



# Schriftliche Anfrage

betreffend **Gleichstellung im Kader der Stadtverwaltung durch Förderung von Teilzeitarbeit und Frauenquoten**

eingereicht von: Katrin Cometta (glp) und Michael Zeugin (glp)

am: 8. Oktober 2012

Geschäftsnummer: 2012/107

---

Obwohl die rechtliche Gleichstellung zwischen Mann und Frau erreicht ist, haben es Frauen offensichtlich viel schwerer Karriere zu machen und sind selten in Führungspositionen zu finden, obwohl sie sehr gut qualifiziert sind. Leider sind trotz vielen indirekt wirkenden Massnahmen im Gleichstellungsbereich, wie dem Ausbau des Angebots an familienexterner Kinderbetreuung, die Frauenanteile in den Schweizer Führungsetagen sogar rückläufig.

Die Stadt Winterthur ist als fortschrittliche Arbeitgeberin gefordert, den Frauenanteil im oberen Kader der Stadtverwaltung zu erhöhen. Es wurden bereits verschiedene Massnahmen ergriffen, wie die Etablierung der Fachstelle für Chancengleichheit und Gleichstellung, welche zahlreiche verwaltungsinterne Projekte vorantreibt. Trotz der getroffenen Anstrengungen betrug der Frauenanteil im oberen Kader (Führungsfunktion C und D) 2011 lediglich 33.7%. Im obersten Kader (Führungsfunktion D) waren 2011 nur 20% Frauen und damit gleich viele wie im Jahr 2002 beschäftigt.

Frauenquoten haben den Vorteil, dass sie direkt wirken und wurden deshalb in zahlreichen europäischen Ländern (darunter seit August 2012 in Italien) für die Privatwirtschaft eingeführt. Damit wird der Struktur- und Kulturwandel gefördert, welcher für eine gelebte Gleichstellung notwendig ist. Auch in der Schweiz gewinnt der Diskurs um Quoten neue Dynamik: In der Stadt Bern wurde am 20.09.12 eine Motion überwiesen, welche eine Frauenquote für die Stadtverwaltung fordert. Ebenso wird das Thema im Gemeinderat der Stadt Zürich diskutiert (vgl. Tages-Anzeiger vom 16.08.12).

In diesem Zusammenhang ergeben sich folgende Fragen:

1. Welche konkreten Ziele verfolgt der Stadtrat bezüglich Gleichstellung? Ist der Stadtrat bereit, künftig auch Gleichstellungsziele in seine HR - Strategie aufzunehmen?
2. Inwieweit werden Führungsinstrumente zur Förderung von Gleichstellung eingesetzt und Anreize geschaffen, Gleichstellungsziele zu erreichen? Ist die Verbesserung der Geschlechterquote Teil der Zielvereinbarungen mit Mitarbeitenden in Führungspositionen?
3. Ein wesentlicher Schlüssel für die verbesserte Gleichstellung ist Teilzeitarbeit im Kader. 11,5% der Kadermänner (mit Führungsfunktion A-D) nutzen 2011 diese Möglichkeit; dies gegenüber 56.4% der Kaderfrauen. Mit welchen Massnahmen will der Stadtrat die Möglichkeit für Teilzeitarbeit und Job-Sharing im Kader fördern? Wie gedenkt der Stadtrat, Männer zu motivieren, diese Möglichkeiten vermehrt auch einzufordern?
4. Frauen sind speziell im Kader der Departemente BAU, DFI, DTB und DSU untervertreten (2011: Keine Frau mit Führungsfunktion D und Frauenanteile zwischen 5.3% bis 16.7% mit Führungsfunktion C). Mit welchen Massnahmen begegnet der Stadtrat diesen Ausreissern gegen unten?
5. Ist der Stadtrat bereit, im Rahmen einer Selbstverpflichtung eine zeitlich befristete, generelle Frauenquote von 40% für das obere Kader einzuführen?