

Auszug aus dem Protokoll des Stadtrats von Zürich

vom 20. November 2013

1050.

Dringliche Schriftliche Anfrage von Karin Rykart Sutter (Grüne) und 31 Mitunterzeichnenden betreffend Sexuelle Belästigungen beim ewz, interne Abläufe und Massnahmen

Am 30. Oktober 2013 reichten Gemeinderätin Karin Rykart Sutter (Grüne) und 31 Mitunterzeichnende folgende Dringliche Schriftliche Anfrage, GR Nr. 2013/371, ein:

Die NZZ am Sonntag vom 27. Oktober 2013 hat unter dem Titel „Sexismus-Vorwürfe beim Zürcher Elektrizitätswerk“ den Fall publik gemacht, dass drei ehemalige Mitarbeiterinnen des EWZ dem Vizedirektor und weiteren Kadermitarbeitern sexuelle Belästigung vorwerfen. Der Vizedirektor hat nun gekündigt, die drei Mitarbeiterinnen haben bereits vor längerer Zeit das Unternehmen verlassen. Wir bitten den Stadtrat im Zusammenhang mit diesen Vorfällen um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Zu welchem Zeitpunkt wurden der Direktor und der Departementsvorsteher über die Vorfälle informiert? Welche Informationen haben sie zu welchem Zeitpunkt erhalten?
2. Was wurde seitens des Direktors und des Departementsvorstehers unternommen? Wann wurden welche Gespräche mit welchen Personen geführt?
3. Auf welchen Zeitpunkt haben die drei ehemaligen Mitarbeiterinnen gekündigt? Bis zu welchem Zeitpunkt haben die drei ehemaligen Mitarbeiterinnen gearbeitet? Ab wann wurden sie krankgeschrieben? Kam das städtische Case Management zum Einsatz?
4. Was war die Reaktion seitens des ewz auf die Kündigungen? Wurden Vereinbarungen unterzeichnet? Wurden Entschädigungen gezahlt? Wenn ja, wie viel?
5. Wann wurde die Fachstelle für Gleichstellung informiert? Wurde auch die Stadtpräsidentin informiert? Wenn ja, wann?
6. Welche Informationen hat die Fachstelle für Gleichstellung und die Stadtpräsidentin zu welchem Zeitpunkt erhalten?
7. Was wurde seitens der Fachstelle für Gleichstellung unternommen? Wurden Gespräche mit den involvierten Personen geführt? Wenn ja, wann?
8. Wurde der Einbezug der Ombudsfrau geprüft? Wenn nein, weshalb nicht?
9. Wurden weitere Stellen wie z.B. die Schlichtungsbehörde nach Gleichstellungsgesetz einbezogen? Wenn ja, welche? Wenn nein, weshalb nicht?
10. Wann wurde beschlossen, ein externes Gutachten einzuholen? Wer gab den Auftrag und wer hat entschieden, wer das Gutachten erstellt? Was waren die Kriterien für die Erteilung des Auftrages? Wer hat sie definiert?
11. Wann wurden der Direktor des ewz, der Departementsvorsteher und die Fachstelle für Gleichstellung über das Resultat dieses externen Gutachtens informiert?
12. Was waren die Reaktionen auf das Gutachten? Wurde das Gutachten von allen Parteien akzeptiert? Wenn nein, was waren die Kritikpunkte am Gutachten? Wenn nein, wurde eine Nachfolgeuntersuchung angeordnet? Wenn nein, weshalb nicht?
13. Wurde über das Gutachten Stillschweigen vereinbart? Wenn ja, weshalb?
14. Welche Massnahmen wurden danach wann ergriffen? Welche Massnahmen bzw. Sanktionen wurden oder werden gegenüber den weiteren involvierten Kaderleuten, welche ebenfalls die drei ehemaligen Mitarbeiterinnen sexuell belästigt haben, geprüft?
15. Wie und wann wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom ewz informiert? Gab es Reaktionen seitens des Personals? Wenn ja, welche?
16. Welche Massnahmen werden ergriffen, dass ein solcher Vorfall nicht mehr passiert? Wer überprüft in Zukunft die Einhaltung der Massnahmen? Was wird seitens des ewz unternommen, um den Reputationsschaden zu reparieren?

17. Welche Massnahmen werden seitens des ewz unternommen, dass auch in Zukunft Frauen beim ewz arbeiten können bzw. wollen?
18. Was hat das ganze Verfahren inkl. Erstellen des Berichts, allfälligen Abgangsentschädigungen etc. für die ewz gekostet?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

Zu Frage 1 («Zu welchem Zeitpunkt wurden der Direktor und der Departementsvorsteher über die Vorfälle informiert? Welche Informationen haben sie zu welchem Zeitpunkt erhalten?»):

Eine der betroffenen Frauen hat mit E-Mail vom Mittwoch, 22. August 2012, 08:44 Uhr, den Direktor und den Personalchef des ewz über die sexistische Atmosphäre, die Belästigungen und den respektlosen Umgang informiert. Weiter steht im E-Mail, dass die Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich über alle Vorfälle in Kenntnis gesetzt wurde.

Der Direktor hat umgehend um 09:10 Uhr auf das Mail geantwortet, seine Betroffenheit zum Ausdruck gebracht und zu einem Gespräch eingeladen. Um 10:41 Uhr gleichentags hat die betroffene Mitarbeiterin geantwortet, dass der Direktor sich bei der Fachstelle für Gleichstellung melden könne.

Gleichenfalls hat der Direktor auch den Departementsvorsteher telefonisch informiert.

Zu Frage 2 Was wurde seitens des Direktors und des Departementsvorstehers unternommen? Wann wurden welche Gespräche mit welchen Personen geführt?»):

Der Direktor telefonierte am 22. August 2012 mit der Fachstelle für Gleichstellung, um herauszufinden, wie gravierend die Anschuldigungen sind. Die Fachstelle gab mit dem Verweis auf die Schweigepflicht keine Auskunft über die Anschuldigungen und deren Schweregrad. Hingegen orientierte die Fachstelle den ewz-Direktor über die zu ergreifenden Sofortmassnahmen bei Meldungen bei sexueller Belästigung und seine Fürsorgepflichten als Vorgesetzter.

Am 23. August 2012 fand ein Gespräch zwischen den drei betroffenen Frauen, dem Personalchef und dem Direktor statt (interne Aktennotiz vom 23. August 2012). Die Betroffenen stellten gemeinsam den Antrag auf eine externe Behandlung beziehungsweise ein Verfahren.

Zu Frage 3 («Auf welchen Zeitpunkt haben die drei ehemaligen Mitarbeiterinnen gekündigt? Bis zu welchem Zeitpunkt haben die drei ehemaligen Mitarbeiterinnen gearbeitet? Ab wann wurden sie krankgeschrieben? Kam das städtische Case Management zum Einsatz? »):

Eine Person hatte Ende Mai 2013 per Ende August 2013 gekündigt. Ab Untersuchungsbeginn im August 2012 übernahm sie eine Stelle in einer anderen ewz-Abteilung, wo sie bis Januar 2013 arbeitete. Ab Januar 2013 war sie krankgeschrieben. Das Case Management war involviert.

Eine zweite Person hatte einen befristeten Arbeitsvertrag, der per Anfang 2013 auslief.

Eine dritte Person war ab Untersuchungsbeginn im August 2012 krankgeschrieben und kehrte bis zur einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsvertrags nicht mehr an den Arbeitsplatz zurück. Das Case Management war involviert.

Zu Frage 4 («Was war die Reaktion seitens des ewz auf die Kündigungen? Wurden Vereinbarungen unterzeichnet? Wurden Entschädigungen gezahlt? Wenn ja, wie viel?»):

Wie oben dargestellt, erfolgte nur durch eine Mitarbeiterin eine Kündigung und dies während der bereits laufenden Vergleichsverhandlungen. Die Rechtsvertreterin der betroffenen Frauen und jene des ewz handelten entsprechende Vereinbarungen aus. Neben der Lohnzahlungspflicht erhielten die Mitarbeiterinnen eine Entschädigung gemäss Art. 5 Abs. 4 Gleichstellungsgesetz, das maximal sechs Monatslöhne (nach Schweizer Durchschnitt) vorsieht. Es wurden je Fr. 25 000.– ausbezahlt.

Zu Frage 5 («Wann wurde die Fachstelle für Gleichstellung informiert? Wurde auch die Stadtpräsidentin informiert? Wenn ja, wann?»):

Am 19. April 2012 wurde die Fachstelle für Gleichstellung von einer der betroffenen Personen zum ersten Mal um Rat angegangen bezüglich sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Gemäss ihrem Auftrag und gestützt auf Art. 96 Abs. 1 AB PR war die Fachstelle beratend und unterstützend tätig und führte mehrere Beratungsgespräche mit den betroffenen Frauen, bis sie während der laufenden externen Untersuchung eine Rechtsvertretung beauftragen konnten.

Nach der Kenntnisnahme des externen Untersuchungsberichts am 9. Februar 2013 informierte die Leiterin der Fachstelle die Stadtpräsidentin über das bisher Vorgefallene, die Einschätzung der Fachstelle zu den Vorfällen und die geplante vertrauliche Stellungnahme zu Händen des ewz-Direktors zum externen Gutachten. Die Stadtpräsidentin erkundigte sich daraufhin umgehend beim Vorsteher DIB über die Angelegenheit. Der Vorsteher DIB bestätigte der Stadtpräsidentin, von den Vorfällen Kenntnis zu haben und in der Angelegenheit aktiv zu sein. Am 11. Juni 2013 informierte der Vorsteher DIB die Stadtpräsidentin in einer Mail, dass zwischen den beteiligten Rechtsvertreterinnen eine Einigung gefunden werden konnte und die Vereinbarung in der Schlussverhandlung sei.

Die Rechtsvertreterin des ewz orientierte die Fachstelle in einer Mail am 11. Juni 2013, dass der ewz-Direktor sie vor einigen Wochen beauftragt habe, ihn entsprechend dem Untersuchungsbericht bei Massnahmen gemäss Gleichstellungsgesetz zu unterstützen. Sie halte den Untersuchungsbericht trotz der geäusserten Bedenken der Fachstelle für umsetzbar. Sie erläuterte weiter, dass sie daran sei, mit den betroffenen Frauen eine für diese akzeptable Lösung zu finden. Weiter würden gegenüber dem Geschäftsbereich und den verantwortlichen Führungspersonen betriebliche Massnahmen ergriffen und die interne Kommunikation entsprechend den Empfehlungen des Untersuchungsberichts vorbereitet.

Zu Frage 6 («Welche Informationen hat die Fachstelle für Gleichstellung und die Stadtpräsidentin zu welchem Zeitpunkt erhalten?»):

Bereits beantwortet in den vorangehenden Fragen.

Zu Frage 7 («Was wurde seitens der Fachstelle für Gleichstellung unternommen? Wurden Gespräche mit den involvierten Personen geführt? Wenn ja, wann?»):

Gestützt auf Art. 96 Abs. 1 AB PR und Art. 12 STRB DGA hat die Fachstelle für Gleichstellung seit Mitte April 2012 mehrere Beratungsgespräche mit den betroffenen Frauen geführt und Folgendes unternommen:

- Empfehlung, ein Unterstützungsangebot im psychosozialen Bereich in Anspruch zu nehmen,
- Empfehlung, zu ihrem Schutz Beweismaterial in chronologischer Folge der Ereignisse zu sammeln und zu ordnen,
- Juristische Beratung, Handlungsempfehlungen und Vermittlungsangebot,
- Darlegung von alternativen Beratungs- und wenn nötig Schlichtungsmöglichkeiten (Ombudsfrau, Schlichtungsbehörde nach Gleichstellungsgesetz),
- Angaben zu einschlägigen externen Rechtsexpertinnen und -experten im Bereich sexuelle Belästigung,
- Stellungnahme zum externen Untersuchungsbericht im Einvernehmen mit den betroffenen Frauen.

Zu Frage 8 («Wurde der Einbezug der Ombudsfrau geprüft? Wenn nein, weshalb nicht?»):

Die Fachstelle für Gleichstellung hat die betroffenen Frauen auch über diese Möglichkeit in Kenntnis gesetzt.

Der Vorsteher des Departements der Industriellen Betriebe hat im Oktober 2013 Rücksprache mit der Ombudsfrau genommen.

Zu Frage 9 («Wurden weitere Stellen wie z.B. die Schlichtungsbehörde nach Gleichstellungsgesetz einbezogen? Wenn ja, welche? Wenn nein, weshalb nicht?»):

Die Fachstelle für Gleichstellung hat die betroffenen Frauen über die Möglichkeit informiert, bei der Schlichtungsbehörde ein Schlichtungsbegehren einzureichen und sie über das entsprechende Verfahren aufgeklärt. Die Schlichtungsbehörde wurde nicht einbezogen, da mit den Betroffenen eine einvernehmliche Lösung gefunden werden konnte.

Zu Frage 10 («Wann wurde beschlossen, ein externes Gutachten einzuholen? Wer gab den Auftrag und wer hat entschieden, wer das Gutachten erstellt? Was waren die Kriterien für die Erteilung des Auftrages? Wer hat sie definiert?»):

Am 23. August 2012 hat der Direktor entschieden, eine Untersuchung in die Wege zu leiten und ein externes Gutachten erstellen zu lassen. Mehrere angefragte Gutachterinnen waren zeitlich extrem belastet und sahen sich nicht in der Lage, innert nützlicher Frist einen Bericht zu erstellen, aus dem sich Erkenntnisse und Massnahmen ableiten liessen. Der Direktor hat sich schliesslich entschieden, einen empfohlenen und anerkannten Experten mit Erfahrung in diesem Themenbereich zu beauftragen. Kriterien waren einerseits die Empfehlungen und die Erfahrungen, andererseits aber auch die zeitliche Verfügbarkeit. Der Auftrag wurde mit Schreiben vom 24. August 2012 erteilt und am 29. August 2012 präzisiert.

Zu Frage 11 («Wann wurden der Direktor des ewz, der Departementsvorsteher und die Fachstelle für Gleichstellung über das Resultat dieses externen Gutachtens informiert? »):

Am 9. Februar 2013 hat der Direktor einen Entwurf des Untersuchungsberichts erhalten; die Fachstelle für Gleichstellung hat ihn gleichentags über die betroffenen Mitarbeiterinnen erhalten. Am 18. März 2013 hat der Direktor den definitiven Schlussbericht erhalten und diesen umgehend dem Departementsvorsteher zur Kenntnis gebracht.

Zu Frage 12 («Was waren die Reaktionen auf das Gutachten? Wurde das Gutachten von allen Parteien akzeptiert? Wenn nein, was waren die Kritikpunkte am Gutachten? Wenn nein, wurde eine Nachfolgeuntersuchung angeordnet? Wenn nein, weshalb nicht?»):

Die Fachstelle für Gleichstellung hat mit einem persönlichen und vertraulichen Schreiben vom 27. Februar 2013 z. Hd. des ewz-Direktors den Entwurf des externen Untersuchungsberichts vom 9. Februar 2013 als mangelhaft qualifiziert (selektive Prüfung und Würdigung der Vorfälle, einzelne Schlussfolgerungen und Empfehlungen).

Die Rechtsvertreterin der betroffenen Frauen hat innert erstreckter Frist auf eine Stellungnahme verzichtet. Die Rechtsvertreterin des Hauptbeschuldigten hat vereinzelte Abänderungsanträge gestellt. In der Folge konzentrierten sich das ewz und die beauftragten Rechtsvertreterinnen auf die Aushandlung einer einvernehmlichen Lösung mit den betroffenen Frauen. Es wurde deshalb keine Nachfolgeuntersuchung angeordnet, zumal die vom ewz beigezogene Rechtsanwältin und Fachexpertin den Untersuchungsbericht als umsetzbar einstufte.

Zu Frage 13 («Wurde über das Gutachten Stillschweigen vereinbart? Wenn ja, weshalb? »):

Es liegt keine explizite Vereinbarung bezüglich Stillschweigen vor. Da der Untersuchungsbericht jedoch besondere Personendaten beinhaltet, ist er aus Datenschutzgründen vertraulich zu behandeln.

Zu Frage 14 («Welche Massnahmen wurden danach wann ergriffen? Welche Massnahmen bzw. Sanktionen wurden oder werden gegenüber den weiteren involvierten Kaderleuten, welche ebenfalls die drei ehemaligen Mitarbeiterinnen sexuell belästigt haben, geprüft? »):

Die Untersuchung kam zum Schluss, dass sich die betroffenen Frauen zu Recht beschwert haben. Es wurden jedoch keine spezifischen personalrechtlichen Massnahmen gegen die belasteten Personen empfohlen, da das «Problem in der Betriebskultur liegt» und nicht primär bei einzelnen Personen. Folgende Massnahmen wurden bereits ergriffen:

- Unverzügliches persönliches Mahngespräch zwischen dem Angeschuldigten und dem Direktor
- Auftritt des Direktors beim Kader des betroffenen Geschäftsbereichs mit Ermahnung und Klarstellung, dass solche Vorfälle nicht geduldet würden
- Coaching und Schulung des Hauptangeschuldigten

Folgende Massnahmen wurden eingeleitet:

- Persönliche Mahngespräche mit weiteren im Bericht erwähnten Mitarbeitern
- Eine spezifische Schulung unter Beizug des «mannebüro züri» sowie die Überarbeitung der Verhaltensregeln im betroffenen Bereich

Die gesamtbetrieblichen Massnahmen zur Prävention und Sensibilisierung werden fortgeführt.

Zu Frage 15 («Wie und wann wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom ewz informiert? Gab es Reaktionen seitens des Personals? Wenn ja, welche?»):

Die Mitarbeitenden wurden mit einer Intranet-Mitteilung vom 11. Juni 2013 informiert (nach Vorliegen des Schlussberichtes und der Vereinbarung mit den betroffenen Frauen). Eine weitere Intranet-Information fand am 24. Oktober 2013 mit der Bekanntgabe der Kündigung des Hauptangeschuldigten statt. Am Montag, 28. Oktober 2013, in Oerlikon und am Dienstag, 29. Oktober 2013, im Werkhof Herdern hat der Direktor die Mitarbeitenden persönlich über die Vorfälle, die schliesslich zu den Artikeln in der Presse führten, informiert.

Zu Frage 16 («Welche Massnahmen werden ergriffen, dass ein solcher Vorfall nicht mehr passiert? Wer überprüft in Zukunft die Einhaltung der Massnahmen? Was wird seitens des ewz unternommen, um den Reputationsschaden zu reparieren?»):

Es fand in der Vergangenheit und werden auch in Zukunft laufend Informationen und Sensibilisierungen zu diesen Themen stattfinden (z. B. auch 2012: Kaderforum zum Thema «Tabuthemen»). Das Kaderforum vom 7. November 2013 war ursprünglich dem Thema «Kundinnen- und Kundenfokussierung» gewidmet. Der Direktor hat kurzfristig entschieden, stattdessen das Thema «Sexismus-Vorwürfe beim Zürcher Elektrizitätswerk» anzusetzen. Dieses Kaderforum, an dem etwa 160 Mitarbeitende teilnahmen, wurde von einer Rechtsanwältin und Ausbilderin, Spezialistin für Arbeitsrecht und Gleichstellungsfragen, moderiert. Die Veranstaltung hatte folgende vier Ziele: Klarheit über Handlungs- und Kommunikationspflichten für das Kader, Kompetenz im Umgang mit Vorwürfen, gesetzliche und betriebliche Regelungen zu Prävention und Intervention sowie Kennen der Aufgaben und Verantwortlichkeiten in den verschiedenen Rollen. Ein Massnahmenplan wird mit externer Unterstützung erarbeitet. Weitere Kampagnen und Sensibilisierungen sind auch 2014 und in den Folgejahren vorgesehen.

Zusammen mit externer Unterstützung wird das ewz weitere Massnahmen treffen, um das Vertrauen (intern wie extern) wieder herzustellen. Schliesslich werden zurzeit Optimierungsmassnahmen im Prozess der Meldung und Untersuchung von sexueller Belästigung und anderen Diskriminierungen geprüft.

Zu Frage 17 («Welche Massnahmen werden seitens des ewz unternommen, dass auch in Zukunft Frauen beim ewz arbeiten können bzw. wollen?»):

Das ewz ist seit Jahren bestrebt, für typische Männerberufe auch gezielt Frauen anzusprechen. Das ewz wird diese Strategie konsequent weiterführen und den Frauenanteil auch in den kommenden Jahren kontinuierlich versuchen zu steigern.

Zu Frage 18 («Was hat das ganze Verfahren inkl. Erstellen des Berichts, allfälligen Abgangsschädigungen etc. für die ewz gekostet? »):

Es liegen noch nicht sämtliche Abrechnungen vor. Insgesamt belaufen sich die Kosten auf Fr. 150 000.– bis 200 000.–.

Vor dem Stadtrat

die Stadtschreiberin

Dr. Claudia Cuche-Curti