

Auszug aus dem Protokoll des Stadtrates von Zürich

28.03.2007

344.

Interpellation von Richard Rabelbauer und Daniel Meier betreffend Städtisches Personal, Anerkennung und Aufwertung der Freiwilligenarbeit

Am 8. November 2006 reichten die Gemeinderäte Richard Rabelbauer (EVP) und Daniel Meier (CVP) folgende Interpellation GR Nr. 2006/488 ein:

Die gesellschaftliche Entwicklung der letzten Jahre hat leider dazu geführt, dass die Bereitschaft, Freiwilligenarbeit oder ehrenamtliche Tätigkeiten auszuüben, immer mehr abnimmt. Dies ist auf verschiedene Faktoren zurück zu führen, hängt u.a. aber auch mit der Einstellung seitens der Arbeitgeber gegenüber der Freiwilligenarbeit in einer immer stärker durch globale oder lokale Konkurrenz geprägten Wirtschaftswelt zusammen. Da es sich bei der Freiwilligenarbeit um einen sog. „soft factor“ handelt, dessen Wert und Gewinn für eine Firma oft nicht auf den ersten Blick ersichtlich ist, braucht es Überzeugungsarbeit und eine Stadt, die als Arbeitgeber Zeichen setzt.

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

1. Welches Gewicht wird bei Neuanstellungen und Beförderungen der in Sozialzeit- und anderen Ausweisen, z. B. das Zertifikat für ehrenamtliches Engagement im Sport des ZKS, aufgeführten Freiwilligenarbeit und den dabei erworbenen Kompetenzen eingeräumt?
2. Wird in Stellenausschreibungen und -inseraten namentlich darüber informiert, dass Sozialzeit- und andere Ausweise bei Stellenbewerbungen Beachtung finden und deshalb in den Bewerbungsunterlagen enthalten sein sollten?
3. Ist die Stadt bereit, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der flexiblen Arbeitszeit auch während der Blockzeiten Abwesenheiten für die Ausübung von Freiwilligenarbeit zu gestatten, z.B. zum Training von Juniorinnen und Junioren an einem Mittwochnachmittag, an dem die Kinder schulfrei haben und viele Sportplätze nicht belegt sind?
4. In welcher Form wird die während der Freiwilligenarbeit erworbene Sozialkompetenz bei der Lohneinstufung des Personals berücksichtigt?
5. Welche Massnahmen unternimmt die Stadt heute, um die Anerkennung und die Aufwertung der Freiwilligenarbeit, sowie der zu ihrem Nachweis dienlichen Ausweisen, stadtweit zu fördern?

Auf Antrag des Vorstehers des Finanzdepartements beantwortet der Stadtrat die Interpellation wie folgt:

Zu Frage 1: Den in Art. 11 des städtischen Personalrechts (PR) genannten Anstellungsinstanzen obliegt die Anstellung bzw. Beförderung (Funktionswechsel) von Bewerberinnen und Bewerbern. Voraussetzung für eine Anstellung ist die fachliche und persönliche Eignung dieser Personen (vgl. Art. 9 Abs. 1 PR). Inwiefern die Anstellungsinstanzen bei der Selektion der jeweiligen Bewerberinnen und Bewerber auch ein freiwilliges Engagement berücksichtigen, liegt in deren Ermessen.

Das städtische Personalrecht sieht in Art. 53 betreffend Lohnfestsetzung vor, bei Stellenantritt oder bei Funktionswechsel neben der nutzbaren beruflichen Erfahrung und dem zu erwartenden Leistungsbeitrag auch die nutzbare ausserberufliche Erfahrung nach einheitlichen Kriterien mit zu berücksichtigen. Art. 62 der Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht (AB PR) präzisiert dies, indem sowohl die berufliche als auch die ausserberufliche Erfahrung angemessen mitberücksichtigt werden, soweit sie für die Funktion von Bedeutung sind und über das von der entsprechenden Funktion minimal geforderte Mass an Praxiskenntnissen hinausgehen. Die nutzbare Erfahrung bestimmt sich demgemäss nach den bereits vorhandenen theoretischen und praktischen Kenntnissen, unabhängig davon, wo sie erworben wurden. All jene Erfahrungen werden berücksichtigt, welche für das Ausüben der Funktion nutzbringend sind. Dazu zählen insbesondere auch Kenntnisse, welche im Rahmen von Freiwilli-

genarbeit erworben wurden. Mit der Einführung des neuen städtischen Lohnsystems SLS, welches auf den 1. Juli 2007 in Kraft tritt, wird dieser Grundsatz bei der Bestimmung der nutzbaren Erfahrung beibehalten. nArt. 56 Abs. 4 PR sowie nArt. 59 Abs. 1 lit. c AB PR sehen ebenfalls die Mitberücksichtigung von ausserberuflicher Erfahrung aus Freiwilligenarbeit, Familienarbeit und sonstigen Erziehungs- und Betreuungsaufgaben vor.

Weiter können die während der Freiwilligenarbeit bzw. der ehrenamtlichen Tätigkeit erworbenen Kompetenzen auch bei der Einstufung der/des Mitarbeitenden von Bedeutung sein. Wo im Funktionsraster einer bestimmten Funktionskette verschieden hohe Anforderungen an die für die Funktion notwendigen Praxiskenntnisse gestellt werden, können durch obgenannte Tätigkeiten erworbene oder erheblich erweiterte Kenntnisse für die konkrete Einstufung ausschlaggebend sein.

Zu Frage 2: Gemäss Art. 15 Abs. 2 AB PR ist die Anstellungsinstanz oder die von ihr bezeichnete Stelle für die Ausschreibung offener Stellen zuständig. Abs. 3 der obigen Bestimmung enthält eine Aufzählung von Hinweisen, welche bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen enthalten sein müssen. Eine Pflicht, in Stellenausschreibungen darauf hinzuweisen, dass Sozialzeit- und andere Ausweise bei Stellenbewerbungen Beachtung finden und deshalb in den Bewerbungsunterlagen enthalten sein sollten, besteht nicht. Natürlich steht es den Anstellungsinstanzen bzw. der von ihr bezeichneten Stelle offen, als Auftraggebende für die Publikation der Ausschreibung einen solchen Hinweis aufzunehmen. Dass solche Angaben bzw. Ausweise in den Bewerbungsunterlagen enthalten sein sollten, ist unseres Erachtens selbstredend. Es wird davon ausgegangen, dass jede Bewerberin und jeder Bewerber im eigenen Interesse handelt.

Zu Frage 3: Art. 132 AB PR nennt einen abschliessenden Katalog von Gründen, bei welchen die oder der Mitarbeitende Anspruch auf bezahlten Urlaub hat (neben den in Art. 129 bis 131 AB PR genannten Fällen). Bezahlter Urlaub wird unter anderem für die folgenden Anlässe gewährt:

- Für ausserschulische Jugendarbeit, einschliesslich der Leitung von Jugend- und Sportprogrammen (höchstens zehn Arbeitstage pro Jahr);
- Für die Mitarbeit als Funktionärin oder Funktionär oder in der Administration von kulturellen und sportlichen Anlässen von städtischer, kantonaler, eidgenössischer oder internationaler Bedeutung (höchstens drei Arbeitstage pro Anlass);
- Für die Tätigkeit als Expertin oder Experte an Lehrabschlussprüfungen (höchstens zehn Arbeitstage je Kalenderjahr).

Soweit sich die Freiwilligenarbeit oder die ehrenamtliche Tätigkeit unter den obgenannten Katalog subsumieren lässt, wird entsprechend bezahlter Urlaub gewährt. Ist dies nicht der Fall, ist es möglich, soweit es die dienstlichen Verhältnisse gestatten, unbezahlten Urlaub gemäss Art. 136 AB PR zu bewilligen. Die Zuständigkeit für die Bewilligung von unbezahlten Urlauben richtet sich nach Art. 23 und 24 AB PR.

Zu Frage 4: (vgl. Antwort zu Frage 1)

Zu Frage 5: Das Sozialdepartement der Stadt Zürich betreibt eine stadtinterne Kontaktstelle für Freiwilligenarbeit die so genannte Kontaktstelle Freiwilligenarbeit (www.stadt-zuerich.ch/freiwillige). Eingesetzt werden Freiwillige insbesondere im Sozialdepartement, aber auch im Gesundheits- und Umweltdepartement sowie im Schul- und Sportdepartement. Die Kontaktstelle Freiwilligenarbeit ist eine Beratungsstelle für interessierte Frauen und Männer, die ein freiwilliges Engagement suchen. Die Freiwilligen werden über die verschiedenen Einsatzmöglichkeiten in der Stadt Zürich informiert und an die jeweiligen Institutionen und Abteilungen weitervermittelt.

Die Kontaktstelle Freiwilligenarbeit führt eine Liste mit Einsatzmöglichkeiten in der Stadt Zürich und veröffentlicht eine aktuelle Stellenbörse, welche ein- bis zweimal monatlich aktualisiert wird (www.zuerichfreiwillig.ch).

Honoriert werden die Leistungen der Freiwilligen durch geeignete Anerkennungsformen, beispielsweise mit der Einladung zu einem jährlichen Essen, Ausflügen, Geschenken (Bücher, Freibillette für kulturelle Veranstaltungen, Blumen usw.) sowie Karten- und Blumengrüssen zum Geburtstag und Jahreswechsel. Freiwilligen kann zudem die unentgeltliche Teilnahme an Weiterbildungen und Veranstaltungen zu Themen der Freiwilligenarbeit bewilligt werden. Als Zeichen der Wertschätzung eignet sich auch die Bezahlung von Kursen zu persönlichen Interessen und Hobbies der Freiwilligen.

Die Freiwilligen erhalten von den Dienstabteilungen den Schweizerischen Sozialzeitausweis. Dieser dient den Freiwilligen, die eigene freiwillige und ehrenamtliche Arbeit zu beurteilen und nachweisen zu können. Fähigkeiten und Kompetenzen können so sichtbar gemacht werden und die Freiwilligenarbeit wird aufgewertet und mit bezahlter Arbeit vergleichbar gemacht. Dieser Ausweis ist insbesondere auch auf den Arbeitsmarkt ausgerichtet. Selbstverständlich kann er aber auch einfach als Anerkennung ausgestellt werden.

Mitteilung an den Stadtpräsidenten, den Vorsteher des Finanzdepartements, die übrigen Mitglieder des Stadtrates, den Stadtschreiber, den Rechtskonsulenten, Human Resources Management und den Gemeinderat.

Für getreuen Auszug
der Stadtschreiber