



Beschluss des Stadtrats

vom 26. März 2025

GR Nr. 2025/11

Nr. 859/2025

Schriftliche Anfrage von Matthias Renggli und Markus Haselbach betreffend Nebenbeschäftigungen von städtischen Angestellten, Unterscheidung der Anstellungen als Haupt- oder Nebenerwerb, Erfassung der Nebentätigkeiten und statistische Auswertung, Überwachung der arbeitsgesetzlichen Höchstarbeitszeit, mögliche Massnahmen im Sinne der Fürsorgepflicht und Folgewirkungen bei der Pensionskasse sowie Systemanpassungen in SAP

Am 15. Januar 2025 reichten die Mitglieder des Gemeinderats Matthias Renggli (SP) und Markus Haselbach (Die Mitte) folgende Schriftliche Anfrage, GR Nr. 2025/11, ein:

Bei vielen Berufen ist es zwischenzeitlich möglich Teilzeit zu arbeiten - oftmals auch mit tiefen Anstellungspensen. Zudem herrscht in gewissen Branchen wie Pflege, Informatik oder Schule aktuell ein Fachkräftemangel. Daher dürfte es auch bei der Stadtverwaltung Fälle geben, bei welchen Personen mehr als eine Teilzeitanstellung haben, sowohl innerhalb als auch ausserhalb der Stadtverwaltung. Fehlen entsprechende Informationen, dürften sich die Arbeitspensen einer Person auch auf über 100% aufsummieren können.

Was als temporäre Massnahme und mit einem begrenzten Stundentotal über wenige Monate, beispielsweise im Rahmen einer Nachfolgelösung, eine pragmatische Lösung darstellt, verschiebt sich im Übermass zu einer Aushebelung des Personalrechts und/oder einer Verletzung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.

Da die Ausübung einer anderweitigen Erwerbstätigkeit neben der Anstellung bei der Stadt Zürich gemäss Art. 82 der Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (PR, AS 177.100) i. V. m. Art. 179 Abs. 1 der Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis (AB PR, AS 177.101) als Nebenbeschäftigung gilt, muss sie der Arbeitgeberin gemeldet werden. In den städtischen IT-Systemen (SAP etc.) müssten daher entsprechende Informationen über alle gemeldeten Nebenbeschäftigungen hinterlegt sein.

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

1. Wann gilt eine Anstellung bei der Stadt als Haupterwerb und wann gilt eine Anstellung bei der Stadt als Nebenerwerb? Wie würde jemand in den IT-Systemen erfasst, der mit einem 50% Pensum bei Grün Stadt Zürich und mit einem 50% Pensum bei Organisation und Informatik arbeitet?
2. Wie werden die Nebentätigkeiten in den IT-Systemen (SAP, Personaldossier etc.) erfasst? Gibt es Unterkategorien? Wenn ja, welche? Wenn nein, warum nicht?
3. Wir bitten um eine (rein) statistische Auswertung der gemeldeten Nebenbeschäftigungen gemäss Art. 82 PR und um eine tabellarische Darstellung, geordnet nach Departementen und Ämtern, sowie separat nach Funktionsstufen. Wo die Daten nicht mit verhältnismässigem Aufwand aus SAP oder allfällig weiteren IT-Systemen erhebbar sind, bitten wir um Angabe der Gründe dafür.
 - a) Wie viele Personen bei der Stadtverwaltung sind derzeit mit mehr als einer Erwerbstätigkeit (inkl. selbstständige Tätigkeiten) beschäftigt? Wie steht diese Zahl im Verhältnis zum Total der Angestellten?
 - b) Wie viele dieser Personen haben mehr als eine Anstellung bei der Stadt Zürich?
 - c) Bei wie vielen Personen summiert sich das Arbeitspensum von der Anstellung bei der Stadt Zürich addiert um allfällige weitere primär dem Erwerbseinkommen dienende Nebentätigkeit(en) auf über 100%? Wir bitten um Angabe der Pensumsummen.



2/4

- d) Bei wie vielen Personen mit mehreren städtischen Anstellungen summiert sich das Arbeitspensum auf: über 100%? Wir bitten um Angabe der Pensensummen.
 - e) Um welche Berufe, Funktionen, städtische Funktionsstufen und Arten der Nebentätigkeiten handelt es sich bei den Personen mit mehreren städtischen Anstellungen? Wir bitten exemplarisch die 5-10 häufigsten Kategorien anzugeben.
 - f) Bei wie vielen Personen wurde die arbeitsgesetzliche Höchstarbeitszeit in den letzten drei Jahren überschritten? Wie steht diese Zahl im Verhältnis zum Total der Angestellten?
4. Wie wird vorgegangen, wenn eine Person mit einem Teilzeitpensum eingestellt wird, die bereits einen anderen Haupterwerb mit einem Teilzeitpensum ausübt und diesen auch weiterhin ausüben will?
 5. Wie wird bei Personen mit mehr als einer Erwerbstätigkeit ein allenfalls zu hoher Arbeitszeitsaldo aller Tätigkeiten vom stadtinternen Arbeitgeber (technisch) überwacht, zur Einhaltung der Fürsorgepflicht und der arbeitsgesetzlichen Höchstarbeitszeit?
 6. Welche Präventionsmassnahmen werden getroffen bzw. welche Präventionsmassnahmen gedenkt der Stadtrat im Hinblick auf den Trend, mehrere Haupt Erwerbstätigkeiten in Teilzeitpensen auszuüben, zu treffen, um seiner gesetzlichen Fürsorgepflicht nachzukommen bzw. die Vorgabe der arbeitsgesetzlichen Höchstarbeitszeit einzuhalten?
 7. Gedenkt der Stadtrat allfällig bestehende kumulierte stadtinterne Anstellungsverhältnisse von über 100% - mindestens mittelfristig - auf das gemäss Fürsorgepflicht vernünftige Mass von 100% zu reduzieren? Falls nein, warum nicht?
 8. Wäre eine gesetzliche Limitierung in Art. 179 AB PR auf max. 100% für sämtliche einkommensgenerierenden Tätigkeiten bzw. sämtlicher Anstellungen bei der Stadt Zürich - allenfalls mit einer Ausnahmeklausel (Bewilligung durch Stadtrat) - eine sinnvolle Lösung? Falls nein, warum nicht?
 9. Mit welchen (technischen) Massnahmen verhindert die Stadt Zürich, dass Personen mit mehreren städtischen Anstellungen Doppelbuchungen (beispielsweise 8-12 für Anstellung 1 und 8-12 Homeoffice für Anstellung 2) vornehmen?
 10. Wie verhält es sich mit den Pensionskassenbeiträgen bei Personen mit Anstellungen mit einer Pensensumme über 100%? Wie beurteilt der Stadtrat eine Regelung analog der Pensionskasse des Kantons Zürich (BVK) bzw. einen maximalen Beitragssatz von 100%?
 11. Wer sind die Arbeitgebenden, die städtische Angestellte im öffentlichen oder humanitären Interesse während der Arbeitszeit und mit Mitteln der städtischen Verwaltung gemäss Art. 179 Abs. 6 AB PR beschäftigen?
 12. Sind Anpassungen an SAP oder anderen Systemen geplant, die sich auf die Antworten zur vorliegenden Anfrage auswirken könnten? Wenn ja, welche?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

Zunächst ist festzuhalten, dass das städtische Personalrecht keine Regelung kennt, wonach stadtexterne oder stadtinterne Zweitanstellungen, die zu einem Gesamtpensum von mehr als 100 Prozent führen, per se ausgeschlossen sind. Dies trifft einzig auf Organisationseinheiten zu, auf die das Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG; SR 822.11) zur Anwendung gelangt (z. B. Wasserversorgung oder Elektrizitätswerke). Art. 12 Verordnung über das Arbeitsverhältnis des Lehr- und Therapiepersonals der städtischen Volksschule (VLT, AS 177.500) hält etwa explizit fest, dass ein «Vollpensum» zwar 100 Prozent entspricht, jedoch Ausnahmen möglich sind.

Aufgrund dieses Grundsatzes wird vorliegend darauf verzichtet, auf jede Frage detailliert einzugehen. Die Schriftliche Anfrage wird daher summarisch beantwortet.

In der Stadt sind insbesondere zwei Möglichkeiten zu differenzieren, bei denen eine Arbeitsleistung von mehr als 100 Prozent zulässig ist:



3/4

- Mitarbeitende gehen zusätzlich zu einer oder mehreren städtischen Anstellungen weiteren, anderweitigen Erwerbstätigkeiten (Nebenbeschäftigung) ausserhalb der Stadt nach oder üben ein öffentliches Amt aus (Art. 83 PR i. V. m. Art. 180 AB PR) und weisen zusammen mit den städtischen Anstellungen ein Gesamtpensum von über 100 Prozent auf.
- Mitarbeitende haben mehrere städtische Anstellungen für unterschiedliche Tätigkeiten (Stellenbeschreibungen unterscheiden sich) und kommen mit allen Anstellungen auf mehr als ein 100-Prozent-Pensum. Diese Anstellungen können bei unterschiedlichen Anstellungsinstanzen sein, aber auch bei nur einer. Merkmale für die Abgrenzung von Stellenbeschreibungen sind neben der Art und dem Inhalt der Arbeit u. a. der Arbeitsort (z. B. Lehr- und Betreuungspersonal ist an verschiedenen Schulen tätig) oder die Einsatzart (z. B. Einsatz als Springerin oder Springer im Gegensatz zu Einsätzen im Rahmen einer Anstellung mit geregelten Einsätzen).

Bei der Bewilligung solcher Mehrfachanstellungen und Nebenbeschäftigungen ist die Fürsorgepflicht und der Gesundheitsschutz zu beachten (Art. 68 PR). Dies trifft insbesondere zu, wenn das Gesamtpensum 100 Prozent überschreitet. In jedem Fall sind die Schutzbestimmungen von Art. 175 und 176 AB PR («Ruhezeiten» und «Arbeitsfreie Tage») einzuhalten. Ein höheres Gesamtpensum darf für die Mitarbeitenden keine übermässige Belastung darstellen und sollte ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen zu bewältigen sein. Eine eindeutige Höchstgrenze gibt es dabei nicht und ist individuell unterschiedlich. Wird festgestellt, dass der Gesundheitsschutz nicht gewährleistet oder die dienstliche Aufgabenerfüllung beeinträchtigt ist, ist die Anstellungsinstanz verpflichtet, Massnahmen zu treffen, die auch eine Reduktion des Pensums beinhalten können. Die Mitarbeitenden sind dabei zur Mitwirkung verpflichtet. Diese haben zu melden, sollte die Aufgabenerfüllung und/oder die Gesundheit durch eine Überlastung beeinträchtigt sein.

Das Personalrecht grenzt den Haupt- und den Nebenerwerb nicht explizit voneinander ab. Es umschreibt die Nebenbeschäftigung in Art. 179 Abs. 1 AB PR lediglich als «anderweitige Erwerbstätigkeit». Verfügen Mitarbeitende gleichzeitig über mehrere Anstellungen bei der Stadtverwaltung, werden diese im zentralen Stammdatensystem SAP HCM pro Mitarbeitenden einzeln geführt. Es gibt jedoch pro Mitarbeitenden eine eindeutige Personal-ID, mit der die verschiedenen Anstellungen für Auswertungen zusammengezogen werden können. Ob Angestellte zusätzlich einer externen Nebenbeschäftigung nachgehen, wird dezentral abgefragt und überwacht. Dies liegt in der Verantwortung der jeweiligen Anstellungsinstanz. Angaben zu externen Erwerbstätigkeiten sind im Personaldossier abgelegt. Diese werden weder in SAP noch in weiteren IT-Systemen systematisch vermerkt. Eine gesamthafte Auswertung zu allen Tätigkeiten der Mitarbeitenden und insbesondere zu den Nebenbeschäftigungen gemäss Art. 82 PR ist daher systemtechnisch nicht möglich.

Human Resources Management (HRZ) überprüfte im Sinne einer Stichprobe die internen Mehrfachanstellungen während der Monate April und Juli 2024. Diese Analyse ergab, dass es in diesen Monaten jeweils knapp 2000 Mitarbeitende gab mit mehreren gleichzeitigen Anstellungen innerhalb der Stadtverwaltung. Von diesen 2000 Mitarbeitenden hatten weniger als 70 Fälle ein Pensum von mehr als 100 Prozent. Analysiert wurden dabei sowohl verfügte als auch abgerechnete Beschäftigungsgrade. Bei 32 039 städtischen Angestellten im Februar



4/4

2025 entspricht dies rund 0,22 Prozent der städtischen Angestellten. Die Umstände dieser Mehrfachanstellungen in den dezentralen Organisationseinheiten werden nicht systemtechnisch erfasst.

Wie bereits erläutert, verbietet das Personalrecht ein Pensum von über 100 Prozent für alle Tätigkeiten einer Person nicht grundsätzlich. Folglich sieht sich der Stadtrat nicht veranlasst, Pensen über 100 Prozent strikt zu vermeiden. Gerade in Zusammenhang mit öffentlichen Ämtern ist ein Pensum von über 100 Prozent nicht unüblich und soll auch nicht eingeschränkt werden. Eine strikte Limitierung des Gesamtpensums auf 100 Prozent wäre eine Vorschrift, die den Einzelfällen nicht gerecht werden könnte. Dem Stadtrat ist es dabei aber selbstverständlich ein Anliegen, dass die Fürsorgepflicht wahrgenommen wird und übermässige Belastungen vermieden und verhindert werden.

Die bestehende Meldepflicht und die Überprüfung der Anstellungsinstanz, ob die Nebenbeschäftigung mit der dienstlichen Aufgabenerfüllung vereinbar ist, genügen aus Sicht des Stadtrats, um die Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitenden wahrzunehmen. Die Form der Prüfung liegt dabei in der Verantwortung der Anstellungsinstanz. HRZ stellt für das Einholen der Informationen das Formular «Meldung einer Nebenbeschäftigung» zur Verfügung. Beeinträchtigt die Nebenbeschäftigung die dienstliche Aufgabenerfüllung, ist sie mit der Stellung nicht vereinbar (der blosse Anschein genügt) oder liegen Interessenkollisionen vor, kann die Anstellungsinstanz die Nebenbeschäftigung untersagen. Gemeldete Nebenbeschäftigungen sind im Personaldossier abzulegen. Im Weiteren ist zu beachten, dass gemeinnützige, gesellige, humanitäre, kulturelle, politische, religiöse, soziale, familiäre, sportliche und andere Aktivitäten bzw. Tätigkeiten gar keiner Beschränkung unterliegen, soweit die Voraussetzungen von Art. 179 AB PR nicht gegeben sind, und dies, obwohl damit erhebliche Belastungen einhergehen können. Letztlich sind auch die subjektiven Interessen der Mitarbeitenden zu berücksichtigen, die unter Umständen Interesse an einem Gesamtpensum von über 100 Prozent haben.

Das Vorsorgereglement 2025 der Pensionskasse Stadt Zürich (PKZH) hält in Art. 18 Abs. 2 fest, dass bei einem Beschäftigungsgrad von mehr als 100 Prozent der Koordinationsabzug entsprechend erhöht wird. Zur Berechnung der Pensionskassenbeiträge werden entsprechend die effektiven Auszahlungen herangezogen – auch wenn diese über 100 Prozent liegen. Diese Vorgehensweise unterstützt der Stadtrat, ist doch das Ziel, dass möglichst alle Lohnbestandteile der Stadt versichert sind. An dieser Stelle ist jedoch noch darauf hinzuweisen, dass das Vorsorgereglement nicht in die Zuständigkeit des Stadtrats fällt.

Der Stadtrat erachtet die vorhandenen Prozesse in Zusammenhang mit Nebentätigkeiten als genügend. Entsprechend sind keine systemtechnischen Anpassungen geplant, die Auswirkungen auf die vorliegenden Themen haben.

Im Namen des Stadtrats
Der Stadtschreiber

Thomas Bolleter