

Stadtratssitzung vom 6. Mai 2021

Fragestunde F 8/2021

Fragestunde F 8/2021 betreffend Stellenneubesetzung Leitung Tiefbauamt/Stadtingenieur:in

Alice Kropf (SP) vom 4. Mai 2021; Beantwortung

Wortlaut der Fragestunde

Ein Blick auf das Organigramm des TBA zeigt, dass von 16 Abteilungen und Fachbereichen nur deren zwei von Frauen geleitet werden. Im TBA sind damit lediglich 12,5 % Frauen in diesen Führungspositionen tätig.

In der Medienmitteilung vom 30. April 2021 wird informiert, dass der Gemeinderat Beat Baumann per 1. November 2021 als neuen Leiter des Tiefbauamtes und Stadtingenieur gewählt hat. Dem Vernehmen nach hat sich keine einzige Frau auf die Stelle beworben.

An der Stadtratssitzung vom 6. Februar 2020 hat der Stadtrat den Antrag eines Postulates, in dem gefordert wird, die Ausarbeitung eines Aktionsplans für Gleichstellung sowie einer Diversity-Strategie zu prüfen, als erheblich erklärt und nicht abgeschrieben.

Aus der Forschung ist bekannt, dass Aussagen in Stelleninseraten zu Gender Diversity fördernden Massnahmen Frauen motivieren, sich eher zu bewerben.

Fragen an den Gemeinderat

1. Wie war das Auswahlgremium hinsichtlich Geschlechtervertretung zusammengesetzt?
2. Wurden Aspekte der Gleichstellung und Diversity-Management (z.B. mit einem Statement zu Diversity, einer Möglichkeit zu Teilzeit/Job Sharing, gendergerechten Formulierungen, etc.) bei der Stellenausschreibung berücksichtigt?
3. Wenn ja, welche und wenn nein, weshalb nicht?
4. Kann sich der Gemeinderat vorstellen, bei zukünftigen Stellenausschreibungen Erkenntnisse aus dem Diversity Management (verstärkt) anzuwenden?

Antwort des Gemeinderates

Zu Frage 1: Wie war das Auswahlgremium hinsichtlich Geschlechtervertretung zusammengesetzt?

Die Kompetenz zur Wahl des Leiters/der Leiterin Tiefbauamt liegt beim Gemeinderat. Die Federführung für den Rekrutierungsprozess lag beim Vorsteher Direktion Bau und Liegenschaften. Für die Vorauswahl wurden unter Mitwirkung der Leiterin Personalamt die folgenden Mitglieder des Gemeinderates bestimmt: Konrad Hädener, Vorsteher Bau und Liegenschaften (Federführung), und Raphael Lanz, Stadtpräsident.

Zu Frage 2: Wurden Aspekte der Gleichstellung und Diversity-Management (z.B. mit einem Statement zu Diversity, einer Möglichkeit zu Teilzeit/Job Sharing, gendergerechten Formulierungen, etc.) bei der Stellenausschreibung berücksichtigt?

Ja, teilweise (siehe Ausführungen Frage 3).

Frage 3: Wenn ja, welche und wenn nein, weshalb nicht?

Die Stellenausschreibung war genderneutral formuliert (Leiter/in Tiefbauamt) und wurde ohne Angaben von Stellenprozenten ausgeschrieben. Die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit wurden damit nicht explizit erwähnt, jedoch auch nicht ausgeschlossen. Grundsätzlich wäre ein Arbeitspensum zwischen 80 und 100 Prozent denkbar gewesen. Von einem Job-Sharing sah man zum aktuellen Zeitpunkt ab, weshalb die Möglichkeit nicht explizit erwähnt wurde.

Ein konkretes Statement in Bezug auf Diversity wurde nicht gemacht. Allerdings ist im Inserat erwähnt, dass die Stadt Thun mit dem Label Great Place to Work[®] ausgezeichnet ist, welches der Stadt eine sehr gute Arbeitsplatzkultur bescheinigt. Unter anderem werden dabei auch Aspekte zu Diversity-Management und Gleichstellung beurteilt.

Frage 4: Kann sich der Gemeinderat vorstellen, bei zukünftigen Stellenausschreibungen Erkenntnisse aus dem Diversity Management (verstärkt) anzuwenden?

Wie bisher werden auch zukünftig Stellen genderneutral und Teilzeitstellen unter Angabe des Arbeitspensums ausgeschrieben. Der Gemeinderat ist bereit zu prüfen, ob zukünftig in den Inseraten oder im Rahmen des Re-Launches der Website der Stadt Thun gezielt Informationen betreffend Diversity-Management und Gleichstellung aufgeführt werden können.

Thun, 5. Mai 2021

Für den Gemeinderat der Stadt Thun

Der Stadtpräsident
Raphael Lanz

Die ao. Ratssekretärin
Gabriela Meister