

Auszug aus dem substanziellen Protokoll 199. Ratssitzung vom 18. April 2018

3975. 2017/45

Interpellation der SP-Fraktion vom 08.03.2017:

Charta zur Lohngleichheit im öffentlichen Sektor, Zweck der Charta und Umsetzung der Ziele in der Stadt sowie Schwerpunkte und Massnahmen nach 2018

Der Stadtrat beantwortet die Interpellation (STRB 668 vom 30. August 2017).

***Marcel Tobler (SP)** nimmt Stellung: Bolivien, Namibia, Nicaragua, Ruanda und die Philippinen haben eines gemeinsam: Sie sind im WEF-Gleichstellungsreport Gender Gap Report besser qualifiziert als die Schweiz. Auch europäische Länder haben in Sachen Gleichstellung grössere Fortschritte gemacht als die Schweiz. Die Schweiz fiel im letzten Jahr sogar zurück und dümpelt nun im europäischen Mittelfeld. Der Bund und verschiedene objektive Studien wie jene vom Verband der Absolventinnen und Absolventen der Höheren Fachschulen kommen regelmässig zum gleichen Befund: Es gibt deutliche Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau. Sie lassen sich nicht alle mit Ausbildung, Erfahrung, Leistung, Funktion oder mit dem Alter erklären. Wir werden nun als Argumentation hören, es sei alles eine Frage der Betrachtung, ein Chef verdiene nun einmal mehr als eine Sekretärin, weil er mehr Verantwortung trage. Das sind die erklärbaren Unterschiede. Man kann aber nicht erklären, warum ein Sekretär mehr als eine Sekretärin verdient, obwohl sie beide gleich alt sind und die gleiche Ausbildung haben. Oder warum eine Frau im mittleren Kader den gleichen Lohn wie ihr Amtskollege erhält, obwohl dieser jünger ist, weniger Berufserfahrung hat und einen tieferen Abschluss oder weniger Weiterbildungen aufweist. Viele junge Frauen wollen heute zwar keine Karriere mehr machen und sich lieber zu Hause um die Kinder kümmern. Das spielt in dieser Diskussion aber keine Rolle. Wenn sich eine Frau für einen Beruf entscheidet, soll sie die gleichen Rechte, Pflichten, Chancen und auch den gleichen Lohn erhalten wie ihr männlicher Kollege. Man hört oft, dass Frauen bei den Bewerbungen und bei den jährlichen Mitarbeitergesprächen höhere Lohnforderungen stellen sollten. Möglicherweise erklärt dies bereits einen Teil der Lohnunterschiede. Diese Forderung ist allerdings ein Hohn und eine Beleidigung für die Frauen. Die Verantwortung für die Lohngleichheit wird dadurch an die Arbeitnehmenden abgeschoben. Die Gestaltung und der Überblick über die Lohnstrukturen und die ausbezahlten Löhne liegen bei den Unternehmerinnen und Unternehmern, Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und bei der öffentlichen Verwaltung. Nur sie können Lohngleichheit herstellen. Sie stehen in der Verantwortung. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit ist eine simple Forderung, die seit 37 Jahren im Gesetz festgehalten ist und endlich in die Realität umgesetzt werden sollte. Für diese Haltung steht die Charta der Lohngleichheit, zu der sich die öffentlichen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verpflichten. Ich danke der Stadtpräsidentin, der Verwaltung und dem Gleichstellungsbüro für die ausführliche Beantwortung der Interpellation. Es konnte aufgezeigt werden, dass man mit dem Gleichstellungsplan sehr weit fortgeschritten ist. Dass die Stadt die Charta der Gleichstellung als erste unterzeichnet hat, ist ein gutes Signal in die Schweiz*

hinaus. Zürich geht beispielhaft vor und nimmt eine Vorreiterrolle ein, die gesehen wird. Die einzige Handhabung, die die Stadt hat, ist die Möglichkeit, via Aufträge und Submissionen Druck auf die Privatwirtschaft auszuüben. Die Stadt nimmt ihre Aufgabe wahr und das ist gut. Es ist zu hoffen, dass sich die Gleichstellungsziele in allen Departementen durchsetzen werden. Aus der Interpellationsantwort konnten wir nicht erfahren, wo innerhalb der Stadtverwaltung noch Nachholbedarf besteht. Mit einer eher technischen Begründung wich man dieser Frage aus. Ich verstehe, dass dies aus Gründen der Kollegialität geschieht und niemand an den Pranger gestellt werden soll. Doch genau diese Haltung, dass man lieber nicht über Löhne spricht, ermöglicht es, dass Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten weiter fortbestehen können. Es geht nicht darum, mit dem Finger auf jemanden zu zeigen oder Vorwürfe zu machen. Wir müssen endlich den Mut haben, hinzustehen und zuzugeben, dass Ungleichheiten bestehen und dass man daran arbeitet. Auch die Unternehmen, die für die Stadt Leistungen erbringen, sollten diese Haltung einnehmen.

Weitere Wortmeldungen:

Christine Seidler (SP): *Das Thema ist ernüchternd und brisant. Die kürzliche Debatte zur Revision des Gleichstellungsgesetzes im Ständerat hat in eine Rückweisung der Gesetzesvorlage in die Kommission gemündet. Ein Schlag in das Gesicht jeder Frau, wie der Tages-Anzeiger schrieb. Lohngleichheit gilt auch für den öffentlichen Sektor. Die Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor bekräftigt die Entschlossenheit, den verfassungsmässigen Grundsatz von gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit umzusetzen. Sie manifestiert den Willen von Bund, Kanton und Gemeinden, sich als Arbeitgebende bei Ausschreibungen im öffentlichen Beschaffungswesen oder als Subventionsorgan für Lohngleichheit einzusetzen und sich insbesondere für eine Sensibilisierung des Themas stark zu machen. Auch ich bedanke mich im Namen der SP-Fraktion für das Engagement und die Mitunterzeichnung der Charta einerseits und für die sorgfältige und ausführliche Beantwortung der vorliegenden Interpellation andererseits. In den letzten Jahren hat sich auch dank der Haltung und des Engagements von Behörden und Verwaltung einiges verändert. Wir haben in Sachen Gleichberechtigung sowohl Schritte nach vorne als auch Schritte zurück gemacht. Wir sind noch lange nicht am Ziel. Die Gleichberechtigung ist noch keine Selbstverständlichkeit und in unserer Kultur nach wie vor nicht verankert. Der Frauenanteil gewisser bürgerlicher Fraktionen spricht Bände. Wir müssen Sorge tragen, dass die Politik der Diskriminierung nicht wieder vermehrt Fuss fasst. Auch in Zürich ist es so, dass Frauen mit der Familiengründung in der Lohnentwicklung fast stehen bleiben. Noch viel nachdenklicher stimmen die Entwicklungen in der Beantwortung der Fragen 2 und 3, geltend gemachte Fälle von Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft und Mutterschaft – ein Thema, das bedauerlicherweise sogar Eingang in den letztjährigen Bericht der Ombudsfrau fand. Das zeigt, dass die Unterzeichnung der Charta allein nicht zielführend ist und die Bemühungen der Ombudsfrau und der Fachstelle für Gleichstellung nicht greifen können, solange in der Verwaltung bei Vorgesetzten eine Führungskultur und ein verstaubtes Rollenbild herrschen und ohne mit der Wimper zu zucken, Diskriminierungsverbote missachtet werden, Frauen unmittelbar nach dem Mutterschutz entlassen werden oder familiäre Situationen ander-*

weitig ausgenutzt und als Vorwand für eine Kündigung missbraucht werden. Ein weiteres und sehr dunkles Kapitel ist die Problematik im Bereich Haushaltshilfe und Pflege in Privathaushalten. Hier entsteht ein neuer Wirtschaftszweig, in dem Frauen in prekären Arbeitsverhältnissen arbeiten. Der Stadtrat erwähnt dies zwar in seiner Antwort. Er erwähnt aber nicht die Tatsache, dass die parallel bestehende Schattenwirtschaft einhergeht mit besonders prekärer Ausbeutung von Frauen, insbesondere von solchen, die sich illegal in der Schweiz aufhalten. Wir werden deshalb eine weitere Interpellation nachreichen. Dieser Umstand schmälert aber nicht die engagierte Haltung des Stadtrats und die Arbeit der Fachstelle für Gleichstellung als wertvoller Beitrag im Sinne der Sache. Mir scheint wichtig, dass die öffentliche Verwaltung mit gutem Beispiel in diversen und sensiblen Themen vorangeht, die Charta unterzeichnet und Druck auf die Privatwirtschaft via Aufträge und Submissionen macht. Der Bund wollte Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden künftig alle vier Jahre zu externen Lohngleichheitsprüfungen verpflichten. Dieser Gesetzesvorschlag scheiterte wie erwähnt im Ständerat, mitunter mit dem fadenscheinigen Argument der Freiwilligkeit. Um erneut ein Zitat aus dem Tages-Anzeiger zu erwähnen: Die Frist für Freiwilligkeit ist nach 37 Jahren definitiv abgelaufen.

Dr. Daniel Regli (SVP): Der Vorstoss entstand aus Selbstmitleid. Es ist ein riesiges Lamento. Im Text heisst es, im öffentlichen Sektor würden Frauen 6,4 % weniger Lohn ausbezahlt. Wer sich die Mühe macht, die Antwort des Stadtrats zu lesen, findet heraus, dass es genau 0,6 % sind. Man kann auch zehnfach übersteigerte Massnahmen fordern. Das ist manipulativ. Man weiss nicht genau, wo die Manipulation zur Lüge wird. Es wird etwas Falsches gefordert. Es geht hier nicht nur um Löhne. Auch wenn Christine Seidler (SP) fokussiert über Löhne sprach: Zwei Fragen in der Interpellation sind zur Lohngleichheit, vier Fragen sind zum Gleichstellungsplan und holen deutlich weiter aus. Den Gleichstellungsplan kann man nicht verteufeln. Wenn man über häusliche Gewalt, über Teilzeitmodelle für Mütter und Väter, über Zwangsheiraten nachdenkt, recherchiert, Massnahmen trifft, ist das durchaus in unserem Sinn. Wenn man aber betrachtet, worum es in der Lohngleichheit geht, geht es nicht nur um gleiche Löhne. Das Ziel 2 der Lohngleichheitscharta lautet, dass die Stadt Zürich Unternehmer und Arbeitnehmende bei der Realisierung der Lohngleichheit von Mann und Frau unterstützt. Es heisst weiter, die Stadt überprüfe private Arbeitgeber, Geschäfte, die sie mit Leistungen beauftragt. Die Inquisition folgt auf dem Fuss. Man will in Zukunft alles genau überprüfen. Es soll ein gesamtstädtisches Controlling geben. Die FDP sollte hier angesichts dieses Bürokratiemonsters nochmals über die Bücher gehen. Es müsste bei jedem Vertrag mit einem Privaten geprüft werden, ob innerhalb dieser privaten Organisation gerechte Löhne bezahlt werden. Das ist sehr teuer und erinnert an die Zeiten der DDR. Bei der Frauenquote im Kader steht, sie sei bei einem Stand von 37,5 % bereits übertroffen. Es wird stets von Gleichheit und Gerechtigkeit gesprochen. Die Quote jedoch ist ein ungerechtes Tool. Frauen werden eingestellt, obwohl sie schlechter qualifiziert sind. Sie werden nur zur Erfüllung der Quote eingestellt. Eine Quote ist schlecht für die Verwaltung, für die Steuergelder. Es wird alles teurer. Die Quote ist auch schlecht für die Frauen. Sie sind überfordert an einem Ort, an den sie gar nicht hingehören würden. Am Ende leiden sowohl der Staat und als auch die Frauen. Zum Stichwort Diversity: Der Stadtrat sagt, man sei gut unterwegs in diesem Bereich und nennt an dieser Stelle das Projekt «Vielfalt in

Kitas». Die Idee von Gleichheit und Gleichstellung will man offenbar den Kindern bereits ab dem Säuglingsalter einimpfen. Die SVP kann hier nicht mitmachen.

Katharina Prelicz-Huber (Grüne): *Man hat in der Stadt zwar noch nicht alles gelöst, ist aber ein Stück weitergekommen. Dafür bedanke ich mich. Auf den ersten Blick haben wir nur noch den Unterschied von 0,6 %. An einigen Orten müsste man etwas genauer hinsehen. Das Bundesamt für Statistik hat erhoben, dass der Unterschied bei den Löhnen in der Privatwirtschaft zwischen den Geschlechtern nach wie vor bei 20 % liegt und leider auch im Durchschnitt in der öffentlichen Verwaltung immer noch bei 16 %. Ein Teil ist erklärbar, ein Teil nicht. Wir müssen hinsehen. In 40–50 % der Fälle handelt es sich um unerklärbare Diskriminierung. Wir Frauen sind nicht überfordert. Wir können die Arbeit genau so qualifiziert leisten. 1981 haben wir die Gleichstellung in der Verfassung garantiert. Nicht nur im Lohn, sondern in allen Bereichen. Deshalb geht es hier nicht um ein Lamento. Man muss dort hinsehen, wo wir auch in der Stadt noch nicht am Ziel sind. Es ist ein Dauerthema. Wir müssen dafür sorgen, dass wir eine diskriminierungsfreie Gesellschaft sind und dass wir dies auch am Arbeitsplatz umsetzen. Ein Teil davon ist auch sexuelle Belästigung. Wir müssen dauerhaft dafür sorgen, dass die Lohngleichheit bleibt. Wir müssen vor allem dort hinsehen, wo immer noch ein ungleiches Herangehen an die Berufswahl besteht. Das Ziel wäre, dass man auch im Kader 50 % Frauen hätte. Dort, wo wir es noch nicht geschafft haben, hinzuschauen, sollten wir das einfordern, was in der Verfassung steht. Ich bedanke mich, dass die Stadt Zürich vorne mit dabei ist.*

Johann Widmer (SVP): *Es ist wirklich ein Lamento. Es gibt durchaus Geschäftsführerinnen in gewissen Firmen. Es sind rassistische Anliegen, die nun vorgebracht werden. Es ist diskriminierend. Meine Geschäftsführerin würde sich empören über die Voten, die wir nun gehört haben. Es hat nichts zu tun mit einer Gleichwertigkeit der Personen, mit dem gegenseitigen Anstand und der Achtung voreinander. Es geht nicht immer nur ums Geld. Zudem verdienen auch viele Damen sehr viel mehr als Herren. Hier wird ein Unterschied gezüchtet. Es wird gar von 40 % gesprochen. Das ist lächerlich. Es kann nur dazu dienen, dass das Gleichstellungsbüro, das in der Stadt ohnehin obsolet ist, weil der Kanton bereits eines hat, weitergeführt werden kann. Ich stelle die Frage, warum im Gleichstellungsbüro 8 Frauen und gerademal 2 Männer arbeiten und ob das Gleichheit, Gleichstellung und Gleichwertigkeit ist.*

Dr. Daniel Regli (SVP): *Ich möchte noch eine Bemerkung zum Ziel 12 in der Charta anbringen, der Förderung von Diversity, der Kampf gegen die Mehrfachdiskriminierung. Auch hier geht es wieder um dieses Lamento und um eine Selbstbemtüchtung. Es geht unter anderem um sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität bei den Diskriminierungspunkten. Man will dort Gleichstellung durchsetzen, ist aber damit auf dem Holzweg. Es wird nie funktionieren. Mit dem Ziel der Gleichstellung wird die Gleichstellung abgeschafft. Mit dem Ziel der Freiheit wird die Freiheit abgeschafft. Letzteres kennen wir aus der Geschichte. Wenn man nun in den Kitas Diversity fördern will, wird das Personal den Babys zwar nicht Botschaften einflüstern, aber sobald es klar wird, dass ein 2-jähriges Kind von zwei Vätern oder zwei Müttern abgeholt wird, entsteht die Aufgabe, dass man in den Kitas sagen muss, dass das ganz normal ist. Wir leben in einer offenen Gesell-*

schaft. Die Lebensentwürfe Homosexualität, Transsexualität wurden über Jahrtausende und heute in der Mehrheit der Kulturen als psychische Störung betrachtet. Man kann hier eine andere Meinung haben. Die Mehrheit der Kulturen hat über die Jahrtausende etwas formuliert, das man jetzt nicht einfach umstossen kann. Man kann nicht einfach sagen, etwas ist nun das Nonplusultra, das für alle Ewigkeiten gelten wird. Man darf auf Kosten der Krankenkasse, der Allgemeinheit transsexuell leben. Man darf sich seine Homopartnerschaften organisieren. Man sollte aber damit aufhören, bereits kleine Kinder sektierisch so zu trimmen, dass das das einzige richtige ist und alle andern Kulturen falsch lagen. Mit dem Ruf nach Freiheit wird die Freiheit abgeschafft. Es wird Ungleichheit gefördert. Man wird mit diesem Vorgehen scheitern.

Dr. Bernhard im Oberdorf (SVP): *Ich möchte am hervorragenden Votum von Johann Widmer (SVP) anknüpfen. Er gab uns einige Einblicke in die Realitäten der Wirtschaft, die ich nur bestätigen kann. Man kann auch Beispiele aus staatsnahen Betrieben nennen. Bei den SBB im Verwaltungsratspräsidium ist Frau Ribar, die nicht unbedingt wegen exzellenter Leistung in den Schlagzeilen steht. Bei der Post haben wir als CEO Susanne Ruoff. Sie verdient rund 1 Million Franken. Man kann sich fragen, wie viele Poststellen geschlossen werden müssen, damit man dieses Salär finanzieren kann. Es gibt bei der Post einige Fragezeichen. Ich bedaure, dass es auch Frauen in Spitzenpositionen gibt, die dem Anliegen der Frau einen Bärendienst erweisen.*

Dr. David Garcia Nuñez (AL): *Zum Votum von Dr. Daniel Regli (SVP): Homosexualität wurde 1972 aus dem medizinischen Diagnose-Katalog gestrichen und auch Transsexualität wird nächstes Jahr von der WHO von dieser Liste entfernt werden. Die Ansichten von Dr. Daniel Regli (SVP) sind strukturell stigmatisierend und verletzen viele Menschen in unserem Land.*

Marcel Tobler (SP): *Ich möchte daran erinnern, dass es beim vorliegenden Thema darum geht, einen Verfassungsauftrag zu erfüllen, der seit 37 Jahren in der Verfassung verankert ist. Die Gleichstellung wurde bisher immer noch nicht erreicht. Wir sind teilweise auf gutem Weg, aber noch weit vom Ziel entfernt. Es wurde erwähnt, dass im Gleichstellungsbüro zu wenige Männer arbeiten. Es wäre sicher wünschenswert, dass in Berufen, in denen viele Frauen arbeiten, die Gleichstellung in die umgekehrte Richtung vorangehen würde. Doch nach der Antwort des Stadtrats ist auch dies ein Ziel des Gleichstellungsplans der Stadt, dass beispielsweise in der Kinderbetreuung oder in der Pflege der Männeranteil erhöht wird. Gleichstellung spielt in beide Richtungen. Zum Thema Frauen in den Führungsetagen: Jeder kennt irgendwo eine Frau in einer solchen Position. Das ist kein Widerspruch. Selbstverständlich verdient dann diese Frau mehr als jemand auf einer tieferen Stufe, weil sie auch mehr Verantwortung trägt. Die Frage ist, ob die Männer auf ihrer Stufe mit dem gleichen Hintergrund, der gleichen Ausbildung und so weiter gleich viel verdienen. Es gibt vielleicht einzelne Frauen in der Führungsetage in der Schweiz, aber es ist eine Tatsache, dass wir deutlich mehr Männer in diesen Positionen haben. Hier ist noch eine grosse Aufgabe zu erledigen. Die Fälle werden immer als allgemeingültig dargestellt. Die Statistik spricht jedoch für sich. Dr. Daniel Regli (SVP) kritisierte die Statistik, die ich zitiert hatte. Er sagte, man würde diese Zahl völlig überhö-*

hen. Die von mir genannte Zahl berief sich auf die Statistik des Bundes. Wenn die Stadt 0,6 % unerklärbaren Lohnunterschied hat, ist das grossartig im Vergleich zum schweizerischen Durchschnitt, aber das Ziel ist dennoch noch nicht erreicht.

Namens des Stadtrats nimmt die Stadtpräsidentin Stellung.

STP Corine Mauch: *Es ist auffällig, wie Dr. Daniel Regli (SVP) immer wieder in ein gewisses Thema abschweift. Er scheint eine grosse Affinität dazu zu haben. Ich bin froh, dass Marcel Tobler (SP) mit seinem Votum zu den Fakten und zum Thema zurückgekehrt ist. Wir gehen hier einem verfassungsmässigen Auftrag nach. Das Instrument, das wir dafür verwenden, ist der Gleichstellungsplan. Es ist eine praxisnahe, transparente und nachhaltige Strategie, die wir sowohl für die Stadtverwaltung als auch für die Stadt Zürich zur Anwendung bringen können. Zwischenergebnisse des Gleichstellungsplans 2014–2018 zeigen, dass wir auf Kurs sind. Wir sind noch nicht am Ziel, deshalb werden wir weiter daran arbeiten. Der Frauenanteil im städtischen Kader, bei dem wir eine Zielvorgabe von 35 % haben, lag 2010 noch bei 16,1 %, 2012 bei 18,2 % und Ende 2017 lag er bei 28,4 %. Wir sind noch nicht am Ziel. Das Ziel müsste mittel- bis langfristig bei rund 50 % liegen. Wir wollen auch im Bereich der Lohngleichheit über die Stadtverwaltung hinaus vorwärtsmachen. In der Stadtverwaltung selber hat man das städtische Lohnsystem auf die systematische Einhaltung der Lohngleichheit überprüft. Das Resultat ist vergleichsweise erfreulich. Es gibt immer noch einen unerklärbaren Lohnunterschied von 0,6 %. Dieser ist aber sehr viel tiefer als er in anderen, ähnlich gelagerten Untersuchungen identifiziert wurde. Selbstverständlich wollen wir weiterhin Massnahmen treffen. Die Stadtverwaltung steht im Vergleich zur Stadtzürcher Privatwirtschaft und anderen Verwaltungen gut da. Im Privatsektor verdienen Männer in der Stadt Zürich durchschnittlich 9381 Franken, Frauen 7055 Franken. Von dieser Differenz sind 28,5 % unerklärbar. Das ergibt 663 Franken weniger für diese Frauen. Dieser Betrag entspricht wiederum rund 7 % eines durchschnittlichen Männerlohns. Die Stadt prüft deshalb die Einhaltung der Lohngleichheit auch im Rahmen ihres öffentlichen Beschaffungs- und Subventionswesens bei privaten Unternehmen sowie Unternehmen, die Aufträge von der Stadt oder Leistungskontrakte abgeschlossen haben. Wir sind der Überzeugung, dass keine öffentlichen Gelder in diskriminierende Löhne fliessen sollen. Die bisherigen Erfahrungen mit dem Gleichstellungsplan zeigen, dass wir auf Kurs sind. Das ist wichtig. Mit einer aktiven Gleichstellungspolitik erzielen wir Fortschritte, kommen vorwärts. Die Beispiele zeigen, dass die Bestrebungen den Mitarbeitenden in der Stadtverwaltung zugutekommen. Die Fortschritte, die wir erreichen, zeigen, dass es nicht um einen öffentlichen Pranger geht. Es braucht einen politischen Willen, ein gutes Instrument, das uns erlaubt, nahe am Thema dran zu sein und einzufordern, dass stets mehr Fortschritte gemacht werden. Auch nach 2018 wird unsere Arbeit weitergehen. Dazu sind wir unseren Bürgerinnen und Bürgern und unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber verpflichtet.*

Das Geschäft ist nach erfolgter Diskussion erledigt.

7 / 7

Im Namen des Gemeinderats

Präsidium

Sekretariat