

8. April 2015

Schriftliche Anfrage

von Esther Straub (SP)
und Gabriela Rothenfluh (SP)

Der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen liegt in privatwirtschaftlichen Unternehmen der Stadt Zürich weit über 20%. Rund ein Drittel dieser Lohnunterschiede sind diskriminierend: Wenn Frauen und Männer innerhalb desselben Unternehmens oder derselben Organisation bei gleicher Qualifikation, Erfahrung und Leistung für gleiche oder gleichwertige Arbeit unterschiedlich entlohnt werden, liegt eine Lohndiskriminierung im Sinne der Bundesverfassung und des Gleichstellungsgesetzes vor. Mit dem Gleichstellungsplan 2009–2013 hat der Stadtrat beschlossen, die Lohngleichheit bei Firmen, die einen Auftrag von der Stadt bekommen oder einen Leistungskontrakt mit der Stadt haben, zu überprüfen und zu fördern. Eine im Rahmen des Gleichstellungsplans getätigte Umfrage bei den privaten Unternehmen der Stadt zeigte, dass diese zwar für das Thema Lohngleichheit sensibilisiert sind, jedoch nur wenige das etablierte Selbstüberprüfungssystem des Bundes Logib kennen und die Lohngleichheit in ihrem Betrieb systematisch überprüfen. In diesem Zusammenhang bitten wir den Stadtrat um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Ist der Stadtrat auch der Meinung, dass bei Unternehmen, die von der Stadt einen Auftrag erhalten oder mit ihr einen Leistungskontrakt haben, Lohnungleichheit in keinem Fall zu dulden ist?
2. Ist der Stadtrat auch der Meinung, dass die Ergebnisse der städtischen Umfrage bei privaten Unternehmen der Stadt Zürich insofern beunruhigen, als nur wenige Unternehmen die Lohngleichheit in ihrem Betrieb mit einer sicheren Methode überprüfen?
3. In den Jahren 2011 und 2012 hat der Kanton Bern in einem Pilotprojekt die Einsetzbarkeit des Lohngleichheitsinstruments Logib im Beschaffungsverfahren des Kantons getestet. Die Ergebnisse zeigen, dass eine Selbstdeklaration durch die Unternehmen nicht ausreicht, sondern diese stichprobenweise in Bezug auf Lohngleichheit zu kontrollieren sind. Ist der Stadtrat auch der Meinung, dass es nicht genügt, wenn im Beschaffungswesen und bei Leistungsverträgen Unternehmen die Lohngleichheit lediglich via Verhaltenskodex deklarieren, jedoch nicht nachweisen müssen? Falls der Stadtrat anderer Meinung ist, wie begründet er dies vor dem Hintergrund der Pilotergebnisse und Empfehlungen des Kantons Bern?
4. Weshalb sind die einzelnen Verpflichtungen im Verhaltenskodex für VertragspartnerInnen der Stadt Zürich nicht separat zu unterzeichnen (analog zum Firmenprofil / Selbstdeklaration der Lieferfirmen)?



5. Zu Ziel 2.1 im Gleichstellungsplan der Stadt Zürich heisst es, dass aufgrund der Resultate aus dem Pilotprojekt des Kantons Bern die Stadt Zürich ab 2013 ein Controlling entwickeln wird. Wurde die Fachstelle Beschaffungskoordination der Stadt Zürich mit der Entwicklung dieses Controlling beauftragt? Wie weit ist die Entwicklung des Controlling?
6. Wie ist das Controlling konzipiert bzw. wie soll es konzipiert werden?
7. Werden neu zusätzlich zur Selbstdeklaration Logib-Stichproben eingeführt?
8. Sind Sanktionen zur Steuerung vorgesehen?
9. Welche unterstützende Informations- und Grundlagenarbeit gedenkt der Stadtrat zur Beseitigung von Lohnungleichheit in privaten Unternehmen aufzunehmen und mit welchem Zeitplan?
10. Welche weiteren Massnahmen (z.B. Schaffung von Anreizen) plant der Stadtrat zur Beseitigung von Lohnungleichheit in privaten Firmen und Organisationen in der Stadt Zürich?
11. Wie wird im Gleichstellungsplan 2014–2018 bezüglich des erwähnten Themas an die Ergebnisse aus dem Gleichstellungsplan 2009–2013 angeknüpft?

Thomas Stanz

S. Rothmeyer