

**Auszug
aus dem Protokoll des Stadtrates von Zürich**

vom 22. Dezember 2010

2113. Schriftliche Anfrage von Dr. Esther Straub und Salvatore Di Concilio betreffend Beschäftigung von Temporärarbeitenden in der Stadtverwaltung. Am 6. Oktober 2010 reichten Gemeinderätin Dr. Esther Straub (SP) und Gemeinderat Salvatore Di Concilio (SP) folgende Schriftliche Anfrage, GR Nr. 2010/435, ein:

Das Temporärarbeitsvolumen in der Schweiz ist innerhalb des letzten Jahrzehnts jährlich um über 10 Prozent gewachsen. Mit temporär Angestellten lassen sich einerseits Auftragsschwankungen ausgleichen, andererseits aber auch Personalkosten senken. Junge Arbeitnehmende werden zudem immer häufiger zuerst nur auf einer befristeten Stelle angestellt, um sie «on the job» testen zu können. In diesem Zusammenhang bitten wir den Stadtrat um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Hat in der Stadtverwaltung die Beschäftigung von Temporärarbeitenden in den letzten fünf Jahren zugenommen? Wir bitten um entsprechende Personalkennzahlen.
2. Wenn ja, weshalb wurden mehr Temporärarbeitende beschäftigt?
3. In welchen Dienstabteilungen werden überdurchschnittlich viele Temporärarbeitende angestellt? Was sind die Gründe?
4. Hat in der Stadtverwaltung der Anteil von befristeten Arbeitsverträgen in den letzten fünf Jahren zugenommen? Wir bitten entsprechende Personalkennzahlen.
5. Wenn ja, weshalb ist der Anteil gestiegen?
6. In welchen Dienstabteilungen werden überdurchschnittlich viele befristete Arbeitsverträge abgeschlossen? Was sind die Gründe?
7. Richten sich die befristeten Arbeitsverträge nach den Bestimmungen des Obligationenrechts?
8. Welche «Juniorregelungen» im Personalbereich kennt die Stadt Zürich?
9. Seit wann und in welchen Dienstabteilungen werden diese Regelungen angewandt?
10. Welche Dienstabteilungen stellen jugendliche Arbeitskräfte zu speziellen Konditionen ein und wie lauten diese Konditionen?
11. Unter welchen Voraussetzungen werden Arbeitnehmende allein aufgrund ihres jugendlichen Alters mit befristeten Arbeitsverträgen angestellt?
12. Gibt es weitere Regelungen, die befristete Arbeitsverträge für bestimmte Personengruppen (Alter, Beruf, Qualifikation, Arbeitsbereich u.a.) vorsehen? Wenn ja, welche?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

Zur Beantwortung der Schriftlichen Anfrage hat Human Resources Management (HRZ) bei den Dienstabteilungen bzw. Organisationseinheiten eine schriftliche Umfrage mittels Fragebogen mit Frist zur Beantwortung bis am 3. Dezember 2010 lanciert. Bis am 7. Dezember 2010 wurden 57 ausgefüllte Fragebogen retourniert, was einem sehr hohen Rücklauf entspricht.

Die Fragen können wie folgt beantwortet werden:

Zu Frage 1: Die Lieferung von Personalkennzahlen für Temporärarbeitende, welche die Stadtverwaltung für einen beschränkten Zeitraum von externen Personalvermittlungsfirmen «ausleiht», ist aus dem zentralen Personaladministrationssystem nicht möglich. Diese

externen temporären Arbeitskräfte werden nicht wie die städtischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in SAP-HCM geführt, da sie nicht direkt in einem Anstellungsverhältnis zur Stadt stehen.

Die oben genannte Umfrage ergab, dass 39 Dienstabteilungen bzw. Organisationseinheiten keine Arbeitskräfte eines Personalverleihers beiziehen bzw. in der Vergangenheit beizugezogen haben. 18 Dienstabteilungen bestätigen, verschiedentlich temporäre Arbeitskräfte beizuziehen, in den meisten Fällen jedoch nur ausnahmsweise. Insgesamt erfolgte jedoch eine leichte Abnahme von temporären Anstellungen seit dem Jahr 2005 von 316 auf 297 im Jahr 2010. Die grösste Abnahme war dabei bei den Pflegezentren (PZZ) zu verzeichnen, von etwa 250 Einsätzen (bis Ende Dezember 2005) auf etwa 170 (bis Ende Oktober 2010). Nur in wenigen Ausnahmefällen hat die Beschäftigung von Temporärarbeitenden in den letzten fünf Jahren zugenommen.

Zu Frage 2: Als Gründe für eine vereinzelte Zunahme von temporären Einsätzen wurden die folgenden genannt: Zunahme von Beschäftigungsvolumen und Arbeitsdruck sowie die Abdeckung von vermehrten Mutterschaftsurlauben durch höheren Frauenanteil in der Belegschaft. In den allermeisten Fällen ist eine allfällige Zunahme jedoch auf allgemeine Schwankungen zurückzuführen und könnte bereits im Folgejahr bzw. den Folgejahren wieder abnehmen.

Zu Frage 3: Die Umfrage in den Dienstabteilungen und Organisationseinheiten hat gezeigt, dass grundsätzlich sehr wenige temporäre Anstellungen erfolgen und deshalb ganz allgemein nicht von überdurchschnittlich vielen Anstellungen gesprochen werden kann. Als diejenigen Dienstabteilungen mit den meisten Einsätzen verzeichnen im Gesundheits- und Umweltdepartement die PZZ mit etwa 170 temporären Einsätzen die höchste Anzahl, das Stadtspital Waid (SWZ) deren 15, im Departement der Industriellen Betriebe die Verkehrsbetriebe (VBZ) deren 15 sowie das Elektrizitätswerk (ewz) 17. Bei den PZZ und im SWZ werden temporäre Arbeitskräfte hauptsächlich in der Pflege zur kurzfristigen Überbrückung von Absenzen tageweise eingesetzt. Bei den VBZ werden Temporärarbeitende zur Abdeckung von Arbeitsspitzen und für die Mitarbeit in Projekten beizugezogen und beim ewz zur kurzfristigen Abdeckung von Krankheitsausfällen und Mutterschaftsurlauben, bei erhöhtem Arbeitsvolumen und für kurzfristige Projekte. Das Amt für Städtebau (AfS) hat für die archäologische Rettungsgrabung am Opernhaus-/Sechseläutenplatz erstmals ausnahmsweise temporäre Arbeitskräfte beizugezogen. Aufgrund der Dringlichkeit und des Ausmasses der Rettungsgrabung wurden etwa 50 Personen temporär für einen Zeitraum von rund 9 Monaten beizugezogen. Der Grund für die temporären Anstellungen lag darin, dass weder das AfS noch HRZ über die notwendigen Ressourcen verfügten, um die Administration dieser Mitarbeitenden als befristete Anstellungen zu bewältigen.

Zu Frage 4: Vgl. Personalkennzahlen gemäss Beilage: Auswertung zu befristeten Anstellungen gemäss Art. 13 Abs. 2 der Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht, PR); Vergleichswerte: Monat November, Jahre 2005 bis 2010.

Zu Frage 5: Die Dienstabteilungen und Organisationseinheiten haben diverse Gründe angeführt, die vereinzelt zu einem Anstieg von befristeten Anstellungen geführt haben. Mehrmals genannt wurden die folgenden Gründe:

- befristet bewilligte Stellen;
- Projektarbeit mit befristetem Kredit;
- Stellvertretungen bei Mutterschaftsurlauben;
- Stellvertretungen bei längerfristigen krankheits- und unfallbedingten Ausfällen;
- Stellvertretungen des Betriebspersonals während Ferienabsenzen;

- Anstellung von Praktikantinnen und Praktikanten, Assistenzärztinnen und -ärzten, Aspirantinnen und Aspiranten usw.;
- befristete fremdfinanzierte Stellen;
- Aushilfen bei vorübergehenden Engpässen und bei nicht abschätzbarer Entwicklung der Auftragslage;
- saisonaler Betrieb und saisonale Schwankungen unter Jahr;
- befristete Besetzung von Sozialstellen;
- befristete Weiterbeschäftigung von Lernenden nach erfolgreichem Lehrabschluss;
- befristete Anstellung zur Eignungsprüfung für eine Funktion, mit Option auf eine unbefristete Anstellung;
- befristete Anstellung von Lehrpersonen im 1. Dienstjahr gemäss Art. 6 Abs. 1 der Verordnung über die Anstellung und den Lohn der städtischen Volksschullehrerinnen und Volksschullehrer (Städtische Volksschullehrer-Verordnung, SVL) sowie Vikariate im Schulbereich.

Zu Frage 6: Vgl. Personalkennzahlen in der Beilage: Auswertung zu befristeten Anstellungen gemäss Art. 13 Abs. 2 PR; Vergleichswerte: Monat November, Jahre 2005 bis 2010. Insgesamt haben grosse Dienstabteilungen am meisten befristete Anstellungen. Die Gründe stimmen mit den allgemeinen Gründen überein (vgl. Antwort zu Frage 5).

Zu Frage 7: Nein. Befristete Anstellungsverhältnisse in der Stadt Zürich richten sich nach Art. 13 Abs. 2 PR und sind für die Dauer von maximal zwei Jahren zulässig. Der wohl häufigste Grund für eine Befristung ist, dass eine Stelle nur befristet geschaffen wurde, z. B. für ein bestimmtes Projekt, oder es erfolgt eine Anstellung als Aushilfe. Auch auf ausdrücklichen Wunsch der/des Mitarbeitenden ist allenfalls eine Befristung denkbar. Grundsätzlich endet eine befristete Anstellung ohne weiteres, d.h. ohne Kündigung, mit Ablauf der entsprechenden Zeit. In der Stadt Zürich können auch befristete Anstellungen durch Kündigung aufgelöst werden (Art. 16 Abs. 1 PR). Für befristete Anstellungsverhältnisse gilt grundsätzlich auch die dreimonatige Probezeit gemäss Art. 14 PR. Weil die Dauer der Probezeit verhältnismässig zur vereinbarten Dauer der Anstellung sein soll, ist es u. U. jedoch empfehlenswert, eine kürzere Probezeit zu vereinbaren. Erfolgt eine Beschäftigung über das ursprünglich vereinbarte Datum hinaus, ist ein neues Anstellungsverhältnis zu begründen. Dieses kann erneut befristet sein (bzw. die vorherige befristete Anstellung kann verlängert werden), so lange die gesamte Anstellungsdauer zwei Jahre nicht überschreitet.

Eine weitere befristete Verlängerung über zwei Jahre hinaus ist nur noch in Ausnahmefällen möglich. Hierfür bedarf es einerseits einer sachlichen Begründung (z.B. eine Verlängerung des Projekts), andererseits der Zustimmung der Departementsvorsteherin bzw. des Departementsvorstehers. Werden die erwähnten Grundsätze für die Befristung nicht eingehalten, so werden mehrfache, aneinander liegende befristete Anstellungen rechtlich als Dauerarbeitsverhältnis behandelt.

Zu Frage 8: Gemäss Art. 56 Abs. 2 PR i.V.m. Art. 59 Abs. 3 und 4 der Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (AB PR) können Angestellte, welche die Anforderungen an die Funktion noch nicht erfüllen, der nächst tieferen Funktionsstufe zugewiesen werden, bezogen auf die gemäss der Stellenbeschreibung massgebenden Stufe. Sie gelangen in der Regel nach einem, spätestens nach zwei Jahren in die ordentliche Funktionsstufe. Gemäss Art. 60 Abs. 2 AB PR wird diese so genannte Junior-Regelung insbesondere für die Anfangslöhne nach Abschluss von Lehre, Studium oder anderer beruflicher Ausbildungen angewendet.

HRZ hat überdies Lohnempfehlungen bezüglich der Funktionsketten und Funktionsstufen sowie Lohnspektren für Lehrabgängerinnen und -abgänger mit abgeschlossenen beruflichen Grundbildungen (eidg. Berufsattest und eidg. Fähigkeitszeugnis) formuliert. Die Liste der empfohlenen Anfangslöhne umfasst die – nach der Anzahl der Ausbildungsverhältnisse – wichtigsten Ausbildungsgruppen. Sie ist nicht abschliessend und wird jährlich überprüft. Vorgegeben werden die Funktionskette und die anfängliche Funktionsstufe. Die Höhe des Anfangslohns ist innerhalb des massgeblichen Lohnspektrums unter Berücksichtigung der Leistungsprognose gemäss Art. 59 Abs. 2 AB PR festzusetzen. Die nutzbare Erfahrung wird für alle Anstellungen nach Abschluss der Lehre einheitlich auf «null» festgesetzt. Die gesammelte Erfahrung während der Ausbildung findet keine Berücksichtigung bei der Anstellung, da sie gemäss Funktionsumschreibung verlangt und vorausgesetzt wird. Anstellungen nach absolvierter Attestausbildung sind ein Lohnband tiefer einzustufen. Das zulässige Lohnspektrum reduziert sich betragsmässig um etwa Fr. 3000.–, bezogen auf den jeweiligen Jahreslohn. Die Lohnempfehlungen gelten sowohl für unbefristete als auch für befristete Erstanstellungen. Die Lohnspektren werden jährlich – zum Zeitpunkt der Teuerungsanpassung der Lohnskala gemäss Art. 57 Abs. 1 PR – auf ihre Übereinstimmung mit den üblichen Marktlöhnen hin überprüft und die Empfehlungen gegebenenfalls angepasst.

Zu Frage 9: Die Junior-Regelung von Art. 56 Abs. 2 PR bzw. Art. 59 Abs. 3 AB PR wurde im Grundsatz mit der Totalrevision des Personalrechts per 1. Juli 2002 eingeführt (alt Art. 62 Abs. 5 AB PR) und mit der Teilrevision des Personalrechts (Städtisches Lohnsystem [SLS]) per 1. Juli 2007 mit der Regelung von Art. 59 Abs. 4 AB PR ergänzt, so dass Junior-Anstellungen in der Regel nach einem, spätestens nach zwei Jahren in die ordentliche Funktionsstufe gelangen. Die Regelungen von Art. 56 Abs. 2 PR i.V.m. Art. 59 Abs. 3 und 4 AB PR finden in der ganzen Stadtverwaltung Anwendung.

Zu Frage 10: Es bestehen keine speziellen Konditionen einzelner Dienstabteilungen für die Einstellung von jugendlichen Arbeitskräften. Die Dienstabteilungen und Organisationseinheiten stellen jugendliche Arbeitnehmende, die nicht in Ausbildung stehen, gemäss den allgemeinen personalrechtlichen Vorgaben von Art. 56 Abs. 2 i.V.m. Art. 59 Abs. 3 und 4 sowie Art. 60 AB PR ein (vgl. Antwort zu Frage 8).

Zu Frage 11: Arbeitnehmende werden in der Stadt Zürich nicht allein aufgrund ihres jugendlichen Alters mit befristeten Arbeitsverträgen angestellt.

Zu Frage 12: Nein, solche Regelungen bestehen nicht.

Vor dem Stadtrat
der Stadtschreiber
Dr. André Kuy

