



## **Gleichstellungsbericht Stadt Zürich - Kurzzusammenfassung**

Die Stadt Zürich hat in Sachen Gleichstellung von Frau und Mann einiges erreicht. Auf dieser Basis können die Herausforderungen der nächsten Jahre angepackt werden.

### **Datenlage**

Grundvoraussetzung, um Aussagen über den Stand der Gleichstellung machen zu können, ist eine gute Datenlage. Heute ist es weitgehend üblich, statistisch auswertbare Daten geschlechtsspezifisch zu erheben. Wir wissen daher sehr viel mehr über die unterschiedlichen Lebenslagen von Frauen und Männern, deren ökonomische Situation oder deren Bildungshintergrund als vor zehn, fünfzehn Jahren. Die städtische Datenlage zeigt jedoch auch Lücken: So weiss man beispielsweise wenig über die Situation von working poor in Zürich oder über die Lebens- und Berufsrealität von allein erziehenden Vätern.

### **Bewusstsein in der Stadtverwaltung**

In weiten Teilen der Stadtverwaltung hat sich das Bewusstsein durchgesetzt, dass Frauen und Männern sich bezüglich Lebenslagen oder ihrer Bedürfnisse unterscheiden. Besonders sichtbar wird dies in der Bauplanung und bei der Bekämpfung von Häuslicher Gewalt. Die Stadt hat grosse Anstrengungen unternommen, um so genannte Angsträume im öffentlichen und halböffentlichen Raum zu eliminieren und keine neuen entstehen zu lassen. Was die Bekämpfung von Häuslicher Gewalt betrifft, gilt die Stadt Zürich schweizweit als Pionierin: Bereits vor zehn Jahren setzte die Stadtpolizei das Konzept des Intervenierens mit primärem Fokus auf dem Schutz der Opfer um und begann, eng mit NGOs in diesem Bereich zusammenzuarbeiten. Um Patientinnen, die von Häuslicher Gewalt betroffen sind, adäquat unterstützen zu können, entwickelte die Frauenklinik Maternité Stadtspital Triemli ein Konzept, das über die Schweiz hinaus Beachtung findet.

### **Beruf und Familie**

In Zürich hat sich in den letzten fünfzehn Jahren eine Bandbreite von unterschiedlichen Familienmodellen etabliert. Väter, die mit Kindern unterwegs sind, und Mütter, die ihrem Beruf nachgehen, gehören zur Normalität. Allerdings organisieren auch in Zürich die Frauen ihre Erwerbszeit um ihre Familienpräsenzzeit herum. Das am meisten verbreitete Modell ist jenes des vollzeitlich erwerbstätigen Vaters und der teilzeitlich erwerbstätigen Mutter. Nicht zuletzt wegen dieser Arrangements sind die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern weiterhin beträchtlich und gibt es nach wie vor wenig Frauen in Führungspositionen.



In Zürich wird jede zweite Ehe geschieden. Rund 6'600 Alleinerziehende mit Kindern unter 16 Jahren leben in der Stadt. Die grosse Mehrheit davon sind Frauen. Das gemeinsame Sorgerecht kommt nur bei rund einem Fünftel der geschiedenen Eltern zum Zug, und die Zahl derer, die sich die Betreuung der Kinder tatsächlich aufteilen, ist noch kleiner.

Die Stadt Zürich hat in den letzten Jahren konsequent in den Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten investiert, bei den Krippen wie bei den Horten. Bei der schulergänzenden Betreuung ist die Nachfrage hoch. 7'700 Schulkinder nehmen bereits heute ein Betreuungsangebot in Anspruch, das Schuldepartement rechnet für die nächsten Jahre nochmals mit einem Zuwachs um mindestens 20 Prozent.

Da die Erwerbstätigkeit von Müttern zugenommen hat und es bei der AHV-Revision und im Scheidungsrecht gesetzliche Verbesserungen für Frauen gab, ist ihre Existenzsicherung im Alter heute solider. Die Anzahl Rentnerinnen, die städtische Zusatzleistungen beziehen, ist rückgängig. Dieser Trend dürfte sich fortsetzen.

### **Unbezahlte Arbeit**

Unbezahlte Arbeit ist auch in Zürich weiblich. Damit ist nicht nur die Kinderbetreuung in der eigenen Familie gemeint, sondern auch der beträchtliche Teil informeller Freiwilligenarbeit, der in Pflegezentren, in Altersheimen, in der Quartierarbeit oder der Fremdbetreuung von Kindern geleistet wird. Der Bedarf an Freiwilligenarbeit wird zunehmen. Sie ausgeglichener auf beide Geschlechter zu verteilen, wird dringlich nötig sein.

### **Migrantinnen und Migranten**

30 Prozent der in Zürich Lebenden haben keinen Schweizer Pass. Die Bevölkerung mit einem so genannten «Migrationshintergrund» ist jedoch um einiges grösser und äusserst heterogen. Gleichstellungspolitisch relevant ist, wo sich aufgrund des Geschlechts Hürden aufbauen, zum Beispiel wenn sich das Problem eine Lehrstelle zu finden bei junge Migrantinnen stärker manifestiert als bei Migranten. Viele Migrantinnen und Migranten aus dem nicht-EU Raum arbeiten trotz höheren Berufsabschlüssen in wenig anspruchsvollen Jobs. Frauen haben aufgrund familiärer Verpflichtungen mehr Schwierigkeiten, den Umstieg auf eine Stelle, die ihrer Ausbildung entspricht, zu bewerkstelligen. Massnahmen zur Integration von MigrantInnen sprechen die Frauen oft nur in ihrer Rolle als Mutter an. Dies ist so einseitig wie Präventionskampagnen, die auf junge Migranten nur als «trouble makers» fokussieren.



### **Stadt Zürich als Arbeitgeberin**

Die Stadtverwaltung Zürich ist mit rund 24'000 Beschäftigten die grösste Arbeitgeberin in der Stadt. Ihre Arbeitsbedingungen haben demnach das Potenzial, Standards für den städtischen Arbeitsmarkt zu setzen. Der Frauenanteil im mittleren und oberen Kaderbereich ist in den letzten zehn Jahren dank der Personalpolitik von Abteilungen und DepartementsvorsteherInnen gestiegen. Die Stadtverwaltung steht hier besser da als die Kantons- oder Bundesverwaltung.

Teilzeitstellen anzubieten, kann ein Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sein. Bei der Stadt Zürich hat Teilzeitarbeit seit Mitte der 90er Jahre zugenommen. Aktuell scheinen Vorgesetzte jedoch nicht mehr so bereit zu sein, Teilzeitarbeit für anspruchsvolle Tätigkeiten zu bewilligen. Dies könnte sich sehr schnell negativ auf den vergleichsweise guten Frauenanteil in den mittleren Kaderpositionen auswirken.

Bezüglich bezahltem Mutterschafts- (16 Wochen) und Vaterschaftsurlaub (voraussichtlich ab Herbst 2009 10 Tage) bietet die Stadtverwaltung mehr, als gesetzlich vorgeschrieben wäre.

Gegen die Stadtverwaltung wurden mehrere Lohngleichheitsklagen, vor allem aus dem Gesundheitsbereich, geführt und zum grösseren Teil auch von den Klagenden gewonnen. Auf Juli 2007 führte die Stadt ein neues Besoldungssystem ein. Seither wurden erfolgreiche Anstrengungen unternommen, dem Anspruch «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» gerecht zu werden. Ob sich die neue Leistungslohn-Komponente insbesondere für Teilzeitarbeitende als Risiko erweist, muss kontinuierlich beobachtet und notfalls korrigiert werden.

Zürich, Anfang 2009