

Auszug aus dem substanziellen Protokoll 127. Ratssitzung vom 6. Januar 2021

3427. 2020/68

Postulat von Anjushka Früh (SP) und Vera Ziswiler (SP) vom 26.02.2020: Unbeschränkte Kompensierung eines positiven Arbeitszeitsaldos des städtischen Personals

Gemäss schriftlicher Mitteilung lehnt der Vorsteher des Finanzdepartements namens des Stadtrats die Entgegennahme des Postulats zur Prüfung ab.

***Natascha Wey (SP)** begründet das Postulat (vergleiche Beschluss-Nr. 2236/2020): Das Postulat fordert etwas Einfaches und Selbstverständliches. Angestellte der Stadt sollen keine Arbeit leisten, ohne dass sie dafür bezahlt werden. Flexible Arbeitszeiten sind je nach Anstellung sinnvoll. Mehrarbeit kann unter Umständen notwendig sein, was gerade jetzt in gewissen Dienstabteilungen im Rahmen der Pandemie sichtbar ist. Für uns ist nicht nachvollziehbar und es widerspricht jedem Gerechtigkeitsgedanken, wenn Überzeit und Mehrzeit gratis geleistet werden soll. Die Zeit soll kompensiert oder zumindest abgegolten werden. Es kann nicht sein, dass die Mehrarbeitszeit von mehr als 10 bis 15 Arbeitstagen Ende Jahr verfällt. Im Kantonsrat wurde vor nicht langer Zeit eine Anfrage und später ein Postulat mit einem ähnlichen Anliegen eingereicht. Die Antwort auf kantonalen Ebene zeigt, dass mit einer Zwei-Wochen-Deckelung an möglichen Mehrstunden Ende Jahr viele Jahresstunden als Gratisarbeit geleistet werden. Im Kanton sind es etwa 35 000 Stunden. Auf die Mitarbeitenden verteilt ist es keine riesige Summe. Es bleibt jedoch Gratisarbeit und das ist stossend. Das ist umso mehr der Fall, wenn es sich beim Arbeitgeber um eine öffentliche Verwaltung handelt. Für die Stadt liegen keine Zahlen vor, aber es ist davon auszugehen, dass ähnliche Regelungen zu vergleichbaren positiven Arbeitszeitsaldi führen wie beim Kanton. Für die Postulantinnen und mich ist klar, dass jede Gratisstunde eine zu viel ist. Der Regierungsrat verweist in seiner Antwort auf die Verantwortung der Vorgesetzten sowie auf die eigene Verantwortung der Mitarbeitenden. Natürlich ist das der erste Schritt. Die Aufgaben sollen so verteilt und Arbeitspensen derart verrechnet werden, dass Arbeit, die erledigt werden muss, in der vorgegebenen Zeit grundsätzlich geleistet werden kann. Manchmal ist es schwierig, den Betrieb so zu organisieren, dass Ferien bezogen werden können und dass mehr Mehrarbeit kompensiert werden kann. Dann kommen Zügelstage, Mutter- und Vaterschaftsurlaub oder andere Unwägbarkeiten dazu. Wie der Regierungsrat schreibt, liegt es in der Verantwortung der Arbeitgeberin, respektive auch in der Verantwortung der Vorgesetzten, dass die Mitarbeitenden ihre Freizeit in Form von Ferien beziehen können und dass ihre Jahresarbeitszeit mehr oder weniger stimmt. Wenn das nicht der Fall ist, liegt vielleicht ein Führungsproblem vor. Umso stossender ist es, wenn die einzelnen Mitarbeiter, bestraft werden, weil ihre Überzeit Ende Jahr oder kurz nachher verfällt. Ausnahmen im Sinne von Peaks während dem Jahr kann es geben. Aber sie dürfen nicht die Regel sein. Dann soll die Mehrarbeitszeit zu einem späteren Zeitpunkt kompensiert oder zumindest ausbezahlt werden. Persönlich bin ich sehr dezidiert der Meinung, dass die*

Kompensation vor einer finanziellen Abgeltung erfolgen soll, weil regelmässig und konstant überlastete Mitarbeitende eher krank werden, weil mehr Fehler geschehen, es zu mehr Konflikten kommt und weil bei Ausfällen durch Krankheit das Team belastet wird. Abgesehen von der höheren Lebensqualität durch eine gute Mischung von Arbeit und Freizeit im Alltag. Ausgeglichenere, erholtere und normal belastete Mitarbeitende sind gesünder, kreativer in der Lösungsfindung, belastbarer in Konflikten und effizienter. Das sind gute Gründe, um dafür zu sorgen, dass die Mitarbeitenden ihre Jahresarbeitszeiten nicht massiv überschreiten oder die Freizeit verfällt. In jedem Fall gilt das Gebot der Gerechtigkeit und des Anstands, dass Arbeit nicht gratis geleistet wird. Zeit und Geld muss dafür getauscht werden, sonst handelt es sich um einen Kuhhandel auf dem Rücken der Angestellten.

Namens des Stadtrats nimmt der Vorsteher des Finanzdepartements Stellung.

STR Daniel Leupi: *Selbstverständlich muss es das Ziel sein, dass Überzeit zeitlich kompensiert werden soll. Damit bin ich einverstanden. Auch hört sich die Aussage, dass Zeit nicht verfällt, gut an. Aber die Welt ist leider nicht schwarz- Weiss. Die Bestimmungen beziehen sich nur auf das flexible Arbeitsmodell, das als eines von drei Arbeitszeitmodellen in einem intensiven, schwierigen und letztlich gut verlaufenen Prozess mit den Personalverbänden ausdiskutiert wurde. Die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerseite mussten beide geben und nehmen. Im Jahr 2017 wurden sie beschlossen. Das flexible Arbeitszeitmodell ist für jene Arbeitsbereiche gedacht, in denen es im Verlauf des Jahres einmal mehr und einmal weniger Arbeit gibt. Dienstchefinnen und Dienstchefs haben die Möglichkeit, in einer Bandbreite zwischen 100 und 150 Stunden zu sagen, ab wann die Stunden verfallen. Das hört sich in der Tat stossend an, das kann ich nachvollziehen. Aber wenn keine Deckelung vorgenommen wird – das erlebte ich bereits deutlich – dann besteht bei vielen Mitarbeitenden die Tendenz, Überstunden anzuhäufen. Das führt zu negativen Effekten. Der Hauptpunkt ist der gesundheitliche Punkt. Es braucht einen Anreiz für die Mitarbeitenden, dass sie auf Kompensation setzen. Das gilt nicht für alle, aber wenn sie wissen, dass sie die Stunden nicht verlieren können, dann gibt es gewisse Mitarbeitende, die Überstunden sammeln. Das führt zu Schwierigkeiten. Es kann auch unbefriedigend werden, wenn Angestellte gegen Ende ihres Arbeitsverhältnisses lange fehlen. Wenn kompensiert werden muss und jemand einen riesigen Saldo hat, dann passiert das auf dem Buckel der anderen. Ein weiterer Punkt ist, dass es dann auch ein Anreiz für die Dienstchefinnen und Dienstchefs wäre, die Stunden anzuhäufen und sich nicht darum zu kümmern. Das kann allenfalls dazu führen, dass mehr Stellen geschaffen werden müssen. Es ist zwar eine unbefriedigende Regel, aber angesichts der Realität im städtischen Arbeitsalltag macht sie durchaus Sinn. Sie soll dazu beitragen, dass man sich seitens Arbeitnehmer und seitens Arbeitgeber darum bemüht, die Saldi zu kompensieren, wenn sie ansteigen. Als HRM2 eingeführt wurde und die Saldi aktiviert werden mussten, konnte ich deutlich beobachten, wie es den Dienstabteilungen gelang, die Saldi abzubauen. Es war möglich. Es wurde auch mehr Freizeit gewährt. Das Ziel für mich bleibt, dass weniger gearbeitet wird, dass die Angestellten nicht zu viel Jahresarbeitszeit haben und dass die Stunden kompensiert werden. Wenn jedoch pauschal und beliebig kompensiert wird, gibt es andere Aspekte, die nicht im Interesse der*

Arbeitnehmenden liegen. Auch der Stadtrat wünscht sich, dass möglichst wenig Stunden verfallen. Auch ist die Arbeitgeberseite deutlich dazu aufgefordert, dass möglichst wenige solche Situationen entstehen. Darauf achten wir und ich schaue das mit meinen Direktunterstellten regelmässig an, um diese Situationen zu vermeiden. Wenn der Deckel jedoch nicht vorhanden ist, wird beliebig angehäuft und es ist oft auch für die Arbeitgeberseite bequem. Das jetzige System hat sich bewährt, auch wenn es nicht perfekt ist.

Weitere Wortmeldungen:

Ernst Danner (EVP): Die EVP lehnt die Ausdehnung der Kompensationsmöglichkeiten ab. In der Vorstellung war interessant, dass Natascha Wey (SP) das Wort Überzeit verwendete, aber das ist meines Erachtens nicht ganz angemessen. Es sind weder Überstunden noch Überzeit, um die es geht. Es ist der Jahresarbeitszeitsaldo, der auf freiwilliger Basis angehäuft werden kann. Letztlich ist die gleitende Arbeitszeit ein Instrument zugunsten der Mitarbeiter. Ich erlebte noch, als gestempelt oder ausgeschrieben werden musste und als man definierte Blöcke hatte, die festlegten, wann man arbeiten muss. Vor etwa dreissig Jahren wurde das geändert. Seither können viele Mitarbeitende ziemlich frei ihre Arbeitszeit so einteilen, wie sie wollen. Sie können einmal länger und einmal weniger lang arbeiten. Sie müssen ihr Pensum erledigen und Ende Jahr sollte es ausgeglichen sein. Da gibt es heute eine Toleranz. Im nächsten Jahr fällt meistens etwa gleich viel Arbeit an, wenn der Stellenplan stimmt. Man wird also wieder genau das gleiche Problem mit der Kompensation haben. Wenn kein Limit gesetzt wird, tritt genau die von STR Daniel Leupi beschriebene Situation ein. Es gibt Angestellte, die dann sehr viel anhäufen. Es gibt dann tatsächlich solche Saldi, die nicht im Interesse des Arbeitgebers sind, sondern alleine im Interesse des Mitarbeiters. Es kann sein, dass beispielsweise Ferien angespart werden. Ich erlebte auch, dass es solche gibt, die sich nicht vom Büro trennen können. Die Interessen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind dann nicht mehr deckungsgleich. Im Rahmen der freiwilligen Arbeitszeitsaldi und der Einteilung sind es letztlich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zusammen mit dem Arbeitgeber die Verantwortung tragen. Wenn seitens des Arbeitgebers ein Bedarf nach mehr Stunden vorhanden ist, müssen die Überstunden angeordnet werden. Dann ist es eine andere Situation; diese Möglichkeit besteht. Aber im Rahmen der hier diskutierten freiwilligen Saldi braucht es die Deckelung, weil sonst Missbräuche vorprogrammiert sind. Es ist eine Tatsache, dass viele Vorgesetzte nicht darauf achten und vielleicht auch zu wenig in der Handhabung geschult sind. Das kann jedoch mit einer Schulung behoben werden.

Martin Götzl (SVP): Der Grundsatz, dass geleistete Arbeit vollständig entgolten werden muss, ist vollumfänglich verbindlich. Nach der gesetzlichen Bestimmung soll die Entgeltung in Form von Kapital oder in Form von Kompensation geschehen. Das vorliegende Postulat suggeriert, dass die Stadt Zürich, die meiner Meinung nach eine hervorragende Arbeitgeberin ist, eine Sklaventreiberin ist und mit den Mitarbeitenden nicht fair umgeht. Alleine deshalb müsste das Postulat abgelehnt werden. Es gibt jedoch auch einige andere Gründe für die Ablehnung. STR Daniel Leupi hielt fest, dass die Stadt eine grosse Flexibilität ermöglicht. Die 50 bis 100 Stunden sind auch ein Schutz für die Gesundheit

für einzelne Mitarbeiter. Dem pflichten wir vollumfänglich bei. In Beispielen der Privatwirtschaft und kleineren Teams, wo mehr Kontrolle herrscht und keine Deckelung vorhanden war, kenne ich Beispiele, in denen Mitarbeitenden 300 bis 500 Stunden anhäufeten. Die Arbeit brauchte es. Gerade unter den Mitarbeitenden löste das eine sehr grosse Unzufriedenheit aus. Ausserdem erlebte ich auch mehrmals, dass jemand mit 500 Überstunden kündete. Nach der Kündigung arbeitete er von den restlichen drei Monaten nur noch fünf oder sechs Arbeitstage, bevor er ging und den Rest seines Guthabens so aufbrauchte. Für seine Nachfolge oder für die anderen Mitarbeiter hat er mit seinem Überzeitskonto verunmöglicht, dass es zu einer geordneten Übergabe kam. Diese Firma führte darum genau eine solche Regel mit einer Deckelung ein. Im Postulat werden zwei Fehler suggeriert. Sie sagen, dass der Saldo verfallen kann. Die Ausführungsbestimmungen und das Personalrecht beinhalten sehr viele Regelungen und sie sind äusserst gut durchdacht. Es ist falsch, weil es gerade bei der Lohnzahlung und bei den Überstunden überall Härtefall- und Spezialfallregelungen gibt. Es wird festgehalten, dass der Dienststellenchef eine spezielle Lösung finden kann. Es gibt mehrere Perioden, in denen mit jedem Mitarbeitenden eine faire Lösung gefunden wird, damit der Grundsatz, dass die geleistete Arbeit bezahlt wird, erfüllt werden kann. Das ist zentral, das ist gegeben und mehr braucht es nicht. Die Forderung ist polemisch und suggeriert, dass die Stadt mit ihren Mitarbeitenden nicht fair ist. Das ist falsch. Mir ist kein Fall bekannt, in dem die geleistete Arbeit eines Mitarbeiters nicht entgolten wurde.

Pärparim Avdili (FDP): *Die FDP lehnt das Postulat ab. Die Gründe wurden alle bereits genannt. Der Stadtrat erwähnte die persönlichen Aspekte des Arbeitgebers, warum die Handhabe grundsätzlichen mit den Überstunden und mit einem Arbeitszeitsaldo in der Praxis nicht sehr einfach ist und dass es durchaus individuelle Unterschiede gibt. Gleichzeitig aber besteht auch das Problem nicht, das mit diesem Vorstoss gelöst werden soll. Es ist nicht so, dass es keine Möglichkeit gibt, die geleistete Arbeitszeit zu kompensieren. Die Möglichkeit besteht mit den heutigen Ausführungsbestimmungen. Es gibt Ausnahmefälle und es soll auch so bleiben, dass es in der Kompetenz der jeweiligen Vorgesetzten liegt, angeordnete Überstunden entsprechend zu kompensieren. Auch wichtig ist wie erwähnt, dass die Arbeitszeitregelung dem Schutz der Arbeitnehmenden und der Arbeitskollegen dient. Wenn flexible Arbeitszeitmodelle umgesetzt und angewendet werden, dann bedeutet das schliesslich, dass dem Mitarbeiter Verantwortung und Vertrauen und geschenkt wird. Das erhält man nicht zurück, wenn unkontrolliert auf eigenem Ermessen Überstunden gearbeitet werden, ohne dass das mit dem direkten Vorgesetzten abgesprochen wird. Wenn Überzeiten angeordnet werden, ist es richtig, dass das, wie es heute der Fall ist, kompensiert wird. Alles andere erachten wir als nicht fair den eigenen Mitarbeitern gegenüber und auch als nicht fair gegenüber den Arbeitskolleginnen und -kollegen im Team.*

Das Postulat wird mit 65 gegen 54 Stimmen (bei 0 Enthaltungen) dem Stadtrat zur Prüfung überwiesen.

Mitteilung an den Stadtrat

5 / 5

Im Namen des Gemeinderats

Präsidium

Sekretariat