

## Auszug aus dem Protokoll des Stadtrats von Zürich

vom 13. März 2019

**184.**

### **Schriftliche Anfrage von Monika Bättschmann und Katharina Prelicz-Huber betreffend Frauenstreiktag vom 14. Juni 2019, Massnahmen für die Ermöglichung der Teilnahme möglichst vieler städtischer Mitarbeiterinnen sowie mögliche Angebote für Mitarbeiterinnen, die aus betrieblichen Gründen nicht am Streiktag teilnehmen können**

Am 16. Januar 2019 reichten Gemeinderätinnen Monika Bättschmann und Katharina Prelicz-Huber (beide Grüne) folgende Schriftliche Anfrage, GR Nr. 2019/20, ein:

Am 14. Juni 2019 findet in der ganzen Schweiz und damit auch in Zürich der grosse Frauenstreiktag statt, weil nach wie vor die Gleichstellung der Frauen nicht erreicht ist. Weil nach wie vor die Löhne für die gleiche Arbeit bei Frauen tiefer sind als diejenigen der Männer und auch nach der Revision des Gleichstellungsgesetzes keine harten Sanktionen dagegen ergriffen werden. Weil nach wie vor die Frauen männlicher Gewalt und sexueller Belästigung ausgesetzt sind. Weil die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach wie vor in der Verantwortung der Frauen liegt. Weil Frauen nach wie vor im (Top-)Kader und in der Politik untervertreten und viel stärker von Armut betroffen sind. Zudem existieren in der gesprochenen und geschriebenen Sprache Frauen häufig nicht (bspw. Steuerzahler, Wähler, Bürger) usw. Der Frauenstreik ist also richtig und wichtig.

In diesem Zusammenhang bitten wir den Stadtrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Welche Massnahmen gedenkt der Stadtrat zu ergreifen, damit möglichst viele Mitarbeiterinnen der Stadt Zürich am Streiktag teilnehmen können?
2. Wird es für die Dienstabteilungen Anweisungen geben, die die Vorgesetzten dazu anhalten, Frauen an diesem Streiktag teilnehmen zu lassen?
3. Wie steht der Stadtrat dazu, dass am Streiktag teilnehmende Frauen diese Zeit als Arbeitszeit angerechnet würde?
4. Welche Angebote/Aktionen gedenkt der Stadtrat denjenigen städtischen Mitarbeiterinnen und ihren Betrieben anzubieten, die nicht am Streiktag teilnehmen können (obwohl sie das eigentlich gerne würden), weil die Dienste in der Pflege, beim ÖV, in der Schule, im Hort usw. nicht mit Männern abgedeckt werden können?)

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

### **Vorbemerkungen**

Im Personalrecht finden sich weder in der Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht, PR, AS 177.100) noch in den Ausführungsbestimmungen dazu (AB PR, AS 177.101) ausdrückliche Bestimmungen zum Thema Streik. Als Rechtsgrundlagen können Art. 28 Abs. 3 und 4 der Bundesverfassung (BV, SR 101), Art. 71 PR (Vereinsfreiheit), Art. 74 PR (Mitwirkung, Personalverbände) herangezogen werden.

Art. 28 Abs. 3 BV erklärt Streiks für zulässig, falls sie Arbeitsbeziehungen betreffen und ihnen keine Verpflichtungen entgegenstehen, den Arbeitsfrieden zu wahren oder Schlichtungsverhandlungen zu führen. Nach Abs. 4 kann durch Gesetz bestimmten Kategorien von Personen das Streiken verboten werden. Da das Personalrecht (und entsprechend auch die Ausführungsbestimmungen) keine Ausnahmeregelungen enthalten, ist den Beschäftigten der Stadt Zürich das Streiken grundsätzlich erlaubt. Bisher haben der Stadt- und Gemeinderat keine klaren Stellungnahmen zum Streikrecht abgegeben. Zurzeit sind in der Stadt Zürich Streiks des Personals geduldet, jedenfalls soweit sie sich in beschränktem Rahmen halten und unverzichtbare sowie lebenswichtige Funktionen nicht beeinträchtigt werden (z. B. ärztlicher Notfalldienst, Feuerwehr, zum Teil Polizei). Nicht zulässig ist, dass bestimmten städtischen Berufsgruppen das Streiken generell verboten wird.

Durch einen rechtmässigen Streik wird die Pflicht der Angestellten zur Arbeitsleistung vorübergehend ausser Kraft gesetzt. Auf der anderen Seite erlischt während der Dauer des Streiks die Lohnzahlungspflicht der Stadt gegenüber den streikenden Arbeitnehmenden

(Art. 60 Abs. 3 PR). Es tritt eine Situation ein, die mit einem unbezahlten Urlaub vergleichbar ist.

Der auf den 14. Juni 2019 ausgerufene Frauenstreik ist gemäss den vorstehenden Ausführungen kein typischer Streik, da er sich nicht explizit gegen die Stadt als Arbeitgeberin richtet, sondern «gegen das Patriarchat, das ausgedient hat» (vgl. <https://frauenstreik2019.ch/>). Wie auch der Flyer des überparteilichen Frauennetzwerks aller Regionen zur Koordination des Frauenstreiks 2019 beschreibt, sind Frauen auch heute noch in verschiedensten Bereichen von Ungleichheit betroffen: Die Lohn- und Rentengleichheit ist noch nicht gewährleistet, der Grossteil der Betreuungs- und Pflegeleistungen für Familienmitglieder und Angehörige wird durch Frauen geleistet, Frauen leiden weiterhin unter Sexismus und verschiedenen anderen Formen von Gewalt. Der Stadtrat teilt die Einschätzung, dass weitere Anstrengungen hin zur rechtlichen und gelebten Gleichstellung notwendig sind und der Frauenstreik mithin ein wichtiges Thema aufgreift.

Wenn städtische Mitarbeitende für die Teilnahme am «Streik» bzw. entsprechenden Veranstaltungen der Arbeit fernbleiben (dies betrifft Frauen wie Männer, da gemäss dem Flyer solidarische Männer aufgefordert sind, die streikenden Frauen zu unterstützen), ist die Stadt als Arbeitgeberin von den Auswirkungen betroffen. Diese sind unter Anwendung des Personalrechts und den verwaltungsrechtlichen Grundsätzen zu beurteilen.

Nach diesen einleitenden Bemerkungen können die Fragen wie folgt beantwortet werden:

**Zu den Fragen 1 und 2 («Welche Massnahmen gedenkt der Stadtrat zu ergreifen, damit möglichst viele Mitarbeiterinnen der Stadt Zürich am Streiktag teilnehmen können? Wird es für die Dienstabteilungen Anweisungen geben, die die Vorgesetzten dazu anhalten, Frauen an diesem Streiktag teilnehmen zu lassen?»):**

Mitarbeitende sind grundsätzlich verpflichtet, ihre Arbeitsleistung gegenüber der Arbeitgeberin zu erbringen. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass sämtliche Mitarbeitende den Wunsch haben, am Frauenstreik mitzumachen und sie deshalb der Arbeit fernbleiben möchten. Ist der 14. Juni 2019 also für Mitarbeitende, die am Frauenstreik teilnehmen möchten, ein Arbeitstag, so liegt es in ihrer Verantwortung, die Führungskräfte rechtzeitig auf ihre Absicht aufmerksam zu machen. Eine aktive Information hierzu seitens der Stadt an die Mitarbeitenden ist nicht geplant. Auch auf andere Demonstrationen oder Kundgebungen, an deren Teilnahme Mitarbeitende ein Interesse haben könnten, wird seitens der Stadt nicht speziell aufmerksam gemacht.

Der Stadtrat anerkennt die berechtigten Anliegen des Frauenstreiks. Sie sollen insofern unterstützt werden, dass Mitarbeitenden die Teilnahme am Frauenstreik ermöglicht werden soll, sofern der Betrieb – allenfalls auch mit einem gegenüber dem Normalbetrieb reduzierten Personalbestand – noch aufrechterhalten werden kann. Er hat daher Human Resources Management (HRZ) angewiesen, im Rahmen der Beratungsdienstleistungen bei Anfragen von Vorgesetzten bzw. HR-Fachpersonen darauf hinzuweisen, dass dem Anliegen von Mitarbeitenden, die am 14. Juni 2019 für die Teilnahme am Frauenstreik ganz oder teilweise frei nehmen möchten, entsprochen werden soll, sofern keine betrieblichen Gründe dagegensprechen. Zusätzlich wurde im städtischen Intranet im März 2019 eine entsprechende HR-News aufgeschaltet. Bei Dienstabteilungen mit fixen Arbeitszeitmodellen werden die Dienstpläne in der Regel zwei Monate im Voraus erstellt. Da die interne Information im März erfolgte, sollte eine Anpassung noch möglich sein bzw. es können auch kurzfristig Dienste abgetauscht werden. Im flexiblen Arbeitszeitmodell ist rechtzeitig in den Teams abzusprechen, wie Ausfälle aufgefangen werden können. Die ausfallende Arbeitszeit ist in jedem Fall durch unbezahlten Urlaub, die Kompensation von Überstunden oder positiven Arbeitszeitsaldi oder den Bezug von Ferien auszugleichen.

**Zu Frage 3 («Wie steht der Stadtrat dazu, dass am Streiktag teilnehmende Frauen diese Zeit als Arbeitszeit angerechnet würde?»):**

Für die Anrechnung von Arbeitszeit fehlt im städtischen Personalrecht eine Rechtsgrundlage. Es ist nicht vorgesehen, eine Spezialregelung für den Frauenstreiktag aufzunehmen.

**Zu Frage 4 («Welche Angebote/Aktionen gedenkt der Stadtrat denjenigen städtischen Mitarbeiterinnen und ihren Betrieben anzubieten, die nicht am Streiktag teilnehmen können (obwohl sie das eigentlich gerne würden), weil die Dienste in der Pflege, beim ÖV, in der Schule, im Hort usw. nicht mit Männern abgedeckt werden können?»):**

Die Teilnahme am Frauenstreik erfolgt gemäss den obigen Ausführungen für diejenigen Mitarbeitenden (Frauen und Männer), die dies wollen und denen es betrieblich ermöglicht wird, in der Freizeit. Es ist daher auch keine Kompensation für Mitarbeitende notwendig, die aus betrieblichen Gründen nicht am Frauenstreiktag teilnehmen können. Wenn Mitarbeitende, die nicht am «Streik» teilnehmen, innerhalb des Betriebs bzw. während der Arbeitszeit ein «Zeichen» setzen möchten, sollen entsprechende Massnahmen toleriert werden, sofern sie den Betrieb nicht erheblich stören.

Vor dem Stadtrat

die Stadtschreiberin

**Dr. Claudia Cuche-Curti**