

Stadtratssitzung vom 16. Mai 2019

Interpellation Nr. I 5/2019

Interpellation betreffend Frauenstreik vom 14. Juni 2019

Alice Kropf (SP), Katharina Ali-Oesch (SP), Darshikka Krishnanantham (SP), Manon Jaccard (SP), Margrit Schwander (SP) und Mitunterzeichnende vom 14. Februar 2019; dringliche Beantwortung

Wortlaut der Interpellation

Sachverhalt

Der letzte nationale Frauen*streiktag fand am 14. Juni 1991, anlässlich 20 Jahre Frauenstimmrecht und 10 Jahre Gleichstellung in der Bundesverfassung, statt. Seither hat sich die Situation der Frauen* leider nicht zufriedenstellend zum Besseren gewendet. Auch in der Schweiz dauern Sexismus, Ungleichheit und Gewalt gegenüber Frauen* an, obwohl die Gleichstellung in der Verfassung seit 1981 festgeschrieben ist.

Die weltweite #metoo-Debatte hat dazu beigetragen, dass Frauen* offen über Diskriminierung und Sexismus sprechen, sich vernetzen oder als Frauenrechtsaktivist*innen engagieren. Im Zuge dieser erstarkten Bewegung haben verschiedene Gruppierungen beschlossen, in der Schweiz am 14. Juni 2019 wieder einen Frauen*streik zu organisieren.¹

Auch in Thun hat sich eine Frauen*streikgruppe gebildet, um den Tag in der Region aktiv, vielfältig und kreativ zu gestalten. Es ist möglich, dass auch städtische Angestellte mit einer Aktion auf die Inhalte und Forderungen des Frauen*streiks aufmerksam machen werden: Plakate, Fahnen, Transparente aufhängen, Ansteckknöpfe tragen, einen Kurzstreik oder eine verlängerte Pause machen, bestimmte frauentypische Arbeiten (z.B. Kaffee für andere zubereiten und servieren, Protokoll schreiben) verweigern oder früher als sonst die Arbeit beenden (beispielsweise bei einem 8-Stunden-Tag um 15.24 statt um 17.00 Uhr), weil Frauen immer noch 20 Prozent weniger Lohn erhalten. Im Sinne einer Vorbildfunktion gegenüber der Privatwirtschaft sind die Interpellant*innen der Meinung, dass der Gemeinderat allen interessierten Frauen* der Thuner Stadtverwaltung eine Teilnahme am Frauenstreik* in irgendeiner Form ermöglichen sollte.

Fragen an den Gemeinderat

Vor diesem Hintergrund bitten wir den Gemeinderat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Kann sich der Gemeinderat vorstellen, via Direktion Finanzen Ressourcen Umwelt alle städtischen Angestellten über die Hintergründe, Anliegen und Forderungen des Frauen*streiks zu informieren?
2. Die städtischen Angestellten können wählen, ob sie am 1. Mai oder am Fulehung einen freien Tag beziehen wollen. Kann sich der Gemeinderat vorstellen, die Wahlmöglichkeit in diesem Jahr auf den 14. Juni auszuweiten und zukünftig generell auch auf den 8. März, Internationaler Tag der Frau?
3. Sieht der Gemeinderat andere (organisatorische) Instrumente, um den interessierten Frauen* an diesem Tag einen freien Tag zu ermöglichen?
4. Welche Haltung nimmt der Gemeinderat grundsätzlich zur aktiven Beteiligung der städtischen Angestellten am Frauen*streik ein?
5. Würde es der Gemeinderat begrüssen, wenn eine Frauen*gruppe, die sich aktiv an den Aktionen im öffentlichen Raum beteiligt, den städtischen Angestellten einen Besuch abstatten würde, um sie nach ihren Forderungen/Verbesserungsvorschlägen zu befragen?

¹ Streikgründe: https://vpod.ch/downloads/infoblaetter-bildung_frauen/10-gruende-warum-wir-streiken.pdf

6. Die Lohngleichheitsanalyse von 2013 attestierte der Stadt Thun gute Noten. Tatsache ist aber auch in Thun, dass der Frauenanteil in den tieferen Lohnklassen auffallend hoch ist. Welche Massnahmen ergreift der Gemeinderat, um diese Ungleichheit zu bekämpfen?

Antwort des Gemeinderates

Vorbemerkung 1

Der Gemeinderat begrüsst es, wenn sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung in ihrer Freizeit politisch oder ehrenamtlich engagieren. Es entspricht einer langen Tradition, dass öffentliche Verwaltungen aller drei Staatsebenen solches Engagement unter gewissen Voraussetzungen auch zeitlich unterstützen. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung, die als Mitglied eines Parlaments, einer Exekutive, eines Gerichts oder einer Kommission der Eidgenossenschaft, des Kantons, einer Gemeinde oder einer anderen Körperschaft des öffentlichen Rechts tätig sind, gilt deshalb ein bezahlter Urlaub im Umfang der zwingend benötigten Zeit, höchstens jedoch für gesamthaft 15 Arbeitstage pro Kalenderjahr, als bewilligt. Als öffentliches Amt gilt ebenfalls die Dienstleistung in örtlichen oder regionalen Wehrdiensten im Rahmen der Einsätze und der üblichen Ausbildung, einschliesslich der Kaderausbildung. Die Abteilungsleitung ist über Zeitpunkt und Dauer einer bevorstehenden Abwesenheit zur Ausübung eines öffentlichen Amtes rechtzeitig zu informieren. Liegen wichtige dienstliche Bedürfnisse vor und besteht kein Amtszwang, kann der Abteilungsleiter oder die Abteilungsleiterin den Bezug desurlaubes im Einzelfall verweigern (vgl. zur Regelung öffentlicher Ämter: Artikel 25 des Personalreglementes der Stadt Thun und Artikel 9 ff. der Verordnung über Arbeits- und Freizeit). Politisches Engagement, das ausserhalb dieser Regelung für öffentliche Ämter erfolgt, muss jedoch in der Freizeit erfolgen.

Vorbemerkung 2: Ein Blick über die Stadt Thun hinaus - Erste Ergebnisse aus einer schweizerischen Umfrage bei den Personalämtern verschiedener Kantone und Städte

Die Personalverantwortliche des Kantons Basel-Stadt hat bei den Mitgliedern der Schweizerischen Konferenz der Personalleiter/innen öffentlicher Verwaltungen eine Umfrage zum Thema «Frauenstreik» initialisiert. Die Antwortfrist war im Zeitpunkt, als diese Antwort formuliert wurde, noch nicht abgelaufen. Die Personalleiterin des Kantons Basel-Stadt hat dem Personalamt der Stadt Thun die bei ihr eingegangenen Stellungnahmen zur Verfügung gestellt.

An der Umfrage haben bis am 22. März 2019 die Kantone AI, ZH, GL, SZ, NW, GR, SH, ZG, AG, SG, SO, VS sowie die Städte Biel, Zürich, Winterthur, Grenchen und Thun teilgenommen.

Auf die Frage, ob die Kantons- oder Stadtverwaltungen organisatorische Massnahmen planen, damit Frauen an Streikveranstaltungen teilnehmen können, haben alle mit «Nein» geantwortet.

Die verschiedenen Personaldienste erwarten, dass die betrieblichen Bedürfnisse Priorität haben. Wenn es organisatorisch möglich ist, sind die Vorgesetzten angehalten, den interessierten Frauen eine Teilnahme am Streik zu ermöglichen. Wo dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, wird erwartet, dass das Personal zur Arbeit erscheint.

Auch die Frage, ob für die Teilnahme am Streik Freizeit zu beziehen sei, haben alle mit «Ja» beantwortet.

Zu Frage 1: Kann sich der Gemeinderat vorstellen, via Direktion Finanzen Ressourcen Umwelt alle städtischen Angestellten über die Hintergründe, Anliegen und Forderungen des Frauenstreiks zu informieren?

Es steht allen Mitarbeitenden der Stadtverwaltung frei, sich gewerkschaftlich zu organisieren und sich zu informieren. Dass die Stadt ihre Mitarbeitenden aktiv über politische Themen informiert, ist unter dem Gesichtspunkt des Gebotes der politischen Neutralität, zu welcher die Stadt als Arbeitgeberin verpflichtet ist, heikel. Es sind deshalb keine solchen Informationen geplant.

Zu Frage 2: Die städtischen Angestellten können wählen, ob sie am 1. Mai oder am Fulehung einen freien Tag beziehen wollen. Kann sich der Gemeinderat vorstellen, die Wahlmöglichkeit in diesem Jahr auf den 14. Juni auszuweiten und zukünftig generell auch auf den 8. März, Internationaler Tag der Frau?

In der Verordnung über die Arbeits- und Freizeit ist geregelt, dass wahlweise am 1. Mai oder am Ausschieset Anspruch auf einen dienstfreien Tag besteht. Wenn dieser aus betrieblichen Gründen nicht bezogen werden kann, ist ein Vor- oder Nachbezug im gleichen Jahr möglich. Dieser Vor- oder Nachbezug wurde in den letzten Jahren in der Praxis sehr liberal gehandhabt.

Die Arbeitszeit kann auf Grund der geltenden Verordnung über Arbeits- und Freizeit sehr flexibel eingeteilt werden. Rechtzeitig geplant, kann am 14. Juni bzw. am 8. März problemlos ein freier Tag bezogen werden. Eine Ausweitung der Wahlmöglichkeit auf den 14. Juni bzw. auf den 8. März bedingt eine Anpassung der Verordnung und wird nicht unterstützt, denn beim Personal mit anderen Interessen (internationaler Tage der Familie, internationaler Tag der Freiwilligen, internationaler Tag der Menschenrechte, usw.) könnten ebenfalls Begehrlichkeiten entstehen, wenn am Internationalen Tag der Frau ein freier Tag gewährt werden würde.

Zu Frage 3: Sieht der Gemeinderat andere (organisatorische) Instrumente, um den interessierten Frauen an diesem Tag einen freien Tag zu ermöglichen?

Dem Bezug eines freien Tages steht grundsätzlich nichts im Wege, wenn die Stellvertretung am Arbeitsplatz sichergestellt ist. Andere organisatorische Instrumente, um den interessierten Frauen und Männern an diesem Tag einen freien Tag zu ermöglichen, sind nicht geplant. Die Stadt hat Vorbildfunktion - der Diskriminierung der Frauen mit einer Ungleichbehandlung der Männer im Zusammenhang mit einem freien Tag für Frauen zu beugen, erscheint nicht zielführend.

Zu Frage 4: Welche Haltung nimmt der Gemeinderat grundsätzlich zur aktiven Beteiligung der städtischen Angestellten am Frauenstreik ein?

Den städtischen Angestellten steht es frei, sich in ihrer Freizeit am Streik zu beteiligen. Ob dazu zu viel geleistete Arbeit (GLAZ) kompensiert, ein Ferien- oder ein Freitag bezogen wird, hängt von den individuellen Zeitkonti der Mitarbeitenden ab.

Zu Frage 5: Würde es der Gemeinderat begrüßen, wenn eine Frauengruppe, die sich aktiv an den Aktionen im öffentlichen Raum beteiligt, den städtischen Angestellten einen Besuch abstatten würde, um sie nach ihren Forderungen/Verbesserungsvorschlägen zu befragen?

Der Gemeinderat kann sich nicht vorstellen, dass das Personal unkoordiniert während der Arbeitszeit (Schalterdienste, Kundenkontakte am Telefon, Störung in Gruppenbüros, etc.) besucht und befragt wird. Denkbar ist, dass die Frauengruppe an den verschiedenen Standorten der Stadtverwaltung im Eingangsbereich das Personal anspricht, dass eine andere Form der Befragung gewählt wird oder dass allenfalls ein Informationsblock von einer Stunde mit freiwilliger Teilnahme stattfindet. Die Inhalte des Informationsblocks müssten vorgängig mit dem Personalamt abgesprochen sein.

Zu Frage 6: Die Lohngleichheitsanalyse von 2013 attestierte der Stadt Thun gute Noten. Tatsache ist aber auch in Thun, dass der Frauenanteil in den tieferen Lohnklassen auffallend hoch ist. Welche Massnahmen ergreift der Gemeinderat, um diese Ungleichheit zu bekämpfen?

Diese Aussage trifft für das Reinigungspersonal (Lohnklasse 2) zu. Klammert man das Reinigungspersonal aus, ergibt sich ein anderes Bild. So sind z.B. in den Lohnklassen 4 bis 8 und 10 mehr Männer als Frauen

angestellt. Auffallend ist ein hoher Frauenanteil in den Lohnklassen 9, 11 und 12 (Sachbearbeitungsfunktionen) sowie 16 und 17 (Soziale Funktion mit Fachhochschulabschluss). In den Kaderfunktionen (ab Lohnklasse 18) sind mehr Männer als Frauen tätig.

Um den Frauenanteil in den Kaderpositionen zu erhöhen, bevorzugt der Gemeinderat bei der Neubesetzung von Stellen Frauen, wenn sie über dieselben Qualifikationen verfügen wie die männlichen Bewerber. Wichtig ist, dass Frauen auf eine sehr gute Aus- und Weiterbildung setzen und dass die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin sie dabei aktiv unterstützt. Städtische Mitarbeiterinnen werden bei der Absolvierung von Weiterbildungen nach denselben Grundsätzen von der Arbeitgeberin unterstützt wie ihre männlichen Kollegen. Dies ist ein wichtiges Kriterium für eine gezielte Kaderplanung und Nachwuchsförderung. Die Stadtverwaltung wird deshalb, wie in den vergangenen Jahren, grossen Wert auf die aktive und grosszügige Unterstützung beim Erwerb von beruflichen Qualifikationen legen.

Das Thema Gleichstellung und Lohngleichheit ist für den Gemeinderat wichtig. Aus diesem Grund ist vorgesehen, dass der Gemeinderat die Lohncharta noch in diesem Jahr unterschreiben wird. Weitere Massnahmen sind nicht geplant.

Thun, 3. April 2019

Für den Gemeinderat der Stadt Thun

Der Stadtpräsident
Raphael Lanz

Der Stadtschreiber
Bruno Huwyler Müller