

## **Auszug aus dem substanziellen Protokoll 169. Ratssitzung vom 3. April 2013**

### **3811. 2012/389**

**Motion von Min Li Marti (SP), Isabel Garcia (GLP) und 2 Mitunterzeichnenden vom 31.10.2012:**

**Definierung einer Zielvorgabe zur angemessenen Berücksichtigung der Vielfalt der Geschlechtsidentitäten in den Kaderpositionen der städtischen Verwaltung**

Gemäss schriftlicher Mitteilung ist die Stadtpräsidentin namens des Stadtrats bereit, die Motion entgegenzunehmen.

***Min Li Marti (SP)** begründet die Motion (vergleiche Protokoll-Nr. 3215/2012): In verschiedenen Ländern wie etwa Norwegen wurden Diskussionen geführt, um eine Geschlechterquote zu verankern. Viele Unternehmen haben in den letzten Jahren Bemühungen unternommen. Es hat sich nicht viel verändert. Auch in der Verwaltung wird die Quote diskutiert. Man hört oft, dass nicht das Geschlecht, sondern die Leistung ausschlaggebend sein sollte. Auch ich teile diese Meinung. Wenn aber nur die Leistung und nicht das Geschlecht eine Rolle spielen würde, gäbe es keine Lohnungleichheit. Die Lohnungleichheit ist bei Stellen, die eine höhere Qualifikation verlangen, viel grösser als bei anderen. Bei diesem Vorstoss hier geht es darum, welche Ziele die Stadt sich als Arbeitgeberin setzen sollte. Wir möchten nicht von Quote, sondern von Zielvorgabe sprechen. Es ist ein positives Ziel, das sich eine fortschrittliche Arbeitgeberin selber setzen soll. Der Prozess der Rekrutierung, Entlohnung, Beurteilung und Beförderung des Personals darf nicht diskriminierend sein. Es geht um eine Vielfalt und darum, sich ein ehrgeiziges Ziel zu setzen. Dieses Ziel ist erreichbar. Der Frauenanteil im mittleren und unteren Kader der Stadt ist gross. Wir haben die Motion bewusst pragmatisch und offen formuliert, um dem Stadtrat genügend Handlungsspielraum zu gewähren.*

***Mauro Tuena (SVP)** begründet den von Bruno Amacker (SVP) namens der SVP-Fraktion am 14. November 2012 gestellten Ablehnungsantrag: Die SVP lehnt die Motion ab. Mit der Motion ist die Stadt verpflichtet, in den Kaderpositionen 35 % Frauen einzustellen. Wie sollen die 35 % erreicht werden, wenn es gar nicht genügend geeignete Leute auf dem Markt gibt? Das wird in der Motion nicht berücksichtigt. Es wäre falsch, einen Pflichtanteil einzuführen. Es ist wichtiger für einen Arbeitgeber, dass man die richtigen und fähigen Leute für die einzelnen Positionen findet, egal ob Frau oder Mann. Gerade die Stadt ist sicherlich darum besorgt, dass für die einzelnen Stellen die Besten der Besten ausgesucht werden. Das darf dann nichts mit Geschlechterfragen zu tun haben. Die Motion schafft der Verwaltung unnötige Probleme, indem sie ihr die Freiheiten bei der Rekrutierung wegnimmt. Dies ist in der heutigen Zeit unangebracht.*

Weitere Wortmeldungen:

**Roger Liebi (SVP):** Ich bin überrascht, dass der Stadtrat die Motion annimmt. Seit einigen Jahren hört man von Schwierigkeiten bei der Stadtverwaltung, geeignete Leute für wichtige Kaderpositionen zu finden. Jedes Mal wurden diese Schwierigkeiten mit dem Arbeitsmarkt begründet. Eines der Beispiele ist ausgerechnet die Fachstelle für Gleichstellung. Bei der Stellenbesetzung wurde dort jedoch nur nach Frauen gesucht. Männer hatten keine Chance. Diese Motion macht dem Stadtrat das Leben noch viel schwieriger. Wenn sich die Suche nach geeignetem Personal schon heute schwierig gestaltet, wie soll das dann gehen, wenn noch das Geschlecht bei der Besetzung der Kaderpositionen eine Rolle spielen soll?

**Karin Rykart Sutter (Grüne):** Eine Frauenquote von 35 % für Kaderpositionen in der städtischen Verwaltung ist möglich und notwendig. Die Stadt verfügt über eine Fachstelle für Gleichstellung und im Personalrecht ist der Grundsatz der Gleichstellung der Geschlechter verankert. Die Stadt arbeitet mit der Fachstelle UND zusammen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie überprüft. Das sind nur einige der Projekte, die sich mit dem Thema Gleichstellung befassen. Trotzdem sind Frauen in Kaderpositionen nach wie vor stark untervertreten. Eine Quote von 35 % ist ein notwendiger Schritt. Dann muss aber auch das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie angegangen werden. Haus- und Familienarbeit wird nach wie vor zu einem grossen Teil von Frauen erledigt. Nach wie vor arbeiten Frauen mit Kindern Teilzeit. Das muss berücksichtigt werden. Die jungen Frauen haben aufgeholt. 58 % der Maturitätsabschlüsse gehen an Frauen. Es gibt durchaus genug qualifizierte Frauen. Wir müssen dieses Thema angehen und Lösungen finden, damit auch Frauen mit Kindern diese Kaderpositionen einnehmen können.

**Isabel Garcia (GLP):** Die GLP-Fraktion wird bei dieser Motion nicht geeint abstimmen. Wir sind uns einig, dass in allen Bereichen der Gesellschaft eine möglichst grosse Durchmischung der Geschlechter stattfinden soll. Ich halte die Zielvorgabe für ein taugliches Mittel, um die Durchmischung in Kaderpositionen und allgemein in der Gesellschaft zu erreichen. Die Stadt sollte mit gutem Beispiel vorangehen. Wir haben viele Gleichstellungsbüros, Leitfaden und Konzepte. Zwischen Vorsatz und Umsetzung klafft jedoch eine grosse Lücke: Kaum Frauen in höheren Positionen, sehr wenige Frauen im Bereich Technik und Naturwissenschaften, und kaum Männer im Sozial-, Pflege- und Erziehungsbereich. Es ist an der Zeit, ein neues Instrument zu erproben.

**Karin Weyermann (CVP):** Die Motion hat auch in der CVP zu heftigen Diskussionen geführt. Beim Grundsatz der Gleichstellung sind wir uns alle einig. Uneinigkeit besteht darin, ob eine Zielvorgabe notwendig ist oder ob man es auf einer Freiwilligkeit beruhen lassen soll. Wir haben Stimmfreigabe entschieden. Ich persönlich bin der Meinung, dass wir es lange genug mit der Freiwilligkeit versucht haben. Sie hat nicht funktioniert. Die Zielvorgabe ist notwendig. Es sollte möglich sein, 35 % Frauen für Kaderstellen zu finden.

**Claudia Rabelbauer-Pfiffner (EVP):** *Niemand ist gerne Quotenfrau oder Quotenmann. Man möchte wegen seiner persönlichen Leistungen oder der entsprechenden Erfahrung gewählt werden. Viele Frauen können heute zu wenig unter Beweis stellen, dass sie einen guten Job machen. Teilweise liegt es wohl auch daran, dass Frauen den Konkurrenzkampf nicht suchen und ein anderes Führungsverständnis haben. Die Quote ermöglicht, dass die Kaderfrau nicht einen männlichen, oft hierarchisch geprägten Führungsstil übernehmen muss. Sie kann ihre weiblichen Stärken einbringen. Aus unserer Sicht müsste aber der Begriff einer Kaderposition in der Stadtverwaltung noch genauer definiert werden. Wir sind grundsätzlich nicht der Meinung, dass man in allen Berufen und Sparten zwingend Geschlechterquoten einführen muss. Der Vorstoss ist jedoch auf Kaderpositionen beschränkt. Dort geht es um Chancengleichheit und gleich lange Spiesse. Würde es sich rein um eine Frauenquote handeln, würden wir den Vorstoss unterstützen. Mit der Formulierung «angemessene Vertretung der Geschlechtsidentitäten» sind wir jedoch nicht einverstanden.*

**Matthias Wiesmann (GLP):** *Ein Teil der GLP wird die Motion ablehnen. Unserer Meinung nach ist die Quote zu starr. Primär sollte die passende Person für eine Stelle gefunden werden. In der Motion wird von Ausnahmeregelungen gesprochen. Das zeigt, dass es nicht möglich ist, eine starre Quote vorzuschreiben. Es braucht taugliche Mittel, um eine solche Quote zu erreichen. Auf diese Mittel müssen wir uns konzentrieren. Zürich unternimmt hier bereits viel und schafft frauen-, familien-, oder auch männerfreundliche Strukturen. Für das tägliche Arbeitsleben müssen aber noch mehr zusätzliche Möglichkeiten geschaffen werden, zum Beispiel in den Bereichen Teilzeitarbeit, Homeoffice, verbesserte externe Kinderbetreuung oder erleichterter beruflicher Wiedereinstieg. Auf diese Weise kann eine Person auch in eine Kaderposition einsteigen. Hier wird eine Quote aufgezwungen, obwohl die Stadtverwaltung bereits sehr viel macht und ein Vorbild ist.*

**Samuel Dubno (GLP):** *Auch ich bin einerseits für das Ziel einer ausgeglichenen Vertretung der Geschlechter in Führungspositionen. Andererseits ist die Forderung nach einer Quote eine klassische Gerechtigkeitsforderung. Würde sie für private Unternehmen erhoben, würde ich mich dagegen wehren. Die Stadt verfügt bereits über den Gleichstellungsplan sowie zahlreiche Massnahmen und Organisationen. Das Parlament muss einen Vorstoss überweisen für etwas, was zu einem grossen Teil Führungsaufgabe wäre. Hier würde ich vom Stadtrat gerade nach dem Gleichstellungsplan mehr Initiative und Durchsetzungsvermögen erwarten. Allerdings handelt es sich hier um ein Anliegen, das auf die Stadtverwaltung beschränkt ist. Man sollte den Versuch wagen.*

**Christoph Spiess (SD):** *Wird eine Person nur aufgrund ihres Geschlechts auf eine Position befördert, hat sie nicht den Respekt derjenigen, die sie führen soll. Bei einer Stellenausschreibung sind Männer chancenlos, wenn die Frauenquote nicht erfüllt ist. Arbeitgeber wollen gute Kader, egal, ob Männer oder Frauen. Wir haben trotz Gleichstellungsbüro und Gleichstellung im Personalrecht in der Stadt nicht mehr Frauen auf der Kaderstufe. Karriere machen heisst, auf vieles zu verzichten. Für Männer ist das seit jeher selbstverständlich. Von ihnen wird erwartet, dass sie Karriere machen. Es ist gut, dass Frauen trotz Kindern ihren Beruf ausüben können. Ab einer gewissen*

*Kaderstufe geht es aber nicht, wenn eine Frau alle zwei Jahre in die Babypause geht und danach mehrheitlich damit beschäftigt ist, die Kinder von der Krippe abzuholen. Der Lehrerberuf, früher ein Männerberuf, ist praktisch vollständig feminisiert. Dort spricht niemand von einer Diskriminierung der Männer. Zur Vielfalt der Geschlechtsidentitäten: Nach meinem Verständnis gibt es nur Männer und Frauen. Wozu soll diese Formulierung dienen?*

**Guido Hüni (GLP):** *Frauen sind heute so gut ausgebildet wie noch nie. Kein privates Unternehmen kommt daran vorbei, Frauen einzustellen, auch als Führungskräfte. Eine Quote halte ich jedoch für den falschen Weg. Es ist eine Symptombekämpfung. Eine Quote ändert nichts an der Problematik, weshalb heutzutage nicht mehr Frauen in Führungspositionen sind: Es fehlen Lebensarbeitszeitmodelle, im Bewerbungsprozess wählen Männer Männer. Die Quote wird daran nichts ändern. Norwegen hat eine Quote von 40 % Frauenanteil in Verwaltungsräten eingeführt und bereits umgesetzt. Doch das hat nicht dazu zu mehr Führungskräften im mittleren oder unteren Kader oder sogar in der Geschäftsleitung geführt. Ich bin nicht dagegen, dass Frauen befördert werden. Doch bei Studiengängen wie Maschinenbau sind nur 7 % der Absolventen Frauen. In der Informatik sind es 13 %. Was passiert mit den männlichen Führungskräften, die über das notwendige Wissen verfügen? Solche Führungskräfte werden das Unternehmen verlassen, wenn eine Frau, die vorher unter ihnen gearbeitet hat, ihre Vorgesetzte wird.*

**Irene Bernhard (GLP):** *Aus meiner Sicht geht es darum, dass die Motion sicherstellen soll, dass die Stadt ein attraktiver Arbeitgeber bleibt oder für Frauen attraktiver wird. Attraktiv heisst aus Sicht einer Frau: Ich bin nicht die einzige Frau in einem ausschliesslich aus Männern bestehenden Führungsgremium. Wie viele Männer würden gerne in einem Führungsgremium als einziger Mann zusammen mit zehn Frauen arbeiten? Ausserdem geht es um eine Zielquote für beide Geschlechter: Es sollen auch Männer vertreten sein. Das wird ebenso gewünscht.*

**Dr. Bernhard im Oberdorf (SVP):** *Wird die Motion als Motion entgegengenommen, ist das ein deutliches Zeichen dafür, dass es offenbar eine bestellte Motion war. Doch dienen Sachzwänge auch der Sache? Frauenförderung muss aus Überzeugung und nicht aus einem Sachzwang geschehen. Keine starke Frau möchte eine Quotenfrau sein. Das einzige Argument ist die Frage der Arbeitszeiten. Wenn man nur noch 100 %-Stellen hat, die sich dann als 150 %-Stellen erweisen, kann es insbesondere für Frauen schwierig werden. Hier würde etwas mehr Flexibilität nicht schaden. Man sollte auch für Kaderstellen 80 %-Jobs anbieten. Das ist führungstechnisch durchaus machbar. Diese Flexibilität erreicht man mit dieser ideologisch gefärbten Motion aber nicht.*

**Hans Urs von Matt (SP):** *Es wurde behauptet, es sei schwierig, Frauen für Kaderpositionen zu finden. Es muss strukturelle Gründe geben, warum sich Frauen für bestimmte Berufe oder Kaderpositionen nicht in genügender Zahl bewerben. Das können zum Beispiel Rollenbilder sein. Vermutlich verhalten sich Frauen oft zurückhaltender bei Bewerbungsverfahren. Daher betrachte ich das Instrument einer Quote oder einer Zielvorgabe als sehr wirksam. Es ist eine Aufforderung und Verpflichtung für*

*Frauen, sich auch entsprechend zu melden. Repräsentation der Geschlechter ist immer eine wichtige Voraussetzung für ein gut funktionierendes Gremium.*

**Alecs Recher (AL):** *Geschlecht und Geschlechtsidentität hat nichts mit Intelligenz oder beruflichen Fähigkeiten zu tun. Trotzdem sind insbesondere Frauen im Kader untervertreten. Die Motion ist sehr differenziert, lässt dem Stadtrat aber trotzdem Spielraum. Wichtig ist der Bewerbungsprozess: Sind die Stellenprofile so formuliert, dass es nicht auf das Geschlecht ankommt, wenn man sich bewerben will? Haben beim Auswahlprozedere alle die gleichen Chancen? Es geht nicht um einzelne Teams, sondern um das Kader in der gesamten Verwaltung. Es wird daher nicht passieren, dass man neues Personal nicht nach Fähigkeiten und Qualifikation, sondern nur nach Geschlecht auswählen muss. Viele Menschen können sich weder als Mann noch als Frau eindeutig identifizieren und haben deutlich schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere im Kader. Bei der Formulierung zur Geschlechtsidentität geht es keinesfalls um eine Verletzung der Privatsphäre. Mit der Motion wird ein aktiver Kulturwandel in der Stadt angestrebt.*

**Min Li Marti (SP):** *Die offene Formulierung soll dem Stadtrat Flexibilität gewähren. Die Quote muss nicht morgen erreicht werden. Es werden keinesfalls fähige Männer entlassen und von unfähigen Frauen ersetzt werden. Es gab lange eine Art Männerquote – man erhält einen Job eher, wenn man ein Mann ist. Darüber gibt es zahlreiche Studien. Das Hauptproblem ist: Die Männer haben Angst, dass sie einen Teil der Macht abgeben müssten. Wir befinden uns aber im Jahr 2013 und könnten diesen Versuch wagen.*

Namens des Stadtrats nimmt die Stadtpräsidentin Stellung.

**STP Corine Mauch:** *Frauen machen in den Kadern der Stadtverwaltung Zürich – Funktionsstufe 16 bis 18 – mit einem Anteil von 17,3 % immer noch die Minderheit aus. Es braucht griffigere Massnahmen, damit wir der faktischen Gleichstellung näherkommen können. Die Zielvorgabe ist eine geeignete Massnahme, um mit erhöhtem Tempo in die richtige Richtung weiterzugehen. Sie trägt auch den verschiedenen Branchen, Aufgaben und Berufsgattungen unserer Dienstabteilungen Rechnung. In typischen Männerberufen beispielsweise ist es schwierig, geeignete Frauen zu finden. Die Motion verfügt aber über die nötige Flexibilität bei der Umsetzung. Wir wollen gut qualifizierte Leute. Wir können zum Beispiel nicht Männer entlassen und dann weniger qualifizierte Frauen einstellen. In verschiedenen Berufsgruppen, etwa bei Ingenieurinnen, haben wir auf dem Markt eine Knappheit im Vergleich zur Nachfrage. Zunehmend zu schaffen macht uns in einigen Branchen auch die Konkurrenz zu den Löhnen in der Privatwirtschaft. Es ist erwiesen, dass es eine kritische Mitarbeiterzahl gibt, damit eine Minderheit sich prägend einbringen kann und sich eine andere Kultur entfalten kann. Nutzt man die Vielfalt als Stärke, geht es auch den Unternehmen besser. Im oberen Kader der Stadtverwaltung stehen einige Pensionierungen an. Das ist ein guter Zeitpunkt, um etwas zu bewirken. Es braucht aber auch Frauen, die sich für diese Stellen bewerben und bereit sind, gewisse Konsequenzen zu tragen. Wir können mit einer solchen Aktivität die öffentliche Wahrnehmung beeinflussen. Frauen in Führungspositionen sollen etwas ganz Normales*



6 / 6

*sein. Wir können als öffentliche Verwaltung als gleichstellungsfördernde und fortschrittliche Arbeitgeberin auch eine Vorbildfunktion übernehmen. Der Stadtrat ist bereit, die Motion entgegenzunehmen. Sie bietet genügend Flexibilität, das Anliegen auf eine sinnvolle Art, aber mit einem verstärkten Effort umzusetzen.*

Die Motion wird mit 64 gegen 51 Stimmen dem Stadtrat überwiesen.

Mitteilung an den Stadtrat

Im Namen des Gemeinderats

Präsidium

Sekretariat