

Auszug aus dem Protokoll des Regierungsrates des Kantons Zürich

KR-Nr. 71/2013

Sitzung vom 15. Mai 2013

525. Anfrage (Frauenförderung in der EKZ [Elektrizitätswerke des Kantons Zürich])

Die Kantonsrätinnen Céline Widmer und Heidi Bucher-Steinegger, Zürich, haben am 25. Februar 2013 folgende Anfrage eingereicht:

«Energie» ist traditionell und in hohem Masse ein «Männerthema». Zum einen als technikorientierter Bereich, in dem Frauen aufgrund der tradierten geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung nur marginal vertreten sind: Der Zugang zum Energiebereich verläuft meist über naturwissenschaftlich-technische Ausbildungsgänge, in denen Frauen extrem unterrepräsentiert sind. Auch die für den Energiebereich relevanten handwerklichen Sparten sind Männerdomänen. Damit haben Frauen sowohl politisch als auch konzeptionell und planerisch weniger Einflussmöglichkeiten. Dies betrifft sowohl die Ebene von Forschung und Wissenschaft als auch die der technischen Umsetzung und Ausführung.

Seit dem katastrophalen Atom-GAU in Fukushima hat sich die schweizerische Energiepolitik wesentlich geändert. Es braucht neue Impulse für die Politik und Gesellschaft für eine Energiezukunft post Atomstrom, bei diesem Prozess dürfen Frauen nicht mehrheitlich ausgeschlossen sein. Die Umweltkonsumforschung zeigt zudem, dass Frauen eine höhere Affinität und Kaufbereitschaft für nachhaltige Produkte ausweisen.

Leider sind auch bei unseren Elektrizitätswerken (EKZ und den über 40 weiteren EWs auf Kantonsentsorgungsgebiet) Frauen selten in Führungspositionen vertreten und fehlen damit bei der aktiven Strategieentwicklung für die Energiewende. Der Frauenanteil in Verwaltungsrat und Topmanagement bei der EKZ ist sehr tief: Im 15-köpfigen Verwaltungsrat der EKZ ist nur gerade eine Frau vertreten, in der Geschäftsleitung, die sechs Personen umfasst, fehlen Frauen gänzlich. Dies, obwohl es gerade in den immer wichtiger werdenden Bereichen wie Marketing, Kommunikation und Finanzen sehr wohl gut ausgebildete Frauen gibt.

Es ist wichtig, dass Frauen gerade in der Energiebranche gefördert werden, wenn wir die Gleichstellung der Geschlechter, wie sie die Verfassung vorsieht, gewähren wollen. Der Kanton und Organisationen, an denen der Kanton beteiligt ist, haben diesbezüglich eine Vorbildfunktion. Der Regierungsrat als Mitglied des EKZ-Verwaltungsrats soll in dieser Rolle die Personalstrategieentwicklung der EKZ beeinflussen.

Folgende Fragen drängen sich bezüglich der EKZ auf:

1. Wie hoch ist der Frauenanteil in den drei Kaderstufen der EKZ (im Prozent und absolut)?
2. Welche Frauenförderungsstrategie verfolgt die EKZ?
3. Welche Frauenförderungsstrategie bei der Personalrekrutierung empfiehlt der Regierungsrat der EKZ? Wie soll dies umgesetzt werden?
4. Ist Jobsharing, Heimarbeit (Home Office) und Teilzeitarbeit für Kadermitglieder der EKZ möglich? Wie häufig werden diese Massnahmen umgesetzt?
5. Besitzt die EKZ eine Qualitätsprüfung (Equality Audit) für die fortlaufende Messung von Frauen- und Genderförderung? Der GRI Bericht (Global Reporting Initiative) enthält noch keine klaren Frauenförderungsindikatoren – wird sich dies ändern?
6. Die EKZ investiert in Aus- und Weiterbildung. Werden Frauen dabei spezifisch gefördert?

Auf Antrag der Baudirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage Céline Widmer und Heidi Bucher-Steinegger, Zürich, wird wie folgt beantwortet:

Die Elektrizitätswerke des Kantons Zürich (EKZ) sind eine selbstständige Anstalt des kantonalen öffentlichen Rechts (§ 1 EKZ-Gesetz vom 19. Juni 1983, SR 732.1), die unter der Oberaufsicht des Kantonsrates steht (§ 9 Abs. 1 EKZ-Gesetz). Die Festlegung der Geschäftsstrategie obliegt dem Verwaltungsrat der EKZ. Dieser besteht aus 15 Mitgliedern. Zwei werden vom Regierungsrat aus seiner Mitte und 13 vom Kantonsrat gewählt (§ 10 EKZ-Gesetz). Vorgaben im Personalbereich sind Teil der Geschäftsstrategie und gehören zu den Aufgaben des Verwaltungsrates. Dem Verwaltungsrat stehen insbesondere die Wahl der Direktion und der Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter sowie der Erlass eines Reglements über die Anstellungsbedingungen des Personals zu (§ 2 EKZ-Verordnung, LS 732.11). Der Kantonsrat hat eine zuständige Kommission, die u. a. die allgemeine Geschäftspolitik der EKZ zu prüfen hat (§ 9 Abs. 2 EKZ-Gesetz). Aus diesem Grund ist der Regierungsrat nur für die Beantwortung von Frage 3 zuständig. Die Beantwortung der übrigen Fragen wurden von den EKZ eingeholt.

Zu Frage 1:

In den letzten zehn Jahren hat sich die Frauenquote bei Mitarbeitenden in den drei Kaderstufen der EKZ von 7,8% auf heute 11,9% erhöht. In absoluten Zahlen sind dies 32 Frauen von insgesamt 269 Kadermitarbeitenden.

Zu Frage 2:

Die EKZ bieten für Frauen und Männer gleichermaßen Arbeitsplätze sowie Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten an. Dabei wird weder das eine noch das andere Geschlecht bevorzugt. Besonderes Augenmerk wird auf die Förderung des Lehrstellenangebots für weibliche und männliche Jugendliche gelegt. Für die EKZ stellt das Geschlecht keine Qualifikation an sich dar. Frauenförderung heisst bei den EKZ, dass grosser Wert auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen Belangen, z. B. beim Lohn, bei den Karrieremöglichkeiten und bei der Förderung gelegt wird. Sodann streben die EKZ eine Durchmischung der Geschlechter in der Belegschaft an. Bewerbungen von Frauen, insbesondere für von Männern bevorzugte Berufe, werden daher jeweils sehr sorgfältig geprüft.

Zu Frage 3:

Als selbstständige Anstalt des kantonalen öffentlichen Rechts beschliessen die EKZ ihre Massnahmen zur Frauenförderung in eigener Verantwortung. Der Regierungsrat gibt den EKZ diesbezüglich keine Empfehlungen ab.

Zu Frage 4:

Teilzeitarbeit ist auch für Kadermitarbeitende der EKZ möglich. Ende September 2012 waren 20 von insgesamt 269 Kadermitarbeitenden mit einem ermässigten Stellenpensum zwischen 60 und 95% angestellt. Die Möglichkeit von Arbeitsplatzteilung (Jobsharing) und Heimarbeit wird bei Bedarf jeweils unabhängig vom Geschlecht im Einzelfall geprüft. Im Bereich der Heimarbeit läuft zurzeit ein Pilotversuch.

Zu Frage 5:

Die gemeinnützige Stiftung «Global Reporting Initiative» (GRI) hat Richtlinien aufgestellt für die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen mit dem Ziel der Standardisierung und Vergleichbarkeit in diesem Bereich. Die EKZ wenden diese Richtlinien der GRI in ihrer Berichterstattung seit sechs Jahren an. Frauenförderung fällt in den Richtlinien der GRI unter die Themen «Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung» sowie «Menschenrechte». Eine Sonderform der Qualitätsprüfung für die fortlaufende Messung von Frauenförderung stellt der «Equality Audit» dar. Da die EKZ kein besonderes Frauen-

förderungsprogramm haben, sondern die Frauenförderung in allen Belangen – wie in der Antwort zu Frage 2 dargelegt – betreiben, fehlt für einen «Equality Audit» zurzeit der Auditgegenstand.

Zu Frage 6:

Die EKZ bieten eine Vielzahl von internen Kursen in den Bereichen wie Führung, Kommunikation, Projekt- und Prozessmanagement sowie Informatik an und unterstützen externe Aus- und Weiterbildungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Kursangebot sowie die Unterstützung bei Aus- und Weiterbildungen stehen Frauen und Männern gleichermaßen offen.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Baudirektion.

Vor dem Regierungsrat
Der Staatsschreiber:
Husi