Auszug aus dem Protokoll des Stadtrats von Zürich

vom 4. Dezember 2013

1094.
Revision der Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals, Titel V. Arbeitszeit, Überzeit, Vernehmlassungsvorlage

IDG-Status: öffentlich

1. Einleitung und Ausgangslage

Die Stadt Zürich ist eine attraktive Arbeitgeberin. Die aktuellen Bestimmungen von Titel V. der Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht (AB PR) zur Arbeitszeit und Überzeit (Art. 157–178 AB PR) sind jedoch nicht mehr zeitgemäss. Sie können die unterschiedlichen Bedürfnisse der diversen Dienstabteilungen nicht mehr abbilden, weshalb mehrere Dienstabteilungen – gestützt auf Art. 168 AB PR – weitere flexible Arbeitszeitmodelle eingeführt haben, so u. a. das Jahresarbeitszeitmodell für alle Angestellten (einschliesslich Schichtdienstangestellte) und das Vertrauensarbeitszeitmodell. Mit einer Revision sollen die Modernisierungstendenzen koordiniert und gesteuert werden. Im Weiteren wurden von den Dienstabteilungen – gestützt auf Art. 166 Abs. 3 AB PR – diverse Definitionen von Überzeit in Jahresarbeitszeitmodellen beschlossen. So bestehen zurzeit für die Angestellten der Stadt Zürich sehr unterschiedliche Arbeitszeitvorschriften, ohne dass in jedem Fall ein zwingender sachlicher Grund für die Unterscheidung gegeben ist.

Zudem werden einige Artikel nicht einheitlich gehandhabt. Insbesondere die Anrechnung der Stunden bei Teilzeitangestellten in gleitenden Arbeitszeitsystemen bei Krankheit oder Unfall erfolgt unterschiedlich. Zur Klärung und einheitlichen Handhabung ist eine unmissverständliche Rechtsgrundlage zwingend nötig. Weiter gibt es bei diversen weiteren Themen Revisionsbedarf, weil die Bestimmungen entweder nicht klar oder beispielsweise zusammen mit anderen Bestimmungen der Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht, PR) oder der AB PR nicht kongruent sind.

Eines der Handlungsfelder der am 27. Februar 2013 mit STRB Nr. 124 vom Stadtrat verabschiedeten HR-Strategie ist die Gestaltung von attraktiven Anstellungsbedingungen (Ziff. 3.4). Dazu gehört auch die Festlegung von attraktiven Arbeitszeitbestimmungen.

Aus diesen Gründen ist es angezeigt, den ganzen fünften Teil der AB PR zu revidieren, um klare und zeitgemässe Arbeitszeitbestimmungen zu erarbeiten, welche die unterschiedlichen städtischen Gegebenheiten abbilden, in der ganzen Stadtverwaltung akzeptiert und im Zusammenhang mit anderen Bestimmungen sinnvoll sind. Die Gleichbehandlung der Angestellten soll da sichergestellt werden, wo keine überwiegenden sachlichen Gründe für eine Speziallösung sprechen. Insgesamt soll die Revision für alle städtischen Angestellten eine Verbesserung der Anstellungsbedingungen bringen und die Stadt Zürich als attraktive Arbeitgeberin positionieren.

2. Vorgehen

Eine Arbeitsgruppe bestehend aus Arbeitszeitexpertinnen und -experten aus neun Dienstabteilungen (je eine Dienstabteilung pro Departement) hat einen vom Kernteam bei Human Resources Management (HRZ) erarbeiteten ersten Vorschlag der Gesetzesbestimmungen in diversen Workshops diskutiert und auf Praxistauglichkeit hin überprüft. Im nun vorliegenden

Antrag sind die wertvollen und substanziellen Ergebnisse aus diesen Workshops aufgenommen und eingearbeitet.

Zudem wurde bei allen HR-Verantwortlichen der Dienstabteilungen eine Umfrage durchgeführt, um die Notwendigkeit und das Bedürfnis, ein Vertrauensarbeitszeitmodell anzuwenden, abzuklären. Die Personalverantwortlichen wurden aufgefordert, die Meinung der obersten Führung in die Antwort einzubeziehen. Aufgrund der Ergebnisse der Umfrage wurde der Vorschlag von Art. 178 erarbeitet.

Die provisorische Weisung einschliesslich Beilage wurde in der ersten Sitzung der neu gegründeten HR-Konferenz am 29. Januar 2013 sowie in den Sitzungen der HR-Delegation vom 25. Februar 2013 und 11. März 2013 vorbesprochen. Im Weiteren konnten die Mitglieder der HR-Delegation ihre Anregungen und Fragen nach der HR-Delegationssitzung vom 11. März 2013 bei HRZ eingeben. Daraufhin wurde die Vorlage in der nun vorliegenden Form erarbeitet.

3. Erläuterungen zur Revision

3.1 Einleitung

Der revidierte V. Titel der AB PR umfasst neu einen allgemeinen Teil (Teil A, Art. 156–168), der für alle Arbeitszeitmodelle gilt. Insbesondere werden hier die Grundsätze festgelegt und Begriffe wie Überstunden, Feiertage, Schichtarbeit usw. einheitlich definiert. Zudem enthält er die Rechtsgrundlagen für die Anrechnung von Arbeitszeit bei Absenzen, die Nacht- und Sonntagszulagen, das Home Office, die Pausen usw. Falls ausführlichere Regelungen notwendig sind, wie z. B. beim Pikettdienst oder Home Office, sollen diese in separaten Erlassen geregelt werden. Diese Reglemente werden vom Stadtrat ebenfalls zuhanden der Vernehmlassung verabschiedet.

Im Teil B über die Arbeitszeitmodelle (Art. 169–178) werden die Regeln für die drei Arbeitszeitmodelle flexibles Arbeitszeitmodell, Fixzeitenmodell und Vertrauensarbeitszeitmodell einzeln festgelegt. Zudem enthält er den Grundsatz der Jahresarbeitszeit. Für einige wenige Angestelltengruppen der Stadt Zürich (insbesondere ein Teil der Angestellten der Elektrizitätswerke, von ERZ Entsorgung + Recycling Zürich, der Wasserversorgung sowie die Assistenzärztinnen und -ärzte) gelten das eidgenössische Arbeitsgesetz (ArG) und die dazugehörenden Verordnungen vollumfänglich. Diese enthalten ebenfalls ausführliche Bestimmungen zur Arbeitszeit. Für diese Dienstabteilungen bzw. das betroffene Personal gilt gemäss Art. 71 lit. b ArG jeweils die günstigere Regelung. Ansonsten ist die Stadtverwaltung Zürich aufgrund der Ausnahmeregelung von Art. 2 Abs. 1 ArG i.V.m. Art. 3a ArG nicht an die Arbeitszeitbestimmungen des Arbeitsgesetzes gebunden.

Gewisse Angestellte der Verkehrsbetriebe Zürich (VBZ) unterstehen dem Bundesgesetz über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (Arbeitszeitgesetz). Die Regelungstatbestände des Arbeitszeitgesetzes überschneiden sich teilweise mit denjenigen der AB PR, weshalb in Absprache mit den VBZ für einige wenige Regelungsgegenstände ein Vorbehalt zugunsten des Arbeitszeitgesetzes in die AB PR aufgenommen wird. Dabei handelt es sich um die Bestimmungen zu den Pausen, den Zeitzuschlägen für Nachtarbeit (wobei hier bereits im bestehenden Recht ein Vorbehalt galt) und die Pikettarbeit.

Die Mehrstunden gemäss geltendem Art. 171 AB PR sind in der Revision nicht mehr enthalten. Die bisherige Regelung zu den Mehrstunden diskriminiert Teilzeitangestellte gegenüber Vollzeitbeschäftigten. Es gibt keinen zwingenden Grund, weshalb die «Zusatzstunden» der Teilzeitangestellten anders behandelt werden sollen als diejenigen von Vollzeitangestellten,

insbesondere weil bei Teilzeitangestellten die Anordnung von Überstunden teilweise einschneidende Konsequenzen hat und häufig Familienpflichten tangiert. Im Übrigen sind die Mehrstunden eine Eigenart der Stadt Zürich. Weder das kantonale Recht noch das Obligationenrecht für die Privatwirtschaft kennen diese Unterscheidung der Stunden von Vollzeit- und Teilzeitangestellten.

3.2 Die revidierten Bestimmungen im Einzelnen

A. Allgemeines

Art. 156 Kompetenzen

Abs. 1 und 2: Die vorgeschlagenen Bestimmungen der AB PR enthalten lediglich die Grundsätze und es bleibt genügend Spielraum für individuelle Regelungen im Rahmen dieser Vorgaben. Die Dienstchefinnen und Dienstchefs können für ausführende Regelungen, die nicht von den AB PR abweichen, dienstabteilungsspezifische Reglemente erlassen. Das Gleichbehandlungsgebot verbietet jedoch verschiedene Regelungen für gleiche Sachverhalte. Deshalb können Abweichungen von den revidierten Bestimmungen nur von der oder dem Departementsvorstehenden im Einvernehmen mit HRZ beschlossen werden, sofern betriebliche Bedürfnisse eine Abweichung erfordern. Der Einbezug von HRZ stellt sicher, dass die Einhaltung des Gleichbehandlungsgebots überprüft werden kann. Nur zwingende Erfordernisse des Betriebs rechtfertigten Speziallösungen, die von den AB PR abweichen. Nicht vom Stadtrat beschlossene Spezialregelungen, die zurzeit bestehen, sind ab Inkrafttreten der revidierten Bestimmungen nicht mehr gültig. Gibt es einen sachlichen Grund für die Spezialregelung (z. B. bei Schutz und Rettung für die Berufsfeuerwehr), müssen die Abweichungen von der oder dem Departementsvorstehenden angeordnet und von HRZ aufgrund der neuen Bestimmungen überprüft werden. Dagegen behalten bereits vom Stadtrat beschlossene Spezialregelungen wie z. B. das Reglement über die Anstellungsverhältnisse von Kaderärztinnen und -ärzten in den Stadtspitälern unverändert ihre Gültigkeit, sofern keine Änderungen beantragt werden.

Gemäss Art. 24 Abs. 2 AB PR gelten Kompetenzregelungen für Dienstchefinnen und Dienstchefs sinngemäss auch für die Departementsvorstehenden, die Stadtschreiberin oder den Stadtschreiber, die Rechtskonsulentin oder den Rechtskonsulenten, die Departementssekretärinnen und -sekretäre sowie die vom Stadtrat direkt angestellten Leitungen von Fachstellen mit Bezug auf die ihnen direkt unterstellten Angestellten. Sie sind in jedem Fall eingeschlossen, wenn von Dienstchefinnen und Dienstchefs die Rede ist.

Abs. 3: Gemäss Art. 11 PR i.V.m. Art. 23 AB PR können die Dienstchefinnen und Dienstchefs ihre Kompetenzen grundsätzlich delegieren. Um die Gleichbehandlung sicherzustellen, soll die Delegation nur eingeschränkt möglich sein, weshalb in diesem Absatz eine Ausnahme vom Grundsatz des Art. 23 AB PR statuiert wird. In den Fällen, in denen die Dienstchefinnen und Dienstchefs ermächtigt werden, ihre Kompetenzen an andere Personen zu delegieren, dürfen die Ermächtigten diese Kompetenzen nicht weiterdelegieren.

Abs. 4: Die Modelle sind so definiert, dass die betrieblichen Erfordernisse vorgeben, welches Modell für welche Organisationseinheit gilt. Zur Klarstellung müssen die Dienstchefinnen und Dienstchefs für alle Angestellten bzw. Abteilungen ein Modell bezeichnen, wobei eine Dienstabteilung aufgrund der Gegebenheiten mehrere Modelle haben kann. Bezüglich flexibles Arbeitszeitmodell und Fixzeitenmodell gibt es somit weder für die Dienstchefinnen und Dienstchefs noch für die Angestellten ein echtes Wahlrecht. Dagegen können die Dienstchefinnen und Dienstchefs das Vertrauensarbeitszeitmodell für ihre Angestellten der Funktionsstufe 14–18 wählen.

Art. 157 Zeitwirtschaft

Abs. 1: Die elektronische Zeiterfassung wird im Gegensatz zur jetzigen Regelung obligatorisch. Um die Anforderungen an die zukünftige Rechnungslegung sicherzustellen, muss die Zeitwirtschaft in einem System nach den städtischen IT-Vorgaben erfolgen.

Abs. 2: Der Missbrauch der Zeiterfassungssysteme ist im Reglement über die Nutzung der elektronischen Infrastrukturen oder Dienste der Stadt Zürich (REID), das mit Stadtratsbeschluss vom 10. April 2013 (STRB Nr. 314) erlassen wurde, geregelt.

Art. 158 Grundsätze

Am Grundsatz der 42-Stunden-Woche einschliesslich einer Stunde zum Ausgleich der Betriebsferientage wird festgehalten, somit ändert sich inhaltlich nichts an der Brutto- und Nettojahresarbeitszeit. Für einige wenige Angestelltengruppen wie Kaderärztinnen und -ärzte gilt aufgrund spezieller Stadtratsbeschlüsse eine separate Regelung.

Art. 158bis Teilzeitarbeit und Jobsharing

Abs. 1: Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein zentraler Grundsatz der städtischen Personalpolitik (Art. 3 Abs. 1 lit. f, g und h PR und Art. 5 AB PR). Um die Wichtigkeit hervorzuheben, wird die Teilzeitarbeit in einem eigenen Artikel geregelt.

Abs. 2 und 3: Erstmals explizit festgehalten wird die Möglichkeit für ein Jobsharing. Es besteht jedoch kein Anspruch auf ein Jobsharing, und ein solches ist nur möglich, wenn sich eine Aufgabe hierzu eignet. Der Vorteil von Jobsharing gegenüber der Teilzeitarbeit ist, dass zwei Personen jeweils eine Vollzeitstelle besetzen können, die ansonsten für Teilzeitarbeit nicht in Frage käme. Damit erweitert sich das Jobangebot um eine Palette von attraktiven Stellen, darunter auch Führungsaufgaben (so genanntes Topsharing). Festgehalten wird der Grundsatz, dass mit den Jobsharing-Partnerinnen oder -Partnern voneinander unabhängige Arbeitsverhältnisse begründet werden. Das bedeutet, dass bei Kündigung der einen Anstellung die andere Anstellung nicht automatisch aufgelöst wird, wie dies bei Jobsharing grundsätzlich möglich wäre. Falls keine neue Jobsharing-Partnerin oder kein neuer Jobsharing-Partner gefunden werden kann, die oder der verbleibende Angestellte das Pensum nicht entsprechend erhöhen möchte und es zwingend eine Vollzeitstelle braucht, so kann – gestützt auf Art. 17 Abs. 3 lit. e PR (schwerwiegende betriebliche Gründe) – gekündigt werden, sofern keine andere Arbeit in der Stadtverwaltung angeboten werden kann. Es gelten die Voraussetzungen von Art. 17 Abs. 3 lit. e PR.

Die speziellen Regelungen, die es für ein Jobsharing braucht, werden individuell festgehalten, so insbesondere, ob bei Abwesenheiten der Jobsharing-Partnerin oder des -Partners die volle Anwesenheit der oder des Anderen erforderlich ist.

Art. 159 Anrechnung von Arbeitszeit bei Absenzen

Es wird für alle Angestellten eine klare Regelung getroffen, wie Absenzen im Arbeitszeitsystem zu erfassen sind. Dabei wird unterschieden zwischen Absenzen aufgrund von Krankheit oder Unfall sowie den anderen bezahlten Absenzen. Für die so genannten Betreuungsurlaube gemäss Art. 129 lit. g und h gilt eine Spezialregelung.

Abs. 1: Bei einer Absenz wegen Krankheit oder Unfall wird für alle Angestellten die persönliche Sollarbeitszeit pro Absenztag angerechnet. Für die drei Arbeitszeitmodelle wird die jeweilige Sollarbeitszeit separat definiert (vgl. Art. 171, 174bis und 178 AB PR).

Abs. 2: Bei Angestellten im Stundenlohn werden Absenzen wegen Krankheit oder Unfall neu zuerst gemäss geplanten Einsätzen angerechnet. Erst nach Ablauf von 30 Tagen oder bei Fehlen eines Einsatzplans werden Absenzen gemäss dem Durchschnitt der geleisteten Stunden angerechnet. Dies bedeutet eine Änderung und Verbesserung gegenüber der heutigen Regelung, da sie den geplanten Einsatz genauso berücksichtigt wie den Durchschnitt der bisher geleisteten Stunden. Zusätzlich muss deshalb Art. 79 AB PR revidiert werden. Einige Dienstabteilungen wenden diese Praxis bereits an.

Abs. 3: Die Zählung der Absenztage bei Krankheit oder Unfall richtet sich unabhängig von der Regelung der Anrechnung der Arbeitszeit nach Art. 77 AB PR, der bestimmt, dass arbeitsfreie Tage dann gezählt werden, wenn sowohl am vorangehenden als auch nachfolgenden Arbeitstag eine Arbeitsunfähigkeit besteht.

Abs. 4: Bei bezahltem Urlaub, Ferien, Betriebsferien, Feiertagen usw. erfolgt die Anrechnung der Arbeitszeit unabhängig von der individuellen Sollarbeitszeit immer gemäss dem Beschäftigungsgrad. Eine Klarstellung in einem eigenen Absatz regelt diese umstrittene Frage für alle Angestellten gleich. So wird z. B. Teilzeitangestellten für den Ostermontag unabhängig davon, ob sie grundsätzlich am Montag arbeiten, ein Fünftel ihrer wöchentlichen Arbeitszeit gutgeschrieben. Spezialregelungen, die durch Stadtratsbeschluss festgelegt wurden, wie beispielsweise die Anrechnung von Arbeitszeit bei Weiterbildungen im Bildungsreglement, gehen vor.

Abs. 5: Wie bereits erwähnt, gilt für die so genannten Betreuungsurlaube eine Spezialregelung, um die Teilzeitarbeit zu fördern. Teilzeitangestellte, die kranke Familienmitglieder betreuen, sollen durch die Betreuung nicht schlechter gestellt werden, als wenn sie arbeiten würden, weshalb für sie die Regelung von Absenzen aufgrund Krankheit oder Unfall sinngemäss gilt. Mit dem zweiten Halbsatz wird nochmals betont, dass sich der Urlaub auf ein Minimum zu beschränken hat und die Angestellten verpflichtet sind, schnellstmöglich eine andere Lösung für die Betreuung zu finden.

Art. 160 Feiertage

Abs. 1: An den bestehenden arbeitsfreien Tagen wird festgehalten. Es erfolgt eine Umbenennung in Feiertage, da es sich bei allen Tagen entweder um eidgenössische, kantonale oder städtische Feiertage handelt.

Abs. 2: Zurzeit werden die Angestellten im Schichtdienst bezüglich Feiertage bevorteilt, da sie Anspruch auf alle in Abs. 1 genannten Feiertage haben, unabhängig davon, ob diese im konkreten Jahr auf einen Samstag oder Sonntag fallen. Dies bedeutet: In Jahren, in denen viele Feiertage auf einen Samstag oder Sonntag fallen, haben die Angestellten im Schichtdienst teilweise bis zu fünf Freitage mehr zugute als die anderen Angestellten der Stadtverwaltung. Für diese Besserstellung der Angestellten im Schichtdienst gibt es keinen sachlichen Grund und ist aus Sicht der Gleichbehandlung nicht haltbar. Zur Gleichbehandlung aller Angestellten wird die Regelung angepasst. Abs. 2 gilt für die Angestellten derjenigen Organisationseinheiten, bei denen der Betrieb an den Feiertagen aufrechterhalten werden muss. Da die Feiertage diesen Angestellten Anfang des Jahres als arbeitsfreie Tage grundsätzlich gutgeschrieben werden, gilt dies unabhängig davon, ob die oder der Angestellte an diesem Tag auch effektiv arbeitet.

Abs. 3: An der reduzierten Arbeitszeit an den Vortagen von Karfreitag und Auffahrt sowie am 31. Dezember wird festgehalten. Da aufgrund der flexiblen Arbeitszeit ein einheitlicher Arbeitsschluss um 15 Uhr nicht mehr sinnvoll ist, bestimmt die revidierte Regelung, dass die Sollarbeitszeit nur 6,3 Stunden beträgt. Da alle Angestellten mit der neuen Regelung von

Abs. 2 Anspruch auf gleich viele Feiertage haben, bekommen diejenigen Angestellten, die aufgrund der betrieblichen Erfordernisse keinen frühzeitigen Arbeitsschluss machen können, pro Mal, an dem ein frühzeitiger Arbeitsschluss vorkommt, 2,1 Stunden gutgeschrieben.

Abs. 5 und 6: Können Feiertage aufgrund einer Absenz nicht bezogen werden, verfallen sie. Da im Fixzeitenmodell die Feiertage lediglich als zusätzlich arbeitsfreie Tage gutgeschrieben werden, werden sie bei Absenzen anteilsmässig gekürzt.

Die bisherige Regelung, wonach die Departementsvorsteherin oder der Departementsvorsteher der Industriellen Betriebe am 1. Mai die vorübergehende Einstellung der Arbeit durch die Fahrdienstangestellten vorsehen kann, wird in Absprache mit den VBZ gestrichen.

Art. 161 Pausen

An der so genannten unbezahlten Verpflegungspause von 30 Minuten bei einem Tagespensum von mehr als sechs Stunden wird festgehalten. Sie stellt eine Arbeitsunterbrechung dar und dient der Erholung, Verpflegung oder Freizeit, wobei der Arbeitsplatz grundsätzlich verlassen werden darf. Neu wird in Abs. 2 der Fall geregelt, dass der Arbeitsplatz oder der Einsatzort aus betrieblichen Gründen gar nicht verlassen werden kann und nicht die Möglichkeit besteht, am Arbeitsplatz eine Pause zu machen. Um die Erholung der Angestellten sicherzustellen, haben die Dienstabteilungen dafür zu sorgen, dass dies nur in Ausnahmefällen der Fall ist (z. B. bei Nachtdiensten, in denen eine Person alleine ist). Als effektive Verpflegungspause gilt auch die Möglichkeit, sich z. B. in einem Pausenraum im Gebäude verpflegen zu können.

Nur falls keine effektive Unterbrechung der Arbeit möglich ist, wird die Zeit von 30 Minuten nicht automatisch vom Arbeitszeitguthaben abgezogen.

Abs. 4: Für die Angestellten der VBZ, die dem Arbeitszeitgesetz unterstehen, gilt die Pausenregelung des Arbeitszeitgesetzes.

Art. 162 Überstunden

Bis anhin gab es in den Dienstabteilungen unterschiedliche Definitionen von Überzeit gemäss bisherigen Art. 173 und Art. 166 Abs. 3. Davon wird – wie bereits ausgeführt – in Zukunft abgesehen. Die Überzeit wird in Überstunden umbenannt, um die Verwechslung mit Überzeit gemäss Arbeitsgesetz auszuschliessen.

Abs. 1: Als qualifizierende Voraussetzung für das Entstehen von Überstunden wird eine zeitliche Dringlichkeit oder ausserordentliche Geschäftslast vorausgesetzt. Besteht keine dieser Voraussetzungen, kann die vorgesetzte Stelle keine Überstunden anordnen. Bei geleisteten Stunden handelt es sich in einem solchen Fall um normale Arbeitszeitguthaben. Im Fixzeitenmodell können Überstunden überdies nur entstehen, wenn die tägliche Sollarbeitszeit gemäss geplantem Einsatz um mindestens 30 Minuten überschritten wird. Dies verhindert das sofortige Entstehen von Überstunden bereits bei einer kurzen Überschreitung der Sollarbeitszeit.

Abs. 2: Bis anhin wurde die Überzeit mit einem Zeitzuschlag von 25 Prozent kompensiert. Diese Regelung konnte allenfalls dazu anregen, Überzeit zu erarbeiten, um sie danach mit dem Zuschlag kompensieren zu können. Eine solch grosszügige Regelung haben andere öffentlich-rechtliche Arbeitgeber nicht vorgesehen (z. B. Bundesverwaltung oder Kanton Zürich). Auch das Privatrecht kennt keinen Zuschlag für die Kompensation. Da im revidierten Recht der Grundsatz der Jahresarbeitszeit für alle Modelle gilt (siehe Art. 169) und somit sämtliche Zeitguthaben nur einmal jährlich abgerechnet werden, rechtfertigt es sich, Über-

stunden neu mit Freizeit gleicher Dauer zu kompensieren. Eine Bezifferung der Einsparungen ist nicht möglich, da nur die ausbezahlten Überstunden über das zentrale Personalinformationssystem SAP HCM erfasst werden.

Die Kompensation stellt den Normalfall dar. Die Vorgesetzten können die Angestellten verpflichten, Überstunden zu kompensieren.

Abs. 3: Eine Auszahlung von Überstunden soll nur in Ausnahmefällen vorkommen. Nur wenn zwingende betriebliche Gründe eine Kompensation verunmöglichen und bei der Dienstabteilung das notwendige Budget vorhanden ist, können die Überstunden mit einem Geldzuschlag von 25 Prozent am Ende der Abrechnungsperiode gemäss Art. 169 Abs. 4 ausbezahlt werden. Mit dem 25-Prozent-Geldzuschlag soll erreicht werden, dass die Auszahlung der Überstunden die Ausnahme bleibt.

Abs. 4: Die bis anhin geltende Regelung zur Barvergütung von Überzeit (Richtlinien des Vorstehers des Finanzdepartements über die Barvergütung von Überzeit ab Funktionsstufe 12 vom 7. Februar 2008) soll mit Inkraftsetzung dieser Revision ausser Kraft gesetzt werden. Neu gilt, dass für Angestellte mit einer zusätzlichen Ferienwoche gemäss Art. 113 Abs. 2 eine Auszahlung nur für den Teil der Überstunden erfolgen kann, der die individuelle Wochenarbeitszeit übersteigt.

Pauschale Abgeltungen der Überstunden gemäss bisherigem Art. 174 sind nicht mehr zulässig.

Art. 163 Zulagen für Nacht- und Sonntagsarbeit

Am bisherigen System der Nacht- und Sonntagszulagen wird (vorläufig) festgehalten. Der Gemeinderat hat zwar am 5. September 2012 beschlossen, die Motion GR Nr. 2007/533 von Heinz Jacobi betreffend Zuschläge für Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit entgegen dem Antrag des Stadtrats nicht abzuschreiben. Der Gemeinderat hat dem Stadtrat gemäss Art. 92 Abs. 1 der Geschäftsordnung des Gemeinderates eine Nachfrist von zwölf Monaten zur Erarbeitung einer Vorlage zur Umsetzung der Motion eingeräumt. Die Motion fordert eine Änderung von Art. 58 der Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht, PR), welche vorsieht, dass bei regelmässiger Schichtarbeit die durchschnittlich anfallenden Nacht-, Sonn- und Feiertagszulagen während Ferien und Mutterschaftsurlaub, bei Krankheit und Unfall sowie bei anderen unverschuldeten und unfreiwilligen Arbeitsverhinderungen bezahlt werden. Der Stadtrat hat nun aber mit Beschluss vom 25. September 2013 (STRB Nr. 893) dem Gemeinderat erneut beantragt, die Motion als erledigt abzuschreiben, ohne vom bisherigen System abzuweichen. Die Diskussion des Antrags des Stadtrats ist zurzeit im Gemeinderat pendent, weshalb mit der vorliegenden Vorlage an der bisherigen Regelung festgehalten wird. Sollte der Gemeinderat eine Änderung des Personalrechts beschliessen, wäre auch Art. 163 AB PR entsprechend anzupassen.

Die Höhe der Zulagen für Nacht- und Sonntagsarbeit bleibt unverändert. Die Beträge wurden lediglich der Teuerung angepasst. Die Bestimmung hat einige sprachliche Änderungen erfahren. Unterschieden wird wie bis anhin zwischen Dauernachtarbeit und anderer Nacht- und Sonntagsarbeit. Weiterhin besteht die Möglichkeit, gemäss Abs. 5 im Schichtbetrieb für turnusgemässe Nacht- und Sonntagsdienste Pauschalen vorzusehen. Gestrichen wird die bisherige Aufrundung der Stunden je Arbeitseinsatz. Dies führte zu erheblichen ungerechtfertigten Mehrzeiten und somit Nacht- und Sonntagszulagen insbesondere bei Arbeitsleistungen im Rahmen von Piketteinsätzen.

Art. 163ter Abweichende Zulagen für Nacht- und Sonntagsarbeit

Bis anhin erhielten aufgrund der besonderen Arbeitszeiten folgende Personalgruppen vom bisherigen Art. 176 abweichende Stundenzulagen bei Nacht- und Sonntagsarbeit: Vereinsabwartinnen und -abwarte, Badaufsichten, Spetterinnen und Spetter der Abteilung Anlagen und Schulsport des Sportamts, Abend- und Wochenendsupporterinnen und -supporter bei Schutz & Rettung und das Aufsichtspersonal im Museum Rietberg, Strauhof und Helmhaus. Diese Ausnahmen waren bereits vor der Inkraftsetzung des AB PR im Jahr 2002 in einer Spezialregelung enthalten. Sie sind in dieser Form heute nicht mehr passend, weshalb sie – ausser lit. a in abgeänderter Form – gestrichen werden.

Für Vereinsabwartinnen und -abwarte und Reinigungsangestellte des Schul- und Sportdepartements sowie Assistentinnen und Assistenten Badeangestellte des Sportamts wird weiterhin ein reduzierter Zuschlag für Sonn- und Feiertagsarbeit bezahlt. Einen Zuschlag für Nachtarbeit gibt es für diese Personalgruppe nicht. Angestellte der Abteilungen Theater am Hechtplatz, Theaterspektakel und Filmpodium des Präsidialdepartements erhalten keine Zuschläge für Nacht-, Feiertags- oder Sonntagsarbeit. Bei all diesen Funktionen wird die Arbeitsleistung betriebsbedingt grundsätzlich am Abend und am Wochenende erbracht und eine spezielle Zulage ist branchenfremd.

Art. 164 Zeitzuschlag für Nachtarbeit

Die bisherige Bezeichnung «Zeitkompensation für Nachtarbeit» führte zu Verwirrung und wird deshalb in «Zeitzuschlag für Nachtarbeit» umbenannt. Damit wird klargestellt, dass nicht nur eine angemessene Ruhepause nach der Nachtarbeit einzuhalten ist, sondern dass es zur Nachtarbeit ebenfalls einen Zeitzuschlag gibt. Grundsätzlich wird die Regelung der Zeitkompensation für Nachtarbeit beibehalten, da die besonderen Auswirkungen von Nachtarbeit auf die Gesundheit unbestritten sind und eine reine Geldabgeltung damit nicht zielführend wäre. Der Zeitzuschlag bewirkt im Ergebnis eine Reduktion der Arbeitszeit. Ersatzlos gestrichen wurde der bisherige Abs. 3, der Regelungen zum Nachtdienst mit teilweise durch Ruhezeiten unterbrochenem Nachtdienst enthielt und dafür die Möglichkeit einer Pauschalisierung vorsah. Er ist kompliziert in der Handhabung und wird kaum angewendet. Ebenfalls nicht mehr aufgenommen wurde der alte Abs. 6 zur Kontrolle der Betriebsverantwortlichen über die geleisteten Dienste, da die Kontrolle über die geleisteten Stunden und die Kompensation bereits in der Pflicht zur Zeiterfassung enthalten ist.

Abs. 2: Neu erstreckt sich der Zeitraum, der zwingend in die Nachtarbeit eingeschlossen sein muss, damit ein Zeitzuschlag geschuldet ist, von 24 bis 4 Uhr. Damit werden auch diejenigen Angestellten anspruchsberechtigt, die mit der bisherigen Regelung, die den Zeitraum bereits von 23 Uhr einschloss, nicht berechtigt waren, weil sie ihren Dienst erst um Mitternacht angefangen haben.

Art. 165 Schichtarbeit

Abs. 1: Bis anhin fehlte eine einheitliche Definition von Schichtarbeit für die ganze Stadt. Da von der Qualifikation als Schichtarbeit aber der Anspruch auf Altersentlastung im Schichtdienst gemäss Art. 115 abhängt, ist eine einheitliche Definition zwingend. Diese lehnt sich an die Definition des Arbeitsgesetzes an, enthält aber noch die zusätzliche Voraussetzung, dass mindestens eine der Schichten Sonn-, Feiertags- oder Nachtarbeit enthalten muss. Damit kommt die Altersentlastung im Schichtdienst gemäss Art. 115 nur denjenigen Angestellten zugute, die von den negativen Auswirkungen der Schicht (gesundheitliche und soziale Beeinträchtigungen) wirklich betroffen sind, weil sie am späteren Abend, in der Nacht oder am Wochenende arbeiten und somit «echte» Schichtarbeit leisten.

Damit Schichtarbeit vorliegt, ist es nicht notwendig, dass der Dienst beispielsweise die ganze Nacht dauert. Entscheidend ist, ob ganz oder teilweise im Zeitraum der Nachtarbeit gearbeitet wird.

Für die typischen Angestelltengruppen, die Schichtdienst leisten wie z. B. die Pflegeberufe, Fahrdienst, Feuerwehr, Polizei usw., ändert sich aufgrund der neuen Definition nichts, sofern die einzelnen Angestellten nicht aufgrund einer Ausnahmeregelung keine Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsdienste leisten. Ohne diese Einschränkung würden aber Arbeitsleistungen ebenfalls unter Schichtarbeit fallen, die keine negativen Auswirkungen haben (z. B. Arbeitsleistungen an einem Schalter, der am Wochenende für acht Stunden geöffnet hat, ohne dass dafür ein gestaffelter Einsatz von verschiedenen Angestellten nötig wird).

Ausschlaggebend für das Vorliegen von Schichtarbeit ist der austauschbare Arbeitsinhalt. Das Wort Arbeitsplatz wird dabei nicht so verstanden, dass es genau derselbe Arbeitsplatz sein muss. So fallen auch Fahrdienstangestellte unter diese Bestimmung, auch wenn sie unterschiedliche Fahrzeuge führen. Der bestimmte Zeitplan meint die einzelnen Schichten. Für diejenigen Angestellten, die aufgrund der neuen Definition der Schichtarbeit den Anspruch auf Altersenthaltung gemäss Art. 115 verlieren, wird eine Übergangsbestimmung erlassen (siehe Ziff. 3.3).

Abs. 2: Um den Gesundheitsschutz der schichtdienstleistenden Angestellten zu verstärken, wird in Abs. 2 der Grundsatz festgehalten, dass die allgemein anerkannten Erkenntnisse zum Gesundheitsschutz in der Schichtarbeit nach Möglichkeit zu berücksichtigen sind. Dabei handelt es sich insbesondere um Folgende:

– Vorwärtsrotation der Schichtpläne (Früh-, Spät-, Nachtschicht)
– Kurzfristige Änderungen in der Schichtfolge möglichst vermeiden
– Kürzere Nachtschichtperioden planen (nicht mehr als vier Nachtschichten aneinander)
– Keine Arbeitsperioden von acht oder mehr Arbeitstagen in Folge
– Schichtpläne vorzeitig bekanntgeben (mindestens einen Monat im Voraus)

Die obgenannten Punkte sind – wenn immer möglich – bei der Schichtplanung zu beachten, sie gelten aber nicht als fixe Vorgabe.

Art. 166 Bandbreitenmodell

Bis anhin fehlte es an einer Erwähnung des Bandbreitenmodells (STRB Nr. 2791 vom 26. Oktober 1994, ergänzt durch STRB Nr. 2106 vom 9. Dezember 1998) in den AB PR. Das Bandbreitenmodell bietet eine weitere Möglichkeit, die Stadt Zürich als attraktive Arbeitgeberin zu erhalten und wird deshalb neu in den AB PR erwähnt. Die Einzelheiten werden in einem separaten Erlass geregelt. Die bestehende Regelung muss jedoch überarbeitet werden. Der genannte Erlass wird vom Stadtrat ebenfalls zuhanden der Vernehmlassung verabschiedet.

Art. 167 Home Office

Ebenfalls wurde bis anhin das so genannte Home Office in den AB PR nicht erwähnt. In vielen Dienstabteilungen wird die Möglichkeit, einen Teil der Arbeit ausserhalb des Arbeitsplatzes zu erledigen, jedoch bereits angeboten und rege genutzt. Als Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Flexibilität der Arbeit ist der Grundsatz in den AB PR zu verankern. Die Einzelheiten sind separat zu regeln. Da die Arbeitgeberin ein berechtigtes Interesse daran hat, dass die Angestellten ihre Arbeitszeit am üblichen Arbeitsort leisten, kann kein grundsätzlicher Anspruch auf Home Office gewährt werden. Allfällige Gesuche von Angestellten sind aber immer unter dem Gesichtspunkt von Art. 3 Abs. 1 lit. f und g PR (Grund-

sätze und Instrumente der Personalpolitik) zu prüfen. Der genannte Erlass wird vom Stadtrat ebenfalls zuhanden der Vernehmlassung verabschiedet.

Art. 168 Pikettdienst

Der Grundsatz des Pikettdienstes wurde bis anhin schon in den AB PR erwähnt, die Einzelheiten wurden im Pikettreglement (STRB Nr. 1319 vom 31. Oktober 2007) geregelt. Der Wortlaut der AB PR wird angepasst. Zudem ist das Pikettreglement in einzelnen Punkten zu überarbeiten. Das überarbeitete Pikettreglement wird vom Stadtrat ebenfalls zuhanden der Vernehmlassung verabschiedet.

B. Arbeitszeitmodelle

Art. 169 Grundsatz der Jahresarbeitszeit

Abs. 1 und 2: Für alle Arbeitszeitmodelle gilt neu der Grundsatz, dass die Arbeitszeit gemäss Art. 158 innerhalb eines Jahres «beliebig», d. h. unter Berücksichtigung der Schwankungen des Arbeitsanfalls, erbracht wird und die Guthaben nur einmal jährlich abgerechnet werden. Dies bedeutet für alle Angestellten, dass bei grossem Arbeitsanfall allenfalls länger als die übliche Wochenarbeitszeit gemäss Art. 158 gearbeitet wird, wobei die zu viel geleisteten Stunden in Perioden mit geringerer Arbeitsbelastung kompensiert werden. Dabei sind ebenfalls die Anforderungen der Betriebe zu berücksichtigen.

Abs. 3: Trotz der Möglichkeit, bei hoher Auslastung die Angestellten vermehrt einzusetzen, muss bei der Planung und beim Einsatz auf die Gesundheit der Angestellten gebührend Rücksicht genommen werden.

Abs. 4: Sofern das Kalenderjahr als Abrechnungsperiode keinen Sinn macht, weil z. B. in den Sommermonaten sehr hohe Saldi generiert werden, die erst in den Monaten Januar und Februar kompensiert werden, kann als Abrechnungsperiode eine anders gelegene einjährige Periode (z. B. März bis Februar) definiert werden.

1. Flexibles Arbeitszeitmodell

Art. 170 Grundsätze

Abs. 1: Alle Angestellten, die nicht im Fixzeitenmodell oder im Vertrauensarbeitszeitmodell arbeiten, unterstehen neu dem flexiblen Arbeitszeitmodell. Es ersetzt die bisherigen Gleitzeit- und Jahresarbeitszeitmodelle. Die gleitende Arbeitszeit, wie sie bis anhin in den AB PR definiert ist, ist für heutige Bedürfnisse zu starr und wird deshalb nicht mehr erwähnt.

Abs. 2: Hauptziele des flexiblen Arbeitszeitmodells sind die flexible Arbeitszeitgestaltung und Berücksichtigung der Schwankungen im Arbeitsanfall. Dies bedeutet, dass grundsätzlich dann viel gearbeitet werden soll, wenn viel Arbeit anfällt, und in Zeiten, in denen Möglichkeiten zur Kompensation bestehen (z. B. Sommerferien), geleistete Mehrarbeit kompensiert werden soll. Dabei sind sowohl die betrieblichen Anforderungen (z. B. an die Sicherstellung der Erreichbarkeit) als auch die Bedürfnisse der Angestellten nach Flexibilität (z. B. zur Betreuung von Kindern) zu berücksichtigen. Die Geschäftszeiten von bisher Montag bis Freitag von 6 bis 20 Uhr sowie die Blockzeiten im gleitenden Arbeitszeitmodell (d. h. die Zeit, in der alle Angestellten anwesend sein müssen) werden abgeschafft, da das neue flexible Arbeitszeitmodell Flexibilität ermöglichen soll und Geschäfts- und Blockzeiten dabei kontraproduktiv wären. Die Angestellten planen zusammen mit der vorgesetzten Stelle die An- und Abwesenheiten. Die Dienstchefinnen und Dienstchefs legen die Erreichbarkeit fest.

Art. 170bis Variante des flexiblen Arbeitszeitmodells

Für Angestellte, die einen Anteil fixer und einen Anteil flexibler Arbeitszeit haben, kann ebenfalls das flexible Arbeitszeitmodell festgelegt werden. Die Dienstchefin oder der Dienstchef hat im Einvernehmen mit HRZ (indem HRZ ein Vorschlag zur Prüfung vorgelegt wird) in einem Reglement festzulegen, für welche Sachverhalte die Regelungen des Fixzeitenmodells zur Anwendung kommen, um die Spezialitäten abzubilden.

Art. 170ter Erreichbarkeit der Organisationseinheiten und Arbeitszeiten

Abs. 1: Die bisher in den AB PR geregelte Erreichbarkeit der Organisationseinheiten entspricht nicht mehr dem heutigen Anspruch der Dienstabteilungen. Je nach Dienstleistung und Kundschaft gibt es unterschiedliche Erreichbarkeitszeiten, die von den Dienstabteilungen eingehalten werden müssen, weshalb zukünftig die Dienstchefin oder der Dienstchef die Erreichbarkeit regelt.

Abs. 2: Trotz Jahresarbeitszeit und flexiblem Arbeitszeitmodell besteht ein Interesse des Arbeitgebers, dass die Vollzeitangestellten von Montag bis Freitag grundsätzlich anwesend sind (Erreichbarkeit, Teamzusammenarbeit, Sitzungstermine usw.), weshalb festgehalten wird, dass die Arbeitszeit bei einem Vollzeitpensum grundsätzlich auf Montag bis Freitag verteilt wird. Das flexible Arbeitszeitmodell soll den Angestellten nicht grundsätzlich ermöglichen, ihre Arbeitszeit an vier Tagen zu leisten oder an Samstag und Sonntag statt an Wochentagen zu arbeiten. Zudem bietet die Regelung den Angestellten einen gewissen Schutz vor der Anordnung beliebig vieler Arbeitstage und -stunden durch die vorgesetzte Stelle.

Abs. 3: Da es keine Geschäftszeiten mehr gibt, ist es im flexiblen Arbeitszeitmodell grundsätzlich möglich, auch abends, in der Nacht oder am Sonntag zu arbeiten. Sofern es sich dabei nicht um Überstunden gemäss Art. 162 handelt, sind keine Nacht- oder Sonntagszulagen auszurichten.

Art. 171 Sollarbeitszeit

Abs. 1: Die tägliche Sollarbeitszeit ist im flexiblen Arbeitszeitmodell lediglich eine rechnerische Grösse für die Verbuchung von Absenzen wie Krankheit oder Unfall. Die wöchentliche Arbeitszeit wird für Vollzeitangestellte auf fünf Tage verteilt.

Abs. 2: Die neue Regelung bedeutet für Teilzeitangestellte im flexiblen Arbeitszeitmodell Folgendes: Wenn sie immer an den gleichen Wochentagen arbeiten oder allenfalls wechselnde Tage mit der vorgesetzten Stelle fix vereinbart haben, wird ihnen bei Abwesenheiten wegen Krankheit oder Unfall diejenige Zeit angerechnet, die als Sollarbeitszeit für diesen Tag individuell festgelegt wurde. Nur bei den Angestellten, die an allen Wochentagen Teilzeit arbeiten oder bei denen die freien Tage nicht fixiert sind, rechtfertigt es sich, einen Fünftel der wöchentlichen Arbeitszeit anzurechnen. Ein Wahlrecht zwischen den zwei Varianten, wie es bis anhin von den Dienstabteilungen gehandhabt wurde, gibt es nicht mehr, da die Bestimmung klar vorgibt, wann welche Regelung gilt. Beispiel: Eine Angestellte arbeitet 60 Prozent immer am Montag, Dienstag und Mittwoch. Ihre tägliche Sollarbeitszeit beträgt Montag, Dienstag und Mittwoch je 8,24 Stunden. Am Donnerstag und Freitag hat sie keine Sollarbeitszeit.

Art. 172 Arbeitszeitsaldo

Da im flexiblen Arbeitszeitmodell die Arbeit entsprechend dem Arbeitsanfall verteilt wird, entstehen Arbeitszeitguthaben und -defizite. Unterjährig können die Saldi beliebig steigen oder fallen. Nur am Ende der von der Dienstchefin oder dem Dienstchef festgelegten Abrech-

nungsperiode gemäss Art. 169 Abs. 4 sind die Grenzwerte von plus 100 und minus 50 Stunden einzuhalten. Wenn keiner der in Abs. 5 genannten Gründe vorliegt, wird das Stundenguthaben automatisch gekappt bzw. bei einem Defizit erfolgt eine Verrechnung mit einem allfälligen Überstundenguthaben und/oder es wird ein Lohnabzug vorgenommen. Die Führungskräfte müssen ihre Führungsverantwortung wahrnehmen und frühzeitig reagieren, wenn absehbar ist, dass gegen Ende der Abrechnungsperiode zu hohe oder zu niedrige Saldi vorhanden sein werden.

Bei zwingenden Gründen wie beispielsweise Krankheit oder Unfall der oder des Angestellten, aber auch bei betrieblichen Gründen wie hohem Arbeitsanfall oder Ausfall einer Kollegin oder eines Kollegen, können die Dienstchefin oder der Dienstchef oder von ihnen ermächtigte Personen den Übertrag eines höheren oder tieferen Saldos bewilligen. Der Entscheid erfolgt im Einzelfall. Nicht zulässig ist wie bis anhin das generelle Festlegen einer höheren Grenze.

Bei Betriebszweigen, die starken saisonalen Schwankungen unterworfen sind (z. B. Unterhalt Grün Stadt Zürich), bestehen am Ende des Jahres im Normalfall höhere Stundenzahlen. Die Dienstchefin oder der Dienstchef kann deshalb grundsätzlich für einen ganzen solchen Bereich eine höhere Höchststundenzahl anordnen (z. B. im Arbeitszeitreglement) oder eine andere Abrechnungsperiode gemäss Art. 160 Abs. 4 wählen.

Art. 172bis Kompensation von positivem Arbeitszeitsaldo

Abs. 1: Sinn und Zweck des flexiblen Arbeitszeitmodells ist nicht nur, dass die Angestellten über möglichst grosse Freiheiten in der Arbeitszeitgestaltung verfügen, sondern dass Spitzen im Arbeitsanfall optimal abgefangen werden können. Deshalb liegt es in der Führungsverantwortung der Vorgesetzten, dass in Zeiten mit geringerem Arbeitsanfall nicht Arbeitszeitsaldi angehäuft sondern abgebaut werden. Um dies zu fördern und zu verstärken, wird die Anordnung der Kompensation explizit in diesen Absatz aufgenommen.

Abs. 2 und 3: Die Kompensation von ganzen Tagen bleibt wie bis anhin beschränkt auf 15 Tage für Angestellte der Funktionsstufen 1–11 und zehn Tage für Angestellte der Funktionsstufen 12–18, da es aus Sicht des Arbeitsgebers nicht wünschenswert ist, dass Angestellte uneingeschränkt ganze Tage kompensieren. Der Bezug von halben Tagen bzw. einzelnen Stunden wird nicht eingeschränkt (ausser durch Absprache mit der vorgesetzten Stelle). Die Dienstchefinnen und Dienstchefs oder von ihnen ermächtigte Personen können wie bis anhin den Bezug weiterer ganzer Tage bewilligen.

Art. 172ter Auszahlung von positivem Arbeitszeitsaldo

Abs. 1: Es hat sich gezeigt, dass in den Dienstabteilungen ein dringendes Bedürfnis besteht, in gewissen Fällen einen positiven Arbeitszeitsaldo auszahlen zu können, weshalb diese Möglichkeit neu in die AB PR aufgenommen wird. Damit dies nicht zum Normalfall wird, ist die Auszahlung auf zwingende betriebliche Gründe beschränkt. Liegt der Grund für die Nichtkompensation im persönlichen Bereich der Angestellten (z. B. längere Erkrankung), kann der Arbeitszeitsaldo gemäss Art. 171 AB PR auf das nächste Jahr übertragen werden. Da die Angestellten aus gesundheitlichen Aspekten auch eine Kompensation vorziehen können (Burnout-Prävention) und zudem bei der Auszahlung von hohen Guthaben wegen der Steuerprogression hohe Steuern resultieren können, wird das Einverständnis der oder des Angestellten vorausgesetzt.

Abs. 2: Da Angestellte der Funktionsstufen 12–18 gemäss Art. 113 Abs. 2 AB PR eine zusätzliche Ferienwoche haben, werden die Stunden bis zur Dauer der persönlichen wöchentlichen Sollarbeitszeit nicht ausbezahlt. Vor einer Auszahlung werden diese Stunden vom Guthaben abgezogen und nur die restlichen Stunden werden ausbezahlt. Die Stunden der wöchentlichen Sollarbeitszeit bleiben während laufendem Arbeitsverhältnis als Arbeitszeitguthaben bestehen und können somit kompensiert werden.

Art. 173 Kurzabsenzen

Kurzabsenzen zur Erledigung persönlicher Angelegenheiten einschliesslich Arzt- und Zahnarztbesuche sowie Therapien werden im flexiblen Arbeitszeitmodell nicht als Arbeitszeit angerechnet. Die Flexibilität ermöglicht den Angestellten, solche Termine ausserhalb der Arbeitszeit zu legen. Ausnahmen können genehmigt werden, wenn aufgrund längerdauernder Therapien oder ärztlicher Behandlungen die Angestellten kaum mehr die Möglichkeit haben, die Sollarbeitszeit zu erbringen. Dies wird insbesondere in den Fällen, in denen keine teilweise Arbeitsunfähigkeit ärztlich attestiert ist und die Termine nicht ausserhalb der gewöhnlichen Arbeitszeiten gelegt werden können, vorkommen. Die Angestellten sind verpflichtet, ein Zeugnis vorzulegen, wenn dies verlangt wird. Mit längerdauernd sind Therapien und Arztbesuche über mehrere Monate und nicht z. B. eine Serie von neun Physiotherapiesitzungen gemeint.

2. Fixzeitenmodell

Art. 174 Grundsätze

Abs. 1: Bis anhin waren die Arbeitszeiten derjenigen Angestellten, deren Arbeitszeiten durch Schichtpläne oder Öffnungszeiten vorgegeben waren, in einem Artikel (bisheriger Art. 167 AB PR Schichtpläne und Arbeitsbereiche mit vorgeschriebenen Arbeitszeiten) speziell ge-regelt. Zudem war es den Departementsvorstehenden möglich, im Einvernehmen mit HRZ flexible Arbeitszeitmodelle für die Angestellten zu erlassen. Mit dem Revisionsvorschlag werden die Grundsätze der Arbeitszeit für diese Angestellten im Fixzeitenmodell zusammengefasst. Das Modell betrifft hauptsächlich Angestellte, die in den klassischen Schichtbetrieben arbeiten, aber auch alle anderen Angestellten, deren Arbeitszeiten durch Öffnungszeiten, Erreichbarkeitszeiten, Pläne usw. starr vorgegeben sind.

Abs. 2: Die Arbeitszeit darf zwölf Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Überstunden sind dabei inbegriffen, unbezahlte Pausen jedoch nicht. Das ist eine Ausweitung der grundsätzlichen Regelung des bisherigen Art. 167 Abs. 1, der bestimmte, dass die tägliche Arbeitszeit zehn Stunden nicht übersteigen soll, ausser bei Überzeit. Das System der Jahresarbeitszeit bedingt aber teilweise längere Dienste. Diese Stunden werden zu einem anderen Zeitpunkt kompensiert.

Art. 174bis Sollarbeitszeit

Im Fixzeitenmodell beträgt die Sollarbeitszeit sowohl für Teilzeit- als auch Vollzeitangestellte immer die Zeit gemäss geplantem Einsatz. Dies entspricht der bisherigen Praxis, es war aber bis anhin nicht explizit festgehalten.

Art. 174ter Arbeitszeitsaldo

Da gemäss neuer Definition Überstunden im Fixzeitenmodell erst entstehen, wenn die Arbeitszeit mehr als 30 Minuten über dem geplanten Einsatz liegt, wird es vermehrt Arbeitszeitsaldi im Fixzeitenmodell geben. Die Kompensation erfolgt so rasch als betrieblich möglich

und ist in der Schichtplanung zu berücksichtigen, weshalb auf eine Kompensations- und Auszahlungsnorm verzichtet werden kann.

Art. 175 Ruhezeiten

Im Grundsatz wird an der Ruhezeit von neun Stunden nach Überstunden und Nachtarbeit festgehalten. In der Praxis bereitet die Bestimmung insbesondere bei Pikettdiensten Probleme, da nicht vorausgesagt werden kann, ob während des Pikettdienstes ein Einsatz vorkommen wird und deshalb diese Angestellten grundsätzlich nach Pikettdienst in der Nacht neun Stunden nicht eingeplant werden können. Deshalb wird neu eine Ausnahmebestimmung aufgenommen, dass bei Piketteinsätzen, die nicht mehr als zwei Stunden (ohne Wegzeiten) dauern, von der Ruhezeit von neun Stunden abgewichen werden kann.

Art. 176 Arbeitsfreie Tage

Abs. 1: An der bisherigen Regelung über die arbeitsfreien Tage wird festgehalten. Arbeitsfreie Tage sind diejenigen Tage, die als Ersatz für das Wochenende geplant werden. Im Fixzeitenmodell ist es nicht immer möglich, eine 5-Tage-Woche zu planen. Mindestens ein freier Tag pro Woche ist jedoch immer einzuplanen, wovon jährlich 20 Tage auf Sonn- oder Feiertage fallen müssen.

Abs. 2: Bis anhin mussten die Dienstabteilungen die Anrechnung von arbeitsfreien Tagen bei Abwesenheiten der Angestellten infolge Krankheit, Unfall, Urlaub usw. im Einvernehmen mit HRZ regeln. Neu werden die arbeitsfreien Tage bei längerdauernden Abwesenheiten zwingend pro rata temporis gekürzt. Dies bedeutet, dass der Jahresanspruch auf arbeitsfreie Tage im Verhältnis zur Abwesenheit gekürzt werden muss, sofern eine Abwesenheit länger dauert. Normalerweise werden pro sieben Kalendertage Abwesenheit zwei Tage gekürzt.

Art. 177 Kurzabsenzen

Im geltenden Recht fehlte bis anhin eine Bestimmung zu den Kurzabsenzen zur Erledigung persönlicher Angelegenheiten für diejenigen Angestellten, deren Einsätze betrieblich vorgegeben sind. Zur Klarstellung wird die Handhabung von Kurzabsenzen im Fixzeitenmodell einheitlich geregelt.

Abs. 1: Im Fixzeitenmodell werden die Einsätze der Angestellten so geplant, dass die Anwesenheit der Angestellten grundsätzlich zwingend notwendig ist, weshalb Arztbesuche und Therapien ausserhalb der Einsätze zu legen sind, um den betrieblichen Ablauf sicherstellen zu können.

Abs. 2: Bei Notfällen oder medizinisch angeordneten Therapien kann die vorgesetzte Stelle ausnahmsweise die Anrechnung von Arbeitszeit bewilligen, wenn feststeht, dass die Vereinbarung eines Termins ausserhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist, wobei maximal die Arbeitszeit des geplanten Einsatzes angerechnet wird. Beispiel: Der Dienst eines Angestellten dauert von 7 bis 16 Uhr. Der Arzttermin ist um 15.30 Uhr. Dem Angestellten kann die Zeit von 15.30 bis 16 Uhr durch die vorgesetzte Stelle als Arbeitszeit bewilligt werden. Bei häufigen Abwesenheiten während des Einsatzes kann von den Angestellten verlangt werden, dass sie eine Bestätigung der Ärztin oder des Arztes bzw. der Therapeutin oder des Therapeuten vorlegen, dass der Termin nicht ausserhalb des Einsatzes gelegt werden konnte.

3. Vertrauensarbeitszeitmodell

Einleitung

Bis anhin fehlte es im PR und in den AB PR an einer expliziten gesetzlichen Verankerung des Vertrauensarbeitszeitmodells, jedoch melden immer mehr Dienstabteilungen das Bedürfnis an, ein solches zumindest für das oberste Kader einzuführen. Mehrere Dienstabteilungen haben bereits – gestützt auf den heutigen Art. 168 AB PR – Vertrauensarbeitszeit eingeführt. Mit einigen dieser Dienstabteilungen sowie einer weiteren, welche die Einführung von Vertrauensarbeitszeit plant, wurde eine Diskussion über die Ausgestaltung des Vertrauensarbeitszeitmodells geführt. Unter Einbezug der Ergebnisse dieser Diskussion wurde ein Fragebogen erstellt und allen HR-Verantwortlichen der Dienstabteilungen versandt, um sich einen Überblick über die stadtweite Notwendigkeit und das Bedürfnis, ein solches Modell anzuwenden, zu verschaffen. Die HR-Verantwortlichen wurden aufgefordert, in die Evaluation die Meinung der obersten Führung mit einzubeziehen. Die Ergebnisse dieser Evaluation sind in die vorliegenden Regelungen eingearbeitet.

Gemäss Arbeitsgesetz ist die Arbeitszeit zwingend zu erfassen, um die Einhaltung der Höchstarbeitszeiten usw. nachvollziehen zu können. In der Privatwirtschaft, insbesondere im Banken- und Versicherungssektor, besteht aber seit längerem ein Bedürfnis nach Flexibilisierung, namentlich haben viele Unternehmen Vertrauensarbeitszeit eingeführt und genügen den Anforderungen des Arbeitsgesetzes nicht. Zwischen 2009 und 2011 fand deshalb unter der Leitung des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) ein Pilotprojekt im Bankensektor statt. Die Aufgabe der Projektgruppe lautete, zusammen mit den Vollzugsorganen und Sozialpartnern nach Lösungen zu suchen, die dem Bedürfnis der Praxis entgegen kommen. Als Ergebnis daraus hat das SECO am 11. September 2012 die Anhörung zur Ergänzung des Arbeitsgesetzes eröffnet. Der Vorschlag sieht zusammengefasst vor, dass Angestellte mit einem jährlichen Bruttoerwerbseinkommen von mehr als Fr. 175 000.– auf die Arbeitszeiterfassung verzichten können. Dieser Verzicht muss mit den Angestellten individuell vereinbart und kann per Ende Jahr widerrufen werden. Als Argument bringt das SECO vor, dass für die Mehrheit der Angestellten aufgrund des Schutzes der Gesundheit weiterhin an der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung festgehalten werden soll. Es sei aber gerechtfertigt, eine Ausnahme vom Prinzip der Arbeitszeiterfassung vorzusehen für Angestellte, die aufgrund ihrer Funktion über einen grossen Gestaltungsspielraum beim Inhalt und bei der Organisation ihrer Arbeit geniessen, was bei Angestellten, die mehr als Fr. 175 000.– verdienen, angenommen wird.

Die Stadtverwaltung Zürich ist – wie bereits ausgeführt – aufgrund der Ausnahmebestimmung von Art. 2 ArG nicht dem Arbeitsgesetz unterstellt. Dennoch sollen die neuen Erkenntnisse des SECO in die gesetzliche Regelung einbezogen werden. Bei der Stadt Zürich hat die Mehrheit der Angestellten der Funktionsstufen 14–18 einen Bruttojahreslohn von mehr als Fr. 175 000.– (Stand Lohnmassnahmen 2012, 1. April 2012). Gestützt darauf wird in den AB PR der Grundsatz festgehalten, dass Vertrauensarbeitszeit nur für die Angestellten der Funktionsstufen 14–18 eingeführt werden kann, wobei die Angestellten der Anwendung des Vertrauensarbeitszeitmodells nicht zustimmen müssen. Innerhalb der Funktionsstufen 14–18 kann die Dienstchefin oder der Dienstchef wählen, welche Funktionsstufen Vertrauensarbeitszeit haben sollen (z. B. können in einer Dienstabteilung die Angestellten in den Funktionsstufen 16–18 dem Vertrauensarbeitszeitmodell unterstellt werden, die Angestellten in den Funktionsstufen 14 und 15 nicht). Innerhalb einer Funktionsstufe in einer Dienstabteilung sollten alle Angestellten gleich behandelt werden, sofern nicht sachliche Gründe, wie z. B. die Zugehörigkeit zur Geschäftsleitung, eine differenzierte Behandlung rechtfertigen.

Art. 178 Grundsätze

In der Stadt wird von folgender Definition für das Vertrauensarbeitszeitmodell ausgegangen: Vertrauensarbeitszeit wird verstanden als dasjenige Arbeitszeitmodell, bei dem die Arbeitszeit grundsätzlich nicht erfasst wird. Lediglich die so genannten negativen Zeiten wie Ferien, Krankheits- und Unfallabsenzen, Weiterbildungstage (damit sind auch Halbtage gemeint) sowie bezahlter und unbezahlter Urlaub müssen erfasst werden. Im Gegenzug dazu wird den Angestellten die volle Zeitsouveränität übertragen. Das bedeutet konkret, dass sie – selbstverständlich unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse – in der Arbeitsgestaltung frei sind. Dabei können auch ganze Tage frei genommen werden, sofern erhebliche Mehrarbeit geleistet wurde. Vertrauensarbeitszeit verhindert so unproduktive Zeiten und Minutenmentalität und fördert das ergebnisorientierte Arbeiten. Dies erfordert von den Angestellten ein ausgeprägtes Selbstmanagement und hohe Eigenverantwortlichkeit. Die Führungskräfte haben mit Gesprächen und realistischen Zielvereinbarungen dafür Sorge zu tragen, dass kein Missverhältnis zwischen Aufgabenumfang und aufgewendeter Arbeitszeit entsteht und ihre Angestellten vor Überlastung und Selbstausbeutung geschützt werden. Arbeitsleistungen in der Nacht und an Sonntagen werden nur mit Zuschlägen gemäss Art. 163 AB PR vergütet, sofern es sich dabei um zwingende Einsätze handelt. Zwingend ist ein Einsatz dann, wenn die Anwesenheit der oder des Angestellten im Zeitraum von 20 bis 6 Uhr oder am Sonntag aus betrieblichen Gründen unabdingbar ist, weil z. B. im Betrieb ein Notfall eintritt. Keine zwingenden Gründe liegen vor, sofern es in der Zeitsouveränität der oder des Angestellten liegt, ob die Arbeit im Nachtzeitraum oder am Sonntag erledigt wird.

Eine Auszahlung von geleisteter Mehrarbeit ist im Vertrauensarbeitszeitmodell nicht möglich, da ohne Zeiterfassung die Auszahlung willkürlich vorgenommen werden müsste. Falls eine Dienstchefin oder ein Dienstchef die Möglichkeit der Auszahlung der Guthaben beibehalten möchte, kann sie oder er das Vertrauensarbeitszeitmodell nicht einführen.

3.3 Übergangsbestimmungen

I. Allgemeines

Abs. 1: Vor Inkrafttreten der Revision müssen die Dienstabteilungen die erforderlichen Änderungen insbesondere in den Zeiterfassungssystemen vornehmen. Bei der Festsetzung des Inkraftsetzungszeitpunkts ist dafür genügend Zeit einzurechnen.

Abs. 2: Die neue Definition von Schichtdienst schränkt die Anwendung von Art. 115 ein, weshalb bei einigen Angestellten der Anspruch auf Altersentlastung wegfallen würde. Im Sinne eines unbefristeten Besitzstands wird diesen der bisherige Anspruch weiterhin gewährt. Dieser erhöht sich jedoch bei Angestellten mit Anspruch auf drei Tage Altersentlastung nicht entsprechend der bisherigen Regelung weiter auf sechs Tage, sondern bleibt als Besitzstand bei drei Tagen bestehen.

II. Mehrstunden- und Überzeitguthaben

Mehrstunden werden abgeschafft und Überzeit bzw. Überstunden werden im revidierten Recht neu definiert, weshalb diese Guthaben per Inkraftsetzungszeitpunkt zu kompensieren oder auszuzahlen sind. Die Angestellten und die vorgesetzte Stelle haben sich darüber zu verständigen und – wenn notwendig – einen Abbauplan zu erstellen. Falls es sich abzeichnet, dass eine Kompensation bis zum Inkraftsetzungszeitpunkt nicht möglich ist und z. B. kein Budget für Auszahlungen besteht, muss zwischen vorgesetzter Stelle und der oder dem Angestellten ein Abbauplan vereinbart werden, der die Kompensation über den Inkraftsetzungszeitpunkt hinaus verbindlich regelt. Damit werden auch die Fälle abgedeckt, bei denen

aufgrund hoher Guthaben oder der betrieblichen Umstände weder eine Auszahlung noch eine Kompensation vor dem Inkraftsetzungszeitpunkt möglich ist.

III. Arbeitszeitguthaben

Abs. 1–4: Gemäss revidiertem Recht sind im flexiblen Arbeitszeitmodell und im Fixzeitenmodell Arbeitszeitguthaben möglich, weshalb diese Guthaben nicht vollends abgebaut werden müssen. Da aber bei den meisten Organisationseinheiten die Abrechnungsperiode Ende Jahr endet, ist es je nach Inkraftsetzungszeitpunkt nicht sinnvoll, das volle Kontingent von 100 Stunden per Inkraftsetzungszeitpunkt zu übertragen, weshalb die Grenze von 50 Stunden gewählt wird. Bei Teilzeitangestellten reduziert sich die Grenze entsprechend. Das restliche Guthaben ist zu kompensieren, wobei die gleichen Regelungen wie unter Abs. 2 gelten. Bis anhin wurden Arbeitszeitguthaben in Ausnahmefällen von den Dienstabteilungen ausbezahlt, obwohl dies nicht explizit in den AB PR vorgesehen war. Um die Bereinigung der Arbeitszeitguthaben zu ermöglichen, wird die Auszahlung dieser Guthaben unter denselben Voraussetzungen, wie die Auszahlung nach revidiertem Recht möglich ist, erlaubt. Minusstunden werden nicht mit dem Lohn verrechnet. Sie bleiben als Minussaldo erhalten. Mit der gleichen Regelung wie bei Überzeit und Mehrstunden werden auch die Fälle abgedeckt, bei denen aufgrund hoher Guthaben oder der betrieblichen Umstände weder eine Auszahlung noch eine Kompensation vor dem Inkraftsetzungszeitpunkt möglich ist.

Abs. 5 und 6: Angestellte, die neu im Vertrauensarbeitszeitmodell arbeiten, haben zukünftig keine Arbeitszeitguthaben mehr, weshalb dieses grundsätzlich bis zum Inkraftsetzungszeitpunkt vollständig zu kompensieren ist. Falls es sich bereits frühzeitig abzeichnet, dass eine Kompensation bis zum Inkraftsetzungszeitpunkt nicht realistisch ist und kein Budget für Auszahlungen besteht, muss zwischen vorgesetzter Stelle und der oder dem Angestellten ein Abbauplan vereinbart werden, der über den Inkraftsetzungszeitpunkt hinausgeht und z. B. verbindlich festlegt, dass die oder der Angestellte bis zum Abbau des Guthabens nur zu einem tieferen Beschäftigungsgrad arbeitet. Die Auszahlung erfolgt unter den gleichen Voraussetzungen wie bei Abs. 2, wobei aber die Stunden der wöchentlichen Arbeitszeit gestrichen werden. Minusstunden werden vom Lohn abgezogen.

3.4 Anpassungen ausserhalb des V. Titels

Diverse Bestimmungen in den AB PR sind aufgrund der Revision des V. Titels anzupassen.

Bei den Art. 68, 70, 73–75, 109 Abs. 1, 119, 123 Abs. 1 und 179 Abs. 5 AB PR handelt es sich lediglich um Anpassungen des Wortlauts oder der Artikelbezeichnung an die neuen Formulierungen, ohne dass die Artikel materiell eine Änderung erfahren.

Der Anhang C der AB PR, der eine grafische Darstellung der Block-, Erreichbarkeits- und Geschäftszeiten nach bisherigem Recht enthält, ist zu streichen. Da Art. 193 auf diese grafische Darstellung verweist, ist auch dieser entsprechend anzupassen. Art. 79 AB PR über die Höhe der Lohnfortzahlung bei unregelmässiger Beschäftigung wird entsprechend dem revidierten Art. 159 Abs. 2 AB PR angepasst.

Bei der Änderung von Art. 109 Abs. 6 AB PR handelt es sich um eine Pendenz aus STRB Nr. 1705 vom 6. Oktober 2010 zur betriebsinternen Verpflegung. Neu wird in Art. 109 Abs. 6 AB PR explizit erwähnt, dass neben der Direktion von Schutz und Rettung auch die Direktion der Stadtpolizei ermächtigt ist, kostenlose Verpflegung für die Interventionskräfte und alle bei Grossereignissen eingesetzten Mitarbeitenden festzulegen.

In Art. 120 AB PR zu den Betriebsferientagen wird die Regelung über die Anrechnung der Vortage von Karfreitag und Auffahrt sowie des 31. Dezembers als Betriebsferientage des

bisherigen Art. 160 Abs. 3 übernommen. Neu werden in Art. 159 AB PR die Absenzen einheitlich geregelt, weshalb die Regelung der Anrechnung von bezahltem Urlaub bei Teilzeitangestellten in Art. 127 AB PR zu streichen ist.

4. Kosten

Die Kosten der Revision sind zurzeit nicht abschätzbar, da keine Statistik über Überzeit, Zeiträume der Nacht- und Sonntagszulagen usw. besteht und diese Daten nicht über eine Umfrage bei den Dienstabteilungen eingeholt werden konnten. Zur Hauptsache werden die Kosten bei der Umprogrammierung der Zeitwirtschaftssysteme anfallen. Ebenfalls kostenintensiv kann die Bereinigung der Zeitguthaben auf den Inkraftsetzungszeitpunkt ausfallen. Die erforderlichen Mittel für die zu erwartenden Kosten sind von den Dienstabteilungen nach der definitiven Beschlussfassung zu budgetieren.

5. Vernehmlassung

Diese Vorlage ist den Departementen sowie in Anwendung von Art. 74 Abs. 4 PR i.V.m. Art. 144 AB PR den Personalverbänden zur Vernehmlassung zu unterbreiten. Mit den Personalverbänden wird zudem eine konferenzielle Behandlung der Vorlage durchgeführt.

Die Ergebnisse aus der Vernehmlassung werden zusammengefasst als synoptische Darstellung aufbereitet und für die Diskussion mit den Dienstabteilungen und Personalverbänden zur Verfügung gestellt.

Auf Antrag des Vorstehers des Finanzdepartements beschliesst der Stadtrat:

1. Die beiliegende Vorlage «Revision der Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals, Titel V. Arbeitszeit, Überzeit» (Entwurf vom 27. November 2013) wird zuhanden der Vernehmlassung bei den Departementen (für sich und zuhanden ihrer Dienstabteilungen) sowie bei den Personalverbänden verabschiedet.
2. Mitteilung je unter Beilage an die Stadtpräsidentin sowie den Vorsteher des Finanzdepartements, die übrigen Mitglieder des Stadtrats, die Stadtschreiberin, den Rechtskonsulenten, die Fachstelle für Gleichstellung, Human Resources Management und mittels elektronischem Versand durch Human Resources Management an die Departemente (für sich und zuhanden der Dienstabteilungen) sowie an die Personalverbände.

Für getreuen Auszug
die Stadtschreiberin