

## **5. Vergleichsdienst über familienfreundliche Arbeitgeber**

Postulat Birgit Tognella-Geertsen (SP, Zürich), Kathy Steiner (Grüne, Zürich), Beat Monhart (EVP, Gossau) vom 11. März 2019

KR-Nr. 93/2019, RRB-Nr. 498/22. Mai 2019 (Stellungnahme)

*Ratspräsident Benno Scherrer:* Der Regierungsrat beantragt dem Kantonsrat, das Postulat nicht zu überweisen. Er hat dem Rat seine schriftliche Ablehnung am 22. Mai 2019 bekanntgegeben. Folglich hat der Rat zu entscheiden.

*Birgit Tognella-Geertsen (SP, Zürich):* Ich habe dieses Postulat von Benedikt Gschwind, Altkantonsrat, geerbt. Aber auch ich finde dieses Anliegen prüfenswert. Einen Vergleichsdienst über familienfreundliche Arbeitgeber im Kanton Zürich einzuführen, finde ich eine nachhaltige und spannende Idee. Diese Idee wurde uns vom Jugendparlament Zürich im Jahr 2018 nähergebracht.

Wir fordern eigentlich nichts Aufregendes. Einfach und pragmatisch, basierend auf bestehenden Ressourcen, wie zum Beispiel die Fachstelle für Gleichstellung oder das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA), könnten diese einen Vergleichsdienst über familienfreundliche Arbeitgeber im Kanton Zürich einführen. Schauen wir einmal gemeinsam über den Tellerrand, zum Beispiel «Familienfreundliche Unternehmen 2021» der Region des Fürstentum Liechtenstein. Das Amt für soziale Dienste hat für die Regierung Liechtensteins eine Sammlung Best Practice und Ideen der Unternehmungen zusammengetragen und so das familienfreundlichste Unternehmen 2021 in Liechtenstein erkoren. Oder die Plattform «Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel»: Diese Plattform dient unter anderem Austausch und Vernetzung von privaten und öffentlichen Arbeitgebern und Wirtschaftsverbänden sowie Unternehmen, die sich für Chancengleichheit von Frauen und Männern und eine familienfreundliche Personalpolitik einsetzen. Sie können sich als «familienfreundlich» zertifizieren lassen. Das sind zwei Beispiele, welche für die Stellensuche öffentlich zugänglich sind und für die Beurteilung eines potenziellen Arbeitgebers oft essenziell wichtig sind. Es gibt aber auch den Vergleichsdienst «Kununu». Dieser geht auf Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aber nur rudimentär ein. Klar, wir sind nicht Basel oder Liechtenstein. Aber die Antwort des Regierungsrates, dass eine praktische Umsetzung mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden sei und deren Überwindung entweder hohe Kosten verursacht oder den Nutzen des Vergleichsdienstes infrage stellt, erachte ich klar als nicht zutreffend.

Was wollen wir mit diesem Vergleichsdienst erreichen? Oder wo sehen wir das Potenzial für Arbeitsuchende? Für interessierte Stellensuchende kann eine Übersicht über entsprechende Angebote bei potenziellen Arbeitgebern, zum Beispiel Teilzeitstellen auf der Kaderstufe, Unterstützung bei Kinderbetreuung, Urlaube für betreuende Personen et cetera eine Orientierungshilfe sein. Der Vergleichsdienst soll nach einer standardisierten Methode objektive Kriterien definieren hin-

sichtlich Grösse und Branche und vergleichbare Arbeitgebende bewerten. Mit einem solchen Monitoring, dessen Bewertungskriterien wie auch die Resultate öffentlich zugänglich sind, kann für Stellensuchende eine Orientierungshilfe sein. Eine Publikation der familienfreundlichen Arbeitgebenden kann auch für Unternehmungen ein Anreiz sein, sich selbst gut zu positionieren und damit zur Verbesserung der Situation im Kanton Zürich beizutragen.

Ich sehe noch einen weiteren positiven Aspekt eines Vergleichs: Bestehende Mitarbeiter und neue Mitarbeiter wünschen sich eine familienfreundliche Kommunikationskultur. Das Thema «familienfreundliche Unternehmenskultur» soll vom Unternehmen selbst, den Führungskräften und den Teams gleichermaßen, erkannt und vor allem ernst genommen werden. Nur dann besteht die Bereitschaft, auch das Beste für das Unternehmen zu geben. Ein Vergleichsdienst kann einen Imagegewinn in der Öffentlichkeit herbeiführen.

Der Regierungsrat hat in seiner Antwort die hohen Kosten eines solches Vergleichsdienstes aufgezeigt. Das sehe ich klar anders. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen und die Zusammenarbeit von Unternehmungen und Verwaltung sind für alle Seiten ein Gewinn. Auch ein solcher Vergleichsdienst kann für alle einen Gewinn bedeuten. So hat eine wissenschaftliche Studie die wirtschaftlichen Auswirkungen der besseren Vergleichbarkeit von Beruf und Familie in Basler Unternehmen quantifiziert. So errechnet sie für diese Unternehmungen, wenn die entsprechenden betrieblichen Massnahmen konsequent umgesetzt werden, mit einer zusätzlichen Rendite von 8 Prozent. Als Belohnung sehen sie die geringeren Personalkosten, eine stärkere Position auf dem Arbeitsmarkt und ein wertvoller Imagegewinn für die Mitarbeitenden, die Kundinnen und Kunden sowie die Öffentlichkeit, also eine Win-win-Lösung.

Der Regierungsrat schreibt weiter in seiner Antwort, dass eine umfassende und flächendeckende Befragung bei den Unternehmern kaum zu erwarten sei. Und er vermutet, dass sich nur Betriebe beteiligen würden, die in dieser Hinsicht Vorbildcharakter beanspruchen. Mit einem Vergleichsdienst erwarten wir ja nicht eine flächendeckende Beteiligung, sondern Unternehmungen, welche sich für familienfreundliche Arbeitsbedingungen einsetzen, sollen in einen Vergleichsdienst aufgenommen werden. So kann zum Beispiel ein Unternehmen mit einer Analyse der im Bereich ergriffenen Massnahmen oder bei noch bestehenden blinden Flecken weitere Verbesserungen in der Personalpolitik planen.

Und hier noch einen persönlichen Gedanken: Das Jugendparlament (*JuPa*) hat in seiner zweiten Parlamentssitzung vom 29. September 2018 diese Forderung zuhanden des Kantonsrates formuliert. Im JuPa engagieren sich junge Erwachsene zwischen 12 und 21 Jahren, wollen sich als politisches Sprachrohr der Jugend äussern. Ich persönlich finde es enorm bereichernd und bin beeindruckt, dass es dieses Anliegen in seine Forderungen aufnahm. Dies zeigt mir, dass auch die jugendlichen Erwachsenen sich über dieses Thema Gedanken machen und zukunftsweisende Ideen beziehungsweise Forderungen haben. Ich bitte Sie daher, dieses Postulat zu unterstützen.

*Marcel Suter (SVP, Thalwil):* Ich gebe es am Anfang wieder mal zu und sage das Gleiche wie zu all diesen Vorstössen, zu denen ich wirklich langsam seufzen muss, weil sie immer nur ein Ziel haben: mehr Bürokratie, mehr Staat, kein Vertrauen in die Privatwirtschaft und unsere Unternehmen in unserem Kanton. Nein, da sind wir einfach grundsätzlich immer dagegen, unabhängig vom Thema.

Das vorliegende Postulat will jetzt, dass wir uns auch noch um sogenannt familienfreundliche Arbeitgeber intensiv kümmern und ein Vergleichsdienst aufgezo- gen wird. Wir, das heisst natürlich der Staat, in diesem Fall der Kanton Zürich. Die Idee für diesen Vorstoss – es wurde soeben auch von meiner Vorrednerin gesagt – erwuchs aus einer ähnlich lautenden Petition des Jugendparlaments, wel- ches in der WAK (*Kommission für Wirtschaft und Abgaben*) angehört wurde. Nach dem negativen Entscheid der Kommissionsmehrheit adaptierte eine Kom- missionsminderheit die von den Jugendparlamentariern vorgebrachte Stossrich- tung und vermengte sie mit den Elementen ihres angestammten Parteiprogramms zu einem Postulat. Noch eine kurze Anmerkung: Also ich wäre froh, wenn die Jugend wieder ein bisschen weniger Staat fordern würde wie früher, und nicht mehr, das ist schon ein bisschen eine komische Welt. Obwohl eine vielmehr indi- viduell wahrgenommene Familienfreundlichkeit kaum standardisiert bewertbar ist und wesentlich von externen Faktoren, wie dem geografischen Standort, der wirtschaftlichen Lage oder auch der unternehmerisch gewählten Struktur, abhän- gig sein dürfte. Überhaupt ist jedes Unternehmen frei, mit seinen familienfreund- lichen Vorzügen zu werben und sich von Mitbewerbern abzuheben. Hoffentlich machen sie das, es ist überhaupt nichts dagegen zu sagen.

Ausserdem ist die von den Postulanten zugesprochene Ambition, einen umfassen- den Vergleichsdienst auf den bestehenden Ressourcen aufzubauen, komplett aus- sichtslos, das habe ich in den paar Jahren im Kantonsrat schon gemerkt. Ein solch umfassender Dienst führt zwangsläufig zu genauso umfangreichem Mehrauf- wand, der von den bestehenden Fachstellen nur bewältigt werden könnte, wenn sie heute massiv unterbeschäftigt wären; was ich nicht sage. Und wenn das nicht so ist, dann bliebe ja nur die Variante «Stellen- und somit Kostenwachstum», und nein, das wollen wir ganz sicher auch nicht. Wir haben wirklich immer noch die 1000 Stellen mehr im Budget 2020 im Hinterkopf, und dieser Hinterkopf, der brummt noch, gelinde gesagt. Wir stellen auch fest, dass die SVP wieder mal voll auf der Linie des Regierungsrats ist. Dieser lehnt das Postulat auch ab, und das ist ein kleines Beispiel mehr, wie wichtig eine bürgerliche Mehrheit im Regierun- gsrat ist, damit solche Postulate nicht einfach tagtäglich durchgewinkt werden und der Staat nicht unnötig eingreift und wächst. Lehnen Sie es bitte ab. Danke.

*Hans-Peter Brunner (FDP, Horgen):* Entschuldigung, ich habe gehofft oder er- wartet, dass die SP noch etwas sagen würde. Nichtsdestotrotz, die Antwort der FDP ist natürlich ähnlich gelagert wie diejenige der SVP. Das eineinhalbseitige Sugarcoating der regierungsrätlichen Ablehnung dieses Postulates erstaunt. Das schärfste ablehnende Argument scheint die vage Aussage zu sein, dass eine Be- urteilung stets mit Unschärfe behaftet sein würde. Ist das die schneidigste Waffe gegen dieses unsinnige Postulat, welche verharmlosend noch nachschiebt, dass

dessen Bearbeitung ja basierend auf bestehenden Ressourcen erfolgen könne? Es ist doch nicht die Aufgabe des Staates, privatwirtschaftliche Unternehmen in der Frage der Familienfreundlichkeit zu beurteilen, zu bewerten respektive zu vergleichen. Der Staat ist doch nicht *Comparis (Konsumentenvergleichsdienst)*, der seinen mündigen Bürgerinnen und Bürgern zu sagen hat, welches Unternehmen mehr oder weniger familienfreundlich ist und welches die beste Work-Life-Balance bietet. Mann oder Frau könnte ja auch auf die Idee kommen, dass Väterchen Staat etwa zu folgenden Beurteilungen und Vergleichen Marktvergleiche anzustellen hätte: Wie vergleichen sich die gesundheitlichen Risiken, inklusive Berücksichtigung der betriebseigenen Sicherheitsorganisation und Verpflegungsmöglichkeiten, betreffend Langlebigkeit, Nachhaltigkeit und Lebensgenuss? Oder Lohnvergleiche pro Ausbildungsklasse, inklusive Berücksichtigung der Arbeitszeitregelung, Weiterbildungsmöglichkeiten und sämtlicher Fringe Benefits, oder Vergleiche der betrieblichen Pensionskassen und deren Risiken, inklusive zuverlässiger Aussagen zu den effektiven Austrittsleistungen beim Erreichen des frühestmöglichen Alters für die Frühpensionierung, und natürlich auch die Beantwortung der Frage, wie hoch die jeweiligen Chancen pro Unternehmen für firmeninterne Bekanntschaften mit nachhaltigem Charakter sind, unterteilt nach den Kategorien «rechtliche Verbindlichkeit» und «sexuelle Orientierung». Das würde doch alles auch noch orientieren und gehört in eine familienfreundliche Beurteilung rein.

Um wieder auf den Boden der Realität zurückzukommen: Weshalb schreibt der Regierungsrat nichts von den unwägbaren wettbewerbsrechtlichen und verantwortungsrechtlichen Risiken, welche solche staatliche Vergleichsarbeit bringen würde und für welche letztlich in einem Schadenfall die Steuerzahlerinnen und Steuerzahler geradestehen müssten? Bereits die Praxisbeispiele im KMU-Handbuch, unter Mitarbeit des Bundes, sowie die Vergabe des Prix Balance Zürich sind meines Erachtens problematisch, wenn nicht sogar grenzwertig, sind hier aber nicht das Thema. Das Feld der Vergleichsdienste kann, soll und muss den privaten Anbietern überlassen bleiben. Dieses Postulat verdient eine klare, unmissverständliche Ablehnung und darf und sollte nicht überwiesen werden. Die FDP dankt es Ihnen.

*Sonja Gehrig (GLP, Urdorf):* Ja, Arbeitgeber sollen die Work-Life-Balance fördern. Und ja, sie sollen Arbeitszeitmodelle unterstützen, welche zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen. Das sind uns Grünliberalen sehr, sehr wichtige Anliegen. Transparenz dazu ist daher erwünscht. Trotzdem lehnen die Grünliberalen analog zum Regierungsrat und meinen Vorrednern dieses Postulat ab. Folgende Gründe sehen wir hierbei kritisch:

Erstens, es gibt schon bestehende Tools, zum Beispiel betreibt Pro Familia (*Ver-ein für Familienpolitik*) eine Plattform, genannt «Family Score». Sie wird vom Bund unterstützt. Mitarbeiter können dort ihre eigenen Arbeitgeber bewerten. Der Nachteil: Die Bewertung der Unternehmen ist nicht öffentlich und wird nicht transparent kommuniziert. Dies dient aber als Verbesserungstool für die Unternehmen, das heisst: Bezüglich Wirkung in Richtung Vereinbarkeit und Förderung

der Work-Life-Balance hat der «Family Score» vermutlich einen grossen Hebel, grösser wohl als bei einem öffentlich einsehbaren Tool. Wirkung zu erzielen ist und war für die Grünliberalen schon immer der wichtigste politische Treiber. Mit «Kununu» gibt es ein weiteres Tool, das sehr nahe in die geforderte Richtung geht. Auch hier bewerten Mitarbeitende ihren Arbeitgeber. Das Tool ist weitverbreitet und hat schon viele Einträge. Der Vorteil: Es geht über den Kanton Zürich hinaus und ist ein bewährtes Instrument. Für Unternehmen bedeutet dies wenig Aufwand, für den Staat sogar null Aufwand; dies, weil auch hier die Bewertung durch Mitarbeitende erfolgt und nicht, wie im Postulat gefordert, durch die Verwaltung. «Kununu» hat aus Sicht der Postulantinnen den Nachteil, dass es nicht ausschliesslich auf Familienfreundlichkeit fokussiert. Die Grünliberalen sehen das als Vorteil, denn «Kununu» geht inhaltlich weit über das Geforderte hinaus und verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz.

Der zweite Punkt ist der Teilnahmezwang. Eine obligatorische Teilnahme beziehungsweise eine flächendeckende Bewertung von Unternehmen im Kanton Zürich ist schlicht nicht denkbar. Eine freiwillige Teilnahme hingegen würde bedeuten, dass eher nur vorbildliche Betriebe teilnehmen. Damit wiederum rückt das Ziel einer flächendeckenden Bewertung, wie von den Postulanten gefordert, in weite Ferne.

Der dritte Punkt betrifft die Kosten und die Aussagekraft. Den «Foifer und's Weggli» gibt es hier einfach nicht. Eine Umsetzung im Sinne der Postulantinnen wäre wohl teuer und kaum mit den bestehenden Ressourcen zu bewältigen. Auch Unternehmen hätten dabei einen hohen Aufwand. Müssten sie für alle Mitarbeitenden regelmässig zum Beispiel einen Anteil Teilzeitarbeitende im oberen Kader, unterteilt nach Pensen, auflisten, ist dies ein Aufwand. Und ein hoher Aufwand bedeutet hohe Kosten und eine tiefe Beteiligungsquote. Die Katze beisst sich also in den Schwanz.

Und der vierte und letzte Punkt ist die Heterogenität von vor allem grossen Unternehmen. Nehmen wir als Beispiel den Kanton Zürich: Eine grosse Verwaltung oder analog auch grosse Unternehmen unterscheiden sich oft je nach Abteilung stark. Die Familienfreundlichkeit kann durchaus uneinheitlich sein und von Abteilung zu Abteilung stark variieren. Dies wiederum stellt die Verlässlichkeit des Resultats infrage. Die Aussagekraft eines Resultates ist daher dann sowieso eingeschränkt.

Zusammenfassend finden wir: Es ist keine Kernaufgabe der Verwaltung, die Unternehmen nach Familienfreundlichkeit zu bewerten. Eine freiwillige Teilnahme oder Bewertung durch Mitarbeitende ist besser und effizienter. Wir empfehlen das Nutzen des bestehenden Tools «Kununu». Somit können Kosten und Ressourcen der Verwaltung gespart werden; eine gute Lösung also und dies sogar zum Nulltarif, ganz im Sinne der Grünliberalen.

*Florian Heer (Grüne, Winterthur):* Dass der Vorstoss ursprünglich aus dem Jugendparlament kommt, sollte uns allen zu denken geben. Denn er bildet die Werte der zukünftigen Generationen ab. Junge Menschen von heute haben andere Bedürfnisse als Generationen, welche hier im Rat die Mehrheit bilden. Es geschieht

längst eine Werteververschiebung. Die Care-Arbeit in der Familie soll und wird für beide Eltern zur kulturellen Norm werden, sodass sich Teilzeitarbeit auch bei traditionell als männlich bezeichneten Berufen etablieren kann. Wir heutigen Väter – dazu zähle ich mich – sind froh, dass wir unseren gleichgrossen Anteil am Familienleben haben können. Um dies in traditionellen Berufen zu etablieren, ist Innovation gefordert; eben nicht die technologische, sondern Innovation in der Personalpolitik. Firmen profitieren davon – die SVP hat das gut ausgeführt, pardon, die FDP –, wenn sie gutausgebildete Arbeitnehmerinnen anstellen und ihnen flexible und auch familienfreundliche Arbeitsbedingungen bieten. Es ist eben eine Möglichkeit, dem Fachkräftemangel zu begegnen.

Wo doch die Gewährleistung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Kanton Zürich eines der regierungsrätlichen Legislaturziele ist, verwundert die ablehnende Haltung des Regierungsrates zu diesem Postulat. Wer sich mit solchen Plattformen auseinandersetzt, sieht ohne Zweifel Schwierigkeiten in der Umsetzung, in der Vielschichtigkeit oder in der Vergleichbarkeit der einzelnen Angebote. Der Regierungsrat findet deren viele, fast zu viele. Beinahe könnte man meinen, ihn bewege das Thema eben nicht. So taugen die beiden in der regierungsrätlichen Ablehnung des Postulats beschriebenen Plattformen kaum für eine objektive Auswahl. Auf der einen, «Family Score», sind die üblichen grossen Firmen, welche für sich bereits einen Vorbildcharakter beanspruchen, wie Schweizer Telekom-Firmen oder schwedische Möbelhäuser. Die zweitgenannte «www.kununu.com» taugt mehr zum Nachtreten gegen unliebsame oder ehemalige Arbeitgeber als für eine seriöse Recherche. Auf diese zu verweisen, um selbst nichts zu machen, ist etwas traurig. Ich muss gestehen, ich hätte mehr Kreativität des Regierungsrates erwartet, und dass er der Idee des Jugendparlaments mehr Gewicht und auch mehr Aufmerksamkeit schenkt. Möglichkeiten zum Aufgreifen der Ursprungsidee bieten sich viele: eine Umfrage zur Erhebung der Faktenlage im Kanton, ein eigenes Pilotprojekt des Kantons Zürich, bei der er sich selbst als Arbeitgeber untersucht. Denn die einzelnen Direktionen und Abteilungen zu untersuchen und gezielt zu verbessern, wäre vermutlich längst angezeigt. Übrigens ein Blick über die Kantons- oder Landesgrenzen hinaus – das haben wir auch schon gehört von der SP – reicht, um Inspiration oder auch Anschlussmöglichkeiten zu finden. Die Region Basel, Liechtenstein oder eben Deutschland bieten so einen Vergleichsdienst. Aus dieser Steilvorlage hätten der Regierungsrat und auch der Kantonsrat, so wie ich höre, mehr machen können und müssen. Tun wir uns an seiner statt und überweisen das Postulat.

*Jean-Philippe Pinto (Die Mitte, Volketswil):* Es ist für die Mitte unbestritten, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der heutigen Zeit ein sehr wichtiges und zentrales Anliegen ist. In den letzten Jahren hat sich viel getan, auch bei den Arbeitgebern hat ein Umdenken stattgefunden. Es kann aber noch vielmehr gemacht werden, auch dies ist unbestritten. Die Regierung hat in ihrem Beschluss vom 22. Mai 2019 dem Anliegen des Postulats ein grundsätzliches Wohlwollen entgegengebracht. Sie ist aber auch der Meinung und bezweifelt, dass ein derart vielschichtiges Thema wie die Familienfreundlichkeit einer Arbeitgeberin oder

eines Arbeitgebers mittels einer objektiven und standardisierten Methode darzustellen, einen Mehrwert bringt. Es gibt auch bereits Angebote in diese Richtung. Daneben dürfte eine Teilnahme nur freiwillig möglich sein, was auch wenig repräsentativ wäre. Aus diesen Gründen beantragt der Regierungsrat dem Kantonsrat, das Postulat abzulehnen. Die Mitte schliesst sich dem an. Besten Dank.

*Beat Monhart (EVP, Gossau):* Mit diesem Postulat wird der Regierungsrat eingeladen, basierend auf bestehenden Ressourcen, wie Fachstelle Gleichstellung und Amt für Wirtschaft und Arbeit, einen Vergleichsdienst über familienfreundliche Arbeitgeber im Kanton Zürich einzuführen. Die Ergebnisse sollen öffentlich zugänglich sein und Stellensuchende in der Beurteilung eines potenziellen Arbeitgebers unterstützen.

Die bereits bestehenden Vergleichsdienste nehmen unserer Meinung nach die Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht genügend vertieft auf. Der einzuführende Vergleichsdienst soll nach einer standardisierten Methode objektive Kriterien definieren und hinsichtlich Grösse und Branche vergleichbare Arbeitgeber bewerten. Wir unterstützen das Postulat, tun Sie das ebenfalls.

*Melanie Berner (AL, Zürich):* Ich nehme es gleich vorweg. Die Alternative Liste AL wird die Forderung des Jugendparlaments unterstützen und das Postulat überweisen. Wieso tun wir das? Weil die Alternative Liste klar der Meinung ist, dass die Schweiz, aber auch der Kanton Zürich beim Thema der besseren Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit enormen Nachholbedarf hat. Nach wie vor ist es so, dass ein Grossteil der Familienarbeit von Frauen geleistet wird – unentgeltlich. Unabhängig vom Ausbildungsstand und der beruflichen Qualifikation, müssen viele junge Familien feststellen, dass Teilzeitarbeit in ihrer Branche entweder nicht möglich oder dass das via Teilzeitarbeit generierte zweite Einkommen zu tief ist, um die dadurch entstehenden Betreuungskosten zu decken. Folgen davon sind, dass ein Elternteil – in aller Regel ist es nach wie vor die Mutter – Vollzeit zu Hause bleibt oder aber, dass beide Elternteile trotz kleiner Kinder in einem hohen Pensum arbeiten, was immer wieder in Erschöpfungsdepressionen endet. Volkswirtschaftlich sind beide Varianten, ein Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt oder eben ein krankheitsbedingter monatelanger Ausfall nicht wünschenswert. Aus Sicht der AL sind die beiden Varianten allerdings auch gesellschaftlich nicht wünschenswert, aber das ist ja bekanntlich Ansichtssache.

Das vorliegende Postulat wird diesen Zustand nicht beheben können, das ist auch der AL klar. Aber die Antwort des Regierungsrates ist in unseren Augen dann schon etwas gar mutlos. Der Kanton mache bereits viel, was hier gefordert wird, sei nicht umsetzbar, Ablehnung – Punkt. Wir erwarten vom Regierungsrat ein deutliches Bekenntnis, Massnahmen zu prüfen und zu entwickeln, welche die bessere Vereinbarkeit von Familien- und Lohnarbeit ermöglichen; nicht nur, weil die Mitglieder des Jugendparlaments, welche ja die Arbeitnehmenden der Zukunft sind, dies fordern, sondern weil es eben auch volkswirtschaftlich Sinn macht. Ein innovativer Wirtschaftsstandort darf nicht nur attraktiv für Unternehmen sein. Er muss auch attraktiv für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sein. In diesem

Sinne könnte, ja, müsste eigentlich die Standortförderung des AWA hier aktiv werden. Die Einschätzung des Regierungsrates, dass der Kanton in diesem Bereich bereits sehr engagiert ist, teilen wir von der AL nicht. Internationale Arbeitnehmende, welche nach Zürich kommen, sind oftmals entsetzt, wie viel sie hier arbeiten müssen und wie wenig familienkompatibel das Schweizer System ist. Von der Überweisung des vorliegenden Postulates hätten wir uns erhofft, dass der Kanton Zürich in einem Bericht aufzeigt, inwiefern das AWA und die Fachstelle für Gleichstellung mehr für eine bessere Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit leisten können. Denn seien wir ehrlich: Ein «Prix Balance», den ausserhalb der Bubble kaum jemand kennt, ist definitiv nicht genug. Dankeschön.

*Abstimmung*

**Der Kantonsrat beschliesst mit 97 : 53 Stimmen (bei 0 Enthaltungen), das Postulat KR-Nr. 93/2021 nicht zu überweisen.**

Das Geschäft ist erledigt.