



Auszug aus dem substanziellen Protokoll 169. Ratssitzung vom 10. November 2021

4577. 2020/564

Weisung vom 04.12.2020:

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

Antrag des Stadtrats

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

Referentin zur Vorstellung der Weisung:

Olivia Romanelli (AL): *Im Februar 2018 wurde dem Stadtrat ein Postulat der AL überwiesen, das die Berichterstattung über die personalpolitischen Ziele des Sicherheitsdepartements zum Diversity Management und über den Gleichstellungsplan der Stadtpolizei forderte. Gemäss Postulatstext soll im Bericht aufgezeigt werden, mit welchen Massnahmen der Frauenanteil im Bestand der Mitarbeitenden und in Kaderpositionen erhöht und der Anteil der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund den Verhältnissen in der Bevölkerung angenähert werden können. Zudem soll die Zahl der Beschäftigten mit einem starken Bezug zur Stadt erhöht werden. Auch soll der Bericht aufzeigen, wie der Anteil von Minderheiten innerhalb des Departements gesteigert werden kann. Die quantitativen Ziele für diese Schwerpunktthemen seien zu definieren. Seit dem Jahr 2013 ist Diversity Management im Strategischen Plan des Sicherheitsdepartements verankert. Diversity Management als Begriff wird im Bericht folgendermassen beschreiben: «Umgang mit Vielfalt, Heterogenität, Verschiedenartigkeit der Mitarbeitenden in Bezug auf Lebensstile, Arbeitsformen und unterschiedliche Identitätsmerkmale.» Aus Daten- und Persönlichkeitsschutzgründen wurden für diesen Bericht keine sensiblen Daten wie die Mitgliedschaft in einer minoritären Glaubensgesellschaft, oder trans-, homo- und bisexuelle Menschen und weitere soziale Minderheiten erfasst. Solche Angaben können nur mit einer anonymen und freiwilligen Befragung oder Umfrage erhoben werden. Für diesen Bericht wurden also bestehende Daten zusammengetragen und ausgewertet. Diversity Management ist laut Bericht kein Sonderprogramm für Minderheiten, sondern es ist bei der Polizei anerkannt, dass das Sicherheitsdepartement durch eine heterogene Zusammensetzung insgesamt leistungsfähiger wird und dass es gerade bei der Polizei wichtig ist, dass das Personal die Bevölkerung widerspiegelt. Die Bemühungen zu mehr*



Diversität sind innerhalb des Departements und der Stadtpolizei unbestritten. Der Fokus im Bericht liegt bei den Massnahmen, die den Frauenanteil in der Stadtpolizei erhöhen. Der Gleichstellungsplan der Stadt verlangt, dass im Kader der Stadtverwaltung der Anteil des untervertretenen Geschlechts nicht unter 35 Prozent beträgt. Mit aktuell 20 Prozent erreicht das Sicherheitsdepartement den angestrebten Prozentsatz um einen Drittel nicht und die Stadtpolizei mit rund 13 Prozent bei weitem nicht. Ein wichtiger Schwerpunkt des Gleichstellungsplans sind Anpassungen im Rekrutierungsprozess, weil der Anteil der Frauen in der Grundausbildung bestimmt, wie viele Frauen später für Kaderstellen zur Verfügung stehen werden. Seit im Jahr 2019 im Rekrutierungsprozess die Mindestgrösse aufgehoben, das Höchstalter von 35 auf 39 Jahre erhöht und ein stärkerer Fokus auf kognitive und sprachliche Ressourcen gelegt wurde, konnte der Anteil der Frauen in der Grundausbildung auf 30 Prozent angehoben werden. Das sind fünf Frauen pro Lehrgang. Der Anteil der Frauen im Kader der Stadtpolizei nahm ab. Einer der Gründe ist, dass ein angemessener Frauenanteil in Kaderpositionen auf die Rekrutierungsprozesse der letzten zehn bis fünfzehn Jahre zurückzuführen ist. Ein anderer Grund ist, dass im Sicherheitsdepartement eine tiefe Fluktuation herrscht: Angestellte bleiben oft bis zu ihrer Pensionierung. Auch mit der Förderung der Teilzeitarbeit hofft man, dass der Frauenanteil steigen wird. Teilzeit wird als eine Anstellung von unter 90 Prozent definiert. Über alle Funktionsstufen hinweg arbeiteten im Jahr 2019 rund 14 Prozent der Frauen und 5,5 Prozent der Männer Teilzeit. Die Tendenz ist steigend. Als Resultat einer Umfrage zeigte sich, dass der Bedarf und auch das Angebot an Teilzeitstellen innerhalb des Departements in den vergangenen Jahren wuchs. Bei den bewaffneten Korpsangehörigen bleibt der Frauenanteil stabil bei 16 Prozent, während der Frauenanteil im unbewaffneten Polizeidienst seit Jahren deutlich über 50 Prozent liegt. Frauen ziehen offenbar den unbewaffneten immer noch dem bewaffneten Dienst vor. Begründet wird das mit traditionellen Geschlechterbildern. Im Ruhenden Verkehr, das sind die Mitarbeiter, die die parkierten Autos kontrollieren, nimmt der Anteil der Männer konstant ab und die Frauen sind mit 82 Prozent deutlich übervertreten. Die Grundausbildung zur Kontrolle Ruhender Verkehr und auch die zum Konsulatsschutz sind im Teilzeitpensum möglich. Es wird auch geprüft, ob Massnahmen im Bereich Kinderbetreuung nötig sind. Der Fokus liegt dabei auf dem Schichtbetrieb. Die Arbeitszeiten sind der wichtigste Ansatzpunkt für die Unterstützung von Eltern, die im Polizeidienst tätig sind. Auch versucht man, die Mitarbeitenden möglichst gut bei der Vermittlung einer Betreuungsstelle zu unterstützen. Es zeigt sich aber, dass die Mitarbeitenden verständlicherweise die Betreuung ihrer Kinder am eigenen Wohnort organisieren. Neben der Steigerung des Frauenanteils sollen vermehrt auch Menschen mit Migrationshintergrund bei der Stadtpolizei arbeiten, sowie Polizistinnen und Polizisten, die in der Stadt leben. Unter Einbezug der Fachstelle für Gleichstellung wurde die Personalwerbekampagne «Mach Zürich zu deinem Revier» lanciert. Gezielt sollen Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund sowie Stadtzürcherinnen und Stadtzürcher angesprochen werden. Der Anteil der Mitarbeitenden bei der Polizei, die im Kanton Zürich leben, blieb mit rund 57 Prozent stabil. Der Anteil der Personen ausserhalb des Kantons Zürich nahm von 22 auf 29 Prozent zu. Der Anteil der in der Stadt wohnenden Polizistinnen und Polizisten nahm seit dem Jahr 2013 von 19 auf 12 Prozent ab. Die Zulassung von Ausländerinnen und Ausländern mit einer Aufenthaltsbewilligung C für den bewaffneten Dienst wurde im Zusammenhang mit dem entsprechenden Vorstoss geprüft. Aktuell braucht es die



Schweizer Staatsbürgerschaft, um ins Zürcher Polizeikorps aufgenommen zu werden. In den Bereichen Ruhender Verkehr, polizeilicher Assistenzdienst, Konsulatsschutz und im zivilen Bereich sind auch Menschen ohne Schweizer Pass angestellt. Deren Anteil beträgt seit dem Jahr 2013 unter 2 Prozent. In der Stadt Zürich beträgt der Anteil der Ausländerinnen und Ausländer rund ein Drittel. Im Jahr 2012 hatten rund 60 Prozent der über 15-Jährigen einen Migrationshintergrund. Aufgrund der fehlenden Daten, die nur durch eine anonyme und freiwillige Befragung erhoben werden kann, konnte die Stadtpolizei keine prozentualen Vergleichszahlen nennen. Im Rahmen der Polizeiarbeit im Umgang mit der Bevölkerung wird das Personal auch im fairen Umgang mit Minderheiten geschult, damit alle Mitarbeitenden angemessen auf die Vielfalt der Menschen, mit der sie in der Stadt zu tun haben, eingehen können. Grundsätzlich gilt, dass alle Minderheiten durch die Polizei fair, respektvoll und wertschätzend behandelt werden. Über den gesamten Bericht gesehen stellt man fest, dass sich die Zahlen über die letzten Jahre hinweg sehr wenig verändert haben. Der Frauenanteil bei der Stadtpolizei blieb trotz den Bemühungen bescheiden. Dass im Jahr 2019 erstmals mit einem Frauenanteil von 30 Prozent im Lehrgang gestartet wurde, lässt hoffen. Im Schlusswort wird festgehalten, dass in der bevölkerungsnahen Polizeiarbeit divers zusammengesetzte Teams gefragt sind. Die sportlichen Kompetenzen zählen weniger, dafür mehr die kommunikativen, mediatorischen und konfliktlösungsorientierten Kompetenzen. Das Sicherheitsdepartement und die Stadtpolizei müssen dabeibleiben, um verschiedenen Menschen den Zugang zu Polizeiberufen zu ermöglichen und damit die Zusammensetzung der Gesellschaft zu widerspiegeln. Die AL stimmt der ersten Dispositivziffer zu, weil basierend auf den vorhandenen Daten nachvollziehbare Schlüsse gezogen wurden und zielführende Massnahmen und Themen hauptsächlich in Bezug auf Frauenförderung und den Bezug zur Stadt aufgezeigt werden. Somit ist dieser Teil des Berichts erfüllt. Die Berichterstattung zu den personalpolitischen Zielen im Bereich von Diversity Management ist hingegen in Bezug auf die sozialen Minderheiten nicht erfüllt.

Kommissionsmehrheit Änderungsanträge sowie Schlussabstimmungen zu Dispositivziffern 1 und 2:

Andreas Egli (FDP): *Im Bericht wird vom offenkundig nicht durchschlagenden Erfolg des Liebeswerbens von spezifischen Berufsgattungen um Frauen in verschiedenen verwaltungsrechtlichen Facetten und Handlungsfeldern geschrieben. Davon nimmt die Mehrheit der Kommission mit gewissen Nuancen Kenntnis und beantragt Ihnen die Ablehnung des Änderungsantrags der SVP zur Dispositivziffer 1. Die Mehrheit der Kommission will es gut sein lassen, dass sich die Politik nicht in sexuelle Präferenzen, Befindlichkeiten und individuelle körperliche Wahrnehmungen der städtischen Mitarbeitenden, namentlich des Sicherheitsdepartements, einmisch und Menschen demgemäss kategorisiert und misst. Wer sich sexuell gemobbt fühlt, wer seine Karrierechancen aufgrund seines tatsächlichen, gefühlten oder gewählten Geschlechts kompromittiert sieht – wozu in den nächsten Jahren gemäss dem Bericht wohl eher Männer Grund haben werden –, der kann, darf und soll sich durchaus an den Ombudsmann der Stadt wenden. Ein gegen Daten- und Persönlichkeitsschutz verstossender Auftrag, eine vage, anonyme und kaum repräsentative Umfrage im datenschutzrechtlichen Graubereich zu erstellen – wie von der AL und zwischenzeitlich offenbar auch von der SP verlangt wird*



4 / 12

– befürwortet die Mehrheit der Kommission nicht und beantragt die Ablehnung des AL-Antrags zur Dispositivziffer 2.

Kommissionsminderheit Änderungsantrag sowie Schlussabstimmung zu Dispositivziffer 1:

Derek Richter (SVP): Die Minderheit beantragt, dass wir den Bericht ablehnend zur Kenntnis nehmen. Zusammen mit der FDP haben wir bereits das Postulat GR Nr. 2017/168 abgelehnt, daher ist eine ablehnende Kenntnisnahme des Berichts stringent. Die SVP kritisierte das sogenannte Diversity Management auch schon im Strategischen Plan des Sicherheitsdepartements. Der Bericht hat auch gute Seiten. Die Masterarbeit wurde erwähnt, gemäss der unsere Polizistinnen keine spezielle Behandlung wünschen. Das zeigt, dass sie geerdete Personen sind und Verantwortung übernehmen. Die FDP will den Bericht zur Kenntnis nehmen. Er sei inhaltlich nicht falsch. Da muss ich Sie leider korrigieren, er beinhaltet einen wesentlichen Fehler: Er führt auf, dass Diversity Management kein Sonderprogramm für Minderheiten sei. Das ist völlig falsch. Das ist die Wahrnehmung der bürgerlichen Seite wie auch die des Korps der Stadtpolizei. Bei den Massnahmen wird die Steigerung des Frauenanteils in die Nähe von 50 Prozent angestrebt. Die Zielvorgabe im Kader soll bei einem Drittel, bei 35 Prozent, liegen. Das ist völlig unrealistisch. In welchen Korps in Europa liegt die Anzahl derart hoch? Bewaffneter Polizeidienst ist traditionell im konservativen Milieu angesiedelt. So ist das auch bei der Stadtpolizei Zürich. Die höheren Positionen bedeuten auch Verantwortung. Es ist klar, dass bereits bei der Rekrutierung von Frauen Probleme bestehen, weil so eine Frau in eine Position gebracht werden könnte, dass sie unter Druck steht, weiterzumachen. Beim Militär kennt man das bereits. Viele wollen keine Verantwortung mehr übernehmen; das ist eine sehr individuelle Entscheidung. Ein Teilzeitpensum kann helfen, den Frauenanteil zu erhöhen. Das ist unbestritten. In diesem Zusammenhang muss jedoch erwähnt werden, dass beim Stelleninserat des neuen Polizeikommandanten ein Pensum von 80 bis 100 Prozent ausgeschrieben war. Der jetzige Kommandant spricht von 120 Prozent – es ist kein «nine to five job». Eine ganz klare Absage will die SVP der Idee zur Steigerung von Menschen mit Migrationshintergrund machen; dass also Personen mit einer Aufenthaltsbewilligung C in den bewaffneten Dienst eintreten können sollen. Sollen wir im eigenen Land Staatsgewalt von Ausländern hinnehmen müssen? Das ist überhaupt keine gute Idee. Bewaffnete Polizistinnen und Polizisten befinden sich unter Amtseid. Es geht um die Identifikation mit der Schweiz, dem Kanton und der Stadt Zürich. Besorgniserregend hingegen ist der Anteil von Polizisten mit Wohnsitz in der Stadt. Er liegt bei lediglich 12 Prozent. Diesen Anteil gilt es zu erhöhen. Im Bericht wird von Rollenstereotypen gesprochen. «Gender-Ideologie» soll also vor die Aufgabe, für die Polizistinnen und Polizisten einen Eid ablegen, gestellt werden. Das darf nicht sein. Im Postulat GR Nr. 2017/268 wurde von der AL gesagt, dass die bürgerliche Seite den Begriff Diversity verunglimpfen, ihn lächerlich machen und dass so eine strukturelle Stigmatisierung von Minderheiten stattfindet. Das weise ich klar zurück. Es handelt sich um eine gesuchte Opferrolle. Unsere Bundesrätin des Justiz- und Polizeidepartements brachte bereits eine Lösung auf den Tisch: In wenigen Wochen kann sich ein Mann für 75 Franken als Frau registrieren. Bei der Dispositivziffer 2 sind wir selbstverständlich nicht dafür, dass auf transsexuelle und intersexuelle



Personen ausgedehnt wird.

Kommissionsminderheit Änderungsantrag sowie Schlussabstimmung zu Dispositivziffer 2:

Olivia Romanelli (AL): *Die AL stellt den Antrag, das Postulat nicht abzuschreiben und den Stadtrat zu beauftragen, die bisher nicht erfüllten Forderungen des Berichts zu ergänzen und aufzuzeigen, wie die aufgeführten sozialen Minderheiten mit quantitativ messbaren Zielen und Schwerpunktthemen im Sicherheitsdepartement angemessen repräsentiert werden können. Bereits in der Beschreibung der Ausgangslage auf der ersten Seite des Berichts kommt man zum Schluss, dass die sensiblen Daten, die es für die Erfüllung des zweiten Teils der Postulatsforderung bräuhete, nur mit einer freiwilligen, anonymen Umfrage erhoben werden können. Auch in der Kommission wurde argumentiert, dass die Erstellung einer solchen Umfrage sehr heikel sei, weshalb man darauf verzichten würde. Das sind Ausreden. Überall werden solche Umfragen gemacht. An der Universität, im Militär oder auch im Schuldepartement – warum also nicht bei der Polizei? Wir fordern eine seriöse Datenerhebung und das Ableiten von konkreten Zielen und Massnahmen, um bei der Zusammensetzung der Mitarbeitenden im Sicherheitsdepartement das Verhältnis der sozialen Minderheiten an die Bevölkerung anzupassen. Ich nehme das Sicherheitsdepartement beim Wort und verweise auf den zweitletzten Satz der Weisung, dass der «Polizeiberuf für die verschiedensten Menschen zugänglich» gemacht werden soll, damit «die Zusammensetzung der Gesellschaft im Sinne von Vielfalt» widerspiegelt wird. Aus Sicht der AL ist es unumgänglich und ein sich in Grenzen haltender Aufwand, eine anonyme und freiwillige Umfrage durchzuführen, um konkrete Zahlen zu erheben. Mit unserem Antrag fordern wir die Ergänzung des Berichts.*

Weitere Wortmeldungen:

Andreas Egli (FDP): *Ich kann mich selbst aus der damaligen Debatte über das Postulat zitieren: «Mit dem Postulat fordert die AL nun ihren Stadtrat dazu auf, das zu tun, was er offenbar die letzten vier Jahre nicht getan hat». Zwischenzeitlich erbte die Grüne Sicherheitsvorsteherin den Bericht und offenkundig wuchsen auch unter ihrer Ägide die Gleichberechtigungsbäume nicht in den Himmel. Die Praxisänderung des Bundesgerichts, nach der Frauen nach einer Scheidung grundsätzlich wieder Vollzeit arbeiten und ihren Lebensunterhalt selbst erwirtschaften müssen, trägt mehr zur Gleichberechtigung bei als alle PR-Massnahmen und jeder noch so durchdachte Gleichstellungsplan. Wer weiss, dass man nach der Kinderzeit selbst wieder erwerbstätig sein muss, geht die Karriere anders an. Sie schauen, dass der Herr im Haus tatsächlich auch am Herd im Haus steht. Sie schauen, dass das ehemalige Oberhaupt der Familie unter «Frühschoppen» nicht ein Bier mit Freunden oder eine Politsendung versteht. Es darf Diskussionen in einer Beziehung geben, wer am Elternabend und wer am beruflichen Weiterbildungsabend teilnimmt. Aber am Ende gilt: Willkommen im selbstgewählten Leben. Auch die schönste Quote ist kein Selbstzweck. Für die FDP ist ein guter Anteil an guten Polizistinnen in einem guten Korps wichtiger als eine gute Frauenquote in einem mittelmässigen Korps. Das soll uns nicht daran hindern, für spezifische Problematiken wie den Schichtdienst und die Kinderbetreuung Lösungen zu suchen. Entgegen dem Bericht sehen wir*



aber nicht bei der Subventionierung das wesentliche Hindernis für Betriebskrippen. Vielmehr ist es ein Anliegen der Eltern, dass ihre Kleinen mit «Gspänli» aus der eigenen Wohnregion oder in einer vertrauten Gruppe fremdbetreut werden. Der Blick auf eine andere von Schichtbetrieb betroffene Berufsgruppe mit sehr hohem Frauenanteil belegt diese Problematik: Auch die Spitäler Triemli und Waid stellten die eigenen Kinderbetreuungseinrichtungen mangels Nachfrage wieder ein und lassen sie vom Sozialamt betreiben. Der Frauenanteil in den Lehrgängen ist sehr tief. Trotzdem soll der Anteil im Kader erhöht werden. Das ist unter diesen Umständen mit einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung verbunden. Man kann das wollen, gesetzeswidrig ist es trotzdem. Es ist klar, dass die in Klassen denkende Linke weniger Mühe damit hat als die individuell orientierten Liberalen. Dass mit Personalwerbekampagnen temporär spezifisch Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund angesprochen werden, dagegen gibt es von Seite FDP keinen Einwand. Wer einen solchen Hintergrund mitbringt, hat vielleicht mehr Verständnis für die Faszination von jungen Männern und Frauen an lackierten Stahl- und Aluminiumkonstruktionen mit breit profilierten Strassenkontaktflächen und dem dazugehörigen Soundorchester. Das Hobby der Autotuner muss man nicht mögen. Aber man sollte nicht eine gesamte Kategorie von Menschen, die vielfach einen Migrationshintergrund haben, mit verkehrspolitischer Engstirnigkeit kriminalisieren, statt sie zu kanalisieren. Ein paar tolle Gender-Sprüche in der Polizeiwerbung, die Aussicht auf Bevorzugung, die Beförderungen der Dienstkameraden und die Möglichkeit, die Kinder bei der Stadt kostenlos betreuen zu lassen – wir haben unsere Zweifel, dass sich Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund in der Wahl ihres Lebens davon wesentlich beeinflussen lassen. Das seit gefühlten Jahrzehnten bewährte Rezept der politisch immer gleichen Departementsvorstehenden scheint auch bei höherer Dosierung nicht zu fruchten. Der Bericht hält deutlich fest, dass sich der Frauenanteil in den Lehrgängen trotz Einsatz aller der Stadt zur Verfügung stehenden Mittel nicht auf über 30 Prozent steigern liess. Das Balzverhalten der Stadtpolizei ist bereits auffällig, farbenfroh, divers und zielgruppenorientiert. Wenn aber die Balzpartnerinnen nicht wollen, hilft auch kein finanzieller Zwang. Das gilt für die Stadtpolizei wie auch für Entsorgung + Recycling Zürich. Quoten sind kein Selbstzweck und niemand soll zur Arbeit bei der Stadtpolizei oder im Abfallwesen genötigt werden.

Severin Meier (SP): *Die Erhöhung der Diversität im Sicherheitsdepartement und insbesondere bei der Stadtpolizei ist zentral. Probleme wie das Racial Profiling würden weniger oft vorkommen, wenn die Stadtpolizei die Diversität ihrer Mitarbeiterinnen erhöht. Darum misst die SP dem Diversity Management im Sicherheitsdepartement eine hohe Bedeutung bei. Die SP hält die Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im Sicherheitsdepartement für ausgezeichnet. Gleichzeitig sind die bisherigen Resultate eher enttäuschend. Beispielsweise stieg der Frauenanteil im Kader des Sicherheitsdepartements von 33,3 Prozent im Jahr 2011 auf lediglich 36,4 Prozent im Jahr 2020. Das ist nicht berauschend. In der Kommission wurde uns aber überzeugend dargelegt, warum es so lange dauert, bis die Massnahmen greifen. Bei 60 Aspirantinnen und Aspiranten pro Jahr dauert es viele Jahre, bis sich Strukturen verändern. In diesem Sinne muss man sich mit kleinen Fortschritten begnügen. Weil die Massnahmen sinnvoll und die langsamen Fortschritte nachvollziehbar sind, begrüsst die SP den wichtigen Teil des Berichts. Der Anteil sozialer Minderheiten wie beispielsweise trans-, homo- und bisexuelle*



Personen und Mitglieder von minoritären Glaubensgemeinschaften soll im Sicherheitsdepartement erhöht werden. Die SP hat grosse Sympathien für diesen Antrag. In der Kommission zeigte sich aber, dass es nicht so einfach ist. Bevor der Anteil einer gewissen sozialen Minderheit erhöht werden kann, müssen zuerst Daten erhoben werden, welche der Angestellten und Kandidatinnen einer sozialen Minderheit angehört. Das Problem ist also, dass sensitive, private Daten erhoben werden müssen. Das ist oft nicht möglich. Es wäre beispielsweise nicht in Ordnung, während einem Vorstellungsgespräch die Kandidatin zu fragen, ob sie einer religiösen Minderheit angehört. Weil solche sensitiven, privaten Daten nicht erhoben werden können, ist es schwierig, den Anteil von gewissen Minderheiten zu erhöhen. Gleichzeitig gibt es auch Massnahmen, die bezüglich des Datenschutzes unproblematisch sind. Ein Beispiel wäre eine Kommunikationsoffensive, die spezifisch auf die sozialen Minderheiten abzielt, oder eine entsprechende Erwähnung in der Stellenausschreibung. Für solche Massnahmen bestehen keine Datenschutz-Bedenken. Die SP wird darum dem Antrag der AL zustimmen. Wir wollen jedoch betonen, dass wir den Bericht in seiner jetzigen Form sehr begrüssen und darum nur einem Ergänzungsantrag und nicht einem Rückweisungsantrag zustimmen. Wir stimmen der Kenntnisnahme zu und lehnen die Abschreibung des Berichts ab.

Markus Knauss (Grüne): *Auch wir nehmen den Bericht sehr gerne zur Kenntnis und freuen uns vor allem, dass die Rekrutierungsprozesse im Sicherheitsdepartement angepasst wurden. In der Fraktion haben wir eine sehr intensive Diskussion über den Antrag der AL geführt. Die eine Hälfte ist der Meinung, dass mit dem Bericht alles erfüllt wurde und dass es keinen Grund für einen weiteren Zusatzbericht gibt. Ein anderer Teil der Fraktion war gegenteiliger Meinung und findet, dass bezüglich der sozialen Minderheiten ein Zusatzbericht sinnvoll ist. Darum beschlossen wir beim AL-Antrag Stimmfreigabe. Für uns ist aber klar, dass Massnahmen erfolgen sollen, um soziale Minderheiten spezifisch anzusprechen. Wir sind allerdings skeptisch gegenüber Umfragen, und sexuelle Präferenzen während einem Bewerbungsgespräch abzufragen, ist tabu. Falls der Zusatzbericht angenommen wird, bitte ich mit diesen Fragen sehr sorgfältig umzugehen.*

Dr. David Garcia Nuñez (AL): *«Die Polizei – dein Freund und Helfer.» «Die Polizei», grammatikalisch weiblich, «dein Freund und Helfer», grammatikalisch männlich. Dass eine Institution mit diesem Geschlechterverständnis ein schwerwiegendes Diversity-Problem hat, liegt meines Erachtens auf der Hand. «Die Polizei – dein Freund und Helfer» ist jedoch nicht nur ein Werbe-Claim, sondern patriarchal gelebte Realität in einem der zentralsten Bereiche des Staates. Dementsprechend hat die Alternative Liste bereits vor vier Jahren gefordert, dass der Stadtrat darüber informiert, wie und mit welchem Erfolg der Gleichstellungsansatz in der Polizei implementiert werden kann. Für meine Partei ist die Teilnahme und dementsprechend auch die Sichtbarkeit von Minderheiten in allen staatlichen Institutionen von grösster Relevanz. Wir haben ein sehr weites und reichhaltiges Verständnis dieser Thematik, was sich auch an unserem genau formulierten Postulatstext zeigt. Dem Stadtrat haben wir eine genaue Aufgabe gestellt und die breite Unterstützung von diesem Rat erhalten. Umso erstaunter waren wir, was der Stadtrat mit unseren Forderungen gemacht hat: Es beginnt damit, dass STR Karin Rykart und ihr Team von Anfang an den Postulatstext missachtet haben und explizit und*



ausschliesslich «zu den Entwicklungen bei der Stadtpolizei, wie dies auch in der Begründung des Postulats und in der Ratsdebatte vom 7. Februar 2018 deutlich zum Ausdruck gekommen ist» eingehen. Das ist eine unerhörte Frechheit. Der Postulatstext ist Prosa und umzusetzen. Die Begründung ist Poesie und dient der Kontextualisierung. Selbstverständlich hat der Stadtrat eine Interpretationsfreiheit bei der Umsetzung des Postulats. Er hat aber kein Recht, es umzuschreiben. Er kann Vorstösse ablehnen, er darf uns mitteilen, dass er keine Lust für eine Umsetzung hat; er darf uns aber nicht für dumm verkaufen. Es ist eine demokratische Zumutung, dass andere Fraktionen diesem Vorgehen zustimmen. Wenn der Stadtrat zukünftig jeden überwiesenen Postulatstext nach Belieben umschreiben kann, können wir den Laden schliessen. Wie begründet die Stadträtin die Entscheidung? Sie beruft sich auf zwei fadenscheinige Argumente: auf die Schwierigkeit des Diversity-Begriffs und auf den Wunsch, die Daten und Persönlichkeit der Polizistinnen zu schützen. Es stimmt, dass der Diversity-Begriff je nach Kontext neu definiert werden muss. Nirgends auf der Welt wird aber Diversity so verstanden, dass damit nur binäre Geschlechter und Menschen mit Migrationshintergrund im Sinne von Ausländerinnen eingeschlossen werden. Eine solche Definition ist schlichtweg bizarr. Der Stadtrat behauptet, dass die Privatsphäre von Polizistinnen verletzt werden könnte, wenn man sie beispielsweise über die Geschlechtsidentität fragt. Interessanterweise erachtet der Stadtrat das Geschlecht der binären Menschen – Mann und Frau – als keine schützenswerte Grösse. Diesbezügliche Daten sammelt er wie verrückt und stellte sie sogar im Rahmen des Berichts vor. Wenn es aber um nicht normative Geschlechter, nicht binäre Menschen und trans Personen geht, dann wird das Pseudoargument hochgefahren. Diese Inkongruenz hat einen Namen: strukturelle Diskriminierung. Sie verletzt den hauseigenen und bereits umgesetzten Aktionsplan GR Nr. 2017/377. Auf eine ähnlich paradoxe Situation stossen wir im Bereich der sexuellen Orientierung. Der Stadtrat meint, dass er Polizistinnen nicht mit dem Thema anonym und freiwillig konfrontieren könne. Bei der alle zwei Jahre stattfindenden Gesundheitsbefragung von STR Filippo Leutenegger in den Schulen hat er aber kein Problem damit. So kommen wir immer wieder zur gleichen Weisheit: Im cis-heteronormativen Patriarchat sind alle Tiere gleich, die männlichen Exemplare sind aber gleicher. Die Sichtbarmachung von schwulen Schülerinnen ist in Ordnung, homo- und bisexuelle Polizistinnen soll es geben – aber bitte im Verborgenen. Nicht binäre Polizistinnen sind nicht verboten – aber bitte nicht vor unseren Augen. So funktioniert die Geschlechter-Matrix. Minderheiten werden zur Unsichtbarkeit gezwungen. Die Polizei soll weiterhin Freund und Helfer bleiben. Darum bitte ich Sie, das Zwangsregime zu bremsen und die von uns geforderte Transparenz zu erlauben, damit die Polizei die tatsächliche Bevölkerung repräsentiert.

Markus Merki (GLP): *Die GLP dankt dem Sicherheitsdepartement für den ausgewogenen und informativen Bericht. Wir anerkennen die Anstrengungen und Bemühungen, um eine Ausgewogenheit in der Korps-Zusammensetzung zu erreichen. Wir haben kein Verständnis für den Änderungsantrag der AL. Meine sexuelle Orientierung, für welches politische Lager mein Herz pocht und von welchem Fussballclub ich Fan bin, geht keine Arbeitgeberin und keinen Arbeitgeber etwas an. Wenn die Zahlen zur sexuellen Orientierung erhoben werden, hat man eine Aussage – aber welche Konsequenzen hat diese für den Rekrutierungsprozess? Wenn gleichwertige Angebote für eine ausgeschriebene Stelle vorliegen, müsste ich im Anstellungsgespräch zwangsläufig auf das Thema zu*



sprechen kommen, um einen Ausgleich zu schaffen. Das ist ein No-Go, ein Tabu. Man fragt eine Frau nicht, ob sie schwanger ist, ob sie zukünftig schwanger werden will. Man fragt nicht nach politischen Ausrichtungen. Solche Fragen gehen viel zu weit. Das wäre jedoch die Konsequenz und das wäre diskriminierend.

Alan David Sangines (SP): Zuerst muss ich Markus Merki (GLP) widersprechen. Niemand, auch nicht der AL-Antrag, will, dass Arbeitgebende im Rekrutierungsprozess Fragen zur sexuellen Orientierung stellen. Wenn man sich mit dem Thema befasst, weiss man, dass Diversity auch durch andere Massnahmen erreicht werden kann. Beim Bericht stimmt bedauerlich, dass 25 Seiten lang Ausführungen gemacht werden, während man sich bei LGBT-Menschen oder religiösen Minderheiten - einer Kernforderung des Postulats - auf zwei Sätze und die Aussage beschränkt, dass dies datenschutzrechtlich heikle Angaben seien, weshalb die Umfrage nicht durchgeführt werden könne. Mir fehlen die Fantasie und der Wille, die Forderung umzusetzen. Das erinnert mich an die statistische Erhebung von Hate-Crimes (Hassverbrechen), wofür SP, AL und Grüne immer wieder kämpfen mussten; wenn also sexuelle Minderheiten aufgrund ihrer Orientierung verprügelt werden. In allen Antworten von konservativen Regierungen hiess es, dass das nicht erhoben werden könne, weil die sexuelle Orientierung zu den besonders schützenswerten Personendaten gehöre. Wir kämpften immer dagegen: Es gibt einen Weg und den müssen wir finden, um die Daten so erheben zu können, dass die Daten ermittelt werden können, um somit Massnahmen erzielen zu können. Nachdem Hotlines mit der Erhebung begannen, wurde deutlich, wie gross die Dunkelziffer ist. Die Stadt Zürich zeigte, dass dies möglich ist. Sie hat allen datenschutzrechtlich heiklen Widersprüchen zum Trotz ein Konzept erarbeitet, um seit diesem Jahr Hate-Crimes aufgrund der sexuellen Orientierung zu erfassen. Wo ein Wille ist, ist auch ein Weg. Wenn die Orientierung freiwillig angegeben wird, kann dies erfasst werden. Darum halte ich es für kurzgedacht, wenn man sich stets auf die Umfrage beruft. Es gibt europaweite Forschungen zur Situation von LGBT-Menschen am Arbeitsplatz. Eine Studie zeigte auf, dass sich 20 Prozent der LGBT-Menschen bereits einmal am Arbeitsplatz diskriminiert fühlten. Eine sehr grosse deutsche Studie aus dem Jahr 2017 wollte die Forschung vorwärtsbringen und stellte vier Leitmotive bei einer solchen Untersuchung in den Vordergrund: Die Analyse und die Arbeitssituation von lesbischen und schwulen Mitarbeitern, die Erhebung und Spezifika von Arbeitssituationen von Bisexuellen, die Erhebung und Spezifika von trans Beschäftigten und die Entwicklung einer ressourcen- und kompetenzorientierten Perspektive für LGBT-Menschen. Es geht also. Auf 88 Seiten handelt die Studie ab, wie Methoden verwendet wurden, um Diversity zu erreichen, um Daten zu erheben und dabei dem Datenschutz Rechnung zu tragen. Darum bin ich enttäuscht, wenn lediglich festgehalten wird, dass eine solche Umfrage heikel sei und sie darum nicht durchgeführt wird. Ich erkenne, dass es Fortschritte gab; es gibt Vereine wie PinkCop. Aber es braucht vertieftere Erhebungen und Untersuchungen. Auch sah man beispielsweise, dass bei gewissen Umfragen von Arbeitgebenden oder Studien zur sexuellen Orientierung am Arbeitsplatz in einer Studie 13 Prozent die Antwort verweigerten. Mit einer Reduzierung auf eine Umfrage und auf ominöse Vorstellungsgespräche wird der Angelegenheit nicht Rechnung getragen. Auch heute würden keine Hate-Crimes erfasst werden, wenn wir uns mit dieser Argumentation hätten abspesen lassen. Es gibt andere Massnahmen wie beispielsweise Kommunikationsoffensiven. Darum wollen wir, dass



10 / 12

der Bericht ergänzt wird und ich bitte die progressiven Kräfte, uns zu unterstützen.

Änderungsantrag zu Dispositivziffer 1

Die Mehrheit der SK SID/V beantragt Ablehnung des nachfolgenden Änderungsantrags.

Die Minderheit der SK SID/V beantragt folgende Änderung der Dispositivziffer 1:

1. Vom Bericht betreffend Berichterstattung über die Umsetzung der personalpolitischen Ziele des Sicherheitsdepartements (Diversity Management) und über den Gleichstellungsplan der Stadtpolizei wird ablehnend Kenntnis genommen.

Mehrheit: Vizepräsident Andreas Egli (FDP), Referent; Markus Knauss (Grüne), Res Marti (Grüne), Markus Merki (GLP), Olivia Romanelli (AL)
Minderheit: Derek Richter (SVP), Referent; Stephan Iten (SVP)
Enthaltung: Präsident Pascal Lamprecht (SP), Simone Brander (SP), Heidi Egger (SP), Hans Jörg Käppeli (SP), Severin Meier (SP)
Abwesend: Dominique Zygmont (FDP)

Der Rat stimmt dem Antrag der Mehrheit mit 101 gegen 15 Stimmen (bei 0 Enthaltungen) zu.

Änderungsantrag zu Dispositivziffer 2

Die Mehrheit der SK SID/V beantragt Ablehnung des nachfolgenden Änderungsantrags.

Die Minderheit der SK SID/V beantragt folgende Änderung der Dispositivziffer 2:

2. Das Postulat, GR Nr. 2017/168, der AL-Fraktion vom 7. Juni 2017 betreffend Berichterstattung über die Umsetzung der personalpolitischen Ziele des Sicherheitsdepartements (Diversity Management) und über den Gleichstellungsplan der Stadtpolizei wird nicht als erledigt abgeschrieben. Der Stadtrat wird beauftragt, innerhalb eines Jahres eine Ergänzung gemäss Art. 95 Abs. 2 GeschO GR zu erstellen, die die bisher nicht erfüllten Forderungen des Vorstosses 2017/168 erfüllt. Insbesondere soll der Bericht aufzeigen, wie der Anteil sozialer Minderheiten (z. B. trans Menschen, homo- und bisexuelle Personen und Mitglieder einer minoritären Glaubensgemeinschaft) innerhalb des Sicherheitsdepartements gesteigert werden kann. Ebenso sind im Bericht die quantitativen Ziele für die verschiedenen Diversity-Schwerpunktthemen zu definieren.

Mehrheit: Vizepräsident Andreas Egli (FDP), Referent; Stephan Iten (SVP), Markus Knauss (Grüne) Res Marti (Grüne), Markus Merki (GLP), Derek Richter (SVP)
Minderheit: Olivia Romanelli (AL), Referentin
Enthaltung: Präsident Pascal Lamprecht (SP), Simone Brander (SP), Heidi Egger (SP), Hans Jörg Käppeli (SP), Severin Meier (SP)
Abwesend: Dominique Zygmont (FDP)



11 / 12

Der Rat lehnt den Antrag der Mehrheit mit 52 gegen 64 Stimmen (bei 1 Enthaltung) ab.

Schlussabstimmung über die Dispositivziffer 1

Die Mehrheit der SK SID/V beantragt Zustimmung zur Dispositivziffer 1.

Die Minderheit der SK SID/V beantragt Ablehnung der Dispositivziffer 1.

Mehrheit:	Vizepräsident Andreas Egli (FDP), Referent; Markus Knauss (Grüne), Res Marti (Grüne), Markus Merki (GLP), Olivia Romanelli (AL)
Minderheit:	Derek Richter (SVP), Referent; Stephan Iten (SVP)
Enthaltung:	Präsident Pascal Lamprecht (SP), Simone Brander (SP), Heidi Egger (SP), Hans Jörg Käppeli (SP), Severin Meier (SP)
Abwesend:	Dominique Zygmont (FDP)

Der Rat stimmt dem Antrag der Mehrheit mit 101 gegen 15 Stimmen (bei 0 Enthaltungen) zu.

Schlussabstimmung über die Dispositivziffer 2

Die Mehrheit der SK SID/V beantragt Zustimmung zur Dispositivziffer 2.

Die Minderheit der SK SID/V beantragt Ablehnung der Dispositivziffer 2.

Mehrheit:	Vizepräsident Andreas Egli (FDP), Referent; Stephan Iten (SVP), Markus Knauss (Grüne) Res Marti (Grüne), Markus Merki (GLP), Derek Richter (SVP)
Minderheit:	Olivia Romanelli (AL), Referentin
Enthaltung:	Präsident Pascal Lamprecht (SP), Simone Brander (SP), Heidi Egger (SP), Hans Jörg Käppeli (SP), Severin Meier (SP)
Abwesend:	Dominique Zygmont (FDP)

Aufgrund der vorhergehenden Abstimmung zum Änderungsantrag wird über die bereinigte Dispositivziffer 2 abgestimmt.

Der Rat stimmt der bereinigten Dispositivziffer 2 mit 64 gegen 50 Stimmen (bei 2 Enthaltungen) zu.

Damit ist beschlossen:

1. Vom Bericht betreffend Berichterstattung über die Umsetzung der personalpolitischen Ziele des Sicherheitsdepartements (Diversity Management) und über den Gleichstellungsplan der Stadtpolizei wird Kenntnis genommen.



12 / 12

2. Das Postulat, GR Nr. 2017/168, der AL-Fraktion vom 7. Juni 2017 betreffend Bericht-erstattung über die Umsetzung der personalpolitischen Ziele des Sicherheitsdepartements (Diversity Management) und über den Gleichstellungsplan der Stadtpolizei wird nicht als erledigt abgeschrieben. Der Stadtrat wird beauftragt, innerhalb eines Jahres eine Ergänzung gemäss Art. 95 Abs. 2 GeschO GR zu erstellen, die die bisher nicht erfüllten Forderungen des Vorstosses 2017/168 erfüllt. Insbesondere soll der Bericht aufzeigen, wie der Anteil sozialer Minderheiten (z. B. trans Menschen, homo- und bisexuelle Personen und Mitglieder einer minoritären Glaubensgemeinschaft) innerhalb des Sicherheitsdepartements gesteigert werden kann. Ebenso sind im Bericht die quantitativen Ziele für die verschiedenen Diversity-Schwerpunktthemen zu definieren.

Mitteilung an den Stadtrat sowie amtliche Publikation am 17. November 2021

Im Namen des Gemeinderats

Präsidium

Sekretariat