

26. Juni 2019

Interpellation 252 / Arber Bullakaj, SP

eingereicht am 16. Mai 2019 – Wortlaut siehe Beilage

Diversity-Strategie der Stadt Wil

Arber Bullakaj, SP, hat am 16. Mai 2019 mit neun Mitunterzeichneten eine Interpellation mit der Überschrift „Diversity-Strategie der Stadt Wil“ eingereicht, in der er zu drei Fragen Antworten des Stadtrats erwartet. Er moniert, dass trotz des Legislaturziels, die Vielfalt und die Pflege einer freundlichen Willkommenskultur zu fördern, die Vielfalt der städtischen Bevölkerung in der Stadtverwaltung - einschliesslich Schulen und TBW - noch kaum repräsentiert wird. Der Interpellant ist der Ansicht, dass eine konsequente Diversity-Strategie in der Stadtverwaltung dazu beitragen würde, dass sich alle Menschen in der Stadt Wil willkommen fühlen.

Beantwortung

1. Kommt die Vielfalt der städtischen Bevölkerung in der Verwaltung (inkl. Schulen und TBW) nach Auffassung des Stadtrats heute angemessen zum Ausdruck? Wenn nein, worin sieht der Stadtrat die Gründe für die derzeit noch mangelhafte Repräsentation?

Eine genaue Auskunft zu dieser Frage kann lediglich bezüglich des Geschlechts und der Altersstruktur gemacht werden. Dabei zeigt sich, dass von den Mitarbeitenden der gesamten Stadt (inkl. Schulen) insgesamt 64.6 % weiblichen und 35.4 % männlichen Geschlechts sind. Im Vergleich dazu sind 50.9 % der städtischen Bevölkerung weiblichen und 49.1 % männlichen Geschlechts.

Der Altersvergleich zeigt folgendes Bild:

Alter	Städtische Bevölkerung	Mitarbeitende
20-29	20.7 %	13.6 %
30-39	22.0 %	20.7 %
40-49	18.3 %	23.0 %
50-59	22.0 %	27.4 %
60-69	17.0 %	15.3 %

Für weitere Vergleiche fehlen die entsprechenden Daten. Zwar sind dem Personaldienst die Nationalitäten der Mitarbeitenden bekannt, nicht erfasst werden aber Daten ob auch ein Migrationshintergrund besteht oder nicht. Allerdings kann festgehalten werden, dass der grössere Teil der Mitarbeitenden (auch) die schweizerische Staatsbürgerschaft besitzt.

Vor allem auch aus Datenschutzgründen werden zudem keine Angaben der Mitarbeitenden bezüglich sexueller Orientierung, Religion oder Behinderung erhoben. Entsprechende Aussagen dazu sind daher nicht möglich.

Zusammenfassend ist bezüglich der in der Interpellation erwähnten Merkmale keine auf Fakten basierende Aussage, ob die Vielfalt der städtischen Bevölkerung in der Verwaltung angemessen repräsentiert wird, möglich. Allerdings geht der Stadtrat davon aus, dass die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung die Vielfalt der Bevölkerung nicht vollständig eins zu eins widerspiegeln. Der Hauptgrund dürfte sein, dass sich die Stadt bei Stellenbesetzungen auf den jeweiligen Arbeitsmärkten bewegt und aus dem sich jeweils ergebenden Bewerberinnen- und Bewerberpool sich nicht in jedem Fall nebst den notwendigen auch die wünschbaren persönlichen Eigenschaften einer neuen oder eines neuen Mitarbeitenden abdecken lassen. Vorrang bei Stellenbesetzungen haben die verschiedenen für die entsprechende Stelle erforderlichen Kompetenzen sowie das Potenzial das jeweils bestehende Team ideal zu ergänzen. Dabei können durchaus zumindest Alter und Geschlecht eine Rolle spielen.

2. Gibt es zur Vielfalt (für die folgenden Vielfaltskriterien: Geschlecht; Herkunft bzw. Migrationshintergrund; Alter; sexuelle Orientierung; Behinderung) in der städtischen Verwaltung bereits eine fachliche Diskussion zum Thema und allenfalls auch entsprechende Analysen? Falls Nein, ist der Stadtrat bereit, Prozesse und Strategien zu entwickeln, die eine angemessene Repräsentation der Wiler Bevölkerung in der Verwaltung aktiv fordern?

Analysen oder Diskussionen finden nicht standardisiert statt. Regelmässig wird aber bei der Ausschreibung bzw. Besetzung von vakanten Stellen die Diskussion nach dem oder der idealen Mitarbeitenden für die ausgeschriebene Stelle aufgeworfen. Dabei spielen primär die Fachkenntnisse eine Rolle, aber immer auch was für eine Person das Team bezüglich ihrer Persönlichkeit, ihres Alters oder Geschlechts ideal ergänzen würde. Letztendlich bestehen die meisten Teams der Stadtverwaltung in der Regel aus 4 bis 6 Mitarbeitenden. In solch kleinen Teams eine angemessene Vertretung von Mitarbeitenden beiderlei Geschlechts, unterschiedlichen Alters, Nationalitäten, Religionen, sexueller Orientierung und Behinderung zu erreichen ist ein Ding der Unmöglichkeit. Wollte man dies primär verfolgen, müssten in den meisten Fällen Abstriche bei den Fachkompetenzen gemacht werden.

Seit langem achten die Präsidentin der ehemaligen Personalkommission und insbesondere die Mitarbeitenden im Personaldienst explizit darauf, dass auch Bewerbende anderer Nationalitäten berücksichtigt werden, sofern die fachlichen und sozialen Kompetenzen vorhanden sind. Die Mitarbeitenden im städtischen HR, welche in jede einzelne Stellenbesetzung involviert und bei den meisten Vorstellungsgesprächen anwesend sind, verfügen über die entsprechende Sensibilität für das Thema. Allen Bewerberinnen und Bewerbern werden vorurteilsfrei die gleichen Chancen eingeräumt. Keine Bewerberinnen oder Bewerber werden allein aufgrund ihres Alters, ihres Geschlechts oder ihrer Nationalität ausgegrenzt. Religion oder sexuelle Orientierung sind meist nicht bekannt und spielen, sofern bekannt, keine Rolle.

3. Ist der Stadtrat bereit, eine Diversity-Strategie für die Stadt Wil zu erarbeiten?

Der Stadtrat verfolgt das Ziel, die städtischen Aufgaben mit fach- und sozialkompetenten sowie dienstleistungsorientierten Mitarbeitenden sicherzustellen. Zur Erreichung dieses Ziels setzt der Stadtrat alles daran, im Rahmen der jeweiligen Arbeitsmärkte die passenden Menschen zu finden und zu rekrutieren. Dabei stehen wie bereits

erwähnt nebst der Fachkompetenz regelmässig insbesondere Alter und Geschlecht im Vordergrund, abhängig von der Teamkonstellation und/oder dem Aufgabengebiet.

Als zusätzliche bei Neuanstellungen generell zu beachtende Anforderungen bezüglich Alter, Geschlecht, Nationalität oder dergleichen vorzugeben, erachtet der Stadtrat für die Erreichung des vorerwähnten Ziels als nicht zuträglich. Diese Elemente sollten bei jeder Stellenbesetzung individuell und nicht im Rahmen von Vorschriften geprüft und, sofern aufgrund der eingegangenen Bewerbungen möglich, umgesetzt werden.

Die Einführung einer Diversity-Strategie wäre zudem mit der Schaffung von entsprechenden Ressourcen verbunden. Ressourcen, die im Personaldienst für die Umsetzung und die Kontrolle der Einhaltung der Strategie benötigt würden, aber auch Ressourcen um Mitarbeitende, die nicht primär wegen ihrer Fachkompetenz sondern wegen persönlicher Eigenschaften angestellt worden wären, auf das fachlich notwendige Niveau zu entwickeln. Ressourcen aber auch, um im jeweiligen Team dieser Mitarbeitenden das zu Beginn fehlende Know-how auszugleichen.

Letztendlich dürfte es auch für die ausgewählte oder den ausgewählten Mitarbeitenden eher unbefriedigend sein, wenn sie oder er nicht primär aufgrund ihrer oder seiner Fachkenntnisse und Persönlichkeit sondern für die Erfüllung der in einer Strategie vorgegebenen Quote angestellt worden ist.

Stadt Wil


Susanne Hartmann
Stadtpräsidentin


Hansjörg Baumberger
Stadtschreiber