



## Auszug aus dem substanziellen Protokoll 164. Ratssitzung vom 22. September 2021

4399. 2020/231

### **Postulat von Guy Krayenbühl (GLP) und Shaibal Roy (GLP) vom 03.06.2020: Grössere Flexibilität für mögliche Ferienkäufe, unbezahlte Ferien oder temporäre Reduktion von Arbeitspensen für städtische Mitarbeitende**

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

***Guy Krayenbühl (GLP)** begründet das Postulat (vergleiche Beschluss-Nr. 2571/2020): Viele werden sich fragen, was die Ermöglichung von Ferienkäufen, unbezahlten Ferien und temporären Reduktionen des Arbeitspensums mit dem freiwilligen Verzicht von Lohn durch uns gewählte Behördenmitglieder oder durch städtische Mitarbeiter zu tun hat. Der Vorstoss entstand während dem Lockdown und war auch in unserer Fraktion nicht ganz unumstritten. Es ist klar, dass ein moderner Arbeitgeber seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der heutigen Zeit den vereinfachten Ferienkauf, unbezahlte Ferien und temporäre Reduktionen des Arbeitspensums ermöglichen sollte. Das gilt stets unter der Voraussetzung der betrieblichen Möglichkeiten und eines nicht zu grossen administrativen Aufwands. Ein solch modernes Personalrecht dient der Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Jetzt kommt der umstrittenere Teil, wobei ich nicht verstehe, warum er umstritten ist: die Ermöglichung eines freiwilligen Verzichts auf Lohn. Durch die Ermöglichung eines Lohnverzichts von uns, den gewählten Behördenmitgliedern, oder von den städtischen Mitarbeitern entsteht die Möglichkeit, sich solidarisch zu zeigen mit denen, die vom Lockdown stark betroffen waren. Verschiedenste Menschen waren von Kurzarbeit betroffen und erhielten zwanzig Prozent weniger Lohn. Die Läden von Selbstständigerwerbenden waren zu, die Kosten für die Mieten blieben, während kein Einkommen generiert werden konnte. Viele werden sagen, dass es kein Problem ist, auf Lohn zu verzichten. Ich habe es versucht und wollte auf zwanzig Prozent meines Lohns verzichten. Dann erhielt ich von Andreas Ammann (Leiter Parlamentsdienste) die Mitteilung, dass Human Resources Management (HRZ) ihm mitgeteilt habe, dass eine solche Lohnkürzung nicht möglich sei. Das zu programmieren würde viel mehr als mein Verzicht kosten. Ich will niemanden dazu zwingen. Aber wenn jemand aus einem beliebigen Grund auf einen Teil des Lohns verzichten will, dann bin ich dezidiert der Überzeugung, dass die Stadt ihr Lohnabrechnungssystem so einrichten sollte, dass das möglich ist.*

Namens des Stadtrats nimmt der Vorsteher des Finanzdepartements Stellung.

***STR Daniel Leupi:** Ich bin erstaunt, dass der Fokus jetzt auf dem Lohnverzicht lag. Wir lasen das Postulat mit Fokus auf den ersten Teil, denn dass jemand bei gleicher Arbeit auf Lohn verzichten will, ist sehr selten. Dass hingegen die Arbeitsleistung reduziert*



werden will, kommt sehr häufig vor und ist auch Teil des städtischen Personalrechts. Es geht um einen extremen Einzelfall und dafür werden wir unser Programm nicht für Millionen umschreiben. Der IT-Aufwand darf nicht unterschätzt werden. Für eine Reduktion der Arbeitszeit verfügt die Stadt über ein breites Instrumentarium, das laufend ausgebaut wird. Dazu gehören auch unbezahlter Urlaub, Elternurlaub, Urlaub für dringende Betreuungsaufgaben und familiäre Ereignisse, Treueurlaub, und es gibt seit dem Jahr 1994 ein Bandbreitenmodell, mit dem man bis zehn zusätzliche Ferientage einkaufen kann. In meinem direkten Umfeld kann ich mich nicht an viele Fälle in den letzten elf Jahren erinnern, in denen das tatsächlich bezogen wurde. Das mag aber in den Betrieben anders sein. Erst jüngst verbesserten wir die Regelungen für bezahlten und unbezahlten Urlaub. Eine weitere Verbesserung beschlossen wir letzten Mittwoch. Zudem gibt es eine Vernehmlassung zum flexiblen Altersrücktritt. Die Möglichkeiten für Flexibilisierungen sind bei der Stadt sehr gross. Die Frage ist, wo die Grenze liegt. Ich denke in einem kleineren Betrieb sind mehr Abmachungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich. Aber die Stadt Zürich ist ein Grosskonzern. Und gerade bei den Betrieben, die Leistungen produzieren von denen wir tagtäglich profitieren, wie den Verkehrsbetrieben (VBZ), der Stadtpolizei oder den Spitälern, ist man auf eine gewisse Verlässlichkeit angewiesen, um die Schichtpläne abdecken zu können. Wenn das Postulat mit der Erwartung überwiesen wird, dass beinahe bis zur Beliebigkeit flexibilisiert wird, bedeutet das einen Druck auf die Betriebe. Darum lehnt der Stadtrat das Postulat ab. Das Grundanliegen im ersten Teil ist erfüllt und der zweite Teil erschliesst sich mir immer noch nicht.

Weitere Wortmeldungen:

**Patrik Maillard (AL):** Wir von der AL lehnen das Postulat ebenfalls ab. Der erste Satz ist noch einigermaßen nachvollziehbar, wir sind aber auch der Meinung, dass die Stadt bereits viel macht. Ich war als Praktikant städtischer Angestellter in den Schulgesundheitsdiensten und erlebte dort eine sehr grosse Flexibilität. Ein Mitarbeiter erkrankte an einer unheilbaren Muskelkrankheit und konnte sein Projekt in seinem Rhythmus abschliessen. Meine Chefinnen waren beide Mütter und auch dort gab es sehr viel Flexibilität für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ich sehe dort keinen Handlungsbedarf. Dass der zweite Teil umstritten ist, überrascht nicht. Diese Freiwilligkeit ist natürlich sehr relativ. Wenn beispielsweise in einem Team von 40 Mitarbeitenden 36 auf einen Teil des Lohns verzichten, entsteht ein enormer moralischer Druck für die vier Personen. Dieser hat nichts mehr mit Freiwilligkeit zu tun.

**Dr. Bernhard im Oberdorf (SVP):** Es ist ein sehr interessanter Vorstoss. Meine Dissertation thematisierte die Humanisierung der Arbeitswelt. Neben Jobrotation, Jobenlargement, Jobenrichment und autonomen Arbeitsgruppen muss auch an die Basis gegangen und andere Aspekte müssen miteinbezogen werden. Ich erachtete es bereits damals als wichtig, dass man die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit hat. Ich hörte immer wieder das «Killerargument»: Das sei administrativ zu aufwendig. Auch wenn vier Personen 100 Prozent arbeiten wollen, gibt es keinen Druck, denn es gibt keine Verpflichtung, weniger zu arbeiten. Auch hörte ich von Unternehmensberatern, dass ein tatsächliches Ar-



*beitspensum von 130 oder 140 Prozent selbstverständlich sei. Gleichzeitig in einem Milizparlament zu politisieren wäre dann aber nicht möglich. Auch wurde argumentiert, dass das in den Kaderstellen nicht möglich sei. Die Führungsverantwortung sei nicht teilbar. Natürlich ist sie nicht teilbar, aber sie ist delegierbar. Man kann Personen einarbeiten, die den Posten an den Tagen einnehmen, an denen man weg ist. Das fördert die Weiterbildung im Unternehmen und die Selbstständigkeit dieser Mitarbeiter, sodass sie schliesslich fähig sind, diese Arbeit in voller Verantwortung zu leisten. Damals war die Argumentation, was man lieber wolle: Eine oder zwei Stunden pro Woche weniger arbeiten oder mehr Ferien. Dann kam genau von den Gewerkschaften das «drei Mal acht Killerargument»: acht Stunden arbeiten, acht Stunden Schlaf und acht Stunden Freizeit. Dabei wurde nicht weitergedacht, beispielsweise über eine zusätzliche Ferienwoche. Mit solchen Modellen wird bürokratisch umgegangen, weshalb ich kein Verständnis für solche Gegenargumente habe.*

**Duri Beer (SP)** stellt folgenden Textänderungsantrag: *Wenn acht Stunden pro Tag gearbeitet würde, dann hätten wir eine 40-Stunden-Woche in der Stadt. Heute haben wir aber eine 42-Stunden-Woche. Darum haben die Angestellten fünf Wochen Ferien. Es ist schwierig, den Vorstoss zu unterstützen, wenn Guy Krayenbühl (GLP) argumentiert, dass aus Solidarität gegenüber denen, die während der Pandemie Schäden erlebten, die städtischen Angestellten mithelfen sollen, den Schaden zu verkleinern, indem sie sich selbst einen Schaden zufügen. Das ist unlogisch, denn die Spitäler waren in dieser Zeit besonders gefordert, auch funktionierte der öffentliche Verkehr weiterhin. Die Grundversorgung muss in solchen Zeiten umso mehr arbeiten. Eigentlich ist klar, dass Solidarität auch ohne einen freiwilligen Lohnverzicht vorhanden ist. Dieser Vorschlag auf Lohnverzicht machte uns als SP hellhörig, es geht somit eigentlich um unbezahltes Arbeiten. Das ist für uns inakzeptabel. Wir würden den Vorstoss mit einem Textänderungsvorschlag, mit der Streichung des letzten Satzes, trotzdem unterstützen. Grundsätzlich sind wir der Ansicht, dass es wichtig ist, dass man als Angestellte unbezahlte Ferien beantragen oder das Arbeitstempo temporär reduzieren kann, insbesondere nach Schwangerschaften oder nach dem Vaterwerden. Es gibt die Bandbreitenferien in der Stadt: Man arbeitet eine Stunde mehr und hat dafür eine Woche mehr Ferien. Das Problem dabei ist, dass es in den verschiedenen Dienstabteilungen anders geregelt ist. Während es im Schul- und Sportdepartement nicht möglich ist, Bandbreitenferien zu machen, ist das in den VBZ möglich. Wenn ein Paar gerne zusammen Ferien machen will, scheitert das an der Kompetenzordnung der Stadt und nicht an den personalrechtlichen Ausführungsbestimmungen. Ich teile die Einschätzung, dass heute bereits vieles möglich ist, soweit es betrieblich machbar ist. Man muss sehen, dass es für einen Betrieb äusserst schwierig ist die Leistung zu erbringen, wenn wie aktuell 500 Stellen in der Stadtverwaltung nicht besetzt sind. Viele Personen müssen heute zusätzlich arbeiten. Meiner Meinung nach müsste die Priorität sein, dass die Stellen so rasch wie möglich besetzt werden, insbesondere im Gesundheitsdepartement. Wir haben darum nichts gegen den Vorstoss und halten es insofern für wichtig, dass die Instrumente nach betrieblicher Möglichkeit genutzt werden. Die SP unterstützt das Postulat, wenn die Textänderung angenommen wird.*

**Mélissa Dufournet (FDP):** *Dass man sich die Arbeitszeit flexibel einteilen kann, ist auch*



ein Kernanliegen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es gibt sehr viele unterschiedliche Anwendungsbereiche des Postulats, beispielsweise wenn man Nachwuchs bekommt oder wie ich im Gemeinderat tätig ist. Die Forderung führt zu einer Win-win-Situation: Die Arbeitnehmer gewinnen Flexibilität, die Arbeitgeber zufriedener und loyale Mitarbeiter und sie können Lohnkosten einsparen. Das funktioniert natürlich nur im Zusammenspiel zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und wenn die betrieblichen Gegebenheiten es zulassen. Die Weisungsobliegenheit sollte entsprechend beim Arbeitgeber verbleiben. In Replik auf das von STR Daniel Leupi erwähnte Argument, das sei bei Grossbetrieben wie der Stadt Zürich nicht möglich, sei die Bemerkung erlaubt, dass die im Rat immer gerne kritisierten Grossbetriebe so eine Personalpolitik schon längst implementiert haben. Aber es ist nie zu spät, in diesem Sinne unterstützen wir eine moderne Personalpolitik in einer modernen Stadt. Den zweiten Teil des Postulats finde ich eine lobenswerte Vorstellung und glaube, dass das einige Führungskräfte gemacht haben. Ich sehe auch keine moralische Verpflichtung, dass sich andere Arbeitnehmende aus Druck anschliessen müssten. In diesem Sinne unterstützen wir das Postulat.

**Roger Bartholdi (SVP):** Es ist aus Sicht der Mitarbeitenden gut, dass mehr Optionen auf freiwilliger Basis angeboten werden. Der Ferienkauf ist in unserem Betrieb ein sehr beliebtes Instrument. Auch ist es eine Win-win-Situation, da der Arbeitgeber Kosten sparen kann. Auch unbezahlter Urlaub ist manchmal gewünscht. Auf der Führungsstufe wird das meist Sabbatical genannt, aber auch ein einfacher Angestellter sollte die Möglichkeit haben, in seinem Leben zwei Monate Auszeit zu machen. Man muss dafür sorgen, dass die Person in dieser Zeit ersetzt wird, aber das ist beispielsweise auch bei längeren Militäreinsätzen, bei Schwangerschaften oder bei längeren Krankheitsabwesenheiten der Fall. Die temporäre Reduktion ist sehr sinnvoll. In meinem Betrieb hat man beispielsweise die Möglichkeit, dass das versicherte Salär temporär auf dem gleichen Niveau behalten werden kann. Wichtig ist bei all diesen Instrumenten, dass sie freiwillig bleiben und dass es nicht zu einem Druckmittel kommt. Viele Grossbetriebe in der Privatwirtschaft stellen solche Instrumente zur Verfügung. Das mag ein Grund unter vielen sein, dass wir 500 offene Stellen haben, die vielleicht nicht besetzt werden können. Man muss sich Gedanken darüber machen, wie man diese Stellen als attraktive Arbeitgeberin oder als attraktiver Arbeitgeber besser besetzen lassen kann. Dazu gehören solche Instrumente. Es gibt auch Personal, das genug hat. Die Gesundheitsbranche hat seit der Corona-Krise einen schweren Stand. Dort sollen solche Instrumente ermöglichen, dass sie zumindest temporär reduzieren und sich erholen können. Auch bei der Polizei sahen wir bereits vor der Corona-Krise massive Überstunden. Es ist wichtig, dass gerade die Personen, die mehr als 42 Stunden pro Woche arbeiten, nicht nur mehr Geld verdienen, sondern sich auch erholen können. Der zweite Satz ist unglücklich formuliert. Aber es gibt Behördenmitglieder, wie beispielsweise den Schulpflegepräsidenten mit der Abgangsentschädigung, denen diese Möglichkeit angeboten werden sollte.

Namens des Stadtrats nimmt der Vorsteher des Finanzdepartements Stellung.

**STR Daniel Leupi:** Ich bin ein wenig erschüttert über das in einigen Voten gezeichnete Bild der Stadt als Arbeitgeberin. Die Realität ist, dass wir ein breites Instrumentarium



5 / 5

*von Flexibilisierungen haben. Es ist ein falsches Bild, dass nun endlich moderne Instrumente und Möglichkeiten entstehen sollen. Die Möglichkeiten sind weit verbreitet und die Instrumente werden genutzt. Wenn es betrieblich notwendig ist, kommt es gelegentlich zu Verweigerungen. Aber Zürich ist daran interessiert, die Instrumente zu nutzen. Es gibt Dienstabteilungen wie das Steueramt, das qualifizierte Juristinnen nur findet, weil das Instrument der Teilzeitarbeit angeboten wird. Die Flexibilität ist nicht flächendeckend, aber sie wird angewendet.*

**Guy Krayenbühl (GLP)** ist mit der Textänderung einverstanden: *Auch wenn ich nicht verstehe, was man gegen den freiwilligen Verzicht auf Lohn haben kann, nehmen wir die Textänderung an und hoffen, dass die städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch mehr Flexibilität bekommen werden.*

Angenommene Textänderung:

Der Stadtrat wird aufgefordert zu prüfen, wie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt, mit möglichst wenig administrativem Aufwand, mehr Flexibilität geboten werden kann für Ferienkäufe, unbezahlte Ferien, temporäre Reduktion des Arbeitspensums soweit betrieblich möglich. ~~Ebenso sollen sowohl den städtischen Mitarbeitenden sowie den vom Volk oder vom Gemeinderat auf Amtsdauer gewählten Behördenmitgliedern ermöglicht werden, auf freiwilliger Basis, auf einen Teils ihres Lohnes verzichten zu können.~~

Das geänderte Postulat wird mit 82 gegen 23 Stimmen (bei 2 Enthaltungen) dem Stadtrat zur Prüfung überwiesen.

Mitteilung an den Stadtrat

Im Namen des Gemeinderats

Präsidium

Sekretariat