

Auszug aus dem Protokoll des Stadtrats von Zürich

vom 1. April 2015

294.

Interpellation der FDP-Fraktion betreffend Fachstelle für Gleichstellung, Ausbau und Kosten der Angebote sowie mögliche Auswirkungen bei einer Auflösung der Fachstelle oder Reduktion der personellen Ressourcen

Am 22. Oktober 2014 reichte die FDP-Fraktion folgende Interpellation, GR Nr. 2014/323, ein:

Bereits in der Schriftlichen Anfrage 2014/14 hat die FDP in Frage gestellt, ob gewisse von der Fachstelle für Gleichstellung ausgeführte Aktivitäten tatsächlich in deren Aufgabenbereich gehören. Nachdem die Fachstelle für Gleichstellung nun auch noch Väterlunches anbietet und Veranstaltungen wie „Männerpalaver“ unterstützt, stellt sich für die FDP einmal mehr die Frage, wie die Fachstelle für Gleichstellung ihren Auftrag sich für die Gleichstellung der Geschlechter in der Stadt Zürich und in der Stadtverwaltung einzusetzen – Zitat Website – interpretiert und ob für den Stadtrat die Stellenprozente in der Fachstelle für Gleichstellung verglichen mit andern Abteilungen im Präsidentialdepartement gerechtfertigt sind.

In diesem Zusammenhang bitten wir den Stadtrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Wie sind diese Väterlunches organisiert?
2. Ist der Stadtrat der Meinung, dass es Aufgabe der öffentlichen Hand ist, Väterlunches durchzuführen? Wenn ja, weshalb?
3. Ist der Stadtrat der Meinung, dass es Aufgabe der Fachstelle für Gleichstellung ist, das Männerpalaver – vom mannebüro zürich und der Fachstelle Männer & Frauen der Evang. Ref. Landeskirche organisiert – zu unterstützen?
4. Sofern die Frage 3 mit Ja beantwortet wurde, weshalb ist es Aufgabe der öffentlichen Hand, Veranstaltungen des Männerpalaver unter anderen mit den Titeln «guet schaffe», «Sex gnüsse», «Fründe pfläge» zu unterstützen?
5. Sofern die Frage 3 mit Nein beantwortet wurde, wird der Stadtrat die Ausgaben der Fachstelle für Gleichstellung kritisch überprüfen?
6. Gibt es ähnliche Veranstaltungen auch für Frauen?
7. Findet es der Stadtrat gerechtfertigt, dass die Fachstelle für Gleichstellung 650 Stellenprozente hat, während die Wirtschaftsförderung bedeutend weniger hat, welche organisatorisch in der Verwaltung dem gleichen Bereich zugeordnet ist.?
8. Welche konkreten Auswirkungen hätte es, wenn die Fachstelle für Gleichstellung aufgelöst würde? Welche konkreten Auswirkungen hätte es, wenn die Stellenprozente der Fachstelle auf 150% reduziert würden?

Der Stadtrat beantwortet die Interpellation wie folgt:

Zu Frage 1 («Wie sind diese Väterlunches organisiert?»):

Die Veranstaltungen für Mitarbeiter der Stadtverwaltung, die Kinder haben, finden seit 2011 viermal pro Jahr jeweils über Mittag in der arbeitsfreien Zeit statt. Von 2011 bis 2014 nahmen durchschnittlich 35 Mitarbeiter aus unterschiedlichen Berufs- und Tätigkeitsfeldern an einem Vater-Lunch teil, wobei der Kreis der Teilnehmer je nach Thema unterschiedlich ist. Im Zentrum steht das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie (beispielsweise «Mehr Mut zur Teilzeitarbeit!», «Krippe, Hort, Grosseltern & Co. – Wir regeln unsere Kinderbetreuung», «Flexibel arbeiten geht!», «Papa, wann kommst du heute nach Hause?» oder «Männer im Haushalt: Kochen, Waschen, Kinderpflegen – und dabei nichts anbrennen lassen!»). Die Väter-Lunches werden von einem Moderator (mannebüro züri oder väternetz.ch) und einem Projektleiter der Fachstelle konzipiert und durchgeführt. Nach einem fachlichen Input gibt es Raum für Diskussion und Erfahrungsaustausch.

Zu Frage 2 («Ist der Stadtrat der Meinung, dass es Aufgabe der öffentlichen Hand ist, Väterlunches durchzuführen? Wenn ja, weshalb?»):

Die Mitarbeitendenbefragungen der Stadt Zürich weisen darauf hin, dass es bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Stadtverwaltung nach wie vor Handlungsbedarf gibt. *«Leicht verbessert hat sich seit der letzten Befragung das Ergebnis hinsichtlich der Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Aufgaben; die Balance zwischen Arbeit und Privatleben wird dennoch ein Thema bleiben»* (s. Medienmitteilung zu den Ergebnissen der zweiten stadtweiten Mitarbeitendenbefragung vom September 2013).

Dass in diesem Bereich weitere Massnahmen notwendig sind, unterstreicht auch die Bilanzierung des Schweizer Aktionsplans «Gleichstellung von Frau und Mann. Aktionsplan der Schweiz. Bilanz 1999–2014», den die Schweiz im März 2015 an der 59. Session der UNO-Kommission zur Stellung der Frau (CSW) in New York präsentierte: Handlungsbedarf besteht demgemäss insbesondere bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zudem bei der Lohnungleichheit, bei der Segregation auf dem Arbeitsmarkt und bei der weit verbreiteten Gewalt an Frauen.

Gemäss Personalrecht Art. 5 AB PR ist die Vereinbarkeit von Erziehungs- und Betreuungsaufgaben mit der Erwerbstätigkeit durch gezielte Massnahmen wie Schaffung von qualifizierten Teilzeitstellen einschliesslich Kaderfunktionen, flexiblen Arbeitsmodellen und der Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs zu erleichtern. Es ist somit explizit Aufgabe der öffentlichen Hand, den Mitarbeitenden auch Angebote wie beispielsweise die Väter-Lunches anzubieten, die spezifische Fragestellungen rund ums Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch aus Vater-Perspektive thematisieren und Väter in Vereinbarkeitsfragen unterstützen und bestärken.

Zu Frage 3: («Ist der Stadtrat der Meinung, dass es Aufgabe der Fachstelle für Gleichstellung ist, das Männerpalaver – vom mannebüro züri und der Fachstelle Männer & Frauen der Evang. Ref. Landeskirche organisiert – zu unterstützen?»):

Das «Männerpalaver» wird seit dem Jahr 2000 vom mannebüro züri und der evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich in Zusammenarbeit mit der Fachstelle für Gleichstellung konzipiert und von der Fachstelle jährlich mit Fr. 3000.– finanziell unterstützt.

Gleichstellung betrifft sowohl Frauen wie Männer. Die Fachstelle für Gleichstellung arbeitet deshalb seit vielen Jahren thematisch mit Männerorganisationen zusammen. In einem jedermann zugänglichen «Palaver» treffen sich Männer aller Altersgruppen und aus allen Berufssparten zum offenen Gespräch und setzen sich mit ihrer Rolle als (Ehe-)Mann, (Lebens-)Partner, Familienvater, Elternteil usw. auseinander. Das Männerpalaver dient dazu, (individuelle) Antworten zum Thema des Palavers zu suchen und zu diskutieren. Zum Austausch über die eigene Rolle als Mann, über Rollenbilder und das Mann-Sein gehören verständlicherweise Themen wie Arbeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Work-Life-Balance, Sexualität oder (Männer-)Freundschaften. Die Veranstaltungstitel wie «guet schaffe», «gesund bliibe», «richtig Maa sii» oder «Sex gnüssä» bringen explizit zum Ausdruck, dass es dabei nicht um theoretische oder abstrakte Diskussionen, sondern um konkrete Lebensfragen geht.

Der Stadtrat erachtet es als sinnvoll, dass die Fachstelle für Gleichstellung auch in Zukunft vernetzt mit lokalen Fachorganisationen zusammenarbeitet. Das Männerpalaver ist ein innovatives und in seiner Art einzigartiges Angebot, das über das Thematisieren von Rollenbildern, von Vereinbarkeitsfragen und geschlechtsspezifischen gesundheitlichen Fragen einen Beitrag zur Gleichstellung in der Stadt Zürich leistet. So zeigen denn auch die jährlichen Auswertungen, dass das Männerpalaver einem Bedürfnis entspricht. So nahmen seit der ersten Durchführung im Jahr 2000 bis heute insgesamt 2497 Männer an den jährlich im Oktober und November stattfindenden Männerpalavern teil.

Zu Frage 4 («Sofern die Frage 3 mit Ja beantwortet wurde, weshalb ist es Aufgabe der öffentlichen Hand, Veranstaltungen des Männerpalaver unter anderen mit den Titeln «guet schaffe», «Sex gnüsse», «Fründe pfläge» zu unterstützen?»):

Siehe Antwort zu Frage 3.

Zu Frage 5 («Sofern die Frage 3 mit Nein beantwortet wurde, wird der Stadtrat die Ausgaben der Fachstelle für Gleichstellung kritisch überprüfen?»):

Im Zuge von 17/0 und unter Berücksichtigung der Plafond-Vorgaben an die Departemente, Dienstabteilungen und Fachstellen im Rahmen der Finanzplanung 2016–2018 werden alle Ausgaben der Stadtverwaltung kritisch überprüft.

Zu Frage 6 («Gibt es ähnliche Veranstaltungen auch für Frauen?»):

Die Fachstelle für Gleichstellung bietet im Rahmen des Bildungsangebots verschiedene Kurse, Weiterbildungen und Veranstaltungen an, die sich entweder explizit an Frauen richten (beispielsweise «Meine Laufbahn – Zufall oder steuerbar?», «Frauen führen – So gelingt Ihr Einstieg» oder «Ressourcenmanagement für Frauen: Engagiert in Beruf und Familie») oder Themen aufgreifen, wo bezüglich Chancengleichheit und -gerechtigkeit Handlungsbedarf besteht (beispielsweise «Mehr Frauen in die Führung – So geht's!», «Mitarbeitende fair beurteilen» oder «Sexuelle Belästigung: Vorbeugen und Handeln»). Des Weiteren sind im Rahmen des Gleichstellungsplans 2014–2018 verschiedene Massnahmen vorgesehen, die die Umsetzung der Motion, GR Nr. 2012/389, «Definierung einer Zielvorgabe zur angemessenen Berücksichtigung der Vielfalt der Geschlechtsidentitäten in den Kaderpositionen der städtischen Verwaltung» (siehe Weisung des Stadtrats vom 4. Februar 2015) unterstützen, beispielsweise ein niederschwelliges Frauennetzwerk mit Fachinput für Austausch und Vernetzung.

Zu Frage 7 («Findet es der Stadtrat gerechtfertigt, dass die Fachstelle für Gleichstellung 650 Stellenprozente hat, während die Wirtschaftsförderung bedeutend weniger hat, welche organisatorisch in der Verwaltung dem gleichen Bereich zugeordnet ist »):

Der Fachstelle für Gleichstellung obliegen – gestützt auf Art. 67 lit. m GO – eine Vielzahl von Aufgaben (Art. 12 DGA). Sie hat ein breites Aufgabenspektrum für einen grossen Kreis von Ratsuchenden in Gleichstellungsfragen zu erfüllen. Sie ist Ansprechstelle für Mitarbeitende, für die Departemente und Dienstabteilungen der Stadtverwaltung, aber auch für Bewohnerinnen und Bewohner der Stadt Zürich sowie für Unternehmen der Privatwirtschaft und anderer Verwaltungen. 2005 erfolgte aus Ressourcengründen der Zusammenschluss des Büros für Gleichstellung (BfG), das Aufgaben in der Bevölkerung wahrnahm, mit der verwaltungsinternen Fachstelle für Frauenfragen zur Fachstelle für die Gleichstellung (ZFG). Die Fachstelle für Gleichstellung verfügt seither über 650 Stellenprozente.

Im März 2013 wurde der Auftrag der Fachstelle für Gleichstellung in Erfüllung des gemeinderätlichen Postulats, GR Nr. 2012/19, auf die Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von homo-, bi-, intersexuellen und Trans-Menschen in allen Lebensbereichen in der Stadt Zürich und in der Stadtverwaltung ausgeweitet, ohne dafür die bestehenden personellen und finanziellen Ressourcen zu erhöhen (GR Nr. 2013/94, STRB Nr. 222/2013).

Die Fachstelle verfügt in allen Bereichen der Gleichstellung über grosse Erfahrung und Fachwissen und ihre Arbeit wird sowohl in Fachkreisen als auch von Ratsuchenden anerkannt und hoch geschätzt. Ihre Aufgabengebiete kann die Fachstelle nur mit den entsprechenden und bestehenden personellen und finanziellen Ressourcen kompetent wahrnehmen. Mit Art. 8 Bundesverfassung und dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG; SR 151.1) sind darüber hinaus auch übergeordnete Rechtsgrundlagen gegeben, die legitimieren, dass die Fachstelle Gleichstellungsthemen in städtischer Kompetenz in dieser Form aktiv wahrnimmt.

Zu Frage 8 («Welche konkreten Auswirkungen hätte es, wenn die Fachstelle für Gleichstellung aufgelöst würde? Welche konkreten Auswirkungen hätte es, wenn die Stellenprozenzte der Fachstelle auf 150 reduziert würden»):

Der Stadtrat hat bereits in seiner Antwort auf die Interpellation, GR Nr. 2010/80, festgehalten, dass auf die Fachstelle für Gleichstellung verzichtet werden kann, wenn die *«rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann in allen Lebensbereichen und in der Stadtverwaltung Zürich»* erreicht ist.

Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein verfassungsmässiger Auftrag, dem Kanton und Gemeinden verpflichtet sind. Der Auftrag kann nicht durch neutrale Zurückhaltung, sondern nur durch eine aktive und positive Gleichstellungspolitik erfüllt werden. Die Fachstelle für Gleichstellung ist eine wichtige Leistungserbringerin zur Erfüllung dieses Auftrags. Institutionelle Mechanismen sowie Strukturen und Finanzen sind gleichermassen wichtig für eine effektive und aktive Gleichstellungspolitik. 2011 fällte das Bundesgericht ein wegweisendes Urteil (1C_549/2010 vom 21. November 2011) in Bezug auf die institutionelle Verankerung von Gleichstellung von Frau und Mann. Es hielt fest, dass institutionelle und organisatorische Vorkehrungen notwendige Voraussetzung für die Erfüllung dieses Verfassungsauftrags sind. Sowohl der statistisch erhobene Stand der Gleichstellung als auch die Erfahrungen im Alltag zeigen, dass die tatsächliche Gleichstellung nicht erreicht ist. Sie bleibt eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Als grösste Schweizer Stadt steht für den Stadtrat, wie bereits in der Antwort zu Frage 7 ausgeführt, deshalb eine Beschneidung der Fachstelle für Gleichstellung nicht zur Diskussion.

Vor dem Stadtrat

die Stadtschreiberin

Dr. Claudia Cuche-Curti