

## Beilage 3

## Frage 6:

Falls Sicherheitsdienstleistungen durch städtisches Personal wahrgenommen werden würden, wie würden sich die Löhne und Arbeitsbedingungen im Vergleich zu den jetzigen Arbeitsbedingungen unterscheiden?

Grober Vergleich Arbeitsbedingungen Gesamtarbeitsvertrag und Personalrecht				
Gesamtarbeitsvertrag für den Bereich der privaten Sicherheitsdienstleistungen		PR Stadt Zürich	STZH besser	
Artikel	Ausführung	Artikel	Ausführung	
Artikel 8	<b>Anstellungskategorien</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A: Fixes Pensum (zw. 1801 und 2300 Std./ Kalenderjahr)</li> <li>- B: Fixes Pensum (zw. 901 und 1800 Std./ Kalenderjahr)</li> <li>- C: Stundenlohn (Pensum bis 900 Std. / Kalenderjahr)</li> </ul> <b>Mehrarbeit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A: Pensumüberschreitungen von max. 5% auf Folgejahr</li> <li>- B und C: max. 5 %. Auszahlung zu 100 % für beide möglich.</li> </ul>	Divers	<p>Es gibt Stunden- und Monatslöhne. Stunden- und Monatslohn werden nach Pensum gerechnet.</p> <p>Max. 150 Std. können übertragen werden - abhängig vom Arbeitszeitmodell. Je nach Arbeitszeitmodell Kompensation oder ggf. Auszahlung.</p>	+ nicht vglb. nicht vglb.
Artikel 9	<b>Anstellung, Probezeit und Kündigung</b> <p>Schriftlicher Arbeitsvertrag Probezeit 3 Monate Kündigungsfrist während Probezeit: 1 Tag (14Tg), danach 7 Tage Kündigungsfrist: 1. DJ 1 Monat, 2. DJ Monate, 3. DJ 3 Monate</p>	Art. 12 PR Art. 14 PR	<p>Verfügung; öffentlich rechtlicher Vertrag Probezeit 3 Monate; kann auf höchstens 6 Monate verlängert werden. 7 Tage Kündigungsfrist im 1. Jahr 1 Monat, ab 2. Jahr 3 Monate</p>	≈ ≈ ≈ ≈
Artikel 10	<b>Basisausbildung</b> Basisausbildung beträgt mind. 20 Stunden.		nicht geregelt	n/a
Artikel 11	<b>Dienstkleider und Ausrüstung</b> Den uniformierten Mitarbeitenden (MA) wird zur Ausübung Uniform zur Verfügung gestellt. Reinigungskosten bei ausserordentlichen Anlässen werden bezahlt.	Art. 110	<p>Uniformen werden den MA für die Ausführung ebenfalls zur Verfügung gestellt. überdurchschnittliche entstandene Reinigungskosten werden bezahlt.</p>	≈ ≈
Artikel 12	<b>Arbeitszeit</b> Die jährliche Arbeitszeit umfasst die effektiv gearbeitete Zeit inkl. bezahlte Ferien und Pausen (ohne freien Tage). Bsp. 2000 Stunden Nacharbeit (23 Uhr - 6 Uhr): Zeitbonus von 6 Minuten pro Stunde Sonntags- und Feiertagsarbeit (6 - 23 Uhr): Zeitbonus 6' pro Std. Standortwechsel während Dienst gilt als Arbeitszeit. Jahresarbeitszeit: je Vollpensum 1801 - 2300 Stunden. MA erhält eine monatliche Abrechnung.	Art. 158 AB PR Art. 163 AB PR	<p><b>Arbeitszeit</b> Die jährliche Arbeitszeit umfasst die effektiv gearbeitete Zeit inkl. bezahlte Ferien und Pausen (ohne freie Tage). 2025: 2039.10 Stunden Nacharbeit (20 - 6 Uhr) Vergütung 8.09 / Std. Sonntagsarbeit (6 - 20 Uhr): Vergütung 8.09 / Std.</p> <p>MA erhält eine monatliche Abrechnung.</p>	≈ nicht vglb. nicht vglb. ≈
Artikel 13	<b>Pausen</b> eine Viertelstunde bei einer täglich ununterbrochenen Arbeit >5,5Std. eine halbe Std. bei einer täglich ununterbrochenen Arbeit >7 Std. eine Std. bei einer täglich ununterbrochenen Arbeit >9 Std. Falls MA Arbeitsort nicht verlassen kann, werden sie bezahlt.		Bei einem Tagespensum von mehr als 6 Stunden: 30 Minuten. Morgens / Nachmittags: 15' bezahlte Pause (wenn betrieblich möglich).	+
Artikel 14	<b>Mehr- und Unterzeit / Zeitzuschlag / Höchstarbeitszeit</b> Eff. vereinbarte Jahreszeit darf nur max. 5% überschritten werden. Max. -10 % Unterzeit Pensumsüber-/unterschreitungen sind mit Freizeit zu kompensieren. Wenn im Monat mehr als 210 Mehrstd: 25% Zuschlag (komp./bez.). Arbeitsgesetz betr. tägliche Ruhezeit und max. Tagesarbeitszeit muss eingehalten werden.	Art. 156ff AB PR	<p>Abhängig vom Arbeitszeitmodell Abhängig vom Arbeitszeitmodell</p> <p>Grundsätzlich keine Auszahlung, ausser wenn betrieblich nicht anders möglich. Ansonsten 25%.</p>	nicht vglb. nicht vglb. ≈

Grober Vergleich Arbeitsbedingungen Gesamtarbeitsvertrag und Personalrecht				
Gesamtarbeitsvertrag für den Bereich der privaten Sicherheitsdienstleistungen		PR Stadt Zürich		STZH besser
Artikel	Ausführung	Artikel	Ausführung	
Artikel 15	<b>Freie Tage</b> Anspruch 112 freie Tage (52 So, 52 Sa und 8 Feiertage); kann vorübergehend auf 90 Tage reduziert werden. Zusätzliche Tage aus dem Zeitbonus.	Art. 176 AB PR	<b>Arbeitsfreie Tage</b> Anspruch mind. 52 freie Tage plus 20 Sonntage plus 11 Feiertage, plus 6 Betriebsferientage (Stunden werden vorgeholt, deshalb mehr Stunden)	-
Artikel 16	<b>Löhne</b> 3 Kategorien mit Mindestlöhnen. Mindestlöhne pro Kategorie (Anhang), ab 4. DJ höher als Stadt. Eintritt vor dem 1. Juli wird Eintrittsjahr als 1. DJ berechnet. Bei einem Wechsel in eine neue Kategorie wieder 1. DJ.	Art. 47 PR	<b>Grundlagen Lohn</b> Lohn richtet sich nach Schwierigkeit, nutzbarer Erfahrung (nE), Leistung und Verhalten Mindestlohn: Fr. 57'433 Nutzbare Erfahrung nE stellt MA tendenziell besser	nicht vglb. nicht vglb. nicht vglb. +
Artikel 17	<b>Lohnfortzahlung</b> MA sind versichert (Krankheit). Anspruch: 80% ab dem 2. Tag während 720 Tg innerhalb 900 Tg. Durchschnittlicher Lohn, bei Kat. C auf 9 Monate. Lohnabzug KTG: 50% MA und 50% AG. Mutterschaft: Bestimmungen EO. Regelung Unfall nicht ersichtlich. Ist obligatorisch. 80% des Verdiensts.	Art. 61 PR	<b>Lohnanspruch bei Krankheit und Unfall</b> MA sind versichert Grundsätzlich 100 % für 180 Tg und danach 80% bis 720 Tg Kein KTG-Abzug, da Stadt bezahlt Unfall gleicher Anspruch wie Krankheit; UVG-Abzug	+
Artikel 18	<b>Auslagenersatz</b> Regelt alle Auslagen detailliert.	Art. 97 ff	<b>Dienstliche Auslagen</b> Andere Regelung	nicht vglb.
Artikel 19	<b>Zuschläge</b> 200.-- für eidg. Fachausweis (pro Rata). Diensthund 150.--. Schusswaffe max. 150.-- pro Monat (Geldtransporte ausgenommen).		Lohnberechnung nach SLS	nicht vglb.
Artikel 20	<b>Ferien</b> Kat. A und B: 4 Wochen: ab dem 1. DJ. A+B: 5 Wochen: ab 5. DJ und 45, ab 10. DJ und 4; ab 15. DJ, bis 20. A+B: 6 Wochen: ab dem 10. DJ und dem 60. Altersjahr. Kat. C: Zuschlag 10,64% 5 Wo, 8,33% 4 Wo (keine 6 Wochen).  Berechnung DJ vor 1. Juli oder Geburtstag vor 1. Juli. Nicht bezogene Ferien müssen bis zum 30. April bezogen werden. Ferien werden gekürzt bei unverschuldeten Arbeitsverhinderungen von zwei vollen Monaten.	Art. 113 AB PR	<b>Ferienanspruch bis FS 12</b> 4 Wochen: bis 50 5 Wochen: bis 20 und dann von 50 bis 60 ab 60: 6 Wochen	nicht vglb. andere Grundlage
		Art. 115 AB PR	Altersentlastung: zusätzlich 3 (ab 55) resp. 6 (ab 60) bei unregelmässiger Arbeitszeit, Nacharbeit Prozentsatz 10,64% 5 Wo, 8,33% 4 Wo, 13,04% 6 Wo	
		Art. 119 AB PR	Übertrag von max. 5 Tagen ins neue Jahr. Muss bis 30.04. bezogen werden.	≈
		Art. 117 AB PR	Kürzung erst ab dem 91. Tag Bei bezahltem Urlaub ab dem 31. Tag Bei unbezahltem Urlaub ab dem 31. Tag	+
Artikel 21	<b>Absenzen</b> Eigene Heirat und Eintrag Partnerschaft 3 Tg. Eheschliessung Kinder: 1 Tg. Geburt eigene Kinder: 3 Tg. Tod Ehegatte/eingetragener Partner, Kindern, Eltern: 3 Tg. Tod Geschwister, Grosseltern, Schwiegereltern: 1 Tg.  Wohnungswechsel: 1 Tg (max. 1x pro Kalenderjahr).	Art. 129 AB PR	<b>Familien- und betreuungsbezogene Ereignisse</b> Heirat 3 Tg - bezahlter Vaterschaftsurlaub / Mutterschaft. Tod Ehegatte/eingetragener Partner, Kindern, Eltern: 3 Tg. Tod Geschwister, Grosseltern, Schwiegereltern: 1 Tg. weitere Ereignisse wie Betreuung, Erledigung Formalitäten etc. -	≈ - + ≈ ≈ ≈ + - ≈
Artikel 22	<b>Militärdienst / Zivildienst / Zivilschutz</b>	Art. 126 AB PR	<b>Lohn, Geltungsbereich bei Militär-, Zivil-, Zivilschutzdienst etc.</b>	+

Grober Vergleich Arbeitsbedingungen Gesamtarbeitsvertrag und Personalrecht				
Gesamtarbeitsvertrag für den Bereich der privaten Sicherheitsdienstleistungen		PR Stadt Zürich	STZH besser	
Artikel	Ausführung	Artikel	Ausführung	
	Nach EO (80%).		Voller Lohn Anspruch aus EO geht in die Stadtkasse	
Artikel 23	<b>Lohnnachgenuss</b> bis zu 5 DJ: 1 Monatslohn (ML). nach mehr als 5 DJ: 2 ML. nach mehr als 20 DJ: 3 ML. an Ehegatten/eingetragene*n Partner*in oder deren/dessen Kinder. unter 18 Jahren oder Personen, denen gegenüber der/die Verstorbene eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.	Art. 95 AB PR	<b>Lohnfortzahlung nach Todesfall</b> ganzer Sterbemonat plus 3 ML  an den/die Ehegatt*in, bei Fehlen an Lebenspartner*in, bei Fehlen an minderjährige oder in Ausbildung max. 25 Jahre Kinder oder Personen, gegenüber die/der Verstorbene Unterstützungspflicht hat.	+
Artikel 24	<b>Kinderzulagen</b> nach gesetzlichen Grundlagen	Art. 93 AB PR	<b>Ergänzende Familienzulagen</b> nach gesetzlichen Grundlagen	≈
Artikel 25	<b>Vorsorge</b> Mind. BVG Minimum; 50 : 50 (max.). Abhängig von der PK.	Art. 85 PR	<b>Berufliche Vorsorge</b> PK-Reglement der Stadt Zürich Höhere Beiträge durch die Stadt. Höher versichert als BVG-Minimum.	+
		Art. 35ff AB PR	Überbrückungsrente möglich etc.	
		Divers	Zusätzlich zentrale und dezentrale Lohnnebenleistungen. Im Personalrecht sind noch deutlich mehr Punkte geregelt (z.B. Teuerungsausgleich).	+





