



Weisung des Stadtrats an den Gemeinderat

vom 26. Februar 2025

GR Nr. 2025/63

Postulat der AL-, GLP- und Grüne-Fraktionen betreffend Bericht betreffend Veränderung der Löhne der städtischen Angestellten im Rahmen der Weiterentwicklung des Städtischen Lohnsystems (SLS), Bericht und Abschreibung

Am 10. Juni 2020 reichten die AL-, GLP- und Grüne-Fraktionen folgendes Postulat, GR Nr. 2020/244, ein, das dem Stadtrat am 17. Juni 2020 zur Prüfung überwiesen wurde:

Der Stadtrat wird gebeten, dem Gemeinderat drei Jahre nach in Kraft treten der Teilrevision betreffend Weiterentwicklung des Städtischen Lohnsystems (SLS) einen Bericht vorzulegen, welcher darlegt, wie sich die Löhne der städtischen Angestellten verändert haben. Dabei soll aufgezeigt werden, wie sich die durchschnittliche Lohnerhöhung pro Funktionsstufe (in % und absoluten Zahlen) entwickelt hat, aber auch wie sich die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern verändert haben.

Begründung:

Am Grundkonzept des aktuellen SLS mit den Lohnbestandteilen Funktionslohn, Erfahrung- und Leistungsanteil wird mit der Weiterentwicklung zwar nichts geändert. Das SLS wird aber in einzelnen Punkten angepasst. Mit den Anpassungen werden unter anderem individuelle Lohnentwicklungen ermöglicht. In der Verantwortung für die individuelle Lohnentwicklung der Mitarbeitenden stehen neu die Führungskräfte. Gemäss einer der Kommission vorgelegten Hochrechnung würden Mitarbeitende der Funktionsstufe 1 durchschnittlich mit einer Erhöhung von 0,7 Prozent profitieren, die Funktionsstufe 18 mit 1,9 Prozent. Eine solche Entwicklung erachten wir als nicht wünschenswert. Verlässliche Voraussagen über die tatsächliche Lohnentwicklung in den verschiedenen Funktionsstufen sind aus heutiger Sicht aber kaum möglich. Um sicherzustellen, dass auch die unteren Funktionsstufen, der viele für die Gesellschaft unverzichtbare Tätigkeiten zugeordnet sind, angemessen an diesen individuellen Lohn-erhöhungen partizipieren, ist ein Monitoring zwingend.

1. Ausgangslage

Anfangs 2022 wurde das weiterentwickelte Städtische Lohnsystem (SLS) eingeführt. Mit den Stadtratsbeschlüssen (STRB) Nrn. 854/2019, 863/2019 und 1019/2020 wurde die rechtliche Grundlage zur Umsetzung des weiterentwickelten SLS gelegt. Mit Gemeinderatsbeschluss (GRB) Nr. 2708 vom 8. Juli 2020 (GR Nr. 2019/404) beschloss der Gemeinderat die Teilrevision des Personalrechts einschliesslich Inkraftsetzung durch den Stadtrat. Die Frist für das fakultative Referendum lief am 14. September 2020 ungenutzt ab (vgl. STRB Nr. 903/2020).

Mit dem weiterentwickelten SLS wurden folgende wesentliche Anliegen aus der Politik sowie der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden erfüllt:

- Die individuelle Lohnanpassung der Mitarbeitenden wurde von der automatischen Anbindung an den ZBG-Gesamtbeurteilungswert entkoppelt. Auf Basis klar definierter Kriterien können die Lohnerhöhungen der einzelnen Mitarbeitenden innerhalb des Budgetrahmens individuell festgelegt werden. Durch diese Massnahmen ist es möglich auf Anpassungsbedarfe, wie sie sich in jeder Lohnlaufbahn ergeben können, zu reagieren (z. B. Auswirkungen Einstiegslohn, Erkrankung). Lohnanpassungsbedarfe werden erkannt und können aufgeholt werden.



2/7

- Mit der Anpassung der Lohnbänder wurde die Möglichkeit für eine Lohnentwicklung auch für Mitarbeitende mit hoher nutzbaren Erfahrung geschaffen. Dies stärkt die Attraktivität der Stadt Zürich als Arbeitgeberin und erhöht insbesondere bei langjährigen Mitarbeitenden aller Funktionsstufen die Lohnzufriedenheit. Realisiert wird dies durch die Erhöhung des Maximalwerts der nutzbaren Erfahrung von 15 auf 25, veränderte Steigungszonen der Lohnbänder sowie durch die Anpassung der Lohnspanne von 1:4,23 zu 1:4,5 im Verhältnis vom tiefsten zum höchsten Lohn. Die Anpassung der Lohnbänder hat Potenzial für Lohnerhöhungen generiert. Um das Lohnpotenzial zeitnah nutzen zu können, hat der Stadtrat für die Jahre 2022–2025 zusätzliche Mittel budgetiert, welche der Gemeinderat im Budgetentscheid bisher beschlossen hat. Parallel zur Anpassung der Lohnbänder wurde der Jahresmindestlohn in STRB Nr. 854/2019 von Fr. 47 513 auf Fr. 53 300 erhöht. Noch vor Inkraftsetzung per 1. Januar 2022 wurde der Mindestlohn vom Gemeinderat mit dem GRB Nr. 2708 vom 08. Juli 2020 weiter auf Fr. 54 600 erhöht. Um die Zusatzkosten des neuen Systems nicht zu hoch werden zu lassen, wurde der im alten Lohnsystem schnelle Lohnanstieg für Mitarbeitenden mit sehr niedriger nutzbarer Erfahrung gedämpft. Dies trifft für alle Funktionsstufen zu. Die Umsetzung wurde durch STRB Nr. 1019/2020 konkretisiert.
- Die Rolle der Führungspersonen in der jährlichen Lohnrunde wurde neu definiert. Einerseits wird die Führungsverantwortung durch den neuen Prozess gestärkt, andererseits nimmt die Verantwortung für die korrekte, der Gleichbehandlung verpflichteten Durchführung zu. Die neue Verantwortung umfasst auch die Ausschöpfung des für die Lohnrunde verfügbaren Lohnerhöhungsbudgets.
- War die Verantwortung für die bisherigen Lohnrunden bislang zentral bei HRZ, obliegt diese nun den Organisationseinheiten. Die Anstellungsinstanz trägt die Verantwortung für die korrekte Durchführung des Lohnrundenprozesses. Die direkten und nächsthöheren Vorgesetzten verantworten die individuellen Lohnanpassungen ihrer Mitarbeitenden. Das so erzielte Vier-Augen-Prinzip dient der Gleichbehandlung der Mitarbeitenden. Das dezentrale HR verantwortet die Beratung und Begleitung der Linienvorgesetzten, unterstützt während des gesamten Lohnanpassungsprozesses und sorgt für die korrekte Durchführung.

Die Umsetzung der Lohnanpassung nach weiterentwickeltem SLS wurde während der dreijährigen Einführungsphase von einer Begleitgruppe beobachtet. Auftrag der Begleitgruppe, bestehend aus je zwei Vertretenden von Arbeitnehmenden, Arbeitgebenden sowie einer externen Expertin und eines Experten, war sowohl die Anwendung als auch die Auswirkungen des weiterentwickelten SLS zu evaluieren und allfällige Anpassungsempfehlungen auszusprechen.



2. Entwicklung der Lohnanpassungen 2022–2024 im weiterentwickelten SLS

2.1 Grundlagen und Zielsetzungen des weiterentwickelten SLS

Die individuelle Lohnanpassung entspricht der Differenz zwischen dem Lohn vor und dem Lohn nach der Lohnanpassung (ohne Teuerungsausgleich).

Die individuelle Lohnanpassung wird anhand der in Art. 63^{bis} Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (AB PR, AS 177.101) abschliessend definierten Kriterien festgelegt und durch verschiedene Hilfsmittel unterstützt.¹

Die Vorgesetzten erhalten einen automatisch individuell berechneten Systemvorschlag und werden bei der Beurteilung der Lage im Lohnband, der nutzbaren Erfahrung, der Lohnhöhe im Teamvergleich, der Lohngleichheit der Geschlechter und den Veränderungen durch die Lohnanpassung visuell unterstützt.

Um die Gleichbehandlung der Mitarbeitenden sicherzustellen, erfolgt die Lohnanpassung im Vier-Augen-Prinzip (Vorgesetzter und nächsthöherer Vorgesetzter) und durchläuft mit dem HR und der Anstellungsinstanz (z. B. Dienstchefinnen und -chefs) weitere Kontrollinstanzen. Die Anstellungsinstanz verantwortet die Lohnanpassungen für ihre Organisationseinheit.

Wie in der Einleitung beschrieben, hatte die Einführung des weiterentwickelten SLS neben der Involvierung von Anstellungsinstanzen und der Führung das Ziel, die Lohnentwicklung marktnäher zu gestalten. Dazu mussten zwei Aspekte realisiert werden: erstens Lohnperspektive für langjährige Mitarbeitende aller Funktionsstufen zu schaffen und zweitens mit der Erhöhung des Mindestlohnes eine sozialgerechte Entlohnung zur Deckung der hohen Lebenshaltungskosten auf dem Platz Zürich sicherzustellen. Betrachtet man die jährlichen Lohnanpassungen, so sind die angestrebten Effekte bei der prozentualen Erhöhung (Absatz 2.2) besser erkennbar als bei der nominalen Erhöhung (Absatz 2.3), auch wenn die Effekte durch das Stellenwachstum etwas verwässert sind. Das konstant bleibende Lohnerhöhungsbudget von 21 Millionen Franken muss auf eine höhere Gesamtlohnsumme verteilt werden. Angestrebte Erhöhungseffekte konnten deshalb nicht vollständig realisiert werden.

2.2 Entwicklung der Lohnanpassung 2022–2024 pro Funktionsstufe in Prozent

Die untenstehende Tabelle enthält den gewichteten Mittelwert der individuellen Lohnanpassung ohne Teuerung.

Funktionsstufe	Stadt Zürich: Total indiv. Lohnanpassung 2022**	Stadt Zürich: Total indiv. Lohnanpassung 2023**	Stadt Zürich: Total indiv. Lohnanpassung 2024**
18	1,4 %	0,8 %	0,5 %
17	1,6 %	1,5 %	1,4 %

¹ Kriterien nach Art. 63^{bis} AB PR: Nutzbare Erfahrung, Exakte individuelle Lage im Lohnband, Leistung und Verhalten, Lohnhöhe im Teamvergleich, Zukünftige Aufgaben und Historie, Lohngleichheit der Geschlechter, wenn angezeigt, Abstimmung mit dem Marktlohn.



4/7

16	1,6 %	1,3 %	1,3 %
15	1,7 %	1,3 %	1,2 %
14	1,3 %	1,3 %	1,1 %
13	1,4 %	1,3 %	1,2 %
12	1,3 %	1,3 %	1,1 %
11	1,4 %	1,3 %	1,1 %
10	1,3 %	1,2 %	1,1 %
9	1,1 %	1,1 %	1,0 %
8	1,1 %	1,0 %	1,0 %
7	1,0 %	1,0 %	1,0 %
6	1,1 %	1,0 %	1,0 %
5	0,9 %	0,9 %	0,8 %
4	0,8 %	1,0 %	0,9 %
3	0,8 %*	0,9 %*	0,8 %*
2	0,6 %*	0,7 %*	0,7 %*
1	0,8 %*	0,6 %*	0,6 %*
Stadt Zürich	1,1 %	1,1 %	1,0 %

* Nach Erhöhung Mindestlohn um 14,9 Prozent per 1.1.2022

** Mittelwert der gewichteten prozentualen individuellen Lohnanpassung (2022–2024)

Die prozentuale Lohnentwicklung über die Funktionsstufen zeigt für 2022 die erwarteten Korrekturen, die besonders ab den Funktionsstufen 10 erkennbar sind. Erwartungsgemäss reduziert sich der Korrekturbedarf bereits ab 2023 und nähert sich der mittleren Lohnanpassung von etwa 1 Prozent an. Die Gründe hierfür sind:

- In der obersten Funktionstufe beschränkt die Lohnobergrenze die individuelle Lohnentwicklung, was bereits 2022 sichtbar war und sich in den Folgejahren noch verstärkt hat.
- In den Funktionsstufen 10–17 sind die Korrekturen der ersten drei Jahren bereits abgenommen, weshalb sich die durchschnittliche Lohnanpassung dem Mittelwert annähert.
- Die Funktionsstufen 1–3 sind beeinflusst durch die starke Anhebung des Mindestlohns per 1. Januar 2022 (um 14,9 Prozent), was zu einer stark erhöhten Lage im Lohnband gegenüber dem städtischen Mittel führt. Die hohen Mittelwerte an nutzbarer Erfahrung haben gleichwohl in 2022 noch zu einem gewissen Lohnanpassungspotenzial geführt. Auch hier zeigt sich 2023 und 2024, dass der Aufholeffekt abnimmt.

Bei allen Funktionsstufen sinkt die individuelle Lohnanpassung aufgrund des jährlichen Stellenwachstums und des teuerungsindexierten Lohnsummenwachstums bei konstant bleibendem Lohnerhöhungsbudget (vorbehältlich Budgetbeschluss Gemeinderat). Grund hierfür ist, dass das Lohnerhöhungsbudget für die individuellen Lohnanpassungen nominal (in Franken) für die Jahre 2022–2024 konstant geblieben ist. Die bei allen Funktionsstufen sinkenden prozentualen Lohnanpassungen spiegeln dies wider.



2.3 Entwicklung der Lohnanpassung 2022–2024 pro Funktionsstufe in Franken

Die untenstehende Tabelle enthält den gewichteten Mittelwert der individuellen Lohnanpassung ohne Teuerung.

Wie unter Kapitel 2.2 bereits beschrieben, ist das Lohnerhöhungsbudget für die individuellen Lohnanpassungen nominal (in Franken) für die Jahre 2022–2024 konstant geblieben. Aufgrund der zunehmenden Anzahl Mitarbeitenden reduziert sich damit die individuelle Lohnanpassung in Franken.

Funktionsstufe	Stadt Zürich: Total indiv. Lohnanpassung 2022	Stadt Zürich: Total indiv. Lohnanpassung 2023	Stadt Zürich: Total indiv. Lohnanpassung 2024
18	3255	1880	1301
17	3436	3422	3136
16	3250	2731	2823
15	3209	2515	2448
14	2204	2255	1946
13	2142	2094	1934
12	1904	1829	1680
11	1765	1652	1495
10	1510	1431	1319
9	1238	1223	1160
8	1087	993	992
7	879	884	879
6	871	835	839
5	657	674	645
4	566	672	625
3	493	582	548
2	357	421	434
1	447	364	339
Stadt Zürich	1125	1107	1059

Die Einflussfaktoren sind dieselben wie die in unter Kapitel 2.1 beschriebenen.

Die vermeintlich geringen Lohnanpassungen der FS 1–3 sind massgeblich reduziert durch die vorgängig signifikante Anhebung des Mindestlohnes per 1. Januar 2022 (um 14,9 Prozent, rund Fr. 7100 pro Jahr). Ein weiterer, jedoch weniger ausgeprägter Effekt resultiert daraus,



dass in FS 1–3 viele Mitarbeitende mit langjähriger Arbeitserfahrung, d. h. hoher nutzbarer Erfahrung (nE) tätig sind. Hohe nutzbare Erfahrung ist gleichbedeutend mit einer niedrigeren Steigungszone des Lohnbandes, d. h., die Möglichkeiten zur Lohnanpassung nehmen ab. Dieser Effekt gilt für alle Funktionsstufen. Im Gegensatz zu den Lohnanpassungen vor 2022 ermöglicht das weiterentwickelte SLS jedoch auch bei langjähriger Arbeitserfahrung einen kontinuierlichen Lohnzuwachs.

2.4 Entwicklung der Lohnanpassung 2022–2024 nach Geschlecht in Prozent

Die untenstehende Tabelle enthält den gewichteten Mittelwert der individuellen Lohnanpassung ohne Teuerung.

Geschlecht	Stadt Zürich: Total indiv. Lohnanpassung 2022	Stadt Zürich: Total indiv. Lohnanpassung 2023	Stadt Zürich: total Indiv. Lohnanpassung 2024
Frauen	1,1 %	1,1 %	1,1 %
Männer	1,1 %	1,1 %	1,0 %
Stadt Zürich	1,1 %	1,1 %	1,0 %

Die allgemeinen Tendenzen (sinkende prozentuale Lohnanpassungen aufgrund der steigenden Anzahl lohnrunderberechtigter Teilnehmenden und wegen gestiegener Lohnkosten (aufgrund der Teuerung 2022, 2023, 2024) bei gleichbleibendem städtischem Lohnerrhöhungsbudget) gelten auch für die individuellen Lohnanpassungen nach Geschlecht:

Es gibt nur einen minimalen Unterschied der individuellen Lohnanpassungen nach Geschlecht.

Die durchschnittlichen individuellen Lohnanpassungen der Stadt sind insgesamt von 2022–2024 um 0,11 Prozent gesunken.

2.5 Entwicklung Lage im Lohnband 2022–2024 nach Geschlecht

Die untenstehende Tabelle zeigt den gewichteten Mittelwert der individuellen Lage im Band nach den individuellen Lohnanpassungen ohne Teuerung.

Geschlecht	Stadt Zürich: Lage im Band April 2022	Stadt Zürich: Lage im Band April 2023	Stadt Zürich: Lage im Band April 2024
Frauen	1,12	1,12	1,12
Männer	1,12	1,12	1,12
Stadt Zürich	1,12	1,12	1,12

Nach der Lohnrunde zeigt die gesamtstädtische durchschnittliche Lage im Lohnband keinen Unterschied zwischen den Geschlechtern.



3. Fazit

Die drei Lohnrunden des weiterentwickelten SLS zeigen einerseits die durch die Weiterentwicklung beabsichtigten Wirkungen und andererseits auch die erwartete Entwicklung. Die dargestellte Entwicklung der Lohnanpassung zeigt, dass die Führungskräfte im weiterentwickelten SLS ausgewogene Anpassungsentscheide treffen.

Bei den Lohnanpassungen nach Geschlecht gibt es keine Unterschiede.

Bei den prozentualen individuellen Lohnanpassungen nach Funktionsstufe zeigt sich die erwartete Angleichung. Diese wird bei den zwei höchsten Funktionsstufen beeinflusst durch die Lohnobergrenze und bei den drei tiefsten Funktionsstufen durch den per 1. Januar 2022 stark erhöhten Mindestlohn.

Die Einführung der Lohnanpassungen nach weiterentwickeltem SLS wurde durch eine Begleitgruppe bestehend aus je zwei Vertretern von Arbeitnehmenden, Arbeitgebenden sowie einer externen Expertin und eines Experten begleitet. Die Gruppe wurde jährlich zweimal über die Entwicklungen informiert. Die jährlichen Rückmeldungen waren sehr positiv und haben keinen Anpassungsbedarf aufgezeigt.

Dem Gemeinderat wird beantragt:

- 1. Vom Bericht betreffend Veränderung der Löhne der Angestellten im Rahmen der Weiterentwicklung des Städtischen Lohnsystems (SLS) wird Kenntnis genommen.**
- 2. Das Postulat, GR Nr. 2020/244, der AL-, GLP- und Grüne-Fraktionen betreffend Bericht betreffend Veränderung der Löhne der Angestellten im Rahmen der Weiterentwicklung des Städtischen Lohnsystems (SLS) wird als erledigt abgeschrieben.**

Die Berichterstattung im Gemeinderat ist dem Vorsteher des Finanzdepartements übertragen.

Im Namen des Stadtrats

Die Stadtpräsidentin
Corine Mauch

Der Stadtschreiber
Thomas Bolleter