



Auszug aus dem substanziellen Protokoll

4. Ratssitzung vom 1. Juni 2022

140. 2021/402

Motion von Natascha Wey (SP) und Markus Knauss (Grüne) vom 06.10.2021: Möglichkeit zur Reduktion des Beschäftigungsgrads in der jeweiligen Funktion bei Geburt oder Adoption eines Kindes, Änderung des Personalrechts (PR)

Gemäss schriftlicher Mitteilung lehnt der Vorsteher des Finanzdepartements namens des Stadtrats die Entgegennahme der Motion ab, ist jedoch bereit, sie als Postulat zur Prüfung entgegenezunehmen.

Natascha Wey (SP) begründet die Motion (vergleiche Beschluss-Nr. 4482/2021): Der Inhalt der Motion ist simpel: Angestellte der Stadt Zürich sollen nach einer Elternschaft oder Adoption innerhalb eines Jahres die Möglichkeit haben, den Beschäftigungsgrad in ihrer Funktion auf ein Mindestpensum von 60 Prozent zu senken. Das ist einerseits die logische Fortführung der bereits verankerten Grundsätze: Die Stadt soll sich gemäss Artikel 3 des Personalrechts am Auftrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern orientieren. Sie soll ebenfalls die Erfüllung von Erziehungs- und Betreuungsaufgaben berücksichtigen und flexible Arbeitszeitmodelle fördern. In der Praxis führt der Wunsch nach einer Reduktion des Pensums nach der Elternschaft aber immer wieder zu Schwierigkeiten. Darum ist es unserer Meinung nach angezeigt, das Recht der Angestellten in diesem Bereich zu stärken, wenn die Stadt die im Personalrecht verankerten Grundsätze ernst nehmen will. Andererseits ist das Recht auf eine automatische Reduktion des Pensums keine Seltenheit. Die Stadt Basel kennt diese Regelung und auch der Bund nahm kürzlich eine analoge Regelung in das Personalrecht auf. Zürich ist also weder Vorreiterin noch Aussenseiterin, wenn sie nachvollzieht, was andere bereits tun. Die inhaltlichen Gründe für eine solche Reduktion sind offensichtlich. Die ersten Jahre mit Kleinkindern sind anstrengend. Viele Familien wünschen sich die Möglichkeit, die Pensen in dieser Zeit zu reduzieren, um mehr Flexibilität im Alltag zu erhalten. Manchmal findet man nicht auf Anhieb einen Kitaplatz oder die Arbeitstage sind nicht vollständig abgedeckt und nicht alle haben ein ausgereiftes Betreuungsnetz, auf das sie zurückgreifen können. Das sind alles Gründe, die Erwerbsarbeit zugunsten der Vereinbarkeit zu reduzieren. Wichtig ist uns die Festlegung einer Untergrenze. Persönlich bin ich kein Fan von den kleinen, oftmals von Frauen geleisteten Pensen von 20 oder 40 Prozent, vor allem weil sich dies in der Altersvorsorge niederschlägt. Das Recht zur Reduktion ist auch ein deutliches Signal an die Männer. Nach der Elternschaft habt ihr das Recht, euer Pensum zu reduzieren. Nehmt diese Möglichkeit wahr und tragt euren Teil zur Vereinbarkeit bei. Der Stadtrat ist bereit, unsere Motion als Postulat entgegenezunehmen und begründet die Ablehnung der Motion sowohl inhaltlich als auch formal. Inhaltlich lehnt er sie ab, weil beim in den vergangenen Jahren durchgeführten Pilotprojekt in den Pflegezentren nur ein einziger der 375 Anträge abgelehnt wurde. Formal lehnt er die Motion ab, weil die Arbeitszeit in der Kompetenz des Stadtrats liegt und es daher nicht motionabel sei. Es ist eine Frage, wie das Pilotprojekt eingeschätzt wird. Dass so viele



2 / 5

Gesuche bewilligt wurden, erstaunt mich nicht. Allerdings gehe ich davon aus, dass den Beteiligten klar war, dass es sich um ein Pilotprojekt handelte. Das verändert allenfalls die getroffenen Entscheidungen. Zweitens lese ich aus den 375 Anträgen, dass es Bedarf nach einer solchen Regelung gibt. Mir scheint, dass sich der administrative Aufwand verkleinern würde, wenn es keinen Gesuchstellungsprozess mehr gäbe und wenn man nicht auf eine negative Begründung reagieren müsste. Drittens gab es in der Praxis leider immer wieder Fälle, in denen die Reduktion des Pensums ungerechtfertigterweise nicht gewährt wurde. Genau diese Fälle wollen wir verhindern. Im neu veröffentlichten Bericht des Ombudsmanns ist ein Fall einer jungen Mutter genannt, die in einem Personalrestaurant arbeitet. Sie wollte ihren Beschäftigungsgrad reduzieren, was ihre Vorgesetzten nicht zuließen. Auch in vorherigen Berichten war es immer wieder ein Thema. Als häufigster Ablehnungsgrund wurde genannt, dass die betrieblichen Verhältnisse es nicht erlauben würden. Gerade in einem Personalrestaurant halte ich das für eine störende Begründung. Es stört mich persönlich, wenn das vor allem die unteren Lohnklassen betrifft, wo die Betroffenen vielleicht nicht die Energie und Musse haben, sich zu wehren. Bezüglich des Formalen sind wir der Meinung, dass der Stadtrat eine Ausrede sucht, das Anliegen nicht in das permanente Recht zu überführen. Ich verstehe das nicht. Wir hätten mit uns sprechen lassen, wenn der Stadtrat uns inhaltlich signalisiert hätte, dass man das umsetzen will und dass er sieht, dass es heute durchaus problematische Situationen gibt. Grundsätzlich stellen wir uns auf den Standpunkt, dass das Personalrecht motionabel ist. Es wird analog zur Umkleidezeit einen Grundsatz brauchen. Die qualitative Regelung käme in die Ausführungsbestimmungen. Das scheint mir klar. Gerade wenn dem Stadtrat die Ästhetik des Personalrechts so wichtig ist, dann verstehe ich die inhaltliche Ablehnung nicht, weil wir uns bei der Form gefunden hätten.

Namens des Stadtrats nimmt der Vorsteher des Finanzdepartements Stellung.

STR Daniel Leupi: *Ich bin bei vielem mit Natascha Wey (SP) einverstanden und selbstverständlich ist es ein wichtiges Anliegen. Das nahm ich auch damals wahr, als ich als Angestellter nach der Geburt des ersten Kindes mein Pensum auf 60 Prozent reduzierte. Wir meinen allerdings, dass die Stadt nicht so schlecht dasteht, wie das teilweise gesagt wurde. Ich las auch von diesem Fall im Bericht der Ombudsstelle. Es ist allerdings ein einzelner Fall. Die besagte Regelmässigkeit trat mir in all den Gesprächen während neun Jahren nicht entgegen. Ich sehe in der gelebten Praxis keine systematische Problematik. In der Motionsantwort können Sie nachlesen, dass die Stadt einiges unternahm. Man kann das Pilotprojekt in den Pflegezentren negativ darstellen. Es zeigt jedoch, dass es funktioniert. Gerade in den Pflegezentren, wo ein Personalmangel besteht, könnte man meinen, dass es eher schwieriger wäre. Das war aber nicht der Fall. Wir zeigten in der Motionsantwort, was wir in den letzten Jahren verbessert haben. Wir nahmen ernst, dass die Ablehnung höher gewichtet wird als früher. Es müssen schwerwiegende Gründe dagegensprechen, dass jemand ablehnt. Die Position der Mütter wurde eindeutig gestärkt. Es gab einen eigenen Artikel für die Teilzeitarbeit und wir erstellten weitere bezahlte und unbezahlte Angebote. Die Situation in Zürich ist unbestritten gut. Mit Interesse nahm ich die Bereitschaft zur Kenntnis, dass man über die Form sprechen könnte. Man kann aber nicht behaupten, dass die Stadt ein massenhaftes Problem hat. Ich würde gerne hören, wo regelmässig solche Fälle vorkommen. Wenn*



für zwei, drei Einzelfälle das Personalrecht geändert wird, halte ich das für schwierig. Sie können davon ausgehen, dass die Stadt nur eine attraktive Arbeitgeberin sein kann, wenn sie das Thema ernst nimmt. Ausserdem wird es weiterhin einen Schriftwechsel zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin brauchen; es kann keine automatische Reduktion erfolgen. Zur Formalität: Die Lockerheit, mit der sich das Parlament über die Kompetenzen hinwegsetzt, halte ich für bemerkenswert; sonst achten Sie immer darauf, dass alles korrekt verläuft. Ich kann im Moment noch nicht sagen, wie wir damit umgehen werden, wenn die Motion überwiesen wird. Es wird ein Problem, wenn jedes einzelne Anliegen ins Personalrecht aufgenommen werden soll. Das Anliegen teilen wir. Wir glauben, dass die Stadt es gut erfüllt.

Weitere Wortmeldungen:

Serap Kahriman (GLP) stellt folgenden Textänderungsantrag: *Teilzeitarbeit muss immer möglich sein. Die GLP erachtet Teilzeitarbeit als ein zentrales Element der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wir sind der festen Überzeugung, dass es viel mehr Teilzeitmitarbeiterinnen und -mitarbeiter braucht. Vor allem braucht es viel mehr Teilzeittäter, denn Teilzeitarbeit ist immer noch ein typisches Merkmal von weiblicher Erwerbsarbeit. Wenn man fragt, warum im Vollzeitpensum gearbeitet wird, lautet die Antwort häufig: wollen oder müssen? Wir wollen aber, dass das Müssen nicht mehr für die Vollzeitarbeit gelten soll, sondern für die Teilzeitarbeit. Darum ist es richtig und wichtig, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch haben. Die GLP stellt einen Textänderungsantrag, dass das bisherige Pensum um maximal 20 Prozent reduziert werden darf, wobei das Pensum nicht unter 60 Prozent fallen darf. Diese Regelung gibt es bereits auf Bundesebene. Was der Bund kann, kann die Stadt Zürich schon lange. Der Stadtrat erhält mit der Textänderung eine Regelung, die sich seit längerem bewährt. Deshalb spricht nichts gegen die Motion und das Postulat wird obsolet.*

Martina Zürcher (FDP): *Die Motion fordert, dass eine Regelung im Personalrecht eingeführt wird, die eine Reduktion des Pensums nach einer Geburt oder Adoption ermöglicht. In den Ausführungsbestimmungen zum städtischen Personalrecht wird im Artikel 158^{bis} bereits festgehalten: «Die Dienstchefinnen und Dienstchefs ermöglichen in allen Funktionen Teilzeitarbeit, insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Erziehungs- und Betreuungsaufgaben mit dem Beruf, ausser betriebliche Gründe erfordern ein Vollzeitpensum.» Der Stadtrat schrieb die Forderung also bereits in die Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht. Die Motion ist etwas zwischen einer Profilierung und Bürokratisierung. Die Forderung ist erfüllt; es gibt bereits eine Regelung. Darum lehnt die FDP-Fraktion die Motion ab. Wir sind nicht gegen die Vereinbarkeit. Wenn die Regelung nicht richtig umgesetzt wird, dann brauchen wir keine neuen Vorstösse, sondern allenfalls neue Mitglieder im Stadtrat.*

Martin Götzl (SVP): *Die von den Initianten eingereichte Forderung ist nicht motionabel und darum abzulehnen. Wir lehnen auch das Postulat ab. Die Stadt ist arbeitsrechtlich ein ausgezeichneter Arbeitgeber, bietet den Mitarbeitern gute Entlöhnungen, ausgezeichnete Anstellungsbedingungen, die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuungsaufgaben sowie die Gleichstellung und Förderung der Teilzeitarbeit. Das ist auch in*



der Praxis der Fall. Die Anträge auf Reduktion des Beschäftigungsgrads werden beinahe ausnahmslos gewährt. Nur selten lassen sie sich aus betrieblichen Gründen nicht umsetzen. Aufgrund der gut funktionierenden Regelung der Reduktion des Beschäftigungsgrads und der bisher erfolgten Verbesserungen für die Teilzeitarbeit ist es nicht angezeigt, eine Änderung im Personalrecht vorzunehmen.

Karin Weyermann (Die Mitte): *Unsere Fraktion wird die Motion ebenfalls ablehnen. Auch wir stehen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und unterstützen die Teilzeitarbeit sowohl für Mütter wie auch für Väter. Das soll gefördert werden. Wir sehen das Ziel mit dieser Motion jedoch nicht erfüllt. Die Zürcher Regelung sieht die Ermöglichung der Teilzeitarbeit bereits vor. Das Pilotprojekt zeigte, dass das funktioniert. Einen unbedingten Anspruch sehen wir nicht. Es kann vereinzelte Aspekte geben, bei denen eine Reduktion betrieblich nicht möglich ist. Bei diesen Fällen soll es auch weiterhin möglich sein, andere Lösungen zu suchen. Das wird in der Stadt bereits heute so praktiziert. Ich gehe davon aus, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren vollen Einsatz bringen. Wenn jemand 80 oder 100 Prozent arbeitet, bringt diese Person 80 oder 100 Prozent Leistung. Wenn es den Anspruch gibt, dass mit einem 60-Prozent-Pensum gearbeitet werden darf, dann müssen die anderen 20 oder 40 Prozent von jemand anderem geleistet werden. Ich nehme an, dass Sie die Meinung teilen, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht Daumen drehen und bei einer 100-Prozent-Stelle nur eine Leistung von 60 Prozent bringen. So kann nicht ohne Ersatz reduziert werden.*

Patrik Maillard (AL): *Die AL stimmt der Motion zu. Wir wollen, dass es vorwärts geht bei der Flexibilisierung der Arbeitszeit und der echten Vereinbarung von Beruf und Familie. Dass man sich Erziehungs- und Hausarbeiten sowie Erwerbsarbeit teilt, ist ein möglicher Weg, den ich zusammen mit meiner Partnerin ging. Es war ein Weg mit Stolpersteinen. Beispiele sind der teilzeitfeindliche Koordinationsabzug bei der Pensionskasse und die Hürde bei der gewünschten Reduktion des Pensums. Die Stadt macht als grosse Arbeitgeberin sehr vieles sehr gut. In vielen Bereichen nimmt sie eine Vorreiterinnenrolle ein. Die soll sie auch in diesem Bereich vollumfänglich wahrnehmen und den Anspruch auf die Reduktion des Pensums bei Geburt oder Adoption im Personalrecht verankern. Ein kürzlich durchgeführter Pilotversuch ergab, dass von 375 Anträgen nur einer abgelehnt wurde. Für solche Fälle im Promillebereich muss die Stadt eine Lösung finden, wenn die Motion überwiesen wird. Ich glaube nicht, dass das unmöglich ist. Niemand ist unersetzbar und auch in Kaderpositionen sind Jobsharing-Modelle möglich. Die Ablehnung als Motion und die Entgegennahme als Postulat wird vom Stadtrat auch damit begründet, dass die Regelung der Arbeitszeit des städtischen Personals in der Kompetenz des Stadtrats liege. Dieser Standpunkt ist unserer Meinung nach nicht kongruent, wurde doch die Motion GR Nr. 2012/71 entgegengenommen und umgesetzt. Seit damals muss die Stadt auf Gesuch der Angestellten einer Reduktion des Pensums nach dem Mutterschaftsurlaub stattgeben.*

Markus Knauss (Grüne) *ist mit der Textänderung einverstanden: Es geht um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Uns scheint das ein wichtiger Grundsatz. Wir sind der Meinung, dass ein wichtiger Grundsatz im Personalrecht verankert werden sollte. Es ist*



5 / 5

nicht so, dass das nur einmal im Bericht der Ombudsstelle erwähnt wurde, es sind wiederkehrende Klagen. Wir sind der Meinung, dass der ursprüngliche Motionstext der bessere ist. Wir sind aber im Interesse einer breiteren Abstützung bereit, den Textänderungsantrag der GLP entgegenzunehmen.

Angenommene Textänderung:

Der Stadtrat wird beauftragt, dem Gemeinderat eine Weisung vorzulegen, mit welcher eine Regelung im Personalrecht eingeführt wird, die es Eltern oder eingetragenen Partner:innen ermöglicht, nach Geburt oder Adoption eines Kindes den Beschäftigungsgrad in ihrer Funktion auf ein Mindestpensum von 60% zu reduzieren um höchstens 20 Prozent zu reduzieren. Der Beschäftigungsgrad darf dabei nicht unter 60 Prozent fallen.

Natascha Wey (SP) ist nicht einverstanden, die Motion in ein Postulat umzuwandeln.

Die geänderte Motion wird mit 79 gegen 36 Stimmen (bei 0 Enthaltungen) dem Stadtrat überwiesen.

Mitteilung an den Stadtrat

Im Namen des Gemeinderats

Präsidium

Sekretariat