

## **Auszug aus dem substanziellen Protokoll 100. Ratssitzung vom 24. Juni 2020**

### **2661. 2019/210**

**Weisung vom 22.05.2019:**

**Fachstelle für Gleichstellung, Bericht Zielvorgabe zur angemessenen Berücksichtigung der Vielfalt der Geschlechtsidentitäten in den Kaderpositionen der städtischen Verwaltung**

Antrag des Stadtrats:

Vom Bericht über die Umsetzung und den Stand der Zielvorgabe von 35 Prozent bei der Geschlechtervertretung im Kader (Beilage Bericht zum Gleichstellungsplan 2014–2018) wird Kenntnis genommen.

Referentin zur Vorstellung der Weisung / Kommissionmehrheit Änderungsantrag und Schlussabstimmung:

**Maya Kägi Götz (SP):** *In diesem Geschäft erstattet der Stadtrat Bericht über die Umsetzung der Zielvorgabe von 35 Prozent bei der Geschlechtervertretung in städtischen Kaderpositionen. Der Gleichstellungsplan legt seit 2009 für jeweils vier Jahre die Schwerpunkte und Ziele zur Förderung der Gleichstellung in der Stadt fest. Ende 2018 ging die zweite Laufzeit des Gleichstellungsplans zu Ende. Wir dürfen heute schon auf die Empfehlungen und Zielsetzungen der dritten Laufzeit fokussieren. Der Gleichstellungsplan bündelt die Aktivitäten der Stadt für die Umsetzung der Gleichstellung als Dienstleisterin für alle Bewohnerinnen und Bewohner der Stadt, als Auftraggeberin an Dienstleister und als Arbeitgeberin der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung. Für den Gleichstellungsplan 2014 bis 2018 hat sich die Stadt sechs Schwerpunkte und insgesamt 15 konkrete Ziele gesetzt. Die Zielvorgaben zu einer angemessenen Berücksichtigung der Vielfalt der Geschlechtsidentitäten in den Kaderpositionen der städtischen Verwaltung bildet im Bericht den Schwerpunkt drei. Da setzte sich der Stadtrat drei konkrete Ziele. Erstens: Im Kader der Stadtverwaltung beträgt der Anteil des untervertretenen Geschlechts in allen Departementen mindestens 35 Prozent. Zweitens: Alle Departemente und Dienstabteilungen treffen geeignete Massnahmen, um den Anteil des untervertretenen Geschlechts im Kader zu steigern. Drittens: Teilprojekte der HR-Strategie und Massnahmen des Gleichstellungsplans sind aufeinander abgestimmt. Der Mehrjahresvergleich über die Entwicklung der Geschlechteranteile im Kader zeichnet über alle Stufen einen Anstieg des Frauenanteils auf erfreuliche 39 Prozent. Anders sieht das Bild in den obersten Kader auf Funktionsstufe 16 bis 18 aus. Gegenüber 2015 stieg der Frauenanteil dort nur um magere 2 Prozent auf 27,5 Prozent. Das Minimalziel von 35 Prozent ist also deutlich verfehlt. Auf dieser Stufe scheint der Fortschritt nur sehr langsam und schwierig zu erreichen, auch wenn wir anerkennen, dass im obersten Kader nur sehr wenige Personen beschäftigt sind und eine Neubesetzung einzelner Stellen auf die prozentualen Verhältnisse eine starke Auswirkung haben kann. Auch mit Blick auf die einzelnen Departemente sind die*

*Ergebnisse durchzogen und es sind grosse Unterschiede festzustellen. Wirklich gut unterwegs sind drei Departemente. Der Zielwert von mindestens 35 Prozent im obersten Kader erreichen das Präsidialdepartement, das Hochbaudepartement und das Sozialdepartement. Einzig im Sozialdepartement waren Ende 2018 Frauen und Männer auf allen drei Kaderebenen mit mehr als 35 Prozent pro Geschlecht vertreten. Sechs Departemente zeigen grosses Steigerungspotenzial. Der grösste Aufholbedarf auf oberster Kaderstufe hat das Schul- und Sportdepartement mit einem Frauenanteil von 9,1 Prozent. Mit einem Wert, der sich gegenüber 2015 leider verschlechtert hat. Dass sich das Verhältnis auf der untersten Kaderstufe komplett ins Gegenteil verkehrt, ist erfreulich, aber auch wenig überraschend – mindestens im Bildungsbereich, der für Frauen erwiesenermassen ein attraktives Berufsfeld ist. Die erheblichen Anstrengungen, die in der Rekrutierung auf oberster Kaderstufe nachweislich unternommen wurden, sollen weitergeführt und verstärkt werden – so auch im Tiefbau- und Entsorgungsdepartement, in dem der Frauenanteil im obersten Kader bei gerade mal 6,7 Prozent dümpelt. Die für alle Departemente gesetzten Massnahmen sind plausibel und überzeugend, aber offenbar nicht in allen Bereichen gleich wirksam. Vor allem zu begrüssen und erfolgsversprechend sind Massnahmen wie die Überprüfung von Jobsharing-Modellen und Teilzeitarbeit auf allen Stufen, die eine grössere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. Ebenfalls zu begrüssen ist ein schärferer Blick auf die Austrittsgründe vor dem Hintergrund einer stärkeren Mitarbeiterinnenbindung. Grosse Chancen auf eine generelle Verbesserung eröffnet sich mit Blick auf die natürliche Fluktuationsrate. So zeigt die Analyse der Altersstruktur, dass in den kommenden 10 bis 15 Jahren über 40 Prozent der Kadermänner pensioniert werden. Massnahmen wie Talentmanagement, bewusste Nachfolgeplanung und interne Beförderungsprozesse bilden da wichtige Ansatzpunkte. Auch die Bevorzugung von Frauen bei gleichwertigen Qualifikationen wird sich in einzelnen Departementen als wirksame Massnahme auf diesem offenbar noch immer steinigem Weg zur 35-Prozent-Zielvorgabe beweisen müssen. Der Bericht hält fest, dass die Bekämpfung und die Prävention von sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz verstärkt werden konnte. Ein zentraler Schwerpunkt ist und bleibt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mit dem Ausbau des Betreuungsangebots in der vorschulischen Betreuung ist der Anteil von männlichen Mitarbeitenden angestiegen. Die Anzahl Lernende als Fachmann Betreuung stieg in den städtischen Einrichtungen innerhalb von sechs Jahren bereits um ansehnliche 8 Prozent auf 21 Prozent und bietet so eine gute Ausgangslage für die im Gleichstellungsplan 2019 bis 2022 gesteckten Ziele und Massnahmen. Jetzt möchte ich Sie nicht weiter mit Zahlen aufhalten, sondern Ihnen die Lektüre des aufschlussreichen Berichts ans Herz legen. Die Mehrheit der Kommission beantragt Ihnen die Kenntnisnahme des Berichts.*

Kommissionsminderheit Änderungsantrag und Schlussabstimmung:

**Stefan Urech (SVP):** *Geschätzte Ratspräsidentin, geschätzte Stadtpräsidentin, geschätzte Vizepräsidentin der SK PRD/SSD. Sie können meiner Ansprache schon entnehmen, dass Frauen in der Stadt Zürich keinen schweren Stand haben, um an Kaderpositionen zu gelangen. Ich bedauere es ausserordentlich, dass ich der einzige bin, der die bürgerliche Minderheit vertritt. Anscheinend ist nur die SVP gegen eine Frauenquote,*

*Männerquote, Quote für non-binäre Menschen oder irgendeine Quote für eine sogenannte Geschlechtsidentität. Um diese Geschlechtsidentitäten geht es in diesem 41-seitigen Bericht. Was das genau ist, versuchte ich in der Kommissionsarbeit herauszufinden. Wie viele solche Geschlechtsidentitäten, die in den Kaderpositionen berücksichtigt werden sollten, gibt es überhaupt? Gemäss Facebook gibt es 71, gemäss der Fachstelle für Gleichstellung ist die Frage «schwierig zu beantworten». Bei der Fachstelle spricht man von non-binären Menschen, also von drei Geschlechtsidentitäten. Ich fragte nach, ob es in Zukunft auch darum gehe, genügend non-binäre Menschen in den Kaderpositionen der Stadtzürcher Verwaltung zu haben. Die Antwort war: Ja. Bei der Rekrutierung von Kadermitarbeitenden soll der Fokus nicht auf so etwas liegen. Der Fokus soll auf der Qualifikation liegen, wie sie mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern umgehen, wie kundenorientiert sie sind und wie effizient sie ein Amt führen können und nicht, welches Geschlecht sie haben oder nach welchem Geschlecht sie sich am Tag des Bewerbungsgesprächs fühlen. Gerade diese Woche diskutierten wir in den Medien, wie das städtische Kader Emus und Autos sammelte – es gibt Missstände in dieser Verwaltung, aber wenn ich diese Berichte und Ihren Fokus betrachte, geht es Ihnen hauptsächlich darum, ob es ein Emu-Sammler oder eine Emu-Sammlerin war. Sie beschäftigen sich nicht mit Fragen wie Effizienz und Streamlining in der Verwaltung – darüber würden Sie nie einen 41-seitigen Bericht schreiben. Wir bitten Sie darum – leider allein –, dass Sie diesen Bericht ablehnend zur Kenntnis nehmen.*

Weitere Wortmeldungen:

**Natalie Eberle (AL):** *Der Gleichstellungsplan ist ein wiederkehrendes Thema. Leider sind wir noch nicht weitergekommen. Maya Kägi Götz (SP) hat sehr gut erläutert, wo wir in dieser Frage stehen. Die Ziele, die in diesem Gleichstellungsplan aufgelistet werden, sind leider noch nicht erreicht. Darum braucht es diesen Plan, diese Analyse und darum wird es diese auch in Zukunft brauchen, auch wenn gewisse Leute in diesem Rat diese Ansicht nicht teilen. Es ist tatsächlich so, dass es für jemanden mit Familie schwierig ist, sich auf eine 100-prozentige Stelle im Kaderbereich zu bewerben. Daran scheitern oftmals Bewerbungen von Frauen. Trotz der Massnahmen dagegen habe ich vor zwei Tagen eine vom Sozialdepartement ausgeschriebene Kaderstelle zu 100 Prozent gesehen – 100 Prozent nicht im Jobsharing, sondern von einer Person. Wir sind leider noch nicht weitergekommen und wir müssen schauen, dass diese Massnahmen in unserer Verwaltung schneller und besser umgesetzt werden. Das Ziel ist mehr Diversität und Inklusion – es gibt heute noch immer Leute, die einen Namen haben, der nicht nach Müller oder Eberle klingt, die Schwierigkeiten haben, eine Lehrstelle zu finden oder überhaupt einen Job. Solange das so ist und wir in unserer Verwaltung kein System haben, solche Nachteile zu eliminieren, solange müssen wir am Thema weiterarbeiten.*

**Dr. Balz Bürgisser (Grüne):** *Die Zielvorgabe im Gleichstellungsplan 2014–2018 lautet: Frauen und Männer sind je zu mindestens 35 Prozent im Kader der städtischen Verwaltung vertreten und zwar in allen Departementen und auf allen drei Kaderebenen. Das sollte selbstverständlich sein. Der vorliegende Bericht zeigt aber mit präzisen Fakten auf, dass diese Zielvorgabe nur teilweise erreicht wurde. Der Frauenanteil im Kader der*

Stadtverwaltung in den Funktionsstufen 12 bis 18 ist zwar gestiegen, er beträgt insgesamt 39 Prozent, diese Zahl ist jedoch trügerisch, weil der Frauenanteil im obersten Kader in den Funktionsstufen 16 bis 18 nur 27 Prozent beträgt. Zwischen den einzelnen Departementen gibt es grosse Unterschiede. Fokussiert man auf das oberste Kader, erfüllen lediglich das Präsidial-, das Hochbau- und das Sozialdepartement die 35-Prozent-Klausel. In dem Departement, zu dem ich eine besondere Affinität habe, dem Schul- und Sportdepartement, ist der Frauenanteil im oberen und obersten Kader erstaunlich gering. Von 61 Chefinnen und Chefs in den Funktionsstufen 14 bis 18 sind 19 weiblich und 42 männlich. Das entspricht einem Frauenanteil von 31 Prozent. Im obersten Kader beträgt der Frauenanteil im Schul- und Sportdepartement gar nur 18 Prozent. In diesen Zahlen ist bereits berücksichtigt, dass 2019 – also nach Erscheinen des Berichts – im Schulamt eine Frau in einer oberen Kaderstelle angestellt wurde, die zuvor ein Mann innehatte. Warum ist der Frauenanteil im oberen und obersten Kader des Schul- und Sportdepartements (SSD) so tief? Meiner Erfahrung nach sind an Fragen im Bildungsbereich Männer und Frauen sehr interessiert. Frauen sind auch bereit, Führungsverantwortung im Schulbereich zu übernehmen. Das zeigen die Geschlechterverteilungen bei den Schulleitungen. In der Stadt Zürich beträgt der Frauenanteil in den Schulleitungen 57 Prozent. Noch deutlicher sind Frauen in den Schulkreispräsidien präsent: 5 von 7 Präsidien sind von Frauen besetzt. Vor diesem Hintergrund ist der geringe Frauenanteil im oberen Kader des SSD ein Geheimnis, das man mit logisch-analytischem Denken nicht lüften kann. Betrachtet man die Zahlen aller neun Departemente, lautet das Fazit: Gleichstellung von Frau und Mann im Kader der städtischen Verwaltung hat zwar in der Mehrheit der Departemente Fortschritte gemacht, sie ist aber bei Weitem noch nicht erreicht. In den meisten Departementen sind Frauen im oberen und obersten Kader der Stadtverwaltung deutlich untervertreten. Warum ist das so? Auf unser Nachfragen in der Kommission antwortete das SSD: «Es bewerben sich deutlich mehr Männer als Frauen auf obere Kaderstellen und das Bedürfnis der Kandidatinnen nach Teilzeitstellen könne manchmal nicht erfüllt werden.» Warum eigentlich nicht? Es sollte doch möglich sein, eine Kaderstelle im Jobsharing zu besetzen. Co-Leitungen bewähren sich doch gerade im Bildungsbereich. Solche Hürden für Frauen in oberen Kaderpositionen sollte man aus dem Weg räumen. Hier besteht dringender Handlungsbedarf bei den internen Beförderungen und bei Neubesetzungen von Stellen. Konsequenterweise hat der Stadtrat das 35-Prozent-Ziel in den Gleichstellungsplan 2019–2022 übernommen und ist entschlossen, in allen Departementen entsprechend zu handeln. Wir Grünen werden genau hinschauen und erwarten grosse Schritte in diese Richtung. Wir stimmen dem Antrag des Stadtrats zu.

**Maya Kägi Götz (SP):** Je nach Blickwinkel oder politischem Standpunkt ist das Glas entweder halbleer oder halbvoll. Das ergibt ein widersprüchliches Bild. Wir von der SP werden auch in den kommenden Jahren genau hinschauen – vor allem dort, wo die Entwicklung in unserem Sinne nur schleppend vorangeht. Den Bericht über die Zielvorgabe von 35 Prozent bei der Geschlechtervertretung in den Kaderpositionen nehmen wir zur Kenntnis. Punktuell tun wir das mit breiter Zustimmung und in Anerkennung der allseits erbrachten Anstrengungen, die uns den Zielvorgaben nachweislich näherbrachten – auch wenn sie längstens nicht als erfüllt betrachtet werden können. Wir sehen und schätzen den Gleichstellungsplan als ein wertvolles Instrument, um verbindliche Ziele und vor allem Massnahmen für eine progressive Gleichstellungspolitik zu setzen. Aus

unserer Sicht erwies es sich schon immer als selbstverständlich und richtig, Gleichstellungsfragen nicht schlicht ans HR Zürich zu delegieren. Die Gleichstellung bildet eine übergreifende, gesamtstädtische Herausforderung. Dass der Gleichstellungsplan die Departemente und Dienstabteilungen stärker in die Gleichstellungsarbeit einbindet, bewerten wir als positive Entwicklung. Mit Blick auf die kommenden vier Jahre begrüßen wir die angestrebte Intersektionalität und dass damit die verschiedenen, miteinander ver-schränkten Diskriminierungsformen im nächsten Plan stärker berücksichtigt werden. Es steht ausser Frage, dass neben dem Geschlecht, der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität auch die Hautfarbe, die soziale Schicht, Religionszugehörigkeit, Nationalität, Behinderungen oder das Alter in die Gleichstellung hineinspielen und somit einen Ausschluss und eine Diskriminierung bewirken. Besonders deutlich zeigt sich dies in der geschlechterspezifischen Gewalt im Privaten und in der Öffentlichkeit und in der Diskriminierung am Arbeitsplatz. Wir reden und ereifern uns seit Wochen über strukturellen Rassismus. Sollte sich jetzt jemand fragen, wo da der Zusammenhang zum Gleichstellungsplan ist, dann liegt er dort, wo strukturelle Diskriminierung in der Gesellschaft festgestellt und nicht geduldet werden kann. Identität ist vielfach. Solange wir uns mit sexistischen, nationalistischen und rassistischen Stereotypen aufhalten, bleiben wir blind und unempfänglich für Diversität und stehen uns bei einer erfolgreichen, fortschrittlichen Gleichstellungspolitik selbst im Weg. Gleichstellung hat mit Menschenwürde und Anerkennung zu tun, das haben uns nicht nur der Frauenstreik und das noch immer nicht eingelöste Versprechen auf Lohngleichheit deutlich gezeigt. Da leistet die Fachstelle für Gleichstellung unverändert vorbildliche und gute Arbeit. Wir alle tun gut daran, sie so lange und so selbstverständlich zu unterstützen, wie wir die städtischen und gesamtgesellschaftlichen Zielvorgaben nicht erreicht haben. Besonders erwähnen möchten wir das Bekenntnis der Stadtzürcher Verwaltung zu einem respektvollen Umgang mit Transmenschen am Arbeitsplatz, was nicht nur Mitarbeitende, sondern uns alle in die Pflicht nimmt. Wir sind stolz, dass wir in Zürich auf eine fortschrittliche Gleichstellungspolitik bauen dürfen und wir danken der Fachstelle für Gleichstellung und allen Beteiligten für ihre wertvolle Arbeit und den Bericht.

**Martina Zürcher (FDP):** Gleichstellung muss gelebt und nicht in eine Fachstelle verpackt werden. Sie kennen die Kritik der FDP an dieser und anderen sogenannten Fachstellen. Trotzdem nimmt die FDP den Bericht zur Kenntnis, wie sie es auch schon beim letzten Bericht getan hat. Alles, was in diesem Bericht steht, kann man aber nicht so stehen lassen. Insbesondere auf Seite 7 zeigt sich, dass bei der Fachstelle für Gleichstellung etwas mehr Kenntnisse über Statistik und deren Interpretation nicht schaden könnten. Das beginnt mit fehlenden Quellenangaben und hört auf mit der Gleichsetzung der Begrifflichkeiten «durch das Modell nicht erklärt» mit «nicht erklärbar». Ich möchte hier aber nicht auf statistisch-mathematische Details eingehen.

**Stefan Urech (SVP):** Ich muss auf das Votum von Maya Kägi Götz (SP) reagieren. Ihre Vorrednerinnen haben über Frauen und Frauenquoten gesprochen, sie aber hat genau das angesprochen, was einen grossen Teil des Berichts ausmacht, nämlich die Intersektionalität. Sie sagte, solange in den Adern dieser Stadt das rassistische, homophobe, patriarchale und chauvinistische Blut fliesse, solange müsse man an dem Thema dran-

*bleiben. Ich möchte Sie, liebe Ratslinke, daran erinnern: Die Leute, die die Kadermensen dieser Stadt anstellen, sind eure Stadträte. Es ist die von euch aufgestellte und zur Wahl empfohlene rot-grüne Mehrheit. Wenn Ihr das Gefühl habt, dass dies noch immer die Kriterien in dieser Stadt sind, dann läuft etwas falsch mit euren Stadträten und nicht mit unseren. Intersektionalität hat kein Ende und keinen Anfang: die von Ihnen aufgelisteten Kriterien Hautfarbe, sexuelle Orientierung, Herkunft und so weiter – das sind Dinge, die uns als Community aufteilen und nicht zusammenbringen. Am Ende des Tages sind diese Dinge nicht umsetzbar mit irgendwelchen Quoten.*

Namens des Stadtrats nimmt die Stadtpräsidentin Stellung.

**STP Corine Mauch:** *Um was geht es hier? Der Bericht ist Teil der Erfüllung einer Motion aus diesem Kreis. Wir machen dies im Rahmen der Berichterstattung über den Gleichstellungsplan 2014–2018. Selbstredend hat es in diesem Plan diverse Themen – nicht nur das Thema der Vertretung der Geschlechter in den Kadern. Zuerst wären da Zahlen und Fakten, die sehr wichtig sind, wenn man über das Thema spricht; das Thema Lohngleichheit – ein uraltes Thema, das nach wie vor sehr aktuell ist; dann der Punkt, der Gegenstand ihrer Motion ist: Frauen und Männer im Kader der Stadtverwaltung; das Thema Vereinbarkeit, Geschlechterrollen, Familien, Lebensformen, geschlechtsspezifische Gewalt. Wir saugen uns das nicht einfach aus den Fingern. Das sind auch neue Erkenntnisse aus der Forschung, die Analysen dazu macht, wie es zu den diskriminierenden Strukturen kommt, in denen wir teilweise leben. Der Stadtrat hat sich bei der Umsetzung Ihrer Motion nicht auf eine Minimalvariante beschränkt. Diese wäre, wenn wir gesagt hätten, dass wir über alle Kader und Departemente hinweg versuchen, die Ziele zu erreichen. Sie haben schliesslich von einer Zielvorgabe von 35 Prozent in Ihrer Motion gesprochen und nicht von einer Quote. Die Umsetzung ist von Departement zu Departement sehr verschieden. STR Raphael Golta hat beispielsweise im Sozialdepartement, das typische Frauenberufe abdeckt, das Problem, genügend Männer zu finden. Würde man einen Durchschnitt über die gesamte Stadtverwaltung ziehen, dann könnte man mit den Kaderfrauen von STR Raphael Golta die fehlenden Kaderfrauen im Sicherheitsdepartement oder in anderen technischen Departementen kompensieren. Das wollen wir nicht. Darum gliedern wir die Zahlen auf, auch nach Funktionsstufe. Wir arbeiten seit vielen Jahren mit dem Gleichstellungsplan. Das hat sich bewährt, haben wir es schliesslich mit sehr unterschiedlichen Aufgaben in den unterschiedlichen Departementen zu tun. Ein wichtiges Stichwort ist Transparenz – darum weisen wir die Zahlen und die Entwicklung jedes Jahr im Geschäftsbericht aus. Blickt man zurück auf die Jahre 2014–2018, sieht man: Wir sind auf Kurs. Eine eindrückliche Zahl stammt aus dem Jahr 2010: In den Funktionsstufen 16 bis 18 hatten wir 16,1 Prozent Frauen. 2019 waren es schon 30,5 Prozent. Dies zeigt: Die Fortschritte sind deutlich und sichtbar. Selbstverständlich sind wir noch nicht am Ziel. Ein wichtiger, in den vorherigen Voten erwähnter Punkt ist die Frage nach Beförderungen von Kaderneuzutritten. Das heisst: Leute, die es vom Nicht-Kader ins Kader schaffen. Da sind Männer weiterhin deutlich übervertreten und wir haben weiterhin Arbeit zu leisten. Es gibt Massnahmen, die vielleicht nicht spektakulär klingen, aber einen wirksamen und sichtbaren Beitrag leisten. In meinem Departement und im Schul- und Sportdepartement zum Beispiel muss gegenüber den Departementsvorstehenden begründet werden, wenn eine Anstellung im Kader vorgenommen werden*

*soll, mit der entweder neu die Zeile nicht erreicht oder sie nicht mehr erreicht werden. Das wirkt. Bei mir im Präsidentialdepartement gilt diese Regel übrigens auch für Geschäftsleitungsmitglieder. Die Verwirklichung der Chancengleichheit der verschiedenen Geschlechter in der Wirtschaft und in der Politik und eine angemessene Vertretung der unterschiedlichen Geschlechter ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern wirkt sich – das wurde in zahlreichen Studien erwiesen – positiv auf Wirtschaft und Gesellschaft aus. Es ist der Stand der Erkenntnis, dass man heute noch andere, weitergehende diskriminierende Strukturen mit in die Betrachtung einbezieht und auch das Zusammenwirken unterschiedlicher diskriminierender Strukturen untersucht. Die Verteilung kann mal 50/50, mal 60/40 oder 40/60 sein – das Ziel muss es sein, dass die Zahl keine Rolle mehr spielt und keine strukturelle Beeinflussung mehr besteht. An diesem Punkt sind wir noch nicht und der Gleichstellungsplan hilft uns, dort weitere Fortschritte zu erzielen.*

#### Änderungsantrag

Die Mehrheit der SK PRD/SSD beantragt Ablehnung des nachfolgenden Änderungsantrags.

Die Minderheit der SK PRD/SSD beantragt folgende Änderung zum Antrag des Stadtrats:

Vom Bericht über die Umsetzung und den Stand der Zielvorgabe von 35 Prozent bei der Geschlechtervertretung im Kader (Beilage Bericht zum Gleichstellungsplan 2014–2018) wird ablehnend Kenntnis genommen.

Mehrheit:	Maya Kägi Götz (SP), Referentin; Dr. Balz Bürgisser (Grüne), Isabel Garcia (GLP), Simone Hofer Frei (GLP), Patrik Maillard (AL), Ursula Näf (SP), Mark Richli (SP), Urs Riklin (Grüne), Dr. Jean-Daniel Strub (SP)
Minderheit:	Präsident Stefan Urech (SVP), Referent; Roger Bartholdi (SVP)
Enthaltung:	Vizepräsidentin Yasmine Bourgeois (FDP), Christian Huser (FDP)

Der Rat stimmt dem Antrag der Mehrheit mit offensichtlichem Mehr zu.

#### Schlussabstimmung

Die Mehrheit der SK PRD/SSD beantragt Zustimmung zum Antrag des Stadtrats.

Die Minderheit der SK PRD/SSD beantragt Ablehnung des Antrags des Stadtrats.

Mehrheit:	Maya Kägi Götz (SP), Referentin; Dr. Balz Bürgisser (Grüne), Isabel Garcia (GLP), Simone Hofer Frei (GLP), Patrik Maillard (AL), Ursula Näf (SP), Mark Richli (SP), Urs Riklin (Grüne), Dr. Jean-Daniel Strub (SP)
Minderheit:	Präsident Stefan Urech (SVP), Referent; Roger Bartholdi (SVP)
Enthaltung:	Vizepräsidentin Yasmine Bourgeois (FDP), Christian Huser (FDP)

8 / 8

Der Rat stimmt dem Antrag der Mehrheit mit 100 gegen 14 Stimmen (bei 0 Enthaltungen) zu.

Damit ist in Übereinstimmung mit dem Stadtrat beschlossen:

Vom Bericht über die Umsetzung und den Stand der Zielvorgabe von 35 Prozent bei der Geschlechtervertretung im Kader (Beilage Bericht zum Gleichstellungsplan 2014–2018) wird Kenntnis genommen.

Mitteilung an den Stadtrat und amtliche Publikation am 1. Juli 2020

Im Namen des Gemeinderats

Präsidium

Sekretariat