

## **Auszug aus dem substanziellen Protokoll 58. Ratssitzung vom 8. Juli 2015**

### **1130. 2015/40**

**Weisung vom 04.02.2015:**

**Motion von Min Li Marti, Isabel Garcia und 2 Mitunterzeichnenden betreffend Definierung einer Zielvorgabe zur angemessenen Berücksichtigung der Vielfalt der Geschlechtsidentitäten in den Kaderpositionen der städtischen Verwaltung, Bericht und Abschreibung**

Antrag des Stadtrats

1. Vom Bericht betreffend Motion, GR Nr. 2012/389, von Min Li Marti und Isabel Garcia «Definierung einer Zielvorgabe zur angemessenen Berücksichtigung der Vielfalt der Geschlechtsidentitäten in den Kaderpositionen der städtischen Verwaltung» und dem Beschluss über die Festsetzung der Zielvorgabe von 35 Prozent in Kaderpositionen der städtischen Verwaltung wird Kenntnis genommen.
2. Die Motion, GR Nr. 2012/389, von Min Li Marti und Isabel Garcia, vom 31. Oktober 2012 betreffend «Definierung einer Zielvorgabe zur angemessenen Berücksichtigung der Geschlechtsidentitäten in den Kaderpositionen der städtischen Verwaltung» wird als erledigt abgeschlossen.

Referentin zur Vorstellung der Weisung / Kommissionmehrheit Dispositivziffer 1 und neue Dispositivziffer 2:

**Isabel Garcia (GLP):** *In seinem Bericht zur Motion stellt der Stadtrat Folgendes fest: 1. Aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes ist nur die Erfragung und Erhebung des Geschlechtsmerkmals «Mann» oder «Frau» zulässig, nicht jedoch die sexuelle Orientierung oder die Geschlechterorientierung. Eine Zielvorgabe kann sich deshalb ausschliesslich auf den Anteil Frauen oder Männer beziehen. 2. Die in der Motion geforderte flexible, qualifikationsabhängige Zielvorgabe ist für den öffentlichen Dienst zulässig. 3. Alle Untersuchungen in diesem Bereich zeigen, dass der Frauenanteil in Kaderpositionen einzig in denjenigen Ländern gestiegen ist und weiter steigt, wo nachhaltig verbindliche Zielvorgaben eingeführt wurden. 4. Der Frauenanteil variiert insbesondere im obersten Kader der städtischen Verwaltung (Funktionsstufen 16 bis 18) stark, nämlich zwischen 37,5 % im Präsidialdepartement (PRD) und im Sozialdepartement (SD) und 8 % im Departement der Industriellen Betriebe (DIB). Auch im oberen Kader (Funktionsstufen 14 und 15) wird der Zielwert von 35 % aktuell nicht erreicht; der Frauenanteil beträgt 27,1 %. Im mittleren Kader hingegen (Funktionsstufen 12 und 13) beträgt der Frauenanteil bereits heute 40,6 %. 5. Im bestehenden städtischen Regelwerk sind bereits heute Vorgaben und Leitlinien*

im Zusammenhang mit den Geschlechtervertretungen enthalten. 6. Auch in der Human Resources-Strategie des Stadtrats werden in den verschiedenen Handlungsfeldern Instrumente zur Angleichung der Geschlechtervertretungen berücksichtigt. 7. Der Gleichstellungsplan wurde bis 2018 verlängert und inhaltlich aktualisiert. Das Anliegen der Motion wurde als neues und einziges departementsübergreifendes Handlungsfeld in den Gleichstellungsplan integriert. Somit sind jetzt alle Departemente aufgefordert, Massnahmen zur Erreichung der Zielvorgabe zu definieren und umzusetzen. Für die Umsetzung und die Überwachung der Wirksamkeit dieser Massnahmen sind die Departemente zuständig. Dadurch soll die Definition von departementsspezifischen und/oder funktionsstufenspezifischen Massnahmen ermöglicht und gefördert werden. Eine transparente, verbindliche und kontinuierliche Kontrolle soll im Rahmen des bereits bestehenden HR-Controllings erfolgen. Der Stadtrat wählt somit den Weg über die konkrete 35 %-Vorgabe innerhalb der bestehenden, stadtweit installierten HR-Prozesse.

Kommissionsminderheit:

**Dr. Daniel Regli (SVP):** Es geht nicht um eine harte Quote, sondern um eine weiche Zielvorgabe. Zwar erwähnt der Stadtrat in seinem Bericht, dass der Frauenanteil in den letzten Jahren gestiegen ist. Nichtsdestotrotz lamentiert er über eine deutliche Untervertretung der Frauen und gibt sich entschlossen, einen breiten Kulturwandel in diesem Bereich herbeizuführen. Die 35 % sollen intensiv und mit grossen Kostenfolgen angestrebt werden. Aus unserer Sicht führt dies a) zu einer klaren Qualitätseinbusse bei der Arbeit der Verwaltung und b) zu einer spürbaren Kostensteigerung. Zu Punkt a): In einem Qualifikationsverfahren ist Objektivität nicht möglich. Vielmehr werden die vorliegenden Qualifikationen emotional-subjektiv eingeschätzt. Eine ideologiegesteuerte Personalauswahl führt dazu, dass immer weniger leistungsfähige Personen eingestellt werden. Zu Punkt b): Zur Erreichung der Zielvorgabe werden alle Departemente Massnahmen ergreifen müssen. Dies, wie auch der Bericht im Jahr 2018, erzeugt unnötige Kosten: Die Stadt tut in diesem Bereich längst genug.

Kommissionsmehrheit/-minderheit Dispositivziffer 3

**Cordula Bieri (Grüne):** Die Kommissionsmehrheit erachtet die Motion als erfüllt und beantragt Abschreibung. Die Grünen nehmen vom Bericht Kenntnis und stimmen der Abschreibung zu. Auch die neue Dispositivziffer 2 nehmen wir an. Wir gehen davon aus, dass Geschlechtergerechtigkeit nur zu erreichen ist, wenn in den entscheidenden Machtpositionen Frauen und Männer gleichermassen vertreten sind. Dies ist noch nicht der Fall und die Entwicklungen zeigen keine Besserung. An der Bildung kann es nicht liegen, die Gründe sind sehr vielfältig. Ein Grund hängt sicher mit den vorhandenen Strukturen und der Kultur am Arbeitsplatz zusammen. Hier kann die Stadt ansetzen. Wir hätten lieber eine verbindliche Quote gesehen, hoffen nun aber, die Zielvorgabe möge sich nicht als zahnloser Papiertiger entpuppen. Sollten wir in Zukunft keine wesentlichen Fortschritte feststellen, werden wir eine verbindliche Forderung einreichen.

**Rosa Maino (AL):** Die AL nimmt vom Bericht ablehnend Kenntnis. Wir teilen die Zuversicht des Berichts nicht, wonach die angemessene Berücksichtigung der Geschlechteridentitäten in den Kaderpositionen auch ohne Schaffung zusätzlicher gesetzlicher Grundlagen zu erreichen ist. Dies gilt insbesondere für die oberste Kaderstufe, wo der Frauenanteil 2013 bei lediglich 17,9 % lag. Um verbindliche Vorgaben zu erfüllen, braucht es zweifellos mehr als bloss günstige Voraussetzungen. Die gesellschaftspolitische Relevanz der angemessenen Berücksichtigung der Geschlechteridentitäten verlangt richtiggehend nach der Schaffung entsprechender Gesetzesgrundlagen und geht somit über die Zuständigkeit der HR-Konferenz und des Stadtrats hinaus. Deshalb begrüssen wir die zusätzliche Dispositivziffer 2 und folgen dem Antrag im Sinn einer Minimalanforderung. Nicht folgen können wir hingegen dem Abschreibungsantrag; die Grundlage für die Erfüllung der Motion ist schlicht noch nicht gegeben.

Weitere Wortmeldungen:

**Severin Pflüger (FDP):** Die angemessene Vertretung der Frauen ist ein allgemeines Anliegen. Anhand des Berichts zeigt sich, dass wir gar nicht mehr so weit vom Ziel entfernt sind. Über die Art und Weise der Zielerreichung besteht Konsens, bleibt noch die Frage, wer für die Umsetzung zuständig ist: Die Fachstelle für Gleichstellung hat den Auftrag, «die rechtliche tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann in allen Lebensbereichen und in der Stadtverwaltung Zürich» umzusetzen. Sie hat aber nicht die Mittel zur Umsetzung der Zielvorgabe. Die Gleichstellung muss in der ganzen Stadtverwaltung umgesetzt werden, deshalb macht eine Konzentration bei der Fachstelle für Gleichstellung keinen Sinn. Die richtige Stelle ist vielmehr das Human Resources Management (HRZ). Darüber hätte ich heute gern diskutiert, unser Postulat zu diesem Thema wurde aber nicht auf die Traktandenliste gesetzt.

**Isabel Garcia (GLP):** Die Kommissionsmehrheit ist der Meinung, dass mit dem in der Dispositivziffer 2 geforderten Bericht dem ganzen Prozess die nötige Wichtigkeit beigemessen werden kann. Zu Dispositivziffer 3 erläutere ich die Haltung der GLP: Wir haben Stimmfreigabe beschlossen. Ein Teil der Fraktion ist der Auffassung, der Auftrag der Motion werde mit dem Bericht gut erfüllt. Ein anderer Teil der Fraktion sieht im Bericht nur eine teilweise Erfüllung und möchte die Motion aufrechterhalten.

**Dr. Daniel Regli (SVP):** Ich fordere nicht eine angemessene, sondern eine optimale Vertretung der Frauen in mittleren und oberen Kaderstellen. Wir müssen auf die stärksten Personen setzen. Es gibt einen Typus Frau, der nicht in die oberen Etagen passt, weil es ihm an Kritikfähigkeit, Kampfwillen, Führungsstärke usw. fehlt. Natürlich gibt es auch Frauen, die dem gewachsen sind, aber das sind Ausnahmen. Mehrheitlich wollen Frauen gar nicht in Kaderpositionen aufsteigen. Eine Nivellierung führt dazu, dass die Arbeit schlechter gemacht wird.

**Reto Rudolf (CVP):** Die CVP ist gegen die Festschreibung einer Zielvorgabe. Wir nehmen den Bericht zur Kenntnis, lehnen einen zusätzlichen Bericht aber ab.

Selbstverständlich sind wir für die Abschreibung.

**Min Li Marti (SP):** Der Bericht des Stadtrats unterstreicht den Willen zur Umsetzung unseres Anliegens. Ob die Umsetzung funktioniert, wird sich zeigen, z. B. im Bericht 2018. Der Gemeinderat wird die Möglichkeit haben, auf eine richtige Erfüllung der Vorgabe zu pochen. Severin Pflüger (FDP) möchte ich in Erinnerung rufen, dass Gleichstellung vielschichtig ist und nicht nur Angelegenheit des HR. Problematisch finde ich, dass die Umsetzung der Zielvorgabe in den einzelnen Departementen im Moment sehr unterschiedlich erfolgt. Bis zu einem gewissen Grad mag es stimmen, dass es für gewisse Departemente mit eher technischen Berufen schwieriger ist, Frauen zu finden. Jedoch müssen Kaderangestellte nicht zwingend den entsprechenden, naheliegenden Berufshintergrund haben; es sind durchaus andere Wege denkbar.

**Karin Rykart Sutter (Grüne):** Trotz einer Gleichstellungsbestimmung in der Bundesverfassung und Gesetzesbestimmungen, trotz eines Gleichstellungsplans, einer Fachstelle für Gleichstellung und einer HR-Strategie: Der Frauenanteil im oberen Kader des DIB beträgt nur 4,8 %. Ich bereue sehr, dass in dieser Motion keine echte Quote gefordert werden konnte, aber auch für eine Zielvorgabe von 35 % ist es an der Zeit. Es braucht Flexibilität und mehr Teilzeitstellen für Frauen und Männer. Den Frauen wird gerne vorgeworfen, sie würden sich lieber für die Familie statt für die Karriere entscheiden und forderten von den Arbeitgebern viel Flexibilität. Ich verstehe nicht, warum das für Männer bzw. Väter kein Thema sein soll. Frauen sind mitnichten konkurrenzschüchtern und sie rennen auch nicht vor der Verantwortung davon. Es sind vielmehr die Rahmenbedingungen, die es ihnen sehr schwer machen, so z. B. die Betreuungssituation. In diesem Sinn sind wir mit dem Bericht halbwegs zufrieden, wenngleich die ausgewiesenen Zahlen zum Teil ernüchternd sind.

Namens des Stadtrats nimmt die Stadtpräsidentin Stellung.

**STP Corine Mauch:** Beim Frauen- und Männeranteil in Kaderpositionen der Stadtverwaltung gibt es grosse Unterschiede. Allerdings ist der Frauenanteil im obersten Kader seit 2007 von 10 auf heute 21 % angestiegen. Das heisst, es geht – in kleinen und langsamen Schritten – in die richtige Richtung. Um das Ziel zu erreichen, ist ein Wille zur Veränderung der Kultur und der Optik nötig. Man muss wegkommen von traditionellen, festgefahrebenen Rollenmustern. Dazu braucht es allerdings ein ganzes Bündel gezielter Massnahmen in verschiedenen Bereichen. Vereinbarkeit von Beruf und Familie, externe Kinderbetreuung, Teilzeitarbeitsangebote für Männer und Frauen, die Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit – alle diese Faktoren spielen hinein. Die Umsetzung der Zielvorgabe erfolgt im Rahmen des Gleichstellungsplans. Für ein praxisnahes, koordiniertes und verbindliches Vorgehen bedarf es eines gesamtheitlichen Blicks und schliesslich der Fachstelle für Gleichstellung. Hier handelt es sich tatsächlich um ein personalpolitisches Gleichstellungsthema, die Fachstelle arbeitet aber viel weitergehend. Sie ist ein Kompetenzzentrum für Gleichstellungsfragen und

5 / 7

*identifiziert als solche gezielt für die einzelnen Dienstabteilungen geeignete Massnahmen. Eine gute Abstimmung der Massnahmen auf die Gegebenheiten und Voraussetzungen in den einzelnen Departementen und Dienstabteilungen ist nötig. Dem Stadtrat ist es ernst mit der Umsetzung der Zielvorgabe. Im Jahr 2018 soll der Gleichstellungsplan evaluiert werden, darüber werden wir dem Gemeinderat gerne Bericht erstatten.*

Schlussabstimmung über die Dispositivziffer 1

Die Mehrheit der SK PRD/SSD beantragt Zustimmung zur Dispositivziffer 1.

Die Minderheit der SK PRD/SSD beantragt: Vom Bericht betreffend Motion, GR Nr. 2012/389, von Min Li Marti und Isabel Garcia «Definierung einer Zielvorgabe zur angemessenen Berücksichtigung der Vielfalt der Geschlechtsidentitäten in den Kaderpositionen der städtischen Verwaltung» und dem Beschluss über die Festsetzung der Zielvorgabe von 35 Prozent in Kaderpositionen der städtischen Verwaltung wird ablehnend Kenntnis genommen.

Mehrheit:	Präsidentin Christina Hug (Grüne), Cordula Bieri (Grüne), Heidi Egger (SP), Nicolas Esseiva (SP), Christian Huser (FDP), Markus Merki (GLP), Mark Richli (SP), Hans Urs von Matt (SP)
Minderheit:	Dr. Daniel Regli (SVP), Referent; Martin Götzl (SVP), Rosa Maino (AL)
Abwesend:	Vizepräsidentin Isabel Garcia (GLP), Referentin Mehrheit; Severin Pflüger (FDP)

Der Rat stimmt dem Antrag der Mehrheit mit 90 gegen 30 Stimmen zu.

Änderungsantrag / Schlussabstimmung, neue Dispositivziffer 2

Die Mehrheit der SK PRD/SSD beantragt die Ergänzung um folgende Dispositivziffer 2

(Die Dispositivziffer 2. wird zu Dispositivziffer 3.):

2. Dem Gemeinderat ist im Jahr 2018 Bericht über die Fortschritte bei der Umsetzung der Zielvorgaben zur angemessenen Berücksichtigung der Vielfalt der Geschlechter in den Kaderpositionen der städtischen Verwaltung zu erstatten.

Dieser Bericht enthält insbesondere Angaben zu den auf den Stufen Dienstabteilung und Departement ergriffenen Massnahmen sowie über den Stand der Umsetzung und der Zielerreichung.

3. Die Motion, GR Nr. 2012/389, von Min Li Marti und Isabel Garcia, vom 31. Oktober 2012 betreffend «Definierung einer Zielvorgabe zur angemessenen Berücksichtigung der Geschlechtsidentitäten in den Kaderpositionen der städtischen Verwaltung» wird als erledigt abgeschrieben.

6 / 7

Die Minderheit der SK PRD/SSD beantragt Ablehnung des Änderungsantrags.

Mehrheit: Präsidentin Christina Hug (Grüne), Cordula Bieri (Grüne), Heidi Egger (SP), Nicolas Esseiva (SP), Rosa Maino (AL), Markus Merki (GLP), Mark Richli (SP), Hans Urs von Matt (SP)  
Minderheit: Dr. Daniel Regli (SVP), Referent; Martin Götzl (SVP)  
Enthaltung: Christian Huser (FDP)  
Abwesend: Vizepräsidentin Isabel Garcia (GLP), Referentin Mehrheit; Severin Pflüger (FDP)

Der Rat stimmt dem Antrag der Mehrheit mit 73 gegen 47 Stimmen zu.

Schlussabstimmung über die Dispositivziffer 3 (urspr. Dispositivziffer 2)

Die Mehrheit der SK PRD/SSD beantragt Zustimmung zur Dispositivziffer 3.

Die Minderheit der SK PRD/SSD beantragt Ablehnung der Dispositivziffer 3.

Mehrheit: Präsidentin Christina Hug (Grüne), Referentin; Cordula Bieri (Grüne), Heidi Egger (SP), Nicolas Esseiva (SP), Martin Götzl (SVP), Christian Huser (FDP), Dr. Daniel Regli (SVP), Mark Richli (SP), Hans Urs von Matt (SP)  
Minderheit: Rosa Maino (AL), Referentin  
Enthaltung: Markus Merki (GLP)  
Abwesend: Vizepräsidentin Isabel Garcia (GLP), Severin Pflüger (FDP)

Der Rat stimmt dem Antrag der Mehrheit mit 104 gegen 15 Stimmen zu.

Damit ist beschlossen:

1. Vom Bericht betreffend Motion, GR Nr. 2012/389, von Min Li Marti und Isabel Garcia «Definierung einer Zielvorgabe zur angemessenen Berücksichtigung der Vielfalt der Geschlechtsidentitäten in den Kaderpositionen der städtischen Verwaltung» und dem Beschluss über die Festsetzung der Zielvorgabe von 35 Prozent in Kaderpositionen der städtischen Verwaltung wird Kenntnis genommen.
2. Dem Gemeinderat ist im Jahr 2018 Bericht über die Fortschritte bei der Umsetzung der Zielvorgaben zur angemessenen Berücksichtigung der Vielfalt der Geschlechter in den Kaderpositionen der städtischen Verwaltung zu erstatten.  
Dieser Bericht enthält insbesondere Angaben zu den auf den Stufen Dienstabteilung und Departement ergriffenen Massnahmen sowie über den Stand der Umsetzung und der Zielerreichung.
3. Die Motion, GR Nr. 2012/389, von Min Li Marti und Isabel Garcia, vom 31. Oktober 2012 betreffend «Definierung einer Zielvorgabe zur angemessenen Berücksichtigung der Geschlechtsidentitäten in den Kaderpositionen der städtischen Verwaltung» wird als erledigt abgeschrieben.

Mitteilung an den Stadtrat und amtliche Publikation am 15. Juli 2015

7 / 7

Im Namen des Gemeinderats

Präsidium

Sekretariat