

# Auszug aus dem Protokoll des Stadtrats von Zürich

vom 14. September 2016

767.

**Human Resources Management, Revision der Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals, Titel V. Arbeitszeit, Überzeit, Korrektur**

**IDG-Status: öffentlich**

## 1. Ausgangslage und Zweck

Per 1. Januar 2017 treten die neuen Bestimmungen des V. Titels der Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (AB PR, AS 177.101) zur Arbeitszeit in Kraft (STRB Nr. 246 vom 18. März 2015 und STRB Nr. 1005 vom 2. Dezember 2015). Gemäss Übergangsregelungen des STRB Nr. 246/2015 sind die Dienstabteilungen verpflichtet, ihre Arbeitszeitreglemente bis zum 1. Januar 2017 anzupassen. Diese Arbeiten sind bereits weit fortgeschritten, ebenso die Umsetzung in den Zeitwirtschaftssystemen.

Im Zuge dieser Umsetzung ist aufgefallen, dass der Begriff der «Sollarbeitszeit» in den neuen Bestimmungen uneinheitlich verwendet wird. Dadurch entstehen Widersprüchlichkeiten und damit einhergehend eine erhebliche Rechtsunsicherheit. Überdies bestehen Konflikte mit zwei bereits in Kraft getretenen Stadtratsbeschlüssen (STRB Nr. 866/2015 zur Lohnkürzung bei unbezahltem Urlaub und STRB Nr. 98/2015 zum Gesundheitsschutz bei Mutterschaft).

Diese Mängel können auf dem Weg der Auslegung nicht ausreichend beseitigt werden. Es bedarf einer Revision der betroffenen Bestimmungen, noch bevor sie am 1. Januar 2017 in Kraft treten. Mit den vorgeschlagenen Korrekturen sollen keine wesentlichen Änderungen der mit der Arbeitszeitrevision beschlossenen Bestimmungen bewirkt werden. Vielmehr soll der Wortlaut den vom Stadtrat beabsichtigten Gehalt der entsprechenden Bestimmungen klar zum Ausdruck bringen, weshalb missverständliche Formulierungen anzupassen und redaktionelle Fehler zu beseitigen sind.

Nachfolgend wird auf die Erwähnung der Abkürzung «AB PR» bei der Nennung der zitierten AB PR-Artikel verzichtet.

## 2. Uneinheitliche Verwendung des Begriffs der Sollarbeitszeit

### 2.1 Bedeutung der Sollarbeitszeit in der Zeitwirtschaft

In vielen in der Stadt verwendeten Zeitwirtschaftssystemen (insbesondere in DotPEP / Schicon und Mobilo / Zeit AG) wird unter dem Begriff der Sollarbeitszeit die **durchschnittlich, entsprechend dem Beschäftigungsgrad, pro Tag zu leistende Arbeitszeit** abgebildet. Sie dient der Berechnung des Arbeitszeitsaldos. In diesem Sinne wurde der Begriff in der Stadt bisher mehrheitlich verstanden. Was in den Zeitwirtschaftssystemen als Sollarbeitszeit definiert ist, entspricht dem revArt. 158, welcher festlegt, dass die durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitarbeitende 42 Stunden beträgt. Bei Teilzeitarbeit reduziert sich die durchschnittliche Arbeitszeit entsprechend dem Beschäftigungsgrad.

## 2.2 Definition der Sollarbeitszeit in revArt. 171, 174<sup>bis</sup> und 178<sup>bis</sup>

In den revidierten Artikeln 171, 174<sup>bis</sup> und 178<sup>bis</sup> Abs. 5 wird unter dem Begriff «tägliche Sollarbeitszeit» die **regelmässige Verteilung der Arbeitszeit** je nach Arbeitszeitmodell definiert. Bei Angestellten im Fixzeitenmodell entspricht die «tägliche Sollarbeitszeit» der Zeit gemäss dem Einsatzplan. Bei Angestellten im flexiblen Arbeitszeitmodell und im Vertrauensarbeitszeitmodell ist es grundsätzlich 1/5 der Wochenarbeitszeit. Bei Teilzeitangestellten, die ihre Arbeit im flexiblen Arbeitszeitmodell auf einzelne feste Arbeitstage verteilen, die an diesen Tagen vereinbarte Zeit (revArt. 171). Beispielsweise ist dies bei einem Beschäftigungsgrad von 60 Prozent, verteilt auf Montag, Dienstag und Mittwoch jeweils 8,4 Stunden an diesen Tagen und 0 Stunden an den restlichen Wochentagen.

Die «tägliche Sollarbeitszeit» ist relevant für die Anrechnung von Arbeitszeit bei Abwesenheiten wegen Krankheit, Unfall und Betreuungsurlauben gemäss Art. 129 lit. g und h (revArt. 159 Abs. 1). Durch die Anrechnung der pro Tag geplanten Arbeitszeit wird sichergestellt, dass Angestellte trotz solcher Absenzen ihre durchschnittliche Wochenarbeitszeit erreichen können. Diese Regelung wurde vom Finanzvorstand bereits vorzeitig mit der Richtlinie über die Anrechnung von Arbeitszeit bei Teilzeitangestellten bei Abwesenheiten wegen Krankheit, Unfall oder Betreuungsurlaub per 1. Januar 2016 in Kraft gesetzt.

## 3. Klare Begriffsdefinitionen als Ziel dieses Beschlusses

Die Definition des Begriffs «Sollarbeitszeit» entspricht somit in den oben zitierten Bestimmungen nicht dem bisherigen gemeinsamen Verständnis bei der Anwendung der geltenden Bestimmungen der Arbeitszeit. Zudem wird der Begriff nicht einheitlich verwendet. Die vorstehend erwähnten revArt. 171, 174<sup>bis</sup> und 178<sup>bis</sup> Abs. 5 regeln unter dem Begriff der täglichen Sollarbeitszeit die anrechenbare Zeit, die für die Anrechnung von Arbeitszeit bei Absenzen infolge Krankheit, Unfall und Betreuungspflichten relevant ist. Gemäss revArt. 159 Abs. 1 wird bei diesen Absenzen nicht die durchschnittliche Arbeitszeit angerechnet, sondern so viele Stunden wie in der Regel, ohne Absenz, gearbeitet worden wäre. An verschiedenen anderen Stellen wird der Begriff Sollarbeitszeit hingegen weiterhin gemäss dem bisherigen Verständnis, d. h. anstelle des Begriffs der durchschnittlichen Arbeitszeit, verwendet (s. nachfolgend Ziffer 3.2). Diese uneinheitliche Verwendung des Begriffs Sollarbeitszeit im revidierten Recht soll korrigiert werden. Da es ein bestehendes gemeinsames Verständnis des Begriffs der Sollarbeitszeit gibt und dieses auch in verschiedenen in der Stadt eingesetzten Zeitwirtschaftssystemen verwendet wird, soll die Korrektur so erfolgen, dass dieses erhalten bleibt.

### 3.1 Definition der Regelarbeitszeit

Die in revArt. 171, 174<sup>bis</sup> und 178<sup>bis</sup> Abs. 5 «tägliche Sollarbeitszeit» genannte individuelle Aufteilung der Arbeitszeit wird in **«Regelarbeitszeit»** umbenannt. Die Regelung zur Anrechnung von Arbeitszeit bei Absenzen infolge Krankheit, Unfall und Betreuungsurlauben gemäss revArt. 159 bleibt damit inhaltlich unverändert.

Die **revArt. 171, 174<sup>bis</sup> und 178<sup>bis</sup>** werden wie folgt geändert:

Regelung gemäss STRB Nr. 246/2015	Revisionsvorschlag (Änderungen kursiv und fett)
<b>Art. 171 Sollarbeitszeit</b> <sup>1</sup> Bei Vollzeitangestellten beträgt die tägliche Sollarbeitszeit 1/5 der Wochenarbeitszeit gemäss Art. 158.	<b>Art. 171 Regelarbeitszeit</b> <sup>1</sup> Bei Vollzeitangestellten beträgt die tägliche <b>Regelarbeitszeit</b> 1/5 der Wochenarbeitszeit gemäss Art. 158.



<p>die entsprechenden Stunden gemäss Art. 160 Abs. 3 in Abzug gebracht.</p> <p><sup>3</sup>Für Teilzeitangestellte reduziert sich die Arbeitszeit entsprechend dem Beschäftigungsgrad.</p> <p><sup>4</sup>Die Arbeitszeit wird je nach den betrieblichen Erfordernissen im flexiblen Arbeitszeitmodell, im Fixzeiten- oder im Vertrauensarbeitszeitmodell erbracht.</p>	
---	--

### 3.3 Anpassungen an revArt. 159 Anrechnung von Arbeitszeit bei Absenzen

Die vorstehend beschriebenen Änderungen müssen in revArt. 159 nachvollzogen werden. In Abs. 1, in dem es um die Anrechnung von Arbeitszeit bei Absenzen **wegen Krankheit, Unfall und Betreuungsurlauben gemäss Art. 129 lit. g und h** geht, muss anstelle von Sollarbeitszeit der Begriff der Regelarbeitszeit verwendet werden.

In Abs. 4, in dem geregelt wird, dass bei **allen anderen bezahlten Absenzen** 1/5 der Wochenarbeitszeit angerechnet wird, müssen die Worte «unabhängig von der Sollarbeitszeit» weggelassen werden, da die neu definierte tägliche Sollarbeitszeit 1/5 der Wochenarbeitszeit entspricht und diese Formulierung somit keinen Sinn mehr ergibt. Von einer Änderung in «unabhängig von der Regelarbeitszeit» wird abgesehen, da dies den Artikeltext unnötig verlängern würde.

Der **revArt. 159** wird wie folgt geändert:

Regelung gemäss STRB Nr. 246/2015	Revisionsvorschlag (Änderungen kursiv und fett)
<p><b>Art. 159 Anrechnung von Arbeitszeit bei Absenzen</b></p> <p><sup>1</sup>Bei Krankheit oder Unfall wird die Absenz in Höhe der Sollarbeitszeit gemäss Art. 171, 174<sup>bis</sup> oder 178<sup>bis</sup> Abs. 5 erfasst.</p> <p><sup>2</sup>Bei unregelmässiger Beschäftigung im Stundenlohn werden Absenzen bei Krankheit oder Unfall gemäss den individuell geplanten Einsätzen während längstens 30 Tagen angerechnet. Danach oder bei Fehlen eines Einsatzplans werden Absenzen gemäss den in den vergangenen zwölf Monaten durchschnittlich geleisteten Arbeitsstunden oder bei kürzerer Anstellungszeit nach denjenigen seit Stellenantritt angerechnet.</p> <p><sup>3</sup>Die Zählung der Absenttage für die Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall richtet sich nach Art. 77 Abs. 2.</p> <p><sup>4</sup>Bei bezahlten Absenzen, die nicht aufgrund von Krankheit oder Unfall entstehen, wird unabhängig von der Sollarbeitszeit pro Tag 1/5 der Wochenarbeitszeit gemäss Art. 158 angerechnet. Vom Stadtrat beschlossene Spezialregelungen bleiben vorbehalten.</p> <p><sup>5</sup>Für Urlaube gemäss Art. 129 lit. g und h gelten Abs. 1 und 2 sinngemäss, wobei die beanspruchte Arbeitszeit möglichst gering zu halten ist.</p>	<p><b>Art. 159 Anrechnung von Arbeitszeit bei Absenzen</b></p> <p><sup>1</sup>Bei Krankheit oder Unfall wird die Absenz in Höhe der <b>Regelarbeitszeit</b> gemäss Art. 171, 174<sup>bis</sup> oder 178<sup>bis</sup> Abs. 5 erfasst.</p> <p>Abs. 2 und 3 unverändert.</p> <p><sup>4</sup>Bei bezahlten Absenzen, die nicht aufgrund von Krankheit oder Unfall entstehen, <b>wird pro</b> Tag 1/5 der Wochenarbeitszeit gemäss Art. 158 angerechnet. Vom Stadtrat beschlossene Spezialregelungen bleiben vorbehalten.</p> <p>Abs. 5 unverändert.</p>

### 4. Anpassung der Überstundenregelung (revArt. 162)

Mit der Teilrevision der Überstundenregelung (STRB Nr. 1005/2015) wurde die halbjährliche Abrechnungsperiode eingeführt. Die Regel zur Entstehung von Überstunden sieht vor, dass

in der halbjährlichen Abrechnungsperiode geleistete potenzielle Überstunden nur als Überstunden mit einem Zeitzuschlag von 25 Prozent angerechnet werden, soweit sie zusammen mit der übrigen im Halbjahr geleisteten Arbeitszeit die halbjährliche Sollarbeitszeit übersteigen (revArt. 162 Abs. 1).

**Sinn und Zweck** des Zeitzuschlags für Überstunden ist es, dass die Angestellten bei erhöhter Arbeitslast aus Überlegungen des Gesundheitsschutzes für ausserordentliche Einsätze einen Zeitausgleich erhalten sollen, wenn innerhalb der halbjährlichen Abrechnungsperiode mehr als die durchschnittliche Sollarbeitszeit für diese Periode gearbeitet wird. Ist dies nicht der Fall, ist der Erholungsbedarf geringer und die Gesundheit der Angestellten grundsätzlich weniger belastet. Angestellten können daher auch «ausserordentliche Einsätze» zugemutet werden, ohne dass diese am Ende der halbjährlichen Abrechnungsperiode in jedem Fall mit einem Zeitzuschlag von 25 Prozent als Überstunden gutgeschrieben werden.

Geleistete potenzielle Überstunden können bei Abnahme der Geschäftslast zeitnah «kompensiert» werden, indem die betroffenen Mitarbeitenden in Fixzeitenmodellen weniger eingeplant werden als es ihrer durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht bzw. Angestellte in flexiblen Arbeitszeitmodellen entsprechend weniger arbeiten. Ob bzw. welche potenziellen Überstunden sich als Überstunden realisieren und mit einem Zuschlag von 25 Prozent gutgeschrieben werden, zeigt sich immer erst am Ende der Abrechnungsperiode. Die übrigen Stunden werden dem Arbeitszeitsaldo gutgeschrieben.

#### **4.1 Referenz auf die halbjährliche individuelle Nettoarbeitszeit**

Die einheitliche Messung der in der massgeblichen Abrechnungsperiode geleisteten Arbeitsstunden an der Sollarbeitszeit führt zu einer Gleichbehandlung der Angestellten, nicht nur innerhalb derselben Arbeitszeitmodelle, sondern auch zwischen den verschiedenen Modellen. Es hat sich aber gezeigt, dass der Begriff «halbjährliche Sollarbeitszeit» dabei zu wenig präzise ist.

Die Sollarbeitszeit wird in der Regel als rechnerische Einheit für die Berechnung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit und entsprechender Zeitgutschriften bei Absenzen verwendet. In Bezug auf die halbjährliche Abrechnungsperiode ist sie als Vergleichswert zu wenig genau, da sie als Bruttowert nicht berücksichtigt, dass während bezahlter Absenzen wie Ferien, Altersentlastungstage, Feiertage und Betriebsferientage nicht gearbeitet werden muss. Bei einer wortgetreuen Auslegung der Regelung würde die Hürde für die Entstehung von Überstunden viel zu hoch angesetzt. Überstunden sollen grundsätzlich in dem Umfang entstehen, in dem Angestellte über ihre gemäss Beschäftigungsgrad in der halbjährlichen Abrechnungsperiode zu leistende Arbeitszeit hinaus Mehrarbeit geleistet haben.

In Abs. 1 wird deshalb neu auf den Begriff der «halbjährlichen individuellen Nettoarbeitszeit» Bezug genommen. Die «halbjährliche individuelle Nettoarbeitszeit» ergibt sich aus der Sollarbeitszeit an allen Arbeitstagen (Montag–Freitag) im relevanten Halbjahr abzüglich der **individuell bezogenen** Ferien- oder Altersentlastungstage sowie Feier- und Betriebsferientage, einschliesslich Arbeitszeitreduktion von 2,1 Stunden an Vorfeiertagen. Die «halbjährliche individuelle Nettoarbeitszeit» berechnet sich **rückblickend** am Ende der Abrechnungsperiode anhand der angefallenen Absenzen für jede und jeden Angestellten individuell.

Ob die halbjährliche individuelle Nettoarbeitszeit überschritten wurde, lässt sich durch einen Vergleich der Arbeitszeitsaldi am Anfang und am Ende der Abrechnungsperiode ermitteln. Unerheblich ist dabei, ob die oder der Mitarbeitende vorbestehend, d. h. zu Beginn der Abrechnungsperiode, einen positiven, negativen oder ausgeglichenen Arbeitszeitsaldo aufweist; massgeblich sind einzig die Veränderungen innerhalb der Periode. Zu beachten ist,

dass die Auszahlung von positivem Arbeitszeitsaldo oder ein Beschäftigungsgradwechsel innerhalb der Abrechnungsperiode den Arbeitszeitsaldo verändert. Diese Veränderungen müssen bei der Abrechnung dahingehend berücksichtigt werden, dass sie das Ergebnis nicht verfälschen. Die Veränderung des Arbeitszeitsaldos gibt an, wie sich die halbjährliche individuelle Nettoarbeitszeit zur geleisteten Arbeitszeit (IST-Wert) verhält. An die geleistete Arbeitszeit angerechnet werden verschiedene Zeitgutschriften wie die Kompensation von bestehenden Überstunden oder anderer Zeitguthaben sowie Zeitgutschriften für bezahlte Urlaube und Krankheits- oder Unfallabsenzen. Hat sich der Arbeitszeitsaldo in dieser Periode erhöht, werden alle potenziellen Überstunden in diesem Umfang dem Überstundenkonto gutgeschrieben, zuzüglich einem Zeitzuschlag von 25 Prozent.

Da die Umsetzungsmöglichkeiten in den Zeitwirtschaftssystemen vielseitig sind, werden dazu keine weiteren Vorgaben gemacht. Eine Umsetzungsmöglichkeit wird im Beispiel in Beilage 2 umschrieben.

#### 4.2 Entstehung von potenziellen Überstunden im Fixzeitenmodell

Im Fixzeitenmodell sollen potenzielle Überstunden erst dann entstehen, wenn aufgrund von zeitlicher Dringlichkeit oder ausserordentlicher Geschäftslast **über den Einsatzplan hinaus** gearbeitet werden muss. Dieser Grundsatz war seit Beginn der Verhandlungen zur Arbeitszeitrevision unbestritten. Er ergibt sich implizit bereits aus der Formulierung «zeitliche Dringlichkeit oder ausserordentliche Geschäftslast» und wird nun explizit in revArt. 162 Abs. 1 lit. b erwähnt.

Der **revArt. 162** wird wie folgt geändert:

Regelung gemäss STRB Nr. 1005/2015	Revisionsvorschlag (Änderungen kursiv und fett)
<p><b>Art. 162 Überstunden</b></p> <p><sup>1</sup> Als Überstunden gelten:</p> <p>a) im flexiblen Arbeitszeitmodell, soweit zeitliche Dringlichkeit oder ausserordentliche Geschäftslast besteht: Die von der vorgesetzten Stelle angeordnete oder nachträglich genehmigte Arbeitszeit, die die halbjährliche Sollarbeitszeit übersteigt und ausserhalb der Geschäftszeiten sowie an Feier- und Betriebsferientagen geleistet wird, sofern diese Zeiten nicht zu den üblichen Arbeitszeiten der oder des Angestellten gehören.</p> <p>b) im Fixzeitenmodell, soweit zeitliche Dringlichkeit oder ausserordentliche Geschäftslast besteht: Die von der vorgesetzten Stelle angeordnete oder nachträglich genehmigte Arbeitszeit, die die halbjährliche Sollarbeitszeit übersteigt.</p> <p>c) in allen Arbeitszeitmodellen: Arbeitszeit, die während Piketteinsätzen geleistet wird.</p> <p><sup>2</sup> Die Dienstchefinnen oder Dienstchefs legen den Zeitraum für die halbjährliche Entstehung der Überstunden gemäss Abs. 1 fest.</p> <p><sup>3</sup> Überstunden sind durch Freizeit und vorrangig vor allfälligem positivem Arbeitszeitsaldo zu kompensieren, wobei zur effektiven Dauer der geleisteten Überstunden ein Zeitzuschlag von 25 Prozent gewährt wird.</p>	<p><b>Art. 162 Überstunden</b></p> <p><sup>1</sup> Als Überstunden gelten:</p> <p>a) im flexiblen Arbeitszeitmodell, soweit zeitliche Dringlichkeit oder ausserordentliche Geschäftslast besteht: Die von der vorgesetzten Stelle angeordnete oder nachträglich genehmigte Arbeitszeit, die die halbjährliche <b>individuelle Nettoarbeitszeit</b> übersteigt und ausserhalb der Geschäftszeiten sowie an Feier- und Betriebsferientagen geleistet wird, sofern diese Zeiten nicht zu den üblichen Arbeitszeiten der oder des Angestellten gehören.</p> <p>b) im Fixzeitenmodell, soweit zeitliche Dringlichkeit oder ausserordentliche Geschäftslast besteht: Die von der vorgesetzten Stelle <b>über den Einsatzplan hinaus</b> angeordnete oder nachträglich genehmigte Arbeitszeit, die die halbjährliche <b>individuelle Nettoarbeitszeit</b> übersteigt.</p> <p>lit. c unverändert.</p> <p>Abs. 2 bis 6 unverändert.</p>

<p><sup>4</sup> Ist eine Kompensation aus zwingenden betrieblichen Gründen nicht möglich, können die Überstunden ausnahmsweise am Ende der Abrechnungsperiode unter Einhaltung des Budgets bar vergütet werden. Dabei wird ein Geldzuschlag von 25 Prozent gewährt. Zuständig für die Barvergütung von Überstunden sind die Dienstchefinnen oder Dienstchefs oder die von ihnen ermächtigten Personen.</p> <p><sup>5</sup> Angestellten, denen gemäss Art. 113 Abs. 2 eine zusätzliche Ferienwoche zusteht, kann eine Barvergütung nur für den Teil der Überstunden gewährt werden, der die individuelle Wochenarbeitszeit übersteigt.</p> <p><sup>6</sup> Die Überstunden sind in einem separaten Zeitkonto zu führen.</p>	
---	--

## 5. Redaktionelle Fehler bei der Definition des Arbeitszeitsaldos

### 5.1 Im flexiblen Arbeitszeitmodell (revArt. 172)

In revArt. 172, der die zulässige Bandbreite des Arbeitszeitsaldos im flexiblen Arbeitszeitmodell festlegt, besteht ein Fehler. Der erste Satz in Abs. 2 ist grammatikalisch falsch, denn der Arbeitszeitsaldo kann als Zählinheit nicht unter- oder überschritten werden. Gemeint ist, dass die Dienstchefinnen und Dienstchefs die maximalen unteren und oberen Grenzwerte (welche innerhalb der vorgegebenen Bandbreite von minus 50 bis zu plus 150 Stunden liegen müssen) festlegen. Die Formulierung ist entsprechend anzupassen.

Der **revArt. 172** wird wie folgt geändert:

Regelung gemäss STRB Nr. 246/2015	Revisionsvorschlag (Änderungen kursiv und fett)
<p><b>Art. 172 Arbeitszeitsaldo</b></p> <p><sup>1</sup> Das Zeitguthaben oder -defizit bildet den Arbeitszeitsaldo.</p> <p><sup>2</sup> Die Dienstchefinnen und Dienstchefs legen fest, in wie weit der Arbeitszeitsaldo am Ende der Abrechnungsperiode in der Bandbreite von minus 50 Stunden bis zu plus 150 Stunden unter- oder überschritten werden kann. Bei Teilzeitangestellten reduzieren sich die Grenzwerte im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad.</p> <p><sup>3</sup> Der Arbeitszeitsaldo wird jeweils auf die nächste Abrechnungsperiode übertragen, allerdings nur bis zur höchstzulässigen Grenze gemäss Abs. 2.</p> <p><sup>4</sup> Der am Ende der Abrechnungsperiode die Höchststundenzahl gemäss Abs. 2 übersteigende Teil eines positiven Arbeitszeitsaldos verfällt. Die Dienstchefinnen und Dienstchefs oder die von ihnen ermächtigten Personen können für einzelne Angestellte, sofern eine Kompensation aus zwingenden Gründen nicht möglich ist, oder für Betriebszweige, die starken saisonalen Schwankungen unterworfen sind, die Übertragung von höheren Saldi bewilligen.</p> <p><sup>5</sup> Ein negativer Arbeitszeitsaldo am Ende der Abrechnungsperiode, der die Höchststundenzahl gemäss Abs. 2 übersteigt, wird mit einem allfälligen Überstundenguthaben verrechnet. Ist die Verrechnung nicht möglich, erfolgt ein entsprechender Lohnabzug.</p>	<p><b>Art. 172 Arbeitszeitsaldo</b></p> <p>Abs. 1 unverändert.</p> <p><sup>2</sup> Die Dienstchefinnen und Dienstchefs legen fest, <b>in welcher Bandbreite von minus 50 Stunden bis zu plus 150 Stunden der Arbeitszeitsaldo am Ende der Abrechnungsperiode liegen darf.</b> Bei Teilzeitangestellten reduzieren sich die Grenzwerte im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad.</p> <p>Abs. 3 bis 5 unverändert.</p>

Vom Lohnabzug kann abgesehen werden, wenn ein Zeitausgleich innert drei Monaten erfolgt.	
--	--

## 5.2 Im Fixzeitenmodell (revArt. 174<sup>ter</sup>)

Im Fixzeitenmodell wird der Arbeitszeitsaldo in revArt. 174<sup>ter</sup> geregelt. Gemäss dieser Bestimmung bilden die Stunden, die von der Sollarbeitszeit gemäss Einsatzplanung abweichen und nicht Überstunden darstellen, den Arbeitszeitsaldo. Dieser Umschreibung liegt die missverständliche Definition der Sollarbeitszeit in revArt. 174<sup>bis</sup> zugrunde, die neu in Regelarbeitszeit umbenannt wird. Die eigentliche Referenzgrösse muss aber die Sollarbeitszeit als Durchschnittsgrösse sein.

Gemäss der aktuellen Formulierung hätten Angestellte erst eine Gutschrift auf dem Arbeitszeitsaldo, wenn sie mehr arbeiten, als sie eingeplant waren. Beispiel: Wäre ein Mitarbeiter mit einem Beschäftigungsgrad von 50 Prozent für einen Einsatz von 10 Stunden eingeplant, würde diese Arbeitsleistung keinen positiven Arbeitszeitsaldo generieren, obwohl sie 5,8 Stunden über seiner täglichen Sollarbeitszeit liegt. Die aktuelle Formulierung würde bei einer wortlautgetreuen Umsetzung zu massiven Ungleichbehandlungen von Mitarbeitenden im Fixzeitenmodell führen. Sie gibt überdies offensichtlich nicht den beabsichtigten Gehalt der Bestimmung wieder. Die beiden Worte «gemäss Einsatzplan» sind deshalb ersatzlos zu streichen. Leisten Angestellte abweichend von ihrer Sollarbeitszeit Einsätze gemäss Plan, zeigt sich diese Abweichung in der Veränderung des Arbeitszeitsaldos nach oben oder nach unten.

Der **revArt. 174<sup>ter</sup>** wird wie folgt geändert:

Regelung gemäss STRB Nr. 246/2015	Revisionsvorschlag (Änderungen kursiv und fett)
<p><b>Art. 174<sup>ter</sup> Arbeitszeitsaldo</b></p> <p><sup>1</sup> Die Stunden, die von der Sollarbeitszeit gemäss geplanteinsatz abweichen und nicht Überstunden darstellen, bilden den Arbeitszeitsaldo.</p> <p><sup>2</sup> Der Ausgleich des Arbeitszeitsaldos erfolgt so rasch als betrieblich möglich.</p> <p><sup>3</sup> In Ausnahmefällen können die Dienstchefinnen und Dienstchefs oder die von ihnen ermächtigten Personen im Einvernehmen mit der oder dem Angestellten die Auszahlung des Arbeitszeitsaldos am Ende der Abrechnungsperiode unter Einhaltung des Budgets bewilligen.</p> <p><sup>4</sup> Angestellten, denen gemäss Art. 113 Abs. 2 eine zusätzliche Ferienwoche zusteht, werden vor Auszahlung des Arbeitszeitguthabens die Stunden der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit gemäss Art. 158 vom positiven Arbeitszeitsaldo abgezogen. Diese Stunden bleiben als Arbeitszeitsaldo bestehen.</p>	<p><b>174<sup>ter</sup> Arbeitszeitsaldo</b></p> <p><sup>1</sup> Die Stunden, die von der <b>Sollarbeitszeit abweichen</b> und nicht Überstunden darstellen, bilden den Arbeitszeitsaldo.</p> <p>Abs. 2 bis 4 unverändert.</p>

## 6. Nacht- und Sonntagsarbeit bei flexibler Arbeitszeit (revArt. 170<sup>ter</sup>)

Bei der Einführung der halbjährlichen Abrechnungsperiode im Rahmen der Teilrevision der Überstundenregelung (STRB Nr. 1005/2015) wurde übersehen, dass revArt. 170<sup>ter</sup>, betreffend Gewährung von Nacht- und Sonntagszulagen im flexiblen Arbeitszeitmodell, am Überstundenbegriff anknüpft. So wurde der Gehalt dieser Bestimmung unbeabsichtigt mitverändert. Es war nicht Wille des Gesetzgebers, dass Nacht- und Sonntagsdienste erst dann mit



Zulagen vergütet werden, wenn damit die halbjährliche individuelle Nettoarbeitszeit überschritten wird. Der Zweck der Bestimmung ist, dass Arbeit, die Angestellte **im flexiblen Arbeitszeitmodell im Rahmen ihrer Zeitautonomie** im Nachtzeitraum oder an Sonn- und Feiertagen leisten, **nicht** mit Zulagen entschädigt wird.

Im flexiblen Arbeitszeitmodell soll Arbeit am Sonntag, an Feiertagen oder im Nachtzeitraum nur dann mit Zulagen entschädigt werden, wenn sie aus betrieblichen Gründen zwingend in diesem Zeitraum erbracht werden musste. Solche Nacht- und Sonntagsdienste werden in der Regel explizit von der oder dem Vorgesetzten **angeordnet oder nachträglich bewilligt**. Die Notwendigkeit der Anordnung oder nachträglichen Bewilligung entfällt bei Funktionen, die Arbeit im Nachtzeitraum oder an Sonn- und Feiertagen erfordern, weil gewisse Aufgaben gemäss Stellenbeschrieb explizit dann anstehen, wie beispielsweise den Fahnderinnen und Fahndern der Stadtpolizei. Obwohl die Angestellten ihre Arbeit grundsätzlich flexibel einteilen können, werden gewisse Arbeitseinsätze aus betrieblichen Gründen (z. B. Observierung von Verdächtigen) zwingend in den zulagenberechtigten Zeitraum fallen. Auch wenn diese Arbeitsleistung in der Nacht, am Sonn- oder Feiertag nicht von der vorgesetzten Stelle angeordnet, sondern autonom festgelegt wird, soll sie dennoch zulagenberechtigt sein.

Mit der gewählten Neuformulierung sind nach wie vor beide Sachverhalte berücksichtigt. Die Verknüpfung mit dem Überstundenbegriff wurde entfernt, da sie mit der neu hinzugefügten halbjährlichen Abrechnung der Überstunden nicht mehr in Einklang zu bringen ist. Der ursprünglich durch die Verknüpfung mit dem Überstundenbegriff bezweckte Gehalt, dass Nacht- und Sonntagsarbeit wie diese angeordnet oder nachträglich bewilligt sein müssen, wurde ausformuliert.

Der **revArt. 170<sup>ter</sup>** wird wie folgt geändert:

Regelung gemäss STRB Nr. 246/2015	Revisionsvorschlag (Änderungen kursiv und fett)
<p><b>Art. 170<sup>ter</sup> Geschäftszeit und Arbeitszeit</b></p> <p><sup>1</sup> Die Geschäftszeit erstreckt sich von Montag bis Freitag von 6.00 Uhr bis 20.00 Uhr. Im gegenseitigen Einvernehmen können Arbeitsbeginn und Arbeitsschluss ausserhalb der Geschäftszeit festgelegt werden.</p> <p><sup>2</sup> Die Erreichbarkeit der Organisationseinheiten innerhalb der Geschäftszeit werden von den Dienstchefinnen und Dienstchefs oder von den von ihnen ermächtigten Personen festgelegt.</p> <p><sup>3</sup> Bei einem Vollzeitpensum wird die Arbeitszeit grundsätzlich auf fünf Tage verteilt, wobei der Samstag und Sonntag in der Regel arbeitsfrei sind.</p> <p><sup>4</sup> Nacht- und Sonntagszulagen werden nur bei Überstunden gemäss Art. 162 Abs. 1 lit. a ausgerichtet, ausser Nacht- und Sonntagsarbeit gehört zur üblichen Arbeitszeit der oder des Angestellten.</p>	<p><b>Art. 170<sup>ter</sup> Geschäftszeit und Arbeitszeit</b></p> <p>Abs. 1 bis 3 unverändert.</p> <p><sup>4</sup> Nacht- und Sonntagszulagen werden <b>nur ausgerichtet, wenn die Arbeit aus betrieblichen Gründen zwingend in diesem Zeitraum erbracht werden musste. Sie wird angeordnet oder nachträglich bewilligt</b>, ausser Nacht- und Sonntagsarbeit gehört zur üblichen Arbeitszeit der oder des Angestellten.</p>

## 7. Ausnahme von revArt. 75 von der Inkraftsetzung

Mit Beschluss vom 30. September 2015 wurde die Lohnkürzung beim Bezug von unbezahltem Urlaub neu auf Basis der ausfallenden Arbeitsstunden geregelt (STRB Nr. 866/2015). Dabei wurde Art. 75 AB PR bereits so formuliert, dass er mit den neuen Regeln der Arbeits-

zeit übereinstimmt. Nach den allgemeinen Regeln der Normenhierarchie geht neues Recht älterem vor. Da beim Beschluss über die Revision der Arbeitszeitbestimmungen vom 18. März 2015 eine längere Umsetzungsphase eingeplant wurde, treten diese erst per 1. Januar 2017 in Kraft (STRB Nr. 246/2015). Damit würde die seit dem 1. Januar 2016 gültige Neuregelung von Art. 75 mit der zwar früher beschlossenen, aber später in Kraft tretenden Regelung von STRB Nr. 246/2015 ersetzt. Um dies zu verhindern, soll revArt. 75 von der Inkraftsetzung des STRB Nr. 246/2015 per 1. Januar 2017 ausgenommen werden.

## 8. Umnummerierung in den revArt. 163 und 163<sup>bis</sup>

Bei der Revision der Arbeitszeitbestimmungen wurde die im Rahmen der parallel geführten Revision zum Gesundheitsschutz bei Mutterschaft (Umsetzung der Motion Sangines/Seidler, STRB Nr. 98/2015) erfolgte Umnummerierung der Bestimmung zum Mutterschaftsurlaub nicht berücksichtigt. Der Mutterschaftsurlaub ist seit dem 1. Januar 2016 nicht mehr in Art. 121, sondern neu in Art. 122 geregelt. Diese Änderung muss in den beiden Bestimmungen zur Weiterentrichtung der Nacht- und Sonntagszulagen bei Arbeitsverhinderung nachvollzogen werden.

Die **revArt. 163 und 163<sup>bis</sup>** werden wie folgt geändert:

Regelung gemäss STRB Nr. 246/2015	Revisionsvorschlag (Änderungen kursiv und fett)
<p><b>Art. 163 Zulagen für Nacht- und Sonntagsarbeit</b></p> <p><sup>1</sup> Für sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebende ordentliche Arbeitsleistungen in der Nacht zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr, an Sonntagen ausserdem zwischen 6.00 Uhr und 20.00 Uhr, wird eine Vergütung von Fr. 7.85 je Stunde ausgerichtet, soweit es sich nicht um Dauernachtarbeit gemäss Abs. 2 handelt.</p> <p><sup>2</sup> Für Dauernachtarbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr wird eine Vergütung von Fr. 5.60 je Stunde ausgerichtet. Es besteht kein Anspruch auf zusätzliche Vergütung an Sonntagen.</p> <p><sup>3</sup> Die Vergütung wird unabhängig von einem allfälligen Zeitzuschlag für Nachtarbeit gemäss Art. 164 ausgerichtet.</p> <p><sup>4</sup> 1. und 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August sowie 25. und 26. Dezember sind den Sonntagen gleichgestellt.</p> <p><sup>5</sup> Im Schichtbetrieb können für turnusgemässe Nacht- und Sonntagsdienste Pauschalen vorgesehen werden. Deren Festlegung erfolgt durch die Dienstchefin oder den Dienstchef im Einvernehmen mit Human Resources Management. Die Pauschalen werden auch bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall und bezahltem Urlaub gemäss Art. 121, 121<sup>ter</sup>, 126 sowie 129, 130 und 133 weiter ausgerichtet.</p> <p><sup>6</sup> Die Vergütungen gemäss Abs. 1 und 2 sowie Art. 163<sup>ter</sup> werden im gleichen prozentualen Ausmass wie die Lohnskala gemäss Art. 63 der Teuerung angepasst. Ebenso sind die Pauschalen ge-</p>	<p><b>Art. 163 Zulagen für Nacht- und Sonntagsarbeit</b></p> <p>Abs. 1 bis 4 unverändert.</p> <p><sup>5</sup> Im Schichtbetrieb können für turnusgemässe Nacht- und Sonntagsdienste Pauschalen vorgesehen werden. Deren Festlegung erfolgt durch die Dienstchefin oder den Dienstchef im Einvernehmen mit Human Resources Management. Die Pauschalen werden auch bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall und bezahltem Urlaub gemäss <b>Art. 121<sup>ter</sup>, 122</b>, 126 sowie 129, 130 und 133 weiter ausgerichtet.</p> <p>Abs. 6 unverändert.</p>



mäss Abs. 5 anzupassen.	
<p><b>Art. 163<sup>bis</sup> Zulagen für Nacht- und Sonntagsarbeit bei Arbeitsverhinderung</b></p> <p><sup>1</sup> Angestellte, die regelmässig Nacht- und Sonntagsarbeit leisten, haben bei gantztägigen Arbeitsverhinderungen wegen Krankheit oder Unfall und bezahltem Urlaub gemäss Art. 121, 121<sup>ter</sup>, 126 sowie 129, 130 und 133 Anspruch auf Weiterentrichtung der Zulagen gemäss Art. 163 Abs. 1 und 2 sowie Art. 163<sup>ter</sup>.</p> <p><sup>2</sup> Regelmässige Nacht- und Sonntagsarbeit im Sinne von Abs. 1 liegt vor, wenn die für die betreffende Anstellung ausbezahlte durchschnittliche Vergütung einen Wert von Fr. 2.00 pro Kalendertag erreicht.</p> <p><sup>3</sup> Die Vergütung wird für jeden Kalendertag der Arbeitsverhinderung aufgrund der durchschnittlich ausgerichteten Zulagen der vorangegangenen vollen zwölf Monate oder bei kürzerer Anstellung aufgrund derjenigen seit Stellenantritt berechnet.</p> <p><sup>4</sup> Bei Angestellten im Stundenlohn wird die Abgeltung des Anspruchs auf Vergütung gemäss Abs. 1 mittels eines prozentualen Zuschlags auf die Nacht- und Sonntagszulagen gewährt. Dieser beträgt 7,66 Prozent.</p>	<p><b>Art. 163<sup>bis</sup> Zulagen für Nacht- und Sonntagsarbeit bei Arbeitsverhinderung</b></p> <p><sup>1</sup> Angestellte, die regelmässig Nacht- und Sonntagsarbeit leisten, haben bei gantztägigen Arbeitsverhinderungen wegen Krankheit oder Unfall und bezahltem Urlaub gemäss <b>Art. 121<sup>ter</sup>, 122</b>, 126 sowie 129, 130 und 133 Anspruch auf Weiterentrichtung der Zulagen gemäss Art. 163 Abs. 1 und 2 sowie Art. 163<sup>ter</sup>.</p> <p>Abs. 2 bis 4 unverändert.</p>

## 9. Korrektur in Art. 121<sup>bis</sup>

Die Anfang 2015 parallel zur Arbeitszeitrevision geführte Revision zum Gesundheitsschutz bei Mutterschaft (Umsetzung der Motion Sangines/Seidler, STRB Nr. 98/2015) nimmt in Art. 121<sup>bis</sup> Bezug auf die Pausenregelung, die damals (und bis Ende 2016) in Art. 170 festgehalten ist. Ab 1. Januar 2017 ist die Pausenregelung in revArt. 161 zu finden. Diese Verschiebung muss in Art. 121<sup>bis</sup> noch nachvollzogen werden.

Regelung gemäss STRB Nr. 98/2015	Revisionsvorschlag (Änderungen kursiv und fett)
<p><b>Art. 121<sup>bis</sup> Schutzmassnahmen während der Schwangerschaft</b></p> <p><sup>1</sup> Bei hauptsächlich stehend zu verrichtender Tätigkeit ist schwangeren Angestellten ab dem vierten Schwangerschaftsmonat eine tägliche Ruhezeit von zwölf Stunden und nach jeder zweiten Arbeitsstunde zusätzlich zu den Pausen nach Art. 170 Abs. 3 eine bezahlte Pause von zehn Minuten zu gewähren.</p> <p><sup>2</sup> Ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat sind stehende Tätigkeiten auf insgesamt höchstens vier Stunden pro Tag zu beschränken.</p> <p><sup>3</sup> Schwangere Angestellte, die beschwerliche und gefährliche Arbeiten gemäss eidgenössischer Mutterschaftsverordnung ausüben, sind von der Dienstabteilung über die mit der Schwangerschaft und der Mutterschaft in Zusammenhang stehenden Gefahren und Massnahmen rechtzeitig, umfassend und angemessen zu informieren und anzuleiten.</p>	<p><b>Art. 121<sup>bis</sup> Schutzmassnahmen während der Schwangerschaft</b></p> <p><sup>1</sup> Bei hauptsächlich stehend zu verrichtender Tätigkeit ist schwangeren Angestellten ab dem vierten Schwangerschaftsmonat eine tägliche Ruhezeit von zwölf Stunden und nach jeder zweiten Arbeitsstunde zusätzlich zu den Pausen nach <b>Art. 161 Abs. 5</b> eine bezahlte Pause von zehn Minuten zu gewähren.</p> <p>Abs. 2 bis 4 unverändert.</p>

<sup>4</sup> Die Dienstabteilungen sind verantwortlich, dass sich schwangere Angestellte soweit betrieblich und räumlich möglich unter geeigneten Bedingungen hinlegen und ausruhen können.	
---	--

## 10. Regulierungsfolgenabschätzung

Der vorliegende Beschluss verursacht keinen Mehraufwand für KMU i.S.v. Art. 3 ff. Verordnung über die Verbesserung der Rahmenbedingungen für KMU (AS 930.100) und des zugehörigen Leitfadens. Die Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals gelten nur für das verwaltungsinterne Personal. Weitere Ausführungen zur Regulierungsfolgenabschätzung erübrigen sich daher.

## 11. Vernehmlassung

Mit der Revision werden keine wesentlichen Änderungen an den Stadtratsbeschlüssen zur Arbeitszeitrevision vorgenommen, weshalb es weder bei den Personalverbänden noch bei den Departementen und Dienstabteilungen einer Vernehmlassung bedarf (Art. 144 Abs. 2 AB PR). Da aktuell alle Dienstabteilungen ihre Arbeitszeitreglemente und Zeitwirtschaftssysteme an die neuen Bestimmungen anpassen, besteht ein überwiegendes Interesse an einer möglichst schnellen Korrektur. Die Dienstabteilungen wurden über den Kommentar zum Personalrecht und in den HR-Konferenzen vom 9. Mai und 4. Juli 2016 über die geplanten Anpassungen informiert und konnten sich in diesem Rahmen einbringen. Aus diesen Gründen wird auf eine Vernehmlassung verzichtet.

Auf Antrag des Vorstehers des Finanzdepartements beschliesst der Stadtrat:

1. Die Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (AB PR) vom 27. März 2002 werden gemäss Beilage 1 (Entwurf vom 29. August 2016) geändert.
2. Die Änderungen gemäss Ziff. 1 treten auf den 1. Januar 2017 in Kraft.
3. Die in den Stadtratsbeschlüssen vom 18. März 2015 (STRB Nr. 246) sowie vom 2. Dezember 2015 (STRB Nr. 1005) betroffenen Bestimmungen werden mit Wirkung ab 1. Januar 2017 durch die revidierten Bestimmungen ersetzt.
4. Der mit Stadtratsbeschluss Nr. 246 vom 18. März 2015 revidierte Art. 75 AB PR wird nicht in Kraft gesetzt.
5. Human Resources Management wird eingeladen, die Änderung der Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht im Städtischen Amtsblatt zu publizieren.
6. Mitteilung je unter Beilagen an die Stadtpräsidentin, den Vorsteher des Finanzdepartements, die übrigen Mitglieder des Stadtrats, die Stadtschreiberin, den Rechtskonsulenten, die Stadtkanzlei (Amtliche Sammlung), die Fachstelle für Gleichstellung, die Beauftragte in Beschwerdesachen (Ombudsfrau), Human Resources Management und die Personalverbände.

Für getreuen Auszug  
die Stadtschreiberin

Dr. Claudia Cuche-Curti