

F3.08.06 Voranschläge, Budgets

924-2020

Gender-Budgeting

Beantwortung Kleine Anfrage

Beat Hess (Grüne), Mitglied des Gemeinderates, hat am 23. Juni 2020 folgende Kleine Anfrage eingereicht:

"Kennt der Stadtrat den Ansatz des Gender-Budgeting und ist er bereit, dessen Anwendung für die eigene Budgetierung zu prüfen?"

Begründung:

Wie es sich u.a. wieder in der Zeit der Corona-Pandemie gezeigt hat, ist Frau gegenüber dem Mann in vielen Bereichen noch stark benachteiligt. Dies beginnt bei den Löhnen, geht über den grösseren Anteil an unbezahlter Care-Arbeit bis zur Untervertretung in Führungspositionen.

Die Gründe dafür liegen sowohl in den "freien" Entscheidungen der Individuen sowie in tradierten, traditionellen Rollenbildern als auch in gewachsenen Strukturen und - meist von Männern geschaffenen - Institutionen. Bei letzteren, den oft unbewussten, systemischen Gründen, setzt der Hebel des Gender-Budgeting an, um die Gleichstellung der Geschlechter voranzubringen."

Die Kleine Anfrage von Beat Hess (Grüne) wird wie folgt beantwortet:

Dem Stadtrat ist das Konzept des Gender-Budgeting bekannt und der Stadtrat erachtet es als selbstverständliche Handlungsmaxime aller politischer Akteure, dass die Gleichstellung von Mann und Frau in allen Bereichen anzustreben ist. Gleichzeitig weiss der Stadtrat, dass diese Gleichstellung noch nicht vollständig erreicht ist. Insofern hilft dieser Vorstoss, das eigene Handeln zu reflektieren. Um die zwei gestellten Fragen differenzierter zu beantworten, wird hier erstens das Konzept des Gender-Budgeting vorgestellt und dann zweitens die Frage geprüft, ob dieses Konzept geeignet ist, "die Gleichstellung der Geschlechter voranzubringen."

Das Konzept des "Gender-Budgeting"

Die Idee des Gender Budgeting wurde 1984 in Australien erarbeitet. Die Idee war, den Staatshaushalt gerechter auf Frauen und Männer zu verteilen. Diese Idee wurde in der Folge international übernommen, namentlich auch von einzelnen Städten und Ländern in Österreich und Deutschland. In Österreich ist Gender Budgeting seit dem 1. Januar 2009 sogar in der Bundesverfassung festgeschrieben.

In Deutschland legte zuerst Berlin ab 2003 Massnahmen fest, um mittels Gender Budgeting Gleichstellungspolitik zu betreiben und Städte wie Freiburg, Münster, Köln, Bremen und Hamburg folgten diesem Beispiel mit eigenen Gender Budgeting Ansätzen. Der grosse Durchbruch der Idee fand in Deutschland aber nicht statt. Auf eine kleine Anfrage des "Bündnis 90/Die Grünen" antwortete die Bundesregierung 2012 unter anderem: "Aus Sicht der Bundesregierung ist "Gender-Budgeting" im Rahmen des Bundeshaushalts kein geeignetes Instrument, um die Gleichberechtigung der Geschlechter durchzusetzen. Vor diesem Hintergrund wurde dieser Ansatz in der laufenden Legislaturperiode nicht weiterverfolgt."

In der Schweiz ist es die Stadt Basel, welche den Ansatz des Gender-Budgeting ab 2009 verfolgte. Zur Illustration sei auf den Gender-Budget-Report von 2009 verwiesen. Im Budget der Stadt Basel

Sitzung vom 10. August 2020

befindet sich seither systematisch ein Kapitel zur Gleichstellung von Frauen und Männern, wofür eine eigene Abteilung mit rund vier Vollzeitstellen besteht, welche jährlich ca. 15 Projekte bearbeitet und dafür für das Jahr 2020 einen Aufwand von 1.4 Mio. Franken budgetiert hat.

Vorgehen beim Gender-Budgeting

Das Vorgehen beim Gender-Budgeting erfolgt in folgenden Schritten:

- Definition von Gleichstellungszielen;
- Analyse des Budgets bezogen auf diese Gleichstellungsziele;
- Festlegung von Massnahmen (Budgetzielen) zur Erreichung der Gleichstellungsziele.

Weitergehende Ansätze betrachten auch diejenigen Aspekte des Wirtschaftsgeschehens, die in den offiziellen Statistiken nicht zum Ausdruck kommen, wie z.B. Familienarbeit und Freiwilligenarbeit. Zur Illustration sei hier ein allgemeiner Zielkatalog vorgestellt:

Allgemeine Gleichstellungsziele

- Gleiche Möglichkeiten für Frauen und Männer zu ökonomischer Unabhängigkeit durch Erwerbsarbeit;
- Eigenständige soziale Absicherung in allen Lebensphasen (insbesondere auch Phasen der Elternschaft, Kinderbetreuung und -erziehung, Bildung, Arbeitslosigkeit, Pflege, Krankheit, Alter) für Frauen und Männer;
- Autonomie über die eigene Zeitverwendung für Frauen und Männer;
- Selbstbestimmte Lebensgestaltung für Frauen und Männer;
- Gleiche Möglichkeiten für Frauen und Männer zur Entwicklung ihrer persönlichen Fähigkeiten und Potenziale;
- Gleiche Teilhabemöglichkeiten (ökonomische, gesellschaftliche und politische Partizipation) für Frauen und Männer;
- Gleiche Verteilung von Macht und Einfluss zwischen Frauen und Männern hinsichtlich politischer und ökonomischer Entscheidungen und Prozesse;
- Leben frei von jeder Form von Gewalt für Frauen und Männer;
- Gleicher Zugang zu öffentlichen Leistungen für Frauen und Männer.

Ist der Ansatz des Gender-Budgeting geeignet, die Gleichstellung der Geschlechter voranzubringen?

Die oben formulierten Gleichstellungsziele werden vom Stadtrat alle anerkannt und unterstützt.

Bei der Analyse von praktischen Beispielen des Gender-Budgeting aus den genannten Ländern fällt auf, dass sich die konkrete Umsetzung der Idee verständlicherweise konzentriert auf das naheliegende Thema "gleicher Lohn für gleiche Arbeit für Mann und Frau" und auf die Frage, ob im Bildungsbereich die eingesetzten Mittel den Geschlechtern gleichermassen zukommen. Wollte man für die Stadt Dietikon das Konzept Gender-Budgeting ebenfalls umsetzen, so würde man sich zuerst wohl auch mit diesen beiden Bereichen befassen. Dabei würden sich ein paar grundsätzliche Fragen ergeben.

Gleicher Lohn für Männer und Frauen

Der Stadtrat bekennt sich zum Ziel, dass Männer und Frauen für die gleiche Arbeit den gleichen Lohn erhalten sollen und ist der Meinung, dies sei durch die Personalverordnung der Stadt Dietikon auch sichergestellt. Das Problem liegt eher bei der Frage, ob alle von der Stadt Dietikon angebotenen Stellen für Frauen und Männer gleichermassen attraktiv sind und von Frauen und Männern gleichmässig nachgefragt werden. Dies ist offensichtlich nicht der Fall. So sind im Schulbereich und im AGZ deutlich mehr Frauen beschäftigt als Männer, weshalb von der ausbezahlten Lohnsumme der Stadt Dietikon rund zwei Drittel Frauen zukommt. Bei den Frauen ist jedoch auch der Anteil von

Sitzung vom 10. August 2020

Teilzeitarbeit höher als bei den Männern. Wie sind diese Befunde nun bezüglich der Lohngleichstellung zu werten?

Gleiche Karrierechancen für Frauen und Männer

Ein zweiter Aspekt ist die Frage, ob Männer und Frauen die gleichen Karrierechancen haben und ob sich dies auch durch die Verteilung der Kaderpositionen nachweisen lässt. Eine Überprüfung zeigt, dass die Kaderpositionen in der Stadt ziemlich gleichmässig von Frauen und Männern besetzt sind, das Bild pro Abteilung aber stark unterschiedlich ist. So werden die Kaderpositionen in der Hochbau-, Infrastruktur- und der Sicherheitsabteilung fast ausschliesslich von Männern besetzt, wogegen in der Finanz- und der Sozialabteilung deutlich mehr Frauen in Kaderpositionen anzutreffen sind. Die Frage ist, ob das zu akzeptieren ist oder ob der Stadtrat nun Massnahmen definieren soll, um in allen Abteilungen eine gleichmässige Verteilung der Kaderpositionen auf die Geschlechter zu realisieren.

Gleiche Förderung von Mädchen und Knaben in der Schule

Der Schulbereich ist der grösste Ausgabenposten des städtischen Budgets. Hier stellt sich die Frage, ob die Ausgaben Knaben und Mädchen gleichermassen zugutekommen. Viele Studien der vorgenannten Städte in Deutschland setzten genau bei dieser Frage an und es wurden zahlreiche Analysen durchgeführt, bis hin zur Feststellung, dass Mädchen mehr Bücher in der Bibliothek ausleihen als Knaben und vom schulischen Musikunterricht ebenfalls mehr Gebrauch machen als Knaben. Nun, was ist daraus zu schliessen? Ist es ein Hinweis auf ein falsches Bibliotheksangebot für Knaben oder ist es ein Hinweis darauf, dass Knaben allenfalls andere Freizeitbeschäftigungen vorziehen? Und falls das der Fall wäre, stellte sich die Frage, ob es Sache des Staates sei, diese Präferenz der Knaben zu verändern, weil gendermässig unerwünscht. Auch wird im Schulbereich der grössere Teil der Sonderschulkosten für junge Männer ausgegeben. Ist das ein Beleg für die Bevorzugung von Knaben? Falls ja, wie wäre diesem Umstand zu begegnen?

Statistische Grundlagen

Es fällt auf, dass der Geschäftsbericht 2019 der Stadt Dietikon praktisch keine Aussagen darüber macht, wie die Angebote der Stadt von Frauen und Männern genutzt werden. Es gibt auch keine Einwohnerstatistik, die zeigen würde, ob mehr Frauen oder Männer in der Stadt wohnen und auch im Bildungsbereich wird nicht ersichtlich, ob mehr Mädchen oder mehr Knaben die Schule besuchen.

Einzig das Zivilstandsamt zeigt geschlechtergetrennte Informationen und im Altersbereich wird ersichtlich, dass deutlich mehr Frauen die Angebote der Seniorenresidenz, des Pflegeheimes und des Altersheimes belegen. Aber, wer wollte denn aus diesem Befund eine Änderung der Alterspolitik ableiten?

Fazit

Der Stadtrat anerkennt die Notwendigkeit der Gleichstellung von Frauen und Männern, weshalb er auch die Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor unterschrieben hat. Beim Konzept des Gender-Budgeting teilt er aber die Meinung der deutschen Bundesregierung. Er erachtet Gender-Budgeting als nicht geeignetes Instrument der Gleichstellungspolitik, da es sehr aufwändig und der Nutzen zweifelhaft ist. Die Analyse der Erfahrungen der Städte, welche Gender-Budgeting vor vielen Jahren durchgeführt haben, bestärkt den Stadtrat in seiner Meinung, hat das Konzept doch seither keine grosse Verbreitung erfahren.

Der Stadtrat beschliesst:

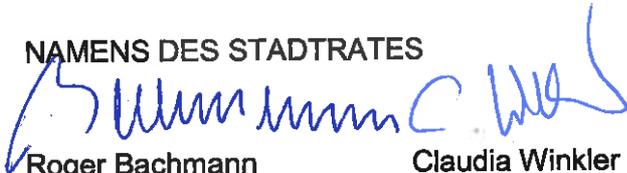
Die Kleine Anfrage von Beat Hess (Grüne) betreffend Gender-Budgeting wird im Sinne der Erwägungen beantwortet.

Sitzung vom 10. August 2020

Mitteilung durch Protokollauszug an:

- Alle Mitglieder des Gemeinderates;
- Sekretariat Gemeinderat;
- Leiterin Finanzabteilung;
- Finanzvorstand.

NAMENS DES STADTRATES



Roger Bachmann
Stadtpräsident

Claudia Winkler
Stadtschreiberin

versandt am: 12. Aug. 2020
PU