

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	Anstellungskategorien - A: Fixes Pensum (zw. 1801 und 2300 Std./ Kalenderjahr) - B: Fixes Pensum (zw. 901 und 1800 Std./ Kalenderjahr) - C: Stundenlohn (Pensum bis 900 Std. / Kalenderjahr) Mehrarbeit - A: Pensumüberschreitungen von max. 5% auf Folgejahr - B und C: max. 5 %. Auszahlung zu 100 % für beide möglich.	Divers	Es gibt Stunden- und Monatslöhne. Stunden- und Monatslohn werden nach Pensum gerechnet. Max. 150 Std. können übertragen werden - abhängig vom Arbeitszeitmodell. Je nach Arbeitszeitmodell Kompensation oder ggf. Auszahlung.		+
Artikel 9	Anstellung, Probezeit und Kündigung 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	Art. 12 PR Art. 14 PR	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		≈ ≈ ≈ ≈
Artikel 10	Basisausbildung Basisausbildung beträgt mind. 20 Stunden.		nicht geregelt		n/a
Artikel 11	Dienstkleider und Ausrüstung Den uniformierten Mitarbeitenden (MA) wird zur Ausübung Uniform zur Verfügung gestellt. Reinigungskosten bei ausserordentlichen Anlässen werden bezahlt.	Art. 110	Uniformen werden den MA für die Ausführung ebenfalls zur Verfügung gestellt. überdurchschnittliche entstandene Reinigungskosten werden bezahlt.		≈ ≈
Artikel 12	Arbeitszeit Die jährliche Arbeitszeit umfasst die effektiv gearbeitete Zeit inkl. bezahlte Ferien und Pausen (ohne freien Tage). Bsp. 2000 Stunden Nachtarbeit (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	Arbeitszeit Die jährliche Arbeitszeit umfasst die effektiv gearbeitete Zeit inkl. bezahlte Ferien und Pausen (ohne freie Tage). 2025: 2039.10 Stunden Nachtarbeit (20 - 6 Uhr) Vergütung 8.09 / Std. Sonntagsarbeit (6 - 20 Uhr): Vergütung 8.09 / Std. MA erhält eine monatliche Abrechnung.		≈ nicht vglb. nicht vglb.
Artikel 13	Pausen 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	Mehr- und Unterzeit / Zeitzuschlag / Höchstarbeitszeit 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	Abhängig vom Arbeitszeitmodell Abhängig vom Arbeitszeitmodell Grundsätzlich keine Auszahlung, ausser wenn betrieblich nicht anders möglich. Ansonsten 25%.		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	Freie Tage 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	Arbeitsfreie Tage Anspruch mind. 52 freie Tage plus 20 Sonntage plus 11 Feiertage, plus 6 Betriebsferientage (Stunden werden vorgeholt, deshalb mehr Stunden)	-	
Artikel 16	Löhne 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	Grundlagen Lohn 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	Lohnfortzahlung 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	Lohnanspruch bei Krankheit und Unfall 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	Auslagenersatz Regelt alle Auslagen detailliert.	Art. 97 ff	Dienstliche Auslagen Andere Regelung	nicht vglb.	
Artikel 19	Zuschläge 200.-- für eidg. Fachausweis (pro Rata). Diensthund 150.--. Schusswaffe max. 150.-- pro Monat (Geldtransporte ausgenommen).		Lohnberechnung nach SLS	nicht vglb.	
Artikel 20	Ferien 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 Art. 115 AB PR Art. 119 AB PR Art. 117 AB PR	Ferienanspruch bis FS 12 4 Wochen: bis 50 5 Wochen: bis 20 und dann von 50 bis 60 ab 60: 6 Wochen Altersentlastung: zusätzlich 3 (ab 55) resp. 6 (ab 60) bei unregelmässiger Arbeitszeit, Nachtarbeit Prozentsatz 10,64% 5 Wo, 8,33% 4 Wo, 13,04% 6 Wo Übertrag von max. 5 Tagen ins neue Jahr. Muss bis 30.04. bezogen werden. Kürzung erst ab dem 91. Tag Bei bezahltem Urlaub ab dem 31. Tag Bei unbezahltem Urlaub ab dem 31. Tag	nicht vglb. andere Grundlage ≈ +	
Artikel 21	Absenzen 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	Familien- und betreuungsbezogene Ereignisse 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	Militärdienst / Zivildienst / Zivilschutz	Art. 126 AB PR	Lohn, Geltungsbereich bei Militär-, Zivil-, Zivilschutzdienst etc.	+	

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	Lohnnachgenuss 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	Lohnfortzahlung nach Todesfall 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	Kinderzulagen nach gesetzlichen Grundlagen	Art. 93 AB PR	Ergänzende Familienzulagen nach gesetzlichen Grundlagen	≈
Artikel 25	Vorsorge Mind. BVG Minimum; 50 : 50 (max.). Abhängig von der PK.	Art. 85 PR Art. 35ff AB PR	Berufliche Vorsorge PK-Reglement der Stadt Zürich Höhere Beiträge durch die Stadt. Höher versichert als BVG-Minimum. Überbrückungsrente möglich etc.	+
		Divers	Zusätzlich zentrale und dezentrale Lohnnebenleistungen. Im Personalrecht sind noch deutlich mehr Punkte geregelt (z.B. Teuerungsausgleich).	+

