

Auszug aus dem Protokoll des Stadtrats von Zürich

vom 12. Juni 2013

512.

Schriftliche Anfrage von Karin Rykart Sutter betreffend Lohneinstufungen und Benefits der Mitarbeitenden im Bereich der Pflege

Am 13. März 2013 reichte die Gemeinderätin Karin Rykart Sutter (Grüne) folgende Schriftliche Anfrage, GR Nr. 2013/91, ein:

In der Betreuung und Pflege im Langzeitbereich besteht seit längerer Zeit ein akuter Personalmangel. Einerseits ist der Markt "ausgetrocknet", andererseits ist die Attraktivität einer Stelle auch vom Lohn, den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie allfälligen Benefits abhängig. In diesem Zusammenhang bitten wir den Stadtrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Nach welchen Kriterien werden im Gesundheits- und Umweltdepartement in den vier Dienstabteilungen Stadtspital Waid, Stadtspital Triemli, Altersheime der Stadt Zürich (AHZ) und Pflegezentren (PZZ) die Lohneinstufungen vorgenommen?
2. Gibt es Unterschiede innerhalb der vier Dienstabteilungen Stadtspital Waid, Stadtspital Triemli, AHZ und PZZ bei den Lohneinstufungen von Mitarbeitenden im Bereich der Pflege (Dipl. Pflegefachperson, -HF, Fachperson Betreuung (FaBe) und Fachperson Gesundheit (FaGe))?
3. Wenn ja, bitten wir um eine Übersicht mit konkreter Aufstellung der unterschiedlichen Löhne von dipl. Pflegefachperson HF, Fachperson Betreuung und Fachperson Gesundheit in den erwähnten vier Dienstabteilungen.
4. Wie begründet der Stadtrat diese Ungleichheit innerhalb eines Departementes?
5. Von welchen Benefits (z.B. Vergünstigung ZW-Abonnement, zur Verfügung stehende Parkplätze etc.) profitieren Arbeitnehmende der vier erwähnten Dienstabteilungen des Departementes GUD? (Wir bitten um eine detaillierte Aufstellung mit Art und Höhe des Betrags.)
6. Wie begründet der Stadtrat diese Ungleichheit innerhalb eines Departementes?
7. Was gedenkt der Stadtrat zu unternehmen, um diese Ungleichheiten zu beheben?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

Vorbemerkungen / Einleitung

Für die Umsetzung der öffentlichen Aufgaben sind die Stadtverwaltung und die Betriebe auf engagierte, gut qualifizierte Mitarbeitende angewiesen. Die wesentlichen Herausforderungen des Personalmanagements sind der zunehmende Wettbewerb um gute Mitarbeitende und Führungskräfte sowie die wachsende Vielfalt der Aufgaben und Erwartungen.

Die Stadt bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern attraktive Anstellungsbedingungen wie zum Beispiel familiengerechte Arbeitszeitmodelle, gerechte Löhne und gute Sozialleistungen. Teilzeitstellen auch im Kaderbereich, ein breites Aus- und Weiterbildungsangebot und eine partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitenden, Führungskräften und Personalverbänden sind weitere Qualitäten der städtischen Anstellungsbedingungen.

Zu Frage 1: Die Lohneinstufungen werden nach Massgabe der Bestimmungen der Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht, PR) und der Ausführungsbestimmungen (AB PR) zum Städtischen Lohnsystem (SLS) vorgenommen. Das SLS setzt den Grundsatz «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» um. Einschlägig sind Art. 47 ff. PR sowie Art. 56 ff. AB PR.

Der Lohn der Angestellten richtet sich gemäss Art. 47 PR nach drei Komponenten: dem Schwierigkeitsgrad der Funktion (1), der nutzbaren Erfahrung (2) sowie nach Leistung und Verhalten (3).

Je nach Fähigkeiten oder Kompetenzen, welche für eine Funktion erforderlich sind, wird sie einer Funktionsstufe zugeordnet. Mit Anhang B der Ausführungsbestimmungen zum Perso-

nalrecht (AB PR) hat der Stadtrat ein entsprechendes Funktionsraster mit Funktionsum-schreibungen festgelegt. Die Skala reicht von 1 für einfachste bis 18 für sehr anspruchsvolle Tätigkeiten. Grundlage der Zuordnung bilden die Stellenbeschreibungen bzw. die Hauptauf-gaben der jeweiligen Angestellten sowie die an die Inhaberin oder den Inhaber der Stelle gestellten Anforderungen (Ausbildung / Kenntnisse / Kompetenzen). Ausgehend davon ist die Stelle im Funktionsraster einem bestimmten Funktionsbereich und dort einer bestimmten Funktionskette zuzuordnen, und in einem weiteren Schritt muss die Funktionsstufe innerhalb der Funktionskette bestimmt werden (vgl. Art. 47 bis 50 PR). Die so erfolgte Einstufung bildet den Ausgangspunkt für die Festlegung des Lohnes.

Neben dieser Funktionszuordnung sind bei der Einstufung des Lohnes die bisherigen Erfah-rungen im Beruf und aus ausserberuflichen Tätigkeiten einzuberechnen, z. B. ehrenamt-liches Engagement in Vereinen, Familienarbeit und ähnliches (sofern sie für die Tätigkeit tatsächlich von Nutzen sind). Die nutzbare Erfahrung ist auf den Wert 15 begrenzt. Es wird davon ausgegangen, dass der Erfahrungszuwachs bei Verbleib in derselben Funktion mit den Jahren abnimmt (vgl. Art. 58 AB PR).

Mit der Leistung wird sodann der persönliche Beitrag umschrieben, der aufgrund der jähr-lichen Zielvereinbarungs- und Beurteilungsgespräche (ZBG) festgehalten und bewertet wird bzw. bei einem Neueintritt aufgrund einer Leistungsprognose erfolgt. Auch diese Kompen-ente ist bei der Lohnfestlegung zu berücksichtigen (Art. 47 PR).

Die Kombination der drei vorstehend genannten Werte bildet die Grundlage zur Festlegung der individuellen Löhne in drei Schritten (vgl. Abb. 1):

- 1) Einstufung in eine der 18 Funktionsstufen: Für jede Funktionsstufe ist ein Lohnband festgelegt. Der Minimallohn der Funktionsstufe wird als Funktionslohn bezeichnet. Der Funktionslohn ist der Ausgangspunkt der jeweiligen Lohnbänder.
- 2) Nutzbare Erfahrung: Das zweite Element für die Konstruktion der jeweiligen Lohnbänder ist die nutzbare Erfahrung. Diese wird anhand einer Formel kalkuliert (z. B. auch mithilfe eines Online-Tools).
- 3) Leistung / Verhalten bzw. Leistungsprognose: Die Lohnbänder sind jeweils in fünf gleich breite Teilbänder eingeteilt. Diese Unterteilung ist für die Lohnsteuerung aufgrund der Leistung und des Verhaltens innerhalb der Funktionsstufen von Bedeutung. Die Löhne der Angestellten entwickeln sich innerhalb der Lohnbänder.

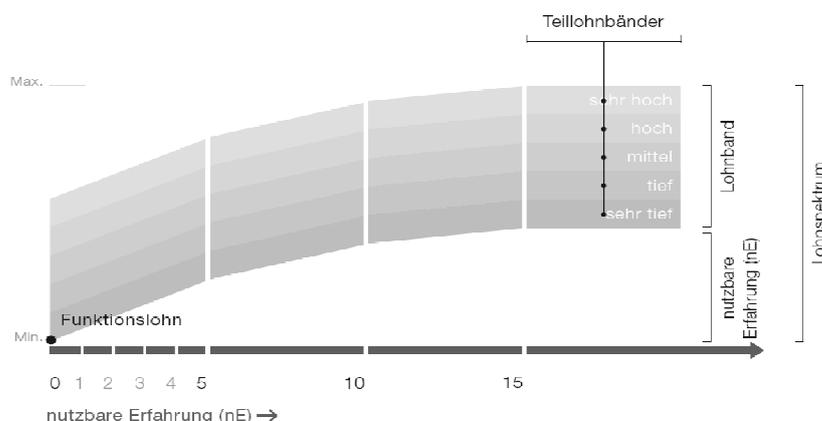


Abb. 1: Lohnkonzeption: Komponenten und ihre Gewichtung

Die Lohneinstufungen in den vier Dienstabteilungen (Altersheime der Stadt Zürich [AHZ], Pflegezentren der Stadt Zürich [PZZ], Stadtspital Triemli [STZ], Stadtspital Waid [SWZ]) erfolgen gemäss des im Personalrecht verankerten Städtischen Lohnsystems (SLS) wie vorstehend erläutert und damit nach einheitlichen Kriterien.

Zu Frage 2: Zur Beantwortung dieser Frage wurden die Lohndaten von über 2000 Fachpersonen Betreuung / Fachpersonen Gesundheit mit Eidgenössischem Fachausweis (FaGe / FaBe EFZ) und Pflegefachpersonen HF / FH so aufbereitet, dass die beiden Berufsgruppen auf den verschiedenen Funktionsstufen in allen vier Dienstabteilungen direkt miteinander verglichen werden können. Die nachstehenden Angaben sind nach nutzbarer Erfahrung bereinigt und der resultierende Kennwert ist das Lohnband, welches von sehr tief (Funktionslohn) bis sehr hoch (22 Prozent über dem Funktionslohn) reicht. Das mittlere Lohnband liegt zwischen 9 und 13 Prozent über dem jeweiligen Funktionslohn.

Die Analyse der Daten der 2000 Mitarbeitenden zeigt, dass die durchschnittlichen Löhne in beiden Berufsgruppen, in jeder Funktionsstufe und in allen Dienstabteilungen im mittleren Lohnband liegen (vgl. Abb. 2 und 3).

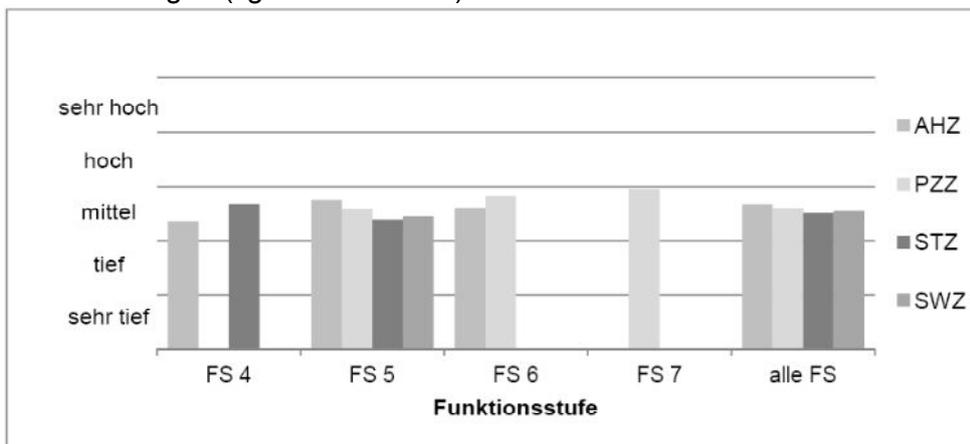


Abb. 2: Durchschnittliche Lohnstufungen nach Funktionsstufe von FaBe / FaGe in den vier Dienstabteilungen

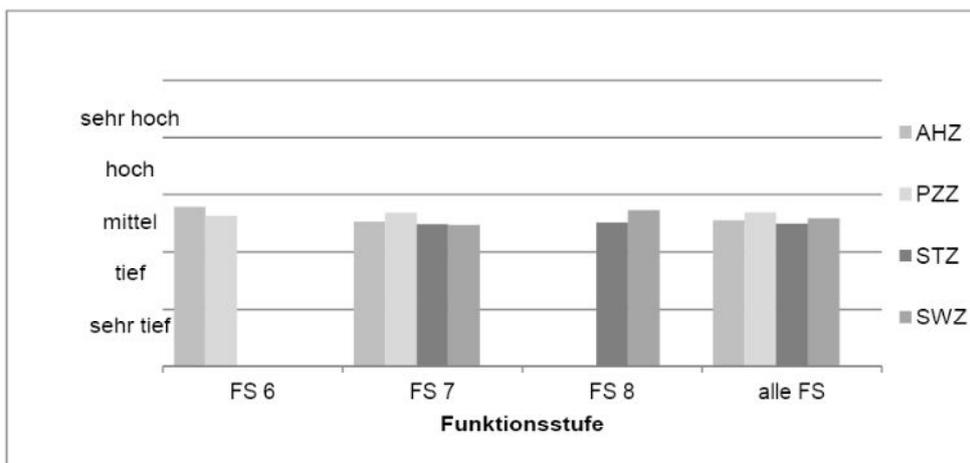


Abb. 3: Durchschnittliche Lohnstufungen nach Funktionsstufe von Pflegefachpersonen in den vier Dienstabteilungen

Weitere Erläuterungen zu den Abb. 2 und 3:

- Die Berufsgruppen sind in den korrekten Funktionsstufen (FS) eingeteilt; FaGe / FaBe EFZ in FS 5 und FS 6 und Pflegefachpersonen HF / FH in FS 7 und FS 8. Für beide Berufsgruppen gibt es eine Juniorstufe; FS 4 für FaGe / FaBe EFZ und FS 6 für Pflegefachpersonen HF / FH.
- Die grosse Mehrheit der FaGe / FaBe EFZ ist in den Altersheimen und Pflegezentren tätig. In den PZZ sind ein paar FaGe / FaBe EFZ noch nach dem alten System in FS 7 eingestuft, da diese beim Übergang ins neue System nicht zurückgestuft wurden.

- In den beiden Stadtspitalern sind mehrheitlich Pflegefachpersonen HF / FH tätig. Diese sind häufiger mit pflegerischen Aufgaben betraut, die eine Zusatzausbildung voraussetzen (FS 8). In den Altersheimen und Pflegezentren sind die Pflegefachpersonen hauptsächlich in FS 7 eingestuft.

Diese Ergebnisse bestätigen, dass die städtischen Vorgaben im Gesundheits- und Umweltschutz in den vier Dienstabteilungen korrekt angewendet werden und es deshalb keine unterschiedlichen Lohnstufungen zwischen den Berufsgruppen innerhalb der vier Dienstabteilungen gibt.

Angaben zur Datenaufbereitung: FaGe / FaBe EFZ werden in keinem der Betriebe voneinander unterschieden und können nicht separat analysiert werden. Assistenz- und Leitungsfunktionen wurden ausgeschlossen. Zur Vermeidung statistischer Verzerrungen wurden Fallzahlen ≤ 5 pro Feld ausgeschlossen.

Zu Frage 3: Es gibt keine Unterschiede bei den Lohnstufungen bei FaBe / FaGe und Pflegefachpersonen in den vier Dienstabteilungen, vgl. Antwort zu Frage 2.

Zu Frage 4: Es gibt keine Ungleichheiten innerhalb des Gesundheits- und Umweltschutz, vgl. Antwort zu Frage 2.

Zu Frage 5: Die Stadt Zürich bietet ihren Mitarbeitenden attraktive Anstellungsbedingungen. Dazu gehören auch Vergünstigungen bzw. Betriebsbeiträge, die auch als Lohnnebenleistungen oder Fringe Benefits bezeichnet werden. Der aktuelle Stand der Lohnnebenleistungen bei den vier Dienstabteilungen Altersheime der Stadt Zürich (AHZ), Pflegezentren der Stadt Zürich (PZZ), Stadtspital Triemli (STZ) und Stadtspital Waid (SWZ) wurde erfasst. Diese gelten für alle Mitarbeitenden gleichermassen. Die Daten können deshalb nicht nach Berufsgruppen getrennt erhoben werden (Tab. 1).

Tab. 1: Fringe Benefits für alle Mitarbeitenden in den GUD-Dienstabteilungen

AHZ	PZZ	STZ	SWZ
Bezug von Reka-Rails mit Rabatt von 18.5% auf ÖV-Billette, Reka-Ferien etc.			
Beschäftigungsgrad 50-100 % (Fr. 600 / Jahr), Beschäftigungsgrad bis 49 % (Fr. 300 / Jahr)			
Subventionierte Verpflegung			
Die AHZ und PZZ verfügen über eigene Küchen und Cafeterias, in denen sich die Mitarbeitenden verpflegen können. Die Verrechnungspreise sind städtisch geregelt. Die Mitarbeitenden erhalten keine Lunchchecks.		Die Stadtspitäler betreiben Personalrestaurants und Cafeterias. Jede Mahlzeit wird mit durchschnittlich Fr. 5 subventioniert. Die Mitarbeitenden erhalten keine Lunchchecks.	
Parkplätze (PP)			
180 PP Mehrere Standorte	400 PP Mehrere Standorte	365 PP Ein Standort	246 PP Ein Standort
	Kein Parkplatz, wenn vergünstigtes ÖV-Abonnement	Fahrzeit mit ÖV dauert mindestens 30 Minuten	Kein Parkplatz, wenn vergünstigtes ÖV-Abonnement
Mietkosten für Mitarbeitende in allen Dienstabteilungen gemäss städtischen Richtlinien zwischen Fr. 54 und Fr. 190 pro Monat			
Abonnemente für den öffentlichen Verkehr (ÖV)			
	Vergünstigung Jahresabonnement (ZVV Bonuspass, SBB GA)		Vergünstigung Jahresabonnement (ZVV Bonuspass, SBB GA)
	Verzicht auf PP, mind. 50 % Beschäftigungsgrad		Verzicht auf PP, Wohnort innerhalb ZVV-System, nicht angrenzend an SWZ
	Betrieb bezahlt max. Fr. 415 / Jahr 938 Mitarbeitende		Betrieb bezahlt max. Fr. 415 / Jahr 406 Mitarbeitende
Mietzinsreduktion in Personalthäusern			
10 % Reduktion des marktüblichen Mietzinses gemäss Empfehlungen LGV Stadt Zürich. Die Nachfrage ist sehr gering, die Zimmer haben keinen zeitgemässen Standard.			
15 Wohnungen ca. 10 Zimmer	70 Mitarbeitende		

Zu Frage 6: Alle städtischen Mitarbeitenden profitieren von attraktiven Anstellungsbedingungen und können Fringe Benefits in Form von Reka-Checks und Lunch-Checks bzw. vergünstigtem Essen beanspruchen. Human Resources Management Stadt Zürich (HRZ) überlässt den Umgang mit weiteren Fringe Benefits den jeweiligen Departementen und Dienstabteilungen, weil sich deren Nutzen je Mitarbeitende und Dienstabteilung stark unterscheiden kann (z. B. unterschiedliche Standorte bzw. Erreichbarkeit mit öffentlichem Verkehr). Das Angebot soll deshalb durch die Dienstabteilungen bestimmt werden können, jedoch das Prinzip der Gleichbehandlung beachten und im Einklang mit den gesamtstädtischen Vorgaben und Zielen stehen (z. B. keine Motorfahrzeug-Rabatte wegen Bekenntnis zur 2000-Watt-Gesellschaft).

Zu Frage 7: Der Stadtrat hat im Februar 2013 eine neue HR-Strategie genehmigt (STRB 24/2013). Ein zentrales Ziel der Strategie ist es, die Attraktivität der Stadt als Arbeitgeberin zu gewährleisten und zu stärken. In deren Rahmen soll u. a. festgelegt werden, welche Fringe Benefits für alle Mitarbeitenden angeboten werden. Der Umgang mit weiteren Fringe Benefits soll wie bis anhin im Rahmen der gesamtstädtischen Vorgaben und Ziele und unter Berücksichtigung des Prinzips der Gleichbehandlung den Departementen und Dienstabteilungen überlassen bleiben.

Vor dem Stadtrat

die Stadtschreiberin

Dr. Claudia Cuche-Curti