

#### **14. Bericht zur Gleichstellung von Frau und Mann in der Kantonsverwaltung**

Postulat Silvia Rigoni (Grüne, Zürich), Michèle Dünki-Bättig (SP, Glattfelden), Barbara Günthard Fitze (EVP, Winterthur) vom 15. Januar 2018

KR-Nr. 8/2028; Entgegennahme, Diskussion

*Ratspräsident Roman Schmid:* Der Regierungsrat ist bereit, das Postulat entgegenzunehmen. Elisabeth Pflugshaupt, Gossau, hat an der Sitzung vom 14. Mai 2018 Antrag auf Nichtüberweisung des Postulates gestellt. Der Rat hat über die Überweisung zu entscheiden.

*Silvia Rigoni (Grüne, Zürich):* Gleichstellung von Frau und Mann in der Arbeitswelt ist zentrales Thema in der Gleichstellungsfrage. An der Arbeit hängt das aktuelle Einkommen und generell die soziale Sicherheit. So ist unser Sozialwesen eng an die Entlohnung in der Erwerbsarbeit gebunden. Eine fehlende Gleichstellung in der Erwerbsarbeit hat also direkte Folgen für Fragen zu entscheidenden Lebensbereichen. Zum Beispiel: Wie wird eine Familie organisiert? Wer arbeitet wie viel auswärts, wer arbeitet wie viel in der Familie? Und gibt es wirklich Entscheidungsfreiheit, wenn die Frauen immer noch so viel schlechter verdienen als die Männer? Der Zusammenhang von Entlohnung und Sozialwesen zeigt sich auch in den letzten Corona-Monaten (*Covid-19-Pandemie*) deutlich: Die 80-prozentige Kurzarbeitsentschädigung ist für Tieflöhnerinnen und Tieflöhner fatal. Das reicht dann oft nicht mehr zum Leben, und viele müssen trotz Lohn zur Sozialhilfe. Oder die AHV-Renten: Diese fussen direkt auf dem ehemaligen Lohn. Und so sind Frauen von Altersarmut besonders betroffen. Der Kanton ist einer der ganz grossen Arbeitgeber im Kanton Zürich und hat nur schon durch seine Grösse die Pflicht, das Gleichstellungsgesetz lückenlos durchzusetzen. Ebenfalls steht der Kanton in der Pflicht, seine Anstellungspolitik und die Folge davon transparent zu machen und gegenüber Politik und Gesellschaft Rechenschaft abzulegen. Und hier ist die Situation nach wie vor sehr unbefriedigend.

Wenn wir seitens der Politik Auskunft verlangen, heisst es in den Antworten oft: Diese Daten stehen nicht zur Verfügung. Die Erfassung wird schlicht nicht gemacht oder sie wird in jeder Direktion anders gemacht, sodass die Daten gar nicht verwertbar sind. Es gibt auch kein Konzept, welche Daten aus Sicht der Gleichstellung relevant sind. Gleichstellung beim Personal hat für die Kantonsverwaltung bei weitem nicht die Bedeutung, die sie verdienen würde. Wir müssen aufwendig Zahlen zusammensuchen, sei es in den Geschäftsberichten, im Statistischen Jahrbuch, in anderem Quellen. Und nach wiederholten unterschiedlichen Auskünften bei der Verwaltung haben wir uns zusammengesetzt und überlegt, welche Kennzahlen wir aus der Sicht der Politik als relevant erachten, und haben diese Zahlen im vorliegenden Postulat formuliert. Wir haben dafür Konzepte von anderen grossen Arbeitgebern konsultiert und sind der Meinung, dass wir das Wesentliche getroffen haben.

Mit diesem Postulat soll es künftig möglich sein, dass die gleichstellungsrelevanten Zahlen jederzeit erhoben werden können. Und wir erwarten jedes Jahr einen Bericht, mit dem wir die aktuelle Situation beurteilen und auch die Entwicklung mitverfolgen können. Die kantonale Verwaltung macht einiges für die Gleichstellung. Nicht dass das aus unserer politischen Perspektive ausreichend wäre, aber es ist nicht nichts. Daher ist es wichtig, dass die Folgen dieses Bemühens zahlenmässig ausgewiesen werden können. Es ist nicht nur für die Politik wichtig, regelmässig einen Bericht zum Stand der Gleichstellung zu erhalten, auch verwaltungsintern sind es relevante Controllingzahlen. Und es bringt jede Organisation weiter, wenn sie sich intern vergleichen kann, Unterschiede erkennt und dann daraus lernt.

Ich bitte Sie, dieses Postulat zu überweisen.

*Elisabeth Pflugshaupt (SVP, Gossau):* Gleichstellung – diese Frage beschäftigt doch diesen Rat regelmässig. Warum ist das so? Warum ist dieses Thema so wichtig? Diese Gründe haben wir jetzt bereits ausführlich gehört. Warum ist aber die SVP, bin ich persönlich dezidiert dagegen? Diese Berichte, was bringen sie? Sie bringen Zahlen, Zahlen und nochmals Zahlen. Letztens habe ich in der Zeitung gelesen, dass die Bundesverwaltung nun eine Regelung herausgibt, dass in den Führungsorganen bis 2023 40 Prozent Frauen sein müssen. Das sage ich Ihnen, da helf uns Gott, in zwei Jahren diese Qualifikationen zu erarbeiten. Oder, da stellt sich mir die Frage: Ist denn die einzige Qualifikation, die jemand mitbringen muss, Frau zu sein? Wenn in diesen Berichten diese Frage auch geklärt wird, nun ja, dann haben wir wenigstens etwas Positives erreicht. Aber ansonsten bin ich wirklich der Meinung: In der Arbeitswelt, auch bei Führungsorganen soll die Qualifikation zählen, nicht das Geschlecht. Da helfen auch Zahlen nichts. Darum ist die SVP dezidiert dagegen, dieses Postulat zu überweisen. Danke.

*Michèle Dünki-Bättig (SP, Glattfelden):* Der Kanton erstattet Bericht über viele Dinge, die, abgesehen von ausgewählten Interessengruppen, dem Gros der Bevölkerung des Kantons Zürich zuweilen fast schon überflüssig anmutet. In diesem Fall ist es glücklicherweise einfacher: Der von uns geforderte Bericht befasst sich, gross gedacht, mit mehr als 50 Prozent der im Kanton Zürich wohnenden Menschen. Der Bericht soll Auskunft über den Grad der Gleichstellung der in der kantonalen Verwaltung von Zürich arbeitenden Männern und Frauen geben. Von den kantonalen Arbeitsbedingungen sind rund 35'000 Menschen betroffen. Wenn es stimmt, was die Kantonsverwaltung seit Jahren betont, dann hat hier niemand etwas zu befürchten und Sie schaffen mit der Unterstützung dieses Postulates Tatsachen. Wenn man einigen hier im Rat zuhört, dann ist die Gleichstellung von Frau und Mann nämlich schon lange erreicht. Sie behaupten, dass der unerklärbare Lohnunterschied und der Karriereknick ab 30 Jahren, um nur zwei Beispiele zu nennen, reine Propaganda sind. Da kommt unser Postulat Ihnen doch gerade recht: Mit einer Unterstützung für unseren Vorstoss können Sie uns ein für allemal beweisen, dass der Kanton Zürich seine Angestellten, unabhängig von ihrem Ge-

schlecht, gleichbehandelt. Eine Nichtunterstützung würden wir dahingehend werten, dass Sie sich doch nicht so sicher sind, ob die Gleichstellung in der kantonalen Verwaltung erreicht ist, respektive wir Frauen den Männern eben doch noch nicht gleichgestellt sind. Besten Dank.

*Claudia Hollenstein (GLP, Stäfa):* Eine lange Zeit ist vergangen, seit dieses Postulat eingereicht wurde. Der Antrag beinhaltet die Bearbeitung und Information zu mehr Transparenz über Löhne, Lohnerhöhungen und Arbeitsplätze. Zudem ist die Darstellung der Unterteilung des Geschlechts ein wichtiger Inhalt. Damit soll den Gleichstellungsbemühungen von Frau und Mann bei der kantonalen Verwaltung mehr Kraft verliehen werden. Die GLP steht ein für Gleichstellung, beziehungsweise dieses Anliegen ist uns wichtig. Der vorliegende Vorstoss bezieht sich auf die kantonale Verwaltung. Sie ist ein grosser Arbeitgeber im Kanton Zürich. Was hier passiert, wird gesehen. Gleichstellung ist heute – wir sind froh darüber – in vieler Munde. Sie ist aber unterschiedlichen Stolpersteinen unterworfen. Und die Gefahr besteht, dass andere Themen die Gleichstellungsthematik überlagern.

Der Regierungsrat wird uns jährlich über seinen Aufwand zu mehr Gleichstellung informieren. Die relevanten Indikatoren helfen ihm dabei. Sollte aufgrund fehlender Datengrundlage keine Information zu den geforderten Indikatoren möglich sein, so entsteht hier die wunderbare Chance, notwendige Anpassungen bei der Erfassung von HR-Kennzahlen (*Human Resources*) vorzunehmen. Zudem ist Reden miteinander und Wissen, was die rechte oder linke Hand macht, sicherlich auch nicht falsch. Erhalten wir jährlich Rückmeldungen zu diesen Fragen, so entsteht eine gute, klare Übersicht dazu und muss nicht in verschiedenen Berichten, wie KEF (*Konsolidierter Entwicklungs- und Finanzplan*) und konsolidierte Berichterstattungen et cetera zusammengeklaut werden. Wir erhalten einen Wert, der unserer Meinung nach längst vorhanden sein sollte oder mindestens könnte. Wer aber kann, ehrlich gesagt, gegen Transparenz sein? Der Aufwand ist auf die kantonale Verwaltung begrenzt, und somit erhalten wir bei einer Überweisung Einsicht, Klarheit und Information zur aktuellen Lage in Bezug auf Gleichstellung und damit wichtige Inhalte. Und ehrlich gesagt wäre es an der Zeit, dass solche Postulatsinhalte nicht mehr auf unserer Traktandenliste erscheinen, sondern eine Selbstverständlichkeit im Berufsalltag darstellen.

Die Grünliberale Fraktion überweist das Postulat.

*Janine Vannaz (CVP, Aesch):* Die Gleichstellung von Mann und Frau ist ganz klar ein extrem wichtiges Thema in unserer Gesellschaft und beschäftigt mich persönlich schon lange in meinem politischen Wirken, ist es doch nicht von der Hand zu weisen, dass im Jahr 2020 immer noch eine Diskrepanz und Gleichheit in verschiedenen Bereichen und somit Ungerechtigkeit für Frauen vorhanden ist, angefangen bei der Lohnungleichheit, Verhinderung von Karrierechancen – Stichwort «gläserne Decke» – oder die Präsenz in Führungsetagen. Kindererziehung, Pflege der Alten und Kranken hingegen scheint immer noch ganz stark in Frauenhand zu

sein. Teilzeitstellen sind in leitenden Positionen rar und Fremdbetreuungsmöglichkeiten für Kinder immer noch zu wenig vorhanden, von den Kosten mal ganz abgesehen. Der Schilling-Report (*jährlicher Bericht der Guido Schilling AG*), welcher die 180 grössten Schweizer Arbeitgeber sowie Bund und die Kantone umfasst, untersucht x hundert Geschäftsleitungsstellen, Verwaltungsratsmandate und Führungspositionen auch in öffentlichen Sektoren. Während die Verwaltungen eine Vorreiterrolle einnehmen, müssen in der Privatwirtschaft noch vermehrt Anstrengungen unternommen werden. Es müssen griffige Massnahmen erarbeitet und konsequent durchgezogen werden. Gerade mal 10 Prozent macht der Frauenanteil in Geschäftsleitungen der grösseren Firmen aus und nur 23 Prozent der Verwaltungsratsmandate werden von Frauen besetzt. Konkret: Es gibt weniger Frauen in den Vorständen als Männer mit dem Vornamen Thomas.

50 Jahre nach Erhalt des Stimmrechts für Frauen scheint es also noch ein steiler Weg zu sein, um die Chancengleichheit herzustellen. Und wir besprechen hier nicht von einer Bevorzugung, sondern von Gleichheit. Klammerbemerkung: Die Elternzeit könnte die Lösung sein.

Dem Kanton Zürich als Arbeitgeber trauen wir von der CVP-Fraktion jedoch eine korrekte und faire Ausarbeitung der Anstellungsbedingungen im Hinblick auf ausgewogene Teams zu. Ebenso gehen wir davon aus, dass die Kaderpositionen mittlerweile auch angemessen von Frauen besetzt werden. Die Erweiterung des Gleichstellungsgesetzes, welches dieses Jahr in Kraft trat, verpflichtet grössere Unternehmen sowieso, regelmässig Lohnprüfungen durchzuführen. Einen jährlichen Bericht des Regierungsrates über die Gleichstellung von Mann und Frau sowie über die Entwicklung der Bemühungen sieht die CVP-Fraktion nicht mehr als nötig an und lehnt das Postulat ab. Merci.

*Barbara Günthard Fitze (EVP, Winterthur):* Der Regierungsrat ist bereit, das Postulat entgegenzunehmen. Es ist ja so, dass bereits heute in verschiedenen Berichten der Verwaltung Personalführungskennzahlen, unter anderem zu gleichstellungsrelevanten Indikatoren Auskunft gegeben wird. Ebenfalls beantwortet die Verwaltung immer wieder Anfragen und publiziert so relevante Zahlen zur Gleichstellung der Geschlechter in der Verwaltung. Mit einer umfassenden und regelmässigen Berichterstattung zur Gleichstellung von Mann und Frau in der Verwaltung soll in einer einzigen Berichterstattung übersichtlich berichtet werden. Damit sollen der Erfolg der Bemühungen und die Entwicklung sichtbar gemacht werden. Mit einer nach Direktionen differenzierten Berichterstattung werden Unterschiede eruierbar, welche wertvolle Hinweise auf fördernde Betriebskulturen, frauenfreundliche Arbeitsbedingungen oder Massnahmen geben können. Nächstes Jahr feiern wir 50 Jahre Frauenstimmrecht. Es ist wichtig, wenn der Gleichstellung insgesamt weiter genügend Beachtung geschenkt wird, da definitiv noch Verbesserungspotenzial vorhanden ist. Und der Kanton hat da eine sehr wichtige Rolle. Ich bitte Sie, das Postulat zu überweisen.

*Melanie Berner (AL, Zürich):* Ich vertrete meine Kollegin Anne-Claude Hensch Frei.

Die Alternative Liste AL unterstützt dieses Postulat vorbehaltlos und wird es überweisen. Auch für uns ist eine umfassende und regelmässige Gesamtschau durch eine einzige Berichterstattung mittels festgelegter Indikatoren zielführender, als diese Angaben immer wieder neu an verschiedenen Orten zusammentragen zu müssen. Hinweise auf erfolgreiche Rahmenbedingungen für die Gleichstellung von Mann und Frau in der kantonalen Verwaltung können dadurch leichter erkannt werden und eine schnellere Umsetzung von zielführenden Gleichstellungsmassnahmen ermöglichen. Die durch das Postulat geforderte Übersicht anhand von relevanten Indikatoren ermöglicht es dem Kanton und den einzelnen Direktionen ihre Entwicklung in Sachen Gleichstellung genau zu verfolgen, untereinander zu vergleichen und nötigenfalls anzupassen. Die genaue Erfassung des jeweiligen Stands der Gleichstellungsbemühungen innerhalb der Kantonsverwaltung erleichtert die Weiterentwicklung und setzt vielleicht auch am einen oder anderen Ort in der Verwaltung benötigten Druck auf, um etwas in Richtung mehr Gleichstellung zu verändern. Auch würde so die Vorbildfunktion der kantonalen Verwaltung gegenüber staatsnahen Betrieben und Gemeindeverwaltungen glaubwürdiger vorgelebt werden.

Das Postulat schlägt eine einfache Massnahme vor, die eine grosse Wirksamkeit für die Verwirklichung der Gleichstellung in der kantonalen Verwaltung und darüber hinaus entfalten kann. Ich bitte Sie daher, das Postulat zusammen mit der Alternativen Liste AL zu überweisen. Besten Dank.

*Beat Habegger (FDP, Zürich):* Die kantonale Verwaltung hat eine sehr gute Bilanz, wenn man sich die Gleichstellung von Mann und Frau vor Augen führt. Wir haben das beispielsweise eindrücklich in der Analyse gesehen, die für die Direktion der Justiz und des Innern unter der Führung von Regierungsrätin Jacqueline Fehr gemacht wurde: Nur 2 Prozent der Lohnunterschiede sind nicht erklärbar. Dennoch ist es natürlich nicht so, dass jetzt überall alles perfekt wäre, überhaupt nicht. Es gibt sehr viel zu tun, und offenbar sieht das auch die Regierung so. Sie wollte ja bekanntlich das Postulat entgegennehmen. Es gibt also offenbar weiteren Handlungsbedarf aus Sicht des Regierungsrates. Und wenn der Regierungsrat Handlungsbedarf in seiner eigenen Verwaltung sieht, dann wollen wir uns dieser Diskussion nicht verweigern und unterstützen in dem Sinne auch diese Auslegeordnung.

Eine Auslegeordnung ist sowieso immer gut. Es braucht Datengrundlagen, um eine Verwaltung und die Personalpolitik des Kantons zu steuern. Es sind zwar etwas viele Indikatoren, die hier angemahnt werden, aber das kann man ja dann im Einzelfall auch noch ein bisschen justieren. Auf jeden Fall ist uns wichtig, dass die Daten, die man braucht, um eine aktive Gleichstellungspolitik zu betreiben, auch vorhanden sind.

Für die FDP ist wichtig, dass wir das Ganze nicht zu losgelöst sehen, also einen eigenen Bericht braucht es vielleicht jetzt nicht in jedem Fall. Aber wir haben ja auch – das ist ganz wichtig – die Personalstrategie 2019/2023, die von der Finanzdirektion und vom Personalamt massgeblich vorangetrieben wird. Und in dieser Personalstrategie wird dort auch ein neues HR-Geschäftsmodell entwickelt. Dort

sollen dann auch diese Daten, die hier verlangt werden, entsprechend vorliegen. Insofern das Fazit: Wir brauchen diese Daten für eine aktive Steuerung der Gleichstellungspolitik. Wir brauchen aber nicht zwingend dann immer einen einzelnen Bericht, wir sollten das irgendwie mit dem normalen HR-Geschäftsmodell hinkriegen. Aber wir wollen uns der Diskussion nicht verwehren und den Regierungsrat beim eingeschlagenen Weg unterstützen und überweisen das Postulat. Danke.

*Hans Egli (EDU, Steinmaur):* Die EDU befürwortet grundsätzlich die Gleichberechtigung von Mann und Frau, im Sinne der Gleichwertigkeit und der Behandlung nach den gleichen Rechtsprinzipien und der Respektierung der natürlichen Wesensunterschiede von Mann und Frau. Der EDU ist es ganz wichtig zu betonen, dass Anlässe, die ein respektloses, degradierendes und sexistisches Frauenbild darstellen, sicher nicht zu mehr Gleichberechtigung führen, sondern genau das Gegenteil bewirken. In diesem Sinne ist unser Engagement gegen die Extasia (*Erotikmesse in Zürich*) ebenfalls als aktiver Beitrag gegen die Diskriminierung der Frau zu verstehen. Es geht aus unserer Sicht beim Thema Gleichstellung nicht nur um Lohn und Chancengleichheit, sondern auch um Wertschätzung und Respekt gegenüber den Frauen. Selbstverständlich gilt für die EDU der Grundsatz «Gleicher Lohn für gleiche Arbeit». Wir sind überzeugt, dass in den kantonalen und kommunalen Verwaltungen und den öffentlichen Institutionen die Lohngleichheit umgesetzt ist.

Wir von der EDU unterstützen trotzdem das Postulat und können uns gut vorstellen, dass mit dem Bericht zu diesem Postulat die Fachstelle für Gleichstellung von Mann und Frau ihre Daseinsberechtigung verliert und überflüssig wird. Danke.

*Silvia Rigoni (Grüne, Zürich) spricht zum zweiten Mal:* Ganz herzlichen Dank für die breite Unterstützung der Mittellinks-Parteien bis weit ins bürgerliche Lager hinein für dieses Vorhaben. Es ist bedauerlich, dass wir nicht eine Unterstützung aller Parteien haben. Vielleicht noch eine Bemerkung zur SVP, da wird kritisiert «Zahlen, Zahlen und nochmals Zahlen»: Zahlen sind einfach ein sehr probates Heilmittel gegen das dumpfe Bauchgefühl, gegen das Werweissen. Einfache Zahlen, nüchterne Zahlen, zum Teil auch ernüchternde Zahlen sind schlicht die bessere Basis als Mutmassungen.

Dann noch eine Frage an Elisabeth Pflugshaupt: Wenn nur die Qualität in der Arbeitswelt ausschlaggebend sein soll, wie erklärst du dir dann, dass so viel mehr Männer an den Schalthebeln sitzen? Ist es aus Sicht der SVP so, dass die Männer halt einfach besser sind als die Frauen?

Dann die CVP, sie will es nicht so genau wissen. Das finde ich sehr schade. Man geht dann davon aus: Ja, es ist ja schon okay so, wie es ist. Wenn man es nicht so genau wissen will, verpasst man auch gewisse Chancen der Unterschiede. Wer Unterschiede erkennt, der erkennt auch Möglichkeiten, wie man etwas besser machen kann. Erkenntnis ist eine wichtige Treiberin für eine lernende Organisation. Deshalb denke ich auch hier: Etwas genau zu wissen, kann nie schaden. Ich freue

mich, dass dieses Anliegen eine so solide Mehrheit gefunden hat, und danke für die Überweisung.

*Regierungsrätin Jacqueline Fehr:* Auch hier herzlichen Dank für die Debatte. Diese Kennzahlen sind wichtig und deshalb ist der Regierungsrat auch bereit, das Postulat entgegenzunehmen. Sie sind wichtig, wie Silvia Rigoni eben ausgeführt hat, damit man eben Fakten zur Verfügung hat, um Gleichstellung zu überprüfen, zu steuern und Fortschritte sichtbar zu machen – und allfällige Rückschritte ebenso. Gleichzeitig ist es aber wichtig, dass diese Arbeit nicht losgelöst passiert, nicht einfach irgendwelche Papiere produziert werden, sondern dass sie in den bestehenden Prozess integriert werden. Und insofern kann ich auch Beat Habegger beruhigen: Wenn das Postulat überwiesen wird, werden wir zusammen mit dem Personalamt in der Finanzdirektion das Projekt vorantreiben, sodass es sowohl beim HR-Geschäftsmodell wie auch bei der Fachstelle für Gleichstellung angeschlossen ist und dass wir eben in eine regelmässige Berichterstattung kommen, die in die Personalpolitik integriert ist und die nicht separat steht. Das wäre in etwa die Skizze, die ich Ihnen hier präsentieren kann, falls dieses Postulat überwiesen werden sollte, worum ich Sie bitte.

#### *Abstimmung*

**Der Kantonsrat beschliesst mit 115 : 49 Stimmen (bei 0 Enthaltungen), das Postulat KR-Nr. 8/2018 zu überweisen.** Das Geschäft geht an den Regierungsrat zur Ausarbeitung eines Berichts innert zweier Jahre.

Das Geschäft ist erledigt.