

**Motion Rebsamen Heidi und Mit. über eine geschlechtergerechte Budgetpolitik (M 620). Eröffnet am: 16.03.2010 Finanzdepartement i. V. mit Gesundheits- und Sozialdepartement****Antrag Regierungsrat:** Ablehnung**Begründung:**

Die Motion verlangt einen Bericht über die Verteilungswirkungen der Staatsausgaben und -einnahmen hinsichtlich geschlechtsspezifischer Kriterien und die künftige geschlechtergerechte Budgetierung (Gender Budgeting).

Wir erachten einen solchen Bericht in Bezug auf den erwartenden Nutzen als zu aufwändig. Erfahrungen in anderen Gemeinwesen zeigen denn auch einen beschränkten Nutzen.

Im Schlussbericht zur Pilotphase 2004-2005 des Projekts "Geschlechterdifferenzierte Budgetanalyse in der Stadt Zürich" wurde das Budget einer Ressourcenanalyse (Lohn-, Beitrags- und Steuerertragsverteilung), einer Leistungsanalyse (KundenInnenverteilung) und einer Wirkungsanalyse (Erwerbsarbeits- und Gratisarbeitsverteilung) unterzogen. Es musste trotz grossem Erhebungsaufwand festgestellt werden, dass Leistungen häufig nicht nach Geschlecht gemessen werden können. Deshalb wird im Bericht festgehalten, dass die hohen politischen Erwartungen an die Leistungs-, Wirkungs- und Nutzenanalyse nicht erfüllt werden konnten. Als wünschenswert wird hingegen der verstärkte geschlechterdifferenzierte Blick auf die Stadtverwaltung erachtet, etwa bei der Personalförderung.

Gemäss den personalpolitischen Grundsätzen ist der Kanton als Arbeitgeber bestrebt, die Schaffung von Arbeitsbedingungen zu fördern, die den Angestellten erlauben, ihre Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen (§ 3 Abs. 2 lit. i Personalgesetz SRL Nr. 51). Mit einer Teilzeitquote in der kantonalen Verwaltung inkl. kantonale Schulen von 51 Prozent (Frauen: 73 %) leisten wir hierzu einen wesentlichen Beitrag. Dieser Anteil ist im Vergleich zu andern Arbeitgebern, auch zu anderen Verwaltungen, überdurchschnittlich. Bei der Lohnverteilung in der kantonalen Verwaltung ist festzuhalten, dass die Mehrheit der Frauen in den Lohnklassen 1-8 liegen, während die Mehrheit der Männer den Lohnklassen 10 und mehr zugeordnet werden kann. Daraus ergeben sich geschlechtsspezifische Lohnunterschiede. Allerdings war das Lohnwachstum 2006 bis 2009 bei den Frauen mit 5,6 Prozent mehr als doppelt so hoch wie bei den Männern mit 2,3 Prozent (Verwaltung inkl. kantonale Schulen). Wir wollen den Frauenanteil im Kader schrittweise erhöhen. Wir haben die Departemente und Dienststellen deshalb im April 2010 aufgefordert, bei gleicher Qualifikation Frauen den Vorzug zu geben.

Die Fachstelle Gesellschaftsfragen der Dienststelle Soziales und Gesellschaft verfügt mit dem Bereich Gleichstellung von Frau und Mann über ein kantonales Kompetenzzentrum in Gleichstellungsfragen. Mit Kampagnen, Beratungen und Konzeptarbeiten leistet dieser Bereich wesentliche Beiträge zur Gleichstellung von Frau und Mann.

Im Sinne unserer Ausführungen beantragen wir Ihnen, die Motion abzulehnen.

Luzern, 24.08.2010 / Protokoll-Nr: 873