



Weisung des Stadtrats an den Gemeinderat

vom 28. Februar 2024

GR Nr. 2024/70

Postulat der AL-Fraktion betreffend Berichterstattung über die Umsetzung der personalpolitischen Ziele des Sicherheitsdepartements (Diversity Management) und über den Gleichstellungsplan der Stadtpolizei, Bericht und Abschreibung

Am 7. Juni 2017 reichte die AL-Fraktion folgendes Postulat, GR Nr. 2017/168 ein, das dem Stadtrat am 7. Februar 2018 zur Prüfung überwiesen wurde:

Der Stadtrat wird beauftragt, dem Gemeinderat über die Umsetzung der personalpolitischen Ziele des Sicherheitsdepartements (Diversity Management) und des Gleichstellungsplans der Stadtpolizei Bericht zu erstatten. Im Bericht soll aufgezeigt werden, mit welchen Massnahmen der Frauenanteil im Bestand der Mitarbeitenden und in Kaderpositionen erhöht, der Anteil der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund den Verhältnissen in der Bevölkerung angenähert und die Zahl der Beschäftigten mit einem starken Bezug zur Stadt erhöht werden können. Ferner soll der Bericht aufzeigen, wie der Anteil anderer Minderheiten (z. B. trans* Menschen, homo- und bisexuelle Personen, Mitglieder einer minoritären Glaubensgemeinschaft, etc.) innerhalb des Sicherheitsdepartements gesteigert werden kann. Im Bericht sind die quantitativen Ziele für diese Schwerpunktthemen zu definieren.

Begründung:

Im Kapitel 6.10. des Strategischen Plans des Sicherheitsdepartements geht es um die Personalpolitik. Darin heisst es: *«Das Sicherheitsdepartement und seine Dienstabteilungen nutzen in ihrer Personalpolitik die Vorteile und das Potenzial von Diversity Management. Der Anteil der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund soll sich den Verhältnissen in der Bevölkerung annähern. Der Frauenanteil im Mitarbeiterbestand und in Kaderpositionen nimmt zu. Bei der Rekrutierung ist verstärkt darauf zu achten, dass einerseits Personen mit einem starken Bezug zur Stadt und dass andererseits Personen mit einem Migrationshintergrund berücksichtigt werden. Zur Förderung einer angemessenen Geschlechtervertretung ergreift das Sicherheitsdepartement verschiedene Massnahmen im Rahmen des Gleichstellungsplans.»*

In der Stadtpolizei konnten die personalpolitischen Ziele des Sicherheitsdepartements nach ersten positiven Erfahrungen im letzten Jahr nicht mehr erreicht werden. Die Zahl der am 31. März vereidigten Polizistinnen war sehr tief, das Offizierskorps wurde mit einem weiteren Mann ergänzt. Eine grössere Zahl von Frauen konnten hingegen für den nicht bewaffneten Polizeilichen Assistenzdienst vereidigt werden.

Im Bericht soll aufgezeigt werden, ob neben Anpassungen beim Rekrutierungsprozess auch weitergehende Massnahmen in den Bereichen öffentlicher Auftritt, Image und Strukturen geprüft werden müssen, um die personalpolitischen Ziele erreichen zu können.

1. Ausgangslage

Mit Weisung vom 4. Dezember 2020 hat der Stadtrat dem Gemeinderat Bericht erstattet und die Abschreibung des vorliegenden Postulats beantragt (GR Nr. 2020/564). Mit Beschluss vom 10. November 2021 hat der Gemeinderat vom Bericht Kenntnis genommen, die Abschreibung des Postulats jedoch abgelehnt und den Stadtrat beauftragt, innerhalb eines Jahres eine Ergänzung gemäss Art. 95 Abs. 2 GeschO GR zu erstellen. Insbesondere solle der Bericht aufzeigen, wie der Anteil sozialer Minderheiten (z. B. trans Menschen, homo- und bisexuelle Personen und Mitglieder einer minoritären Glaubensgemeinschaft) am Personalkörper des Sicherheitsdepartements gesteigert werden kann. Ebenso seien im Bericht die quantitativen Ziele für die verschiedenen Diversity-Schwerpunktthemen zu definieren.



2/4

Mit den Abschreibungsanträgen Postulate zum Geschäftsjahr 2022 (GR Nr. 2023/137) hat der Stadtrat einen ausführlichen Abschreibungsantrag formuliert, in der Meinung, dass damit dem Anliegen nach einem Zusatzbericht Folge geleistet sei. Der Gemeinderat hat mit Beschluss vom 20. September 2023 den Antrag auf Abschreibung abgelehnt und beantragt, dass dem Gemeinderat innerhalb einer Frist von drei Monaten ein Bericht zur Erfüllung des Postulats GR Nr. 2017/168 vorgelegt werde. Mit Schreiben vom 29. Januar 2024 an den Stadtrat hat die Geschäftsprüfungskommission (GPK) des Gemeinderats moniert, dass die Frist am 20. Dezember 2023 abgelaufen sei und das zuständige Sicherheitsdepartement die GPK auf Anfrage darüber informiert habe, dass in der nächsten Sammelweisung ein Abschreibungsantrag gestellt werde. Die GPK bittet den Stadtrat um Kenntnisnahme, dass eine erneute Berichterstattung über die Sammelweisung nicht akzeptiert werde. Der Bericht wird somit im vorliegenden Beschluss vorgelegt.

2. Steigerung Anteil sozialer Minderheiten: Personalwerbekampagne und Inserate

Werden in einer Personalwerbekampagne Minderheiten gezielt angesprochen, ist der Streuverlust sehr hoch. Auch Werbung und Inserate in spezifischen Magazinen und Internetplattformen sind wenig sinnvoll, insbesondere bei Print-Inseraten stehen Kosten und Nutzen in keinem Verhältnis. Zur gezielten Ansprache von Frauen wurde im November 2020 in der Zeitschrift «Annabelle» ein Inserat der Stadtpolizei geschaltet (Kosten: Fr. 19 000.–). Es ging von Lesenden der «Annabelle» keine einzige Bewerbung ein. Im Jahr 2021 haben lediglich fünf Personen angegeben, sich aufgrund eines Print-Inserats zu bewerben. Daher hat die Stadtpolizei im Jahr 2022 praktisch ganz auf Print-Inserate verzichtet.

Um allen Minderheiten gerecht zu werden, müsste die Stadtpolizei einen relativ hohen Anteil des knappen Budgets für Inserate aufwenden. Das Budget für die Personalwerbung wurde für das Jahr 2022 vom Gemeinderat um Fr. 80 000.– gekürzt. Die Stadtpolizei setzt ihre finanziellen Mittel sorgfältig ein und strebt einen Werbe-Mix mit möglichst wenig Streuverlust an. Dem spürbaren Fachkräftemangel, der sich mit stark sinkenden Bewerbungszahlen bemerkbar macht, will die Stadtpolizei u. a. mit gezielten Online-Werbemassnahmen und mit einer grossen Reichweite entgegentreten. Die stadtinterne Vorgabe «Online first» wird dabei eingehalten.

Die neue Personalwerbekampagne der Stadtpolizei spricht eine ausgewogene Zielgruppe an. Die Stadtpolizei wird dabei modern und attraktiv präsentiert und Frauen und Männer sind gleichermassen Teil der Kampagne. Mit Posts auf den Social-Media-Kanälen wird die Stadtpolizei möglichst breit gefächert und divers gezeigt. Im Jahr 2022 beispielsweise mit der Serie «Zahl der Woche». Im Neujahrsvideo 2023 zeigte die Stadtpolizei ihr diverses, vielsprachiges Gesicht: mit Neujahrsgüssen von verschiedenen Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund in ihren jeweiligen Muttersprachen. Auch LGBTQ-Personen konnten als Protagonistinnen oder Protagonisten fürs Video gewonnen werden. Dies wird aber nicht so nach aussen kommuniziert, denn die sexuelle Neigung der Mitarbeitenden ist Privatsache. Im Jahr 2023 wurde eine weitere Videoserie publiziert, die die gelebte Diversität bei der Stadtpolizei zeigen soll. Auf Social Media sowie Online News-Portalen kann die Stadtpolizei ihre Zielgruppe definieren und die Inserate gezielt ausrichten. So hat sie sich in den Jahren 2021 und 2022 teilweise gezielt



3/4

an Frauen gerichtet und den Fokus bei der Personalwerbung auf diese Zielgruppe gelegt. Social Media lässt es nicht zu, Werbung gezielt an z. B. homosexuelle Personen oder Personen mit Migrationshintergrund zu adressieren.

3. Quantitative Ziele

Als quantitatives Ziel ist die gesamtstädtische 35%-Zielvorgabe im Kader (Stadtratsbeschluss Nr. 100/2015) definiert. Wird für eine Kaderstelle bei der Stadtpolizei nicht das untervertretere Geschlecht (Anteil kleiner als 35 Prozent) ausgewählt, muss dieser Entscheid gegenüber der Departementsvorsteherin begründet werden.

Zahlen per 1. Januar 2024:

- von insgesamt 2143 Mitarbeitenden sind 635 Frauen (29,6 %)
- von 1505 Polizistinnen und Polizisten (inklusive Aspirantinnen und Aspiranten) sind 282 Frauen (18,7 %)
- von 136 Aspirantinnen und Aspiranten sind 29 Frauen (21,3 %)
- von 95 Kadermitarbeitenden (FS 12–18) sind 17 Frauen (17,9 %)
- von insgesamt 2143 Mitarbeitenden arbeiten 453 Personen (21,1 %) in einem Teilzeitpensum (BG 90 % und kleiner), davon 312 Frauen und 141 Männer.

Gerade in Monopolberufen definiert der Frauenanteil in der Grundausbildung, wie gross der Anteil an Frauen ist, die später für Kaderpositionen zur Verfügung stehen. Aufgrund des «Fachkräftemangels» gab es im Jahr 2023 grundsätzlich weniger Bewerbungen als in den Vorjahren. In den Ausbildungslehrgängen ist ein Frauenanteil von mindestens 35 Prozent das Ziel. Nachdem ein Lehrgang im Jahr 2021 dieses Ziel erreicht hat, lag der Frauenanteil im Jahr 2022 bei lediglich 24 Prozent. Diese Entwicklung wird auf den allgemeinen Fachkräftemangel zurückgeführt. Im Jahr 2023 wurde noch ein Frauenanteil von 21,4 Prozent erreicht (15 Frauen von total 70 Aspirantinnen und Aspiranten).

Neben dem Frauenanteil im Kader und in der Ausbildung sind keine weiteren quantitativen Ziele definiert.

Das Ziel ist, den Frauenanteil sowie den Anteil sozialer Minderheiten kontinuierlich zu steigern. Die im Bericht zum Postulat (GR Nr. 2020/564) geschilderten Massnahmen werden zu diesem Zweck weitergeführt. Die Arbeitsmodelle der Stadtpolizei bieten die Möglichkeit für Teilzeitarbeit und für Job-/TopSharing. Dies soll in Zukunft weiter gefördert werden. Parallel wird zudem die Akzeptanz für neue Arbeitsmodelle laufend entwickelt, um auch für zukünftige Generationen attraktiv zu bleiben.

Die Stadtpolizei legt für die Zeitperiode 2023–2028 folgende strategische Zielsetzungen im Bereich Förderung von Frauen fest:

- Frauenanteil in Führungsfunktionen von heute 12,6 % auf mindestens 20 % erhöhen
- Anteil Polizeiaspirantinnen von mindestens 35 % pro Ausbildungslehrgang rekrutieren.

Bei der Ansprache von diversen Personen wäre es wichtig, dass die Stadt Anpassungen im HR-System (SAP) vornimmt. Aktuell ist der Prozess auf die Ansprache von Frauen und Män-



4/4

nern ausgelegt. Wenn zukünftig die automatisierte Abwicklung von diversen Personen stattfinden soll, bedarf es einer Systemanpassung. Die Stadtpolizei hatte in den letzten vier Jahren eine einzige Bewerbung von einer diversen Person erhalten. Die Ansprache lief sehr gut, im persönlichen Kontakt konnte eine gute Lösung mit der Person gefunden werden. Die Bewerbung wurde dann aus anderen Gründen zurückgezogen.

4. Sexuelle Identität

In der anonymen Mitarbeitendenbefragung, die im Jahr 2022 in der Stadtverwaltung durchgeführt wurde, wurden keine Angaben zur sexuellen Identität ausgewertet. Eine separate Erhebung nur für die Stadtpolizei wird nicht gemacht. Bei zukünftigen Umfragen wird diese Möglichkeit aber in Betracht gezogen, um diesbezüglich quantitative Daten zu erhalten.

Fragen zur sexuellen Orientierung oder zur Zugehörigkeit zu Glaubensgemeinschaften erachtet der Stadtrat nach wie vor als Privatsache; diese Angaben werden auch in Zukunft nicht erhoben.

Der Stadtrat erachtet es aufgrund der heutigen Datenlage nach wie vor grundsätzlich als sinnvoll, relevante Daten und Fakten zur Lebenssituation von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und trans Menschen in dafür geeigneten städtischen Befragungen zu erheben; dies jedoch aus Gründen des Datenschutzes immer unter der Voraussetzung, dass keine Angaben gemacht werden müssen, die eine Person nicht möchte.

Zur Erfassung und Verarbeitung von Personaldaten sind unterschiedliche Systeme im Einsatz. Im führenden System für Personaldaten SAP HCM ist die Abbildung einer dritten geschlechtsneutralen Option bisher technisch nicht umsetzbar. In neu eingeführten HR-IT-Systemen wie «SAP SuccessFactors» wird eine geschlechtsneutrale Option angeboten. Langfristig ist die Ablösung von SAP HCM durch SAP SuccessFactors geplant, womit die Abbildung geschlechtsneutraler Optionen unabhängig von einer Entwicklung im SAP HCM möglich wird.

Dem Gemeinderat wird beantragt:

- 1. Vom Bericht betreffend Berichterstattung über die Umsetzung der personalpolitischen Ziele des Sicherheitsdepartements (Diversity Management) und über den Gleichstellungsplan der Stadtpolizei wird Kenntnis genommen.**
- 2. Das Postulat, GR Nr. 2017/168, der AL-Fraktion vom 7. Juni 2017 betreffend Berichterstattung über die Umsetzung der personalpolitischen Ziele des Sicherheitsdepartements (Diversity Management) und über den Gleichstellungsplan der Stadtpolizei wird als erledigt abgeschrieben.**

Die Berichterstattung im Gemeinderat ist der Vorsteherin des Sicherheitsdepartements übertragen.

Im Namen des Stadtrats

Die Stadtpräsidentin
Corine Mauch

Die Stadtschreiberin
Dr. Claudia Cuche-Curti