# Ein wichtiger Schritt vorwärts auf dem Weg zur Lohngleichheit

geschrieben von Barbara Falk | Oktober 25, 2019

**Ende letzten Jahres hatte das Parlament die Änderung des Gleichstellungsgesetzes verabschiedet. Im August hat nun der Bundesrat die neuen Bestimmungen in Kraft gesetzt und damit verbindliche Massnahmen zur besseren Verwirklichung der Lohngleichheit von Frau und Mann eingeführt. Neu müssen Unternehmen mit 100 oder mehr Angestellten betriebsinterne Lohngleichheitsanalysen durchführen. Mit den Lohnanalysen soll dem unerklärbaren Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern entgegengewirkt und der in der Bundesverfassung verankerte Lohngleichheitsgrundsatz umgesetzt werden.**

Nach wie vor verdienen Frauen mitunter erheblich weniger als Männer, das hat die diesjährige Lohnstrukturerhebung des Bundesamts für Statistik deutlich gezeigt. Dabei haben Frauen und Männer in der Schweiz ein Anrecht auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit. So will es die Bundesverfassung seit 1981 und auch das Gleichstellungsgesetz, das seit 1996 in Kraft ist. Die Realität ist allerdings eine andere. Auch heute noch, Jahrzehnte später, ist die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann nicht erreicht. Der sogenannte unerklärte Lohnunterschied, also jener Anteil, der einzig durch das Geschlecht zu erklären ist – und damit im Sinne des Gleichstellungsgesetzes als diskriminierend gilt –, beträgt derzeit zwischen 7.4 Prozent und 8.4 Prozent, je nach statistischem Ansatz.

Nun hat die Politik gehandelt und staatliche Massnahmen gegen Lohndiskriminierung gutgeheissen. Mit der Änderung des Gleichstellungsgesetzes nimmt sie die Unternehmen in die

Pflicht und verleiht damit dem jahrzehntealten Anspruch auf Lohngleichheit Nachdruck und Aktualität. Die neuen Bestimmungen im Gleichstellungsgesetz treten auf den 1. Juli 2020 in Kraft und sehen zur besseren Durchsetzung der Lohngleichheit verbindliche Lohngleichheitsanalysen sowie deren Überprüfung vor. Konkret werden Unternehmen mit 100 oder mehr Mitarbeitenden dazu verpflichtet, betriebsinterne Lohnanalysen durchzuführen und diese von einer externen unabhängigen Stelle prüfen zu lassen.

## Ein langer Weg zur Umsetzung

Bereits im Herbst 2014 hatte der Bundesrat in Aussicht gestellt, dem Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern mit neuen Massnahmen zu begegnen. Dieser Ankündigung waren zunächst pragmatische Versuche vorausgegangen, um den verfassungsrechtlichen Anspruch auf Lohngleichheit zu beschleunigen. So hatten Bund und Sozialpartner im Jahre 2009 gemeinsam das Projekt «Lohngleichheitsdialog» lanciert, welches bis 2014 andauerte. Ziel war es, Unternehmen dazu zu motivieren, ihre Löhne freiwillig einer Überprüfung auf geschlechtsspezifische Unterschiede zu unterziehen und allenfalls bestehende Lohndiskriminierungen aufzuheben. Die Bilanz dieses Dialogs fiel allerdings durchzogen aus – die auf Freiwilligkeit beruhenden Massnahmen zur Verwirklichung des Lohngleichheitsgrundsatzes haben nicht zum erhofften Erfolg geführt. Noch im selben Jahr beriet der Bundesrat das weitere Vorgehen zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung und eröffnete im November 2015 schliesslich die Vernehmlassung zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes.

Mit der Verabschiedung der Botschaft zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes im Juli 2017 setzt sich der lange Weg im Ringen um die Durchsetzung des verfassungsrechtlichen Auftrags zur Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern mittels zusätzlicher staatlicher Massnahmen fort. Nach langwierigen Debatten, Rückweisungen und

Differenzbereinigungen seitens Stände- und Nationalrat schafft die Revision des Gleichstellungsgesetzes im vergangenen Dezember die Hürde und wird vom Parlament verabschiedet. Da die Referendumsfrist gegen den Beschluss des Parlaments am 7. April 2019 ungenutzt verstrichen ist, hat der Bundesrat die Änderung des Gleichstellungsgesetzes und die Verordnung zur Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse im August dieses Jahres auf den 1. Juli 2020 in Kraft gesetzt. Damit müssen Unternehmen mit über 100 Angestellten eine erste betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse bis spätestens Ende Juni 2021 durchführen.

## Was bedeutet die Gesetzesrevision konkret?

Aufgrund der neuen Bestimmungen müssen private und öffentliche Arbeitgeber ab einer Grösse von 100 und mehr Angestellten ihre Lohnstrukturen wissenschaftlich dahingehend analysieren, ob sie Frauen und Männern für gleiche Arbeit gleich viel bezahlen. Die Analyse muss zudem von unabhängiger Seite (z.B. Revisionsgesellschaft oder Arbeitnehmervertretung) überprüft werden. Ebenso müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schriftlich über das Ergebnis informiert werden.

Die Bestimmungen gewähren Unternehmen gemäss Justiz- und Polizeidepartement (EJPD) ab deren Inkrafttreten eine Übergangsfrist von einem Jahr. Die jeweils erste betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse muss demnach spätestens bis Ende Juni 2021 durchgeführt werden. Hernach sind die Unternehmen verpflichtet, die Lohngleichheitsanalyse alle vier Jahre zu wiederholen. Wo die Analyse keinen unerklärbaren Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern aufzeigt, sind die entsprechenden Unternehmen von weiteren Analysen befreit. Sollte bei einem Unternehmen die Anzahl Mitarbeitende innerhalb des besagten Zeitraums unter 100 fallen, so wird die Lohngleichheitsanalyse erst wieder erforderlich, wenn die Zahl von 100 Mitarbeitenden erneut erreicht ist.

Betroffen von der Änderung des Gleichstellungsgesetzes sind 0,9 Prozent aller Unternehmen; mit anderen Worten könnten theoretisch und bestenfalls 46 Prozent der Schweizer Arbeitnehmenden von dieser Massnahme profitieren.

## Geltungsdauer ist befristet

Die Pflicht, betriebsinterne Lohngleichheitsanalysen durchzuführen, hat das Parlament mit der sogenannten Sunset-Klausel auf zwölf Jahre begrenzt. Damit wird die Änderung des Gleichstellungsgesetzes per 1. Juli 2032 wieder ausser Kraft gesetzt. Das gilt auch für sämtliche dazugehörenden Verordnungen. Hier hatte sich die Ratslinke sowohl im National- wie im Ständerat während der Vernehmlassungsphase nicht durchsetzen können mit ihrem Argument, dass diese Geltungsdauer kaum ausreichen wird, um das Problem der Lohnungleichzeit zu lösen.

Innerhalb des gesetzlichen Zeitraumes müssen Unternehmen die Lohngleichheitsanalyse, wie erwähnt, regelmässig wiederholen. Konkret läuft dies auf die Durchführung von maximal drei Lohngleichheitsanalysen hinaus. Die neuen Bestimmungen sehen in manchen Fällen aber auch Ausnahmen vor, bei denen Unternehmen von der (weiteren) Pflicht zu Lohnanalysen befreit sind. Das gilt insbesondere, wenn:

- ein Unternehmen im Rahmen der Vergabe von öffentlichen Aufträgen bereits einer Kontrolle auf Einhaltung der Lohngleichheit unterliegt.
- ein Unternehmen aufgrund von Subventionsbeiträgen bereits auf das Einhalten des Lohngleichheitsgebot kontrolliert wird.
- ein Unternehmen nach erfolgter Lohngleichheitsanalyse den Nachweis erbringen kann, dass es die Anforderungen an die Lohngleichheit erfüllt. Dann entfallen weitere Lohngleichheitsanalysen.

## Informationspflicht

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern müssen die Resultate der Lohngleichheitsanalysen spätestens ein Jahr nach Abschluss der Analyse, also erstmals bis Ende Juni 2023, schriftlich kommuniziert werden. Auch gegenüber den Aktionärinnen und Aktionären von börsenkotierten Gesellschaften besteht eine schriftliche Informationspflicht; in diesem Fall müssen die Gesellschaften das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse im Anhang der Jahresrechnung veröffentlichen.

Die Informationspflicht war in der Vernehmlassung umstritten, hat sich am Ende aber durchgesetzt. Letztlich sollen Unternehmen dadurch motiviert werden, allfällig aufgedeckte Lohnunterschiede zu korrigieren. Überdies schafft die Kommunikation der Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse auch Transparenz und stärkt damit das Vertrauen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ihren Arbeitgeber, weil dieser damit klarmacht, dass er das Gleichstellungsgesetz ernst nimmt.

## Methoden zur Prüfung von Lohngleichheitsanalysen

Die Lohngleichheitsanalyse muss dem Anspruch an Wissenschaftlichkeit und Rechtskonformität genügen. Der Bund wird den Unternehmen ein kostenloses Standard-Analyse-Tool zur Verfügung stellen, das diesen Anforderungen methodisch gerecht wird – aktuell wird dieses von Bund, Kantonen und Gemeinden bereits genutzt. Grundsätzlich sind Arbeitgeber in der Wahl der Methode zur Lohngleichheitsanalyse frei; wählen sie eine andere Methode, müssen sie deren wissenschaftliche und rechtliche Konformität allerdings nachweisen.

## Ausbildung von Revisoren

Revisoren und Revisorinnen werden prüfen müssen, ob die

betriebsinternen Lohngleichheitsanalysen korrekt durchgeführt wurden. Über welche Kenntnisse sie hierzu verfügen müssen, hat der Bundesrat in der Verordnung festgelegt. So sind die von Unternehmen beauftragten Revisorinnen und Revisoren dazu verpflichtet, einen speziellen Ausbildungskurs zu besuchen. Mit dieser Ausbildung soll unter anderem ein Mindestqualitätsstandard bei der Überprüfung der Lohngleichheitsanalysen gewährleistet werden. Entsprechende Kurse bietet beispielweise das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann an. Zudem berät und begleitet es Unternehmen bei der Überprüfung der Lohngleichheit und gibt Unterstützung bei der Interpretation der Ergebnisse.

**Fazit:** Die neuen Bestimmungen im Gleichstellungsgesetz sind zu begrüssen – sie sind ein wichtiger Schritt hin zur Lohngleichheit zwischen Mann und Frau. Alles andere ist nicht mehr zeitgemäss. Der Bundesrat hat diesbezüglich Farbe bekannt und langen Atem bewiesen. Seine Anträge zur Revision des Gleichstellungsgesetzes wurden zwar durch das Parlament verwässert, der Bundesrat wollte weiter gehende Massnahmen. Dennoch verhelfen die verbindlichen Lohnanalysen der besseren Durchsetzung der Lohngleichheit, indem sie dem unerklärbaren Lohnunterschied entgegenwirken. Erfreulicher wäre gewesen, wenn freiwillige Massnahmen dem gesetzlich verankerten Anrecht auf Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern nachgekommen wären. Auch sieht das revidierte Gleichstellungsgesetz keine Sanktionen vor. Was die Lohnanalysen tatsächlich bringen, bleibt abzuwarten. Spätestens neun Jahre nach Inkrafttreten des neuen Gesetzes wird der Bundesrat dem Parlament Bericht über dessen Wirksamkeit erstatten müssen.

# Ungleichheit bei der Lohngleichheit hält weiter an

geschrieben von Barbara Falk | Oktober 25, 2019

**So ziemlich genau vor 48 Jahren wurde in der Schweiz das Frauenstimmrecht eingeführt – oder besser: weiblich erkämpft. Seit 37 Jahren ist zudem die Gleichstellung von Frau und Mann in der Bundesverfassung verankert. Und dann gibt es noch das Gleichstellungsgesetz, das seit 22 Jahren gleichen Lohn für gleiche Arbeit fordert. Ungeachtet all dieser gesetzlichen Bestimmungen ist die Gleichstellung von Frau und Mann noch lange nicht am Ziel. Das zeigt sich allein und gerade wieder bei den weiter bestehenden Lohnunterschieden zwischen den Geschlechtern.**

Frauen haben sich ihre Position und damit auch ihre Rechte in der Gesellschaft regelrecht hart erkämpfen müssen. Allein der Realisierung und Festsetzung des Frauenstimmrechts, besiegelt an der Urne durch eine eidgenössische Volksabstimmung am 7. Februar 1971, ging ein jahrzehntelanges Ringen voraus. Die Schweiz gehörte damit zu einem der letzten europäischen Länder, das den Frauen bezüglich Stimmrecht gleiche Rechte eingestand. Bis die erste weibliche Schweizer Bundesrätin 1984 gekürt wurde, dauerte es dann nochmals 13 Jahre. All diese Errungenschaften dürfen aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass Frauen in der Gesellschaft nach wie vor mit Nachteilen bis hin zu Diskriminierungen zu kämpfen haben. Die neuesten Zahlen zur Lohnungleichheit sind mithin ein klares Exempel.

## Lohngleichheit lässt auf sich warten

Die jüngste Lohnstrukturerhebung des Bundesamts für Statistik, veröffentlicht Ende Januar 2019, zeigt deutlich, dass die Lohnunterschiede zwischen Frau und Mann weiterhin bestehen. Mehr noch: Der unerklärte Anteil der Lohnungleichheit hat sich sogar vergrössert – damit ist eine Gleichstellung in weiter

Ferne. So verdienten Frauen im Privatsektor im Jahr 2016 durchschnittlich 19,6 Prozent weniger als Männer; 42,9 Prozent davon lassen sich nicht mit Ausbildung, Führungsverantwortung oder Dienstjahren erklären, will heissen, rund 8,4 Prozent sind willkürlich und daher diskriminierend.

Besonders stossend an diesen Zahlen: Im Vergleich zu den Vorjahren hat sich nichts getan, im Gegenteil: Das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern stagniert auf hohem Niveau. Zum Vergleich: War der geschlechtsspezifische Lohnunterschied von 2012 bis 2014 zunächst noch von 21,3 Prozent auf 19,5 Prozent gesunken, verharrt er seither bei demselben Wert. Konkret heisst das, dass Frauen im Mittel monatlich 1532 Franken weniger auf ihrem Lohnkonto haben als Männer. Noch schlechter sieht es beim unerklärten Anteil der Lohnunterschiede aus: 2012 betrug dieser noch 40,9 Prozent, fiel hernach bis 2014 auf 39,1 Prozent und hat nun mit 42,9 Prozent das Niveau von 2012 sogar wieder übertroffen. Auch hier also keinerlei Fortschritt, sondern Rückschritt.

Nur leicht besser präsentiert sich die Situation im öffentlichen Sektor. Bei Bund, Kantonen und Gemeinden lag der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen bei 16,7 Prozent bzw. 1498 Franken monatlich, während der unerklärte Anteil dieses Unterschieds 34,9 Prozent ausmacht.

Aufhorchen lässt insbesondere der unerklärte Lohnunterschied, zeigt er doch, wieviel weniger Frauen im Vergleich mit Männern bei sonst vergleichbaren Merkmalen verdienen. Grob gesagt: Finden sich Mann und Frau beispielsweise in vergleichbar grossen Unternehmen in derselben Führungsposition wieder, haben zudem dieselbe Qualifikation und gleich lange Erfahrung, hat die Frau lohnmässig aufgrund ihres Geschlechts per se das Nachsehen. Der unerklärte Lohnunterschied ist also de facto ein Mass für das Ausmass der Diskriminierung von Frauen bezüglich Lohngleichheit.

## Was führt zu diesen nach wie vor eklatanten Unterschieden?

Die Schweizerische Lohnstrukturerhebung, die alle zwei Jahre durchgeführt wird, berücksichtigt einerseits sämtliche Branchen des Industrie- und Dienstleistungssektors sowie unternehmensspezifische Eigenschaften wie etwa die Firmengrösse. Andererseits erfasst sie auch strukturelle Faktoren wie etwa das Bildungsniveau, die Anzahl Dienstjahre oder die Ausübung einer Führungsfunktion. Somit ermöglicht sie eine differenzierte Analyse der Lohnstruktur und gewährt auch ein verfeinertes Bild mit Blick auf die geschlechtsspezifische Lohnsituation. Dabei bestätigt die jüngste Erhebung die sich hartnäckig haltende Benachteiligung von Frauen gegenüber Männern, wenn es um die Honorierung von gleicher Arbeit und Verantwortung geht.

Klar, es gibt nachvollziehbare Gründe, weshalb Frauen im Schnitt weniger verdienen als Männer, etwa die berufliche Stellung. So stehen letztere in der Hierarchie von Unternehmen in der Regel weiter oben. Dennoch ist auch hier der Lohnunterschied umso grösser, je höher die Kaderstufe ist (vgl. Abb.). Ein anderer Grund liegt beim Bildungsniveau und dem ausgeübten Tätigkeitsbereich. Auch die Berufserfahrung – und damit das Alter – spielt eine gewichtige Rolle. Die Rechte moniert denn auch, dass die Lohnanalysen des Bundes die diskriminierende Situation der Frauen verzerrten, indem sie statt der tatsächlichen nur die potenzielle Berufserfahrung berücksichtigen würden. Letzteres entspricht dem Alter abzüglich den Jahren bis zum Schulabschluss. Somit blieben Karriereunterbrüche unberücksichtigt, denn Frauen haben durchschnittlich gesehen mehr und längere Unterbrüche in ihrer Berufskarriere und arbeiten in tieferen Anstellungs-Pensen. Entsprechend kritisierte Thomas Aeschi, Fraktionschef der SVP, die Modellrechnung des Bundes im St. Galler Tagblatt unlängst als lückenhaft: «Dass damit automatisch ein Handlungsbedarf bei den angeblich diskriminierenden Löhnen entsteht, ist unter

diesen Voraussetzungen nicht verwunderlich.» Und er ist mit dieser Kritik längst nicht der einzige.

Tatsache ist aber auch: Obwohl Frauen bezüglich Bildung und Ausbildung im Vergleich zu ihren männlichen Mitstreitern längst aufgeholt haben, sind es immer noch sie, die überproportional in schlecht bezahlten Berufssegmenten arbeiten. Oder anders ausgedrückt: in typischen Frauenberufen im Tieflohnbereich. Im Jahr 2016 zum Beispiel waren Vollzeitstellen mit weniger als 4000 Franken Bruttolohn zu 62,7 Prozent von Frauen belegt. Frauen entscheiden sich ausserdem für Teilzeitstellen, um Zeit für unbezahlte Arbeit zu haben, sei es für die Familie oder die Pflege von Angehörigen.

Solange die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht durch Rahmenbedingungen, wie etwa bezahlbare Krippen und Tagesschulen, verbessert wird und es auch an einer gerechten Verteilung von bezahlter und unbezahlter (Care-)Arbeit fehlt, wird sich bei der Lohngleichheit so rasch nichts Wesentliches ändern. Dass Teilzeitarbeit nicht nachhaltig ist, zeichnet sich allerspätestens bei der Rente ab. Es besteht also weiterhin dringend Handlungsbedarf. Letztlich geht es auch um tief verankerte Geschlechterstereotypen, die die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann nicht nur verhindern, sondern die Lohndiskrepanz mit ihren traditionellen Rollenbildern geradezu zementieren und folglich aufgebrochen werden müssen.

## Wie sind die Aussichten?

Es gibt Stimmen, die den Frauen selber die Schuld zuschieben. Frauen treten demnach leiser und weniger fordernd auf als ihr männlichen Kollegen. Sie müssten einfach noch besser artikulieren, was sie wollen, so die Empfehlung von Arbeitgeberpräsiden Valentin Vogt. Aber liegt es wirklich an den Frauen, das gesetzlich verankerte Recht auf Lohngleichheit einzufordern? Müsste nicht vielmehr die Arbeitgeberseite Farbe

bekennen und ihre Verantwortung übernehmen?

Fakt ist: Der Gang vor Gericht lohnt sich für Frauen oft nicht, wollen sie sich für die im Verfassungsgrundsatz festgelegte Gleichberechtigung wehren. Seit Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes im Jahr 1996 kam es in der Deutschschweiz insgesamt zu lediglich 287 Lohnklagen, wovon 237 rechtskräftig waren. In 167 Fällen hatten Frauen geklagt, die übrigen betrafen Gruppen oder Verbände, mehrheitlich ebenfalls Frauen, und auch 9 Männer wehrten sich. Davon endeten 112 Verfahren vor der Schlichtungsbehörde und 113 vor Gericht. Vor der Schichtungsbehörde kam es in 69 Prozent zu einem Vergleich, während es vor Gericht nur gerade 12 Prozent waren. Gerichtlich wurden 51 der Fälle abgewiesen und lediglich 22 Prozent gutgeheissen. Dass die Chancen für erfolgreiche Lohnklagen so gering sind, liegt vor allem an der Schwierigkeit der Beweislage. Zudem gibt es kaum eine Transparenz bei den Löhnen, was Vergleiche schwierig macht.

Es braucht daher mehr und deutliche Anstrengungen seitens Wirtschaft und seitens Politik. Jedenfalls mehr als nur Lippenbekenntnisse. Rezepte gäbe es theoretisch einige. Die Forderungen reichen von Mindestlöhnen über Lohntransparenz bis hin zu genereller Arbeitszeitreduktion und flexibleren Arbeitsbedingungen. Mit der Revision des Gleichstellungsgesetzes, die eine Pflicht zu regelmässigen Lohngleichheitsanalysen seitens der Unternehmen vorsah, wollte der Bundesrat die Lohngleichheit erreichen. Die Vorlage hat letztes Jahr im Ständerat Schiffbruch erlitten, das Geschäft wurde zurück an die Kommission geschickt. Ein Problem ist eben auch: Wenn die Politik handelt, schreit die Wirtschaft auf.

Nach Differenzbereinigungen hat das Parlament die Revision des Gleichstellungsgesetzes im vergangenen Dezember verabschiedet. Damit hat der Kampf um Lohngleichheit einen kleinen Fortschritt errungen, denn endlich sind verbindliche Massnahmen festgelegt. Allerdings wurden die ursprünglichen Vorschläge des Bundesrates stark verwässert. So sind neu

Unternehmen ab 100 Angestellten zu Lohnanalysen verpflichtet. Der Bundesrat wollte die Schwelle bei 50 Angestellten ansetzen, was nur 2 Prozent aller Unternehmen, aber 54 Prozent aller Beschäftigten betroffen hätte. Nun sind es 0,85 Prozent aller Unternehmen und 45 Prozent aller Arbeitnehmenden. Ebenfalls wurden die Lohnanalysen auf 12 Jahre begrenzt, statt langfristig angelegt, und auch das Vierjahres-Intervall für die Wiederholung von Lohnanalysen wurde verworfen; Unternehmen, welche die Lohngleichheit einhalten, müssen keine weiteren Analysen mehr durchführen. Chancenlos blieben Kontrollen und Sanktionen. Trotz des kleinen Erfolgs: Angesichts der zahmen Revision muss es nicht erstaunen, dass Frauenverbände, Linke und Gewerkschaften zum Streik aufrufen, um ihren Anliegen einer kompromisslosen Umsetzung der Gleichstellung Gehör zu verschaffen.

## Frauen*streik: 14. Juni 2019

Am diesjährigen Frauenstreik gehen Frauen und Gleichgesinnte schweizweit auf die Strasse, um gemeinsam Druck auf eine kompromisslose Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes zu machen. Seit 1996 ist die Gleichstellung von Frau und Mann gesetzlich verankert – aber in zahlreichen Bereichen noch nicht konsequent umgesetzt. Allein die Lohngleichheit ist eine uralte Forderung im Kampf um Gleichberechtigung.

Der 14. Juni 2019 ist ein Freitag – ob die Frauen von ihren Arbeitgebern an diesem Tag eine Lizenz zum Streiken erhalten werden? In Zürich ist jedenfalls eine derartige schriftliche Anfrage aus dem Gemeinderat beim Stadtrat hängig.