

23.09.2020

**Schriftliche Anfrage**

von Natascha Wey (SP)  
und Marion Schmid (SP)

Gemäss dem städtischen Personalrecht Art. 3, Grundsätze und Instrumente der Personalpolitik orientiert sich die Stadt Zürich «am Auftrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern», berücksichtigt «die „Erfüllung von Erziehungs- und Betreuungsaufgaben» und fördert „flexible Arbeitszeitmodelle“. Wie sie dies tut, geht aus den folgenden 90 Artikeln nicht hervor.

So vermitteln denn auch die Ombudsfrau in ihrem Bericht aus dem Jahr 2018 sowie auch die Fachstelle für Gleichstellung in ihrer Jahreszeitung «einblicke» 2019, dass Fragen rund um die Vereinbarkeit häufige Themen seien.

Der Bericht der Ombudsfrau nennt dazu konkret «Schwierigkeiten beim Wunsch nach Pensumsreduktion, Anpassung der Arbeitstage und -zeiten, Bezug eines unbezahlten Urlaubs im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub und das Beibehalten der bisherigen Leitungsfunktion trotz Pensumsreduktion». Oft tun sich gemäss dem Bericht Vorgesetzte schwer, die im Personalrecht verankerten Grundsatz umzusetzen. Als häufigster Ablehnungsgrund werde genannt, dass die betrieblichen Verhältnisse es nicht erlauben. Zudem werde den Mitarbeitenden vielerorts das Recht, auf eine Begründung der Ablehnung verwehrt.

Auch die Fachstelle für Gleichstellung berichtet in ihrer Jahreszeitung «einblicke» 2019, Seite 7) beispielhaft über einen Beratungsfall, wo es um die Vereinbarkeit von Familien-, Haus- und Erwerbsarbeit geht. Ein Drittel der Beratungen der Fachstelle betrifft verwaltungsinterne Anliegen.

Zudem ist im Geschäftsbericht der Stadt Zürich 2019 das Postulat 2015/13 «Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrads für Angestellte mit Betreuungspflichten» nach wie vor als unerledigt aufgeführt(S. 96). Gemäss Geschäftsbericht steht aber seit 2019 ein auf drei Jahre befristetes, kostenloses Beratungsangebot für städtische Mitarbeitende mit Betreuungspflichten zur Verfügung.

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

1. Mit welchen konkreten Massnahmen setzt die Stadt die oben erwähnten Grundsätze um?
2. Existiert im HRZ oder zumindest für einzelne Dienstabteilungen eine Übersicht, wie viele Pensenreduktionen pro Jahr aufgrund der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit gewünscht werden?
3. Gibt es Zahlen in wie vielen Fällen pro Jahre dieser Wunsch gewährt resp. verweigert wurde? Bitte um Aufschlüsselung für alle Geschlechter?
4. Welche Massnahmen hat der Stadtrat getroffen, um die Führungskultur dahingehend zu verändern, dass Pensenreduktionen ermöglicht werden?
5. Wie viele Mitarbeitende haben dieses «auf drei Jahre befristetes, kostenloses Beratungsangebot für städtische Mitarbeitende mit Betreuungspflichten» im Jahr 2019 in Anspruch genommen?

