

## **Auszug aus dem substanziellen Protokoll 110. Ratssitzung vom 1. Februar 2012**

### **2279. 2007/136**

**Weisung vom 09.11.2011:**

**Motion von Marcel Savarioud und Fiammetta Jahreiss-Motagnani, Chancengleichheit für ausländische Personen, Revision von Art. 3 PR**

Antrag des Stadtrats

1. Die Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (PR) vom 6. Februar 2002 wird wie folgt geändert:  
Art. 3 Grundsätze und Instrumente der Personalpolitik  
<sup>1</sup>Der Stadtrat bestimmt nach folgenden Grundsätzen die Personalpolitik:
  - a) bis i) unverändert
  - k) sie fördert die Toleranz und Akzeptanz gegenüber Angestellten, die benachteiligt sein könnten, insbesondere aufgrund von Geschlecht, geschlechtlicher Orientierung, Herkunft, Staatsangehörigkeit, Sprache, Religion oder Behinderung, und fördert bei Anstellung und Personalentwicklung die Chancengleichheit dieser Personen.  
<sup>2</sup>(unverändert).
2. Der Stadtrat setzt diese Änderung in Kraft.
3. Unter Ausschluss des Referendums:
  - a) Die Motion (GR Nr. 2007/136) von Marcel Savarioud und Fiammetta Jahreiss-Motagnani, Chancengleichheit für ausländische Personen, wird als erledigt beschrieben.
  - b) Das Postulat (GR Nr. 2007/142) von Marcel Savarioud und Isabel Bartal wird als erledigt beschrieben.
  - c) Das Postulat (GR Nr. 2006/482) von Richard Rabelbauer und Daniel Meier wird als erledigt beschrieben.

Kommissionsmehrheit/-minderheit:

**Dr. Davy Graf (SP):** *Es ist wichtig, dass man die ausländische Bevölkerung über den Arbeitsmarkt integriert. Ausländische ArbeitnehmerInnen dürfen gegenüber Personen mit Schweizer Pass nicht benachteiligt sein und sollten auch innerhalb ihrer Arbeitsfunktion gefördert werden. Der Anstellungsprozess, insbesondere bei der Stadt als Arbei-*

tgeberIn, muss diskriminierungsfrei ablaufen. Die Stadt ist ein sehr grosser Konzern mit vielen Dienstabteilungen. Eine explizite Klausel im Personalreglement sorgt dafür, dass in den verschiedenen Abteilungen alles reibungslos abläuft. Eine Mehrheit der Kommission schlägt eine Dispositiv-Änderung vor, um den Antrag um zwei Punkte zu erweitern. Es werden nicht nur AusländerInnen im Job diskriminiert, sondern auch ältere ArbeitnehmerInnen. Doch die Erfahrung dieser Personen ist sehr wichtig und sollte deshalb dementsprechend honoriert werden. Gleiches gilt für Menschen mit einer anderweitigen geschlechtlichen Orientierung, wie es das Reglement festhält. Da dieser Begriff jedoch nicht mehr zeitgemäss ist, schlagen wir eine Änderung vor: Der Diskriminierungsschutz sollte 'zu sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität' lauten. Der Stadtrat wird aufgefordert, seine zuständigen Personalverantwortlichen in diese Richtung besser zu schulen.

**Dr. Bernhard im Oberdorf (SVP):** Wir sind für Gleichberechtigung, lehnen die Motion aber trotzdem ab. Damit werden nur brüllend offene Türen ingerannt. Die Gleichberechtigung ist schon gegeben, deshalb wird die Motion gar nicht benötigt.

Weitere Wortmeldungen:

**Urs Fehr (SVP):** Wir haben in der Kommission gefragt, ob es schon einmal einen Fall von Diskriminierung gab. Man hat uns geantwortet, dass dies noch nie vorgekommen sei. Die ganze Zeit wird über Effizienz geredet und dann kommt die SP mit einer Weisung zu einem Problem, das nicht existiert.

**Christoph Spiess (SD):** Nach der Motion sollen Personalverantwortliche und Vorgesetzte explizit Bewerbungen von KandidatInnen mit Migrationshintergrund berücksichtigen. Eine gezielte Bevorzugung von MigrantInnen hat jedoch nichts mit Chancengleichheit zu tun, weil dadurch die Schweizer Bevölkerung benachteiligt wird. Der Stadtrat soll den Diskriminierungsschutz noch auf Personen mit besonderen sexuellen Neigungen und auf religiöse Minderheiten ausweiten. Offenbar hat man das Gefühl, Eigenschaften wie Migrationshintergrund oder Zugehörigkeit zu sexuellen, religiösen oder sonstigen Minderheiten, seien Elemente der beruflichen Eignung und Qualifikation. Wer nicht immer etwas besonderes sein will, sondern sich ganz natürlich integriert, erfährt, auch ohne Sonderstellung im Personalrecht, Toleranz und Akzeptanz. Nur derjenige, der sich nur über seinen Migrationshintergrund oder sein Schwulsein definiert und dies bei jeder noch so unpassenden Gelegenheit in den Vordergrund rückt, eckt an. Diese Tatsache steht, mit oder ohne die unsinnige Änderung im Personalrecht.

**Roger Liebi (SVP):** Wir haben jetzt 18 Jahre lang schon einen links-grünen Stadtrat und auf einmal merkt die Linke, dass dieser gar nicht chancengleich anstellt. Dass tut er tatsächlich nicht, denn der Stadtrat müsste mehr SchweizerInnen fördern. Mittlerweile kommt man bei der Bevölkerungszusammensetzung in Zürich schnell einmal auf einen 50 %- AusländerInnenanteil. Die SP hat nicht gemerkt, dass die Verhältnisse in der Stadt völlig verkehrt sind und sie auf die Falschen eingeht.

3 / 4

## Änderungsantrag

Die Mehrheit der SK FD beantragt folgende Änderung der Ziff 1, Abs.1 lit. k):

- k) sie fördert die Toleranz und Akzeptanz gegenüber Angestellten, die benachteiligt sein könnten, insbesondere aufgrund von Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität, Herkunft, Staatsangehörigkeit, Sprache, Religion, Behinderung, und fördert bei Anstellung und Personalentwicklung die Chancengleichheit dieser Personen.

Die Minderheit der SK FD beantragt Ablehnung des Änderungsantrags.

Mehrheit: Dr. Davy Graf (SP), Referent; Präsidentin Dorothea Frei (SP), Vizepräsident Severin Pflüger (FDP), Salvatore Di Concilio (SP), Cäcilia Hänni-Etter (FDP), Daniel Meier (CVP), Niklaus Scherr (AL), Kathy Steiner (Grüne), Dr. Esther Straub (SP), Matthias Wiesmann (GLP)  
Minderheit: Dr. Bernhard im Oberdorf (SVP), Referent; Urs Fehr (SVP)  
Abwesend: Marlène Butz (SP)

Der Rat stimmt dem Antrag der Mehrheit mit 94 gegen 26 Stimmen zu.

Die Detailberatung ist abgeschlossen.

## **Überweisung der bereinigten Vorlage als Ganzes an die Redaktionskommission (RedK)**

Der Rat stimmt der bereinigten Vorlage mit 95 gegen 26 Stimmen zu und überweist die Verordnung an die RedK.

Damit ist beschlossen:

Der folgende Artikel zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (PR) vom 6. Februar 2002 ist durch die Redaktionskommission (RedK) zu überprüfen (Art. 38 Abs. 2 in Verbindung mit Art. 64 Abs. 1 GeschO GR).

### Art. 3 Grundsätze und Instrumente der Personalpolitik

<sup>1</sup>Der Stadtrat bestimmt nach folgenden Grundsätzen die Personalpolitik:

a) bis i) unverändert

- k) sie fördert die Toleranz und Akzeptanz gegenüber Angestellten, die benachteiligt sein könnten, insbesondere aufgrund von Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität, Herkunft, Staatsangehörigkeit, Sprache, Religion, Behinderung, und fördert bei Anstellung und Personalentwicklung die Chancengleichheit dieser Personen.

<sup>2</sup>(unverändert).

Mitteilung an den Stadtrat

4 / 4

Im Namen des Gemeinderats

Präsidium

Sekretariat