

An die Mitglieder des Gemeinderates

Anfrage Nr. 521 der Gemeinderatsmitglieder Regula Trüeb und Marc Meyer über «Gender Mainstreaming» in Uster

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Am 12. Januar 2007 reichten die Ratsmitglieder Regula Trüeb und Marc Meyer beim Präsidenten des Gemeinderates eine Anfrage betreffend Gender Mainstreaming ein.

Die Anfrage hat folgenden Wortlaut:

«Gender Mainstreaming scheint in Uster kein vordringliches Thema zu sein. Dies ist schade, zeigen doch verschiedene Untersuchungen, dass sich der Einsatz für eine echte Gleichstellung von Mann und Frau für ein Gemeinwesen lohnt. Standortmarketing meint eben auch: gleiche Chancen und Rechte für Mann und Frau.

Deshalb fragen wir den Stadtrat von Uster an:

1. Ist für den Stadtrat eine aktive Gleichstellungspolitik in Uster wichtig? Welches sind die Schwerpunkte der bisherigen und einer zukünftigen Gleichstellungspolitik für Uster?
2. Was hat sich seit dem Vorstoss der damaligen Gemeinderätin Esther Rickenbacher aus dem Jahr 1992 bezüglich Gleichstellungspolitik der Stadt Uster getan?
3. Plant der Stadtrat in nächster Zeit die Schaffung einer Fachstelle für Gleichstellungsfragen?
4. Wie sichert der Stadtrat bei Personalneueinstellungen und Beförderungen die Chancengleichheit von Mann und Frau? Besteht Lohngleichheit zwischen Mann und Frau?
5. Wie ist das gesamte Verhältnis zwischen Teilzeit- und Vollzeitstellen in der Stadt Uster? Wie viele Teilzeitstellen gibt es im Kaderbereich? Wie viele Frauen, wie viele Männer bekleiden eine Kaderposition?
6. Gibt es für städtische Angestellte einen Vaterschaftsurlaub?
7. Hat der Stadtrat in nächster Zeit eigene und/oder fremde Aufklärungsprojekte im Spannungsfeld Gender Mainstreaming geplant?»

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

Frage 1:

In Art. 5 der Personalverordnung (PVO) sind die Grundsätze der stadträtlichen Personalpolitik festgelegt. Unter lit. h wird festgehalten: « Sie (die Personalpolitik) verwirklicht die Chancengleichheit für Frauen und Männer». Eine aktive Gleichstellungspolitik ist dem Stadtrat aber nicht nur Pflicht, sie ist ihm auch sehr wichtig.

Zum Pflichtenheft des Personaldienstes gehört die Personalentwicklung der Mitarbeitenden. Er legt Wert darauf, dass diese Aufgabe geschlechtergerecht konzipiert und umgesetzt wird.

Wie den übrigen Bestimmungen des Art. 5 PVO zu entnehmen ist, will der Stadtrat ein ganzheitliches Diversity Management sicherstellen – also eine generelle Gleichstellung unabhängig von Geschlecht, Alter, Nationalität, Religion und Ethnie.

Frage 2:

Ein wichtiger Entscheid des Stadtrates war die Besetzung des Personaldienstes mit weiblichen Mitarbeiterinnen. Durch diese Massnahme ist die Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen und -themen und eine entsprechende Umsetzung in der ganzen Stadtverwaltung gewährleistet. In den Aussenstandorten werden die Personaldienststellen ebenfalls mehrheitlich von Frauen besetzt.

Folgende Projekte, Leistungen und Befragungen zeigen die Wirkung der stadträtlichen Gleichstellungspolitik auf:

- **Es wurden keine Geschlechterdiskriminierungen bei den Löhnen festgestellt**
Im Rahmen des Projekts «generelle Lohnüberprüfung» wurden die Löhne der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Uster einer Überprüfung unterzogen. Ziel war Lohngerechtigkeit über alle Abteilungen hinweg. Bei dieser Arbeit wurden keine Lohnunterschiede festgestellt, die allein auf das Geschlecht zurückgeführt werden konnten.
- **Einmalzulagen gerecht auf Frauen und Männer verteilt**
Die 2006 ausbezahlten Einmalzulagen wurden u.a. auch auf Geschlechtsneutralität hin untersucht. Es hat sich gezeigt, dass weibliche und männliche Mitarbeitende gleichermaßen von den Einmalzulagen profitieren.
- **Keine Reklamationen und eine abgewiesene Klage**
Aufgrund der fehlenden Reklamationen kann zwar nicht zwingend auf fehlende Missstände geschlossen werden. Gespräche und Rückmeldungen aus den Leistungs- und Verhaltensbewertungen (LVB) sowie die Auswertung der Personalbefragung «betriebliches Gesundheitsmanagement» zeigten allerdings keine Missstände auf.
Im Jahr 2002 wurde die einzige Lohnklage wegen vermuteter Gleichstellungsverletzung eingereicht. Sie wurde jedoch in erster Instanz abgewiesen und nicht weitergezogen.

Trotz eines guten Standes ist der Stadtrat bestrebt, weitere Verbesserungen für die Mitarbeiterinnen zu erzielen. Insbesondere möchte er Kaderpositionen vermehrt mit Frauen besetzen.

Frage 3:

Das ist nicht vorgesehen. Das Pflichtenheft einer Fachstelle nimmt der Personaldienst wahr. Zudem betrachtet es der Stadtrat als permanenten Auftrag aller Führungskräfte, dafür zu sorgen, dass Art. 5 lit. h der PVO nachgelebt wird.

Allen städtischen Mitarbeitenden steht selbstverständlich das Ausbildungsangebot der Fachstelle für Frauenfragen der Stadt Zürich und des kantonalen Gleichstellungsbüro für Frau und Mann zur Verfügung.

Frage 4:

Der Stadtrat sichert die Chancengleichheit bei Personalneueinstellungen und Beförderungen wie folgt:

Personalneueinstellungen

- Bei jeder Vakanz wird zuerst geprüft und in der Stellenbeschreibung festgehalten, ob aus der Vakanz eine attraktive Teilzeitstelle gemacht werden kann.
- Das Anforderungsprofil wird bewusst geschlechtsneutral abgefasst.
- Die Stellenausschreibungen erfolgen konsequent geschlechtsneutral. Leider sind qualifizierte Bewerbungen von Frauen deutlich in der Minderheit.
- Jede Personalgewinnung wird durch mehrere Personen betreut. In den allermeisten Fällen ist die Personalleiterin bei den Vorstellungsgesprächen dabei und schenkt der Chancengleichheit besondere Beachtung. Bei gleichwertigen Bewerbungen würde ein Geschlechterausgleich angestrebt.

Beförderungen

- Frauen und Männer werden gleichermaßen durch interne/externe Schulung in ihrer Entwicklung unterstützt und gefördert.
- Die städtischen Rechtsgrundlagen beruhen auf bewährten kantonalen Rechtsgrundlagen. Damit ist vom System und der Anwendung her die Chancengleichheit bei Beförderungen gegeben bzw. auch rechtlich durchsetzbar.
- Personalmanagementthemen sind in der Kaderkonferenz immer wieder Sitzungsthemen. Leider ist es nicht gelungen, die ehemals zwei Frauen in der Kaderkonferenz durch Frauen zu ersetzen.
- Frauen sind in respektablen Kaderfunktionen (Leitung der städtischen Heime, Juristinnen in der Abteilung Soziales, HRM, Finanzverwalter-Stv., Leiterin Einwohnerdienste, Zivilstandsbeamter-Stv., Leiterin Sozialberatung, Vormundschaftssekretärin usw.) tätig.
- Die städtische Leistungs- und Verhaltensbewertung (LVB) ist geschlechtsneutral aufgebaut und nimmt für Führungskräfte auch Gender Management als Beurteilungskriterium auf.

Das städtische Lohnsystem beruht auf den kantonalen Grundlagen, die anerkannt und als gut für die Umsetzung der Lohngleichheit beurteilt werden. Weitere Hinweise auf die gelebte Lohngleichheit können den Antworten der übrigen Fragen entnommen werden.

Frage 5:

Die Anstellungen in einer Lohnklasse verteilen sich per 31.12.2006 wie unten aufgeführt: Pensen ab 90 % gelten nach gängiger Praxis als Vollzeitpensen. Nicht berücksichtigt sind Lernende, Lehrerschaft, Behördenmitglieder, Spezialfälle wie z.B. geschützte Arbeitsplätze.

		Männer Vollzeit arbeitend	Männer Teilzeit arbeitend	Frauen Vollzeit arbeitend	Frauen Teilzeit arbeitend
Mitarbeitendenstufe	Allg. Verw.	97	60	37	216
	Heime	21	12	44	164
Kaderstufe (BK 16 und höher)	Allg. Verw.	45	13	13	23
	Heime	5	1	12	9
Total		168	86	106	412

Die Relationen sind im Vergleich zur Privatwirtschaft gut (Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 2006 SAKE, Seite 8).

Frage 6:

Der Vater erhält bei der Geburt des eigenen Kindes nach den Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung (AFB) Art. 82 lit. c drei Tage besoldeten Urlaub. Die Mutter erhält nach AFB Art. 96 besoldeten Urlaub von 16 Wochen.

Frage 7:

Zurzeit sind keine grösseren Projekte geplant. Die Umsetzung erfolgt für den Stadtrat im Alltag. Er unterstützt im Übrigen generelle Angebote wie z.B. Tagesstrukturen in den Schulen.

STADTRAT USTER

Der Stadtpräsident:
Martin Bornhauser

Der Stadtschreiber:
Hansjörg Baumberger