

Auszug
aus dem Protokoll des Stadtrates von Zürich

vom 9. Mai 2012

540. Schriftliche Anfrage von Rebekka Wyler und Katrin Wüthrich betreffend Mitsprache und Mitbestimmung der städtischen Angestellten. Am 8. Februar 2012 reichten Gemeinderätin Rebekka Wyler (SP) und Gemeinderätin Katrin Wüthrich (SP) folgende Schriftliche Anfrage, GR Nr. 2012/57, ein:

Wir leben in wirtschaftlichen Krisenzeiten: Oben explodieren die Boni, während unten Mitarbeiter/innen entlassen werden. Fragen nach Form und Organisation unserer Wirtschaft sind dringender denn je. Viele Beschäftigte stehen den Entscheiden der Chefetagen machtlos gegenüber. Umso wichtiger wären Schritte in Richtung einer demokratischen Wirtschaft. Mitsprache (Konsultation) und Mitbestimmung (Mitentscheidung) am Arbeitsplatz und im Betrieb sind dabei zentrale Forderungen. Dies gilt nicht nur in der Privatwirtschaft, sondern auch in der staatlichen Verwaltung, wo wir über politische Entscheide die Arbeitsverhältnisse der Angestellten mit beeinflussen können.

Die Informations-, Mitsprache- und Mitbestimmungsrechte der städtischen Angestellten sind verhältnismässig bescheiden. Wir bitten den Stadtrat deshalb um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Welche Formen der Mitsprache und Mitbestimmung – am Arbeitsplatz und im Betrieb – sind den Mitarbeitenden der städtischen Verwaltung personalrechtlich zugesichert?
2. Welche Formen der Mitsprache und Mitbestimmung – am Arbeitsplatz und im Betrieb – werden den Mitarbeitenden der städtischen Betriebe personalrechtlich zugesichert?
3. Welche Formen der Mitsprache und Mitbestimmung – am Arbeitsplatz und im Betrieb – werden von den Mitarbeitenden der städtischen Verwaltung tatsächlich genutzt?
4. Welche Formen der Mitsprache und Mitbestimmung – am Arbeitsplatz und im Betrieb – werden von den Mitarbeitenden der städtischen Betriebe tatsächlich genutzt?
5. Wenn sich die Antworten auf die Fragen 3 und 4 signifikant von den Antworten auf die Fragen 1 und 2 unterscheiden, bitten wir um eine detaillierte Begründung der Abweichungen.
6. Existieren autonome Arbeitsgruppen in den Betrieben bzw. in den Dienstabteilungen der Stadtverwaltung?
7. Wie ist die Mitwirkung der städtischen Mitarbeitenden in den Gremien der Pensionskasse der Stadt Zürich ausgestaltet?
8. Wie wird sichergestellt, dass die beteiligten Mitarbeitenden (gemäss Antworten auf Fragen 3, 4 und 6) weder direkt noch indirekt benachteiligt werden?
9. Sieht es der Stadtrat als seine Aufgabe an, die demokratische Mitbestimmung der städtischen Mitarbeitenden weiter zu fördern?
10. Wenn ja, wie und in welchen Bereichen?
11. Wenn nein, weshalb nicht?
12. Inwieweit werden demokratische Formen des Wirtschaftens ausserhalb der Stadtverwaltung gefördert, beispielsweise durch Zusammenarbeit mit Genossenschaften (Wohnbaugenossenschaften, Produktivgenossenschaften)?
13. Kann das Kriterium der Mitbestimmung bei Submissionsverfahren herangezogen werden?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

Die Schriftliche Anfrage nimmt einleitend Bezug auf explodierende Boni und Entlassungen von Mitarbeitenden. Gemäss Art. 51 der Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht, PR) beträgt das Verhältnis der Löhne von Funktionsstufe 1 zu Funktionsstufe 18 höchstens 1 zu 4,5. Im Verhältnis der Löhne des Top-Kaders zu denjenigen Angestellten der untersten Funktionsstufen kann in der Stadt Zürich nicht von einem steigenden Gefälle gesprochen werden, wie dies in der Privatwirtschaft oft beobachtet wer-

den kann. Das städtische Personalrecht kennt überdies kein Bonussystem, hingegen können besonders gute Leistungen einzelner Mitarbeitender mit einmaligen Vergütungen (Prämien), gestützt auf Art. 68 der Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht (AB PR), honoriert werden.

Gemäss Art. 68 Abs. 4 AB PR ist für Prämien von mehr als 5 Prozent des Jahreslohnes die Zustimmung der Departementsvorsteherin oder des Departementsvorstehers einzuholen. 88,7 Prozent der in der Stadt ausgerichteten Prämien bewegten sich in den vergangenen Jahren in einer Höhe von Fr. 10.– bis Fr. 1000.– (Auswertung Total der ausgerichteten Prämien nach Anstellungen gemäss Städtischem Lohnsystem [SLS] der Jahre 2009 bis 2011).

Daneben kennt das städtische Personalrecht einen weitgehenden Kündigungsschutz, bei welchem für eine ordentliche Kündigung wegen mangelnder Leistung und Verhalten von städtischen Angestellten das Nichtbestehen einer vorgängig eingeräumten Bewährungsfrist vorausgesetzt wird. Kündigungen – gestützt auf Art. 17 Abs. 3 lit. e PR – wegen schwerwiegender wirtschaftlicher oder betrieblicher Gründe können zudem nur ausgesprochen werden, sofern die Stadt der oder dem betroffenen Angestellten keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann. 2010 und 2011 erfolgten in der Stadt 22 Kündigungen – gestützt auf Art. 17 Abs. 3 lit. e PR –, so dass ein Vergleich zu massenhaften Entlassungen hier nicht schlüssig ist.

Schliesslich ist daran zu erinnern, dass die Rechtsstellung der städtischen Mitarbeitenden zur Hauptsache im Personalrecht (PR) geregelt ist, das vom Gemeinderat, der dafür demokratisch legitimierten Instanz, erlassen wurde. Ganz generell finden die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten einer demokratisch verfassten Gemeinde ihre Grundlage und Schranke im Recht, das von den Stimmberechtigten und vom Parlament gesetzt wird.

Nach diesen einleitenden Bemerkungen können die Fragen wie folgt beantwortet werden:

Zu den Fragen 1 und 2: Gemäss Art. 10 AB PR achtet die Stadt die Mitwirkungsrechte des Personals, strebt eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Personalverbänden an und gewährleistet Transparenz durch frühzeitige und offene Informationen. Die Mitsprache und Mitbestimmung der städtischen Angestellten in der allgemeinen Verwaltung wie auch den städtischen Betrieben wird im städtischen Personalrecht unter dem Titel Mitwirkung (Art. 74f. PR und Art. 143ff. AB PR) geregelt.

Personalverbände

Gemäss Art. 74 Abs. 1 PR anerkennt der Stadtrat Personalverbände, die wesentliche Teile des Personals vertreten, als ständige Verhandlungspartner in personalpolitischen Fragen. Als Personalverbände anerkannt werden Vereinigungen mit juristischer Persönlichkeit und eigenen Statuten, deren Tätigkeit sich über mehrere Dienstabteilungen erstreckt oder die erhebliche Teile des Personals einer Dienstabteilung vertreten (Art. 143 AB PR). Die Federführung für die Verhandlungen mit den Personalverbänden obliegt der Vorsteherin oder dem Vorsteher des Finanzdepartements (Art. 74 Abs. 2 PR). Die anerkannten Personalverbände sind auch Verhandlungspartner der einzelnen Departemente in personellen und organisatorischen Fragen und werden vor dem Erlass oder der Änderung von Bestimmungen des Personalrechts zur Vernehmlassung eingeladen (Art. 74 Abs. 3 und 4 PR).

Art. 144 AB PR regelt die den Personalverbänden zustehenden Befugnisse, wobei deren Aufzählung nicht abschliessend ist:

- die Vernehmlassung zu jenen Beschlüssen, die für das gesamte Personal oder bestimmte Personalgruppen verbindlich sein sollen (Abs. 1 lit. a);
- die Vernehmlassung zu Beschlüssen, die die Organisation der Stadtverwaltung oder einzelner Departemente oder Dienstabteilungen regeln oder zu einschneidenden Änderungen für bestimmte Personalgruppen führen (Abs. 1 lit. b);

- die Vernehmlassung zu allgemeinen Beschlüssen über die Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung, des Gesundheitsschutzes und der Betreuung des Personals (Abs. 1 lit. c);
- das Unterbreiten von Anträgen und Anregungen hinsichtlich aller Personalfragen in schriftlicher Form, wobei die Stadtverwaltung solche Eingaben innert nützlicher Frist zu prüfen hat, sie auf Verlangen mit einer Abordnung der beteiligten Personalverbände zu besprechen und diesen einen begründeten Entscheid zukommen zu lassen, sofern weder der Eingabe im Wesentlichen Folge gegeben noch sonstwie eine Einigung erzielt wird (Abs. 1 lit. d i.V.m. Abs. 7 und 8);
- die Unterstützung von Angestellten auf deren Verlangen in Beschwerdesachen sowie in anderen persönlichen Angelegenheiten (Abs. 1 lit. e);
- Die Verbände sind rechtzeitig über wesentliche Änderungen gemäss Abs. 1 lit. a bis c zu informieren. Vor der definitiven Beschlussfassung ist ihnen ausreichend Zeit zur Vernehmlassung einzuräumen (Abs. 2);
- Die Personalverbände können sich auch zu Fragen vernehmen lassen, die bereits in einer Personalkommission behandelt werden. Sie können ferner die Aufgaben der Personalkommissionen übernehmen, wo solche nicht gebildet werden dürfen, weil die Dienstabteilung weniger als 30 Angestellte umfasst (Abs. 3).
- Den Personalverbänden, die wesentliche Teile des Personals vertreten, wird auf Verlangen Gelegenheit gegeben, ihre schriftliche Vernehmlassung durch eine Verhandlungsdelegation noch mündlich darzulegen. Die Personalverbände können eine gemeinsame Verhandlungsdelegation bezeichnen (Abs. 4 bis 6).

Daneben haben die Personalverbände (und Personalkommissionen, vgl. unten) das Recht, in der Nähe aller Eingänge zu den Verwaltungs- und Betriebsgebäuden Anschlagbretter für ihre Informationen und Flugblätter anzubringen. Sie sind zudem berechtigt, durch ihre Vertrauensleute während der Arbeitszeit die Mitgliederbeiträge einzuziehen und Flugblätter verteilen zu lassen, soweit der Dienstbetrieb dadurch nicht gestört wird (Art. 147 Abs. 2 AB PR).

Personalkommissionen

Neben den Personalverbänden erlaubt das Personalrecht den Angestellten, sich in so genannten Personalkommissionen zusammenzuschliessen (Art. 75 PR). Gemäss Art. 145 Abs. 1 AB PR wird in Dienstabteilungen mit wenigstens 30 Angestellten eine Personalkommission eingesetzt, sofern dies von mindestens einem Drittel des Personals schriftlich verlangt wird. Die Details zur Einsetzung und zur Wahl werden in Art. 145 AB PR geregelt. Art. 146 AB PR regelt die Befugnisse und Rechte der Personalkommission:

- Die Personalkommissionen wahren die Interessen des von ihnen vertretenen Personals in betrieblichen und organisatorischen Fragen. Sie fördern die Zusammenarbeit zwischen der Geschäftsleitung der Dienstabteilung und dem Personal (Abs. 1);
- Die Dienstabteilungen legen ihren Personalkommissionen Fragen und geplante Massnahmen aus den Bereichen Betriebsorganisation, Bildungsmassnahmen, Verpflegung und Sozial- und Freizeiteinrichtungen zur Stellungnahme vor (Abs. 2);
- Wahrnehmung der besonderen bundesrechtlichen Mitwirkungsrechte des Personals in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sowie bei Betriebsschliessungen (Abs. 3 lit. a);
- Mitwirkung bei der Organisation von Personalanlässen (Abs. 3 lit. b);
- Unterbreitung von Vorschlägen (Abs. 3 lit. c).

Die Personalkommissionen sind nicht zuständig für Angelegenheiten persönlicher Natur wie Anstellung, Zuordnung zu den Funktionsstufen, Lohnsteuerung, Versetzung und Entlassung (Art. 146 Abs. 4 AB PR).

Besondere Informationsrechte und Führungsgrundsätze

Eine gute Information der Mitarbeitenden ist Voraussetzung, damit die Angestellten ihre Mitwirkungsrechte wahrnehmen können. Die Grundsätze hierzu sind in Art. 75 Abs. 2 und 3 PR festgehalten. In Art. 7 AB PR sind die Details umschrieben.

In Bezug auf die Führung der Mitarbeitenden durch ihre Vorgesetzten regelt Art. 75 Abs. 3 PR, dass die Vorgesetzten ihre Angestellten unter Wahrung von persönlichen und betrieblichen Interessen möglichst frühzeitig über Tatsachen und Vorhaben informieren, die für ihre Tätigkeit von Bedeutung sind. Art. 7 AB PR regelt weiter, dass die Führung in der Stadtverwaltung vorbildlich sein soll und die aktive Mitwirkung aller Beteiligten beim Erarbeiten von Entscheidungsgrundlagen sowie beim Erfüllen der gemeinsamen Aufgaben fördert. Es wird auf die nachhaltige, partnerschaftliche und diskriminierungsfreie Aufgabenerfüllung hingewirkt.

Ideenmanagement und Qualitätszirkel

Gemäss Art. 76 PR erlässt der Stadtrat Bestimmungen über betriebliches Ideenmanagement und Qualitätszirkel. Mit StRB Nr. 714 vom 16. April 1997 wurde ein modernes Qualitäts- und Innovationsmanagement in der Stadt eingeführt. Damit wurde für die Mitarbeitenden die Möglichkeit geschaffen, direkt und unkompliziert neue Ideen einzubringen und wenn möglich bei deren Umsetzung mitzuarbeiten. Die Mitarbeitenden werden motiviert, ihr Wissen zur Verbesserung der Qualität in ihrem direkten und indirekten Arbeitsumfeld einzubringen. Als Instrumente für betriebliches Qualitätsmanagement und Innovationsförderung wurden das Ideenmanagement und der Qualitätszirkel entwickelt. Gestützt auf Art. 148 AB PR können Angestellten für Vorschläge administrativer oder technischer Verbesserungen zudem Prämien ausgerichtet werden.

Paritätische Schlichtungsstelle

Das Personalrecht (Art. 40 und 50 Abs. 2 PR und Art. 43 AB PR) sieht eine Paritätische Schlichtungsstelle vor, an die Mitarbeitende gelangen können, die mit der Zuordnung ihrer Stelle zu einer Funktionskette und -stufe nicht einverstanden sind oder die Anrechnung ihrer nutzbaren Erfahrung überprüfen lassen wollen. Das kann insbesondere der Fall sein bei einer Neuanstellung oder einem Funktionsstufenwechsel. Der Stadtrat hat die Details dazu in einem Reglement (Reglement über die Paritätische Schlichtungsstelle, RPS, StRB Nr. 790 vom 9. Juli 2008 und StRB Nr. 1494 vom 8. September 2010) geregelt und dieses per 1. Oktober 2010 in Kraft gesetzt. Die Schlichtungsstelle besteht aus je fünf Mitgliedern seitens der Angestellten und seitens der Stadt Zürich als Arbeitgeberin. Diese müssen die in der Stadt Zürich vertretenen Berufsgruppen und Branchen sowie die wichtigsten Sozialpartner vertreten. Die Vertreterinnen bzw. Vertreter der Angestellten werden durch die von der Stadt anerkannten Personalverbände vorgeschlagen. Die Paritätische Schlichtungsstelle beurteilt auf Gesuch der direkt betroffenen Angestellten oder auf Antrag der in ihr vertretenen Personalverbände die Zuordnung zu einer Funktionskette und Funktionsstufe und die Anrechnung nutzbarer Erfahrung (Art. 40 Abs. 2 PR i.V.m. Art. 2 Abs. 1 und 2 RPS).

Zu den Fragen 3 und 4

Personalverbände

Es fehlen genaue Zahlen über die in den Personalverbänden organisierten Angestellten. Bei einigen Personalverbänden besteht die Möglichkeit, dass Mitglieder den Beitrag via Lohnabzug entrichten. Die nachfolgende Aufstellung enthält die Anzahl Mitglieder, deren Beitrag auf diesem Weg erhoben wird (der unterschiedliche Aktualitätsstand ergibt sich aus der Periodizität der Beitragszahlung):

Personalverband	Anzahl Angestellte	Stand der Auswertung
Polizei Beamten Verband der Stadt Zürich (PBV)	1689	Februar 2012
Verband des Personals Öffentlicher Dienste (vpod)	970	Februar 2012
Technische Vereinigung der Stadt Zürich (TVStZ)	334	Juni 2011
Transfair – Der Personalverband für den Service public Schweiz	270	Februar 2012
Führungskader-Verband Stadtpolizei Zürich (FKV)	47	August 2011

Bei Vorlagen zu personalrechtlichen Themen, die für das gesamte Personal verbindlich sein sollen, werden die folgenden Personal- bzw. Berufsverbände und weitere Gremien zur Vernehmlassung eingeladen. Davon machen etwa zehn Verbände regelmässig von ihrem Recht auf Vernehmlassung Gebrauch.

AGGP	Aktion Gsundi Gsundheitspolitik
AvenirSocial	AvenirSocial – Soziale Arbeit Schweiz
EVS	ErgotherapeutInnen-Verband Schweiz
FKV	Führungskader-Verband Stadtpolizei Zürich
KVZ	Kaufmännischer Verband Zürich
KPV	Konferenz der Personalverbände
	Konferenz der Stadtammänner
	Konvent der Fachschule Viventa
PBV	Polizei Beamten Verband der Stadt Zürich
SBK	Schweizerischer Berufsverband der Krankenschwestern und Krankenpfleger
Physioswiss	Schweizerischer Physiotherapie-Verband
SVAT	Schweizerischer Verband der Aktivierungstherapeut/innen
SKO	Schweizer Kader Organisation
	Stadtkonvent der Lehrerschaft der Stadt Zürich
	Syna
TVStZ	Technische Vereinigung der Stadt Zürich
transfair	transfair – Der Personalverband für den Service public Schweiz
VSZ	Verband der Stadtammann- und Betreibungsämter Zürich
vpod	Verband des Personals Öffentlicher Dienste
VSAO	Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärzte/innen
VDZ	Vereinigung der Dienstchefinnen und Dienstchefs der Stadt Zürich
VSAZ	Vereinigung Städtischer Arbeitnehmer/innen
ZBL	Zürcher Berufsverband der Logopädinnen und Logopäden
ZLB	Zürcher Verband der Lehrkräfte in der Berufsbildung

Die Tätigkeit der Personalverbände umfasst ein breites Spektrum (nicht abschliessende Aufzählung):

- Häufig werden dem Vorsteher des Finanzdepartements, den Vorstehenden der übrigen Departemente oder dem Direktor von Human Resources Management Anträge und Anfragen zu Personalfragen zur Stellungnahme oder Prüfung unterbreitet;
- sehr selten verlangt wird dagegen das Recht, eine schriftliche Vernehmlassung durch eine Verhandlungsdelegation mündlich darzulegen;
- regelmässig Gebrauch gemacht wird vom Recht, Informationen und Flugblätter an zentralen Anschlagbrettern auszuhängen oder solche an die Angestellten zu verteilen;
- sehr oft erfolgt die Unterstützung von einzelnen Mitgliedern in persönlichen Angelegenheiten und dabei insbesondere die Begleitung von Angestellten bei Zweitgesprächen im Rahmen des jährlichen Zielvereinbarungs- und Beurteilungsgesprächs (ZBG).

Personalkommissionen

Von der Möglichkeit der Einsetzung von Personalkommissionen wurde von den Mitarbeitenden in den Dienstabteilungen bisher – bis auf wenige Ausnahmen – nicht Gebrauch gemacht. Art. 145 Abs. 1 AB PR sieht vor, dass Personalkommissionen eingesetzt werden, wenn dies von mindestens einem Drittel des Personals schriftlich verlangt wird.

Bei Schutz und Rettung (SRZ) war die Bildung einer Personalkommission bei der Zusammenlegung der beiden Rettungsorganisationen Unique und SRZ ein Thema, da Unique eine solche hatte. Die Personalverbände haben jedoch bei der Fusion Werbung betrieben und viele neue Mitglieder dazugewonnen, so dass sich das Thema Personalkommission dadurch erledigt hatte.

Bei der Immobilien-Bewirtschaftung gibt es eine Personalkommission. Dieser werden jedoch nur wenige Anliegen vorgebracht, da kein bzw. nur ein geringes Bedürfnis danach oder aber selten Anlass dazu besteht. Im Amt für Hochbauten gab es Bestrebungen zur Bildung einer Personalkommission seitens der Kreisarchitekten, da eine Anlaufstelle für die dazumal aktuelle Problematik offenbar fehlte. Diese wurden aber nicht weiterverfolgt, da einerseits die Zeit dazu fehlte und andererseits eine Entspannung eingetreten ist.

Bei Grün Stadt Zürich (GSZ) gab es eine Art Personalkommission, welche jedoch mangels Interesse seitens der Mitarbeitenden wieder aufgelöst wurde. Heute existiert unter den Mitarbeitenden von GSZ eine vpod-Gruppe.

Im Sportamt gab es bis vor einigen Jahren Personalkommissionen der Schwimmlehrpersonen sowie der Mitarbeitenden der Sportanlagen, die sich jedoch wieder aufgelöst haben. Bei den Schulgesundheitsdiensten setzte sich 2011 ein Mitarbeiter für die Bildung einer Personalkommission ein, aber es fanden sich nicht genügend Kommissionsmitglieder.

Die Mitarbeitenden der Sozialen Dienste (SOD) haben 2002 eine Personalkommission eingefordert, welche jedoch bereits kurz nach der Konstituierung 2003 wegen Handlungsunfähigkeit (es liessen sich nicht genügend Personalvertretende finden) wieder aufgelöst wurde. 2008 wurde ein neuer Anlauf genommen: Die neue Personalkommission agiert als Bindeglied zwischen Personal und Geschäftsleitung und gibt den Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Interessen in betrieblichen und organisatorischen Fragen innerhalb der SOD zu wahren.

In den übrigen Departementen bzw. Dienstabteilungen gibt es aktuell bzw. gab es seit der Einführung des neuen Personalrechts per Juli 2002 nach Kenntnis von Human Resources Management (HRZ) keine Personalkommissionen und auch keine Bestrebungen, solche Kommissionen einzusetzen.

Ideenmanagement

Verschiedene Dienstabteilungen kennen ein gut ausgebautes Vorschlagswesen bzw. Ideenmanagement einschliesslich einer entsprechenden Prämierung von Vorschlägen. Die Mitarbeitenden erhalten beispielsweise über eine spezielle E-Mail-Adresse die Möglichkeit, aktiv und gezielt an der Unternehmensentwicklung mitzuwirken.

Paritätische Schlichtungsstelle

Während der Jahre 2006 bis 2010 sind 18 Gesuche an die noch nicht konstituierte Paritätische Schlichtungsstelle gestellt worden. Diese sind inzwischen entweder von der/dem Gesuchstellenden zurückgezogen oder auf dem Rechtsmittelweg durch Beschluss des Stadt- oder Bezirksrates entschieden worden. Teilweise wurden die Streitigkeiten auch mit Mediation beigelegt. Die jeweiligen Verfahren wurden eingestellt. Im Jahr 2011 gingen elf Gesuche bei der inzwischen konstituierten Paritätischen Schlichtungsstelle ein. Davon wurden vier verhandelt. In drei Fällen konnte eine Schlichtung erreicht werden und die Rekurse an den Stadtrat wurden zurückgezogen. Allerdings wurde in einem Fall die Schlichtung erst mit Nachgesprächen zwischen den Parteien erreicht. Bei sechs Gesuchen konnte man entweder wegen formeller Gesuchsmängel oder Unzuständigkeit nicht darauf eintreten. Ein Gesuch hatte die Gesuchstellerin von sich aus zurückgezogen. Im Jahr 2012 wurde bisher ein Gesuch eingereicht und erfolgreich geschlichtet. Die Personalverbände stellten bisher keine Gesuche an die Paritätische Schlichtungsstelle.

Weitere Formen der Mitbeteiligung

Mitsprache und Mitbestimmung findet in den meisten Dienstabteilungen in erster Linie in den formellen und informellen Gefässen der Mitarbeiterbeziehung aller Stufen sowie innerhalb von fachlichen Arbeitsgruppen statt. Es gibt dabei unterschiedlichste Formen der Mitbeteiligung auf unterschiedlichen Aktionsebenen bzw. Anlässe und Möglichkeiten, bei denen die Mitarbeitenden auf freiwilliger und informeller Basis mit den Führungspersonen zusammentreffen und sich austauschen können. Genannt werden hier im Sinne einer Auswahl come-together-Meetings, Gipfelitreffen, Kaminfeuer-Gespräche, Soundingboard, Info-rum, Kaderretriten, -workshops und -abende, Lunch-Treffen mit der Geschäftsleitung, u.a.m. Nicht immer sind jedoch spezielle Gefässe vorgesehen. Eine offene Betriebskultur bzw. eine Open-door-policy fördern allgemein den Dialog und es findet ein informeller Austausch während der Arbeit statt.

Einzelne Dienstabteilungen kennen eine regelmässige Vorgesetzteneinschätzung bzw. so genannte «Feedback für die Führung» in Diskussionsrunden (im 2- oder 3-Jahres-Rhythmus). Breit genutzt wird zudem die Möglichkeit, im Rahmen des Zielvereinbarungs- und Beurteilungsgesprächs (ZBG) oder anlässlich von Austrittsgesprächen Rückmeldungen zur Führung oder zum Betrieb zu geben.

Wenige Dienstabteilungen führen zudem periodisch – neben der gesamtstädtischen Mitarbeitendenbefragung zum Thema «Arbeit und Gesundheit», welche durch HRZ 2008 durchgeführt worden ist und in diesem Jahr wiederholt werden soll – eigene Mitarbeitendenumfragen durch.

Zu Frage 5: Die Mitsprache und Mitbestimmung der Mitarbeitenden sind vor allem Thema innerhalb der einzelnen Dienstabteilungen. Eine Auswertung darüber, in welcher Form und wie intensiv die Mitarbeitenden ihre Rechte wahrnehmen, ist nicht möglich.

Zu Frage 6

Paritätische Arbeitsgruppe

Anlässlich der Vorbereitung der Teilrevision des Personalrechts per 1. Juli 2007 bzw. der

Einführung des Städtischen Lohnsystems (SLS) wurde die paritätische Arbeitsgruppe für die Verhandlungen zwischen den Personalverbänden und der Stadt eingesetzt. Dieses ursprüngliche Gremium setzte sich aus neun Vertretungen der Personalverbände sowie neun Vertretungen der Stadtverwaltung zusammen. Diese Form des Zusammenarbeitens hat sich grundsätzlich als Erfahrungs-, Informations- und Diskussionsforum bewährt, so dass die paritätische Arbeitsgruppe nach Abschluss der Verhandlungen zur Einführung SLS – in verkleinerter Form – institutionalisiert wurde. Die paritätische Arbeitsgruppe setzt sich aus je zwei Vertretungen des vpod und der Konferenz der Personalverbände (KPV) und je einer Vertretung von transfair und aus dem Gesundheitsbereich sowie auf Arbeitgeberseite aus Vertretungen des Finanzdepartements und von HRZ zusammen. Sie führt – unter Leitung des Vorstehers des Finanzdepartements – Verhandlungen zu wichtigen personalrechtlichen Vorlagen und Themen sowie zu Fragen des Vollzugs und ermöglicht allgemein einen Informations- und Erfahrungsaustausch. Das Gremium traf sich in den vergangenen Jahren viermal pro Jahr.

Autonome Arbeitsgruppen

Der Begriff der autonomen Arbeitsgruppe ist nicht definiert. Es wird davon ausgegangen, dass damit Arbeitsgruppen mit Vertretungen aus einer Dienstabteilung und dem Personal oder Personalverbänden gemeint sind. Die Rückmeldungen aus den Dienstabteilungen haben ergeben, dass keine so genannten autonomen Arbeitsgruppen existieren. Einzig bei den Verkehrsbetrieben Zürich (VBZ) nimmt im Juni 2012 die so genannte Groupe de Réflexion ihre Arbeit auf. Zusammen mit den Personalverbänden vpod, Syna und transfair wollen die VBZ strittige Punkte in der Zusammenarbeit klären. Bei der Organisation und Informatik (OIZ) wird ein so genanntes CA-Team (Change Agent Team) eingesetzt, welches sich aus Mitarbeitenden jeder Hauptabteilung und verschiedenster Funktionsstufen zusammensetzt und folgende Ziele verfolgt:

Wir fördern Massnahmen, die dazu führen, dass der Change-Prozess zur Erreichung der OIZ-Vision durchgängig aktiv gelebt und umgesetzt wird. Dabei unterstützt uns die GL durch Schaffung der dazu nötigen Rahmenbedingungen. Insbesondere ist es unsere Aufgabe, Mitarbeitende, Teams und Management als Berater und Vermittler zu begleiten.

Zu Frage 7: Die vom Gemeinderat erlassene Stiftungsurkunde Pensionskasse Stadt Zürich (PKZH, GRB vom 6. Februar 2002, AS 177.210) legt in Art. 4.3 fest, dass der Stiftungsrat aus 12 bis 24 Mitgliedern besteht, die je zur Hälfte von den Versicherten und Arbeitgebern bezeichnet werden und die Zahl der Mitglieder sowie Einzelheiten der paritätischen Verwaltung im Übrigen in einem Reglement festzulegen sind.

Gemäss Art. 2 des Organisationsreglements der PKZH (Stiftungsratsbeschluss vom 13. September 2011) trägt der Stiftungsrat die Führungsverantwortung und leitet als oberstes Organ die Stiftung gemäss der Stiftungsurkunde sowie den gesetzlichen, reglementarischen und aufsichtsrechtlichen Bestimmungen. Er bestimmt die strategischen Ziele und Grundsätze der Stiftung sowie die Mittel zu deren Erfüllung. Weiter legt er die Organisation der Stiftung fest, sorgt für ihre finanzielle Stabilität und überwacht die Geschäftsleitung. Seine unübertragbaren und unentziehbaren Aufgaben sowie weitere Aufgaben sind in Art. 3 und 4 Organisationsreglement geregelt. Dem Stiftungsausschuss, der aus drei bis sieben Mitgliedern besteht, die sich aus dem Kreis des Stiftungsrates rekrutieren, obliegen weitere Aufgaben (Art. 5 Organisationsreglement).

Die Zusammensetzung, das Präsidium sowie die Wahl des Stiftungsrates und seiner Suborgane werden im Wahlreglement der PKZH, Stiftungsratsbeschluss vom 13. September 2011, beschrieben. Gemäss dessen Art. 2 besteht der Stiftungsrat aus 20 Mitgliedern und ist wie folgt paritätisch zusammengesetzt:

- 7 Arbeitgebervertretungen der Stadt Zürich;
- 2 Arbeitgebervertretungen der angeschlossenen Unternehmen;

- 1 Arbeitgebervertretung der Stadt Zürich, die eine Alterspension der Stiftung bezieht;
- 7 Versichertenvertretungen für das Personal der Stadt Zürich;
- 2 Versichertenvertretungen für das Personal der angeschlossenen Unternehmen;
- 1 Vertretung der Alterspensionierten.

Pro Amtsdauer wählt der Stiftungsrat abwechslungsweise aus der Versicherten- bzw. Arbeitgeberseite eine Präsidentin bzw. einen Präsidenten und aus der jeweils anderen Seite eine Vizepräsidentin bzw. einen Vizepräsidenten. Beide zusammen bilden das Präsidium (Art. 3 Wahlreglement).

Zu Frage 8: Art. 147 AB PR regelt explizit, dass die Mitglieder von Personalverbänden und Personalkommissionen wegen der ordnungsgemässen Ausübung des Rechts auf Mitsprache und Mitwirkung weder direkt noch indirekt benachteiligt werden dürfen. Eine solche Benachteiligung wurde seit der Einführung des neuen Personalrechts per 1. Juli 2002 seitens von Personalvertreterinnen und -vertretern nie geltend gemacht.

Für die Tätigkeit in Personal- und Berufsverbänden sowie in Personalkommissionen und Teilnahme an deren Bildungsveranstaltungen bestehen gemäss Art. 131 AB PR zudem grosszügige Urlaubsregelungen, welche sicherstellen, dass den Vertreterinnen und Vertretern für ihre verschiedenen Aufgaben genügend bezahlte Arbeitszeit zur Verfügung steht.

Zu Frage 9: Die im städtischen Personalrecht gesetzten Rahmenbedingungen für die Mitwirkung und die in der Praxis der Dienstabteilung gelebte Mitsprache und Mitbestimmung der städtischen Mitarbeitenden werden als ausreichend und gut empfunden. Die Mitbestimmung sollte dennoch weiter gefördert werden, indem die Angestellten vermehrt auf ihre Rechte aufmerksam gemacht und aufgefordert werden, von diesen aktiv Gebrauch zu machen.

Zu Frage 10: Es zeigt sich, dass in den einzelnen Dienstabteilungen bisher nur wenige Personalkommissionen eingesetzt worden sind. Dies könnte auch auf mangelnde Kenntnis und/oder Information der Mitarbeitenden betreffend ihr Recht, eine solche zu verlangen, zurückzuführen sein. Die Angestellten könnten deshalb mit der Lohnbeilage «interna», welche allen Angestellten mit der monatlichen Lohnabrechnung zugestellt wird, auf diese Möglichkeit aufmerksam gemacht werden und die Personalkommission mit ihren Möglichkeiten bekannt gemacht werden.

Zu Frage 11: vgl. Antwort zu Frage 10.

Zu Frage 12: Die Stadt (Büro für Wohnbauförderung des Finanzdepartements) arbeitet mit rund 100 Baugenossenschaften, Stiftungen und Vereinen zusammen. Diese erstellen und bewirtschaften die Wohnungen und vermieten sie preiswert nach dem Kostenmietemodell. Gemeinnützige Wohnbauträger dürfen keinen Gewinn erwirtschaften, und ihre Wohnungen sind der Spekulation entzogen. Die wichtigsten städtischen Förderinstrumente sind: Abgabe von Land im Baurecht, Beteiligung am Genossenschaftskapital, Restfinanzierungsdarlehen zu günstigen Konditionen und zinslose Subventionsdarlehen für die gezielte Verbilligung der Mieten von Haushalten in bescheidenen wirtschaftlichen Verhältnissen. Die Baugenossenschaften bieten rund 37 000 Wohnungen an (über 17 Prozent aller Wohnungen in der Stadt). In ihrer grossen Mehrheit handelt es sich dabei um so genannte Mietergenossenschaften, d. h., ihre Mietenden sind als Genossenschafterinnen und Genossenschafter zugleich Mit-eigentümerinnen und -eigentümer. Sie geniessen die dazugehörenden Mitbestimmungsrechte und einen starken Schutz gegen Kündigung, die nur zulässig ist, sofern ein Grund für den Ausschluss aus der Genossenschaft vorliegt.

Zu Frage 13: Gemäss §§ 22 und 33 der kantonalen Submissionsverordnung (Verordnung des Regierungsrates des Kantons Zürich vom 23. Juli 2003, SVO) legt die Vergabestelle objektive Kriterien und die zu erbringenden Nachweise zur Beurteilung der Eignung der Anbietenden fest. Die Eignungskriterien betreffen insbesondere die fachliche, finanzielle, wirtschaftliche, technische und organisatorische Leistungsfähigkeit der Anbietenden. Neben dem Preis können insbesondere folgende Kriterien berücksichtigt werden: Qualität, Zweckmässigkeit, Termine, technischer Wert, Ästhetik, Betriebskosten, Nachhaltigkeit, Kreativität, Kundendienst, Lehrlingsausbildung, Infrastruktur. Die Eignungs- und Zuschlagskriterien bei städtischen Ausschreibungen dürfen nicht diskriminieren und müssen sachgerecht sein. In diesem Rahmen besteht ein grosser Ermessensspielraum bei der Festlegung geeigneter Kriterien. Soweit in Erfahrung gebracht werden konnte, wurde das Kriterium der Mitbestimmung in Submissionsverfahren in der Stadt Zürich bisher nie thematisiert. Da der Gesetzgeber die Möglichkeit einräumt, auch nicht rein wirtschaftliche Kriterien aufzunehmen, wäre es denkbar, dass das Kriterium der Mitbestimmung thematisiert werden könnte, sofern es als zweckmässig erscheinen würde. Ein solches Kriterium wäre jedoch nur zu einem sehr geringen Prozentsatz zu gewichten. Eine abschliessende Antwort zur Frage ist ohne eine vertiefte Prüfung detaillierter submissionsrechtlicher Fragen und der Abklärung allfälliger Folgen jedoch nicht möglich.

Vor dem Stadtrat
die Stadtschreiberin
Dr. Claudia Cuche-Curti