Zu 7.:

Falls Unterschiede vorhanden sind, welche möglichen Massnahmen sieht der Stadtrat, um die Chancengerechtigkeit zu fördern? Welche Massnahmen wurden bereits heute umgesetzt?

Folgende Massnahmen werden schon jetzt umgesetzt:

- Damit die Chancengleichheit unterstützt werden kann, werden offene Stellen im Führungsbereich auch mit einem Teilzeitpensum ausgeschrieben.
- Bei gleicher Qualifikation der Kandidatinnen und Kandidaten werden Frauen bevorzugt, vor allem auf der obersten Führungsebene.
- Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird gefördert, z. B. kann ein Kurzurlaub bis zu 3 Tagen bezogen werden, wenn Kinder plötzlich erkranken und es an der notwendigen Betreuung fehlt (Art. 29 Abs. 1 lit. f PVo).
- Die Stadt bietet Weiterbildungskurse speziell für Frauen an, die eine Führungsfunktion übernehmen möchten. Ein aktuell (2014) angebotener Kurs heisst „Böse Mädchen kommen in die Chefetage“.

Der Stadtrat wird Ende 2014 einen Aktionsplan Gleichstellung 2015–2020 von Frauen und Männern beschliessen und diesen bekannt machen. Darin sind neue Massnahmen vorgesehen bzw. wird ein Überblick gegeben, was bis jetzt geleistet wurde.

Stadtrat von Luzern

