

## Auszug aus dem Protokoll des Stadtrats von Zürich

vom 20. Mai 2015

### 445.

#### **Schriftliche Anfrage von Roland Scheck und Mauro Tuena betreffend Programm «Fit im Job» bei der Stadtpolizei, Auswirkungen der Kapazitätsreduktion durch die Arbeitszeitverkürzung sowie mögliche Massnahmen zur Kompensation**

Am 21. Januar 2015 reichten Gemeinderäte Roland Scheck (SVP) und Mauro Tuena (SVP) folgende Schriftliche Anfrage, GR Nr. 2015/25, ein:

Seit Herbst 2014 ist die Arbeitszeit bei der Stadtpolizei auf 40 Stunden pro Woche reduziert. Unter dem Motto «Fit im Job» stehen den Mitarbeitern neu zwei bezahlte Stunden pro Woche für die persönliche Fitness zur Verfügung. Durch die Senkung der Arbeitszeit resultiert in der Stadtpolizei eine Kapazitätsreduktion von rund 5 % bei gleichbleibenden Lohnkosten.

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

1. Wer bzw. welche Stelle hat über die Einführung des Programms «Fit im Job» entschieden?
2. In welchen Reglementen, Weisungen oder personalrechtlichen Verordnungen ist diese Änderung festgeschrieben?
3. Wie viele Mitarbeiter der Stadtpolizei sind von «Fit im Job» und der entsprechenden Arbeitszeitreduktion betroffen?
4. Wie viele Stunden pro Woche wird gesamthaft weniger operative Polizeiarbeit geleistet? (Multiplikation der gemäss Frage 3 betroffenen Mitarbeiter x 2h)
5. Kann die Zeit für die Transfers zwischen Arbeitsplatz und Fitnessstätte ebenfalls als Arbeitszeit rapportiert werden? Falls ja, wie sehen die entsprechenden Bestimmungen aus?
6. Welche Auswirkungen hat die Kapazitätsreduktion bei der Stadtpolizei auf die Sicherheit in der Stadt Zürich?
7. Welche Leistungen der Stadtpolizei werden seit Einführung der Arbeitszeitverkürzung nicht mehr erbracht?
8. Wie gedenkt der Stadtrat die durch «Fit im Job» entstandene Kapazitätsreduktion bei der Stadtpolizei zu kompensieren? Welche zusätzlichen Kosten resultieren daraus?
9. In welchen weiteren Dienstabteilungen kommt das «Fit im Job»-Programm ebenfalls zur Anwendung?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

Der Stadtrat ist überzeugt, dass die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz ein entscheidender Faktor für ihre Leistungsfähigkeit ist. Das Angebot «fit im Job» der Stadtpolizei ist ein Massnahmenpaket im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF), die als Teil eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) zu verstehen ist. Der Stadtrat hat mit seinem Beschluss vom 18. März 2008 alle Dienstabteilungen beauftragt, die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden aktiv zu fördern (STRB Nr. 292/2008).

Die Mitarbeitenden der Stadtpolizei arbeiten nach wie vor 42 Stunden pro Woche. Die Massnahmen im Rahmen des Programms «fit im Job» sind auf die innerbetrieblichen Möglichkeiten und Bedürfnisse der Stadtpolizei abgestimmt und nach mehrjähriger Pilotphase und Evaluation per 1. Oktober 2014 umgesetzt. «fit im Job» bei der Stadtpolizei ist auch eine massvolle und gezielte Reaktion auf eine starke Zunahme physischer und psychischer Belastungen im beruflichen Umfeld, eine ungünstige Altersdemographie und nicht zuletzt auf eine stark eingeschränkte Verfügbarkeit von Polizeikräften auf dem Arbeitsmarkt. Diese Rahmenbedingungen stellen für die Stadtpolizei eine Herausforderung dar. Das betriebliche Gesundheitsmanagement mit Aktivitäten der betrieblichen Gesundheitsförderung (Programme von «fit im Job») soll mittel- bis langfristig dazu beitragen, die Personalbestände gesund und leistungsfähig zu erhalten und sie gleichzeitig auch optimal an ihrem Arbeitsplatz einsetzen zu können.

Nach diesen einleitenden Bemerkungen können die Fragen folgendermassen beantwortet werden:

**Zu Frage 1 («Wer bzw. welche Stelle hat über die Einführung des Programms «Fit im Job» entschieden?»):**

Der vormalige Kommandant der Stadtpolizei erteilte im Mai 2011 den Projektauftrag zur Erarbeitung eines Konzepts unter dem Titel «fit im Job». Es resultierten Teilprojekte mit eingeschränkten Versuchsgruppen, deren Evaluationsresultate durch die Geschäftsleitung der Stadtpolizei beurteilt wurden. Die positiven Resultate aller teilnehmenden Pilotgruppen wurden vom Kommandanten und der Geschäftsleitung der Stadtpolizei zur Kenntnis genommen. Sie entschieden am 2. Juli 2014, «fit im Job» per Ende September 2014 als Projekt abzuschliessen und per 1. Oktober 2014 in die Betriebsphase zu überführen.

**Zu Frage 2 («In welchen Reglementen, Weisungen oder personalrechtlichen Verordnungen ist diese Änderung festgeschrieben?»):**

Basis des Angebotes «fit im Job» ist der in der Einleitung erwähnte Stadtratsbeschluss, in welchem auch die Rechtsgrundlagen der BGF erwähnt sind (vgl. STRB Nr. 292/2008, S. 8). Zusammenfassend hält der Stadtrat dabei fest, dass die Stadt durch kommunales und übergeordnetes Recht zur Durchführung gesundheitsfördernder Massnahmen verpflichtet ist.

Die Einführung und der Betrieb von «fit im Job» sind in einem internen Reglement der Stadtpolizei geregelt, das auch ein verbindliches elektronisches Arbeitszeitmanagement umfasst. Die geltenden Vorgaben werden auf allen Führungsstufen kontrolliert. Die Angebote von «fit im Job» werden jährlich neu beurteilt.

**Zu Frage 3 («Wie viele Mitarbeiter der Stadtpolizei sind von «Fit im Job» und der entsprechenden Arbeitszeitreduktion betroffen?»):**

Im Zeitraum seit dem Start der Betriebsphase am 1. Oktober 2014 bis zum 30. April 2015 zeigt sich folgendes Bild betreffend Beteiligung von Mitarbeitenden der Stadtpolizei am Programm:

- Im Durchschnitt betreiben 909 Personen (45 Prozent aller Mitarbeitenden) mindestens einmal pro Monat Dienstsport.
- Diese 909 Personen nutzen das Angebot im Schnitt eine Stunde pro Woche. Zulässig wären maximal 2 Stunden. Die Differenz resultiert aus der dienstlichen Tragbarkeit.
- Auf den ganzen Personalbestand der Stadtpolizei bezogen wird rund  $\frac{1}{4}$  des Zeitbudgets von 2 Stunden pro Mitarbeiterin oder Mitarbeiter und Woche in Anspruch genommen.

**Zu Frage 4 («Wie viele Stunden pro Woche wird gesamthaft weniger operative Polizeiarbeit geleistet? (Multiplikation der gemäss Frage 3 betroffenen Mitarbeiter x 2h)»):**

Es sind keine «operativen Polizeiarbeiten» betroffen. Die Angebote aus dem Programm «fit im Job» dürfen nur bei dienstlicher Tragbarkeit und während Büro- oder Innendienstaktivitäten genutzt werden. Streifen- und Reviergänge werden wie bis anhin vollständig abgedeckt. Im Schichtdienst der Uniformpolizei darf nur der sogenannte FLEX-Dienst eingesetzt werden. Dabei handelt es sich um einen Arbeitstag, der für interne Aus- und Weiterbildungen, für Rapportierungsarbeiten, überlagerte Dienste oder auch Einsatzreserven zur Verfügung steht. Die Mitarbeitenden der Kriminalpolizei dürfen ebenfalls nur solche Dienstzeiten für die Nutzung des Angebotes wählen, die sie zum Rapportieren oder sonstige Büroarbeit einsetzen. Alle Absenzen müssen von den Vorgesetzten bewilligt und in der Arbeitskontrolle und den Dienstplänen hinterlegt werden. Die Mitarbeitenden haben ihre Erreichbarkeit auch während ihren sportlichen Aktivitäten im Rahmen von «fit im Job» zu gewährleisten.

**Zu Frage 5** («Kann die Zeit für die Transfers zwischen Arbeitsplatz und Fitnessstätte ebenfalls als Arbeitszeit rapportiert werden? Falls ja, wie sehen die entsprechenden Bestimmungen aus?»):

Die Wegzeit darf in die Arbeitszeit integriert werden, da die Stadtpolizei über keine eigenen Sportstätten verfügt. In der Regel sind die Anlagen innert weniger Minuten erreichbar. Oft wird das Training auch direkt ab Arbeitsplatz aufgenommen. Ist der Zeitbedarf grösser als die maximal nutzbare Zeit, so fällt diese Zeit automatisch in die Freizeit.

**Zu Fragen 6-8** («Welche Auswirkungen hat die Kapazitätsreduktion bei der Stadtpolizei auf die Sicherheit in der Stadt Zürich?» «Welche Leistungen der Stadtpolizei werden seit Einführung der Arbeitszeitverkürzung nicht mehr erbracht?» «Wie gedenkt der Stadtrat die durch «Fit im Job» entstandene Kapazitätsreduktion bei der Stadtpolizei zu kompensieren? Welche zusätzlichen Kosten resultieren daraus?»):

Das Angebot «fit im Job» hat keine negativen Auswirkungen auf die Sicherheit in der Stadt Zürich: Es sind nach wie vor alle Streifenwagen besetzt, die Reviergänge werden wie üblich ausgeführt und die Polizeiposten sind mit ausreichend Personal ausgestattet, um Anzeigen der Bevölkerung entgegennehmen zu können. Die klaren Regelungen und die Kontrolle durch die Vorgesetzten gewährleisten die Aufrechterhaltung aller zu erbringenden Leistungen (vgl. Frage 4).

**Zu Frage 9** («In welchen weiteren Dienstabteilungen kommt das «Fit im Job»-Programm ebenfalls zur Anwendung?»):

«fit im Job» ist ein Angebot der Stadtpolizei Zürich und kommt ausschliesslich bei dieser zur Anwendung. Daneben gibt es in den über 50 Dienstabteilungen der Stadt Zürich zahlreiche Angebote im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung, die mehrheitlich in der Freizeit in Anspruch genommen werden.

Vor dem Stadtrat

die Stadtschreiberin

**Dr. Claudia Cuche-Curti**