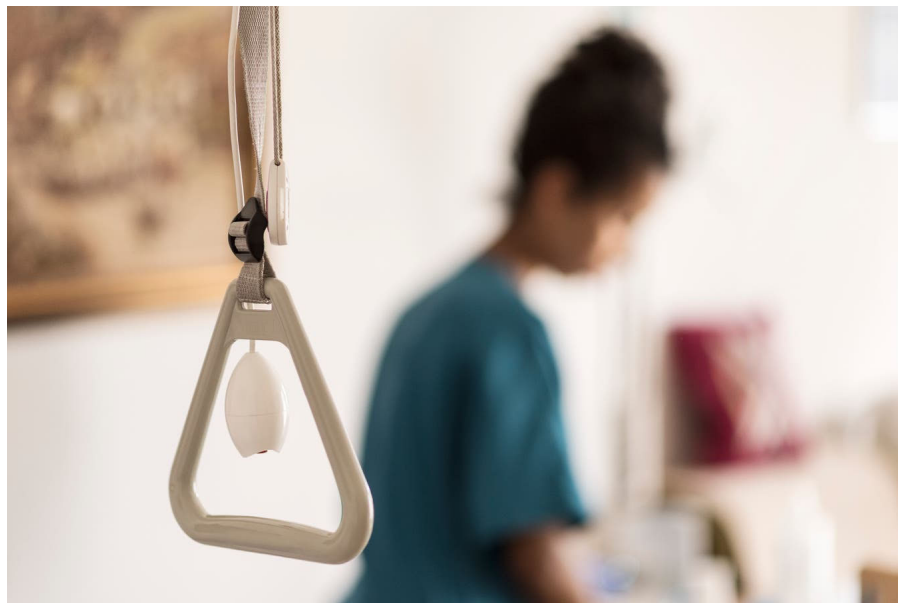


## Umkleidezeit ist Arbeitszeit– die Stadt Zürich schafft rechtliche Grundlagen

Wer sich für die Arbeit nicht bereits zu Hause umziehen kann, der soll die Umkleidezeit als Arbeitszeit anrechnen können. Diesen Grundsatz regelt die Stadt Zürich nun im Personalrecht.

Dorothee Vögeli  
14.12.2019, 07.00 Uhr



Die Stadt Zürich macht vorwärts und regelt die Umkleidezeit für alle Dienstabteilungen.

Christian Beutler /  
Keystone

Die Frage ist umstritten: Sollen Ärzte und Pflegende, die laut der Gewerkschaft VPOD jährlich rund zwei Wochen in der Garderobe verbringen, die Zeit fürs Umkleiden als Arbeitszeit anrechnen dürfen? Ja, sagt das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco). Die Stadt Zürich hat nun einen Artikel für alle städtischen Dienstabteilungen ins Personalrecht aufgenommen und den Entwurf in die Vernehmlassung geschickt.

«Kleiden sich Angestellte am Arbeitsort um, weil es die Anstellungsinstanz insbesondere aus betrieblichen Gründen oder zum Schutz der Persönlichkeit angeordnet hat, gilt dies als Arbeitszeit», heisst es im neuen Gesetzesartikel. Muss sich eine Polizistin oder ein Pfleger am Arbeitsplatz umziehen, können die Zuständigen zudem eine Zeitpauschale festsetzen. Innerhalb der Berufsgruppen gilt es aber zu differenzieren: Ist zum Beispiel der Weg von der Garderobe zum Einsatzort unterschiedlich lang, ist die Differenz in der Pauschale abzubilden.

### Wahlfreiheit bei der Umsetzung

Wie der Stadtrat festhält, bleibt den Mitarbeitenden unter dieser Voraussetzung weniger Zeit für ihre eigentliche Arbeit. Er verzichtet aber auf detaillierte Vorgaben, die Anstellungsinstanzen sollen eine für sie passende Lösung finden, wie es heisst. Abklärungen mit den betroffenen Dienstabteilungen legen jedoch zwei Umsetzungsmodelle nahe.

In der ersten Variante wird die zusätzlich anfallende Arbeitszeit mit einer Erhöhung der bestehenden Pensen aufgefangen. Damit gehen Mehrkosten einher, welche die Stadt jährlich auf «mehrere Millionen Franken im tiefen zweistelligen Bereich» beziffert. Das zweite Modell ist kostenneutral: Der Arbeitszeitbedarf für andere Verrichtungen wird reduziert, unter dem Strich arbeiten die Angestellten also nicht länger.

In erster Linie sei zu prüfen, ob sich trotz Anrechnung der Umkleidezeit ein zusätzlicher Arbeitszeitbedarf vermeiden lasse oder möglichst tief gehalten werden könne, führt der Stadtrat aus. Die Optimierungsmassnahmen auf anderen Ebenen müssen seines Erachtens «zumutbar» sein.

Die Gewerkschaft VPOD lehnt die in der zweiten Variante empfohlene «Verdichtung» der Arbeitszeit kategorisch ab. «Gerade im Pflegebereich ist das Personal bereits jetzt stark unter Druck. Die Umkleidezeit muss mit zusätzlichen Stellenprozenten kompensiert werden», sagt Michèle Dünki-Bättig. Grundsätzlich begrüsst aber die Präsidentin des Zürcher VPOD die Initiative der Stadt. Die Neuregelung basiere auf einer genauen Analyse und sei sehr umsichtig formuliert, lobt Dünki-Bättig.

### **Modell des Universitätsspitals angefochten**

Auch der Regierungsrat ist der Meinung, dass das Umkleiden am Arbeitsplatz als Arbeitszeit zu qualifizieren ist, wie er im Januar in einer Antwort auf eine Anfrage geschrieben hat. Eine Regelung für die kantonale Verwaltung steht aber noch aus. Seit August rechnet das Universitätsspital Zürich (USZ) seinen Mitarbeitenden fürs Umkleiden täglich eine Viertelstunde an. Die Dienstzeiten sind beibehalten worden. Der Personalausschuss des USZ und der VPOD sind mit den dadurch verkürzten Übergabezeiten und der Verdichtung der Arbeitszeit nicht einverstanden. Verschiedene Verfahren sind hängig.

Andere Spitäler, auch solche in den Kantonen Bern und St. Gallen, haben sich zu einer Qualifikation als Arbeitszeit bekannt und sich mit den Personalverbänden weitgehend geeinigt. Die Schulthess-Klinik und das Kinderspital rechnen ebenfalls pauschal 15 Minuten pro Tag an. Auch das Spital Limmattal anerkennt mittlerweile die Umkleidezeit als Arbeitszeit: Wer sich in der Garderobe umziehen muss, erhält seit Oktober eine Pause von 15 Minuten. Sofern sich die Pause nicht einhalten lässt, kann sie als zusätzliche Arbeitszeit aufgeschrieben und entsprechend kompensiert oder ausbezahlt werden.