

SCHWEIZER GEMEINDE
COMUNE SVIZZERO
VISCHNANCA SVIZRA
COMMUNE SUISSE

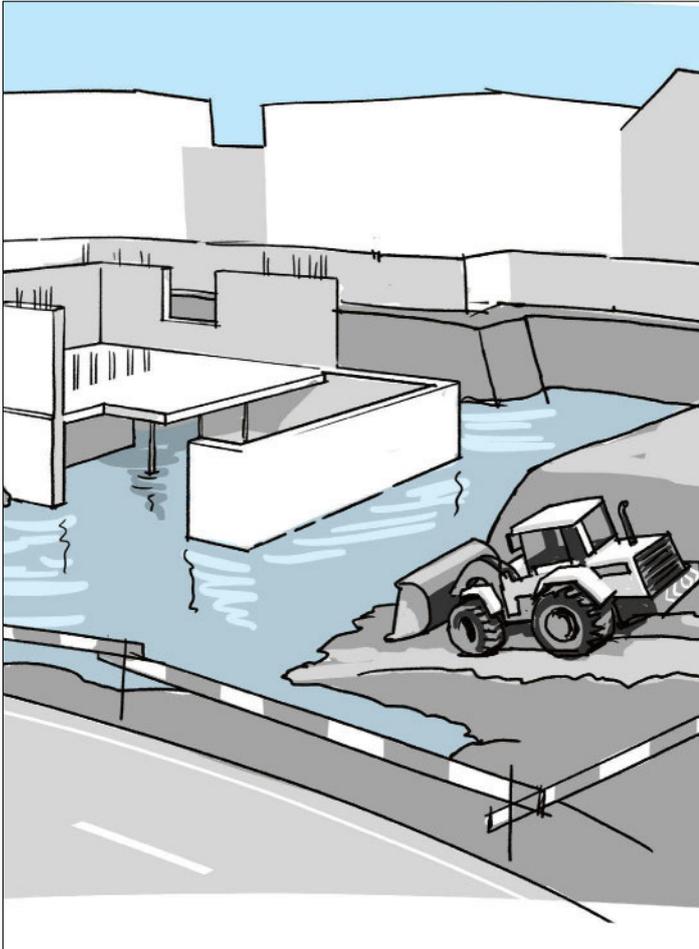
Zeitschrift für Gemeinden und Gemeindepersonal | Revue pour Communes et leur personnel
Rivista per Comuni e i loro impiegati | Revista per Vischnancas e ses personal



FRAUEN IN DER KOMMUNALEN
POLITIK UND VERWALTUNG

LES FEMMES DANS LES EXÉCUTIFS
ET ADMINISTRATIONS COMMUNAUX

LE DONNE NEGLI ESECUTIVI E
AMMINISTRAZIONI COMUNALI



Mit Überschwemmung, Sturm und Hagel ist in der ganzen Schweiz zu rechnen.

Eine naturgefahrnsichere Bauweise bietet den wirksamsten Schutz. Bei Neu- und Umbauten sind die Naturgefahren deshalb frühzeitig und umfassend zu berücksichtigen.



www.schutz-vor-naturgefahren.ch

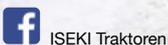


Entdecken Sie unsere Traktoren, ausgerüstet für den Winterdienst



- Schneepflug
- Schneefräse
- Streuer

Für weitere Informationen : kontakt@iseki.ch
Tel +41 56 544 55 20



5 Editorial

Milizpolitik ist auch Frauensache
Le rôle important des femmes
La politica di milizia femminile

7 ACS

«La chiave per un e-government sicuro ed efficace»

8 Monitoraggio comunale nazionale

I comuni si considerano ancora performanti, ma deplorano una costante perdita di autonomia. Le riforme della gestione sono ad ampio raggio.

10 Il suffragio femminile

Le tappe sulla lunga strada per la parità politica.

18 Lavoro di milizia

Il tipico politico di milizia è un uomo.

22 ACS

«La clé vers une cyber-administration sûre et efficace»

26 Politique communale

Les femmes sont toujours une minorité au sein des exécutifs communaux: selon une grande enquête nationale, elles ne représentent que 25,7%, et au niveau des présidences que 12,2%.

35 L'égalité dans les administrations

Que font les communes pour promouvoir l'égalité des sexes dans les cadres administratifs? C'est ce que «Commune Suisse» a voulu découvrir.

42 SGV

«Schlüssel zu einem sicheren und effektiven E-Government»

44 Frauenstimmrecht

Etappen auf dem langen Weg zur politischen Gleichstellung.

46 Gemeindepolitik

In den Gemeindeexekutiven bilden Frauen nach wie vor eine Minderheit.

56 Gemeindeverwaltungen

Frauen in Kaderpositionen: neue Arbeitsmodelle sind gefragt.

60 Gemeindefinanzen

Ein neuer Leitfaden, der beim SGV bestellt werden kann, hilft Gemeinden in Zeiten der Krise.

69 SKSG

Der Beruf der Stadt- und Gemeindefreiberinnen und -schreiber ist so vielfältig wie die Schweiz.

16

Parità di genere

La Città di Mendrisio ha stilato il suo primo bilancio di genere. Sara Barella Rajbhandari, collaboratrice scientifica della Città, sottolinea che «il grande lavoro è di far uscire dall'isolamento il maggior numero di donne possibile, per avere nuove idee e nuove prospettive».



28

Femme au pouvoir

Christelle Luisier Brodard, ancienne syndique de Payerne (VD), s'engage pour le renforcement du système de milice dans les communes aussi en tant que Conseillère d'Etat vaudoise. Elle invite les femmes à se lancer en politique: rencontre et portrait.



48

Frauen in der Milizpolitik

Frauen trauen sich weniger zu als Männer – und stellen nach Amtsantritt fest, dass sie sich unterschätzt haben. Dies ist eine der Feststellungen einer Untersuchung der Universität Bern. Ein Gespräch mit Martina Flick Witzig.



Titelbild/Copertina

Stimme für die Frauen: Grossrätin Tamara Merlò hat im Tessin den Frauenstreik organisiert und mit einer reinen Frauenliste mobilisiert / Una voce per le donne: la deputata Tamara Merlò ha organizzato lo sciopero delle donne in Ticino e si è mobilitata con la lista Più Donne. Bild/foto: Nora Hesse

Die Digitalisierung des Immobilienmanagements bringt Gemeinden und Städten enorme Vorteile

Digitale Lösungen eröffnen der öffentlichen Hand neue Möglichkeiten, um Liegenschaften effizienter und nachhaltiger zu verwalten. Dies zum Vorteil der Nutzer, Verantwortlichen und Finanzen.

Die Herausforderungen sind vielfältig

Der stetig steigende Kostendruck und die daraus resultierenden Anforderungen im Immobilienwesen stellen Gemeinden und Städte vor neue Herausforderungen. Für ein nachhaltiges, planbares Immobilienmanagement fehlt oftmals bereits eine Übersicht über den gesamten Liegenschaftsbestand. Verlässliche Liegenschaftsinformationen sind für das Immobilienmanagement von zentraler Bedeutung. Nur mit Kenntnis u.a. des Zustands und der Nutzungsqualitäten sowie des langfristigen Flächenbedarfs kann eine ausgeglichene Investitions- und Unterhaltsplanung erfolgen. Durch fehlende oder unstrukturierte Daten ist es schwierig bzw. mit sehr grossem Aufwand verbunden, Investitionen über das gesamte Portfolio abzustimmen und eine entsprechende Kosten- und Planungssicherheit zu erhalten. Die Folgen: erhöhter Ressourcenaufwand, Mehrkosten für Folgeschäden und vermeidbare Fehlinvestitionen. Die Digitalisierung bietet Lösungen, um diesen Herausforderungen sofort und erfolgreich zu begegnen.



Immobilienmanagement Software

Die neuesten Softwarelösungen befähigen Kommunen, Informationen von Liegenschaften zentral und digital zu verwalten. Verantwortliche erlangen erhöhte Planungssicherheit, eine auf die Objektstrategie abgestimmte bedarfsgerechte Zuordnung entsprechender Mittel, eine Steigerung der Kosteneffizienz sowie eine nachhaltige Nutzung ihrer Gebäude. Professionelle Anwendungen können die heutigen und künftigen Bedürfnisse für Gemeinden effizient abdecken.

Bei der Beschaffung ist darauf zu achten, dass die Anwendung über verschiedene Programme verknüpfbar und kompatibel

ist. Die Sicherheit von strukturierter Datenhaltung und Speicherung in einem sicheren Schweizer Rechenzentrum sind gleichsam zentral.

Individuelle Lösungen für individuelle Bedürfnisse

Mit der neuen webbasierten Software von Wüest Partner – gepaart mit der umfassenden Expertise im Immobilienbereich – findet sich für Ihre Bedürfnisse die passende Lösung.



Wüest Partner Lösung

- Intuitiv bedienbare, webbasierte Standardsoftware für das digitale Immobilienmanagement
- Digitale Erfassung sämtlicher Gebäudeinformationen vor Ort mittels intuitiver App auf Ihrem Smartphone oder Tablet.
- Erstellung und Aktualisierung der Unterhaltsplanung während dem gesamten Lebenszyklus
- (Mobiler) Zugriff auf sämtliche Informationen (inkl. Dokumente und Pläne)
- Möglichkeit zur Bewirtschaftung von Nachhaltigkeitsthemen
- Individuelle Auswertungs- und Reportingmöglichkeiten
- Modernste und sicherste Technologie mit laufender Weiterentwicklung
- Umfassende Schnittstellenkompatibilität
- Sichere Datenspeicherung in einem FINMA-zertifizierten Schweizer Rechenzentrum
- Zugriff auf die umfassende Expertise von Wüest Partner



Roger Blumenthal
+41 44 289 91 41
roger.blumenthal@wuestpartner.com



Andreas Häni
+41 44 289 91 67
andreas.haeni@wuestpartner.com

www.wuestpartner.com



Milizpolitik ist auch Frauensache

Dank dem Milizsystem bleibt die Politik in der Schweiz bürgernah. Doch es ist schwierig, geeignete Leute für ein Milizamt in der Gemeinde zu gewinnen. Hohe Belastungen im Beruf, die schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Familie, mangelnde Anerkennung und (zu) hohe Erwartungen an Verfügbarkeiten setzen dem Milizsystem zu. Es braucht das Engagement von uns allen, damit das Milizsystem attraktiv bleibt. Im Februar 2021 blicken wir zurück auf 50 Jahre Frauenstimmrecht. Was 1971 erkämpft wurde, ist heute Realität. Frauen kommt auch in der aktiven Politik eine wichtige Rolle zu.

Die Milizarbeit in unserem Land ist auch Frauensache. Doch in den 2172 Gemeinden ist nur jede vierte Person in den Gemeindeexekutiven eine Frau. Der Anteil von Frauen in Gemeindepräsidien beträgt knapp 16 Prozent. Das liegt einerseits daran, dass Frauen sich selbst bzw. ihr fachliches Wissen unterschätzen, und andererseits an der fehlenden direkten Ansprache. Frauenförderung muss aktiver werden, das Rekrutierungspotenzial ist auch bei Frauen besser auszuschöpfen, beispielsweise, indem ihnen im Rahmen eines Mentorings erfahrene Gemeindepolitikerinnen zur Seite stehen, die ihnen aufzeigen, was das Amt in der Praxis bedeutet. Gemeindepolitikerinnen leisten einen wichtigen Beitrag für das Gemeinwohl. Sie opfern Freizeit. Zeit, die sie mit ihrer Familie verbringen könnten. Nicht selten für ein bescheidenes Entgelt. Doch wer in die Gemeindepolitik einsteigt, stellt bald einmal fest, wie befriedigend es sein kann, die eigene Gemeinde mitzugestalten. Und wer sich in einem Milizamt auf Gemeindeebene engagiert, füllt seinen Rucksack mit Fähigkeiten, die im Privat- und im Berufsleben nützlich sind. Lassen Sie uns im Jubiläumsjahr des Frauenstimmrechts darauf hinarbeiten, dass Frauen in den Gemeindeexekutiven bald genauso selbstverständlich vertreten sind und dies mitgestalten wie Männer.

Le rôle important des femmes

Grâce au système de milice, la politique reste proche des citoyens en Suisse. Il est toutefois difficile de trouver des gens prêts à accepter un mandat de milice au niveau communal. Un métier prenant, la difficulté à concilier vie familiale et professionnelle, un manque de reconnaissance et de (trop) grandes attentes mettent le système de milice à l'épreuve. Pour que celui-ci reste attractif, il est nécessaire que nous nous engagions toutes et tous. En février 2021, nous célébrons les 50 ans du suffrage féminin. Ce qui a été obtenu de haute lutte en 1971 est aujourd'hui devenu réalité. Les femmes jouent un rôle important dans la politique active.

Le travail de milice est aussi une affaire de femmes dans notre pays. Mais au sein des 2172 communes de Suisse, seul un membre d'exécutif sur quatre est une femme. Quant aux présidentes de commune, elles ne sont que 16%. Cela est dû, d'une part, au fait que les femmes se sous-estiment ou sous-évaluent leurs qualifications et, d'autre part, au manque de sollicitation directe dont elles font l'objet. La promotion des femmes doit devenir plus active, le potentiel de recrutement doit également être mieux exploité chez elles, par exemple en leur permettant d'être aidées, dans le cadre d'un mentorat, par des politiciennes expérimentées qui leur montrent ce que signifie un mandat politique dans la pratique. Les politiciennes communales apportent une contribution significative au bien commun. Elles sacrifient du temps libre, du temps qu'elles pourraient passer avec leur famille, souvent pour une rémunération modeste. Celui ou celle qui entre en politique constate toutefois rapidement à quel point il est satisfaisant de contribuer à façonner sa propre commune. Et celui ou celle qui s'engage dans un mandat de milice à l'échelle communale acquiert des compétences qui sont utiles dans la vie privée et professionnelle. Laissez-nous œuvrer, en cette année anniversaire, afin que les femmes soient représentées et participent activement à la vie politique, tout aussi naturellement que les hommes.

La politica di milizia femminile

Grazie al sistema di milizia, la politica in Svizzera rimane vicina ai cittadini, anche se è difficile reclutare persone adatte per un ufficio di milizia nei Comuni. L'elevato onere di lavoro, la difficoltà di conciliare vita professionale e privata, la mancanza di riconoscimento e le aspettative (troppo) elevate in termini di disponibilità mettono sotto pressione il sistema di milizia. Serve l'impegno di tutti noi per mantenerlo attrattivo. Nel febbraio abbiamo alle nostre spalle 50 anni di suffragio femminile. Ciò per cui si è combattuto nel 1971 è ora divenuto realtà. Le donne hanno un ruolo importante da svolgere anche nella politica attiva.

Il lavoro di milizia nel nostro Paese è anche una questione femminile. Tuttavia, nei 2172 Comuni, solo una persona su quattro dell'esecutivo comunale è donna. La percentuale femminile nelle presidenze comunali sfiora il 16 per cento. Un dato riconducibile non solo al fatto che le donne sottovalutano se stesse e le proprie conoscenze tecniche, ma anche alla mancanza di un approccio diretto. La promozione delle donne deve diventare più attiva e il loro potenziale di reclutamento va sfruttato meglio, ad esempio fornendo loro il sostegno delle politiche comunali esperte nel mentoring, che possano mostrare loro che cosa comporta la carica all'atto pratico. Le politiche comunali forniscono un contributo importante per il bene comune. Sacrificano il loro tempo libero. Tempo che potrebbero dedicare alle loro famiglie, non di rado a fronte di un compenso modesto. Ma chi entra nella politica comunale scopre ben presto la soddisfazione di poter contribuire a dare forma al proprio Comune. E coloro che si impegnano per un ufficio di milizia a livello comunale riempiono il loro bagaglio di competenze utili per la loro vita privata e professionale. Nell'anno dell'anniversario del suffragio femminile, impegniamoci affinché le donne partecipino negli esecutivi comunali e con la stessa naturalezza degli uomini.

*Claudia Hametner
Stv. Direktorin SGV
Directrice suppléante ACS
Direttrice suppléante ACS*

La digitalizzazione deve essere considerata in un'ottica globale

Il periodo della pandemia da Covid-19 mostra che ci stiamo muovendo nella direzione giusta già da un po' di tempo – ma spesso a ritmo non sufficientemente sostenuto. I Comuni ricevono il supporto dei fornitori di servizi informatici e di processo nonché da Swisscom.

Pressoché tutti i Comuni e tutte le autorità lavorano alla digitalizzazione dei processi e a strategie per facilitare il contatto dei cittadini con questi nuovi strumenti. Da tempo non è più sufficiente rendere i moduli e le domande accessibili elettronicamente o collegare le scuole all'internet veloce. Ciò che serve è una visione globale per semplificare le procedure e per incontrare gli abitanti dove trascorrono la maggior parte del loro tempo: nello spazio digitale sulla rete fissa e, sempre più spesso, sulla rete mobile.

Intervento parlamentare per un servizio pubblico digitale

Ma le soluzioni isolate, da sole, non bastano: il collegamento in rete dei Comuni con il circondario, il Cantone, le autorità e gli altri Comuni sta diventando sempre più importante. Sono necessarie soluzioni comuni e orientate al futuro.

Offensive pour un service public numérique

La strategia «Svizzera digitale» del Consiglio federale indica l'orientamento dal 2018. Nel novembre 2020, il Consiglio Nazionale ha deciso specificamente per un servizio pubblico digitale (v. riquadro). Questo avrà conseguenze di vasta portata, soprattutto per i Comuni.

Le richieste del Consiglio Nazionale

La decisione del Consiglio Nazionale porta a una strategia per l'«infrastruttura digitale, come ad esempio l'utilizzo e il possesso di dati (ad es. promozione delle cooperative di dati o investimenti nelle piattaforme in quanto infrastruttura), per rafforzare i servizi digitali ad uso degli abitanti (e-governement, amministrazione vicina ai cittadini), ma anche per promuovere l'innovazione e i processi digitali all'interno dell'amministrazione e altri settori del servizio pubblico, in cui la digitalizzazione gioca o giocherà un ruolo importante – si pensi alla sanità e alla formazione».



La digitalizzazione consente un'interconnessione sempre più capillare.

Sono tutti elementi su cui diversi attori stanno lavorando, ma per i quali manca un quadro complessivo. Dopo tutto, la digitalizzazione è solo all'inizio, e comprenderà sempre più settori della vita e del lavoro che saranno collegati in rete e standardizzati. Questo a sua volta comporterà nuove modalità di lavoro, nuovi settori di attività e, grazie alla semplificazione, un potenziale di risparmio a lungo termine. Parole chiave come «Smart Village» o «Smart City» prendono così vita e possono allargarsi a una Smart Administration non solo a livello comunale, ma anche a livello distrettuale, cantonale e regionale.

La strada è pronta

Le esigenze interne dei singoli Comuni, ma anche nello scambio di informazioni con altri Comuni, con le autorità, il Cantone e la Confederazione, si sono cristallizzate soprattutto nell'ultimo anno: lavorare, studiare e sbrigare le pratiche amministrative da casa; trasmettere comunicazioni alle autorità e recuperare informazioni – questa è la vita di tutti i giorni. Ma ci sono ancora una serie di ostacoli da superare. E molte cose potrebbero essere semplificate e rese meno suscettibili di errore.

I requisiti tecnici sono soddisfatti e le esigenze sono definite. Dopo la conversione della tele-

fonia IP, i Comuni dispongono ora di collegamenti basati su internet e possono sfruttare i vantaggi delle moderne tecnologie della comunicazione. Una rete efficiente e uno stoccaggio basato sul cloud consentono di gestire anche grandi volumi di dati. La gestione e il rinnovo dei servizi non devono più essere effettuati in ogni Comune, ma possono essere affidati allo specialista mediante un cosiddetto Managed Service.

Un ICT Assessment, come quello offerto da Swisscom, aiuta i Comuni e le aziende a stabilire a che punto sono e come possono migliorare. I problemi di sicurezza, di accesso o di stoccaggio sono più facili da risolvere in questo modo. Grazie alla sua presenza in tutta la Svizzera, Swisscom può anche aiutare a investire in una soluzione insieme ad altri Comuni o a creare piattaforme a livello regionale o cantonale.

Contattateci all'indirizzo

verband.info@swisscom.com

per una consulenza o lasciatevi ispirare dalla nostra homepage

www.swisscom.ch/servicepublic.



«La chiave per un e-government sicuro ed efficace»

Il 7 marzo 2021, il popolo svizzero è chiamato a esprimersi sulla legge federale sui servizi d'identificazione elettronica (legge sull'eID). Il Comitato dell'Associazione dei Comuni Svizzeri (ACS) si è deciso per il Sì.

La digitalizzazione sta avanzando. Sempre più servizi e beni vengono acquistati online. Al momento, molti comuni svizzeri stanno ampliando la loro offerta e-government e i servizi digitali. Per quasi tutte le attività sbrigate online, le e gli utenti devono essere in grado di identificarsi. A tale scopo, ai nostri giorni esistono diverse procedure: spesso si effettua il login con nome utente e password. Tuttavia, nessun sistema è regolamentato dalla legge in Svizzera. Affinché l'identificazione su internet sia più semplice e sicura, il Consiglio federale e il Parlamento hanno elaborato la legge sull'eID, su cui si voterà all'inizio di marzo. Grazie alle identità elettroniche (eID) riconosciute a livello statale, in futuro sarà possibile utilizzare dei servizi online per i quali prima era necessario presentarsi di persona sul posto.

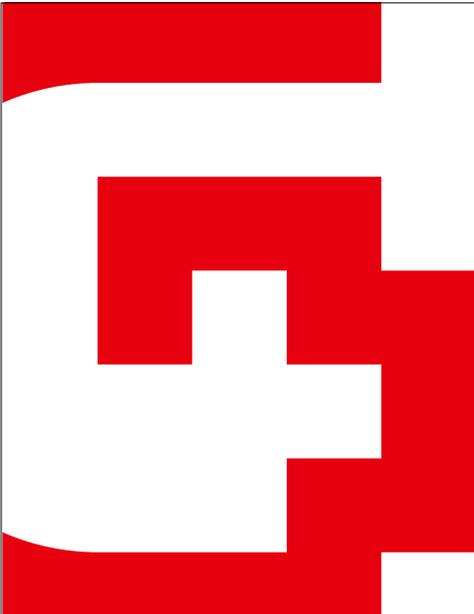
La legge sull'eID prevede una chiara suddivisione dei ruoli: la Confederazione verifica e conferma l'identità delle singole persone basandosi sui suoi registri, ma lascia che siano dei fornitori privati eID, riconosciuti e controllati a livello statale, a occuparsi della realizzazione tecnica e della gestione. Le fornitrici e i fornitori possono essere imprese, cantoni e comuni. Questa nuova base giuridica fa decisamente avanzare lo Stato a fornitore di servizi digitali. «I comuni ne traggono vantaggio soprattutto grazie a un contatto sicuro con la popolazione. Inoltre, l'eID è una chiave importante che dà accesso a un e-government sicuro ed efficace», ha commentato oggi il consigliere agli Stati e presidente dell'ACS Hannes Germann a metà gennaio in occasione di una conferenza stampa con la consigliera federale Karin Keller-Sutter, capo del Dipar-

timento federale di giustizia e polizia, e il consigliere cantonale Christian Rathgeb, presidente della Conferenza dei governi cantonali (CdC).

Le questioni importanti relative alla sicurezza dei dati e le disposizioni legali per i fornitori privati e statali saranno disciplinate in modo vincolante. La realizzazione sarà effettuata dall'Amministrazione federale nel quadro dei compiti di vigilanza definiti. Anche il Parlamento seguirà in modo critico il processo nell'ambito della vigilanza dello stato di diritto. «Si tratta di prerequisiti per una eID sicura a ben funzionante. Per questo motivo, l'ACS sostiene la legge sull'eID», dice Hannes Germann. Anche il Consiglio federale, il Parlamento e la CdC raccomandano di votare Sì.

red

Pubblicità



Sempre informati con la
newsletter

La nostra newsletter tiene sempre aggiornati sulle novità dell'Associazione, sulla politica, sui temi comunali e sugli ultimi eventi.

Abbonarsi su:
tinyurl.com/SGV-Newsletter

I comuni deplorano una costante perdita di autonomia

I risultati del Monitoraggio comunale nazionale mostrano che i comuni si considerano ancora performanti, ma deplorano una costante perdita di autonomia. Le riforme della gestione sono ad ampio raggio.

La maggior parte dei comuni svizzeri è convinta di svolgere i propri compiti garantendo una buona qualità. Tuttavia, vi sono notevoli differenze tra le singole tipologie di compiti: i comuni avvertono i problemi maggiori nella pianificazione del territorio e di zona (22,3%) e nell'assistenza sociale (21,4%), seguiti dalle prestazioni dell'esecutivo comunale (19,6%), dall'informatica e dall'amministrazione comunale (18,2% ciascuno) e infine dall'approvazione delle domande di costruzione (17,4%).

Se consideriamo l'evoluzione tra il 2009 e il 2017 sulla base delle singole mansioni, i miglioramenti più marcati in termini di prestazioni si sono ottenuti per i vigili del fuoco e i compiti di polizia municipale. La situazione per i comuni è diventata più precaria soprattutto nella pianificazione del territorio e di zona e nella gestione finanziaria. Mentre i compiti sono raggruppati in aree di competenza, la situazione si è deteriorata in particolare nei settori del governo e dell'amministrazione nonché delle infrastrutture.

Autonomia comunale in calo

Su una scala da 1 a 10 (10 = autonomia molto elevata), i comuni valutano la loro autonomia nei confronti della Confede-

razione e dei cantoni come media, con un valore di 4,6. Esistono notevoli differenze a seconda dei cantoni: quelli germanofoni percepiscono un'autonomia più elevata (5,3) rispetto a quelli francofoni e al Ticino, che tendenzialmente assumono una posizione mediana (4,1). Vale la pena notare che oltre il 70 per cento dei segretari comunali ritiene che l'autonomia del proprio Comune sia diminuita negli ultimi 10 anni, a fronte di una quota che era ancora del 60 per cento nel 2005.

Complessivamente, nelle amministrazioni comunali svizzere lavorano circa 92000 collaboratori. La dimensione delle amministrazioni è molto eterogenea. Circa la metà dei comuni non impiega più di cinque persone. Le città, invece, hanno ampi apparati amministrativi con diverse centinaia o migliaia di collaboratori. La maggior parte dei comuni ha aumentato il numero dei propri dipendenti negli ultimi dieci anni. I segretari comunali occupano una posizione chiave nei rapporti tra amministrazione e politica. Hanno in media 49,2 anni e spesso molti anni di esperienza professionale per la loro carica. La percentuale di donne raggiunge il 40,2 per cento.

Riforme della gestione per i comuni più grandi

Negli ultimi anni sono state attuate numerose riforme nelle amministrazioni comunali. Quasi tre quarti dei comuni (73,9%) si affidano al trasferimento di compiti a terzi (outsourcing). Molto diffusa è anche la pianificazione legislativa (69,5%) e il ricorso a servizi comunali via internet (69,3%). Oltre la metà dei comuni ha elaborato delle linee direttive per la politica comunale (59,3%), utilizza strumenti di controllo (57,2%) o ha familiarità con il piano integrato dei compiti e delle finanze (53,6%). Le riforme della gestione sono particolarmente diffuse nelle città e nei comuni più grandi.

Le fusioni comunali, un dibattito ancora aperto

Il numero di comuni è in forte diminuzione dagli anni 1990: mentre nel 1990 i comuni erano ancora 3021, nel 2021 sono solo 2172. Le fusioni catalizzano l'attenzione nei dibattiti politici: quasi la metà dei comuni (48,8%) ha prospettato una possibile fusione con uno o più comuni limitrofi tra il 2010 e il 2017. Queste discussioni si sono svolte con una frequenza superiore alla media nella Svizzera romanda (63,5%), italiana (78,3%)



Oltre la metà dei comuni collabora con uno o più comuni limitrofi per quanto riguarda Spitex (67%), vigili del fuoco (62%) nonché case di riposo e di cura (57,4%).
 Grafico: ZHAW

e romancia (87,5%), mentre nella Svizzera tedesca solo due comuni su cinque hanno ventilato una possibile fusione (39,4%).

Collaborazioni intercomunali

La collaborazione intercomunale (CIC) continua a essere un importante tema di riforma. Suddivisi per compiti individuali, oltre la metà dei comuni collabora con uno o più comuni limitrofi per quanto riguarda Spitex (67%), vigili del fuoco (62%) nonché case di riposo e di cura (57,4%). Tuttavia, tra il 40 e il 50 per cento continua a collaborare con uno o più comuni limitrofi in vari settori: sostegno e assistenza agli anziani, assistenza sociale, smaltimento dei rifiuti, approvvigionamento energetico, custodia dei bambini complementare alla famiglia, gestione delle acque di scarico e trasporti pubblici. C'è ancora poca collaborazione nei compiti fondamentali delle amministrazioni e delle autorità comunali, che sono particolarmente importanti per l'identità comunale.

Consulenza esterna diffusa

Non solo i comuni collaborano tra loro, ma anche i servizi di consulenza esterna hanno acquisito importanza. Nel periodo dal 2012 al 2017, più dei due terzi dei comuni svizzeri (68,6%) si sono avvalsi di tale consulenza, soprattutto per i servizi informatici (61,8%). Oltre la metà dei comuni svizzeri ricorre a un sostegno puntuale per alcuni progetti (51,1%).

Monitoraggio comunale nazionale

Nell'ambito del Monitoraggio comunale nazionale, tutti i segretari comunali hanno partecipato a un sondaggio sullo stato e sullo sviluppo del proprio Comune. L'ultimo monitoraggio del 2017 ha registrato un tasso di risposta dell'82,2 per cento. Il sondaggio del 2017 è stato condotto dalla ZHAW, insieme all'IDHEAP di Losanna, e finanziato del Fondo Nazionale Svizzero. È il sesto nel suo genere e ci permette di esaminare questioni specifiche sullo sviluppo dei comuni in Svizzera sull'arco di 25 anni.

Il libro con i risultati sarà pubblicato in lingua tedesca in marzo 2021: Steiner, R., Ladner, A., Kaiser, C., Haus, A., Amsellem, A. e Keuffer, N. (2021): Zustand und Entwicklung der Schweizer Gemeinden (stato e sviluppo dei comuni svizzeri), Somedia: Glarus.



Dr. Claire Kaiser, Jana Machljankin, Prof. Dr. Reto Steiner, ZHAW School of Management and Law

Publicità

 **FOLLOW**
US ON TWITTER @CH_Gemeinden

Le tappe sulla lunga strada per la parità politica

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Edgenössische Kommission für Frauenfragen EKFF
Commission Fédérale pour les questions Féminines CFQF
Commissione Federale per le questioni Femminili CFQF

La lunga strada verso il diritto di voto e di eleggibilità delle donne

I diritti politici delle donne nel mondo

1902 Australia (solo donne bianche)
1906 Finlandia
1913 Norvegia
1915 Danimarca, Islanda
1917 Russia
1918 Germania, Austria, Polonia
1919 Lussemburgo, Paesi Bassi, Azerbaigian, Nuova Zelanda
1920 Canada, USA, Cecoslovacchia, Albania
1928 Gran Bretagna
1971 Svizzera
1984 Liechtenstein

«Votes for Women»: suffragiste in Gran Bretagna, 1908.

Commissione federale per le questioni femminili CFQF | 2020 - La lunga strada verso il diritto di voto e di eleggibilità delle donne

Democrazia e diritti politici

In Svizzera, le donne, che rappresentano metà della popolazione, sono state escluse dai diritti politici fino al 1971. Non potevano quindi:

- votare
- eleggere
- essere elette
- firmare iniziative popolari e referendum

Locale di voto (su oggetti comunali) nella Svizzera romanda, 1970.

Commissione federale per le questioni femminili CFQF | 2020 - La lunga strada verso il diritto di voto e di eleggibilità delle donne

Il suffragio femminile, un diritto conteso

Manifesti per il SI alle urne

1920 1946 1947 1959 1971

Commissione federale per le questioni femminili CFQF | 2020 - La lunga strada verso il diritto di voto e di eleggibilità delle donne

Il suffragio femminile, un diritto conteso

Manifesti per il NO alle urne

1920 1920 1947 1959 1971

Commissione federale per le questioni femminili CFQF | 2020 - La lunga strada verso il diritto di voto e di eleggibilità delle donne

Il movimento femminista di sinistra

Le lavoratrici chiedono il diritto di voto per le donne, Zurigo anni 1940.

1893 La Federazione svizzera delle lavoratrici è la prima organizzazione a chiedere esplicitamente il diritto di voto per le donne.
1912 La Federazione svizzera delle lavoratrici convince il Partito socialista a schierarsi a favore del suffragio femminile.
1918 Allo sciopero generale il movimento operaio femminile chiede il diritto di voto per le donne.

Commissione federale per le questioni femminili CFQF | 2020 - La lunga strada verso il diritto di voto e di eleggibilità delle donne

Il movimento femminista borghese

Un gruppo di donne consegna la petizione per il suffragio femminile, Berna 1929.

- 1905 Creazione di associazioni per il suffragio femminile locali.
- 1909 Istituzione dell'Associazione svizzera per il suffragio femminile (ASSF).
- 1929 Consegna della petizione per il suffragio femminile corredata di 250.000 firme.
- 1950 Istanza dell'ASSF al Consiglio federale affinché estenda a entrambi i generi l'espressione «cittadino svizzero avente diritto di voto».

Commissione federale per le questioni femminili CFQF | 2020 - La lunga strada verso il diritto di voto e di eleggibilità delle donne

1° febbraio 1959: prima votazione federale

Fiaccolata delle suffragiste, Zurigo fine anni 1960.

Il diritto di voto e di eleggibilità delle donne viene respinto con il 66,9% di no contro il 33,1% di si.

Protesta

- 3 febbraio 1959: sciopero delle insegnanti a Basilea
- Annuale fiaccolata delle suffragiste basilesi e zurighesi

Commissione federale per le questioni femminili CFQF | 2020 - La lunga strada verso il diritto di voto e di eleggibilità delle donne

1968: nasce il nuovo movimento femminista



Alcune rappresentanti del nuovo movimento femminista disturbano la festa del giubileo dell'associazione per il suffragio femminile zurighese, 1969

Il nuovo movimento femminista critica l'atteggiamento delle associazioni femministe tradizionali.

Le accusano di limitarsi a chiedere i diritti politici anziché esigere con forza la piena parità.

Commissione federale per le questioni femminili CFQF | 2020 – La lunga strada verso il diritto di voto e di eleggibilità delle donne

1° marzo 1969: Marcia su Berna



Coro di fischi su Piazza federale, Marcia su Berna 1969.

Il Consiglio federale intende sottoscrivere la Convenzione europea dei diritti dell'uomo (CEDU) con alcune riserve.

Una riserva riguarda il diritto di voto e di eleggibilità delle donne.

5000 donne e alcuni uomini marciano su Berna, si riuniscono su Piazza federale per chiedere il pieno diritto di voto e di eleggibilità delle donne.

Emilie Lieberherr, la presidente del comitato d'azione della Marcia su Berna, tiene un acclamattissimo discorso.

Commissione federale per le questioni femminili CFQF | 2020 – La lunga strada verso il diritto di voto e di eleggibilità delle donne

7 febbraio 1971: seconda votazione federale



Le prime donne elette in Parlamento, undici consigliere nazionali (una è subentrata) e una consigliera agli Stati, Berna 1971.

Il diritto di voto e di eleggibilità delle donne viene accolto con il 65,7% di sì contro il 34,3% di no.

31 ottobre 1971: alle prime elezioni federali a partecipazione femminile le donne conquistano dieci seggi al Consiglio nazionale e uno al Consiglio degli Stati.

Commissione federale per le questioni femminili CFQF | 2020 – La lunga strada verso il diritto di voto e di eleggibilità delle donne

Cantoni pionieri



Raymonde Schweizer (PS) è la prima donna eletta in un Parlamento cantonale, Neuchâtel 1960.

Alcuni Cantoni concedono il diritto di voto e di eleggibilità alle donne a livello cantonale già prima del 1971.

- 1959 Vaud, Neuchâtel
- 1960 Ginevra
- 1966 Basilea Città
- 1968 Basilea Campagna
- 1969 Ticino

Commissione federale per le questioni femminili CFQF | 2020 – La lunga strada verso il diritto di voto e di eleggibilità delle donne

Diritti delle donne o principio federalistico?



28 aprile 1991: per la prima volta cittadine e cittadini votano insieme per alzata di mano alla Landsgemeinde di Appenzello Interno.

La lotta per la parità di diritti politici non si conclude nel 1971.

Tra aprile del 1970 e ottobre del 1972, 17 Cantoni introducono il diritto di voto e di eleggibilità delle donne a livello cantonale.

Nel 1990, il Tribunale federale obbliga il Cantone di Appenzello Interno a introdurre il suffragio femminile.

La partecipazione delle donne alla vita politica a tutti i livelli trova piena attuazione solo nel 1990.

Commissione federale per le questioni femminili CFQF | 2020 – La lunga strada verso il diritto di voto e di eleggibilità delle donne

Svizzera fanalino di coda – perché?



La lumaca come simbolo della lentezza dei progressi compiuti sul fronte del suffragio femminile in Svizzera, Berna 1928.

Democrazia diretta: mancanza di consenso tra la popolazione votante maschile

Consiglio federale: lungaggini nella trattazione della questione del suffragio femminile

Parlamento: a maggioranza conservatore, ostile o indifferente al suffragio femminile

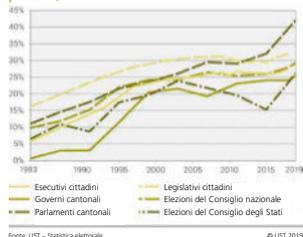
Cantoni e Comuni: elevato grado di autonomia amministrativa e libertà decisionale

Tribunale federale: mantenimento del diritto consuetudinario, nessuna estensione dell'espressione «cittadino svizzero» alle donne

Commissione federale per le questioni femminili CFQF | 2020 – La lunga strada verso il diritto di voto e di eleggibilità delle donne

E oggi?

Evoluzione della quota di donne nelle istituzioni politiche, 1983-2019



Votazioni
La partecipazione di donne e uomini alle votazioni popolari è pressoché uguale.

Elezioni: rappresentanza politica delle donne (2019)
Consiglio nazionale: 42%
Consiglio degli Stati: 26,1%

Commissione federale per le questioni femminili CFQF | 2020 – La lunga strada verso il diritto di voto e di eleggibilità delle donne

Le donne in Consiglio federale



2 ottobre 1984: Elisabeth Kopp è la prima donna a prestare giuramento come consigliera federale.

1848-2019: 119 consiglieri federali

110 uomini | 9 donne

«Candidarsi è fondamentale! Abbiamo bisogno di donne che dicano come intendono cambiare la società di domani. Se lasciamo che siano solo gli altri a deciderlo, allora la società di domani sarà quella immaginata prevalentemente dagli uomini.»

Doris Leuthard, consigliera federale 2006-2018

Commissione federale per le questioni femminili CFQF | 2020 – La lunga strada verso il diritto di voto e di eleggibilità delle donne

Nel 2021, la Svizzera festeggerà il 50° anniversario dell'introduzione del diritto di voto e di eleggibilità delle donne. Per questa ricorrenza, la Commissione federale per le questioni femminili (CFQF) pubblica tre presentazioni, un modulo didattico online e due set di cartoline postali. Si tratta di materiali adatti per un vasto pubblico, in particolare per le scuole del livello secondario II, per le organizzazioni femminili come pure per le donne e gli uomini che fanno politica. Le presentazioni ritraggono alcune pioniere del suffragio femminile risalendo nel tempo fino al 19° secolo e descrivono le tappe salienti della parità in Svizzera fino a oggi. Questi due pagine illustrano gli sviluppi e le decisioni fondamentali che hanno portato all'introduzione dei diritti politici per le donne. https://www.ekf.admin.ch/ekf/it/home/documentazione/geschichte-der-gleichstellung--frauen-macht-geschichte/50_jahre_frauenstimmrecht.html

Gli uomini dominano la politica comunale

Negli esecutivi comunali, le donne continuano a essere in minoranza: il sondaggio del 2017 sui membri degli esecutivi in Svizzera mostra che la loro quota è solamente del 25,7%. Nel caso delle presidenze è di appena il 12,2%.

In media, le donne nella politica comunale hanno 51 anni, il che differisce solo marginalmente dall'età dei loro colleghi di sesso maschile (52 anni). Così come per gli uomini, negli esecutivi la percentuale di donne giovani di meno di 39 anni è relativamente bassa, solo il 12 per cento, una quota che addirittura è andata diminuendo nel corso degli ultimi anni (2008: 15,2%).

Se si considera l'evoluzione della formazione delle donne negli esecutivi, si nota che il livello è aumentato notevolmente nell'arco di un decennio: oggi circa un terzo possiede un diploma universitario (2017: 34,0%, 2008: 29,4%).

Appartenenza a un partito e situazione professionale

Poco più della metà delle consigliere comunali appartiene a un partito politico (52,0%). La più alta rappresentanza femminile spetta al PLR con il 27,3 per cento, seguito da PS (21,6%), PPD (21,1%) e UDC (12,5%). Rispetto ai loro omologhi uomini, in media le donne assumono posizioni politiche più mo-

derate: indipendentemente dal fatto di appartenere o meno a un partito, in media si collocano al centro su una scala da sinistra a destra (5,1 su una scala da 0 a 10, con 0 = completamente a sinistra e 10 = completamente a destra; uomini: 6,1). Per quanto riguarda la situazione professionale delle donne negli esecutivi, colpisce il fatto che quasi la metà di loro non assuma una funzione direttiva, percentuale cresciuta tuttavia in modo massiccio rispetto all'indagine del 2008 (senza funzione direttiva: 2008: 23,2%, 2017: 46,4%).

Ambiente di lavoro e stile direttivo delle donne negli esecutivi

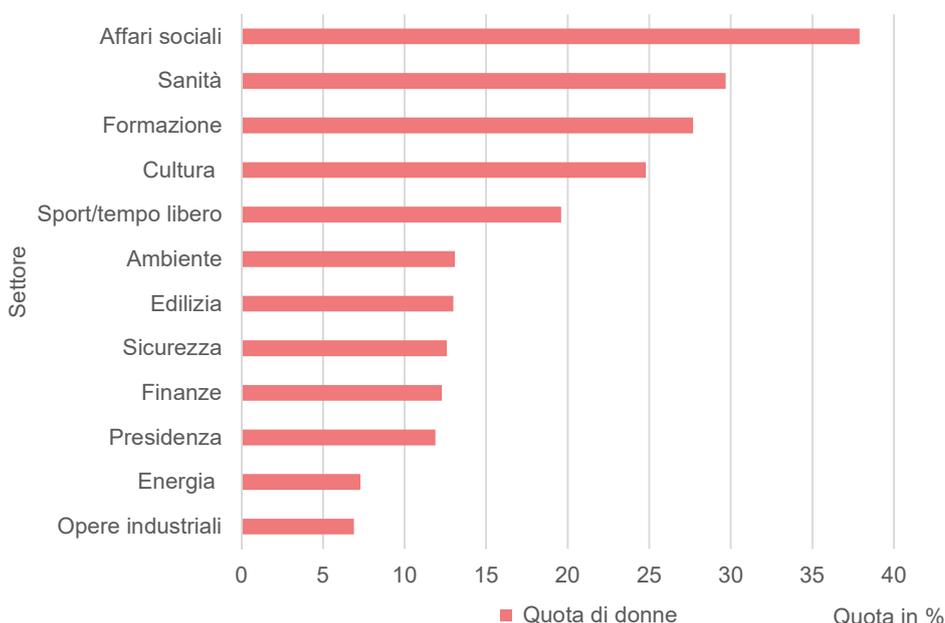
La quota maggiore di consigliere comunali si registra nel settore degli affari sociali (38%), seguito dalla sanità (30%) e dalla formazione (28%), mentre la percentuale minore nelle opere industriali. Un classico modello di ripartizione dei ruoli.

Quando si tratta di stile direttivo in un Comune, le donne sembrano compor-

tarsi in modo leggermente più ponderato rispetto ai loro colleghi. Le donne considerano i chiarimenti preliminari precisi (91,3%) e la pianificazione dettagliata (73,7%) come fattori particolarmente rilevanti per portare a termine con successo un progetto. Per gli uomini, le cifre sono rispettivamente dell'85,3 e del 62,4 per cento. Tuttavia, sia le donne che gli uomini sembrano essere convinti che l'impegno dell'esecutivo sia essenziale per il successo dei progetti (donne: 80,5%, uomini: 74,2%), così come una buona situazione finanziaria (donne: 72,4%, uomini: 65,4%) e l'impegno dell'amministrazione comunale (donne: 72,2%, uomini: 65,5%).

Per le consigliere comunali, la capacità di comunicazione e di compromesso nonché le competenze sociali si collocano ai primi tre posti come qualità particolarmente importanti per dirigere una carica esecutiva, mentre gli uomini considerano le capacità organizzative e direttive come particolarmente rilevanti oltre alle tre qualità.

Quota di donne per settore



La quota maggiore di consigliere comunali si registra nel settore degli affari sociali (38%), seguito dalla sanità (30%). Un classico modello di ripartizione dei ruoli.

Grafico: ZHAW

Monitoraggio nazionale dei comuni

Ogni cinque anni, la ZHAW School of Management and Law e l'IDHEAP dell'Università di Losanna intervistano tutti i segretari comunali e i membri degli esecutivi in Svizzera. L'ultimo monitoraggio, finanziato dal Fondo nazionale svizzero, si è svolto nel 2017. Al sondaggio hanno partecipato 8000 dei 13000 municipali svizzeri.

Soddisfazione in carica

Confrontando l'onere di lavoro e la soddisfazione per la retribuzione dei compiti esecutivi, le cifre per le donne e gli uomini praticamente si equivalgono. Sia le donne che gli uomini dedicano in media circa 12 ore settimanali al lavoro nell'esecutivo comunale, oltre la metà ritiene il livello di retribuzione troppo basso o un po' troppo basso (donne: 54,5%, uomini: 56,5%), con una media di 14400 franchi per le donne e 15000 franchi per gli uomini.

Anche se la percentuale di donne che dichiarano un aumento del loro onere di lavoro sia in termini di tempo che di contenuto negli ultimi anni, il dato equivale grosso modo a quello degli uomini, ovvero circa due terzi (donne «in termini di tempo»: 59,1% e «in termini di contenuto»: 67,6%, uomini «in termini di tempo»: 60,1% e «in termini di contenuto»: 69,5%), meno spesso le donne sembrano essere sotto pressione per la loro vita professionale (donne: 31,0%, uomini: 42,9%). Il doppio impegno della vita privata, invece, è più o meno lo stesso per le donne e per gli uomini (donne: 61,4%, uomini: 60,7%).

Il bene della società come motore

La motivazione a impegnarsi per una carica esecutiva comunale sembra differire tra uomini e donne da un particolare punto di vista: ad esempio, a differenza degli uomini, le donne sono particolarmente interessate a svolgere un'attività che contribuisca al benessere della società (il 78,1% delle donne contro il 70,6% degli uomini). Più della metà delle donne dichiara di essere stata particolarmente colpita sul piano personale e di aver deciso di candidarsi a seguito di un particolare evento o uno

sviluppo locale, mentre solo due uomini su cinque lo affermano come motivo. Per una rappresentanza equilibrata nei comuni, rimane un compito importante attirare più donne all'interno degli esecutivi e, in particolare, motivare le più giovani ad assumere questi ruoli. Per riuscirci servono dei modelli. Alcune di queste misure potrebbero essere per esempio una migliore conciliabilità tra la carica politica, la professione e la vita familiare nonché gli impieghi a tempo parziale, che sono garantiti dalla cassa pensioni.



Jana Machlankin, Dr. Claire Kaiser, Prof. Dr. Reto Steiner, ZHAW School of Management and Law

Alcuni comuni cercano espressamente le donne

Analogamente alle posizioni di quadro nelle amministrazioni comunali (cfr. pag. 21), non esiste quasi da nessuna parte un obiettivo per una rappresentanza minima femminile negli esecutivi comunali; solo un riscatto 2 per cento dei comuni che hanno partecipato al sondaggio di «Comune Svizzero»* prevede una «quota» per il consiglio comunale. La parità a livello di esecutivo comunale è una questione di elettori, che avrebbero la facoltà di attribuire il loro voto alle donne. Il reclutamento delle candidate sarebbe comunque compito dei partiti locali, a detta di molti. Tuttavia, solo il 48 per cento delle donne in politica negli esecutivi è affiliata a un partito (cfr. il testo della ZHAW; questa leva di reclutamento non è quindi efficace nel caso delle donne senza appartenenza politica. Come si evince dalle

risposte, vari consiglieri comunali in carica si affidano dunque di proposito direttamente, e in alcuni casi addirittura esclusivamente, alle donne quando si presentano posti vacanti. Il motivo è che «raramente le donne prendono l'iniziativa o attirano l'attenzione su di sé». La ricerca attiva di donne è considerata importante anche per le commissioni e i gruppi di lavoro; un primo passo in politica che potrebbe aprire la strada a un futuro nell'esecutivo. Nonostante l'approccio attivo nei confronti delle donne, la ricerca non è sempre coronata dal successo: «purtroppo, riceviamo costantemente rifiuti da parte delle donne, anche se non sono meno qualificate degli uomini», rispondono vari intervistati. Ogni tanto, invece, pare che la parità proceda «da sola». In poco meno del 32 per cento dei

comuni partecipanti al sondaggio è possibile ricoprire una carica esecutiva non come pura attività di milizia, bensì come lavoro a tempo parziale. Questo modello, che prevede anche l'erogazione di prestazioni sociali, è particolarmente interessante per le donne.

Denise Lachat, Luisa Tringale
Traduzione: Annalisa Cipolla

* Il sondaggio anonimizzato di «Comune Svizzero» sulle amministrazioni e sugli esecutivi comunali si è svolto dal 23 novembre al 14 dicembre 2020 nei 2172 comuni dell'Associazione. Sono state raccolte circa 720 risposte, principalmente dei segretari comunali (70%) e in particolare dei comuni con una popolazione compresa tra i 500 e i 5000 abitanti (67%).

«Non ci riconosciamo in una politica fatta solo da uomini»

Tamara Merlo, dopo una legislatura in Gran Consiglio nelle fila dei Verdi, si è presentata alle elezioni cantonali dell'aprile 2019 con una lista ideata da lei e denominata Più Donne: solo candidature femminili.



Più Donne: con questa lista, Tamara Merlo è riuscita a dare l'accesso a due donne in più in Gran Consiglio.

Fotos: Nora Hesse

Molto preoccupata per gli stereotipi di genere di cui sono vittime le donne, la 53enne luganese ci spiazza ribaltando qualche cliché sulle femministe. Tanto per cominciare, non parla di patriarcato e non è arrabbiata con gli uomini. Non solo: in questa splendida mattina, dove il sole ticinese si riflette sul lago di Lugano, Tamara Merlo si preoccupa per lo smalto delle sue unghie, al punto da fare un ritocchino durante l'intervista. «Non è il caso degli uomini che fanno parte della mia vita, come compagni, amici e familiari, ma mi è capitato di incontrare uomini che hanno un problema a considerare le donne come loro pari. Anche nella politica. Mi è successo che colleghi più anziani si siano innervositi durante una discussione e abbiano alzato la voce nei miei confronti,

forse pensando di intimorirmi e mettermi a tacere... ma chiaramente non ha funzionato», sorride e termina di stendere lo smalto. Tamara Merlo è una femminista disinibita, e apparentemente non ha niente della radicale rabbiosa. «Essere radicali non è mai una soluzione. Né nella religione, tantomeno nella vita quotidiana, e neppure in politica», dice Tamara Merlo. Secondo lei un cambiamento della società a favore delle donne si attua insieme agli uomini, non contro di loro: «È fondamentale il dialogo, sostenuto dalla forza delle idee.»

«C'è così tanto da fare»

Uno dei risultati più eclatanti delle elezioni cantonali ticinesi del 2019 è stato il successo della sua lista, che partendo

da zero ha conquistato due seggi su novanta; un risultato che, ammette, ha sorpreso anche lei. L'idea della lista le è venuta in seguito alla campagna «lo voto donna» promossa dalla Federazione delle associazioni femminili ticinesi (FAFT) per chiedere, appunto, di votare le donne alle elezioni.

«Ma» – prosegue Merlo – «per votare le donne, devono prima essere candidate, e non tutti i partiti danno uguali possibilità alle donne di essere in lista, anzi!» Così, proprio in occasione della ricorrenza del 50° anniversario dall'introduzione del diritto di voto alle donne in Ticino, ha voluto presentare una lista che desse un segnale forte agli elettori e alle elettrici, ma non solo: anche a quei partiti che candidano poche donne, perché – riferisce Merlo – dicono che faticano a trovarle.

«Ho dimostrato che, se lo si vuole, è possibile motivare le donne a fare politica: in poche settimane ho parlato con molte donne, la maggior parte le ho cercate io, altre mi hanno contattato quando hanno saputo del progetto; alla fine ci siamo candidate in 47. Pochissime avevano già esperienza politica alle spalle, la grande maggioranza si è avvicinata alla politica per la prima volta, dando il proprio contributo candidandosi per Più Donne.»

Con questa lista, Tamara Merlo è riuscita a dare l'accesso a due donne in più in Gran Consiglio. «Il nostro successo è anche dovuto al fatto che la gente non si sente più rappresentata da una classe politica composta prevalentemente da uomini anziani. C'è una richiesta di maggiore rappresentatività da parte della politica, si chiede che rispecchi meglio la nostra società. A volte i partiti mettono delle donne in lista un po' come alibi, tanto per dire che ci hanno pensato, che hanno fatto l'esercizio; ma non ci credono veramente. In realtà i maggiori partiti in Ticino sono ancora saldamente in mano agli uomini e, forse in maniera inconsapevole, portano avanti un sistema fatto dagli uomini per gli uomini.»

Ci mostra i dati dell'Ufficio cantonale di statistica riguardanti la presenza delle donne in politica: per la seconda legislatura consecutiva nessuna donna siede nel Consiglio di Stato ticinese. In Gran Consiglio troviamo 59 uomini e 31 donne, grazie al balzo in avanti delle ultime elezioni. «Ma siamo ancora lontane dal 50%. C'è così tanto da fare, che fa quasi paura», ci racconta Merlo. Lei non vuole arrendersi e non si ferma mai. In Gran Consiglio ha dato avvio a un intergruppo parlamentare: «Ne fanno parte numerosi deputati di quasi tutti i partiti e l'idea è di promuovere tutte le azioni che portino alla parità tra donna e uomo. Quando c'è una questione inerente al tema, la facciamo circolare all'interno di questo gruppo interpartitico, così che abbia maggiori possibilità di tradursi in proposte o modifiche di legge.»

I temi della parità sono tantissimi, a cominciare dalla parità salariale, che ancora oggi non è stata raggiunta, nemmeno nel settore pubblico. «Alla radice del problema c'è la concezione, che la nostra cultura si porta dietro da secoli e secoli, che la donna valga meno dell'uomo: è questo pregiudizio che va scardinato. Lo stiamo facendo, tutti insieme, ma stiamo andando troppo lentamente. Lo stesso vale per la violenza di genere, i femminicidi, le molestie e gli abusi sessuali, ma anche per la con-

ciliabilità del lavoro con la famiglia e il fatto che le cure familiari e domestiche siano ancora in maggioranza sulle spalle delle donne.»

«I ticinesi sono stati dei precursori, ma adesso sono in ritardo»

La minore presenza di donne in politica nel Canton Ticino rispetto ad altre parti della Svizzera, secondo Tamara Merlo può essere spiegata sotto vari aspetti: «In parte siamo forse condizionati dalla cultura italiana, dove è soprattutto la mamma che si occupa dei figli. Ma la tematica è molto più profonda: moltissimi stereotipi ci sono trasmessi involontariamente già a scuola, quando nei libri di testo si fanno esempi in cui il ruolo della donna è subalterno (il medico e l'infermiera, l'avvocato e la segretaria...) o in canzoncine dell'asilo apparentemente innocue, in cui la mamma sta a casa a cucinare e il papà va a lavorare.» Un altro motivo importante risiede nel salario. «In Ticino i salari in generale sono circa mille franchi al mese in meno rispetto alla media svizzera; se a questo aggiungiamo la disparità salariale di cui sono vittime le donne, è chiaro che la donna ticinese è molto svantaggiata. Gli asili nido sono cari: per tante madri non vale la pena portare i figli in una struttura costosa per poi dedicarsi alla professione oppure alla politica. Il rischio è però quello di restare tagliate fuori dal mondo del lavoro, oltre che dagli avanzamenti di carriera.»

In questo Cantone confinante con l'Italia (dove il suffragio femminile risale al 1946), le donne hanno ottenuto il diritto di votare nel 1969, con un anticipo di due anni sul diritto di voto in materia federale, concesso dagli uomini svizzeri in votazione popolare il 7 febbraio 1971. «La strada è stata lunga e tortuosa, con varie votazioni perse. Sono state le azioni dei singoli pionieri, donne e uomini, che hanno reso possibile questo progresso. Nella democrazia elvetica è il popolo che decide, e fino a pochi anni fa il popolo era composto dai soli uomini. Capisco che, per chi gode di privilegi, è molto difficile rinunciare alle comodità e ai vantaggi. Basti pensare che, per non rischiare di cedere la propria poltrona, i 60 granconsiglieri ticinesi aggiunsero 30 seggi al parlamento per far posto alle donne! E oltretutto noi donne abbiamo dovuto aspettare 50 anni prima di riuscire finalmente a occupare, nel 2019, tutti quei seggi giunti. I tempi della politica sono estremamente lenti, mentre servono cambiamenti più adeguati ai bisogni della società.»

Tamara Merlo ci mostra altri dati statistici: «Queste sono le nuove cifre dell'occupazione. A causa della pandemia, in Ticino si sono perse parecchie migliaia di posti di lavoro, tutti di donne. Questo succede perché sono in maggioranza le donne ad alimentare un'economia del precariato: lavori temporanei, su chiamata, mal remunerati. Due terzi dei sottoccupati sono donne: lavorano a tempo parziale, vorrebbero lavorare di più ma non trovano nulla. Questa è una realtà molto problematica.»

La donna, genere meno controllabile

Parlando, lo smalto si è asciugato e Tamara Merlo è arrivata alla sua tematica principale: la giustizia. «Non accetto le ingiustizie e ho sempre cercato di combatterle: per quanto mi è possibile, vorrei cambiare le cose che non vanno bene», spiega. E torna ai tempi della scuola elementare: «A ricreazione avrei voluto giocare a calcio ma i miei compagni mi hanno detto: non puoi perché sei una femmina. È lì che ho scoperto di essere femminista: ho reagito di fronte all'ingiustizia. Ho risolto il problema picchiando i maschi e da quel momento anche noi bambine abbiamo giocato a calcio! Anche oggi lotto per i diritti delle donne non tanto per me stessa ma soprattutto per le future generazioni.»

Le chiedo se è per questo che è diventata avvocatessa: «In realtà no, è stato per i motivi sbagliati: il mio ragazzo era iscritto alla Facoltà di diritto e io l'ho seguito. La mia non era una vocazione e in effetti poi ho lavorato in ambiti diversi. Ma è un'ottima formazione e può essere utile conoscere il diritto per cambiare la società.» Il suo impegno in politica è andato via via aumentando ed è cresciuta di pari passo l'importanza che dà al ruolo delle donne, perché, ci fa notare, quando ci sono più donne, cambia anche la politica: «Nella mia esperienza in Gran Consiglio ho potuto osservare che sono più spesso le donne che tendono a ragionare con la loro testa e a prendere delle posizioni secondo coscienza, anche se ciò comporta andare contro le direttive del gruppo.»

Un diverso approccio alla politica, quindi? «Forse sì. Per avere una società più giusta dobbiamo eliminare la più grande ingiustizia nella storia dell'umanità: la discriminazione che subiscono le donne. Per farlo ci vuole l'aiuto di tutti, uomini compresi. Ma per poterlo fare in tempi ragionevoli, servono senza dubbio più donne in politica.»

Nora Hesse

Mendrisio riflette sulla parità di genere

La Città di Mendrisio ha stilato il suo primo bilancio di genere. È il frutto di un impegnativo quanto interessante lavoro di autoanalisi che ha permesso alla Città di rileggere la sua realtà in ottica di genere e di pari opportunità.



«Al centro del processo che ha condotto la Città di Mendrisio a avviare il primo bilancio di genere vi è la volontà politica di promuovere una lettura dei fenomeni sociali, economici e culturali che investono il territorio da un’angolazione differente, che tenga conto del fatto che la popolazione è espressione di una pluralità di donne e di uomini con necessità, problematiche e potenzialità differenti, e il medesimo diritto di cittadinanza.» Così recitano le prime frasi dello studio.

«Carta europea per l’uguaglianza e la parità nella vita locale»

Di questa volontà politica riferisce subito il Sindaco di Mendrisio, Samuele Cavadini. Punto di partenza del progetto è stato infatti una mozione interpartitica presentata nel 2016 che chiedeva al Municipio l’adesione di Mendrisio alla «Carta europea per l’uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale» e l’introduzione di un bilancio di genere. Firmata anche dall’allora consigliere comunale

Samuele Cavadini, oggi Sindaco, nonché da altri colleghi anch’essi, oggi, municipali. Questo ha garantito le premesse necessarie a sostenere lungo tutto il processo questo impegnativo e articolato lavoro di analisi, durato due anni.

Misurare il differente impatto delle politiche comunali su donne e uomini

Quello intrapreso dalla Città di Mendrisio con l’introduzione di un bilancio di genere è un esercizio di concentrazione dell’amministrazione su sé stessa e sul proprio territorio. L’obiettivo: misurare il differente impatto delle politiche comunali su donne e uomini. Il progetto è stato condotto e coordinato dal Team scientifico della Città di Mendrisio e dal Segretario comunale insieme alla società cooperativa Coopar, oggi Associazione Equi-Lab, che offre servizi di consulenza in materia di pari opportunità. Lo studio si concentra sugli anni fra il 2013 e il 2018 e prende in considerazione sei distinti ambiti di analisi che permettono di tracciare una fotografia della Città di Mendrisio – della sua popolazione, del suo contesto, della sua azione programmatica, dei servizi alla cittadinanza, dei bilanci consuntivi, del personale dell’amministrazione comunale – in chiave di genere.

Il bilancio di genere è un punto di partenza, non di arrivo

Come sottolinea il Sindaco Cavadini, il risultato tangibile di quest’analisi costituito dal bilancio di genere non è un punto d’arrivo quanto piuttosto di partenza. Per almeno due ragioni. Da una parte, la fotografia che il bilancio illustra è chiara, ma non ancora completamente nitida: ecco perché la Città conta di continuare l’esercizio e ottimizzare la raccolta e il trattamento dei dati per acquisire una lettura sempre più completa del suo territorio. In ottica di genere ma non solo, in quanto, proprio per l’ampio raggio dell’analisi, il bilancio di genere rappresenta un documento di grande interesse e di grande utilità per la Città in generale.

L’obiettivo del primo bilancio di genere della Città di Mendrisio: misurare il differente impatto delle politiche comunali su donne e uomini. Foto: mad

Dall'altra, la grande sfida deve ancora iniziare: ovvero definire una strategia che faccia tesoro delle analisi del bilancio integrandole nella gestione della politica comunale. Riflettendo sulla tematica della parità di genere, la Città ha al contempo approfondito altre tematiche a essa collegate – ad esempio la politica familiare.

Segnalare l'attenzione della Città al tema della parità di genere

In settembre la Città di Mendrisio ha anche invitato la popolazione a una tavola rotonda pubblica sul tema della parità di genere, a cui ha partecipato una sessantina di persone.

Un momento informativo in cui si è prestata attenzione a trattare un tema complesso e che presuppone una riflessione sull'idea di giustizia tra uomo e donna appoggiandosi anche su esempi concreti, per mostrare come situazioni inegualitarie si ripercuotano poi in molteplici ambiti della società. Con il tema delle pari opportunità si lavora per esempio sul capitale umano e, quindi, sul benessere anche economico della società nel suo insieme, spiega Sara Barella Rajbhandari, collaboratrice del Team scientifico della Città di Mendrisio. Un altro esempio: la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata – tipicamente, tra carriera e maternità (e magari anche paternità?) – e le relative riflessioni su soluzioni come il lavoro a tempo parziale o la condivisione di ruoli dirigenziali, riflessioni che la Città di Mendrisio intende sviluppare.

L'attenzione al tema della parità tra uomo e donna può essere poi segnalata anche in altro modo, con misure che si possono definire indirette: è questo il caso della costituzione di una commissione per riflettere sulla toponomastica di Mendrisio e identificare delle vie e dei luoghi da intitolare a personalità femminili. Azioni di questo tipo conferiscono importanza alla tematica e contribuiscono a sensibilizzare la popolazione.

«Questi «occhiali di genere» sono necessari, perché senza non si vedrebbero determinate cose.»

Samuele Cavadini, Sindaco di Mendrisio



Inforcare gli occhiali della parità

Sara Barella Rajbhandari ricorda inoltre che è importante sensibilizzare non solo gli uomini, ma anche le donne stesse: «Per me, il grande lavoro è di far uscire dall'isolamento il maggior numero di donne possibile, per avere nuove idee e nuove prospettive.» Prima di chinarsi sul bilancio di genere, Sara Barella Rajbhandari si era avvicinata al tema della parità di genere al tempo dei suoi studi universitari in ingegneria. Il Sindaco riconduce la propria sensibilità al tema alla sua personale visione del mondo ed al valore che accorda alle parole libertà ed uguaglianza. A proposito della precitata mozione del 2016 commenta che la sua «era una firma ancora un po' inconsapevole»: appropriarsi dell'ottica di genere è un processo, che implica interrogarsi sull'impatto di valutazioni e decisioni in chiave di genere. «Questi «occhiali di genere» sono necessari, perché senza non si vedrebbero determinate cose», precisa.

Quali sono quindi i prossimi passi?

Samuele Cavadini ribadisce l'importanza di procedere in maniera strutturata. Anche a piccoli passi: «È meglio ottenere qualcosa di piccolo subito creando il contesto per svilupparlo, piuttosto che puntare all'obiettivo massimo e magari sbattere contro un muro.» Un gruppo di lavoro interno si occuperà di proseguire la riflessione per definire un

piano d'azione per includere l'ottica di genere nelle politiche della Città e promuovere le pari opportunità tra donna e uomo. Questo impegno è stato peraltro reso esplicito con la firma da parte del Municipio di Mendrisio della «Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale», il 15 settembre 2020.

Attualmente sono due i comuni in Ticino ad essersi dotati di un bilancio di genere: il primo è stato Sorengo nel 2015. Ma altri comuni hanno già firmato la «Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale»: potrebbero procedere anch'essi all'introduzione di un bilancio di genere, o decidere di affrontare la tematica in altro modo. Il bilancio di genere presenta certamente un vantaggio: permette cioè di acquisire una visione a 360 gradi della tematica nel contesto di un ente locale e di esplicitare una traccia.

Luisa Tringale

Informazioni:

www.mendrisio.ch/progetti/bilancio-di-genere



«Per me, il grande lavoro è di far uscire dall'isolamento il maggior numero di donne possibile, per avere nuove idee e nuove prospettive»

Sara Barella Rajbhandari
Collaboratrice scientifica della Città di Mendrisio

«Il tipico politico di milizia è un uomo»

Le donne osano meno rispetto agli uomini – e dopo aver assunto una carica si accorgono di aver sottovalutato sé stesse. È uno dei risultati di un sondaggio condotto dall'Università di Berna. Conversazione con Martina Flick Witzig.



Martina Flick nel suo ufficio all'Università di Berna. Nell'intervista spiega perché le donne sono sottorappresentate nella politica di milizia e come si potrebbe cambiare la situazione. Foto: Martina Rieben

Signora Flick, i comuni hanno sempre più difficoltà a trovare dei candidati interessati a ricoprire cariche di milizia. Chi ha oggi più probabilità di assumere una carica di milizia a livello comunale?

Martina Flick: Il tipico politico di milizia è un uomo, tra i 40 e i 64 anni, ha una formazione superiore, una buona posizione professionale e un reddito piuttosto elevato. E vive da anni nel suo comune e vi è ben radicato.

Dove sono le donne?

Flick: Le donne sono sicuramente presenti. Ma stabiliscono le loro priorità in modo diverso rispetto agli uomini: nel volontariato, come nelle funzioni di milizia, gli uomini sono circa il doppio delle donne. Nelle associazioni e nelle organizzazioni, le proporzioni sono all'incirca le stesse. Nel volontariato informale,

come l'aiuto di quartiere o l'assistenza agli anziani, invece, le donne sono molto più rappresentate degli uomini.

Come mai?

Flick: Forse perché la Svizzera ha introdotto il diritto di voto per le donne con un certo ritardo. La politica è stata, più a lungo che nei paesi vicini, un dominio puramente maschile. È possibile che ciò abbia ancora oggi un impatto, dato che le donne sono sottorappresentate in politica. Le donne continuano a essere più presenti nel lavoro domestico e svolgono meno frequentemente degli uomini un lavoro retribuito. Di conseguenza, come già detto, è più probabile che il volontariato femminile sia orientato verso l'ambiente domestico e il vicinato.

Quali sono le ragioni per cui le donne assumono meno spesso cariche di milizia?

Flick: Nel nostro sondaggio, abbiamo chiesto ai politici di milizia quali fossero, prima di candidarsi, le loro preoccupazioni. La paura di dover dedicare alla politica di milizia una fetta troppo elevata del proprio tempo e di essere troppo esposti pubblicamente riguarda in modo pressoché uguale uomini e donne. Al contrario, il doppio delle donne, rispetto agli uomini, ha evocato il timore che le proprie conoscenze professionali fossero troppo limitate.

Questo significa che le donne hanno meno fiducia in sé stesse?

Flick: Sì, così sembra. Nel sondaggio, abbiamo anche chiesto se i timori iniziali si sono rivelati fondati una volta assunta la carica. Ciò che è interessante, e che fa emergere un quadro della situazione ben diverso, è non solo che sia le donne che gli uomini dichiarano di aver sottovalutato, prima dell'elezione, i potenziali problemi, ma che gli uomini dichiarano più frequentemente delle donne di aver sottovalutato le proprie conoscenze professionali.

Le donne hanno più rispetto per le cariche pubbliche?

Flick: Il rispetto è certamente un aspetto importante, ma fondamentalmente le donne si sottovalutano. Gli uomini sembrano prenderla un po' più alla leggera e rendersi conto in seguito di aver probabilmente sottovalutato la situazione per quanto riguarda le competenze professionali richieste.

Cosa si può fare per rendere le donne più propense a candidarsi?

Flick: Una possibilità è che le donne che già siedono in un Municipio si adoperino per trovare potenziali candidate e mostrare loro cosa significa in pratica essere politici di milizia, incontrandole o magari anche invitandole a una seduta del Municipio o del Consiglio comunale.



Martina Flick Witzig è assistente alle cattedre di Politica svizzera e di Sociologia politica all'Università di Berna. Si occupa delle istituzioni politiche svizzere, tra cui la politica di milizia. Insieme ai professori Markus Freitag e Pirmin Bundi ha condotto lo studio «Milizarbeit in der Schweiz», pubblicato nel maggio 2019 da NZZ Libro. L'Associazione dei Comuni Svizzeri ha accompagnato il lavoro di ricerca in qualità di partner di progetto.

Un'altra possibilità consiste nella formazione dei neoeletti. Per inciso, dal nostro studio emerge che le donne sono più favorevoli a questa misura, rispetto agli uomini.

C'è quindi bisogno di un contatto personale? Le donne si candidano meno spontaneamente?

Flick: Le cose stanno proprio così. Il nostro studio dimostra che le richieste personali, siano esse da parte del partito o di personalità pubbliche del comune, giocano un ruolo importante per gli uomini come per le donne. Ma gli uomini si candidano più spesso di propria iniziativa.

Sembra lo stereotipo delle donne che si tengono docilmente in disparte.

Flick: Sì, si potrebbe certamente interpretare in questo modo. Le donne hanno una certa difficoltà nel dirsi: «Posso farlo, lo faccio».

E come possono essere superate queste difficoltà?

Flick: La nostra ricerca ha portato a un risultato interessante: sono soprattutto le donne più giovani a temere di non avere sufficienti conoscenze professionali per ricoprire una carica. Le donne in età più matura e quindi con più esperienza di vita sono più sicure di sé.

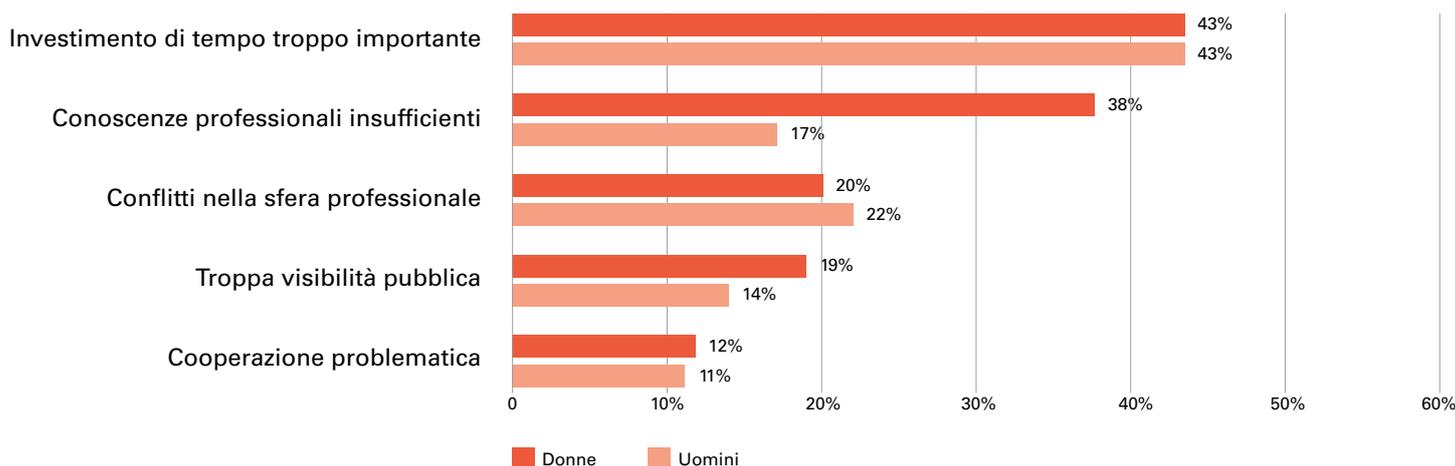
Nonostante i cambiamenti della società, le donne più giovani non osano necessariamente di più?

Flick: È così, anche se, intuitivamente, ci si potrebbe aspettare il contrario, dato che anche il livello di formazione generale delle donne è aumentato continuamente negli ultimi decenni. Ciò non sembra però portare automaticamente a una maggiore presenza delle donne in politica.

Che consiglio darebbe alle donne?

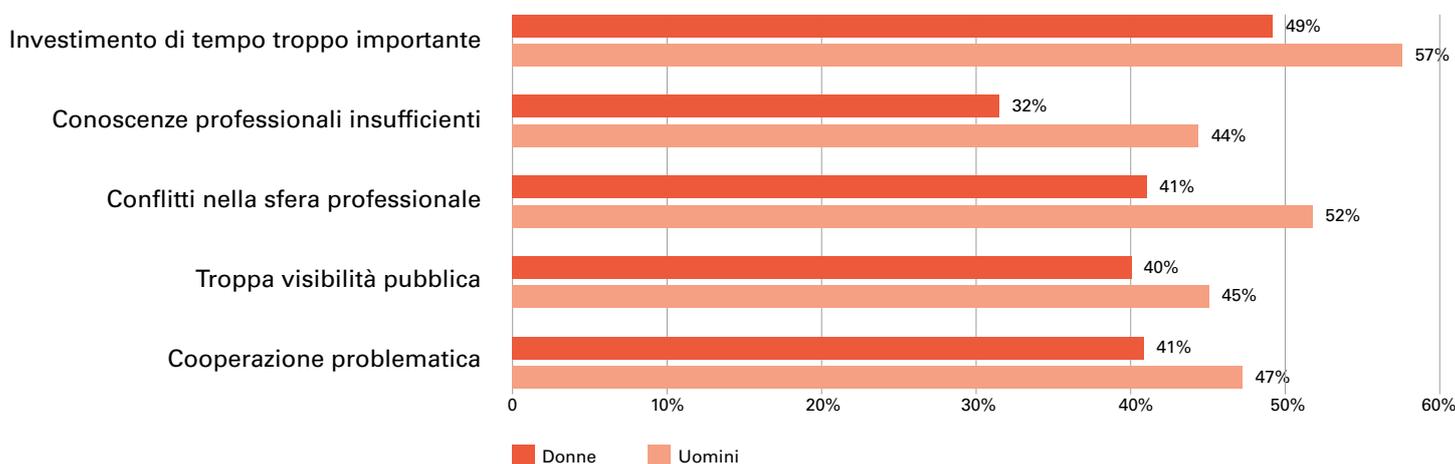
Flick: Fidatevi delle vostre capacità! Neanche gli uomini dispongono di competenze o di conoscenze «su misura» per assumere una carica di milizia. Tutti i

Timori prima dell'assunzione della carica



Le risposte alla domanda sui propri timori prima di assumere la carica mostrano una chiara differenza tra uomini e donne. Solo il 17% degli uomini ritiene che le proprie conoscenze professionali siano troppo limitate; tra le donne, questa cifra è più che raddoppiata. Grafico: mad

Difficoltà effettive una volta in carica



Dopo l'assunzione della carica, solo il 32% delle donne ritiene che le proprie conoscenze professionali siano insufficienti. Per gli uomini, si tratta del 44%! Grafico: mad

neoeletti devono anzi affrontare le stesse sfide. Le amministrazioni comunali sostengono del resto i neoeletti e li introducono alle varie procedure.

pria sfera personale o da parte dei colleghi: sono tutti fattori che portano soddisfazione una volta assunta la carica.

*Intervista: Denise Lachat
Traduzione: Luisa Tringale*

E una volta fatto il grande passo, le donne ne sono soddisfatte.

Flick: Sì, è vero. Essere coinvolti in prima persona, imparare cose nuove, i contatti personali e il riconoscimento nella pro-

Questi sono i risultati del workshop «Il lavoro di milizia, una questione femminile» tenutosi a dicembre 2019 presso il Forum Raiffeisen a Berna, a cui hanno partecipato numerose donne attive in politica a livello comunale.

Misure strutturali

- Contatto diretto con le persone potenzialmente interessate (menzionato da tutti i gruppi)
- Partecipazione regolare del Municipio ad eventi informativi, ad es. fiere professionali
- Utilizzo del foglio informativo del comune
- Commissioni nei comuni come prima occasione per fare esperienza, come introduzione alla politica
- Bando di gara per progetti temporanei, ad es. la costruzione di un parco giochi, offre una possibilità di partecipare
- Utilizzo della digitalizzazione – documenti sull'iPad/videoconferenze (limitata)
- Prevedere dei servizi di custodia dei bambini durante le sedute
- Adattare gli orari di lavoro/delle sedute in funzione delle esigenze dei membri
- Introdurre una certificazione della carica (distinzione)
- Molto utile: iniziazione alla carica attraverso un mentore/il predecessore

Misure a livello di contenuto

- Descrizione chiara del profilo richiesto
- Pubblicazione del profilo richiesto sul sito web del comune
- Argomenti a favore dell'assunzione di un mandato comunale:
 - ampio margine d'azione
 - partecipazione alla progettazione e allo sviluppo del luogo in cui si vive
 - applicare le proprie conoscenze
 - imparare ulteriormente
 - all'inizio non è necessario sapere già tutto!
 - fare nuovi incontri nel paese
 - maggiore comprensione della politica anche a livello cantonale e nazionale
 - collegialità: la responsabilità è collegiale
- Argomenti contro l'assunzione di un mandato comunale:
 - datori di lavoro: nessuna concessione
 - nessuna indennità
 - cassa pensione
 - custodia dei bambini

Sintesi: Alexandra Perina



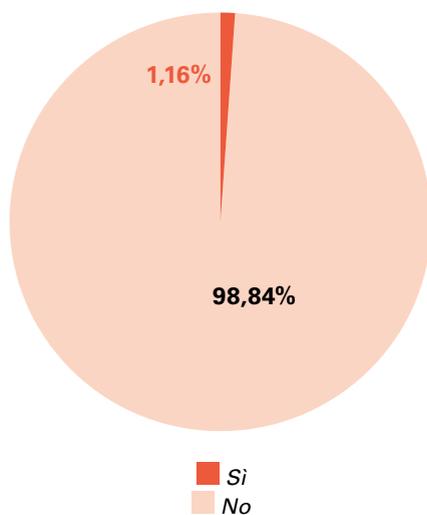
La consigliera federale Viola Amherd ha discusso con molte donne attive in politica a livello comunale al Salon politique organizzato dal Forum Raiffeisen e dall'Associazione dei Comuni Svizzeri.

Foto: Martina Rieben

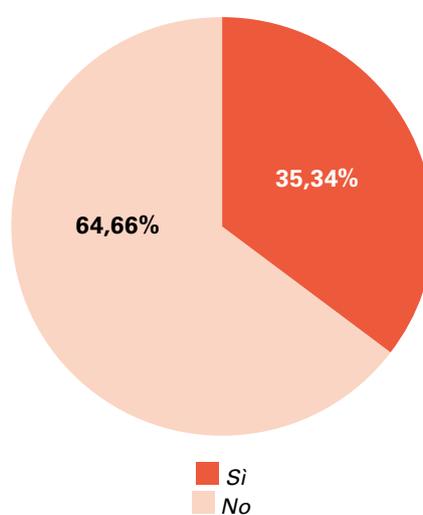
L'uguaglianza di genere nelle amministrazioni comunali

Da un sondaggio di «Comune svizzero» emergono situazioni piuttosto diverse nelle amministrazioni comunali per quanto riguarda l'equilibrio di genere in seno alle posizioni dirigenziali. Ecco i principali risultati.

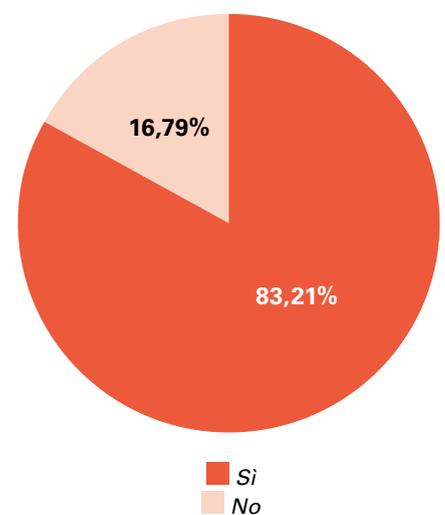
Nel Suo comune sono state definite delle quote rosa per quanto riguarda le posizioni dirigenziali?



Nel Suo comune esiste la possibilità del job sharing per le funzioni quadro?



Nel Suo comune esiste la possibilità di ricoprire una funzione quadro a tempo parziale?



Le funzioni quadro nei diversi settori delle amministrazioni comunali sono spesso ancora dominate dagli uomini. Di «quote rosa» non si parla; il job sharing non è molto diffuso; mentre lo è il lavoro part time. Grafico: Martina Rieben

Come promuovono i comuni svizzeri le pari opportunità tra uomo e donna nelle funzioni quadro delle loro amministrazioni? È quello che «Comune svizzero» ha voluto approfondire con un sondaggio. La «quote rosa» è una misura chiaramente respinta: solo in pochissimi comuni viene fissato un obiettivo in questi termini.

Differenze regionali

La stragrande maggioranza dei comuni che hanno partecipato al sondaggio ha introdotto la possibilità di lavorare a tempo parziale per le funzioni dirigenziali, in totale circa l'83%. Questa opzione è particolarmente diffusa nella Svizzera tedesca e francese, mentre in Ticino la percentuale è più bassa, poco meno del 60%. Dove c'è questa possibilità, non esiste tuttavia per tutte le funzioni quadro: solo nel 67% dei casi vale anche per la funzione di segretario e vice-segretario comunale. Secondo l'ultimo monitoraggio nazionale dei comuni della ZHAW School of Management and Law, la percentuale di donne

a occupare questa funzione non supera il 40%. Il job sharing è meno frequente, con una media svizzera di poco più del 35%. Ci sono chiare differenze tra le singole regioni linguistiche: nella Svizzera tedesca è molto più diffuso (44%) che nella Svizzera francese (17%) o in Ticino (16%). Un aumento non è previsto: solo poco meno del 5% degli intervistati ha dichiarato l'intenzione di introdurlo prossimamente. Infine, nel reclutamento di nuovo personale per posizioni dirigenziali, nel 14% dei comuni partecipanti al sondaggio è data priorità alle candidate donne, a parità di qualifiche.

Pari salario per pari lavoro

Alla domanda «La parità dei sessi nell'amministrazione comunale viene promossa in altri modi?» la risposta più frequente è stata attraverso la parità salariale. Alcuni grandi comuni hanno già effettuato un'analisi della parità salariale (nuova disposizione federale per le aziende con 100 o più collaboratori), altri hanno un regolamento del personale che rispetta la Carta della parità

salariale nel settore pubblico. L'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) informa che a oggi questa Carta è stata firmata da 16 cantoni, 103 comuni e dalla Confederazione.

Uomini cercasi...

Alcuni piccoli comuni segnalano che il tema della parità di genere nelle loro amministrazioni riguarda non tanto le donne, quanto piuttosto gli uomini: nei comuni in cui lavorano cinque persone o meno, si tratta quasi sempre di collaboratrici, impiegate a tempo parziale. È difficile trovare uomini per queste posizioni.

Denise Lachat, Luisa Tringale

* Il sondaggio di «Comune svizzero» sulla parità di genere nelle amministrazioni e negli esecutivi comunali è stato condotto dal 23 novembre al 14 dicembre 2020. Dei 2172 comuni svizzeri hanno partecipato in totale 718 comuni.

De la nécessité d'entrevoir la numérisation sous un angle global

La crise liée au coronavirus nous démontre que nous sommes sur le bon chemin depuis quelque temps. Nous n'allons simplement parfois pas assez vite. Les fournisseurs de processus et informatiques, ainsi que Swisscom, proposent un accompagnement aux communes.

Il n'y a pas une commune ou autorité qui n'œuvre à la numérisation de ses processus et à la simplification du contact avec les citoyens et citoyennes. Cependant, rendre les formulaires et demandes accessibles par voie électronique et raccorder les écoles au haut débit n'est plus suffisant. Ce dont les communes ont besoin, c'est d'une vue d'ensemble qui simplifiera les méthodes de travail et d'un suivi pour leurs habitants là où ils sont le plus souvent, c'est-à-dire dans l'espace numérique sur le réseau fixe et, de plus en plus, sur le réseau mobile.

Les solutions individuelles ne suffisent pas : il est de plus important pour les communes de se connecter avec le district, le canton, les autorités cantonales et d'autres communes. Et de disposer de solutions globales et orientées vers l'avenir.

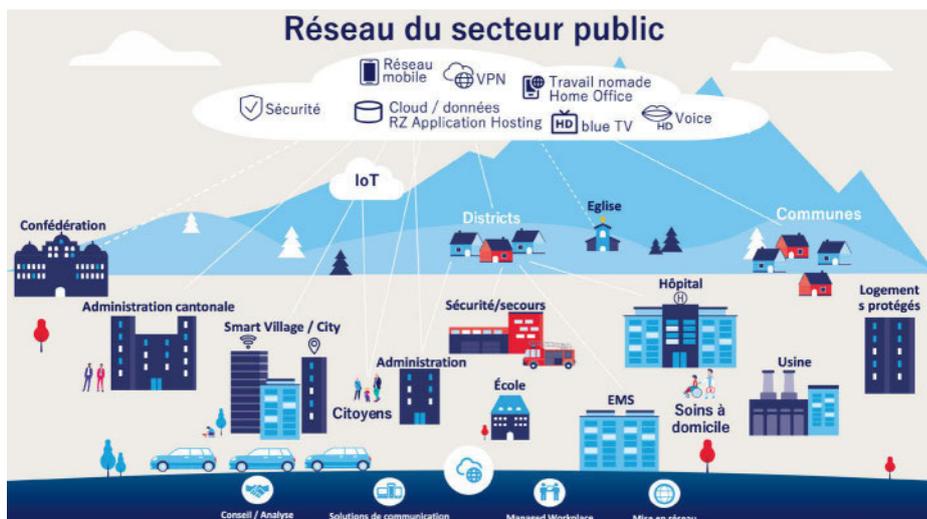
Offensive pour un service public numérique

La stratégie « Pour une Suisse numérique » de la confédération donne le cap depuis 2018. En novembre 2020, le Conseil national a décidé de la création d'un service public numérique (voir encadré). Cette décision a des conséquences très importantes, en particulier pour les communes.

La décision du Conseil national

La résolution du Conseil national entérine une stratégie qui porte sur « l'infrastructure au sens large et étroit, comme le traitement et la possession de données (p. ex. coopératives de données ou investissements dans les plateformes); l'amélioration des prestations numériques en faveur de la population (cyberadministration proche des citoyens); l'encouragement de l'innovation et des processus numériques dans l'administration; et le renforcement d'autres domaines du service public dans lesquels la numérisation joue ou est amenée à jouer un rôle important (p. ex. la médecine et la formation). »

Différents acteurs travaillent déjà sur ces enjeux, mais il leur manque une vue d'ensemble.



La numérisation permet une mise en réseau toujours plus étendue.

La numérisation n'en est qu'à ses premiers pas : à terme, elle sera appelée à toucher, relier et uniformiser toujours plus de domaines du travail et de la vie. Elle permettra d'ouvrir de nouvelles voies pour accomplir les choses, ouvrir de nouveaux champs d'activités et générer des économies sur le long terme, grâce aux simplifications qu'elle rendra possibles. Des concepts comme « Smart Village » ou « Smart City » prendront alors véritablement forme et pourront s'étendre à la Smart Administration au niveau des communes, mais aussi des districts, des cantons et des régions.

Le chemin est tracé

Les besoins des communes, y compris dans l'échange d'informations avec d'autres communes, autorités, cantons et la Confédération, sont particulièrement ressortis en 2020 : travailler, apprendre, remplir des formalités administratives; délivrer des messages aux autorités et consulter les informations depuis chez soi font partie du quotidien. Or, ces activités récurrentes rencontrent encore un certain nombre d'obstacles. Il serait possible de simplifier beaucoup de choses et de réduire les risques d'erreurs.

Les conditions techniques sont connues. Avec le passage de la téléphonie à IP, les communes disposent aujourd'hui de raccordements basés

sur Internet et peuvent exploiter les avancées des technologies de télécommunication modernes. Un réseau performant et l'enregistrement dans le cloud favorisent le traitement de grands volumes de données. La gestion de ces services et le renouvellement des prestations ne doivent plus être effectués commune par commune, mais être confiés à un spécialiste proposant des services gérés.

Swisscom propose Un Assessment- TIC pour aider les communes et les entreprises à déterminer où elles en sont et comment elles peuvent s'améliorer. Il permet ainsi de répondre simplement aux questions de sécurité ou de performances d'accès et d'enregistrement. Présenté dans toute la Suisse, Swisscom peut également aider les communes à investir collectivement dans une solution ou dans des plateformes régionales ou cantonales.

N'hésitez pas à nous écrire à l'adresse verband.info@swisscom.com pour nous demander conseil, ou à rechercher l'inspiration sur notre page d'accueil www.swisscom.ch/servicepublic.



«La clé vers une cyber-administration sûre et efficace»

Le 7 mars 2021, le peuple suisse votera sur la loi fédérale sur les services d'identification électronique (loi sur l'e-ID). Le Comité de l'Association des Communes Suisses (ACS) recommande de voter oui à cette loi.

Pour pratiquement tout ce qui est exécuté en ligne, les utilisatrices et utilisateurs doivent pouvoir se faire identifier. Pour cela, il existe aujourd'hui différentes procédures, le plus souvent avec nom d'utilisateur et mot de passe. Cela dit, aucun de ces systèmes n'est réglementé de manière uniforme dans toute la Suisse. Pour que l'identification sur internet puisse être rendue plus simple et sûre, le Conseil fédéral et le Parlement ont élaboré une loi sur l'e-ID qui sera soumise à votation au début du mois de mars. Alors que jusqu'à maintenant, il était nécessaire de se présenter personnellement sur place pour obtenir certaines prestations, grâce à l'e-ID reconnue et contrôlée par l'Etat,

il sera désormais possible de se les procurer en ligne.

La loi sur l'e-ID prévoit un partage clair des rôles: la Confédération contrôle et confirme l'identité des différentes personnes sur la base de son registre. En revanche, la mise en œuvre technique et l'exploitation de l'e-ID sont confiées à des prestataires e-ID privés; ceux-ci doivent se faire contrôler et reconnaître par l'Etat. Des entreprises, cantons et communes peuvent se charger de ce rôle de prestataire. La nouvelle base légale renforce la position de l'Etat en tant que fournisseur de prestations de service numériques. «Les communes profitent surtout d'un contact sûr avec la population. Par ailleurs, l'e-ID est la clé

pour une cyberadministration sûre et efficace», a déclaré Hannes Germann, conseiller aux Etats et président de l'ACS, à la mi-janvier lors d'une conférence de presse autour de Karin Keller-Sutter, conseillère fédérale, cheffe du Département fédéral de justice et police, et Christian Rathgeb, conseiller d'Etat, président de la Conférence des gouvernements cantonaux (CdC).

Les questions importantes relatives à la sécurité des données et aux prescriptions légales pour les prestataires privés comme publics sont réglementées de manière contraignante. La mise en œuvre a lieu dans le cadre des obligations de surveillance prescrites par l'Administration fédérale. *réd*

Publicité

BDO – LE PARTENAIRE PRIVILÉGIÉ DES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES

Bénéficiez de l'expérience de nos experts.

Nous nous réjouissons de vous rencontrer.

www.bdo.ch

Audit | Fiduciaire | Fiscalité | Conseil

BDO

Les étapes sur le long chemin vers l'égalité politique

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKZ
Commission fédérale pour les questions féminines CFQF
Commissione federale per le questioni femminili CFQF

Le long chemin vers le droit de vote et d'éligibilité des femmes

Droit de vote pour les femmes dans le monde

1902 Australie (femmes blanches uniquement)
1906 Finlande
1913 Norvège
1915 Danemark, Islande
1917 Russie
1918 Allemagne, Autriche, Pologne
1919 Luxembourg, Pays-Bas, Azerbaïdjan, Nouvelle-Zélande
1920 Canada, USA, Tchécoslovaquie, Albanie
1928 Grande-Bretagne
1971 Suisse
1984 Liechtenstein

«Votes for Women»: suffragettes en Grande-Bretagne, 1908.

Commission fédérale pour les questions féminines CFQF | 2020 - Le long chemin vers le droit de vote et d'éligibilité des femmes

Démocratie et droits politiques

Alors qu'elles représentent la moitié de la population, les femmes ont été privées de droits politiques jusqu'en 1971. Elles ne pouvaient pas :

- voter
- élire
- être élues
- signer des initiatives populaires et des demandes de référendum

Local de vote (en matière communale) en Suisse romande, 1970.

Commission fédérale pour les questions féminines CFQF | 2020 - Le long chemin vers le droit de vote et d'éligibilité des femmes

Le suffrage féminin, sujet d'affrontement

Affiches électorales pour le OUI

1920 1946 1947 1959 1971

Commission fédérale pour les questions féminines CFQF | 2020 - Le long chemin vers le droit de vote et d'éligibilité des femmes

Le suffrage féminin, sujet d'affrontement

Affiches électorales pour le NON

1920 1920 1947 1959 1971

Commission fédérale pour les questions féminines CFQF | 2020 - Le long chemin vers le droit de vote et d'éligibilité des femmes

Mouvement féministe de gauche

1893 La Fédération suisse des ouvrières (FSO) est la première organisation à réclamer expressément le suffrage féminin.

1912 Succès de la FSO: le Parti socialiste s'engage officiellement en faveur du suffrage féminin.

1918 Pendant la grève nationale, le mouvement ouvrier féminin réclame le suffrage féminin.

Des ouvrières demandent le droit de vote pour les femmes, années 40 à Zurich.

Commission fédérale pour les questions féminines CFQF | 2020 - Le long chemin vers le droit de vote et d'éligibilité des femmes

Mouvement féministe bourgeois

1905 Création d'associations suffragistes locales

1909 Fondation de l'Association suisse pour le suffrage féminin (ASSF)

1929 Une pétition en faveur du suffrage féminin recueille 250 000 signatures.

1950 Requête de l'ASSF au Conseil fédéral demandant que l'expression «électeurs suisses» soit appliquée aux deux sexes

Des femmes déposent la pétition en faveur du suffrage féminin, Berne 1929.

Commission fédérale pour les questions féminines CFQF | 2020 - Le long chemin vers le droit de vote et d'éligibilité des femmes

1^{er} février 1959: première votation fédérale

Rejet du droit de vote et d'éligibilité des femmes:
Non : 66,9% – Oui: 33,1%

Protestation

- Grève des enseignantes bâloises le 3 février 1959
- Marche aux flambeaux annuelle des suffragistes bâloises et zurichoises

Marche aux flambeaux à la fin des années 60 à Zurich.

Commission fédérale pour les questions féminines CFQF | 2020 - Le long chemin vers le droit de vote et d'éligibilité des femmes

1968: nouveau mouvement féministe



Des représentantes du nouveau mouvement féministe perturbent la fête du jubilé de l'association suffragiste zurichoise, 1969.

Le nouveau mouvement féministe critique l'attitude des associations féminines suisses traditionnelles.

Il leur reproche de se contenter de demander les droits politiques au lieu de lutter pour obtenir une égalité totale.

Commission fédérale pour les questions féminines CFQF | 2020 - Le long chemin vers le droit de vote et d'éligibilité des femmes

1^{er} mars 1969: Marche sur Berne



Concert de sifflets sur la Place fédérale lors de la Marche sur Berne, 1969.

Le Conseil fédéral projette de signer la Convention relative aux droits de l'homme (CEDH) avec quelques réserves.

L'une d'elles concerne le fait que les femmes n'ont pas le droit de vote.

5000 femmes et quelques hommes marchent sur Berne et se rassemblent sur la Place fédérale. Ils exigent le droit de vote et d'éligibilité pour les femmes.

Emilie Lieberherr, présidente du comité d'action de la Marche sur Berne, prononce un discours très remarqué.

Commission fédérale pour les questions féminines CFQF | 2020 - Le long chemin vers le droit de vote et d'éligibilité des femmes

7 février 1971: deuxième votation fédérale



Berne, 1971. Les premières femmes parlementaires: 11 conseillères nationales, dont une viennent-ensuite, et une conseillère aux États.

Acceptation du droit de vote et d'éligibilité des femmes: **Oui: 65,7% - Non: 34,3%**

31 octobre 1971: Première élection fédérale avec la participation des femmes. Dix femmes sont élues au Conseil national. Une femme est élue au Conseil des États.

Commission fédérale pour les questions féminines CFQF | 2020 - Le long chemin vers le droit de vote et d'éligibilité des femmes

Cantons avant-gardistes



Neuchâtel, 1960: Raymonde Schweizer (PS) est la première femme élue dans un parlement cantonal.

Avant 1971, certains cantons accordent le droit de vote et d'éligibilité aux femmes en matière cantonale.

- 1959 Vaud, Neuchâtel
- 1960 Genève
- 1966 Bâle-Ville
- 1968 Bâle-Campagne
- 1969 Tessin

Commission fédérale pour les questions féminines CFQF | 2020 - Le long chemin vers le droit de vote et d'éligibilité des femmes

Droits des femmes ou principe fédéraliste ?



28 avril 1991. Pour la première fois, des femmes et des hommes lèvent la main ensemble à la Landsgemeinde d'Appenzell Rhodes-Intérieures.

La lutte pour l'égalité des droits politiques n'est pas terminée.

Entre avril 1970 et octobre 1972, 17 cantons introduisent le droit de vote et d'éligibilité des femmes en matière cantonale.

En 1990, le Tribunal fédéral oblige le canton d'Appenzell Rhodes-Intérieures à accorder le droit de vote aux femmes.

C'est donc en 1990 seulement que l'égalité des droits politiques des femmes est complètement réalisée.

Commission fédérale pour les questions féminines CFQF | 2020 - Le long chemin vers le droit de vote et d'éligibilité des femmes

La Suisse lanterne rouge: pourquoi ?



L'escargot symbolise la très lente avancée du suffrage féminin en Suisse, Berne 1928.

Démocratie directe: pas suffisamment de partisans dans un corps électoral masculin.

Conseil fédéral: a montré peu d'empressement à traiter la question du suffrage féminin

Parlement: majoritairement conservateur, opposé ou indifférent au suffrage féminin.

Cantons et communes: niveau élevé d'autonomie administrative et grande liberté de décision.

Tribunal fédéral: s'en est tenu au droit coutumier, refusant d'étendre aux femmes la notion de «Suisse».

Commission fédérale pour les questions féminines CFQF | 2020 - Le long chemin vers le droit de vote et d'éligibilité des femmes

Et aujourd'hui ?

Evolution de la part des femmes dans les institutions politiques, 1983-2019



Votations
Femmes et hommes participent à peu près autant aux votations populaires.

Élections
Représentation politique des femmes (2019)
Conseil national: 42% de femmes
Conseil des États: 26,1% de femmes

Commission fédérale pour les questions féminines CFQF | 2020 - Le long chemin vers le droit de vote et d'éligibilité des femmes

Les femmes au Conseil fédéral



2 octobre 1984. Première femme élue au Conseil fédéral, Elisabeth Kopp prête serment.

1848-2019: 119 conseillers fédéraux

110 hommes | 9 femmes

«Soyez candidates! Nous avons besoin de femmes qui disent comment elles voient la société de demain. Si nous laissons les autres décider, la société de demain sera majoritairement telle que les hommes se la représentent.»

Doris Leuthard, conseillère fédérale 2006-2018

Commission fédérale pour les questions féminines CFQF | 2020 - Le long chemin vers le droit de vote et d'éligibilité des femmes

L'année 2021 marque le cinquantième anniversaire de l'introduction du droit de vote et d'éligibilité des femmes en Suisse. A l'occasion de cet anniversaire, la Commission fédérale pour les questions féminines (CFQF) a conçu trois diaporamas, deux séries de cartes postales et un module d'apprentissage en ligne. Ce matériel est destiné à un large public, et particulièrement aux écoles professionnelles, écoles de culture générale, écoles de maturité, aux organisations féminines et aux politiciennes et politiciens. Remontant jusqu'au XIX^e siècle, les diaporamas dressent le portrait des pionnières du droit de vote des femmes et reviennent sur les dates-clés de l'égalité en Suisse jusqu'à ce jour. Les deux pages retracent les décisions et développements majeurs menant à l'introduction de ce droit. Lien: https://www.ekf.admin.ch/ekf/fr/home/documentation/geschichte-der-gleichstellung-frauen-macht-geschichte/50_jahre_frauenstimmrecht.html

Les hommes dominent la politique communale

Les femmes sont toujours une minorité au sein des exécutifs communaux. L'enquête de 2017 montre qu'elles ne représentent qu'une part de 25,7%. Au niveau des présidences, elles ne sont même que 12,2%.

Les femmes actives à l'échelon de la politique communale ont en moyenne 51 ans, un âge proche de celui de leurs collègues masculins (52 ans). A l'image des hommes, elles sont aussi relativement peu nombreuses à avoir moins de 39 ans (12,0% seulement), une proportion qui a encore baissé au cours des dernières années (2008: 15,2%). Leur niveau de formation a en revanche nettement augmenté en l'espace de dix ans. Environ un tiers d'entre elles possèdent aujourd'hui un diplôme d'une haute école (2017: 34,0%, 2008: 29,4%).

Appartenance partisane et situation professionnelle des femmes

Un peu plus de la moitié des conseillères communales sont affiliées à un parti (52,0%). Le parti ayant le plus fort pourcentage de femmes est le PLR avec 27,3%, suivi par le PS (21,6%), le PDC (21,1%) et l'UDC (12,5%). Comparées à leurs collègues masculins, les femmes ont en moyenne des positions politiques plus modérées. Indépen-

damment du parti auquel elles appartiennent ou de leur non-affiliation partisane, elles se situent en moyenne au centre sur une échelle gauche-droite (à 5,1 sur une échelle de 0 à 10, de 0=tout à gauche à 10=tout à droite; les hommes à 6,1). En ce qui concerne leur situation professionnelle, il apparaît que près de la moitié des femmes n'assument pas de fonction dirigeante, une proportion qui s'est accrue de façon massive par rapport à l'enquête de 2008 (sans fonction de direction: 2008: 23,2%, 2017: 46,4%).

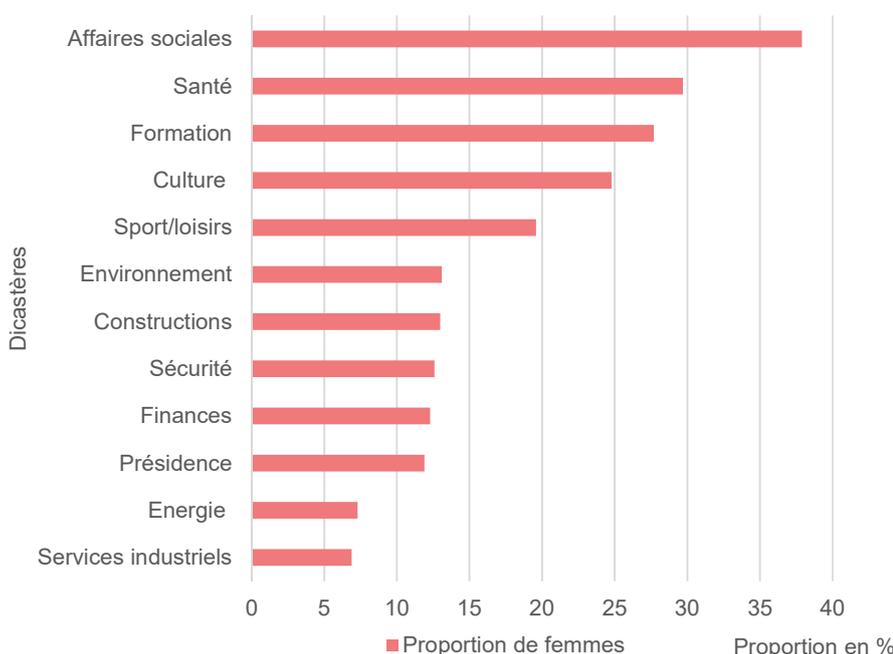
Cadre de travail et style de direction des conseillères communales

Les conseillères municipales sont notamment en charge du dicastère des affaires sociales (38%), suivi par ceux de la santé (30%) et de la formation (28%). Elles sont en revanche peu présentes à la tête des services industriels, ce qui reflète une répartition classique des rôles. En ce qui concerne le style de direction au sein d'une commune, les

femmes semblent agir avec plus de circonspection que les hommes. Parmi les facteurs pouvant contribuer à une mise en œuvre réussie d'un projet, les femmes jugent qu'une clarification préalable précise (91,3%) et une planification détaillée des étapes (73,7%) sont particulièrement pertinentes. Chez les hommes, ces parts sont respectivement de 85,3% et 62,4%. Les femmes comme les hommes semblent toutefois convaincues que l'engagement des exécutifs est central pour faire aboutir des projets (femmes: 80,5%, hommes: 74,2%), tout comme une bonne situation financière (femmes: 72,4%, hommes: 65,4%) ainsi que l'engagement de l'administration communale (femmes: 72,2%, hommes: 65,5%).

Parmi les qualités particulièrement importantes pour le travail de conduite au sein d'un exécutif, les femmes citent dans l'ordre la capacité à communiquer, l'aptitude aux compromis et les compétences sociales. A côté de ces trois qualités, les hommes mentionnent égale-

Proportion de femmes selon les dicastères



La proportion de conseillères communales est la plus élevée à la tête du dicastère des affaires sociales (38%), suivi par la santé (30%). Ce qui reflète le modèle classique de la répartition des rôles. Graphique: ZHAW

Monitoring national des communes

La School of Management and Law de la ZHAW et l'IDHEAP de l'Université de Lausanne effectuent tous les cinq ans une enquête auprès de tous les secrétaires municipaux et politiciens des exécutifs communaux de Suisse. Les données les plus récentes de ce monitoring financé par le Fonds national suisse ont été récoltées en 2017. 8000 membres des exécutifs sur 13000 ont participé au sondage.

ment les compétences d'organisation et de direction.

Satisfaction dans la fonction

Si l'on compare la charge de travail et la satisfaction par rapport à la rémunération de la fonction, les chiffres des femmes et des hommes sont presque identiques. Les femmes et les hommes consacrent en moyenne environ douze heures par semaine à leur activité au sein d'un exécutif et plus de la moitié

estiment que les indemnités reçues, en moyenne CHF 14400 pour les femmes et CHF 15000 pour les hommes, sont trop basses ou un peu trop basses (femmes: 54,5%, hommes: 56,5%).

Bien que la part des conseillères communales qui déclarent que la charge de travail a augmenté ces dernières années aussi bien en termes de temps que de contenu corresponde avec environ deux tiers à celle des hommes (femmes: 59,1% «temps», 67,6% «contenu»; hommes: 60,1% «temps», 69,5% «contenu»), la vie professionnelle semble moins souvent être un poids pour elles (femmes: 31,0%, hommes: 42,9%). La double charge liée à la vie privée est en revanche à peu près la même pour les femmes et les hommes (femmes: 61,4%, hommes: 60,7%).

Le bien de la société comme motivation à s'engager

La motivation à s'engager dans un mandat au sein d'un exécutif communal semble se différencier entre hommes et femmes sur un point en particulier: contrairement à leurs collègues masculins, il s'agit surtout pour les femmes d'exercer une activité qui contribue au bien de la société (78,1% des femmes contre 70,6% des hommes). Plus de la

moitié des femmes affirment que c'est le fait d'avoir été touchées personnellement par un événement ou une évolution au niveau local qui est à l'origine de leur candidature, alors que seuls deux hommes sur cinq évoquent cette raison.

Afin de garantir une représentation équilibrée dans les communes, attirer plus de femmes au sein des exécutifs et notamment plus de jeunes femmes demeure une mission importante. Des modèles sont nécessaires pour cela. Une meilleure conciliation entre mandat politique, profession et vie familiale ainsi que des postes à temps partiels soumis au deuxième pilier pourraient être quelques-unes des mesures à prendre.



Jana Machljankin, Dr. Claire Kaiser, Prof. Dr. Reto Steiner, ZHAW School of Management and Law

Certains exécutifs recherchent activement des femmes

Comme pour les postes de direction dans les administrations municipales (voir p. 35), il n'existe pratiquement pas de «quota» pour une représentation minimale des femmes dans les exécutifs communaux; un peu moins de 2% des communes ayant participé au sondage de «Commune Suisse»* se sont dotées d'un tel objectif. L'égalité au sein de l'exécutif communal serait une question qui relève des électeurs et électrices qui peuvent voter pour les femmes, selon de nombreux commentaires. Et ce serait aux partis politiques de recruter des candidates.

Cependant, seulement 48% des femmes dans les exécutifs communaux ont une appartenance politique (cf. texte ZHAW plus haut), ce levier de recrutement n'est donc pas efficace pour toutes les femmes hors parti. Plusieurs municipi-

pales en exercice misent donc sur une approche directe, et dans certains cas exclusive, des femmes lorsque des mandats se libèrent. Et de souligner: «Les femmes ne se portent que rarement candidates par leur propre gré ou attirent l'attention sur elles-mêmes.» La recherche active de femmes est également considérée comme importante pour les commissions et les groupes de travail; ce premier pas en politique pourrait ouvrir la voie à un mandat dans un exécutif. Malgré une approche active des femmes, la recherche n'est pas toujours couronnée de succès: «Malheureusement, les femmes déclinent constamment les sollicitations, alors qu'elles ne sont pas moins qualifiées que les hommes», rapportent diverses personnes interrogées. De temps à autre, en revanche, on rapporte que

«l'égalité fonctionne d'elle-même». Dans un peu moins de 32% des communes participant à l'enquête, il est possible d'occuper un mandat à l'exécutif non pas sous la forme pure du travail de milice, mais à temps partiel. Ce modèle, qui inclut les prestations sociales, est particulièrement intéressant pour les femmes.

Denise Lachat, Luisa Tringale

* Le sondage de «Commune Suisse» sur les administrations et les cadres communaux a été réalisé du 23 novembre au 14 décembre 2020 auprès des 2172 communes. Environ 720 réponses anonymisées nous sont parvenues, principalement de la part de secrétaires municipaux/municipales (70%) et surtout des communes dans une fourchette de 500 à 5000 habitants (67%).

Christelle Luisier Brodard, portrait d'une femme de pouvoir

Politique, femme et mère, élue le 9 février 2020 dès le premier tour avec près de 56% des voix, elle accède au Conseil d'Etat vaudois, un collège majoritairement féminin. Retour sur 20 années de parcours politique d'une femme engagée.



Christelle Luisier les femmes à se lancer: être ouvertes aux opportunités, savoir construire sur la confiance qu'apporte un parti et se faire confiance.

Photo: m&d

Madame la conseillère d'Etat nous accueille dans son bureau en face du «château». C'est dans un bâtiment quasiment vide – pandémie oblige – que notre entretien a lieu. Une période bien particulière qui aura marqué le début de son mandat: une entrée en fonction en mars 2020 revêt bien entendu un caractère particulier. Revenons donc à rebours sur le parcours de cette femme de pouvoir; une femme qui prouve par son engagement politique et associatif qu'il est possible, non sans certains sacrifices, de mener de front un parcours politique, une vie de femme et de mère.

Une conseillère d'Etat à l'écoute des communes vaudoises

Christelle Luisier accède à 46 ans à la plus haute fonction cantonale: le Conseil d'Etat vaudois. Cette PLR payernoise fait partie d'un collège qui compte une

écrasante majorité féminine (cinq femmes sur sept membres). Cette élection n'est pas un hasard, mais le résultat de plus de 20 années d'engagement politique. A la tête du Département des institutions et du territoire (DIT), la nouvelle conseillère d'Etat apporte dans ses valises plusieurs projets lui permettant de tisser un lien particulier avec les 300 communes vaudoises: un tour du canton de Vaud, une campagne en ligne pour encourager l'engagement milicien en prévision des élections communales de mars 2021 et la mise en place d'un appui pour les communes pour préparer les politiques de développement durable via le Bureau de la durabilité, rattaché au DIT.

Une syndique multitâche

Madame Luisier a été à la tête de Payerne de 2011 à 2020. Une fonction passionnante et prenante, qui va bien

au-delà du simple travail de dossier, mais qui a un impact quotidien sur la vie publique, politique et privée. Le tarif est clair: une «triple journée de travail»; la famille, le travail quotidien et enfin l'engagement associatif au niveau du parti. Cet engagement, Christelle Luisier l'a pris les «yeux grands ouverts». Car pour elle, il est certain que pour faire face à l'ensemble de ses tâches, il n'y pas de solution miracle, les journées ne sont pas extensibles. «Il faut faire des choix.» La question de sa responsabilité de mère est donc abordée: le rôle de parent aux prises avec un mandat politique est presque exclusivement féminin. Une paternité est moins thématisée, alors qu'elle pourrait même assoir une candidature masculine. Plusieurs exemples ont alimenté les journaux ces dernières années avec une question posée à demi-mot: «Mesdames, est-il véritablement possible d'être mère et femme politique professionnelle?» Christelle Luisier y répond sans hésitation: «Oui, mais aux prix de certains aménagements.» Pourtant, ces situations restent minoritaires. La conseillère nationale Isabelle Moret (PLR/VD) a d'ailleurs relevé, lors de sa candidature au Conseil fédéral en 2017, qu'il n'y a jamais eu de maman d'enfants en âge scolaire au Conseil fédéral.

Un mandat à la municipalité: un pari sur l'avenir

Le passage d'un mandat législatif à un mandat exécutif a été un véritable saut dans le vide pour Christelle Luisier. C'est avant tout un choix de carrière, car un tel mandat politique implique un dévouement conséquent qui réoriente forcément un parcours professionnel. Les compétences acquises dans le cadre d'un mandat de milice n'étant d'ailleurs que peu valorisées sur le marché du travail, le métier exercé au préalable devient rapidement accessoire avec les conséquences que cela représente pour une future évolution professionnelle. Ce passage est ainsi accompagné du risque propre à un mandat politique: celui de ne pas se faire réélire.



«Pour ma commune»: C'est entre autres avec cette campagne, en ligne et avec des affiches dans l'espace public, que la cheffe du Département des institutions et du territoire, Christelle Luisier, veut promouvoir l'engagement milicien.

Photos: mäd

Christelle Luisier reste pragmatique et parle d'une thématique «unisexe», même si cela pourrait représenter un des facteurs qui retient de nombreuses femmes à passer ce cap. Car, si les femmes restent minoritaires dans trois quarts des exécutifs communaux en Suisse, leur représentativité au sein des législatifs est quasi paritaire. Christelle Luisier revient sur cette décision: on ne peut pas être «wonder woman» partout et se lancer dans une carrière politique.

D'une maison de quartier à la présidence du Parti radical

Les premiers engagements associatifs de Christelle Luisier sont apolitiques. La création d'une maison de quartier ou encore son engagement à la paroisse la font entrer dans le «radar» du Parti radical. Elle accède au Conseil communal de Payerne en 1997 et y découvre le travail de milice communale et son univers varié tant par les thématiques traitées lors des séances que par les gens qu'elle côtoie. Quelques mois plus tard, le parti s'approche à nouveau d'elle afin qu'elle se porte candidate à la Constituante vaudoise. Elue, elle y siègera de 1998 à 2002. Etant la plus jeune de la délégation, elle est choisie comme cheffe de groupe. Christelle Luisier parle de cette période avec entrain: un véritable «déclencheur» de sa fibre politique. Elle se risque donc à donner un conseil: être ouverte aux opportunités, savoir construire sur la confiance qu'apporte un parti politique et se faire confiance: «Mesdames lancez-vous!»

Brevet d'avocate, grossesses

Parallèlement à ce chemin de politicienne, c'est aussi un parcours de femme et de mère qui se poursuit avec, en 2002, une première grossesse. Un deuxième enfant ainsi qu'un brevet

d'avocat viennent s'ajouter à ce parcours trois ans plus tard: loin d'un long fleuve tranquille. Une réalité sur ces désormais «trois journées»: impossible de tout mener de front. Un premier échec politique l'empêche d'accéder au Grand Conseil vaudois. Mais la fameuse fibre politique reste et Christelle Luisier se portera candidate pour la présidence du Parti radical à un moment marquant de son histoire: la fusion qui donnera naissance au PLR. Un binôme féminin permet une transition efficace et la création d'un des partis les plus influents de la politique suisse actuelle. Le reste de son parcours: une élection complémentaire à la municipalité de Payerne victorieuse, puis douze années au sein de la municipalité dont neuf ans en tant que syndique de Payerne avant d'atteindre la fonction de conseillère d'Etat.

En conclusion: les quotas, un mal nécessaire?

Alors 50 ans après la votation de 1971, le constat est toujours le même: les femmes sont et restent minoritaires en politique. Ce monde encore et toujours masculin est pourtant en mutation. Les nombreux exemples de parcours féminins fulgurants tels celui de Jacinda Ardern (Nouvelle-Zélande) ou Sanna Marin (Finlande), sans oublier les 15 ans de règne d'Angela Merkel ou la conseillère nationale Ruth Humbel (PDC/Argovie) qui a débuté sa cinquième législature sous la coupole fédérale, continuent d'ouvrir la voie à un engagement féminin soutenu. L'année 2019 a été marquée par une mobilisation sans précédent, une véritable vague violette qui a marqué les esprits. Les femmes sont présentes et engagées, elles portent haut et fort les valeurs d'égalité et font résonner leurs revendications dans les

rues de Suisse. Elles seront également entendues par le peuple suisse lors des élections fédérales de 2019: leur représentation a augmenté de 30% pour atteindre 42% des élus, du jamais vu. La moyenne d'âge de la Chambre du peuple est également rabaisée à 49 ans, un record tout autant historique. Mais alors, que manque-t-il pour arriver à parité? Aucune solution miracle n'est de mise, Christelle Luisier s'est d'ailleurs prononcée contre un système de quota. Elle estime qu'il est de la responsabilité des partis de proposer des listes équilibrées et aux femmes de s'engager pour montrer l'exemple à d'autres. Mais 50 ans après l'obtention du droit de vote pour les femmes, un vœu: que la question de l'engagement féminin «ne soit plus un sujet» et entre définitivement dans la normalité ... Parce qu'un Suisse sur deux est une Suisse.

Manon Röthlisberger



L'année 2019 a été marquée par la Grève des femmes. Photo: Manon Röthlisberger

Objectif zéro sexisme en ville de Genève!

Sous son apparente neutralité, l'espace public est traversé par des rapports de pouvoir et des discriminations. Plusieurs villes romandes mettent en place des actions de promotion de l'égalité dans l'espace public. Focus sur Genève.



En 2019, Genève a adopté le plan d'action «Objectif zéro sexisme dans ma ville!» pour une durée de trois ans. Son ambition est de prévenir le sexisme et le harcèlement pour faire des espaces publics des espaces ouverts, accessibles et accueillants. Photo: m2d

Contrairement aux idées reçues, l'espace public n'est pas neutre et les usages tout comme les expériences de la ville ne sont pas les mêmes pour tous et toutes. Ainsi, plus de 70% des femmes entre 15 ans et 34 ans témoignent être de manière récurrente la cible de harcèlement sexiste dans

l'espace public genevois. Seulement 7% des rues genevoises portent des noms de femmes. Et il n'existe pas d'équipement sportif d'accès libre majoritairement investi par les femmes en ville, contrairement à certains dispositifs principalement destinés aux garçons.

Des constats locaux pour encourager une action publique

Si, jusqu'à présent, les données quantitatives et qualitatives locales manquaient en Suisse romande, ce n'est désormais plus le cas: plusieurs enquêtes menées à Genève, Lausanne ou encore Fribourg ont permis de mettre en évidence les inégalités d'accès et d'usages de la ville ainsi que la récurrence de différentes formes de violences vécues par les femmes et les personnes LGBTQ+ dans l'espace public.

Les constats sont clairs, reste à les intégrer dans les politiques publiques et à agir. Car si les femmes n'ont pas accès à l'espace public, ou du moins pas sans contraintes, si elles n'y sont pas représentées et visibles, alors comment peuvent-elles être des citoyennes à part entière? L'égalité entre femmes et hommes n'est pas négociable, c'est un droit et sa mise en œuvre doit faire l'objet d'une intégration transversale dans tous les domaines d'action publique.

L'expérience de la Ville de Genève

En Ville de Genève, c'est dans le cadre de sa politique de promotion de l'égalité entre femmes et hommes qu'une réflexion et des actions concrètes autour de la thématique du genre dans l'espace public ont été engagées depuis 2019. Cette année-là, en réponse à une motion déposée au Conseil municipal, la Ville a adopté le plan d'action «Objectif zéro sexisme dans ma ville!», pour une durée de trois ans, renouvelable et avec un budget spécifique. Structuré en cinq axes (cf. encadré), il a pour ambition de prévenir le sexisme et le harcèlement pour faire des espaces publics de la ville des espaces ouverts, accessibles et accueillants, dans lesquels chaque personne se sent à l'aise et légitime.

La mise en œuvre du plan d'action est pilotée par le service Agenda 21-Ville durable, en collaboration avec les services municipaux concernés, les associations féministes, le milieu académique ainsi que les autres institutions cantonales et communales.

Des réalisations concrètes

Après deux ans de mise en œuvre, et même si le contexte de la crise sanitaire a retardé certains projets, un travail important a été réalisé et les premiers résultats sont encourageants. Ainsi,

- les 200 agent-e-s de la police municipale ont été sensibilisé-e-s à la thématique du sexisme et du harcèlement dans l'espace public par l'Institut le deuxième Observatoire;
- un dispositif pilote de prévention du sexisme a été testé dans différents lieux de manifestations et de fêtes en plein air avec l'association We can dance iT;
- une campagne d'affichage et des outils de sensibilisation ont été développés, notamment un dépliant réunissant les informations-clés sur les bases légales et les ressources à disposition à Genève;
- des ateliers d'autodéfense féministe ont été mis sur pied pour les habitantes de la ville et les collaboratrices de l'administration municipale en collaboration avec l'association Viol-Secours et ont rencontré un grand succès;
- une recherche-action sur les publicités sexistes a été menée avec l'Institut DécadréE et les acteurs et actrices du milieu publicitaire;
- Une déclinaison de six pictogrammes féminisés recouvre désormais la moitié des 500 panneaux de passages pour piéton-ne-s sur lesquels était jusque-là représentée une figure masculine soi-disant universelle;
- dans la continuité du projet 100Elles*, une démarche de féminisation progressive des noms de rue a été entamée: dix emplacements ont ainsi été renommés avec des noms de femmes pour les rendre visibles et reconnaître leurs contributions à l'histoire genevoise.

Un travail à long terme

Il reste encore du chemin à parcourir pour faire de Genève une ville vraiment égalitaire. Les enjeux sont multiples et complexes mais les pistes d'action

Un plan d'action en cinq axes

1. La prévention et la sensibilisation
2. La formation des membres du personnel municipal
3. L'aménagement, l'animation et les usages de l'espace public
4. La récolte de données
5. Le travail en réseau

nombreuses. Le travail en partenariat semble plus que jamais indispensable, tout comme l'articulation de mesures à plusieurs niveaux et sur du long terme, afin de s'attaquer réellement aux causes – et pas seulement aux effets – du sexisme et des discriminations et favoriser des transformations profondes et durables.

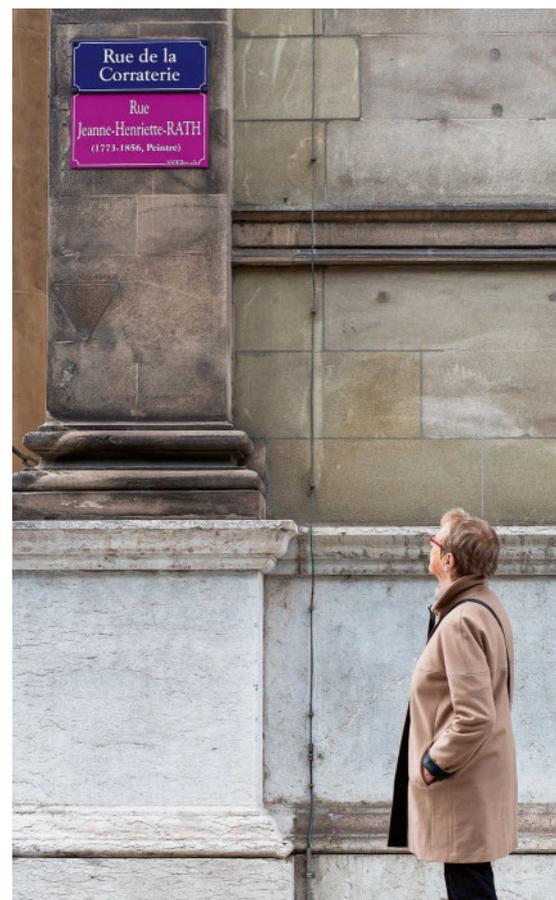
*Héloïse Roman
Chargée de
projets égalité
Service Agenda
21-Ville durable
de la Ville de
Genève*



Infos:
www.geneve.ch/zero-sexisme

La semaine de l'égalité

Du 27 février au 8 mars 2021, la Semaine de l'égalité en Ville de Genève sera consacrée à la thématique du genre dans l'espace public. Au programme, des actions de médiation, sous une forme covid-compatible, et la publication d'une bibliographie contenant de nombreuses ressources sur la thématique. Plus d'information:
www.semaine-egalite.ch



Suite au projet 100elles, une démarche progressive de féminisation des noms de rue a été entamée par la Ville de Genève.*

Photo: Ville de Genève



Une déclinaison de six pictogrammes féminisés recouvre désormais la moitié des 500 panneaux de passages pour piéton-ne-s sur lesquels était jusque-là représentée une figure masculine.

Photo: Ville de Genève

«Le milicien type est un homme»

Une fois en fonction, les femmes constatent qu'elles se sont sous-estimées – tandis que chez les hommes c'est l'inverse. C'est l'une des conclusions de l'enquête menée par l'Université de Berne. Entretien avec Martina Flick Witzig.



Martina Flick dans son bureau à l'Université de Berne. Elle explique dans l'interview pourquoi les femmes sont sous-représentées dans le travail de milice et comment cela pourrait changer.

Photo: Martina Rieben

Madame Flick, les communes ont de plus en plus de peine à pourvoir les postes de miliciens. Qui est le plus susceptible de s'engager aujourd'hui dans le système de milice au niveau communal?

Martina Flick: Le milicien type est un homme entre 40 et 64 ans qui dispose d'un niveau d'éducation formel élevé, d'une bonne situation professionnelle et de revenus relativement élevés. Il vit également dans sa commune depuis de nombreuses années et y est bien ancré.

Où sont les femmes?

Flick: Les femmes sont également très impliquées. Cependant, leurs priorités sont différentes: dans les activités bénévoles comme le travail de milice, les hommes sont deux fois plus représentés que les femmes. Dans les associations et les organisations, la représentation est à peu près égale. En revanche, les femmes sont nettement majoritaires dans le travail bénévole informel, comme l'aide au voisinage ou le soin des personnes âgées.

A quoi est due cette situation?

Flick: Une des explications pourrait être l'introduction tardive du droit de vote des femmes en Suisse. La politique est restée longtemps, plus que dans les pays voisins, exclusivement masculine. Il est possible que cela ait encore un impact aujourd'hui. Les femmes sont plus impliquées dans le travail domestique et sont encore moins susceptibles d'avoir une activité professionnelle comparativement aux hommes. Dans ce sens, le travail bénévole sera plus orienté vers l'environnement domestique et le voisinage immédiat.

Quelles sont les raisons qui dissuadent les femmes de s'engager dans le travail de milice?

Flick: Dans le cadre de notre étude, nous avons cherché à isoler les craintes que représente le travail de milice avant une entrée en fonction. Les hommes et les femmes sont touchés de manière égale par la crainte d'être exposés en public ou par les contraintes liées au temps. La grande différence réside dans la crainte de ne pas disposer de suffisamment de connaissances pour la fonction: elle est deux fois plus élevée chez les femmes.

Cela signifie-t-il que les femmes ont moins confiance en elles?

Flick: Oui, l'étude arrive à cette conclusion. Ce qui est intéressant, c'est que nous n'avons pas seulement posé des questions sur les craintes, mais aussi sur la concrétisation de ces dernières après la prise de fonctions. Cet approfondissement donne une image totalement différente: les femmes autant que les hommes avaient globalement sous-estimé les défis avant l'élection. Mais les hommes avaient effectivement sur-estimé leurs connaissances professionnelles.

Les femmes ont-elles plus de respect pour la fonction?

Flick: Le respect est certainement un élément, mais concrètement l'étude montre que les femmes se sous-estiment. Les hommes abordent cette fonction de

manière plus légère et se rendent compte, une fois en fonction, qu'ils ont sous-estimé les exigences.

Qu'entreprendre pour que les femmes soient plus enclines à se présenter aux élections?

Flick: Une idée serait que les femmes d'ores et déjà actives au sein d'un conseil communal recherchent activement des femmes potentiellement intéressées à s'engager pour un mandat politique. L'idée d'un échange actif sur la réalité du poste, voire même la possibilité d'assister à une réunion de l'exécutif pourrait être une idée d'action. Une autre possibilité serait la mise en place de cours de formation pour faciliter la prise de fonc-



Martina FlickWitzig est assistante à la chaire de politique suisse et de sociologie politique de l'Université de Berne. Elle s'intéresse aux institutions politiques de la Suisse, notamment au système de milice. Avec les professeurs Markus Freitag et Pirmin Bundi, elle a réalisé l'étude «Milizarbeit in der Schweiz» (Le travail de milice en Suisse), qui a été publiée en mai 2019 par le NZZ Libro-Verlag. L'Association des Communes Suisses a accompagné le travail de recherche en tant que partenaire du projet.

tion. Dans notre étude, cette option est fortement plébiscitée par les femmes et moins par les hommes.

Y a-t-il donc besoin d'une approche personnelle? Les femmes ne se présentent-elles pas d'elles-mêmes aux élections?

Flick: Oui, cela est un fait. Notre étude montre que les demandes émanant soit directement du parti soit de personnalités communales jouent un rôle majeur tant pour les femmes que pour les hommes. Cependant, les hommes se portent plus souvent candidats de leur propre initiative.

Ce constat décrit-il le stéréotype de la femme qui se tient discrètement à l'arrière-plan?

Flick: Oui, cela peut effectivement être interprété de cette façon. Les femmes font preuve d'inhibitions dans leurs affirmations (je peux faire cela, je suis compétente dans cela, etc.).

Et comment réduire ces inhibitions?

Flick: Notre étude a permis de faire un constat intéressant: ce sont surtout les jeunes femmes qui craignent ne pas détenir les compétences suffisantes pour occuper une telle fonction. Les femmes d'âge mûr et ayant une plus grande expérience sont plus confiantes.

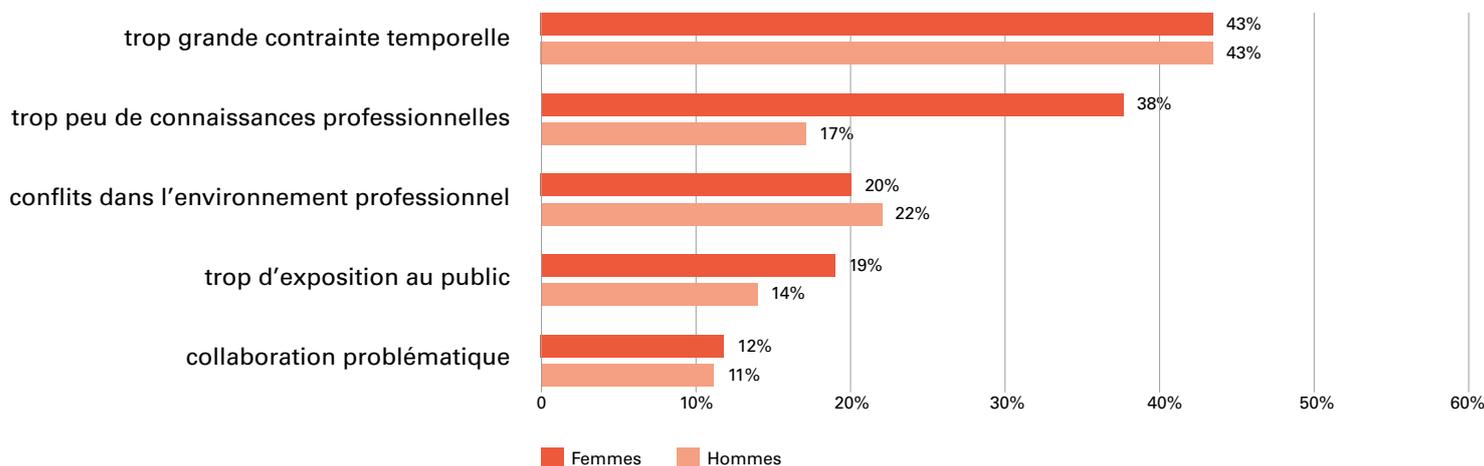
Malgré les changements sociétaux, les jeunes femmes ne sont-elles pas plus confiantes qu'avant?

Flick: Oui, et cela malgré le niveau d'éducation des femmes qui n'a cessé d'augmenter au cours des dernières décennies. Les femmes sont de plus en plus formées mais, apparemment, cela ne contribue pas activement au fait qu'elles souhaitent mettre à profit ces connaissances dans un mandat électif.

Quel conseil leur donneriez-vous?

Flick: Faites confiance à vos compétences! Les hommes aussi n'apportent pas de connaissances et compétences faites sur mesure pour les fonctions de milice.

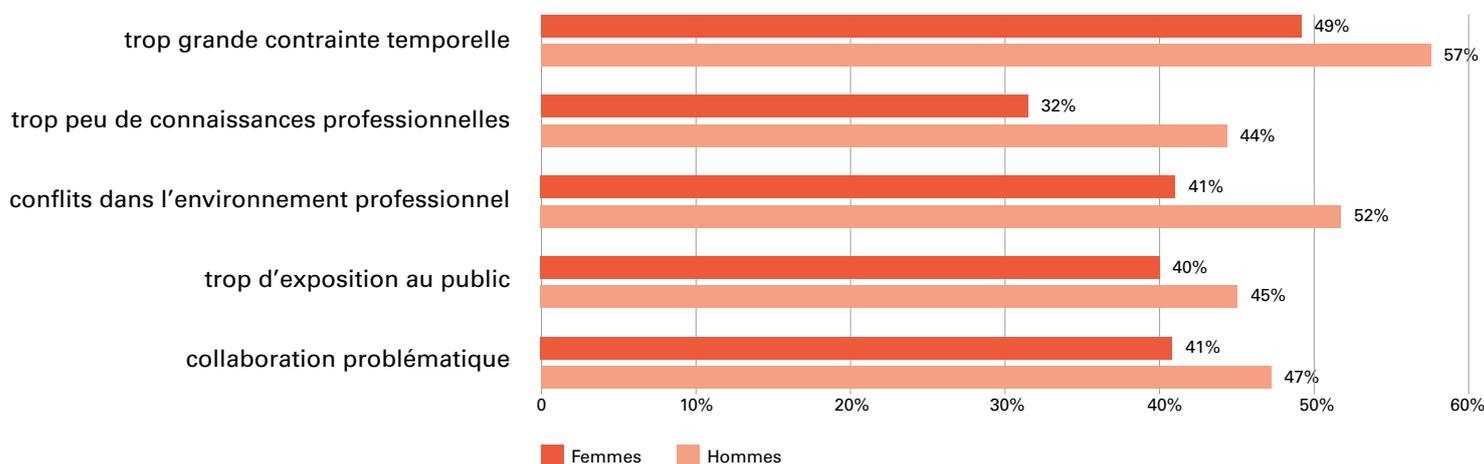
Craintes avant l'entrée en fonction



Les réponses à la question des craintes avant l'entrée en fonction montrent de grandes différences entre les femmes et les hommes. Ces derniers ne sont que 17% à estimer que leurs connaissances professionnelles sont trop faibles. Chez les femmes, ce chiffre atteint plus du double.

Graphique: mäd.

Difficultés effectives une fois en fonction



Une fois entrées en fonction, seules 32% des femmes estiment que leurs connaissances professionnelles ne sont pas suffisantes pour leur charge. Pour le dire un peu crûment, les hommes sont en revanche «revenus sur terre».

Graphique: mäd.

Au contraire, tous les nouveaux miliciens sont confrontés aux mêmes défis et doivent se familiariser avec cet environnement. En outre, les administrations communales soutiennent les nouveaux élus et veillent à ce que chacun s'y retrouve et comprenne les procédures.

Les femmes ayant franchi le pas de se présenter aux élections sont-elles satisfaites dans leurs fonctions?

Flick: Oui, c'est un fait. L'implication, l'apprentissage, les contacts personnels et la reconnaissance de proches ou collègues sont autant de facteurs de satisfaction pour une fonction de milice.

*Interview: Denise Lachat
Traduction: Manon Röthlisberger*

L'atelier «Le travail de milice, une affaire de femmes» organisé dans le cadre du Forum Raiffeisen a réuni en décembre 2019 à Berne des politiciennes au niveau communal.

Mesures structurelles

- Contact direct avec les personnes potentiellement intéressées (a été mentionné par tous les groupes)
- Participation régulière du conseil communal à des manifestations d'information, par ex. exposition des arts et métiers
- Utiliser le bulletin d'information de la commune
- Commissions au sein de la commune: première possibilité d'engranger des expériences pour entrer en politique
- Mettre au concours des projets limités dans le temps: par ex. construction d'une place de jeux, donne la possibilité de participer
- Utiliser la numérisation – objets traités par le conseil communal sur l'iPad/téléconférences (limitées)
- Prévoir la possibilité d'une prise en charge des enfants pendant les séances du conseil communal
- Horaires de travail flexibles/adapter les heures des séances du conseil communal aux besoins des membres
- Certification du mandat en tant que récompense
- Très utile: bonne initiation grâce à un système de parrainage ou par le prédécesseur/la prédécesseuse

Mesures au niveau du contenu

- Description précise du profil exigé
- Faire figurer le profil exigé sur le site Internet de la commune
- Arguments en faveur d'un mandat communal:
 - Grande liberté de manœuvre
 - Modeler et changer les choses là où l'on vit
 - Mettre en pratique ce que l'on a appris
 - Apprendre de nouvelles choses
 - Pas nécessaire de tout savoir au début
 - Nouvelles rencontres liées à la vie du village
 - Plus de compréhension pour la politique, aussi au niveau cantonal et fédéral
 - Principe de collégialité: le collègue assume la responsabilité
- Arguments contre un mandat communal:
 - Pas de compréhension du côté de l'employeur
 - Pas d'indemnité
 - Caisse de pension
 - Prise en charge des enfants
 - Le rôle des partis est évalué de manière différente

Compilation: Alexandra Perina

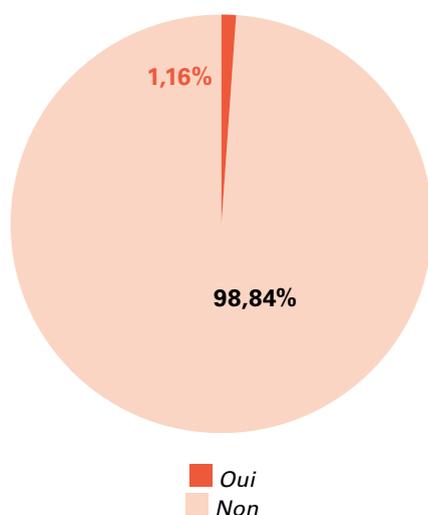


A l'invitation de l'Association des Communes Suisses et du Forum Raiffeisen, la conseillère fédérale Viola Amherd a discuté avec des élues communales lors du «Salon politique». Photo: Martina Rieben

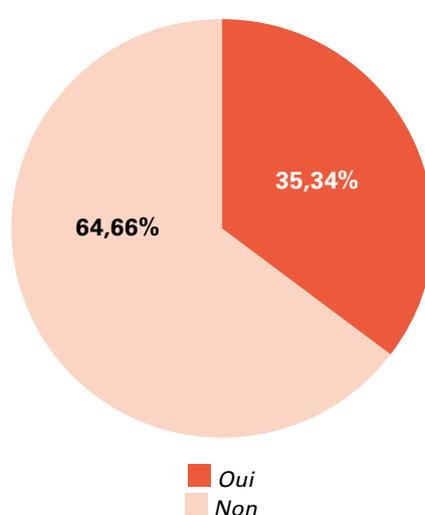
L'égalité des sexes dans les administrations communales

Un sondage de «Commune Suisse» montre des situations très variées dans les administrations communales en ce qui concerne l'équilibre entre les sexes aux postes de cadres. Voici les principales conclusions.

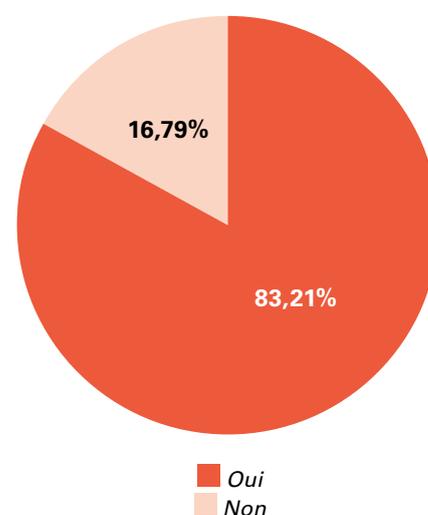
Dans votre commune, existe-t-il un quota pour la part des femmes dans des postes de cadres?



Votre commune offre-t-elle la possibilité du job sharing au niveau des cadres?



Y a-t-il la possibilité d'occuper une fonction de cadre à temps partiel dans votre commune?



Les fonctions de direction dans les différents domaines administratifs sont encore souvent l'apanage des hommes. Un «quota de femmes» n'est pas d'actualité, le job sharing peu répandu. Le temps partiel est plus généralisé.

Graphiques: Martina Rieben

Que font les communes suisses pour promouvoir l'égalité des sexes dans les cadres administratifs? C'est ce que «Commune Suisse» a voulu découvrir par un sondage*. Le quota en tant que mesure est clairement rejeté: un objectif chiffré n'est fixé que dans un peu plus de 1% des cas.

Différences régionales

La grande majorité des sondés autorisent par contre le travail à temps partiel pour les cadres, soit environ 83% au total. Cette option est particulièrement répandue en Suisse alémanique et en Suisse romande, tandis qu'au Tessin, la proportion est plus faible, à un peu moins de 60%. Toutefois, lorsque le modèle existe, il n'est pas ouvert à tous les postes de direction: les secrétaires municipaux et municipales ne sont éligibles que dans 67% des cas. Selon le dernier monitoring sur les communes effectué par la Haute école zhaw, la proportion des secrétaires municipales n'est que de 40% en Suisse. Le job sharing est encore

moins fréquent, avec une moyenne suisse d'un peu plus de 35%. Avec des différences marquées entre les régions linguistiques: en Suisse alémanique, le job sharing est beaucoup plus répandu (44%) qu'en Suisse romande (17%) ou au Tessin (16%). Un changement notable n'est pas à prévoir: un peu moins de 5% des sondés déclarent que l'introduction d'un tel modèle est à l'ordre du jour. En revanche, dans 14% des communes, à qualification égale, la préférence est donnée aux femmes lors de l'embauche de personnel de direction.

Un salaire égal pour un travail égal

A la question comment l'égalité est promue dans les administrations communales, la réponse la plus fréquente est «par l'égalité des salaires». Certaines grandes communes ont déjà effectué une analyse de l'égalité salariale (nouvelle réglementation fédérale pour les entreprises de 100 employés ou plus), d'autres ont un règlement du personnel qui respecte la Charte de l'égalité sala-

riale. Selon le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), 16 cantons, 103 communes et le Gouvernement fédéral ont signé la charte de l'égalité salariale dans le secteur public à ce jour.

On cherche des hommes...

A l'inverse, un certain nombre de petites communes font savoir que l'égalité dans l'administration ne concerne pas les femmes, mais plutôt les hommes: là où il n'y a qu'un à cinq employés, ce sont presque toujours des femmes qui occupent de petits postes à temps partiel. Les hommes ne postulent que rarement pour de tels postes.

Denise Lachat, Luisa Tringale

* Le sondage sur l'égalité des sexes dans les administrations et les exécutifs des communes a été mené du 23 novembre au 14 décembre 2020 auprès de 2172 communes. Des réponses ont été reçues de 718 communes.

Les communes déplorent une constante perte d'autonomie

Les résultats du monitoring national montrent que les communes continuent à s'estimer performantes, mais qu'elles se plaignent d'une perte constante d'autonomie. Les réformes en matière de gestion sont largement répandues.

La plupart des communes suisses sont convaincues qu'elles accomplissent leurs tâches en respectant de bons critères de qualité. Des différences importantes apparaissent néanmoins entre les divers secteurs de tâches: les communes enregistrent le plus de problèmes dans l'aménagement du territoire et les plans de zones (22,3%) et dans le domaine de l'aide sociale (21,4%), suivent l'efficacité des exécutifs communaux (19,6%), l'informatique et l'administration communale (chacune 18,2%) ainsi que les autorisations de construire (17,4%).

Si l'on considère l'évolution entre 2009 et 2017 selon les diverses tâches, les plus grandes améliorations ont pu être réalisées au niveau de l'efficacité des pompiers et de la police communale. La situation s'est en revanche péjorée pour les communes au niveau de l'aménagement du territoire et des plans de zones ainsi qu'en matière de finances. Si on réunit les tâches en secteur d'activités, la situation s'est notamment détériorée au niveau du gouvernement et de l'administration ainsi que de l'infrastructure.

Baisse de l'autonomie communale

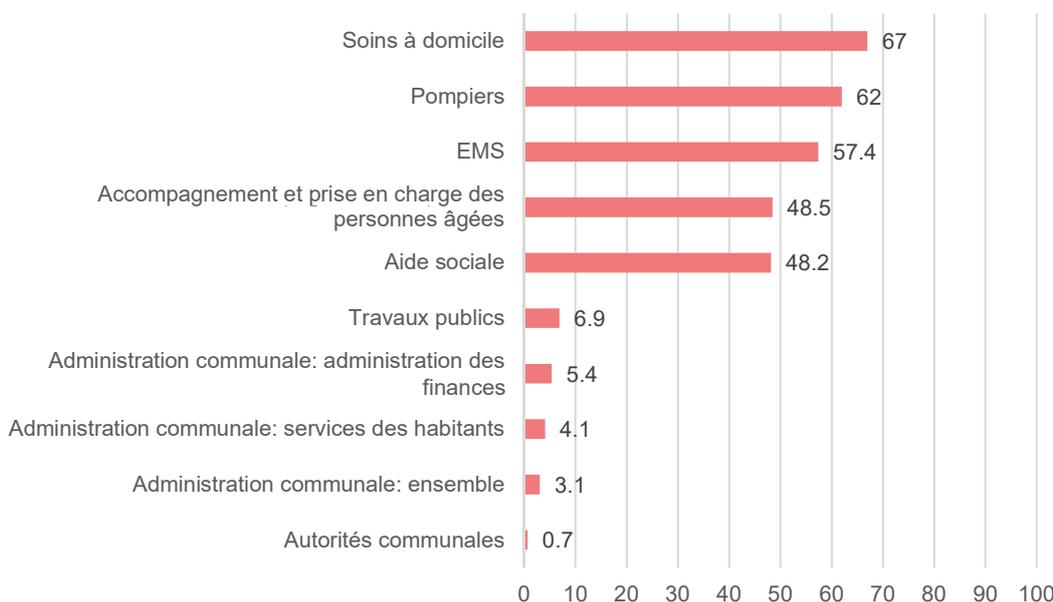
Sur une échelle de 1 à 10 (10 = très grande autonomie), les communes attribuent en moyenne une valeur de 4,6 à leur autonomie vis-à-vis de la Confédération et des cantons. Des différences considérables apparaissent selon les cantons. L'autonomie perçue est plus grande dans les cantons alémaniques (5,3) que dans les cantons romands et au Tessin, ces derniers affichant en général une plus grande centralisation (4,1). Le fait que plus de 70% des secrétaires municipaux sont d'avis que l'autonomie de leur commune a diminué au cours des dix dernières années mérite réflexion. En 2005, ils n'étaient encore que 60% à le penser.

Globalement, environ 92 000 collaborateurs et collaboratrices travaillent dans les administrations communales. La taille des administrations est très hétérogène. Environ la moitié des communes n'emploient que cinq collaborateurs au maximum. Les villes disposent en revanche d'appareils administratifs développés avec plusieurs centaines, voire plusieurs milliers de collaborateurs. La plupart des communes ont

augmenté les effectifs de leur personnel au cours des dix dernières années. A l'interface entre administration et politique, les secrétaires municipaux occupent une position-clé. Ils ont en moyenne 49,2 ans et possèdent souvent une longue expérience dans leur fonction. La proportion des femmes se monte à 40,2%.

Réformes en matière de gestion dans les grandes communes

De nombreuses réformes ont été mises en œuvre. Près des trois quarts (73,9%) des communes misent sur le transfert de tâches à des tiers (outsourcing). Les programmes de législation (69,5%) sont également largement répandus ainsi que la commande de prestations communales via Internet (69,3%). Plus de la moitié des communes élaborent des lignes directrices pour la politique communale (59,3%), misent sur des instruments de controlling (57,2%) et disposent d'un plan intégré des tâches et des finances (53,6%). Des réformes en matière de gestion sont notamment mises en œuvre dans les villes et les grandes communes.



En fonction des diverses tâches, il apparaît que plus de la moitié des communes collaborent avec une ou plusieurs communes voisines. Ceci est le plus souvent le cas dans le domaine des soins à domicile. Graphique: ZHAW

Les fusions toujours actuelles

Le nombre des communes diminue nettement depuis les années 1990. Alors qu'elles étaient encore 3021 en 1990, elles ne sont plus que 2172 en 2021. Les fusions sont au centre des débats politiques. La moitié des communes (48,8%) ont ainsi discuté entre 2010 et 2017 d'une possible fusion avec une ou plusieurs communes voisines. Ces débats ont notamment eu lieu en Suisse romande (63,5%), en Suisse italienne (78,3%) et rhéto-romane (87,5%), alors qu'en Suisse allemande, seules deux communes sur cinq ont discuté d'une éventuelle fusion (39,4%).

Coopérations intercommunales

Un autre thème de réforme important est la coopération intercommunale (CIC). En fonction des diverses tâches, il apparaît ainsi que plus de la moitié des communes collaborent avec une ou plusieurs communes voisines dans le domaine des soins à domicile (67%), des pompiers (62%) ainsi que des EMS (57,4%). Entre 40 et 50% coopèrent au niveau de l'accompagnement et de la prise en charge des personnes âgées, de l'aide sociale, de l'élimination des déchets, de l'approvisionnement en énergie, de l'accueil extrafamilial des enfants, des réseaux des eaux usées et des transports publics.

Il y a en revanche peu de collaboration en ce qui concerne les tâches-clés de l'administration et des autorités communales, qui sont particulièrement importantes pour l'identité des communes.

Monitoring national des communes

Dans le cadre du monitoring national des communes, tous les secrétaires municipaux sont interrogés sur la situation et l'évolution de leur commune. Le taux de réponse lors du monitoring de 2017 se monte à 82,2%. L'enquête de 2017 a été réalisée par la ZHAW en collaboration avec l'IDHEAP de Lausanne et avec le soutien financier du Fonds national suisse.

Elle est la sixième du genre, ce qui permet de suivre certaines problématiques liées à l'évolution des communes sur une période de 25 ans.

L'ouvrage réunissant les résultats sera disponible en allemand dès le mois de mars 2021: Steiner, R., Ladner, A., Kaiser, C., Haus, A., Amsellem, A. et Keuffer, N. (2021): Zustand und Entwicklung der Schweizer Gemeinden, Somedia: Glaris.



Nombreux conseils extérieurs

Les communes ne collaborent pas seulement entre elles. Les prestations de conseil extérieures ont également gagné en importance. Plus de deux tiers des communes suisses (68,6%) ont fait appel à de tels conseils entre 2012 et 2017. C'est notamment le cas pour les prestations de service dans le domaine informatique (61,8%). Plus de la moitié des communes ont eu recours à un soutien temporaire pour des projets (51,1%).



Dr. Claire Kaiser, Jana Machljankin, prof. Dr. Reto Steiner, ZHAW School of Management and Law
Traduction: Marie-Jeanne Krill

Publicité



milizsystem.ch

Les bons outils pour gérer l'avenir d'une commune

La conduite politique d'une commune comporte une très grande variété de tâches. Elle sont toutes importantes. Mais la réelle valeur ajoutée d'un exécutif réside dans l'élaboration et la concrétisation d'une vision d'avenir pour la commune.

Prise de décision quant aux affaires communales, conduite de l'administration, représentation et relations avec la population: toutes ces tâches sont importantes mais, à notre sens, la réelle valeur ajoutée d'un exécutif communal réside plutôt dans la conduite stratégique de la commune, dans la définition et la concrétisation d'une vision d'avenir et d'une perspective de développement. L'exécutif doit imaginer l'avenir de sa commune, savoir où il veut l'amener et conduire les actions et projets permettant de traduire ses intentions dans le concret. Pour ce faire, plusieurs outils de gestion sont, ou devraient être mobilisés, en particulier le programme de législature.

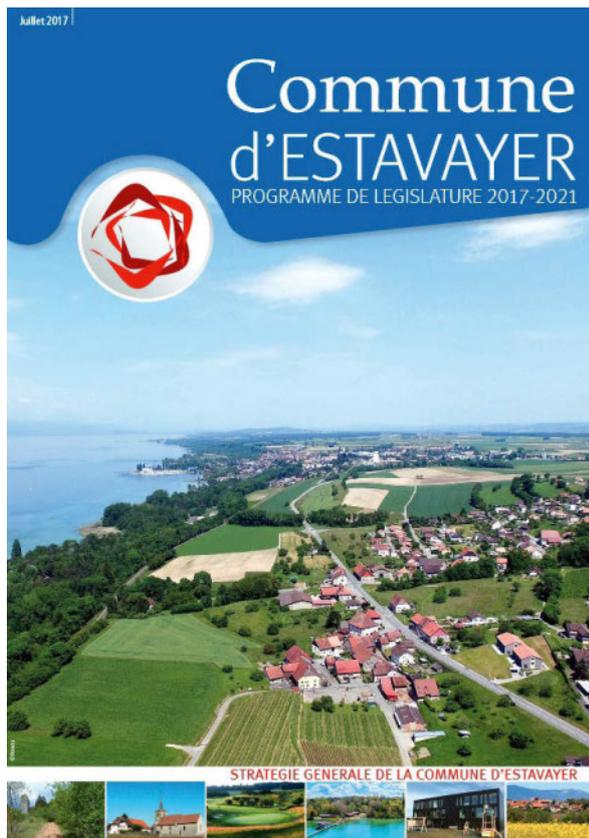
Conduite stratégique perfectible

Malheureusement, la réalité montre que, lorsqu'il est utilisé, un programme de législature constitue bien souvent plus une addition de mesures disparates qu'un ensemble d'actions cohérentes convergeant vers un but commun. Il ne repose que trop rarement sur un diagnostic réel de la situation de la commune et est souvent contraint par les quatre ou cinq ans qui constituent la durée d'une législature. Enfin, la traduction dans le concret, via la réalisation de projets sur le terrain, laisse souvent à désirer. Il résulte de tout ceci une conduite stratégique largement perfectible.

Cinq étapes-clés

Pour pallier ces faiblesses, certaines communes décident d'effectuer une réelle démarche stratégique, à l'instar des communes d'Avenches (VD), d'Estavayer (FR), de Ried bei Kerzers (FR), de Boncourt (JU) ou encore de Sion (VS) dont l'expérience sert de base au présent article. Elles utilisent pour ce faire tout ou partie d'une méthodologie structurée en cinq étapes: situation initiale, diagnostic, conception de la stratégie, déploiement et contrôle (*).

1. Situation stratégique initiale. La première étape consiste à caractériser la situation réelle de la commune en se



Le Programme de législature 2017–2021 d'Estavayer (FR). Comme Avenches (VD), Ried bei Kerzers (FR), Boncourt (JU) ou encore Sion (VS), la commune a effectué une réelle démarche stratégique.

Photo: m&d

basant sur des faits et des chiffres (et non sur une vague perception de la réalité). La Commune de Ried bei Kerzers FR a ainsi pris conscience de sa position favorable entre Morat et Chiètres et d'un tissu économique important mais sous pression, notamment dans le domaine de l'agriculture.

2. Diagnostic stratégique. Le diagnostic stratégique doit permettre d'identifier les trois à cinq défis principaux auxquels la commune est confrontée. Pour la Commune d'Estavayer (FR), ces défis consistent notamment à intégrer, suite à la fusion de sept communes intervenue au 1^{er} janvier 2017, ville et villages dans un ensemble cohérent.

3. Conception de la stratégie. Sur la base du diagnostic, il s'agit de développer l'intention stratégique de la commune,

ce qu'elle entend devenir à un horizon de 10-15 ans, voire plus. La Ville de Sion (VS) ambitionne ainsi de devenir «La capitale suisse des Alpes». Et de décliner cette intention en une position stratégique de succès.

4. Déploiement de la stratégie. Cette quatrième étape correspond à l'élaboration du «plan de bataille» ainsi qu'à l'exécution des projets stratégiques. La Commune de Boncourt a ainsi défini plusieurs projets stratégiques autour du développement d'un centre du village convivial, vivant et attractif: réaménagement urbain, requalification du bâti, etc.

5. Contrôle de la stratégie. Enfin, les projets se développent en cours de législature, avec bien évidemment un besoin de contrôle de l'exécution. Ainsi, le Conseil communal d'Estavayer passe en revue lors de chacune

de ses séances les projets stratégiques d'un dicastère et a réalisé et publié un bilan de fin législature susceptible de servir de feuille de route aux futures autorités.

Une conduite stratégique renforcée

Cette manière de faire structurée et systématique apporte de multiples avantages:

- 1. Positionnement.** Elle permet d'identifier un futur à la fois possible et avantageux pour la commune, une réelle position stratégique de succès, et non de vagues intentions basées sur une réalité fantasmée.
- 2. Alignement.** La démarche permet, en début de législature, d'aligner les membres de l'exécutif derrière une appréciation de la situation et un but communs, ce qui favorise le travail d'équipe et diminue les tensions politiques. En tous les cas jusqu'aux prochaines élections!
- 3. Cohérence.** Elle favorise la cohérence de l'action de l'exécutif, puisque l'ensemble des projets de nature stratégique sont articulés autour de la position stratégique de succès, avec

pour corollaire une meilleure allocation des ressources, notamment au niveau de l'investissement.

- 4. Focus.** Comme le but est clair, il est plus facile de se concentrer sur les points et projets-clés, sans se disperser dans des actions multiples et variées. Cela donne du momentum à l'action publique et permet de «garder le focus».
- 5. Action.** Elle favorise un biais vers l'action pour que les choses deviennent plus simples et plus claires. La gestion des projets est plus aisée car on sait où l'on va, pourquoi et comment. Et le résultat de l'action est contrôlé, avec, le cas échéant, la définition des mesures correctrices qui s'imposent.

Suivre de manière conséquente cette méthodologie renforce la capacité de conduite stratégique de l'exécutif communal et lui permet de jouer pleinement son rôle d'instance de conduite en charge de l'avenir de la cité. Ceci pour le bien de la population de la commune, des employé(e)s de l'administration et, last but not least, pour le bien de l'exécutif communal lui-même!

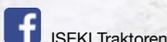


Gilles A. Léchet, directeur Compas Management Services
Lionel Conus, secrétaire général, commune d'Estavayer



(*) Le détail de cette méthodologie est présenté dans l'ouvrage suivant: Gilles A. Léchet, 2020 (2^e édition), «Stratégie et conduite du changement: méthode de management stratégique», Editions Maxima, Paris

Publicité



ISEKI
TRAKTOREN

Découvrez nos tracteurs
équipés pour la viabilité hivernale



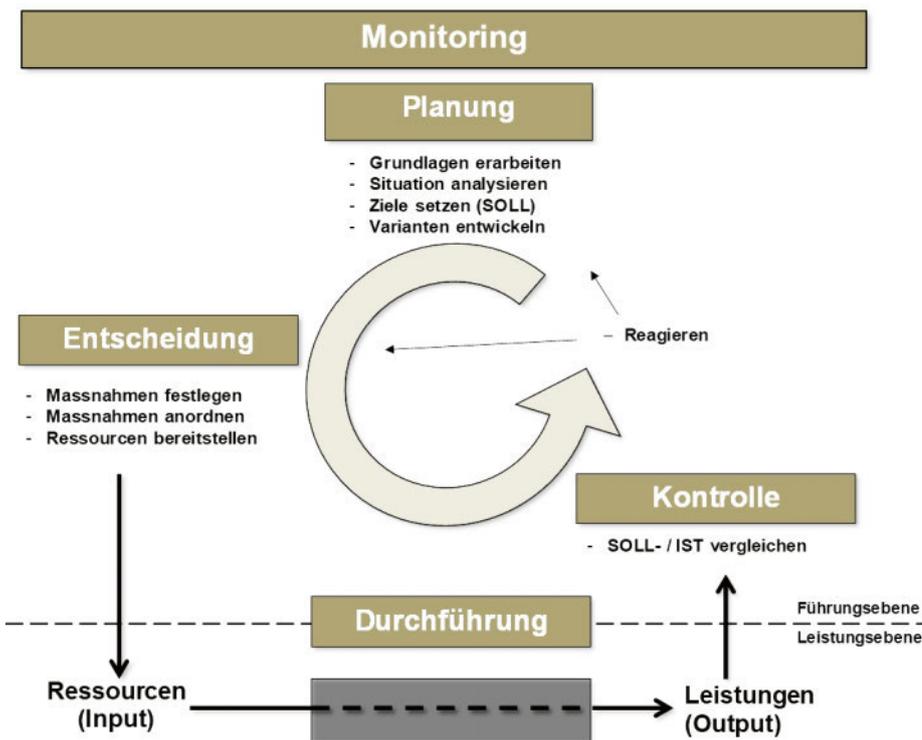
- Lames à neige
- Fraises à neige
- Saleuses

Pour plus d'informations : kontakt@iseki.ch
Tel +41 56 544 55 20

(DE) Hansueli Dubach : h.dubach@iseki.ch - Tel +41 79 669 09 41 • (FR) Pascal Baeriswyl : p.baeriswyl@iseki.ch - Tel +41 79 244 82 78

COVID-19 et gestion financière des communes suisses

Avec la situation actuelle du COVID-19, les étapes de la gestion financière et du suivi des finances des communes revêtent une importance particulière. Un nouveau guide en langue allemande* soutient les petites et moyennes communes dans cette tâche.



Le cycle de la gestion financière se déroule en quatre phases: planifier, décider, exécuter contrôler. Le suivi est un processus d'ensemble. Graphique: fhgr/BDO

La gestion des finances des communes est un grand défi, surtout en Suisse avec son système de milice. Outre les connaissances générales et une expérience dans le domaine de la gestion, elle requiert également des connaissances de base en matière de finances, lesquelles ne peuvent être acquises qu'au prix d'un effort supplémentaire si l'on ne les maîtrise pas déjà dans le cadre professionnel. Cela pose généralement moins de problèmes dans les grandes communes et villes, car les responsables politiques peuvent compter sur des experts au sein de l'administration. Dans les communes de taille moyenne et surtout de petite taille, le problème s'aggrave sensiblement. Là, la question de la gestion financière peut se concentrer sur une personne chargée d'élaborer le prochain budget qui sera ensuite adopté

par l'exécutif et l'assemblée communale.

Une planification en amont est essentielle

La gestion financière ne se limite pas à la préparation du budget (voir figure ci-dessus). C'est dans la phase de planification que la base de la gestion financière est créée. La situation actuelle est analysée, des objectifs sont fixés, puis un plan financier est établi. Selon la commune, un plan législatif existant ou des lignes stratégiques peuvent servir de base pour fixer des objectifs. Le plan financier est censé illustrer le développement de la commune au cours des cinq prochaines années. Si la situation est incertaine, comme c'est actuellement le cas avec le COVID-19, il convient d'accorder une plus grande attention à la préparation de ces bases

et de planifier du temps supplémentaire. Dans tous les cas, il faut commencer dès maintenant, au printemps, avec le plan financier 2022–2027. L'implication en amont de tous les membres de l'exécutif facilitera la planification et la préparation du budget 2022 à l'automne. Le plan financier devrait inclure des variations avec des scénarios les plus optimistes et les plus pessimistes qui tiennent compte des impacts possibles du COVID-19. La planification est effectuée séparément pour chaque domaine de responsabilité (département, division).

Dresser les domaines fonctionnels possiblement impactés par le COVID-19

Enfin, les dix domaines fonctionnels selon le modèle de comptes harmonisé (MCH2) doivent être entièrement dressés et justifiés sous une forme ou une autre. Le tableau ci-contre montre ces domaines fonctionnels avec les impacts possibles du COVID-19 qui pourraient influencer les comptes de résultats ou les comptes des investissements d'une commune. Au final, une variante constituera la base du budget 2022 à l'automne. La communication avec les habitants de la commune est tout aussi importante. Plus ils seront informés tôt et de manière transparente sur la planification financière 2022–2027, plus il sera facile de préparer et d'adopter le budget 2022.

Décider et contrôler

Dans la phase de décision, les ressources sont allouées en fonction de la variante de planification sélectionnée et du budget, et mises en œuvre dans la phase d'exécution.

La dernière phase, la phase de contrôle, comprend la comparaison entre l'état actuel et l'état visé. Les exigences cibles de la phase de planification sont comparées aux données réelles de l'exercice comptable. Le dépôt légal des comptes accompagné des états financiers annuels et les rapports d'audit associés fait office de documenta-

Domaine	Impact du COVID-19
Global	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboration d'un paquet d'économies • Report de projets • Discipline budgétaire rigoureuse • Réévaluation des investissements
00 Administration générale	<ul style="list-style-type: none"> • Nouveaux recrutements pour lutter contre le COVID-19 • Dépenses et investissements pour le travail à domicile • Dépenses et investissements pour les mesures de protection (guichets) • Réduction des frais de voyage • Suppression des tickets journaliers CFF • Dépenses supplémentaires pour le matériel de nettoyage
01 Ordre et sécurité publics, défense	<ul style="list-style-type: none"> • Réduction/Augmentation des dépenses de Securitas • Réduction/Augmentation des frais de stationnement
02 Education	<ul style="list-style-type: none"> • Dépenses et investissements Mesures de protection • Dépenses et investissements Enseignement à distance • Remboursements aux écoles de musique • Réduction des recettes et dépenses pour les garderies/repas de midi
03 Culture, sports et loisirs, église	<ul style="list-style-type: none"> • Perte de recettes suite à l'annulation d'événements • Réduction de revenus tirés des frais d'utilisation
04 Santé	<ul style="list-style-type: none"> • Contributions plus élevées aux hôpitaux et aux établissements de soins
05 Sécurité sociale	<ul style="list-style-type: none"> • Distribution de bons • Allocations aux chômeurs
06 Transports et communications	<ul style="list-style-type: none"> • Contributions plus élevées des communes pour les transports publics en raison de la baisse des recettes de la vente de tickets
07 Protection de l'environnement et aménagement du territoire	<ul style="list-style-type: none"> • Dépenses supplémentaires pour l'élimination des déchets (confinement)
08 Economie	<ul style="list-style-type: none"> • Déclenchement anticipé des investissements pour soutenir l'économie locale
09 Finances et impôts	<ul style="list-style-type: none"> • Déficit fiscal – exonérations fiscales • Retards de paiement, paiements échelonnés • Intérêts moratoires • Crédits supplémentaires • Levée de crédits additionnels • Intérêts négatifs

Les dix domaines fonctionnels selon le MCH 2 doivent être entièrement dressés et justifiés. Le tableau affiche ces domaines fonctionnels avec les impacts possibles du Covid-19 qui pourraient influencer les recettes ou les dépenses de l'investissement et du compte de résultat d'une commune. Photo: fhgr/BDO

tion (actuellement au printemps 2021 pour la dernière période comptable 2020). Si les valeurs réelles des comptes annuels s'écartent fortement des valeurs cibles, il conviendra de réagir. Soit les valeurs cibles de la phase de planification devront être redéfinies, soit d'autres mesures devront être mises en place.

Le suivi est encore plus important qu'à l'ordinaire

Le suivi est un processus d'ensemble qui surveille le cycle du contrôle financier en quatre phases. Le contrôle porte essentiellement sur le respect des objectifs fixés lors de la phase de planification. Dans de nombreuses

communes, le suivi s'effectue de plus en plus à l'aide de solutions logicielles. Les systèmes dits de cockpit ou de tableau de bord visualisent les chiffres-clés sur des paramètres financiers et non financiers importants. Avec la situation actuelle du COVID-19, le suivi prend une importance particulière. Ainsi, certaines communes surveillent actuellement leurs liquidités en déployant un effort supplémentaire, car elles s'attendent à des retards et des défaillances dans le domaine des diverses recettes (impôts, redevances, etc.). Côté dépenses, les informations actuelles sur les projets et les prêts en cours apparaissent généralement sur le radar dans le cadre du suivi.



Nouveau guide pour la gestion financière en temps de crise

L'Association des Communes Suisse (ACS), en collaboration avec le Centre de gestion administrative de la Haute école spécialisée des Grisons et la BDO, société spécialisée dans l'audit, les services fiduciaires et le conseil, a publié un guide sur la gestion financière des communes dans des situations particulières. Cette publication s'adresse avant tout aux petites et moyennes communes. Celles-ci ont des exigences très diverses en termes de savoir-faire et d'instruments de gestion financière. Le guide tente d'une part de donner un aperçu général de la gestion financière intégrale d'une commune et, d'autre part, de mettre en évidence les aspects spécifiques dont une commune doit tenir compte lorsqu'elle se trouve dans une situation particulière.

*Le guide peut être commandé auprès de l'Association des Communes Suisses (ACS) au prix de 20 CHF: verband@chgemeinden.ch. Il est actuellement disponible uniquement en allemand.

*Dominik Just
Chargé de cours
et responsable
de projets
Haute école
spécialisée
des Grisons*



Digitalisierung muss ganzheitlich gesehen werden

Die Coronazeit zeigt uns auf, dass wir uns schon seit einiger Zeit auf dem richtigen Weg bewegen – oft einfach etwas zu wenig schnell. Unterstützung für Gemeinden bieten Prozess- und IT-Anbieter und auch Swisscom.

Kaum eine Gemeinde oder Behörde arbeitet nicht daran, Prozesse zu digitalisieren und den Bürgerinnen und Bürgern den Kontakt mit ihr zu erleichtern. Längst reicht es nicht mehr aus, Formulare und Gesuche elektronisch zugänglich zu machen und die Schulen an schnelles Internet anzuschliessen. Gefragt ist eine Gesamtsicht, um die Abläufe zu vereinfachen und den Einwohnerinnen und Einwohnern dort zu begegnen, wo sie sich grösstenteils aufhalten, im digitalen Raum auf Fest- und immer mehr auf dem Mobilnetz.

Doch mit Einzellösungen ist es nicht getan: Immer wichtiger werden die Vernetzungen der Gemeinden mit Bezirk, Kanton, Behörden und anderen Gemeinden. Gefragt ist eine zeitgemässe und zukunftsorientierte Lösung.

Die Strategie Digitale Schweiz des Bundes gibt seit 2018 die Stossrichtung vor. Nun hat der Nationalrat im November 2020 konkret einen digitalen Service Public beschlossen. Dies hat weitreichende Folgen, gerade für die Gemeinden.

Der Vorstoss will eine Strategie für die «digitale Infrastruktur im engen und im weiteren Sinne wie beispielsweise Umgang und Besitz von Daten (z. B. Förderung von Datengenossenschaften oder Investitionen in Plattformen als Infrastruktur), um eine Stärkung der digitalen Dienstleistungen für die Einwohnerinnen und Einwohner (E-Government, bürgernahe Verwaltung), aber ebenso die Förderung von Innovationen und digitalen Prozessen innerhalb der Verwaltung und weitere Bereiche des Service Public, in denen Digitalisierung eine wichtige Rolle spielt oder spielen wird wie Gesundheit oder Bildung.»

Alle Elemente, an denen verschiedene Akteure arbeiten, für die aber ein Gesamtbild fehlt. Denn die Digitalisierung steht erst am Anfang und wird immer mehr Lebens- und



Die Digitalisierung ermöglicht laufend mehr Vernetzung.

Arbeitsbereiche erfassen, vernetzen und vereinheitlichen. Dies wiederum führt zu neuen Wegen, Dinge zu erledigen, zu neuen Geschäftsfeldern und dank Vereinfachungen zu langfristigem Sparpotenzial. Stichworte wie «Smart Village» oder «Smart City» bekommen so Leben eingehaucht und können sich zur Smart Administration nicht nur auf kommunaler, sondern auf Bezirks-, Kantons- und Regionalebene ausweiten.

Der Weg ist bereit

Die Bedürfnisse der einzelnen Gemeinden, aber auch im Informationsaustausch mit anderen Gemeinden, Behörden, Kanton und Bund haben sich gerade im letzten Jahr herauskristallisiert: Zuhause arbeiten, lernen, Behördengänge erledigen; Meldungen an Behörden abliefern und Informationen abrufen – das ist der Alltag. Doch auf ihm stellen sich noch etliche Hindernisse in den Weg. Und vieles liesse sich vereinfachen und weniger fehleranfällig machen.

Die technischen Voraussetzungen sind ebenso gegeben wie die Bedürfnisse. Spätestens mit der Umstellung der Telefonie auf IP verfügen Gemeinden heute über internetbasierte Anschlüsse und können die Segnungen der aktuellen Kommunikationstechnologien nutzen. Ein leistungsfähiges

Netz und die cloudbasierte Speicherung ermöglichen den Umgang auch mit grossen Datenmengen. Das Management und die Erneuerung der Dienstleistungen muss nicht mehr in jeder Gemeinde gemacht werden, sondern kann dem Spezialisten mit einem sogenannten managed Service übertragen werden.

Ein ICT-Assessment, wie es Swisscom bietet, hilft Gemeinden und Unternehmen dabei, zu bestimmen, wo sie stehen und wie sie sich verbessern können. Fragen der Sicherheit oder der Zugangs- und Speicherleistung lassen sich so am einfachsten klären. Dank ihrer Präsenz überall in der Schweiz kann Swisscom auch helfen, gemeinsam mit anderen Gemeinden in eine Lösung zu investieren oder Plattformen auf regionaler oder kantonaler Ebene zu schaffen.

Kontaktieren Sie uns auf verband.info@swisscom.com für eine Beratung oder lassen Sie sich von unserer Homepage www.swisscom.ch/servicepublic inspirieren.



«Schlüssel zu einem sicheren und effektiven E-Government»

Am 7. März 2021 stimmt die Schweizer Bevölkerung über das Bundesgesetz über elektronische Identifizierungsdienste (E-ID-Gesetz) ab. Der Vorstand des Schweizerischen Gemeindeverbands (SGV) hat die Ja-Parole beschlossen.

Die Digitalisierung schreitet mit grossen Schritten voran. Immer mehr Dienstleistungen und Waren werden online bezogen. Viele Schweizer Gemeinden sind aktuell daran, ihr E-Government-Angebot und die digitalen Dienstleistungen auszubauen. Bei fast allem, was online erledigt wird, müssen sich die Nutzerinnen und Nutzer identifizieren lassen. Dafür gibt es heute verschiedene Verfahren, oftmals mit Benutzername und Passwort.

Doch keines dieser Systeme ist in der Schweiz gesetzlich geregelt. Damit die Identifikation im Internet einfacher und sicherer wird, haben Bundesrat und Parlament das E-ID-Gesetz erarbeitet, über das am 7. März 2021 abgestimmt wird. Mit der staatlich kontrollierten E-ID können künftig Angebote online genutzt werden, für die bisher ein Erscheinen vor Ort notwendig war.

Klare Rollenteilung

Das E-ID-Gesetz sieht eine klare Rollenteilung vor: Der Bund überprüft und bestätigt anhand seiner Register die Identität der einzelnen Personen. Die technische Umsetzung und den Betrieb der E-ID überlässt er privaten E-ID-Anbieterinnen, die sich staatlich anerkennen lassen müssen und kontrolliert werden. Anbieterinnen können Unternehmen, Kantone und Gemeinden sein. Die neue Rechtsgrundlage bringt den Staat als Anbieter von digitalen Dienstleistungen entscheidend voran. «Die Gemeinden profitieren vor allem über den sicheren Kontakt mit der Bevölkerung. Zudem ist die E-ID ein wichtiger Schlüssel zu einem sicheren und effektiven E-Government», sagte Ständerat und SGV-Präsident Hannes Germann Mitte Januar an einer gemeinsamen Medienkonferenz mit Bundesrätin Karin

Keller-Sutter, Vorsteherin des Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartements, und Regierungsrat Christian Rathgeb, Präsident der Konferenz der Kantonsregierungen (KdK).

Staat übernimmt Aufsichtspflicht

Die wichtigen Fragen bezüglich Datensicherheit und rechtlicher Vorschriften für private und auch staatliche Anbieter werden verbindlich geregelt. Die Umsetzung erfolgt im Rahmen der festgelegten Aufsichtspflichten durch die Bundesverwaltung. Das Parlament wird den Prozess im Rahmen der rechtsstaatlichen Obergrenze ebenfalls kritisch begleiten. «All das sind gute Voraussetzungen für eine sichere und funktionierende E-ID. Deshalb unterstützt der SGV das E-ID-Gesetz», so Hannes Germann. Der Bundesrat, das Parlament und die KdK empfehlen ebenfalls ein Ja. *red*

«Myni Gmeind Live»: Online-Konferenzen zur Digitalisierung in Gemeinden

Seit einigen Monaten findet in regelmässigen Abständen ein Online-Erfahrungsaustausch für Gemeindepräsidentinnen, Gemeindepräsidenten und Verwaltungsmitarbeitende zu Digitalisierungsthemen statt. Der sogenannte Erfa-Stammtisch, ein gemeinsames Angebot des Vereins «Myni Gmeind» und des SGV, findet guten Anklang. Nun planen die beiden Partner in Zusammenarbeit mit Swisscom ein weiteres interaktives Online-Videoformat, das sich an ein breiteres Publikum richtet: «Myni Gmeind Live». Das neue Angebot ist wie der Erfa-Stammtisch interaktiv, verlangt aber weniger Verbindlichkeit: Die Teilnahme ist sporadisch möglich, Diskussionsbeiträge sind willkommen, aber nicht gefordert. Mit «Myni Gmeind Live» wird Wissen zur Digitalisierung in Gemeinden und

Regionen vermittelt und das gegenseitige Lernen unter den Gemeinden gefördert. «Myni Gmeind Live» ist damit ein nützliches niederschwelliges Angebot, das Anstösse für neue Projekte in Gemeinden geben kann. Die voraussichtlich eine Stunde dauernden Online-Konferenzen behandeln vielfältige, praxisnahe, aber auch eher visionäre Themen: von der Nutzung von Tools für virtuelle Gemeinderatssitzungen, über den Einsatz von «digitalen Lotsen» bis zum Nachhaltigkeitsmanagement mit Internet-of-Things-Technologie. Nach einer kurzen Begrüssung wird ein rund 15-minütiges Referat stattfinden, gefolgt von einer moderierten Diskussion. Die verschiedenen Online-Konferenzen von «Myni Gmeind Live» werden voraussichtlich auf verschiedenen Plattformen zum Nachschauen aufgeschaltet.

Das Programm wird derzeit zusammengestellt. Gestartet wird mit ein bis zwei Ausgaben pro Monat, die erste Konferenz ist für Frühling 2021 geplant. Auf der SGV- und «Myni Gmeind»-Website können sich Interessierte bald über «Myni Gmeind Live» informieren. *red*

Ihr Input ist gefragt!

Haben Sie Themen zur Digitalisierung in Gemeinden, die Ihnen unter den Nägeln brennen und zu denen Sie in «Myni Gmeind Live» (siehe Haupttext) mehr erfahren möchten? Melden Sie uns Ihren Input per Mail an: verband@chgemeinden.ch

Stationen auf dem langen Weg zur politischen Gleichstellung

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKf
Commission fédérale pour les questions féminines CFQ
Commissione federale per le questioni femminili CFFQ

Der lange Weg zum Stimm- und Wahlrecht für Frauen

International: Politische Rechte für Frauen

1902	Australien (nur weisse Frauen)
1906	Finnland
1913	Norwegen
1915	Dänemark, Island
1917	Russland
1918	Deutschland, Österreich, Polen
1919	Luxemburg, Niederlande, Aserbaidschan, Neuseeland
1920	Kanada, USA, Tschechoslowakei, Albanien
1928	Grossbritannien
1971	Schweiz
1984	Liechtenstein

«Votes for Women»: Suffragetten in Grossbritannien, 1908.

Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKf | 2020 – Der lange Weg zum Stimm- und Wahlrecht für Frauen

Demokratie und politische Rechte

In der Schweiz waren die Frauen – die Hälfte der Bevölkerung – bis 1971 von den politischen Rechten ausgeschlossen. Diese umfassen:

- abstimmen
- wählen
- gewählt werden
- Volksinitiativen und Referenden unterschreiben

Stimmlokal (für Gemeindevorlage) in der Romandie, 1970.

Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKf | 2020 – Der lange Weg zum Stimm- und Wahlrecht für Frauen

Umkämpftes Frauenstimmrecht

Abstimmungsplakate JA

1920 1946 1947 1959 1971

Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKf | 2020 – Der lange Weg zum Stimm- und Wahlrecht für Frauen

Umkämpftes Frauenstimmrecht

Abstimmungsplakate NEIN

1920 1920 1947 1959 1971

Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKf | 2020 – Der lange Weg zum Stimm- und Wahlrecht für Frauen

Linke Frauenbewegung

1893 Der Schweizerische Arbeiterinnenverband fordert als erste Organisation explizit das Frauenstimmrecht.

1912 Erfolg des Arbeiterinnenverbands: Die Sozialdemokratische Partei bekennst sich offiziell zum Frauenstimmrecht.

1918 Die Arbeiterinnenbewegung fordert während des Landesstreiks das Frauenstimmrecht.

Arbeiterinnen fordern das Frauenstimmrecht, 1940er Jahre in Zürich.

Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKf | 2020 – Der lange Weg zum Stimm- und Wahlrecht für Frauen

Bürgerliche Frauenbewegung

1905 Gründung lokaler Frauenstimmrechtsvereine

1909 Gründung Schweizerischer Verband für Frauenstimmrecht (SVF)

1929 «Petition für das Frauenstimmrecht» mit 250000 Unterschriften

1950 Eingabe des SVF an den Bundesrat: Begriff «stimmberechtigter Schweizer» auf beide Geschlechter ausweiten

Frauen reichen die Frauenstimmrechtspetition ein, Bern 1929.

Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKf | 2020 – Der lange Weg zum Stimm- und Wahlrecht für Frauen

1. Februar 1959: Erste eidgenössische Abstimmung

Ablehnung des Stimm- und Wahlrechts für Frauen: 66.9% Nein, 33.1% Ja

Protest

- Basler Lehrerinnenstreik am 3. Februar 1959
- Alljährlicher Fackelumzug der Basler und Zürcher Stimmrechtsfrauen

Fackelumzug Ende der 1960er Jahre in Zürich.

Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKf | 2020 – Der lange Weg zum Stimm- und Wahlrecht für Frauen

1968: Neue Frauenbewegung



Vertreterinnen der Neuen Frauenbewegung stören die Jubiläumfeier des Zürcher Stimmvereins, 1969.

Die Neue Frauenbewegung kritisiert die Haltung der traditionellen Frauenverbände.

Sie werfen den Vereinsfrauen vor, um die politischen Rechte zu bitten, statt radikal für eine umfassende Gleichstellung zu kämpfen.

Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKfJ 2020 – Der lange Weg zum Stimm- und Wahlrecht für Frauen

1. März 1969: Marsch nach Bern



Pfeifkonzert auf dem Bundesplatz am Marsch nach Bern, 1969.

Der Bundesrat plant, die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) unter Vorbehalten zu unterzeichnen.

Einer der Vorbehalte ist das fehlende Stimm- und Wahlrecht für Frauen.

5000 Frauen und einige Männer nehmen am Marsch nach Bern teil und versammeln sich auf dem Bundesplatz. Sie fordern das volle Stimm- und Wahlrecht für Frauen.

Emilie Lieberherr, die Präsidentin des Aktionskomitees für den Marsch nach Bern, hält eine vielbeachtete Rede.

Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKfJ 2020 – Der lange Weg zum Stimm- und Wahlrecht für Frauen

7. Februar 1971: Zweite eidgenössische Abstimmung



Bern, 1971: Die ersten Parlamentarierinnen – elf Nationalrätinnen (eine nachgerückt) und eine Ständerätin.

Annahme des Stimm- und Wahlrechts für Frauen: 65.7% Ja, 34.3% Nein

31. Oktober 1971: Erste eidgenössische Wahl mit Frauenbeteiligung. Es werden zehn Frauen in den Nationalrat gewählt. Eine Frau wird in den Ständerat gewählt.

Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKfJ 2020 – Der lange Weg zum Stimm- und Wahlrecht für Frauen

Pionierkantone



Neuchâtel, 1960: Raymonde Schweizer (SP) wird als erste Frau in ein Kantonsparlament gewählt.

Bereits vor 1971 gewährten einige Kantone den Frauen das Stimm- und Wahlrecht in kantonalen Angelegenheiten.

1959	Waadt, Neuenburg
1960	Genf
1966	Basel-Stadt
1968	Basel-Landschaft
1969	Tessin

Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKfJ 2020 – Der lange Weg zum Stimm- und Wahlrecht für Frauen

Frauenrechte oder föderalistisches Prinzip?



28. April 1991: Zum ersten Mal heben Bürgerinnen und Bürger an der Landsgemeinde Appenzel Innerrhodens die Hand gemeinsam.

Der Kampf um gleiche politische Rechte war 1971 noch nicht zu Ende.

Zwischen April 1970 und Oktober 1972 führten 17 Kantone das Frauenstimm- und -wahlrecht in Kantonsangelegenheiten ein.

Der Kanton Appenzel Innerrhodens wurde 1990 vom Bundesgericht zur Einführung des Frauenstimmrechts gezwungen.

Die politische Mitbestimmung auf allen Ebenen wurde somit erst 1990 vollständig durchgesetzt.

Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKfJ 2020 – Der lange Weg zum Stimm- und Wahlrecht für Frauen

Die Schweiz als Schlusslicht – warum?



Die Schnecke als Symbol für die langsamen Fortschritte des Frauenstimmrechts in der Schweiz, Bern 1928.

Direkte Demokratie: fehlende Zustimmung der männlichen Stimmbevölkerung

Bundesrat: schleppende Behandlung der Frauenstimmrechtsfrage

Parlament: mehrheitlich konservativ, ablehnende oder gleichgültige Haltung gegenüber dem Frauenstimmrecht

Kantone und Gemeinden: hohes Mass an Verwaltungsautonomie und Entscheidungsfreiheit

Bundesgericht: Festhalten an Gewohnheitsrecht, keine Ausdehnung des Begriffs «Schweizer» auf Frauen

Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKfJ 2020 – Der lange Weg zum Stimm- und Wahlrecht für Frauen

Und heute?

Entwicklung des Frauenanteils in den politischen Institutionen, 1983–2019



Abstimmungen

Die Partizipation von Frauen und Männern an Volksabstimmungen ist etwa gleich stark.

Wahlen:

Politische Vertretung der Frauen (2019)

Nationalrat: 42% Frauen
Ständerat: 26.1% Frauen

Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKfJ 2020 – Der lange Weg zum Stimm- und Wahlrecht für Frauen

Frauen im Bundesrat



2. Oktober 1984: Elisabeth Kopp wird als erste Frau zur Bundesrätin vereidigt.

1848–2019: 119 Bundesräte

110 Männer | 9 Frauen

«Unbedingt kandidieren! Wir brauchen Frauen, die sagen, wie sie die Gesellschaft von morgen verändern wollen. Wenn wir das nur den anderen überlassen, dann ist diese so geprägt, wie sich das mehrheitlich Männer vorstellen.»

Doris Leuthard, Bundesrätin 2006–2018

Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKfJ 2020 – Der lange Weg zum Stimm- und Wahlrecht für Frauen

2021 jährt sich die Einführung des Stimm- und Wahlrechts für Frauen in der Schweiz zum fünfzigsten Mal. Zu diesem Jubiläum hat die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen (EFK) drei Folienpräsentationen, zwei Postkartenserien und ein Online-Lernmodul publiziert. Die Materialien eignen sich für ein breites Publikum, speziell für Berufsfachschulen, Mittelschulen, Gymnasien, für Frauenorganisationen, Politikerinnen und Politiker. Die Präsentationen porträtieren die Pionierinnen des Frauenstimmrechts zurück bis ins 19. Jahrhundert und spiegeln die Meilensteine der Gleichstellung in der Schweiz bis heute. Wir bilden auf dieser Doppelseite die zentralen Entwicklungen und Entscheide auf dem Weg zur Einführung der politischen Rechte für Frauen ab. Link: https://www.ekf.admin.ch/ekf/de/home/dokumentation/geschichte-der-gleichstellung--frauen-macht-geschichte/50_jahre_frauenstimmrecht.html

Männer dominieren die Gemeindepolitik

In den Gemeindeexekutiven bilden Frauen nach wie vor eine Minderheit: Die Befragung der Schweizer Exekutivmitglieder von 2017 zeigt, dass der Frauenanteil lediglich 25,7% beträgt. Bei den Präsidiën sind es sogar nur 12,2%.

Im Durchschnitt sind Frauen in der Kommunalpolitik 51 Jahre alt, was sich nur unwesentlich von dem Alter ihrer Kollegen unterscheidet (52 Jahre). Ebenso wie bei den Männern ist auch bei den Exekutivpolitikerinnen der Anteil an jüngeren weiblichen Exekutivmitgliedern unter 39 Jahren mit nur 12,0 Prozent relativ gering, wobei ihr Anteil in den letzten Jahren sogar noch gesunken ist (2008: 15,2%). Betrachtet man die Entwicklung des Bildungsniveaus der weiblichen Exekutivmitglieder, fällt auf, dass dieses innerhalb von zehn Jahren merklich gestiegen ist: Rund ein Drittel hat heute einen Hochschulabschluss (2017: 34,0%; 2008: 29,4%).

Parteizugehörigkeit und berufliche Situation der Frauen in Exekutiven

Etwas mehr als die Hälfte der Gemeinderätinnen gehört einer politischen Partei an (52,0%). Die Partei mit dem höchsten Frauenanteil ist die FDP mit 27,3%, dahinter folgen die SP (21,6%), die CVP (21,1%) und die SVP (12,5%). Im Ver-

gleich zu ihren Kollegen sind Frauen in ihrer politischen Einstellung im Durchschnitt moderater. Unabhängig davon, ob sie einer Partei angehören oder parteiunabhängig sind, ordnen sie sich im Durchschnitt auf einer Links-Rechts-Skala der Mitte zu (5,1 auf einer Skala von 0 bis 10, mit 0 = ganz links und 10 = ganz rechts; Männer: 6,1). In Bezug auf die berufliche Situation der weiblichen Exekutivmitglieder ist auffällig, dass fast die Hälfte der Frauen keine Führungsfunktion innehat, was sich im Vergleich zur Befragung von 2008 massiv erhöht hat (ohne Führungsfunktion 2008: 23,2%; 2017: 46,4%).

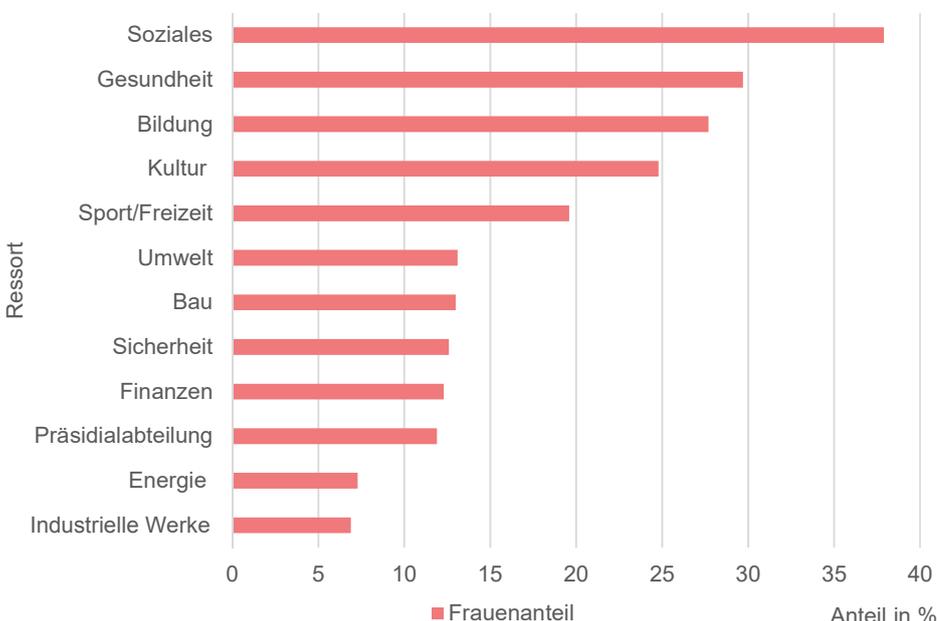
Arbeitsumfeld und Führungsstil der Exekutivpolitikerinnen

Am höchsten ist der Anteil der Gemeinderätinnen im Ressort Soziales (38%), gefolgt von den Ressorts Gesundheit (30%) und Bildung (28%), am geringsten im Ressort Industrielle Werke. Es zeigen sich hier klassische Rollenmuster. Wenn es um den Führungsstil in einer Gemeinde geht, scheinen Frauen im

Gegensatz zu ihren Kollegen etwas bedachter zu agieren. Als mögliche Faktoren einer erfolgreichen Projektumsetzung sehen Frauen eine präzise Vorabklärung (91,3%) und eine detaillierte Meilensteinplanung (73,7%) als besonders relevant an. Bei den Männern sind es 85,3% beziehungsweise 62,4%. Sowohl Frauen als auch Männer scheinen allerdings davon überzeugt zu sein, dass das Engagement der Exekutive für den Erfolg von Projekten zentral ist (Frauen: 80,5%; Männer: 74,2%), ebenso eine gute Finanzlage (Frauen: 72,4%; Männer: 65,4%) und das Engagement der Gemeindeverwaltung (Frauen: 72,2%; Männer: 65,5%).

Auf Platz eins bis drei der wichtigsten Qualitäten für die Führungsarbeit im Exekutivamt stehen für die Gemeinderätinnen Kommunikationsfähigkeit, Kompromissfähigkeit und Sozialkompetenz, während die Männer neben diesen drei Qualitäten insbesondere auch die Organisations- sowie die Führungskompetenz als besonders relevant einstufen.

Frauenanteil nach Ressort

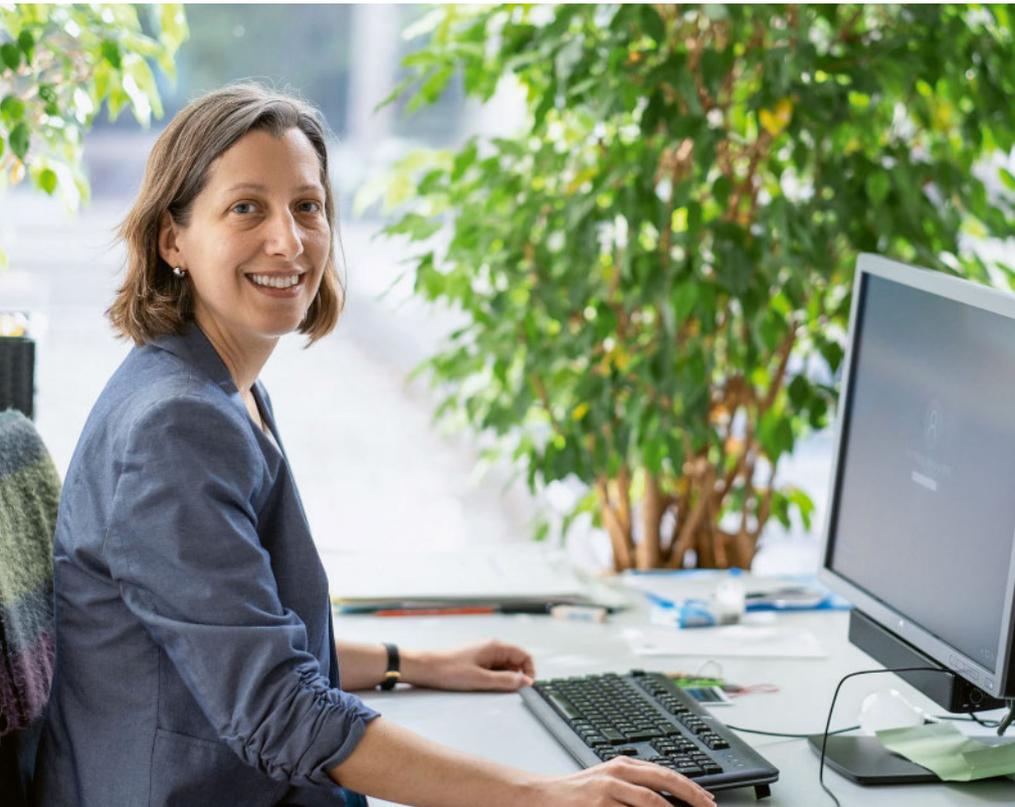


Am höchsten ist der Anteil der Gemeinderätinnen im Ressort Soziales (38%), gefolgt vom Ressort Gesundheit (30%). Es zeigen sich hier klassische Rollenmuster.

Grafik: ZHAW

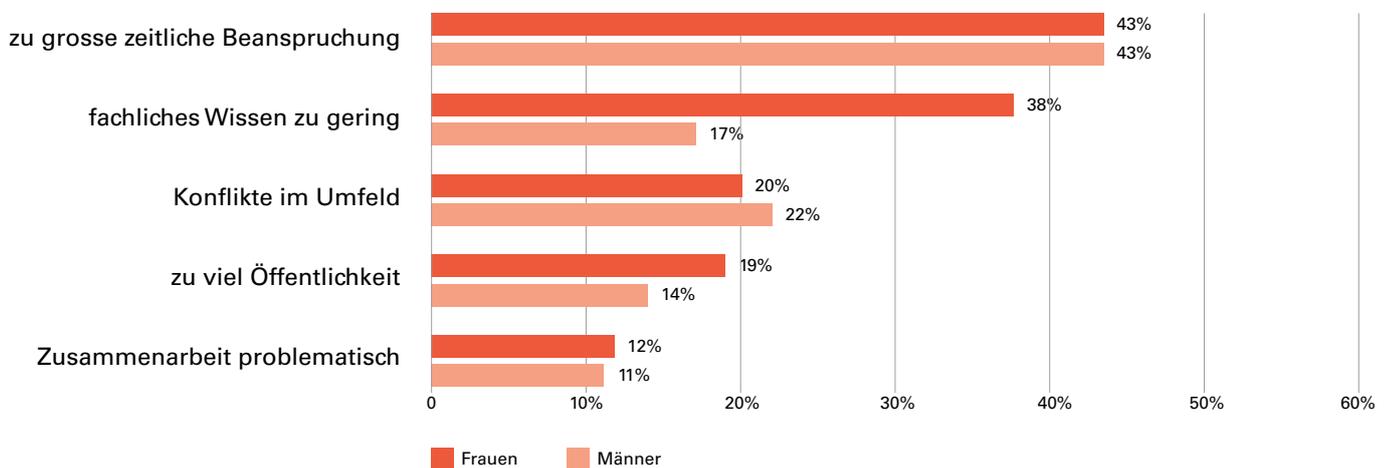
«Der typische Milztätige ist männlich»

Frauen trauen sich weniger zu als Männer – und stellen nach Amtsantritt fest, dass sie sich unterschätzt haben. Dies ist eine der Feststellungen einer Untersuchung der Universität Bern. Ein Gespräch mit Martina Flick Witzig.



Martina Flick in ihrem Büro an der Universität Bern. Sie erklärt im Interview, warum Frauen in der Milzpolitik untervertreten sind und wie man dies ändern könnte. Bilder: Martina Rieben

Befürchtungen vor Amtsantritt



Die Antworten auf die Frage nach den Befürchtungen vor Amtsantritt zeigen einen klaren Unterschied zwischen Männern und Frauen: Nur 17 Prozent der Männer glaubten, ihr fachliches Wissen sei zu gering. Bei den Frauen waren es mehr als doppelt so viele. Grafik: zvz.

Frau Flick, Gemeinden haben zunehmend Mühe, Milizämter zu besetzen. Wer engagiert sich heute denn noch am ehesten im Milizsystem auf kommunaler Ebene?

Martina Flick: Der typische Miliztätige ist männlich, zwischen 40 und 64 Jahre alt, hat eine hohe formale Bildung, eine gute berufliche Position und ein eher hohes Einkommen. Und er wohnt bereits seit Jahren in seiner Gemeinde und ist dort gut verwurzelt.

Wo sind die Frauen?

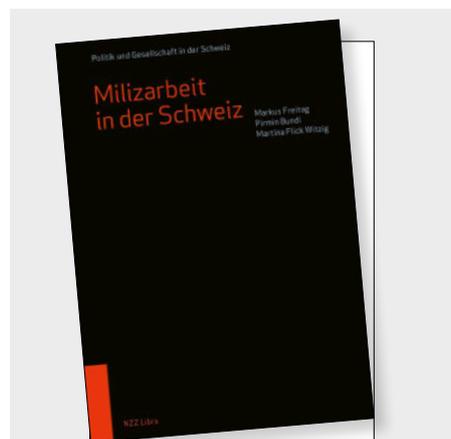
Flick: Frauen engagieren sich durchaus auch. Sie setzen ihre Schwerpunkte aber anders als die Männer: Bei ehrenamtlichen Tätigkeiten wie eben im Milizsystem sind Männer etwa doppelt so häufig vertreten wie die Frauen. In Vereinen und Organisationen halten sich die Anteile in etwa die Waage. In der informellen Freiwilligenarbeit wie der Nachbarschaftshilfe oder der Betreuung älterer Personen hingegen sind Frauen deutlich stärker vertreten als die Männer.

Woran liegt das?

Flick: Vielleicht liegt es daran, dass die Schweiz eine Nachzüglerin war, was die Einführung des Wahl- und Stimmrechts für Frauen angeht. Politik war länger als im angrenzenden Ausland reine Männersache. Möglicherweise hat dies bis heute Auswirkungen auf die Wahrnehmung dieser Ämter: Frauen sind stärker im häuslichen Bereich tätig und gehen noch immer seltener einer Erwerbsarbeit nach als Männer. Entsprechend richtet sich, wie gesagt, die freiwillige Tätigkeit von Frauen eher auf das nahe häusliche und nachbarschaftliche Umfeld aus.

Welches sind denn die Gründe, die Frauen davon abhalten, sich für ein Milizamt zu engagieren?

Flick: Wir haben in unserer Untersuchung nach den Befürchtungen gefragt, die Miliztätige hegten, bevor sie sich für ein Amt zur Verfügung stellten. Von der Furcht vor zu grosser zeitlicher Beanspruchung oder zu starker Exponiertheit in der Öffentlichkeit sind Männer und Frauen etwa gleich stark betroffen. Hingegen zeigt sich ein grosser Unterschied bei der Befürchtung, das fachliche Wissen könnte zu gering sein. Da fürchteten Frauen etwa doppelt so häufig wie Männer, dies könnte auf sie zutreffen.



Martina FlickWitzig ist Assistentin an den Lehrstühlen für Schweizer Politik und Politische Soziologie der Universität Bern. Sie beschäftigt sich mit den politischen Institutionen der Schweiz, unter anderem mit der Milizpolitik. Gemeinsam mit den Professoren Markus Freitag und Pirmin Bundi hat sie die im Mai 2019 im NZZ Libro-Verlag publizierte Untersuchung «Milizarbeit in der Schweiz» durchgeführt. Der Schweizerische Gemeindeverband hat die Forschungsarbeit als Projektpartner begleitet.

Das heisst also, dass Frauen sich selber weniger zutrauen?

Flick: Ja, es sieht ganz danach aus. Interessant dabei: Wir haben nicht nur nach den Befürchtungen gefragt, sondern auch, ob sich diese Befürchtungen nach Amtsantritt bewahrheitet haben. Und da ergibt sich dann ein ganz anderes Bild: Zwar hatten sowohl Frauen als Männer die Probleme im Vorfeld insgesamt eher unterschätzt. Beim fachlichen Wissen kommen die Männer aber auf einen viel höheren Wert als die Frauen.

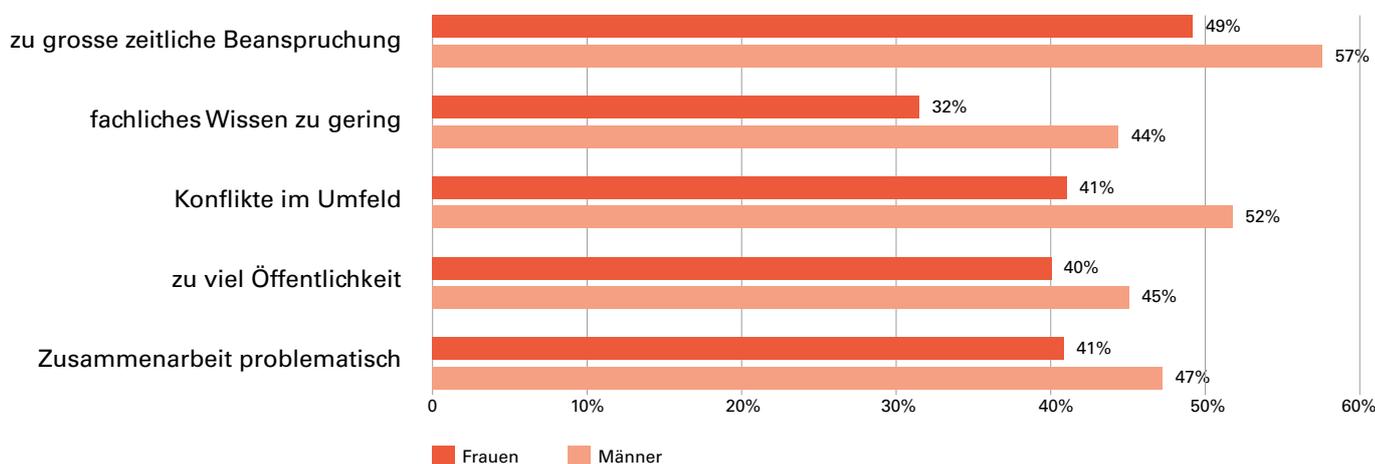
Frauen haben mehr Respekt vor dem Amt?

Flick: Respekt ist sicher ein Element, grundsätzlich unterschätzen sich Frauen aber selber. Männer nehmen das offenbar ein wenig lockerer und stellen anschliessend fest, dass sie die Ansprüche an das fachliche Wissen wohl etwas unterschätzt haben.

Was tun, damit Frauen sich eher trauen zu kandidieren?

Flick: Eine Möglichkeit ist, dass Frauen, die selber in einem Gemeinderat sitzen, sich intensiv um potenzielle Kandidatinnen bemühen und ihnen im persönlichen Gespräch aufzeigen, was das Amt in der Praxis bedeutet, sie vielleicht auch einmal an eine Gemeinderats- oder eine Parlamentssitzung einladen. Eine an-

Tatsächliche Schwierigkeiten im Amt



Nach dem Amtsantritt sind nur noch 32 Prozent der Frauen der Meinung, ihr fachliches Wissen reiche nicht für das Amt. Die Männer hingegen kamen, etwas salopp ausgedrückt, nach Amtsantritt «auf die Welt».

Grafik: zvg.

dere Möglichkeit wäre die Schulung von Amtsneulingen, um ihnen den Start ins Amt zu erleichtern. In unserer Untersuchung befürworteten Frauen diese Möglichkeit übrigens stärker als die Männer.

Es braucht also die persönliche Ansprache? Frauen melden sich nicht oft spontan für ein Amt?

Flick: Genau so ist es. Unsere Studie zeigt, dass persönliche Anfragen, sei es von der Partei oder von Persönlichkeiten aus der Gemeinden, sowohl bei Männern als auch bei Frauen eine wichtige Rolle spielen. Männer bewerben sich aber häufiger aus eigener Initiative für ein Amt.

Das klingt nach dem Stereotyp der Frau, die sich bescheiden im Hintergrund hält.

Flick: Ja, das kann man durchaus so interpretieren. Frauen haben gewisse Hemmungen zu sagen, ich kann das, ich mache das.

Und wie können diese Hemmungen abgebaut werden?

Flick: Unsere Umfrage hat eine interessante Erkenntnis gebracht: Es sind vor allem jüngere Frauen, die befürchten, nicht genügend fachliches Wissen mitzubringen für ein Amt. Frauen im reiferen Alter mit mehr Lebenserfahrung trauen sich mehr zu.

Trotz dem gesellschaftlichen Wandel trauen sich jüngere Frauen nicht mehr zu als ältere?

Flick: Ja, auch wenn man spontan das Gegenteil vermuten könnte, da ja auch der Bildungsstatus der Frauen in den letzten Jahrzehnten fortlaufend gestiegen ist. Frauen sind immer besser ausgebildet, aber offenbar trägt das nicht unmittelbar dazu bei, dass sie ihr Wissen in einem Amt einbringen wollen.

Welchen Rat würden Sie selbst den Frauen mitgeben?

Flick: Auf ihre eigenen Fähigkeiten zu vertrauen! Auch die Männer bringen keine Fähigkeiten oder Kenntnisse mit, die genau auf ein Amt zugeschnitten sind. Vielmehr stehen alle Amtsneulinge vor derselben Herausforderung und müssen sich zuerst einarbeiten. Die Verwaltungen der Gemeinden stehen den Neugewählten zudem zur Seite und leisten Hilfe, damit sich jemand im Amt zu recht findet und die Vorgänge durchschaut.

Und wenn Frauen denn Schritt gewagt haben, sind sie zufrieden im Amt.

Flick: Ja, das ist so. Mitgestalten, Neues dazulernen, persönliche Kontakte und Anerkennung aus dem persönlichen Umfeld oder von den Amtskollegen sind alles Faktoren, die in einem Milizamt Zufriedenheit bringen.

Interview: Denise Lachat

«Frauensache Milizarbeit»: Dies sind die Erkenntnisse aus den Workshops mit Kommunalpolitikerinnen im Rahmen des Raiffeisen Forums Bern vom Dezember 2019

Strukturelle Massnahmen

- Direkte Ansprache von potenziell interessierten Personen (wurde von jeder Gruppe erwähnt)
- Regelmässige Teilnahme des Gemeinderates an Informationsveranstaltungen, z.B. Gewerbesesse
- Infoblatt der Gemeinde nutzen
- Kommissionen in den Gemeinden: erste Möglichkeit, Erfahrungen zu sammeln, als Einstieg in die Politik
- Befristete Projekte ausschreiben: z.B. Bau eines Spielplatzes, gibt Möglichkeit der Partizipation
- Digitalisierung nutzen – Geschäfte des Gemeinderates auf dem iPad / Telekonferenzen (beschränkt)
- Möglichkeit der Kinderbetreuung während der Gemeinderatssitzungen vorsehen
- Flexible Arbeitszeiten/Sitzungszeiten des Gemeinderates an Bedürfnisse der Mitglieder anpassen
- Zertifizierung des Mandats als Auszeichnung einführen
- Sehr hilfreich: Gute Einführung durch Götti-System oder Vorgänger/in

Inhaltliche Massnahmen

- Klarer Beschrieb des Anforderungsprofils
- Anforderungsprofil auf die Website der Gemeinde stellen
- Argumente für ein Gemeinderatsmandat:
 - Grosser Gestaltungsspielraum
 - Am Ort, wo man lebt und zu Hause ist, gestalten und verändern
 - Gelerntes einsetzen
 - Neues dazulernen
 - Zu Beginn muss man nicht bereits alles kennen
 - Neue Begegnungen rund um das Dorfgeschehen
 - Verständnis für Politik wächst auch für kantonale und nationale Ebene
 - Kollegialitätsprinzip: das Kollegium trägt die Verantwortung
- Argumente gegen ein Gemeinderatsmandat:
 - Arbeitgeber: kein Entgegenkommen
 - Keine Entschädigung
 - Pensionskasse
 - Kinderbetreuung
 - Rolle der Parteien wird unterschiedlich bewertet



Bundesrätin Viola Amherd diskutierte am Salon politique mit Gemeindepolitikerinnen auf Einladung des Schweizerischen Gemeindeverbands und des Raiffeisen Forums.
Bild: Martina Rieben

Zusammenstellung: Alexandra Perina

«Für Frauen ein Wettbewerb mit ungleich langen Spiessen»

Der Mangel an Vorbildern und an Selbstverständlichkeit machte die Suche nach der eigenen Rolle als Führungsperson für eine Frau anspruchsvoller. Dies schreibt SGV-Vorstandsmitglied und Gemeindepräsidentin Carmelia Maissen.

Vor einiger Zeit war bei «SRF» eine «Club»-Sendung mit dem Nationalrats-ehepaar Min Li Marti/Balthasar Glättli zu sehen. Währenddessen Glättli in der Einblendung als Nationalrat bezeichnet wurde, stand bei Min Li Marti «Ehefrau von Balthasar Glättli». Im «Wall Street Journal» rief jüngst der Kolumnist Joseph Epstein Jill Biden, die Ehefrau des neuen US-Präsidenten, dazu auf, nach dem Einzug ins Weisse Haus doch bitte auf die Aufführung des Dokortitels zu verzichten. Zufall? Unfall? Missgeschick? Eher nicht. Das Muster, dass die Frau vor allem ein Anhängsel des Mannes ist und ihre beruflichen Leistungen im Hintergrund stehen oder gar infrage gestellt werden können, scheint nach wie vor tief verankert zu sein.

Nur Frauen müssen sich erklären

Männer, die beruflichen Erfolg und Macht haben, sind attraktiv. Und sie können ihre Karriere vorantreiben und ihre Positionen vertreten mit einer Selbstverständlichkeit, die seit Jahrhunderten eingeübt ist. Frauen in Führungspositionen fehlt dieses natürliche Selbstverständnis. Auch heute noch haftet solchen Biografien etwas Ausgefallenes an. Frau muss sich erklären und eine Meinung dazu haben, wie es ist, als Frau Gemeindepräsidentin oder Chefin zu sein. So gehörte diese Frage bei meiner Wahl zur Gemeindepräsidentin zum Standardkatalog der Medien. Hat ein Journalist jemals einen Ehemann und Vater gefragt, was es bedeutet, als Mann Gemeindepräsident zu sein? Dieser Mangel an Vorbildern und an Selbstverständlichkeit bedeutet, dass die Suche nach der eigenen Rolle als

Führungsperson für eine Frau anspruchsvoller ist. Hinzu kommt, dass die Frauen in vielen Gremien in der grossen Minderheit sind. Die Diskussions- und Verhandlungskultur wird von der Mehrheit geprägt, die eben meist männlich ist. In einem solchen Umfeld zu bestehen, braucht einiges an zusätzlicher Energie und zusätzlichem Aufwand, den viele Frauen scheuen und Männer weit weniger zu leisten haben. Die Spiesse in diesem Wettbewerb sind zweifellos ungleich lang. Dass ein dünnes Angebot für die Kinderbetreuung oder viele Abendsitzungen zusätzlich erschwerende Rahmenbedingungen für eine Frau sind, sich politisch zu engagieren, sei hier nur am Rande erwähnt.

Im eher bürgerlichen Graubünden ist Frauenförderung kein festes Thema

Die linken Parteien haben sich die Frauenförderung schon früh auf die Fahne geschrieben. Entsprechend sind die Frauen in ihren Reihen weit stärker vertreten als in den bürgerlichen Parteien. Dieser Umstand trägt wohl dazu bei, dass der Frauenanteil in der Bündner Politik gar noch unter dem bereits bescheidenen Schweizer Schnitt liegt. Ist gesamtschweizerisch ein Viertel aller Exekutivämter auf kommunaler Ebene in Frauenhand, beträgt der Anteil in Graubünden nur ein Fünftel. Die politische Grundstimmung in Graubünden ist von jeher bürgerlich geprägt. In den Parteien ist die Frauenförderung kein fest verankertes Thema. In der Personalpolitik schwingen regional- oder sprachpolitische Kriterien obenauf. In der kleinstrukturierten Bündner Gemeindelandschaft ist zudem der Orts-

bezug entscheidend. Da aber Frauen oftmals mobiler in ihrer Biografie sind, fehlt ihnen dieses Kriterium auf kommunaler Ebene.

Hartnäckige Rollenbilder

Die Gründe, weshalb die Frauen im öffentlichen Leben und in Führungspositionen nach wie vor eine untergeordnete Rolle spielen, sind vielschichtig. Die über Jahrhunderte gepflegten Rollenbilder wirken als hartnäckige Prägungen nach, in jedem von uns, ob Mann oder Frau, und lassen sich nicht so einfach abschütteln. Ein Schwarz-Weiss-Denken ist deshalb ebenso wenig dienlich, um die Dinge zu verändern, wie pauschale Vorwürfe oder Angriffe aufs Gegengeschlecht. Wir müssen noch mehr lernen, selbstkritisch und gemeinsam hinter die Kulissen dieser Klischees und Muster zu blicken, und sie im Dialog zu beseitigen.



Carmelia Maissen
Gemeindepräsidentin
Ilanz/Glion (GR)
Mitglied des
SGV-Vorstands

Anzeige

LÄNGER DAHEIM WOHNEN. DANK BEZUGSPFLEGE DER PRIVATEN SPITEX.
Gleiche Person, gleiche Zeit, gleicher Ort – das einzigartige Pflege- und Betreuungskonzept.

Die ASPS vertritt 282 Organisationen mit über 13 000 Mitarbeitenden. Der Marktanteil in der Pflege beträgt je nach Region 10 bis 45%. Private Spitex-Organisationen leisten einen wichtigen Beitrag für die Versorgungssicherheit. Sie sind systemrelevant.

Gratisnummer 0800 500 500, www.spitexprivee.swiss

ASPS
SPITEXPRIVEE.SWISS

«Ich habe nichts geplant, bin da irgendwie so reingerutscht»

Christine Badertscher möchte mehr junge Menschen für ein Milizamt gewinnen. Gemeinderätin zu sein, öffne den Horizont und biete eine umfassende Weiterbildung. Davon profitiert die Bernerin nun auch im Nationalrat.



Die junge Politikerin hilft gerne im Hofladen ihres Bruders mit. Die Arbeit gebe ihr «Bodenhaftung», wie sie sagt.

Bild: zvg.

Christine Badertscher geniesst es, im Grünen an der frischen Luft zu sitzen, auch wenn es kalt und grau ist. Grün ist ihre Jacke, grün ihr Schal, und auch die Mütze passt zu ihrer Partei. Sie könne sich Zeit lassen für die Begegnung mit der Journalistin, sei auch einen Tag vor Weihnachten nicht im Stress. Nur das Geschenk für ihr Patenkind muss sie noch besorgen. «Seit ich Nationalrätin bin, habe ich fast mehr Zeit», sagt die grüne Politikerin.

Das erstaunt nun doch. Schliesslich ist sie in zwei Kommissionen des Nationalrates, unter anderem Mitglied in mehreren Vorständen und Kommissionen,

Vizepräsidentin der Grünen des Kantons Bern und Vizepräsidentin im Verein Förderung junger Personen in der Gemeindepolitik. Ihre Erklärung: Sie habe nach ihrer Wahl ihre Arbeitsstelle bei Swissaid gekündigt und könne sich nun auf die Politik und ihre anderen Ämter konzentrieren.

Fast wie die Jungfrau zum Kinde ...

Christine Badertscher hat unter anderem ein Masterstudium in Agrarwissenschaft und eine kaufmännische Ausbildung in ihrer Tasche. «Nicht mehr an Bürostunden gebunden zu sein, ist eine grosse Entspannung, obwohl ich auch

jetzt noch ein Arbeitspensum von 100 Prozent habe», erklärt die Grüne. «Und heute kümmert sich mein Partner um unser zwei Monate altes Baby.» Als Nationalrätin Mutter zu werden, falle heute kaum jemandem mehr auf. «Höchstens, dass mein Bauch plötzlich nicht mehr dick war», lacht sie.

.... und zum Amt

Sie selbst staunt immer noch, dass sie Mutter und Nationalrätin ist. So stellt sie sich abseits des Bundeshauses als «Frau aus Madiswil vor, die in Zollbrück aufgewachsen ist und später mit ihrer Familie im Oberaargau auf einem Bio-bauernhof gelebt hat». Sie isst am liebsten Kartoffelstock und kauft gerne auf dem Markt ein. Erst bei einem längeren Gespräch erwähne sie irgendwann, dass sie Nationalrätin sei. «Ich habe das nicht geplant, bin da irgendwie so reingerutscht. So bin ich schon Gemeinderätin geworden», verrät Badertscher mit einem schelmischen Lächeln. Sie habe sich in Madiswil als Listenfüllerin aufstellen lassen. Und machte die Rechnung prompt ohne den Wirt respektive das Volk: Sie wurde gewählt und sass von 2011 bis 2018 im Gemeinderat.

Anerkennung

Wenn sie von diesem Amt erzählt, vergisst sie die kalten Temperaturen im Park und versichert feurig: «Ich habe so viel gelernt und profitiere extrem von dieser Erfahrung.» Sie habe sich mit Sachen befassen müssen, «um die ich mich doch sonst nie und nimmer geschert hätte». Vom neuen Tanklöschfahrzeug über das Gemeindebudget, das Bildungswesen bis zur Ordnung auf dem Friedhof. Eine Gemeinderätin aus Langenthal erklärte der neu gewählten Kollegin aus Madiswil einst, in diesem Amt müsse man sich gelegentlich mit Sachen befassen, die anfangs langweilten, aber plötzlich sehr spannend seien. «Genau so ist es», versichert Christine Badertscher, «ich bin jetzt total Fan von Feuerwehrautos!»

Von der Idee zum SGV-Postulat an den Bundesrat

Diese Erweiterung des Horizonts sei eine umfassende Weiterbildung, für die es ein Diplom geben müsste, das Bewerbungsdossiers hinzugefügt werden könne, ist sie überzeugt. Diese Idee, die im Rahmen des «Jahres der Milizarbeit» 2019 des Schweizerischen Gemeindeverbands (SGV) prämiert wurde, wurde inzwischen beim Bundesrat deponiert: Priska Seiler Graf (SP/ZH), Nationalrätin und SGV-Vorstandsmitglied, hat ein entsprechendes Postulat zur Stärkung des Milizsystems eingereicht. Der Bundesrat wird damit beauftragt, zusammen mit der Schweizerischen Hochschulkonferenz bzw. den Hochschulen und dem SGV zu prüfen, wie Mitglieder der Gemeindeexekutive ihre im Amt erworbenen Kompetenzen an Aus- und Weiterbildungen im Hochschulbereich (CAS, DAS, MAS z.B. im Bereich Public Administration; MBA, EMBA) anrechnen lassen können.

In der Gemeinde Sporen abverdienen hilft auch im Bundesparlament

Als Gemeinderätin erkannte sie, dass ein Projekt für die Allgemeinheit nur gemeinsam, über Parteigrenzen hinweg realisiert werden kann, nach dem Motto «es gibt kein sozialistisches Trottoir». In einem relativ bunt zusammengewürfelten Team Lösungen zu finden, sei «eine riesige Befriedigung». Diese Zusammenarbeit zugunsten der Sache vermisse sie manchmal im Bundeshaus. «Es tönt ein bisschen arrogant: Aber wir ehemaligen Gemeinderätinnen verdrehen gelegentlich die Augen und frotzeln, dass gewisse Nationalräte sich besser zuerst ihre Sporen in der Gemeindepolitik abverdient hätten. Dann würden wir besser vorwärtskommen.» Promi zu sein, hole zwar Stimmen, sei aber kein politischer Leistungsausweis. Das sagt ausgerechnet eine Nationalrätin, von der böse Zungen behaupten, sie sei nur deshalb gewählt worden, weil sie genau dem damaligen Wahlrend – jung, grün und Frau – entsprach. «Das hat mir sicher Stimmen gebracht. Aber meine Partei hätte mich nicht als Spitzenkandidatin auf die Liste gesetzt, wenn ich nicht im Gemeinderat und in anderen Gremien mein Können und Wissen bewiesen hätte.»

Die Bernerin setzt sich vorwiegend für nachhaltige Landwirtschaft ein sowie für die Entwicklungszusammenarbeit, unter anderem in der Aussenpolitischen Kommission. Aber sitzt die junge Politikerin nicht auch deshalb in relativ vielen Gremien, weil sie eben eine Frau ist und eine Quote erfüllt? Da wird sie

zum ersten Mal einen Moment ganz still und sagt dann beherzt: «Ich bin in keinem Gremium die einzige Frau. Ist das nicht toll? Da hat sich viel getan, aber wir sind noch lange nicht am Ziel.»

Junge anstiften

Ihre Aufgabe als Vizepräsidentin des Vereins Förderung junger Personen in der Gemeindepolitik ist denn auch einer ihrer liebsten «Hüte», die sie von Amtes wegen trägt. Junge Menschen könnten unbefangener an eine Sache herangehen, fürchteten weniger um ihren Ruf. Doch leider trauten sich viele junge Frauen ein solches Amt nicht zu, dächten, sie wüssten zu wenig. Badertscher bedauert das und macht ihnen Mut. «Wichtige Entscheidungen werden im Team getroffen, und von der Gemeindeverwaltung gibt es kompetente Unterstützung.» Badertscher selbst kann sich gut vorstellen, jungen Gemeinderätinnen als Patin zur Seite zu stehen, sie als Mentorin zu begleiten und zu ermutigen, dieses Amt zu übernehmen. «Es ist extrem bereichernd, auch wenn es dafür wenig Geld, Ruhm, Lob und Ehre gibt.»

Dank Hofladen auf dem Boden

Im Hofladen ihrer Familie zu stehen und diverse Produkte aus eigener Herstellung sowie aus der Region zu verkaufen, «hält mich im wahrsten Sinne des Wortes auf dem Boden». Sie schätzt den Austausch mit der Kundschaft und auch den Gang über den Markt in Langenthal. Hier wird sie oft erkannt und angesprochen. Immer öfter wird sie nicht nur als «Badertschers Christine vo Madis» angesprochen, sondern als Nationalrätin.

Plant Christine Badertscher dereinst gar als Bundesrätin über den Markt zu spazieren? «Uh nei, sicher nid», winkt sie ab. Aber wer weiss, schliesslich wäre sie nicht die erste Landesmutter, die auch in dieses Amt «irgendwie so reingerutscht» ist.

Susanna Fricke-Michel



Vom Politikvirus infiziert

Christine Badertscher (1982) ist zuerst in Zollbrück (BE) und danach in Madiswil (BE) aufgewachsen. Ihre Familie hat dort einen der ersten Bio-bauernbetriebe übernommen. Nach einer kaufmännischen Ausbildung lebte die Bernerin einige Monate in Kamerun, studierte danach in Wädenswil Umweltingenieurwesen, in Zollikofen Agrarwissenschaften und war persönliche Mitarbeiterin des damaligen Nationalrats Alec von Graffenried. Dort wurde sie vom Politikvirus angesteckt. 2011 bis 2018 war sie Gemeinderätin von Madiswil, seit 2020 ist sie Nationalrätin der Grünen. Im Nationalrat sitzt sie in der Aussenpolitischen Kommission und in der Finanzkommission. Weitere Mandate sind: Vizepräsidentin Verein Förderung junger Personen in der Gemeindepolitik FJG, Vizepräsidentin Grüne Kanton Bern, Mitglied im Vorstand OGG (Oekonomische Gemeinnützige Gesellschaft Bern), Mitglied Vorstand SAB (Schweizerische Arbeitsgemeinschaft für die Berggebiete), Mitglied Agrarpolitische Kommission des Schweizerischen Bäuerinnen- und Landfrauenverbandes SBLV, Stiftungsrätin WBM Madiswil (Angebot Wohnen und Arbeiten für Menschen mit Beeinträchtigungen), Mitglied Lenkungsgremium International Certification Bio AG, Vorstand Verein Identität Oberaargau und Präsidentin Kommission ÖÖG; Vorstand Berner Bauernverband, Präsidentin Oberaargauischer Bauernverein (OBV).

Sie wohnt mit ihrem Partner und ihrem Kind in Madiswil und hilft auf dem Biohof ihres Bruders mit.

«Ich habe mir versprochen, dass ich mir selber treu bleibe»

Die Leiterin Administration und Buchhaltung des Schweizerischen Gemeindeverbands, Fabiola Kummer, ist seit Anfang Jahr Vizepräsidentin von Ernen (VS). Die Walliserin blickt auf ihren Weg in die Gemeindepolitik zurück.



Fabiola Kummer, die neue Vizepräsidentin des Walliser Dorfs Ernen, vor dem historischen Tellenhaus, in dem sich die Gemeindeverwaltung befindet. Bild: zvg

«Fabiola, jetzt bist du fällig! So forderte mich ein Mitglied des Gemeinderats aus meinem Dorf zu einer Kandidatur auf, und ich habe nur gelacht und gesagt, vergiss es! Das war im Januar 2019. Damals arbeitete ich für den Landschaftspark Binntal. Ein politisches Engagement

war für mich vor zwei Jahren wirklich noch kein Thema. Was es heisst, an der Front und damit auch in der Schusslinie zu stehen, wusste ich aus früheren beruflichen Tätigkeiten nur zu gut. In einem politischen Amt ständig im Fokus zu stehen, stellte ich mir schwierig vor.

Das ausschlaggebende Argument

Doch ein halbes Jahr später trat ich meine Stelle beim Schweizerischen Gemeindeverband (SGV) an, mitten in dem vom SGV ausgerufenen «Jahr der Milizarbeit» mit seinen zahlreichen Anlässen zur Förderung des politischen Engagements auf kommunaler Ebene. Je mehr ich mich mit dem Thema auseinandersetzte, desto mehr erwachte mein Interesse an einem Amt.

Der zündende Funke sprang schliesslich gegen Ende des Milizjahrs, am Anlass mit Bundesrätin Viola Amherd im Raiffeisenforum Bern, das dem Engagement der Frauen in der Gemeindepolitik gewidmet war. Sämtliche teilnehmenden Frauen betonten in den Workshops, wie sehr sie das Amt in der Gemeindeexekutive persönlich weitergebracht habe, und wie viel Spannendes dabei zu lernen sei. Das war für mich das ausschlaggebende Argument. Ich wohne nun seit mehr als 20 Jahren in Ernen (VS) und fühle mich in meinem Dorf sehr wohl. Zeit also, etwas zurückzugeben und mitzugestalten. So schrieb ich mich mit anderen Interessenten zum Anlass mit den amtierenden Gemeinderäten ein.

Ich habe lange geschwankt, bis ich zu einer Kandidatur Ja sagen konnte; der Weg zur Entscheidung im letzten Sommer war sehr intensiv und aufreibend für mich. In einer Studie von Martina Flick von der Universität Bern war festgestellt worden, dass sich Frauen weniger zutrauen als Männer. Zweifel an meinen Fähigkeiten hatte ich allerdings nicht. Meine beruflichen Erfahrungen bieten eine gute Basis. Ich habe meine Lehre auf der Gemeindeverwaltung von Visp (VS) gemacht und später in der Finanzverwaltung in der Fusionsgemeinde Goms (VS) gearbeitet, bringe also Verständnis für die Abläufe in einer Gemeinde mit. Aber ich konnte mich lange nicht dafür entscheiden, gewisse Freiheiten aufzugeben, und mich der Öffentlichkeit zu stellen. Schlussendlich war der Anreiz, etwas zu lernen und mich weiterzuentwickeln gewichtiger als alle Fragen. Und dann war eine Zusage für mich klar.

Unterstützung des Arbeitgebers

Ganz wichtig war dabei auch die Zusage meines Arbeitgebers, mir in der Organisation meiner Arbeit Flexibilität zu garantieren. Dafür bin ich dankbar. Mit meinem 80%-Arbeitspensum bin ich in einer guten Ausgangslage, und etwas Positives hat das Coronavirus in diesem Zusammenhang gehabt. Es hat sich gezeigt, dass das Arbeiten im Homeoffice funktioniert und realistisch ist. So werde ich mich organisieren können, wenn das Gemeinderatsamt Präsenz verlangt. Das Pensum wird schätzungsweise 30 bis 40 Prozent betragen.

Die Zeit von der Veröffentlichung der Listen bis zur Wahl im Oktober habe ich als ruhig erlebt. Ich habe überhaupt keinen Wahlkampf betrieben, keine «Runde» bezahlt und mich im Dorf nicht anders verhalten als zuvor. Mein Mann ist in Ernen geboren, ich bin eine «Üswärtige». Die zweite neue Gemeinderätin übrigens auch. Ich finde es ganz toll, dass wir zwei Frauen sind. Auch sie war damals von einem abtretenden Mitglied des Gemeinderates direkt auf eine Kandidatur angesprochen worden. Wir haben beide ein ausgezeichnetes Wahlergebnis erzielt, was uns natürlich riesig gefreut hat.

Männer, Frauen, alle Altersgruppen, unterschiedliche Berufe

Nun sind im neuen fünfköpfigen Gemeinderat also zwei Frauen vertreten, dazu alle Altersgruppen von Ende 20 bis 60 Jahren, alle aus unterschiedlichen Berufen. Ich bin überzeugt, dass wir uns gut ergänzen werden. Mit der ersten Sitzung am 4. Januar sind wir bereits gut gestartet.

Die Verteilung der Ressorts ging reibungslos über die Bühne. Und ja, das Geschlecht hat eine Rolle gespielt. Das Vizepräsidium sollte unbedingt von einer Frau bekleidet werden. Nun bin ich also Vizepräsidentin von Ernen. In der Zwischenzeit wurde ich zudem für eine Kandidatur für den Grossrat angefragt. Das Thema Frauen, das Thema Quote, ist auch im Wallis sehr präsent. Aber ich will nicht bloss wegen einer Quote gewählt werden, und ohnehin ist es für einen nächsten Schritt viel zu früh. Zunächst einmal werde ich mich nun in mein neues Amt einarbeiten und mich in meinen Dossiers zurechtfinden. Die Motivation ist gross, eine gesunde Portion Respekt ist mit dabei. Meine Ressorts sind Umwelt, Wald und Sicherheit. Es ist mir sehr bewusst, dass auch unpopuläre Entscheidungen getroffen werden müssen. Das macht mir keine

Angst. Ich kann es nicht jedem recht machen, auch wenn Kritik wohl nicht einfach an mir abprallen wird. Doch was auch immer jetzt kommt: Ich habe mir versprochen, dass ich mir selber treu bleibe.»

Aufgezeichnet von Denise Lachat

Anzeige

Spielend Generationen bewegen

Ein neues Konzept um Menschen zusammen zu bringen und zu bewegen. Entwicklung und Kooperation mit der Sportuniversität Basel und der Stiftung Hopp-la.

HINNEN Spielplatzgeräte AG
T 041 672 91 11 - bimbo.ch

bimbo
macht spass 

Generationen Bewegungspark, Stadt Basel



Frauen an die Spitze – dank neuen Arbeitsmodellen

Familienfreundliche Arbeitsmodelle in Gemeindeverwaltungen könnten helfen, dem Fachpersonalmangel entgegenzuwirken. In einigen Gemeinden hat man das erkannt und Gemeindeschreiberinnen in Teilzeitpensen angestellt.



Vielerorts wird verlangt, dass Gemeindeschreibende zu 100% arbeiten. Nicht so in Berikon (AG): Michelle Meier arbeitet seit neun Jahren Teilzeit. Möglich gemacht hat dies hauptsächlich Gemeindeammann Stefan Bossard.

Bild: zVg

In den Gemeindeverwaltungen in der Schweiz arbeiten mehr Frauen als Männer, jedoch bleiben Kaderpositionen eine klare Männerdomäne. Insbesondere die Arbeit der Gemeindeschreibenden ist vielerorts in Männerhand. Gleichzeitig haben Gemeinden immer wieder Schwierigkeiten, ihre freiwerdenden Kaderstellen rasch und adäquat zu besetzen. Nicht selten werden Stellen mehrmals ausgeschrieben, und Überbrückungslösungen müssen entwickelt werden. Nachwuchskräfte wä-

ren grundsätzlich vorhanden. Vor allem Frauen verfügen über die notwendigen Weiterbildungen und Qualifikationen und haben häufig langjährige Erfahrungen als stellvertretende Gemeindeschreiberinnen. Warum sie im Kader der Gemeindeverwaltungen dennoch deutlich untervertreten sind und welche Massnahmen nötig wären, um Frauen zu fördern, untersuchte das Institut für Nonprofit und Public Management der Fachhochschule Nordwestschweiz anhand persönlicher Interviews

mit Mitarbeiterinnen von Gemeindeverwaltungen und Fachpersonen aus dem Kanton Aargau.

Als Hauptgrund für die geringere Anzahl weiblicher Gemeindeschreiberinnen wird die fehlende Vereinbarkeit von Familie und Beruf angegeben. Die Befragten machen darauf aufmerksam, dass alternative Arbeitsmodelle nach wie vor rar seien und vielerorts verlangt werde, dass Gemeindeschreibende zu 100% arbeiten. Es gebe nur wenig Gemeinden, die offen für Teilzeitarbeit, Jobsha-

Neue Arbeitsmodelle für Gemeinden

Die Fachhochschule Nordwestschweiz plant ein Umsetzungsprojekt zur Einführung alternativer Arbeitsmodelle in Gemeindeverwaltungen und möchte dazu mit mehreren Gemeinden aus der Deutschschweiz zusammenarbeiten. Interessierte können sich bei Karin Freiermuth (karin.freiermuth@fhnw.ch oder Tel. 061 279 17 35) melden.

Es haben sich bereits mehrere Gemeinden unterschiedlicher Grösse aus den Kantonen Aargau, Basel-Landschaft, Bern, Luzern, Zug und Zürich gemeldet, die an einer Projektbeteiligung interessiert sind. Dazu gehören beispielsweise Boniswil und Steffisburg. Beide Gemeinden werden von Vorstandsmitgliedern des Schweizerischen Gemeindeverbands (SGV) präsiert.

Warum Boniswil (AG) mitmacht

«Im Kanton Aargau werden in den nächsten zehn Jahren 51 GemeindegemeinschafterInnen und -schreiber (von rund 200) aufgrund von Pensionierungen ersetzt werden müssen. Nachwuchskräfte wären grundsätzlich vorhanden. Vor allem Frauen verfügen über die notwendigen Weiterbildungen und Qualifikationen und haben zum Teil langjährige Erfahrungen als stellvertretende Gemeindegemeinschafterinnen. Warum sie im Kader der Gemeindeverwaltungen im Kanton Aargau dennoch deutlich untervertreten sind und welche Massnahmen nötig wären, um Frauen zu fördern, wurde von der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) im Rahmen eines vom Bund finanzierten Projektes untersucht.

Laut den befragten Personen braucht es hauptsächlich neue Arbeitsmodelle, um den Frauenanteil im Kader zu erhöhen. Gefordert werden insbesondere Jobsharing- und Teilzeit-Modelle, Homeoffice und generell Flexi-

bilität bei der Arbeitszeiteinteilung (Gleitzeit, Jahresarbeitszeit usw.). Diese Ausgangslage trifft auch für die Gemeinde Boniswil am Hallwilersee mit gut 1500 EinwohnerInnen zu. Unser langjähriger Gemeindegemeinschafter wird nach 40 arbeitsintensiven Jahren Ende 2021 pensioniert. Der Gemeinderat konnte die Nachfolgeregelung schon früh im Jahr 2020 planen und mit der aktuellen Gemeindegemeinschafter-Stellvertreterin im Herbst 2020 vertraglich regeln. Dabei war dem Gemeinderat bewusst, dass sich die Arbeitsbedingungen und -anforderungen in den letzten 40 Jahren stark verändert haben. Nicht nur die monetären Aspekte und die Infrastruktur am Arbeitsplatz werden von der Generation Y gewichtet, sondern zunehmend auch die oben angesprochenen Arbeitsmodelle und Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Letzteres ist insbesondere auf die Bereiche Arbeitserledigung und -methoden bezogen und weniger auf die hierarchisch strukturierten Funktionen innerhalb einer Organisation. Da kam die Anfrage der FHNW gerade richtig. Für den Boniswiler Gemeinderat und die Verwaltung war sofort klar, dass sie bei diesem Vorhaben mitwirken wollten. Damit beweist der Gemeinderat, dass ihm das Gemeindepersonal, neue Arbeitsmodelle und die dadurch entstehende Frauenförderung wichtig sind.»

Gérald Strub, Gemeindegemeinschaftermann Boniswil und Vorstandsmitglied SGV



Warum Steffisburg (BE) mitmacht

«Die HR-Verantwortliche unserer Gemeinde Steffisburg wurde auf das Projekt aufmerksam und hat entschieden, bei einer allfälligen Projektarbeit mitzuwirken. Wir definierten jedoch keine konkreten Absichten oder Anliegen. Bei der Mitwirkung geht es darum, dass wir am Puls der neusten Entwicklungen sind. Wir haben intern noch kein Jobsharing auf der obersten Kaderstufe. Unsere Abteilungsleitenden (oberste Kaderstufe) können Teilzeit arbeiten, jedoch mindestens zu 70 Prozent.

Uns ist bewusst, dass sich der Stellenmarkt verändern wird und wir zukünftig neue Angebote bieten müssen. Wohin die Reise geht, können wir aber aktuell noch zu wenig abschätzen. Von der Teilnahme am Projekt erhoffen wir uns einen Einblick in bereits gewonnene Erfahrungen anderer Gemeinden und neue Ideen sowie Impulse. Uns ist jedoch bewusst, dass jede Gemeinde eine eigene DNA hat und es bestimmt auch keine Musterlösungen gibt. Zudem werden wir zukünftig auch vertieft die Zusammenarbeit zwischen den Gemeinden – die teilweise gar mit einem Zusammenschluss enden könnte – in einem neuen Zukunftsbild bezüglich Strukturen, Organisation und Personalressourcen forcieren.»

Jürg Marti, Gemeindegemeinschafterpräsident von Steffisburg (BE) und Vorstandsmitglied des SGV



Anzeige

Brauchen Sie eine «Denkpause» vom Alltag?

Mit einer Klausurtagung helfen wir Ihnen, die Weichen für die Zukunft zu stellen.

Federas Beratung AG, www.federas.ch

Mainaustrasse 30, Postfach, 8034 Zürich, Telefon +41 44 388 71 81, info@federas.ch
Laupenstrasse 35, Postfach, 3001 Bern, Telefon +41 58 330 05 10, info.bern@federas.ch
Austrasse 26, 8371 Busswil, Telefon +41 58 330 05 20, info@federas.ch

federas
für die öffentliche Hand

ringstellen und Homeoffice seien. Insbesondere von den Gemeinderäten wird ein Umdenken gewünscht. Denn gerade sie könnten viel dazu beitragen, das Wissen erfahrener und fachlich gut qualifizierter Mitarbeitenden – primär der Frauen – zu behalten. So sollten sie nicht auf klassischen Arbeitsmodellen beharren, sondern Frauen, die Teilzeit oder im Jobsharing arbeiten möchten (zum Beispiel nach dem Mutterschaftsurlaub), eine Chance geben.

Grosser Einsatz, dafür viel Freiheit

Michelle Meier hat diese Chance bekommen: Die Gemeindeschreiberin von Berikon (AG) arbeitet schon seit neun Jahren in einem Teilzeitpensum. Möglich gemacht hat dies hauptsächlich der Gemeindepräsident, der offen und unterstützend reagiert hatte, als Michelle Meier mit dem ersten Kind schwanger war. «Für mich war es nie eine Option, nach dem Mutterschaftsurlaub als Sachbearbeiterin in den Arbeitsmarkt zurückzukehren», betont Meier. «Deswegen schlug ich dem Gemeinderat vor, im Rahmen eines 60%-Pensums weiterhin als Gemeindeschreiberin tätig zu sein. Dass eine Gemeindeschreiberin in einer Gemeinde dieser Grösse Teilzeit arbeitet, war damals ein Novum im Kanton Aargau. Doch die Einwohnenden reagierten positiv und freuten sich, dass ich nach dem Mutterschaftsurlaub zurückkehrte.» Nach der Pensumsreduktion von Michelle Meier wurde in Berikon zusätzlich eine Sachbearbeiterin zu 50% eingestellt, welche vorwiegend Sekretariatsarbeiten der Stellvertreterin und der Gemeindeschreiberin übernimmt, aber auch für andere Bereiche eingesetzt wird. Die Stellvertreterin unterstützt Meier entsprechend bei den Tagesgeschäften, beispielsweise bei der Vorbereitung der Gemeinderatstraktanden, bei Gemeindeversammlungen etc. Zudem fand eine Umverteilung einzelner Geschäfte auf die Sachbearbeiterin und die Stellvertreterin statt. Heute arbeitet Meier in einem 75%-Pensum. Ihre Stellvertreterin amtiert in sämtlichen Abwesenheiten als vollwertige Stellvertreterin, also auch im Rahmen der 25%, wenn Meier nicht anwesend ist. Michelle Meier hat ihre Arbeitstage so gewählt, dass gewährleistet ist, dass sie die meiste Zeit verfügbar ist – auch wenn sie nicht immer vor Ort anzutreffen ist.

Gemäss Meier funktioniert ihr Modell deshalb, weil es vom ganzen Team und vom Gemeinderat unterstützt wird. So ist es ihr beispielsweise möglich, erst dann ins Büro zu gehen, wenn ihre Kin-

«Wenn der Gemeinderat das Modell unterstützt, hat es gute Erfolgschancen. Wichtig ist auch, dass sich die beiden Gemeindeschreibenden sehr gut verstehen und zusammenhalten.»

Selina Lusser, Gemeindeschreiberin von Hägglingen (AG)



der in der Schule sind. Ausserdem finden die Sitzungen mit dem Gemeinderat nicht mehr abends statt, sondern nachmittags um 14 Uhr. Und Meier hat die Möglichkeit, an zwei Vormittagen pro Woche im Homeoffice zu arbeiten. Sie ist zufrieden mit diesem Modell, macht aber darauf aufmerksam, dass man einen grossen Einsatz leisten müsse: «Ich bearbeite zum Beispiel am Sonntagabend meine E-Mails oder lese Unterlagen übers Wochenende. Man kann mich auch jeder Zeit telefonisch kontaktieren. Das bedingt eine grosse Flexibilität sowie Organisationstalent. Diese Bereitschaft muss da sein. Dafür habe ich viele Freiheiten und bin glücklich, dass unsere Arbeitsweise funktioniert. Die Mehrheit der Bevölkerung merkt gar nicht, dass ich Teilzeit arbeite.»

Auch für Gemeindeammann Stefan Bossard überwiegen die Vorteile: «Dank einem Teilzeit-Modell ist es möglich, bewährte Fach- und Führungskräfte zu behalten. Dafür nehme ich in Kauf, dass jemand nicht immer verfügbar ist. Wichtig ist, dass eine fachlich sehr kompetente Stellvertretung vor Ort ist und die Schnittstellenregelung und die Planung gut sind.»

Doppelte Fachkompetenz und geteilte Verantwortung

Neben dem Teilzeit-Modell wünschen sich die befragten Frauen vor allem die Möglichkeit, im Jobsharing als Gemeindeschreiberin zu arbeiten. Auch für Selina Lusser und Monika Gloor ist dies die ideale Form, um in einer Kaderposition tätig und gleichzeitig Familienfrau zu sein. Sie sind Gemeindeschreiberinnen im aargauischen Hägglingen und teilen sich eine 110%-Stelle. Beide Gemeindeschreiberinnen – und auch die stellvertretende Gemeindeschreiberin – können im Homeoffice arbeiten und nutzen diese Möglichkeit auch. Die zusätzlichen 10% sollen sicherstellen, dass die beiden Gemeindeschreiberinnen an einem halben Tag gemeinsam

im Büro anwesend sind und sich austauschen und koordinieren können.

Dass bei ihrem Arbeitgeber Jobsharing möglich ist, begründet Lusser mit der «offenen und innovativen Haltung» des Gemeinderates. Am Jobsharing schätzt Lusser unter anderem die doppelte Fachkompetenz und den bereichernden Austausch zwischen ihr und der zweiten Gemeindeschreiberin. Auch könnten schwierige Entscheide gemeinsam gefällt werden, was Sicherheit und Rückhalt gebe. Ob das Modell funktioniert oder nicht, hänge stark von der Jobsharing-Partnerin und dem Gemeinderat ab. «Wenn der Gemeinderat das Modell unterstützt, hat es gute Erfolgschancen. Wichtig ist auch, dass sich die beiden Gemeindeschreibenden sehr gut verstehen. Es muss Sympathie vorhanden sein, und es ist unabdingbar, dass man zusammenhält.» Auch Selina Lusser erwähnt, dass es Telefonanrufe an arbeitsfreien Tagen geben könne. «Man muss bereit sein, etwas mehr zu geben. Das Jobsharing muss man wirklich wollen.» Des Weiteren betont sie, dass sie und ihre Stellenpartnerin hohe Ansprüche an ihre Arbeit hätten: «Wir haben die Ressorts der Gemeinderäte zwar unter uns aufgeteilt, möchten aber, dass wir beide über die gesamte Ressortverteilung und die laufenden Geschäfte Bescheid wissen.» Dass sich der Einsatz der beiden Gemeindeschreiberinnen lohnt, zeigt sich unter anderem daran, dass sich das Jobsharing in Hägglingen sehr gut etabliert hat und es bisher keine einzige negative Rückmeldung gab.

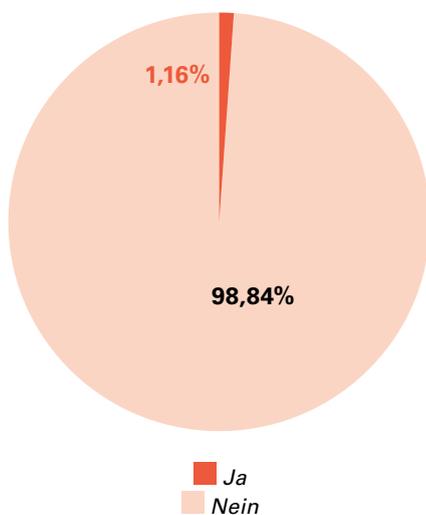
Karin Freiermuth, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Non-profit und Public Management der Fachhochschule Nordwestschweiz



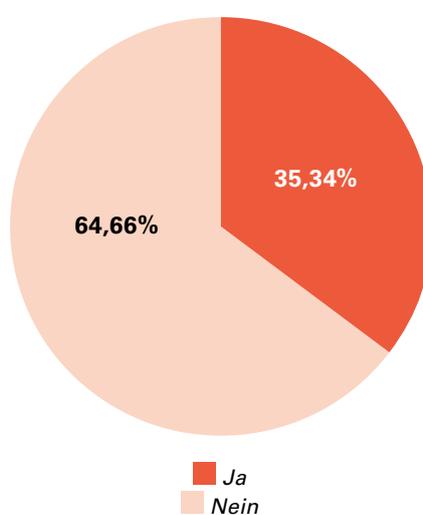
Gleichstellung auf Schweizer Gemeindeverwaltungen

Eine Umfrage der «Schweizer Gemeinde» zeigt sehr unterschiedliche Situationen auf Gemeindeverwaltungen im Bereich der Ausgewogenheit der Geschlechter in Kaderpositionen. Hier sind die wichtigsten Erkenntnisse.

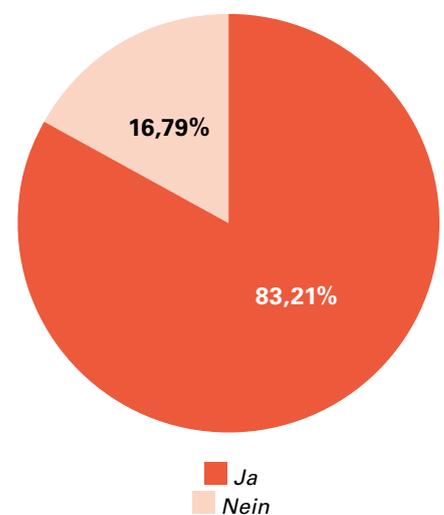
Gibt es in Ihrer Gemeinde eine Zielvorgabe (Quote) für den Frauenanteil in Kaderpositionen?



Gibt es in Ihrer Gemeinde die Möglichkeit für Jobsharing auf Kaderniveau?



Gibt es in Ihrer Gemeinde die Möglichkeit für Teilzeitarbeit auf Kaderniveau?



Die Leitungsfunktionen in den verschiedenen Verwaltungsbereichen sind häufig noch eine Domäne der Männer. Eine «Frauenquote» ist kein Thema, Jobsharing noch nicht weit verbreitet, Teilzeitarbeit hingegen schon. Grafiken: Martina Rieben, Quelle: Umfrage Schweizer Gemeinde

Was unternehmen Schweizer Gemeinden, um die Gleichstellung der Geschlechter im Kader der Verwaltung zu fördern? Dies wollte die «Schweizer Gemeinde» mit einer Umfrage in Erfahrung bringen. Der Frauenquote als Massnahme wird eine deutliche Absage erteilt: Nur in etwas mehr als 1% wird auf eine Zielvorgabe gesetzt.

Regionale Unterschiede

Hingegen macht die grosse Mehrheit der an der Umfrage beteiligten Gemeinden Teilzeitpensen für Kaderangestellte möglich, insgesamt rund 83%. Diese Möglichkeit ist vor allem in der Deutsch- und Westschweiz verbreitet, im Tessin liegt der Anteil mit knapp 60% tiefer. Dort, wo das Modell existiert, steht es allerdings nicht allen Kaderpositionen offen: Gemeindeschreiberinnen und -schreiber kommen nur in 67% der Fälle zum Zug. Der Anteil der Frauen im obersten Kader beträgt gemäss dem jüngsten Gemeindemonitoring der zhaw denn auch nur 40%. Jobsharing wird

noch seltener angeboten, im Schweizer Durchschnitt sind es gut 35% (von 682 Antworten). Zwischen den einzelnen Sprachregionen zeigen sich dabei deutliche Unterschiede: In der Deutschschweiz ist Jobsharing mit 44% viel weiter verbreitet als in der Romandie mit 17% beziehungsweise im Tessin mit 16%. Mit einer starken Zunahme ist nicht zu rechnen: Nur knapp 5% der Befragten geben an, eine Einführung von Jobsharing sei geplant. In 14% der Gemeinden werden hingegen bei der Anstellung von Kaderleuten bei gleicher Qualifikation der Bewerbungen Frauen bevorzugt.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Auf die Frage, wie Gleichstellung sonst auf den Gemeindeverwaltungen gefördert wird, fällt am häufigsten der Begriff der Lohngleichheit. Einzelne grosse Gemeinden haben bereits eine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt (neue Bundesvorschrift für Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden), andere verfügen über ein Personalreglement im Sinne der

Lohngleichheitscharta des öffentlichen Sektors. Diese Charta haben nach Angaben des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Mann und Frau bis heute 16 Kantone, 103 Gemeinden und der Bund unterzeichnet.

Männer gesucht...

Aus etlichen kleinen Gemeinden kommt umgekehrt die Rückmeldung, dass Gleichstellung auf der Verwaltung nicht die Frauen, sondern vielmehr die Männer betrifft: Wo nur ein bis fünf Angestellte tätig sind, handelt es sich fast immer um Frauen, die in kleinen Teilzeitpensen arbeiten. Männer sind für solche Stellen kaum zu finden.

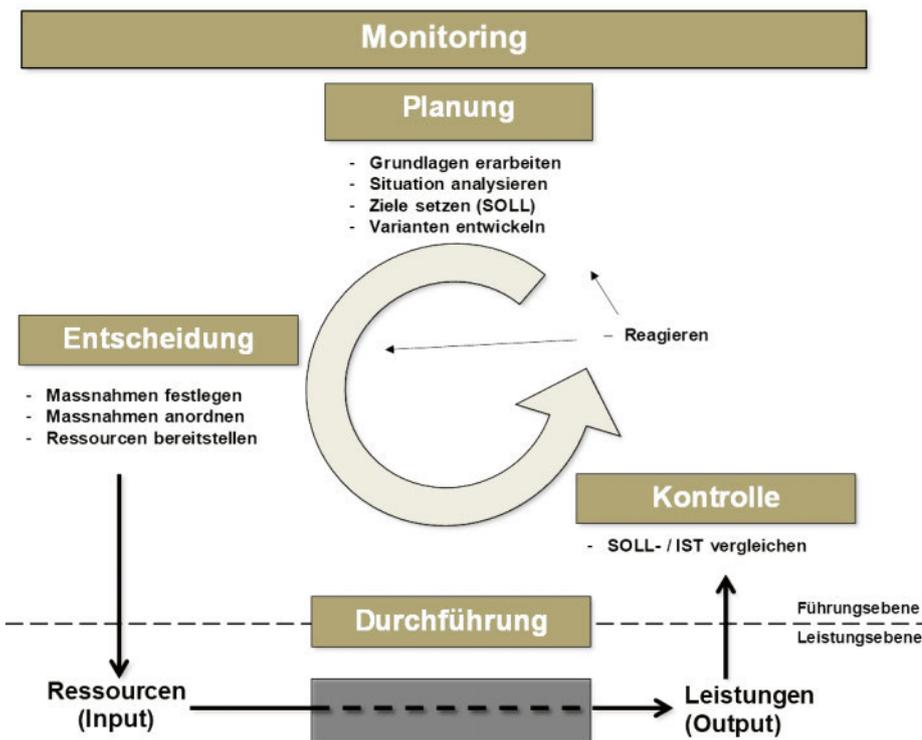
Denise Lachat, Luisa Tringale

Infos:

Die Umfrage der «Schweizer Gemeinde» zur Gleichstellung in kommunalen Verwaltungen und Exekutiven wurde vom 23. November bis zum 14. Dezember 2020 bei den 2172 Gemeinden durchgeführt. Es gingen Antworten aus 718 Gemeinden ein.

Finanzielle Steuerung von Gemeinden in COVID-19-Zeiten

Mit der aktuellen COVID-19-Situation erhalten die finanzielle Steuerung sowie das Monitoring der Gemeindefinanzen eine besonders wichtige Bedeutung. Ein neuer Leitfaden* unterstützt kleine und mittlere Gemeinden bei dieser Aufgabe.



Der Kreislauf der finanziellen Steuerung umfasst vier Phasen. Das Monitoring findet dabei als übergeordneter Prozess statt. Grafik: fhgr/BDO

Die finanzielle Steuerung von Gemeinden ist eine grosse Herausforderung, insbesondere in der Schweiz mit ihrem Milizsystem. Sie setzt neben allgemeinen Kenntnissen und Erfahrungen im Bereich der Führung auch Grundkenntnisse in Finanzangelegenheiten voraus, die man sich nur mit zusätzlichem Aufwand aneignen kann, wenn man sich nicht bereits beruflich damit beschäftigt. In grossen Gemeinden und Städten ist dies in der Regel weniger ein Problem, da die Politik sich auf Expertenwissen in der Verwaltung stützen kann. In mittleren und vor allem in kleinen Gemeinden verschärft sich die Problematik zusehends. Dort kann es vorkommen, dass sich das Thema der finanziellen Steuerung auf eine Person konzentriert, die für die Erstellung des nächsten Budgets verantwortlich ist, das dann von

Exekutive und Legislative verabschiedet wird.

Frühzeitige Planung ist essenziell

Die finanzielle Steuerung beinhaltet mehr als nur die Erstellung des Budgets (siehe Abbildung oben). In der Planungsphase wird die Basis der finanziellen Steuerung geschaffen. Die aktuelle Situation wird analysiert, Ziele werden gesetzt, und anschliessend wird ein Finanzplan erstellt. Je nach Gemeinde ist ein vorhandener Legislaturplan oder sind Strategievorgaben die Grundlage für die Zielfestsetzung. Der Finanzplan sollte die Entwicklung der Gemeinde in den kommenden fünf Jahren darstellen. Wenn die Lage unsicher ist wie aktuell mit COVID-19, sollte man der Aufarbeitung dieser Grundlagen erhöhte Aufmerksamkeit schenken und einen zusätzlichen Zeitaufwand einplanen.

Auf jeden Fall muss bereits jetzt, im Frühjahr, mit dem Finanzplan 2022–2027 gestartet werden. Der frühzeitige Einbezug sämtlicher Mitglieder der Exekutive erleichtert die Planung und Vorbereitung des Budgets 2022 im Herbst. Der Finanzplan sollte Varianten mit Best- und Worst-Case-Szenarien enthalten, welche die möglichen Auswirkungen von COVID-19 erfassen. Die Planung erfolgt für jeden Verantwortungsbereich (Departement, Ressort) separat.

Funktionsbereiche mit möglichen Auswirkungen von COVID-19 abbilden

In irgendeiner Form müssen schliesslich die zehn Funktionsbereiche nach HRM 2 komplett abgebildet und verantwortet werden. Die nebenstehende Tabelle zeigt diese Funktionsbereiche mit möglichen COVID-19-Auswirkungen, welche die Einnahmen bzw. Ausgaben von Investitions- und Erfolgsrechnung einer Gemeinde beeinflussen könnten (z.B. Mehraufwand für Pandemie-Schutzmassnahmen). Schlussendlich wird eine Variante die Basis für das Budget 2022 im Herbst sein. Wichtig ist auch die Kommunikation mit der Gemeindebevölkerung. Je früher und transparenter diese über die Finanzplanung 2022–2027 informiert wird, um so einfacher wird die Erstellung und Verabschiedung des Budgets 2022.

Entscheiden und kontrollieren

In der Entscheidungsphase werden die Ressourcen entsprechend der gewählten Planungsvariante und dem Budget bereitgestellt und in der Durchführungphase umgesetzt. Die letzte Phase, die Kontrollphase, umfasst den Soll-Ist-Vergleich. Die Soll-Vorgaben aus der Planungsphase werden mit den Ist-Daten der Rechnungsperiode verglichen. Als Dokumentation dient die gesetzlich vorgeschriebene Rechenschaftsablage mit der Jahresrechnung und den zugehörigen Prüfberichten (aktuell im Frühjahr 2021 für die letzte Rechnungsperiode 2020). Weichen die Ist-Werte der Jahresrechnung

Bereich	Covid-19-Auswirkung
Themenübergreifend	- Erarbeitung Sparpaket - Verschiebung von Projekten - Strikte Budgetdisziplin - Neuerteilung von Investitionen
00 Allgemeine Verwaltung	- Neuanstellungen zwecks Covid-19-Bekämpfung - Aufwand & Investitionen Homeoffice - Aufwand & Investitionen Schutzmassnahmen (Schalter) - Reduktion Reisespesen - Ausbuchung Tageskarten SBB - Zusatzaufwand Reinigungsmaterial
01 Öffentliche Ordnung und Sicherheit, Verteidigung	- Minder-/ Mehraufwand Securitas - Minder-/Mehreinnahmen Parkgebühren
02 Bildung	- Aufwand & Investitionen Schutzmassnahmen - Aufwand & Investitionen Distance Learning - Rückerstattungen Musikschulen - Mindereinnahmen und -aufwand Kinderhort/Mittagstisch
03 Kultur, Sport und Freizeit, Kirche	- Ertragsausfälle wegen abgesagten Anlässen - Mindereinnahmen Benutzungsgebühren
04 Gesundheit	- Höhere Beiträge an Spitäler, Pflegeeinrichtungen
05 Soziale Sicherheit	- Abgabe von Gutscheinen - Leistungen an Arbeitslose
06 Verkehr und Nachrichtenübermittlung	- Höhere Gemeindeanteile an öV aufgrund sinkender Ticketeinnahmen
07 Umweltschutz und Raumordnung	- Zusatzaufwand Abfallbeseitigung (Lockdown)
08 Volkswirtschaft	- Vorzeitige Auslösung von Investitionen zur Förderung der lokalen Wirtschaft
09 Finanzen und Steuern	- Steuerausfälle, -erlasse - Zahlungsverzögerungen, Ratenzahlungen - Verzugszinsen - Nachtragskredite - Aufnahme von Zusatzkrediten - Negativzinsen

Die zehn Funktionsbereiche nach HRM 2 müssen komplett abgebildet und verantwortet werden. Die Tabelle zeigt diese Funktionsbereiche mit möglichen COVID-19-Auswirkungen, welche die Einnahmen bzw. Ausgaben von Investitions- und Erfolgsrechnung einer Gemeinde beeinflussen könnten. Bild: fhgr/BDO

stark von den Soll-Vorgaben ab, ist eine Reaktion erforderlich. Entweder müssen die Soll-Vorgaben der Planungsphase neu definiert oder es müssen andere Massnahmen durchgeführt werden.

Monitoring noch wichtiger

Das Monitoring ist ein übergeordneter Prozess, der den Kreislauf der finanziellen Steuerung mit den vier Phasen überwacht. Mit Überwachung ist vor allem die Einhaltung der Zielvorgaben aus der Planungsphase gemeint. Das

Monitoring wird in vielen Gemeinden zunehmend mit Softwarelösungen durchgeführt. Sogenannte Cockpit- bzw. Dashboard-Systeme visualisieren Kennzahlen zu wichtigen finanziellen und nicht finanziellen Grössen. Mit der aktuellen COVID-19-Situation erhält das Monitoring eine besonders wichtige Bedeutung. So überwachen zurzeit einige Gemeinden ihre Liquidität mit zusätzlichem Aufwand, da sie davon ausgehen, dass Verzögerungen und Ausfälle im Bereich verschiedener Einnahmen (Steuern, Gebühren usw.) zu



Ein neuer Leitfaden für die finanzielle Steuerung von Gemeinden in Krisenzeiten

Der Schweizerische Gemeindeverband hat gemeinsam mit dem Zentrum für Verwaltungsmanagement der Fachhochschule Graubünden und der Wirtschaftsprüfungs-, Treuhand- und Beratungsgesellschaft BDO Schweiz einen Leitfaden zur finanziellen Steuerung von Gemeinden in besonderen Situationen herausgegeben. Zielgruppe der Publikation sind vor allem kleine und mittlere Gemeinden. Diese weisen sehr unterschiedliche Voraussetzungen bezüglich Know-how und Instrumenten zur finanziellen Steuerung auf. Der Leitfaden versucht zum einen, einen generellen Überblick über eine integrale finanzielle Steuerung in einer Gemeinde zu geben und zum anderen, die speziellen Aspekte aufzuzeigen, die eine Gemeinde beachten sollte, wenn sie sich in einer besonderen Situation befindet.

* Der Leitfaden kann für 20 Franken beim Schweizerischen Gemeindeverband bestellt werden: verband@chgemeinden.ch

erwarten sind. Ausgabenseitig erscheinen im Rahmen des Monitorings in der Regel aktuelle Informationen zu laufenden Projekten und Krediten im Cockpit.



*Dominik Just
Dozent und
Projektleiter
Fachhochschule
Graubünden*

Günstige Schulden kommen in Zeiten von Corona gelegen

Die Schweizer Gemeinden haben sich in den letzten Jahren dank den sinkenden und historisch tiefen Zinsen finanziell entlasten können. Gemäss einer Studie der Hochschule Luzern sind sie im heutigen Zinsumfeld gut aufgestellt.

Die Hochschule Luzern hat Ende 2019 zum sechsten Mal eine Studie über die Finanzierung von mittelgrossen Schweizer Gemeinden durchgeführt. Erfasst wurde ein Kreditvolumen von 6,2 Mrd. Franken aus 238 Gemeinden mit 4000 bis 30000 Einwohnerinnen und Einwohnern, die etwa einen Viertel der Schweizer Bevölkerung ausmachen. Dank der hohen Repräsentativität lässt sich die aktuelle mit den früheren Studien vergleichen, obwohl die Zusammensetzung der teilnehmenden Gemeinden nicht immer identisch ist.

Zinsbelastung deutlich gesunken

In der Studie von Ende 2019 lag die durchschnittliche Verzinsung der Gemeindeschulden bei 0,74% (vgl. Abb. 1). Das ist rund ein Viertel der Zinsbelastung in der Studie von Ende 2007, die bei 3,07% lag. Beim aktuellen Kreditvolumen von rund 6 Mrd. Franken zahlten die untersuchten Gemeinden 2019 rund 45 Mio. Franken Zins, mit dem Zinsniveau 12 Jahre zuvor wären es etwa 180 Mio. Franken gewesen. Die Gemeinden haben somit vom sinkenden und inzwischen historisch tiefen Zinsniveau stark profitieren können.

Gute Bonität und tiefe Zinsmargen

Die günstigen Margen, welche die Geldgeber für Gemeinden einkalkulieren, zeugen davon, dass diese Geldgeber die Bonität der Gemeinden als sehr gut einschätzen. Bei den Festzinsdarlehen mit über einem Jahr Laufzeit errechneten sich Ende 2019 im Durchschnitt Margen von 40 Basispunkten (0,40%) über den Swapsätzen. Die Gemeinden kommen somit sehr günstig zu Geld. Die Margen liegen zwar leicht höher als in früheren Studien, aber es gilt zu berücksichtigen, dass heute die Swapsätze für viele Laufzeiten im Negativzinsbereich liegen.

Immer weniger Bankfinanzierungen

Die Struktur der Finanzierungspartner hat sich in den letzten zwölf Jahren stark gewandelt. Der Anteil der Bankfinanzierungen stieg nach der Finanzkrise auf rund 65%, lag dann aber in der Studie von 2019 nur noch bei 51%. Die PostFinance hat bei den Gemeindefinanzierungen an Bedeutung gewonnen; sie finanziert heute 26% des gesamten Finanzierungsvolumens. Weitere 16% entfallen auf die Kantonalbanken, deren Marktanteil Ende

2019 deutlich tiefer lag als in den Studien von 2016 und 2013. Vor allem die Grossbanken und Auslandsbanken haben sich – wohl angesichts der tiefen Margen – weitgehend aus der Gemeindefinanzierung zurückgezogen.

Da Gemeindefinanzierungen auch für institutionelle Investoren als sichere Kapitalanlagen attraktiv sind, ist das Spektrum der Finanzierungspartner bei den Nichtbanken breiter geworden. Zwar haben sich die Privatversicherer weitgehend aus dem Markt zurückgezogen, jedoch hat eine steigende Zahl von Pensionskassen und weiteren institutionellen Anlegern Geld in Gemeindefinanzierungen angelegt (vgl. Abb. 2). Recht grosse Bedeutung haben auch die Suva sowie die compenswiss. Zur breiteren Auswahl an Finanzierungspartnern tragen die Geldmarktbroker (Finarbit) und Vermittlungsplattformen (Loanbox, cosmofunding) bei, indem sie die Gemeinden und potenzielle Geldgeber zusammenführen. Bedeutung haben dabei auch die Ratings der fedafin, die vielen Geldgebern als Grundlage dienen.

Stabile Finanzierungsstruktur

Die Finanzierungsstruktur der Gemeinden bleibt stabil. In den letzten 12 Jahren haben die Gemeinden jeweils rund 90% ihrer Schulden als festverzinsliche Darlehen aufgenommen und die Laufzeiten dieser Darlehen auf der Zeitachse gestaffelt. Entsprechend wird immer etwa ein Drittel des Finanzierungsvolumens in den nächsten zwei Jahren fällig, und die Gemeinden bleiben auf der Finanzierungsseite flexibel (Rückzahlung von Schulden, Aufnahme kurzfristiger Darlehen zu Negativzinsen usw.).

Mehr langfristige Finanzierungen

Im Zuge der rekordtiefen Zinsen (und der relativ flachen Zinskurve) ist der Anteil der Festzinsdarlehen mit mehr als zehn Jahren Laufzeit in den Studien auf 22% des Finanzierungsvolumens gestiegen (vgl. Abb. 3). Dank den langfristigen Kapital- und Zinsbindungen und der Staffelung auf der Zeitachse

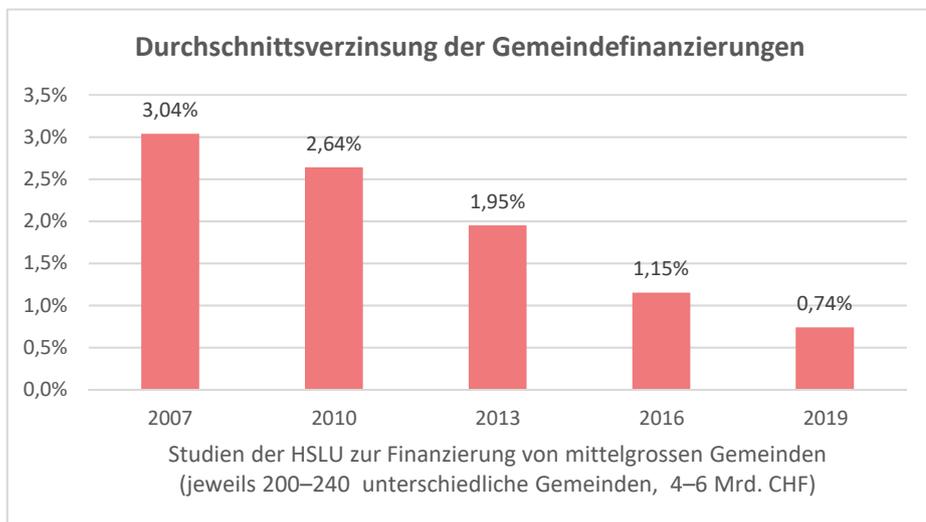


Abb. 1: Die Durchschnittsverzinsung der Gemeindeschulden ist in den letzten Jahren stark gesunken und hat die Gemeinden finanziell entlastet.

Grafik: HSLU

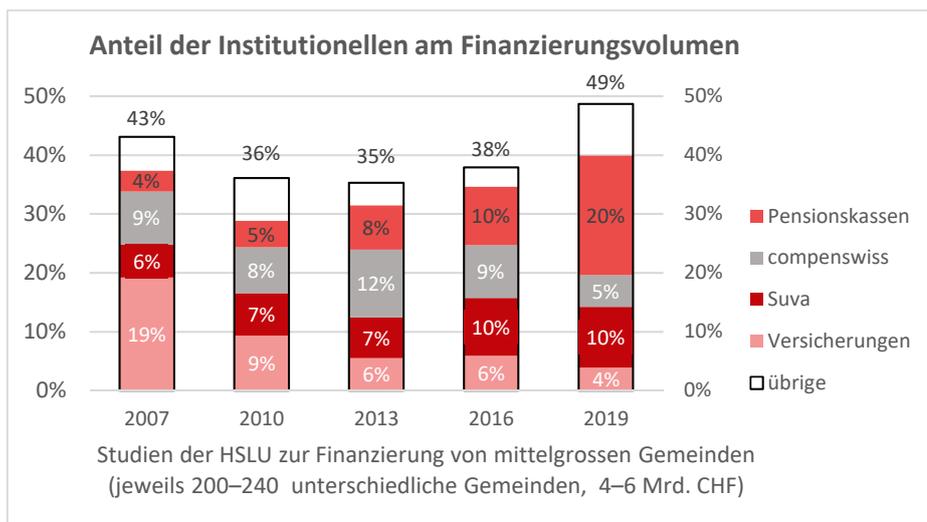


Abb. 2: Die Struktur der Finanzierungspartner hat sich in den letzten zwölf Jahren stark gewandelt. Der Anteil der Bankfinanzierungen stieg nach der Finanzkrise auf rund 65%, lag dann aber in der Studie von 2019 nur noch bei 51%. Da Gemeindefinanzierungen auch für institutionelle Investoren als sichere Kapitalanlagen attraktiv sind, ist das Spektrum der Finanzierungspartner bei den Nichtbanken breiter geworden. *Grafik: HSLU*

würde sich ein Anstieg des Zinsniveaus bei den meisten Gemeinden nur verzögert auf die durchschnittlichen Finanzierungskosten auswirken. Die Zinsänderungsrisiken halten sich deshalb in Grenzen.

Optimistischer Ausblick, nötige Umsicht beim Schuldenmanagement

Kurzfristig wird das tief bleibende Zinsniveau die Gemeinden weiterhin entlasten. Das heisst, die Gemeinden können ihren Finanzierungsbedarf zu extrem tiefen Kosten decken. Dies ist auch deshalb positiv zu werten, weil angesichts des aktuellen Investitionsbedarfs und der wirtschaftlichen Situation (Corona) viele Gemeinden eine steigende Verschuldung erwarten. Längerfristig könnte die (höhere) Verschuldung allerdings dann zu einem Problem werden, wenn die Zinsen steigen.

Aus Sicht der Gemeinden lohnt sich deshalb ein umsichtiges Schuldenmanagement. Dabei sind vor allem die folgenden pragmatischen Tipps zu empfehlen:

- Brutto- und Nettoschulden – trotz Verlockungen durch tiefe Zinsen – begrenzen
- Kapital- und Zinsbindung der einzelnen Kreditpositionen regelmässig analysieren und bewusst steuern
- In der Finanzplanung auch die Auswirkungen eines Zinsanstiegs simulieren (Szenarien)
- Flexibilität bei schwankenden Liquiditätsbedürfnissen wahren (z.B. Rückzahlung von Schulden, Nutzung offener Kreditlimiten)

- Festzinsdarlehen auf der Zeitachse staffeln
- Tiefes Zinsniveau und flache Zinskurve zur Aufnahme langfristiger Darlehen nutzen
- Bei Finanzierungen mehrere Offerten von Banken und Nichtbanken einholen (direkt, über Broker oder über Vermittlungsplattformen)
- Negativzinsen zur Optimierung des Finanzmanagements nutzen (Zinsertrag durch Aufnahme kurz- und mittelfristiger Schulden)



Christoph Lengwiler, externer Dozent am Institut für Finanzdienstleistungen Zug IFZ der Hochschule Luzern

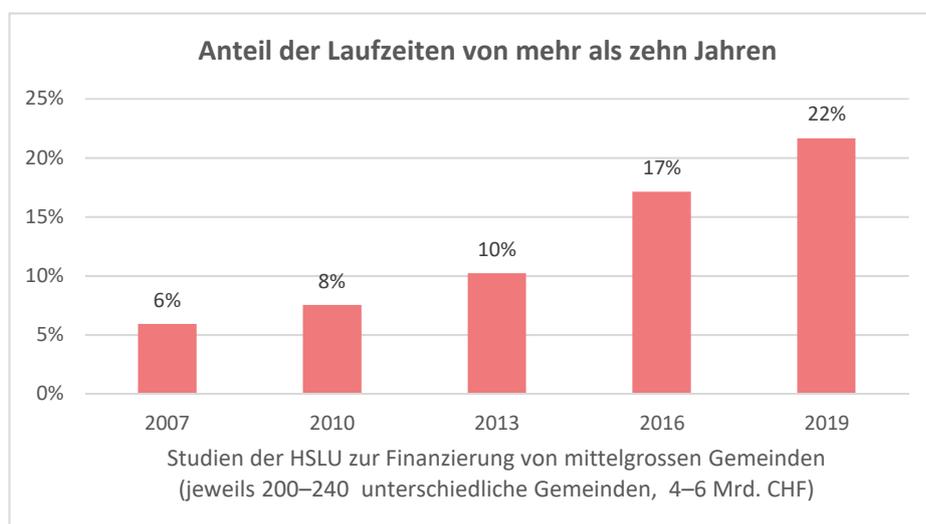
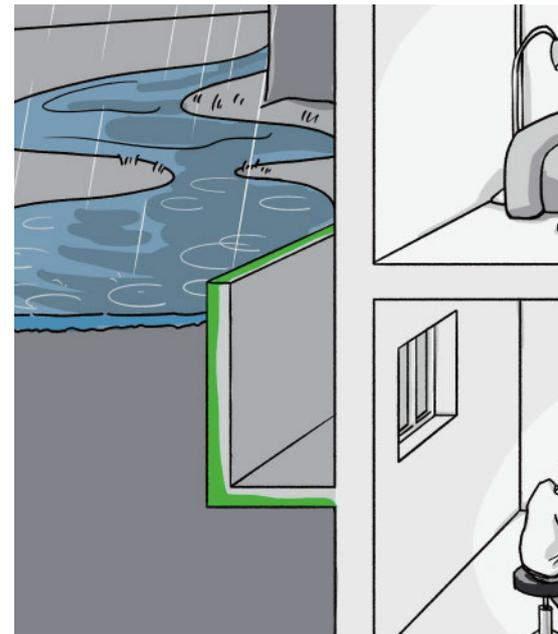


Abb. 3: Der Anteil der Kredite mit sehr langen Laufzeiten ist gestiegen. *Grafik: HSLU*

Neuer Naturgefahren-Check für wirksamen Gebäudeschutz

Aufgrund der intensiveren Nutzung des Lebensraums und des Klimawandels nehmen die Risiken infolge Naturgefahren laufend zu. Schutz vor Naturgefahren bietet neu eine Gefahrenübersicht per Adresssuche und praktische Empfehlungen.



Gemäss der im Dezember 2020 veröffentlichten Risikoanalyse des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz stellen Naturgefahren in allen Landesteilen relevante Gefährdungen dar. Für Betroffene bedeuten Naturereignisse mit Schadenfolge grosse Umtriebe und Ärger. Liebgewonnenes wie Erinnerungstücke lassen sich oft nicht ersetzen. Obwohl vieles versichert ist, kommen Verlustängste hinzu, insbesondere wenn auch Wohnräume betroffen sind oder ein Betriebsunterbruch folgt. An jedem Standort in der Schweiz muss

mit Starkregen, Hagel, Sturm, Schnee und Erdbeben gerechnet werden. Um für den Gebäudeschutz geeignete Vorkehrungen zu treffen, ist abzuklären, ob am jeweiligen Standort auch Überschwemmungen infolge Hochwasser oder Oberflächenabfluss oder auch Rutschungen, Steinschlag, Murgänge oder Lawinen auftreten können.

Standortgenaue Gefahrenübersicht per Adresseingabe

Mit dem neuen Naturgefahren-Check www.schutz-vor-naturgefahren.ch kön-

nen Bauwillige, Architekten und weitere Akteure schnell und einfach per Adresseingabe prüfen, welchen Naturgefahren ein Gebäude ausgesetzt ist. Die Informationsplattform greift auf die kantonalen Gefahrenkarten und viele weitere Gefährdungskarten zu. Sie liefert binnen Sekunden eine Übersicht über alle Naturgefahren, die für den jeweiligen Standort relevant sind. Zusätzlich zu den Gefahrenstufen werden auch Kartenansichten mit Legenden, Kontaktdaten zu kantonalen Fachstellen sowie direkte Links in die kantonalen Geoportale angeboten. Mittels Suche nach Koordinaten und Grundstücken können auch Standorte ohne Adresse gefunden werden. Dies ist insbesondere für die Planungsphase hilfreich, wobei die spezifische Gefährdungsübersicht und Empfehlungen einfach per E-Mail oder WhatsApp verschickt werden können.

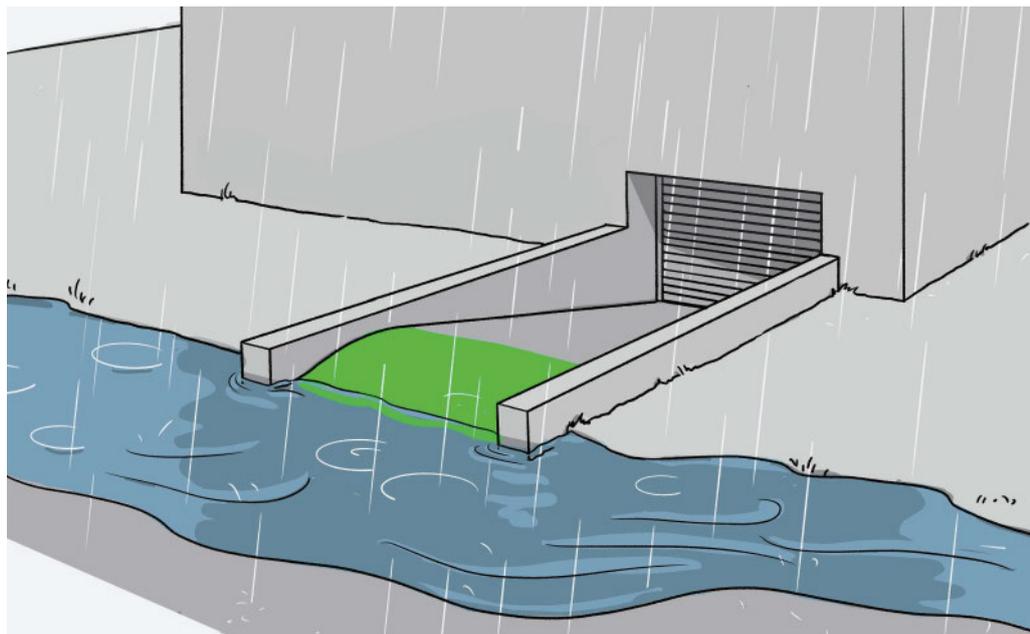
Empfehlungen zum Gebäudeschutz je nach Situation

Steht eine Renovation an, oder soll ein bestehendes Gebäude geschützt werden? Der Naturgefahren-Check zeigt

Schutz vor Naturgefahren

Auf www.schutz-vor-naturgefahren.ch finden Eigentümer, Bauherren und Fachleute eine Übersicht über das naturgefahrensichere Bauen. Die Informationsplattform wurde von den kantonalen Gebäudeversicherungen ins Leben gerufen und wird heute von einer für die Schweiz einmaligen Allianz wichtiger Akteure im Bereich Gebäudeschutz getragen: der Vereinigung Kantonalen Gebäudeversicherungen (VKG), dem Hauseigentümerverband Schweiz (HEV), dem Schweizerischen Gemeindeverband (SGV), dem Schweizerischen Versicherungsverband (SVV), dem Schweizerischen Ingenieur- und Architektenverein (SIA) sowie dem Verband Schweizerischer Kantonalbanken (VSKB).

Die Plattform Schutz vor Naturgefahren informiert über Gefahren am Standort und geeignete Schutzmassnahmen für Gebäude. Bilder: Schutz vor Naturgefahren



dazu passende Empfehlungen auf. Die Eingrenzung der Empfehlungen erfolgt über zwei bis drei einfache Einstiegsfragen. Nebst der Gefährdung am Standort werden auch die Handlungsmöglichkeiten berücksichtigt und zur Situation passende Schutzmassnahmen aufgezeigt. In den frühen Planungsphasen ist der Handlungsspielraum noch gross. Beispielsweise lässt sich die Höhenlage von Öffnungen oder des Erdgeschosses ohne grossen Aufwand so wählen, dass ein permanenter und damit zuverlässiger Hochwasserschutz möglich ist. Deshalb lohnt es sich, bei Neu- und Umbauten sämtliche Gefahren so früh wie möglich in der Planung zu berücksichtigen. So bieten sich besonders viele und effiziente Möglichkeiten zum Schutz vor Naturgefahren. Auch bei fortgeschrittener Planung können gegebenenfalls noch hagelgeprüfte Produkte ausgewählt, ein automatisches Hochwasserschutzklappschild eingebaut oder eine Hagelwarnung für die Lamellenstoren installiert werden. Ein nicht auf den Gebäudeschutz optimiertes Bauprojekt ist deshalb eine verpasste Chance.

Informationsplattform vernetzt alle wichtigen Planungshilfen

Gemeinden nehmen bei der Information von Bauherrschaften und Architekten zum Thema Naturgefahren eine zentrale Rolle ein. Um das Bewusstsein für die Problematik zu fördern, sind einfache und praxisnahe Informationsangebote zentral. Hierzu kann die Plattform schutz-vor-naturgefahren.ch einen Beitrag leisten, indem sie die wichtigsten Informationen zum Gebäudeschutz vor Naturgefahren einfach und zielgruppengerecht zur Verfügung stellt. Durch den laufenden Ausbau mit kantonsspezifischen Informationen wird das Instrument auch für Bauverwaltungen immer interessanter. Zu den wichtigsten Informationen gehören auch Schutzzielanforderungen an neue Gebäude und Übersichten bezüglich Normen und geprüfter Bauprodukte. Insbesondere die beiden 2020 überarbeiteten Normen SIA 261 und SIA 261/1 sind für den Schutz vor Naturgefahren zentral. Sie definieren, bis zu welchem Ereignis der Schutz von Personen und Sachwerten erforderlich ist, abgestuft nach Gebäudetyp und Nutzung.

Möglichkeiten zum Dialog

Bleiben Fragen offen, können die Nutzerinnen und Nutzer direkt auf der Informationsplattform Fragen stellen. Diese werden von einem erfahrenen Team von Naturgefahrenspezialisten beantwortet. So wächst die interaktive Seite «Fragen und Antworten» laufend und ergänzt das Gesamtangebot. Wiederkehrende Fragen und wichtige Themen werden neu in einem Blog aufgegriffen. Im aktuellsten Bericht erfahren Leser, wie Winterstürme entstehen, was diese anrichten und wie ein wirkungsvoller Gebäudeschutz aussehen kann. Ein Besuch auf www.schutz-vor-naturgefahren.ch lohnt sich.

Benno Staub,
Fachperson
Elementarschäden-Prävention
Vereinigung
Kantonalen
Feuerversicherungen (VKF)



Gemeinden beklagen einen stetigen Autonomieverlust

Die Ergebnisse des Nationalen Gemeindemonitorings zeigen, dass sich die Gemeinden nach wie vor als leistungsstark einschätzen, sie aber einen stetigen Autonomieverlust beklagen. Managementreformen sind weit verbreitet.

Die meisten Schweizer Gemeinden sind überzeugt, dass sie ihre Aufgaben in guter Qualität erfüllen. Über alle Gemeindeaufgaben hinweg betrachtet, glauben nur 10,8% der Gemeinden, dass sie an Leistungsgrenzen stossen oder diese überschreiten. Zwischen den einzelnen Aufgabenbereichen gibt es jedoch markante Unterschiede: Am meisten Probleme nehmen die Gemeinden bei der Raum- und Zonenplanung (22,3%) und beim Thema Sozialhilfe (21,4%) wahr, gefolgt von der Leistungsfähigkeit der Gemeindeexekutive (19,6%), der Informatik und der Gemeindeverwaltung (je 18,2%) sowie der Bewilligung von Baugesuchen (17,4%).

Betrachtet man die Entwicklung einzelner Aufgaben zwischen 2009 und 2017, konnten die grössten Verbesserungen bei der Leistungsfähigkeit der Feuerwehr sowie bei den gemeindepolizeilichen Aufgaben erzielt werden. Prekärer geworden ist die Situation der Gemeinden in erster Linie bei der Raum- und Zonenplanung sowie in der Finanzverwaltung. Fasst man die Aufgaben zu

Aufgabenbereichen zusammen, hat sich die Situation insbesondere im Bereich Regierung und Verwaltung sowie Infrastruktur verschlechtert.

Abnehmende Gemeindeautonomie

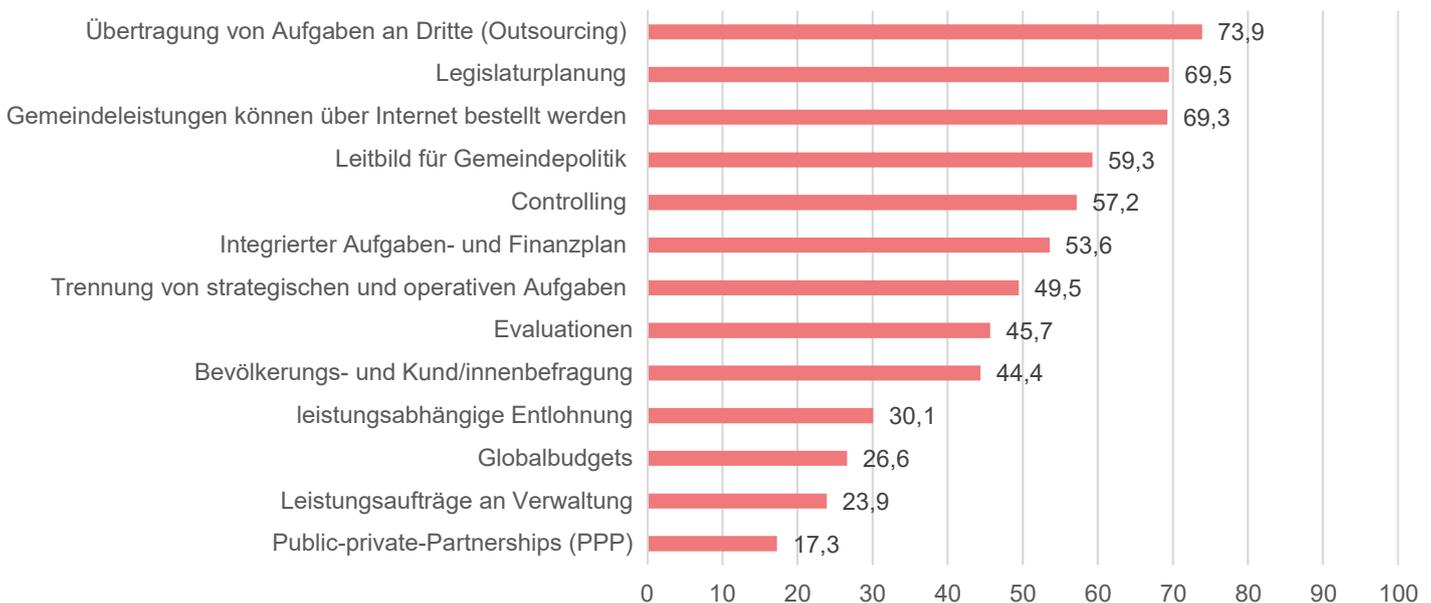
Im internationalen Vergleich verfügen die Schweizer Gemeinden über eine relativ hohe Autonomie. Diese ist in der Bundesverfassung verankert und nach Massgabe des kantonalen Rechts gewährleistet. Auf einer Skala von 1 bis 10 (10 = sehr grosse Autonomie) schätzen die Gemeinden ihre Autonomie gegenüber Bund und Kantonen mit einem Wert von 4,6 als durchschnittlich ein. Nach Kantonen betrachtet, ergeben sich beachtliche Unterschiede, wobei die wahrgenommene Autonomie in den Deutschschweizer Kantonen höher ausfällt (5,3) als in den Westschweizer Kantonen und im Tessin, die tendenziell eine höhere Zentralisierung aufweisen (4,1). Bedenkenswert ist, dass mehr als 70% der Gemeindegliederinnen und Gemeindeglieder der Ansicht sind, dass die Autonomie ihrer Gemeinde in

den letzten zehn Jahren abgenommen hat. 2005 waren es noch 60%.

Fast alle kommunalen Exekutiven sind im Ressortsystem organisiert

Die Wahl des Gemeindeführungsmodells prägt die Exekutivarbeit in einer Gemeinde. Die grosse Mehrheit der Schweizer Gemeindeexekutiven ist nach einem Ressort-beziehungsweise Departementssystem organisiert (96,1%). In dieser Organisationsform ist jedem Exekutivmitglied ein Aufgabenbereich zugeteilt.

Der Gemeindepräsident beziehungsweise die Gemeindepräsidentin hat diverse Führungsaufgaben inne: In der Regel leitet er beziehungsweise sie ein Ressort inhaltlich (92%) und agiert als direkter Linienvorgesetzter beziehungsweise direkte Linienvorgesetzte des Gemeindeglieders oder der Gemeindegliedlerin (90,5%). Mehr als zwei Drittel der Gemeindepräsidenten beziehungsweise Gemeindepräsidentinnen leiten des Weiteren ausgewählte Geschäfte ausserhalb der Ressorts inhalt-



Fast drei Viertel der Gemeinden (73,9%) setzen auf die Übertragung von Aufgaben an Dritte (Outsourcing). Stark verbreitet sind auch die Legislaturplanung (69,5%) sowie die Bestellung von Gemeindeleistungen über das Internet (69,3%). Grafik: ZHAW

lich (70,4%) und immerhin noch mehr als die Hälfte führt weitere Verwaltungskader und/oder -mitarbeitende als Linienvorgesetzter oder als Linienvorgesetzte. Auch bei den übrigen Exekutivmitgliedern ist es üblich, dass sie ein Ressort inhaltlich leiten (93,8%). Jedoch haben sie weniger häufig als die Gemeindepräsidenten und Gemeindepräsidentinnen die inhaltliche Leitung von Geschäften ausserhalb ihres Ressorts inne (46,5%) oder führen Verwaltungskader und/oder -personal als Linienvorgesetzte (38%). Dass Gemeindepräsidenten beziehungsweise Gemeindepräsidentinnen und weitere Exekutivmitglieder aktiv in der Verwaltung mitarbeiten, ist nur in einer Minderzahl der Gemeinden der Fall. Nichtsdestotrotz ist dies bei den Gemeindepräsidenten und Gemeindepräsidentinnen schweizweit immerhin fast jeder beziehungsweise jede Fünfte (17,6%), bei den übrigen Exekutivmitgliedern knapp jeder beziehungsweise jede Zehnte (9,1%).

Rund die Hälfte der Verwaltungen hat nur fünf Mitarbeitende

An der Nahtstelle zwischen Verwaltung und Politik nehmen die Gemeindegemeinschafterinnen und Gemeindegemeinschafter eine Schlüsselposition ein. Sie sind durchschnittlich 49,2 Jahre alt und verfügen häufig über langjährige Berufserfahrung in ihrem Amt. Der Frauenanteil beträgt 40,2%. Ihre Ausbildung ist vorwiegend praxisorientiert: Rund 70% verfügen als höchsten formalen Abschluss über eine Berufsausbildung (25,7%), eine höhere Berufsausbildung (26,3%) oder einen höheren Fachschulabschluss (18,9%). Insgesamt arbeiten rund 92000 Mitarbeitende in den Schweizer Gemeinde-

verwaltungen. Die Grösse der Verwaltungen ist sehr heterogen. In rund der Hälfte der Gemeinden sind nur maximal fünf Mitarbeitende beschäftigt. Die Städte hingegen verfügen über ausgebauten Verwaltungsapparate mit mehreren Hundert beziehungsweise Tausend Mitarbeitenden. Die meisten Gemeinden haben die Anzahl an Mitarbeitenden in den vergangenen zehn Jahren ausgebaut.

Managementreformen

In den Gemeindeverwaltungen wurden in den vergangenen Jahren zahlreiche Reformen umgesetzt. Zwar sind die wenigsten Gemeinden vollumfänglich nach reinen Public-Management-Prinzipien geführt, einzelne Elemente davon sind jedoch weit verbreitet. Fast drei Viertel der Gemeinden (73,9%) setzen auf die Übertragung von Aufgaben an Dritte (Outsourcing). Stark verbreitet sind auch die Legislaturplanung (69,5%) sowie die Bestellung von Gemeindeleistungen über das Internet (69,3%). Mehr als die Hälfte der Gemeinden erstellt ein Leitbild für die Gemeindepolitik (59,3%), setzt auf Controlling-Instrumente (57,2%) beziehungsweise kennt den Integrierten Aufgaben- und Finanzplan (53,6%). Verbreitet sind Managementreformen vor allem in den Städten und in grösseren Gemeinden.

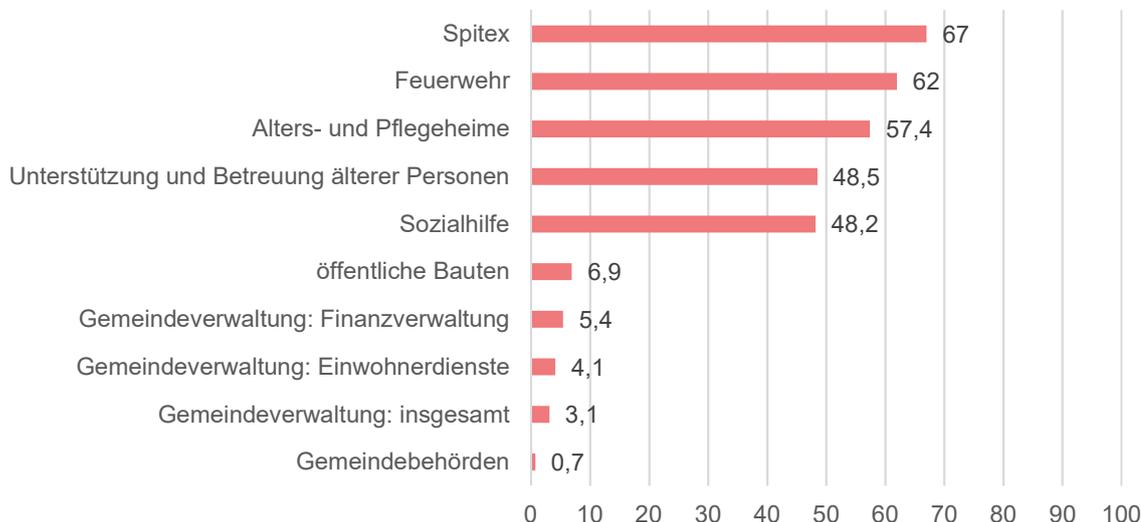
Gemeindefusionen und Interkommunale Zusammenarbeit

Die Gemeindeanzahl ging seit den 1990er-Jahren deutlich zurück: Gab es 1990 noch 3021 Gemeinden, sind es 2021 nur noch 2172 Gemeinden. Fusionen prägen die politischen Debatten: So hat fast die Hälfte der Gemeinden (48,8%) zwischen 2010 und 2017 über einen möglichen Zusammenschluss mit

Nationales Gemeindemonitoring

Im Rahmen des Nationalen Gemeindemonitorings werden sämtliche Gemeindegemeinschafterinnen und Gemeindegemeinschafter zur Entwicklung ihrer Gemeinde befragt. Der Rücklauf beim jüngsten Monitoring von 2017 beträgt 82,2%. Die 2017er-Erhebung wurde von der ZHAW gemeinsam mit dem IDHEAP Lausanne durchgeführt, mit finanzieller Unterstützung des Schweizer Nationalfonds SNF. Die Erhebung ist die sechste ihrer Art, was eine Betrachtung bestimmter Fragestellungen zur Gemeindeentwicklung in der Schweiz über einen Zeitraum von 25 Jahren erlaubt.

Die Buchpublikation mit den Ergebnissen erscheint im März 2021: Steiner, R., Ladner, A., Kaiser, C., Haus, A., Amsellem, A. und Keuffer, N. (2021): Zustand und Entwicklung der Schweizer Gemeinden, Somedia: Glarus.



Häufigste und seltenste Aufgabenbereiche mit Interkommunaler Zusammenarbeit (IKZ) in Prozentanden. Grafik: ZHAW

einer oder mehreren Nachbargemeinden diskutiert. Überdurchschnittlich häufig fanden diese Diskussionen in der französischsprachigen (63,5%), italienischsprachigen (78,3%) sowie rätoromanischen Schweiz (87,5%) statt, während in der Deutschschweiz nur rund zwei von fünf Gemeinden über eine mögliche Fusion diskutierten (39,4%). Weiterhin ein wichtiges Reformthema ist die Interkommunale Zusammenarbeit (IKZ). Nach einzelnen Aufgaben aufgeteilt, zeigt sich, dass bei der Spitex (67%), der Feuerwehr (62%) sowie bei Alters- und Pflegeheimen (57,4%) mehr als die Hälfte der Gemeinden mit einer oder mehreren Nachbargemeinden zusammenarbeitet. Immerhin noch zwischen 40% und 50% sind es bei der Unterstützung und Betreuung älterer Personen, bei der Sozialhilfe, bei der Abfallentsorgung, bei der Energieversorgung, bei der familienergänzenden Kinderbetreuung, bei der Abwasserkanalisation sowie beim öffentlichen Verkehr. Es handelt sich vor allem um Zusammenarbeit bei Aufgaben im Infrastruktur- und im Sozialbereich, um Skaleneffekte zu nutzen und die Profes-

sionalität und Qualität der Leistungen zu erhöhen. Bei den Kernaufgaben der Gemeindeverwaltung und -behörden, die für die Identität der Gemeinde besonders wichtig sind, wird nach wie vor wenig zusammengearbeitet. IKZ ist im Trend: Bei mehr als der Hälfte der Gemeinden wurde die Zusammenarbeit in den letzten 5 Jahren weiter ausgebaut (55,9%), während sie lediglich bei 1,3% abgenommen hat.

Externe Beratung verbreitet

Die Gemeinden arbeiten nicht nur untereinander zusammen, sondern auch externe Beratungsleistungen haben an Bedeutung gewonnen. Deren Inanspruchnahme kann beispielsweise bei zu geringen internen Kapazitäten oder zu wenig interner Expertise angezeigt sein. Mehr als zwei Drittel der Schweizer Gemeinden (68,6%) haben eine solche Beratung im Zeitraum von 2012 bis 2017 in Anspruch genommen. Klar am meisten verbreitet ist sie bei den IT-Leistungen (61,8%). Mehr als die Hälfte der Schweizer Gemeinden nimmt temporäre Projektunterstützung in Anspruch (51,1%), dicht gefolgt von der

IT-Beschaffung (49,6%). 44% der Gemeinden setzen externe Beratung bei der Unterstützung von Verwaltungsaufgaben ein, 41% im Rahmen der verwaltungsinternen Reorganisation. Mehr als ein Drittel der Gemeinden lässt sich bei Abklärungen zu und/oder bei der Umsetzung von interkommunaler Zusammenarbeit (38,7%) beziehungsweise bei Abklärungen zu und/oder bei der Umsetzung einer Fusion (33,6%) durch externe Expertinnen und Experten beraten.



Dr. Claire Kaiser, Jana Machljankin, Prof. Dr. Reto Steiner, ZHAW School of Management and Law

Anzeige

CMI **LehrerOffice®**

DAMIT IM SCHULALLTAG ZEIT FÜRS WESENTLICHE BLEIBT

Unter dem Dach von CMI wird LehrerOffice zu einer umfassenden Gesamtlösung für Schweizer Schulen.

Unsere Lösungsplattform unterstützt die Schulverwaltung sowie Behörden und erleichtert den Lehrpersonen die Beurteilung und den Zeugnisdruck. Sie entlastet in der Organisation von schulergänzenden Tagesstrukturen und bietet eine Elternkommunikation via App oder Elternportal. Hohe Qualität und schneller, kompetenter Support inklusive.



Nehmen Sie mit uns Kontakt auf. Gemeinsam gehen wir sicher in die Zukunft.
CM Informatik AG | Ringstrasse 7 | CH-8603 Schwerzenbach | info@cmiag.ch | +41 43 355 33 99

Informieren Sie sich hier
über unser Angebot:
cmi-bildung.ch





Ein Beruf, vielfältig wie die Schweiz

Es heisst, dass man nie wirklich auf die Elternrolle vorbereitet ist. Ähnlich verhält es sich mit dem Beruf der Stadt- und Gemeindeschreiberinnen und -schreiber. Es gibt zwar Fortbildungsangebote für Führungskräfte in der öffentlichen Verwaltung, und häufig wird Wissen über spezifische Bereiche des Gemeindemanagements vermittelt. Doch können diese Kurse längst nicht die gesamte Bandbreite der Themen erfassen, die die Arbeit der Stadt- und Gemeindeschreiberinnen und -schreiber prägen. Die Editoriale der SKSG beleuchten jeweils einige Aspekte der vielseitigen Aufgaben.

Der Erfahrungsaustausch mit den Kollegen zeigt, dass sehr unterschiedliche berufliche Werdegänge zur Ausübung dieser Funktion führen, was die Vielfältigkeit des Berufes widerspiegelt und seinen Facettenreichtum unterstreicht. In den Anforderungsprofilen der Stellenanzeigen für Stadt- und Gemeindeschreiber wird oft auf zu restriktive Angaben zu Ausbildung oder Werdegang verzichtet – zum einen, um gute Kandidaturen nicht auszuschliessen, zum anderen aber auch, weil es sehr schwierig ist, diesen Beruf auf den Punkt zu bringen. So gesehen, tragen die 2220 beruflichen Profile der derzeitigen Stadt- und Gemeindeschreiberinnen und -schreiber der Vielfalt der Schweizer Städte und Gemeinden Rechnung. Der Berufsalltag gestaltet sich sehr unterschiedlich, sowohl in Bezug auf die Grösse der Städte und Gemeinden bzw. ihrer Verwaltung und Regierung als auch hinsichtlich all der Besonderheiten, die zur Vielfalt der Schweiz beitragen und ihren Föderalismus zum Ausdruck bringen. Dennoch ist der Beruf in den wesentlichen Punkten derselbe, und in den Stellenausschreibungen gleichen sich die geforderten persönlichen Kompetenzen, weil sie die dem gesamten Berufsstand gemeinsamen Fähigkeiten hervorheben und die Grundlagen für die ordnungsgemässe Funktionsweise jeder Verwaltung bilden.

Un métier à l'image de la diversité suisse

On dit que rien ne prépare à être parent. Il est vrai aussi que rien ne prépare vraiment à devenir secrétaire communal. Certes des formations existent pour les cadres en administration publique, et souvent des modules comblent des domaines spécifiques de la gestion communale, mais ces cours ne peuvent embrasser la multiplicité des thématiques et des attentes qui se cristallisent autour du rôle des secrétaires communaux. Les lignes de ces éditoriaux de la CSSM, à chaque parution, en dévoilent des facettes.

Les échanges entre collègues font apparaître que des parcours très variés amènent à occuper cette fonction, ce qui exprime assurément la richesse de la profession et en illustre le caractère protéiforme. Dans les profils recherchés pour les postes de secrétaire communal, il est souvent renoncé à mentionner une formation initiale ou un parcours de façon trop restrictive, par souci de ne pas écarter de bonnes candidatures autant que par peine à résumer la profession.

Dans ce sens, les 2220 profils des actuels secrétaires communaux de Suisse répondent à la grande diversité des communes. Les réalités du métier sont parfois bien différentes, que l'on songe évidemment à la taille des communes ou de leur administration, à leur mode de gouvernance et à toutes les particularités qui participent de la diversité de la Suisse et à l'expression de son fédéralisme.

Mais le métier est par essence le même, et dans les offres d'emploi, ce sont bien les rubriques des compétences personnelles, dont les formulations ne connaissent que peu de variations, qui font ressortir ce qui est commun à toute la profession et qui posent les fondements nécessaires au bon fonctionnement de chaque administration.

Una professione diversa come la Svizzera

Si dice che nulla può preparare al ruolo di genitori. È pure vero che nulla prepara a diventare segretario comunale. Ovviamente, delle formazioni sono disponibili per i quadri dell'amministrazione pubblica e spesso dei moduli coprono delle aree specifiche della gestione comunale, ma questi corsi non possono inglobare la molteplicità dei temi e delle aspettative che caratterizzano il ruolo di segretario comunale. I contenuti degli editoriali della CSSM ne rilevano le sfaccettature in ogni edizione.

Gli scambi di esperienze tra colleghi rivelano che una grande varietà di percorsi portano a esercitare questa funzione, questo riflette la ricchezza della professione e illustra il carattere poliedrico. Nei profili ricercati nel ruolo di segretario comunale, spesso si omettono riferimenti a una formazione iniziale o a un percorso professionale restrittivo per evitare di escludere dei buoni candidati e perché è difficile sintetizzare la professione in poche parole.

Perciò i 2220 profili degli attuali segretari comunali svizzeri rispecchiano questa grande diversità nei comuni. Ma tuttavia, la quotidianità della professione è talvolta ben diversa in termini di dimensioni dei comuni o della loro amministrazione, della loro governance e di tutte le particolarità che formano la diversità della Svizzera e l'espressione del suo federalismo.

Ma la professione è essenzialmente la stessa e nelle offerte di lavoro sono le voci delle competenze personali, la cui formulazione varia di poco, che evidenziano ciò che è comune alla professione e che pongono le basi per il buon funzionamento di ogni amministrazione.

Nicolas Gex

Gemeindeschreiber von Marly (FR)

Secrétaire communal de Marly (FR)

Segretario comunale di Marly (FR)

Die Rollen des Schreibers in Parlamentsgemeinden

In Parlamentsgemeinden können die Rollen des Stadtschreibers der Exekutive und des Ratssekretärs der Legislative in Personalunion der gleichen Person zufallen. Der Stadtschreiber St. Gallen blickt auf zwei Jahrzehnte Erfahrung in dieser Personalunion zurück.



Blick auf das Stadtparlament St. Gallen an seiner Sitzung vom Januar 2020, vor der Coronapandemie.

Bild: Regina Kühne

In früheren Jahrhunderten, zum Beispiel in italienischen Stadtstaaten der Renaissance, war die Exekutive oft ein Ausschuss der Legislative. Diese beiden politischen Gewalten wurden selbstverständlich vom gleichen Sekretär in ihren Aufgaben unterstützt. Erst später kam die Lehre der personellen Unvereinbarkeit von legislativen und exekutiven Kompetenzen bzw. von Legislative und Exekutive auf der gleichen staatlichen Ebene auf (Mischverfas-

sungslehre von Donato Giannotti; Gewaltentrennungslehre von Montesquieu). Die Personalunion des Sekretärs der Legislative und der Exekutive wurde in einzelnen (grossen) Parlamentsgemeinden in der jüngeren Vergangenheit aufgetrennt; in anderen (kleineren und mittelgrossen) Parlamentsgemeinden besteht sie bis heute. Die Stadt St. Gallen ist die grösste Parlamentsgemeinde der Schweiz, in der diese Personalunion bis heute besteht.

Erfahrungen aus dem ersten Jahrzehnt der Personalunion

Im Jahrzehnt von 2000 bis etwa 2008 wurde der Stadtschreiber St. Gallen als Sekretär der fünfköpfigen Exekutive von aussen ab und zu einseitig als «sechster Stadtrat» wahrgenommen. Er wurde von einzelnen Mitgliedern des Stadtparlaments gefragt, welcher politischen Gewalt er sich eigentlich (stärker) verpflichtet fühle: der Exekutive oder der Legislative? Die Antwort des

Neustart für die Marke ISEKI

Die japanische Marke ISEKI ist seit 50 Jahren in der Schweiz präsent. Zuvor von der Firma Rapid Technic AG, wird die Marke ISEKI seit dem 1. Juni 2019 durch ISEKI Traktoren in Killwangen und seit dem 1. September 2020 in den eigenen Räumlichkeiten in Fischbach-Göslikon vertrieben.

ISEKI Traktoren stützt sich auf die Struktur und die langjährige Erfahrung von ISEKI Frankreich. Das Team von ISEKI Traktoren steht zu Ihrer Verfügung, um alle Ihre Projekte in den Bereichen Pflege und Instandhaltung von Strassen und Grünflächen durchzuführen. Auf Wunsch bieten wir Vorführungen, einen schlüsselfertigen Lieferservice sowie einen Wartungs- und Reparaturservice mit Unterstützung unseres landesweiten Händlernetzes an.

Unser Angebot an Maschinen umfasst Kompakttraktoren von 16 bis 67 PS, professionelle Aufsitzmäher und andere Geräte für Ihren Bedarf, die alle die Normen der Stufe V erfüllen.

Finden Sie ISEKI Traktoren auf Facebook und bei all unseren Vertriebspartnern.

www.iseki.ch



Neuer Firmensitz ISEKI Traktoren in Fischbach-Göslikon / Nouveau siège sociale ISEKI Traktoren à Fischbach-Göslikon.

Bild: zvg

Nouveau départ pour la marque ISEKI

La marque nipponne ISEKI est présente depuis 50 ans en Suisse. Auparavant distribuée par Rapid Technic AG, ISEKI est présente au travers de la société ISEKI Traktoren depuis le 1^{er} juin 2019 sur le territoire helvétique et dans ses propres locaux à Fischbach-Göslikon depuis le 1^{er} septembre 2020.

ISEKI Traktoren s'appuie sur la structure et la longue expérience d'ISEKI France. L'équipe d'ISEKI Traktoren est à votre entière écoute pour réaliser tous vos projets d'entretien de voirie, d'espaces verts ou de manutention. Nous vous proposons sur demande des démonstrations, un service de livraison clé en main et un service de maintenance et de réparation avec le support de notre réseau d'agents sur l'ensemble du territoire.

Notre gamme de machines comprend des tracteurs compacts de 16 à 67 ch, des tondeuses professionnelles autoportées et d'autres matériels pouvant répondre à vos besoins, tous aux normes Stage V. Retrouvez Iseki Traktoren sur Facebook et chez tous nos agents partenaires.

www.iseki.ch

Anzeige

BDO – DIE PASSENDE SPARRINGPARTNERIN FÜR ÖFFENTLICHE VERWALTUNGEN

Profitieren Sie von der Erfahrung unserer Expertinnen und Experten.

Wir freuen uns auf Ihren Kontakt



www.bdo.ch

Prüfung | Treuhand | Steuern | Beratung

BDO

Arbeitsbühnen



SKYWORKER®
Arbeitsbühnen-Vermietung



WS-Skyworker AG
Dünnernstrasse 24
4702 Oensingen

Testen Sie unsere
Null-Emissions-
Anhängerbühnen

Greenline

Mieterservice schweizweit 0800 813 813
Basel - Bern - Luzern - Zürich - Winterthur - Mittelland - Lausanne
www.ws-skyworker.ch miete@ws-skyworker.ch

Eventaustattung

Schöni Festbankgarnituren
PartyWare Faltzelte



Schöni PartyWare AG
8617 Mönchaltorf • 044 984 44 05
info@partyware.ch • www.zeltshop.ch

Schwimmbadplanung



beck
schwimmbadbau
ihr planer.

Beck Schwimmbadbau AG
Bürglistrasse 29
CH-8400 Winterthur

Telefon +41 (0)52 224 00 88
mail@beck-schwimmbadbau.ch
www.beck-schwimmbadbau.ch

Arbeitsschutzprodukte



Thomi + Co AG
Rütschelenstrasse 1
Postfach 180
4932 Lotzwil

Telefon 062 919 83 83
Telefax 062 919 83 60
Internet <http://www.thomi.com>
E-Mail info@thomi.ch

Schutzartikel von Kopf bis Fuss:
Arbeitshandschuhe, Schutzbekleidungen,
Schutzbrillen, Schutzhelme, Gesichtsschilde,
Sicherheitsschuhe, Arbeitstiefel, Gehörschutz-
artikel, Atemschutzmasken, Fallschutzartikel

Geräteträger/Kompakttraktoren



ISEKI
TRAKTOREN

 ISEKI Traktoren
kontakt@iseki.ch - Tel +41 56 544 55 20

ISEKI France S.A.S., Aubière
Zweigniederlassung Fischbach-Göslikon
Brühlmattenstrasse 24a
CH-5525 FISCHBACH-GÖSLIKON

Schneeräumung



**Bahnbrechend
in jedem Schnee**

Z Zaugg.swiss

Spielplatzeinrichtungen



IRIS
Spielwelten

Pädagogisch wertvolle
Spiel- und Lebensräume

balancieren, klettern, schaukeln...

www.iris-spielwelten.ch | 041 931 03 96 |
info@iris-spielwelten.ch

Anzeige



**Machen Sie auf sich
aufmerksam!**

Mit einer Anzeige in der Fachzeitschrift «Schweizer Gemeinde».

Die führende Fachzeitschrift für politische Entscheidungsträger der kommunalen Ebene ist die ideale Plattform für Ihr Marketingziel. Ihre Anzeige, Publireportage oder Firmeninformation erreicht sämtliche Gemeinden in allen Sprachregionen der Schweiz.

Ihre Ansprechperson für Anfragen:
Sandra Petkova, Mediaberatung und -vermarktung
Tel. +41 31 300 63 87
mediavermarktung@staempfli.com



Save the Date: Suisse Public / Suisse Public SMART

Die Suisse Public ist die Leitmesse des öffentlichen Sektors und der wichtigste Treffpunkt für Fachleute und Beschaffungsverantwortliche. Alle wichtigen Anbieter präsentieren sich hier und wecken mit relevanten Produkten und Services das Interesse zahlreicher Entscheidungsträger. Die Suisse Public ist aber auch Treiberin für neue Produkte, aktuellste Dienstleistungen und zukunftsweisende Neuheiten. Zudem lanciert sie ein neues innovatives Messeformat: Suisse Public SMART. Der SGV ist Patronatspartner der Suisse Public und der Suisse Public SMART, die «Schweizer Gemeinde» ist Medienpartnerin.

Wann: 8. bis 11. Juni 2021

Wo: Bern

Kontakt: 031 340 11 11

E-Mail: suissepublic@bernexpo.ch

Web: www.suissepublic.ch

Save the Date: Suisse Public / Suisse Public SMART

Suisse Public est LE salon leader du secteur public et le lieu de rencontre le plus important pour les spécialistes et les responsables des achats. Comme tous les fournisseurs importants s'y présentent, cela suscite l'intérêt de nombreux décideurs grâce à des produits et des services appropriés. Suisse Public lance également de nouveaux produits, des services dernier cri et des nouveautés avant-gardistes. Suisse Public lancera en outre un nouveau type de salon innovant: Suisse Public SMART.

Quand: du 8 au 11 juin 2021

Où: Berne

Contact: 031 340 11 11

E-mail: suissepublic@bernexpo.ch

Web: www.suissepublic.ch

Save the date: Suisse Public / Suisse Public SMART

Suisse Public è la fiera leader per il settore pubblico e quindi il più importante luogo d'incontro per esperti e responsabili degli acquisti. Tutti i principali fornitori si presentano e suscitano l'interesse di numerosi decisori con prodotti e servizi rilevanti. Suisse Public è anche un motore per i nuovi prodotti, i servizi più recenti e le innovazioni lungimiranti. Inoltre, Suisse Public lancia un nuovo formato espositivo innovativo: Suisse Public SMART.

Quando: dall'8 all'11 giugno 2021

Dove: Berna

Contatto: 031 340 11 11

E-mail: suissepublic@bernexpo.ch

Web: www.suissepublic.ch

Kurs «Öffentliche Beschaffung nachhaltig und rechtskonform gestalten»

Nachhaltige Beschaffung gewinnt durch die Gesetzesrevision in Gemeinden und Städten an Bedeutung. Langlebigkeit, Innovation, faire Arbeitsbedingungen und Umweltverträglichkeit sind neben dem Preis ausschlaggebende Einkaufskriterien. Die Teilnehmenden des Pusch-Kurses lernen die rechtlichen Grundlagen kennen und erfahren, wie sie qualitative Aspekte in Ausschreibungen berücksichtigen können. Der SGV ist Partner des Kurses, SGV-Mitglieder profitieren von einer ermässigten Teilnahmegebühr.

Wann: 7. April 2021

Wo: Bern

Kontakt: 044 267 44 60

E-Mail: eva.hirsiger@pusch.ch

Web: www.pusch.ch

Kurs «Wärmeverbund als nachhaltige Alternative»

Die Tage der fossilen Wärmeversorgung sind gezählt. Gemeinden, Planerinnen und Planer sowie Energiewerke sind gefordert, alternative Wärmequellen zu fördern. Die Teilnehmenden des Pusch-Kurses erfahren, wie sie ein Wärmeverbundprojekt effizient planen und was sie bei der Standortwahl beachten sollten, um die Kosten tief zu halten. Dabei haben sie die Gelegenheit, den Holzwärmeverbund in Lenzburg zu besichtigen und sich mit Fachleuten vor Ort auszutauschen. Der SGV ist Partner des Kurses, SGV-Mitglieder profitieren von einer ermässigten Teilnahmegebühr.

Wann: 13. April 2021

Wo: Lenzburg

Kontakt: 044 267 44 77

E-Mail: susanne.rutz@pusch.ch

Web: www.pusch.ch

Kurs «Schulen und Kindergärten ökologisch und gesund bauen und sanieren»

Schulhäuser, Kindergärten und Verwaltungsgebäude unterliegen hohen Anforderungen. Die Teilnehmenden dieses Pusch-Kurses lernen, wie sie ein nachhaltiges Gebäude in Auftrag geben und sanieren können, das hinsichtlich Energieeffizienz, Materialisierung, Raumangebot, Wärmeschutz, Luftwechsel oder naturnaher Aussenräume ein Vorzeigobjekt ist. Der SGV ist Partner des Kurses, SGV-Mitglieder profitieren von einer reduzierten Teilnahmegebühr.

Wann: 5. Mai 2021

Wo: Bern

Kontakt: 044 267 44 61

E-Mail: jennifer.zimmermann@pusch.ch

Web: www.pusch.ch



Impressum

58. Jahrgang / Nr. 584 / Februar/février

Herausgeber/éditeur

Schweizerischer Gemeindeverband
Association des Communes Suisses

Partnerschaften/partenariats

Fachorganisation Kommunale Infrastruktur
Organisation Infrastructures communales
Konferenz der Stadt- und Gemeindegremien
Conférence des Secrétaires Municipaux

Verlag und Redaktion / éditions et rédaction

Laupenstrasse 35, Postfach, 3001 Bern
Tel. 031 380 70 00
www.chgemeinden.ch
www.chcommunes.ch

Denise Lachat (dla), Chefredaktorin
Philippe Blatter (pb), Verantwortlicher Verbandskommunikation
Martina Rieben (mr), Layout
info@chgemeinden.ch
Manfred Linke, Redaktion SKSG

Nachdruck

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck nur mit Genehmigung der Redaktion. Verlinkung erwünscht.

Druck und Spedition / impression et expédition Anzeigenmarketing / marketing des annonces

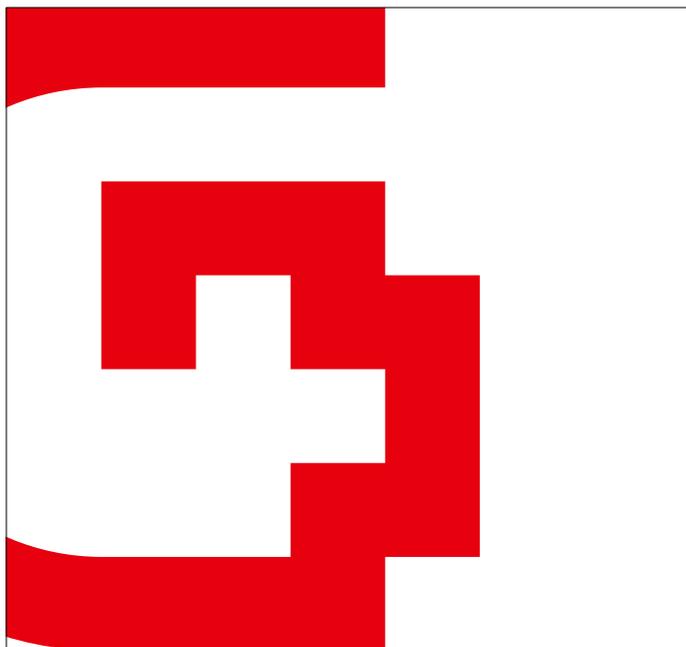
Stämpfli AG, Postfach, 3001 Bern
Tel. 031 300 63 83, Fax 031 300 63 90
inserate@staempfli.com

Die nicht autorisierte und ohne gewichtige Eigenleistung erfolgende Bearbeitung und Verwertung von abgedruckten oder in elektronische Datenbanken eingespeisten Inseraten durch Dritte ist unzulässig und wird vom Inserenten untersagt. Dieser überträgt der Werbegesellschaft insbesondere das Recht, nach Rücksprache mit dem Verlag mit geeigneten Mitteln dagegen vorzugehen.

Auflage/tirage (WEMF/REMP 2019/2020)

Verkaufte Auflage/tirage vendu	2297 Ex.
Gratisauflage/tirage gratuit	1284 Ex.
Total/total	3581 Ex.

gedruckt in der
schweiz



Aktuell informiert
mit dem

Newsletter

Neuigkeiten aus dem
Schweizerischen Gemeindeverband,
aus der Zeitschrift
«Schweizer Gemeinde» und der
Kommunalpolitik erhalten Sie
direkt und regelmässig mit
unserem Newsletter.

Abonnieren unter:
tinyurl.com/SGV-Newsletter

Alles verstanden, trotz Glasscheibe ... Schaltersprechanlage PUBLIC

In diesen Zeiten stehen wir ständig vor Glastrennwänden, welche die akustische Verständigung erschweren. PUBLIC schafft hier professionelle Abhilfe. Die Punkt-Punkt Sprechanlage ermöglicht bedienfreie Gesprächsführung in hoher Qualität, ohne störende Hintergrundgeräusche. In unserem PUBLIC-Sortiment finden Sie Mikrofone und Lautsprecher für jede Umgebung und Situation.



KOCH
www.kochag.ch

**NICHT JEDE WETTERPROGNOSE
IST SO ZUVERLÄSSIG
WIE UNSERE
MITARBEITENDEN.**



 **SECURITAS**