

Auszug aus dem Protokoll des Stadtrates von Zürich

08.09.2004

1648.

Schriftliche Anfrage von Monjek Rosenheim betreffend Löhne für städtisches Personal, Vergleich mit anderen Verwaltungen

Am 31. März 2004 reichte Gemeinderat Monjek Rosenheim (FDP) folgende Schriftliche Anfrage GR Nr. 2004/182 ein:

In den vergangenen Jahren hörte man immer wieder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung, dass diese oder jene Kollegen in anderen öffentlichen Verwaltungen insgesamt finanziell besser gestellt seien als sie, in vergleichbaren bzw. ähnlichen Funktionen und Stufen. In letzter Zeit ist es um dieses Thema eher ruhig geworden.

In diesem Zusammenhang bitte ich den Stadtrat um Beantwortung nachfolgender Fragen:

1. Wie sehen aktuell und übersichtlich verglichen die Saläre bzw. Entschädigungspakete (Löhne Ferientage, Betriebsferientage, Pensionskassen, Jubiläumsleistungen, Bildungsurlaube, Abgangsentschädigungen/-regelungen, Essensvergünstigungen usw.) der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im nominellen Vergleich zu den Mitarbeitern in analogen Funktionen des Kantons Zürich sowie der Städte Bern, Basel und Genf aus?
2. Was beinhalten die unter Frage 1 erwähnten „Entschädigungspakete“ alles und umfassend an monetären wie non monetären Anreizen? Bitte detaillierte, übersichtliche Vergleiche zwischen der Stadt Zürich und dem Kanton Zürich sowie den Städten Bern, Basel und Genf als Arbeitgeber?
- 3.3. Wie viele Stunden pro Jahr beträgt aktuell das durchschnittliche Arbeitspensum der Städtischen Vollzeitmitarbeiterinnen und Vollzeitmitarbeiter im Vergleich mit den Mitarbeitern im Kanton Zürich sowie den Städten Bern, Basel und Genf?
- 4.4. Wie sehen die aktuellen Ferientagsregelungen der städtischen Mitarbeiter – auch unter Einbezug von Art. 78^{bis} Betriebsferientage (Personalrecht) – im konkreten Vergleich mit dem Kanton Zürich und den Städten Bern, Basel und Genf aus?
5. Aus Einschätzung des Stadtrates, wie sind die heutigen städtischen Anreiz- und Beitragssysteme Zürichs im Vergleich mit der hiesigen Privatwirtschaft: Konkurrenzfähig, zu tief oder hoch? Bitte differenzierte Betrachtung bezüglich vergleichbarer Funktionen und Stufen in der Gesamtwirtschaft.

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

Mit Gemeinderatsbeschluss vom 28. November 2001 wurde die Verordnung über die Arbeitsverhältnisse des städtischen Personals (Personalrecht), welche auch das neue Lohnsystem beinhaltet, mit Wirkung auf 1. Juli 2002 verabschiedet. Im Rahmen der Strukturellen Besoldungsrevision wurden in den Jahren 1997 bis 1999 umfangreiche, funktionsbezogene Lohnerhebungen mit anderen öffentlichen Verwaltungen wie Kanton Zürich, Städte Bern und Basel durchgeführt, deren Ergebnisse ins neue Lohnsystem miteinbezogen wurden. Seither wurden keine flächendeckenden Lohnvergleiche mehr durchgeführt.

Auf den 1. Juli 2002 ist das städtische Personal in das neue Lohnsystem übergeleitet worden. Dass es in letzter Zeit um dieses Thema eher ruhig geworden ist, liegt auf der Hand. Es entzieht sich der Kenntnis des Stadtrates, wie viele Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter der Stadtverwaltung (insgesamt etwa 23 000) mit der Frage der finanziellen Besserstellung von vergleichbaren oder ähnlichen Funktionen und Stufen in anderen öffentlichen Verwaltungen vorstellig geworden sind.

Vorbemerkung zu den Fragen 1 bis 4: HR Stadt Zürich beteiligt sich jedes Jahr an den Erhebungen des Eidgenössischen Personalamtes über die allgemeinen Anstellungsverhältnisse in den öffentlichen Verwaltungen. Diese Erhebungen beinhalten u. a. Anfangslöhne, Ferientage, Betriebsferientage, Pensionskassenleistungen, Jubiläumsleistungen, Arbeitszeiten. Die letzten vom Eidgenössischen Personalamt erhobenen Umfrageergebnisse liegen mit

Stand Januar 2003 vor und sind in die Beantwortung der Schriftlichen Anfrage eingeflossen. Die Ergebnisse für 2004 lagen bei der Beantwortung der Anfrage noch nicht vor.

Zu Frage 1:

a) Anfangslöhne nach Berufsausbildung (Auszug aus Seiten 67, 68 und 69 des Erhebungsberichtes des Eidgenössischen Personalamtes in Bezug auf Anfangslöhne, d. h. Jahresbruttolohn einschliesslich 13. Monatslohn)

Kanton Zürich	Fr.	
nach Lehrabschluss höchstens	59 530	
nach Hochschulabschluss	81 108	bis Fr. 91 500
Basel-Stadt		
nach Lehrabschluss		
3-jährige handwerkliche Lehre	52 679	
4-jährige handwerkliche Lehre	54 971	
KV-Lehre	52 679	
Hochschulabgänger/-abgängerinnen	80 652	
Stadt Genf	keine Angaben	
Stadt Bern		
3-jährige Lehre	47 000	bis Fr 48 000
4-jährige Lehre	48 000	
nach Hochschulabschluss	71 700	
Stadt Zürich		
nach Lehrabschluss	58 900	
nach Hochschulabschluss	79 000	bis Fr. 84 500

Über Abgangsentschädigungen/-regelungen und Bildungsurlaube sind mit den Kantonen und Städten bis dato noch keine konkreten Vergleiche erhoben worden. Zu vermerken ist des Weiteren, dass nur Anfangslöhne für Lehr- und Hochschulabgänger/-abgängerinnen in den Vergleich einbezogen werden. Da jeder Kanton und jede Stadt ihre eigenen Lohnsysteme bewirtschaften und auch die Lebenshaltungskosten (Index) unterschiedlich sind, dürfte ein solcher Vergleich nur bedingt aussagekräftig sein.

b) Ferien und Betriebsferien (Auszug aus Seiten 48 und 50 des Erhebungsberichtes des Eidgenössischen Personalamtes)

Kanton Zürich	
bis 49 Jahre	4 Wochen
ab 50 Jahren	5 Wochen
ab 60 Jahren	6 Wochen
Basel-Stadt	
bis 49 Jahre	4 Wochen
ab 50 Jahren	5 Wochen
Lernende	
bis 20 Jahre	5 Wochen
ab 60 Jahren	6 Wochen
Stadt Genf	
bis 57 Jahre für alle	5 Wochen
ab 57 Jahren	7 Wochen
Stadt Bern	
bis 49 Jahre	22 Tage
ab 50 Jahren	27 Tage
ab 60 Jahren	32 Tage

Minderjährige und Lernende haben einen Ferienanspruch von 32 Tagen.

Stadt Zürich	
bis 49 Jahre	4 Wochen

ab 50 Jahren	5 Wochen
ab 60 Jahren	6 Wochen
Funktionsstufe 12 bis 18: bis 49 Jahre	5 Wochen
Funktionsstufe 12 bis 18: ab 50 Jahren	6 Wochen
Auszubildende	5 Wochen

Ab 1. Januar 1999 generell 6 Betriebsferientage zusätzlich infolge der Lohnkürzung um 2,3 Prozent.

c) Pensionskassenleistungen (Auszug aus Seiten 56 bis 64 des Erhebungsberichtes des Eidgenössischen Personalamtes)

Kanton Zürich

Pensionierungsalter	Spätestens am Monatsende nach Erfüllung des 65. Altersjahres
Frühzeitige Pensionierung	Möglich ab 60. Altersjahr/Rente entsprechend den Beiträgen
Altersrente nach anrechenbaren Beitragsjahren	Beitragsprimat (keine weiteren Angaben)
Berechnung des versicherten Verdienstes	Jahresgrundlohn (einschliesslich 13. Monatslohn) ./.. max. einfache Altersrente ab 2001 = Fr. 25 320.-- (Koordinationsabzug)
Invalidenrente	60 Prozent des versicherten Lohnes
Hinterbliebenen- und Waisenrente	Der überlebende Ehegatte einer/ eines Versicherten hat Anspruch auf eine Ehegattenrente. Waisenrente 30 Prozent der Ehegattenrente

Basel-Stadt

Pensionierungsalter	Nach 35 Dienstjahren: frühestens mit 60, spätestens mit 63 Jahren
Frühzeitige Pensionierung	Maximal 5 Jahre vor Erreichen der ordentlichen Altersrente
Altersrente nach anrechenbaren Beitragsjahren	65 Prozent des für die Rentenberechnungen massgebenden anrechenbaren Lohnes
Berechnung des versicherten Verdienstes	Jahreslohn, abzüglich Koordinationsbetrag gemäss BVG, begrenzt auf 37,5 Prozent des Jahreslohnes
Invalidenrente	65 Prozent des für die Rentenberechnungen massgebenden anrechenbaren Lohnes
Hinterbliebenen- und Waisenrente	Ehegattenrente 40 Prozent; Vollwaisenrente 20 Prozent; Halbwaisenrente 10 Prozent des für die Rentenberechnungen massgebenden Lohnes

Stadt Genf

Pensionierungsalter	Zwischen 57 und 62 Altersjahren; wenn Rente nur 40 Prozent vom anrechenbaren Einkommen, kann bis 65 Jahren gearbeitet werden
Frühzeitige Pensionierung	Ab 57 Jahren
Altersrente nach anrechenbaren Beitragsjahren	Max. 70 Prozent (nach 35 Dienstjahren, 2 Prozent pro Jahr)
Berechnung des versicherten Verdienstes	Jahreslohn, abzüglich 25 Prozent Koordinationsabzug
Invalidenrente	gleich wie Altersrente
Hinterbliebenen- und Waisenrente	60 Prozent des für die Rentenberechnung massgebenden Lohnes

Stadt Bern

Pensionierungsalter	Mann und Frau 63 Jahre
Frühzeitige Pensionierung	Ab 58 Jahren; Kürzung pro Monat um 0,45 Prozent

Altersrente nach anrechenbaren Beitragsjahren Berechnung des versicherten Verdienstes Invalidenrente	Max. 61,2 Prozent mit 36 Versicherungsjahren Lohn und versicherte Zulagen, ./. Koordinationsabzug von Fr. 25 320.-- 60 Prozent des versicherten Verdienstes bis Alter 63 Ab 63. Altersjahr 7,2 Prozent des Sparguthabens
Hinterbliebenen- und Waisenrente	Ehegattenrente: 40 Prozent; Partnerrente 40 Prozent; Waisenrente 12 Prozent des versicherten Verdienstes

Stadt Zürich

Pensionierungsalter	65 Jahre gemäss Personalrecht, technisches Schlussalter bei Pensionskasse Zürich = 63 Jahre
Frühzeitige Pensionierung	Zwischen 60 und 65 Jahren frei wählbar (ab 2005 zwischen 58 und 65 Jahren)
Altersrente nach anrechenbaren Beitragsjahren Berechnung des versicherten Verdienstes Invalidenrente	In Prozent des Altersguthabens (6,20 bis 6,96 Prozent) Jahreslohn, abzüglich Koordinationsabzug = Fr. 25 320.-- Wie anwartschaftliche Altersrente im Alter von 63 Jahren
Hinterbliebenen- und Waisenrente	Ehegattenrente 2/3 der IV-Pension; Waisenrente 5/16 der Ehegattenrente; Doppelwaisenrente 5/8

d) Jubiläumsleistungen (Dienstaltersgeschenke bzw. Treueprämien) (Auszug aus Seiten 14 bis 17 des Erhebungsberichtes des Eidgenössischen Personalamtes)

Kanton Zürich

10. + 15. + 20. Dienstjahr	1/12 des Jahresgehalts
25. Dienstjahr	1 ½ Monatsgehälter
30. + 35. Dienstjahr	1/12 des Jahresgehalts
40. Dienstjahr	2 Monatsgehälter
45. Dienstjahr	1/12 des Jahresgehalts

(Mit Wirkung ab 1. Januar 2005 Kürzung sämtlicher Dienstaltersgeschenke um einen Drittel.)

Basel-Stadt

10. + 15. Dienstjahr	¼ des Monatsgehalts
20. Dienstjahr	½ des Monatsgehalts
25. + 35. Dienstjahr	1 Monatsgehalt
40. + 45. Dienstjahr	2 Monatsgehälter

Stadt Genf

25. Dienstjahre	Fr. 3000.--
35. Dienstjahre	Fr. 3000.--

Stadt Bern

5. Dienstjahr	¼ des Monatsgehalts
10. Dienstjahr	½ Monatsgehalt
15. Dienstjahr	¾ des Monatsgehalts
ab 20. Dienstjahr alle 5 Jahre	1/13 des Jahresgehalts

Stadt Zürich

10. + 15. + 20. Dienstjahr	1/12 des Jahresgehalts
25. Dienstjahr	1 ½ Zwölftel des Jahresgehalts
30. + 35. Dienstjahr	1/12 des Jahresgehalts
40. Dienstjahr	2 Zwölftel des Jahresgehalts
45. Dienstjahr	1/12 des Jahresgehalts

e) Verpflegungsbeiträge (Essensvergütungen) (Auszug aus Seiten 38 und 39 des Erhebungsberichtes des Eidgenössischen Personalamtes)

Kanton Zürich

Einzelnen Personalgruppen stehen ein Betriebsrestaurant zur Verfügung. Betriebspersonal mit ständigem Aussendienst hat Anspruch auf eine Verpflegungsvergütung von pauschal Fr. 11.25 im Tag. Dem übrigen Personal ohne Betriebsrestaurants steht die Berechtigung zum Bezug von Lunch-Checks zum halben Preis des Nennwertes von Fr. 7.--, Fr. 8.--, Fr. 10.-- oder Fr. 14.-- je Arbeitstag zu (Voraussetzungen: Regelmässig für das Mittagessen auf die Benützung öffentlicher Gaststätten angewiesen, Beschäftigungsumfang mindestens 3/4 einer Vollbeschäftigung, nach der Mittagspause noch mindestens eine Stunde Arbeit).

Basel-Stadt

Nur einzelnen Personalgruppen stehen Personalrestaurants zur Verfügung.

Stadt Genf

Es stehen nur für bestimmte Personalgruppen Personalrestaurants zur Verfügung.

Stadt Bern

Es stehen einzelnen Personalgruppen Personalrestaurants zur Verfügung

Stadt Zürich

Es stehen einzelnen Personalgruppen Personalrestaurants zur Verfügung. Das übrige Personal kann Lunch-Checks im Wert von Fr. 10.-- zum reduzierten Preis beziehen (50 Prozent). Vergütung an Schichtpersonal: Fr. 5.-- pro Arbeitstag.

Zu Frage 2: Die zur Frage 1 aufgeführten Vergleichszahlen lassen den Schluss zu, dass im Grossen und Ganzen unter Berücksichtigung der verschiedenen Standorte in der Wirtschaftsgeografie sich die monetären wie nicht monetären Anreize im Mittel die Waage halten. Auf eine Wiederholung der Vergleichszahlen wird verzichtet.

Zu Frage 3: (Auszug aus Seiten 40 bis 44 des Erhebungsberichtes des Eidgenössischen Personalamtes)

Arbeitszeiten

Kanton Zürich

Wöchentliche Arbeitszeit 42 Stunden (einschliesslich Pausen von 100 bis 150 Minuten pro Woche)

Basel-Stadt

Wöchentliche Arbeitszeit 42 Stunden (einschliesslich Pausen von 1 1/4 Stunden pro Woche)

Stadt Genf

Wöchentliche Arbeitszeit 39 Stunden (einschliesslich Pausen von 2-mal täglich 10 Minuten)

Stadt Bern

Wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden (einschliesslich Pausen von 2 1/2 Stunden pro Woche)

Stadt Zürich

Wöchentliche Arbeitszeit 42 Stunden (einschliesslich Pausen von 2-mal täglich 15 Minuten) bzw. 41 Stunden bei Einrechnung der 6 Betriebsferientage

Zu Frage 4: Im konkreten Vergleich haben weder der Kanton Zürich, Basel-Stadt, Bern und Genf eine Regelung für Betriebsferientage. Das städtische Personal hat auf 1. Januar 1999 als Ausgleich für die Besoldungskürzung um 2,3 Prozent die 6 Betriebsferientage erhalten. Die Ferienregelungen sind unter lit. b zu Frage 1 dargestellt.

Zu Frage 5: Bei der Frage 5 geht nicht klar hervor, was mit städtischen Anreiz- und Beitragssystemen (Ferienbons, Vergünstigungen, Prämien, Boni usw.) im Vergleich zur hiesigen Privatwirtschaft gemeint ist.

Bezieht sich die Frage auf das Entlohnungssystem, kann gesagt werden, dass sich die Stadt Zürich in der mittleren Konkurrenzfähigkeit gegenüber der Privatwirtschaft in der Region Zürich bewegt. HR Stadt Zürich hat sich in den letzten Jahren in der Region Zürich an vertraulich zu behandelnden Lohnvergleichen beteiligt. Etwa 40 Firmen aus Handel und Dienstleistungen nehmen jeweils daran teil.

Die Stadt Zürich schwingt weder nach oben noch nach unten extrem aus. Sie befindet sich jeweils in der Mittellage. Differenziert man jedoch die Resultate, so kann daraus folgender Schluss gezogen werden: Die untersten bis mittleren Löhne der städtischen Angestellten schneiden gegenüber den vergleichbaren Funktionen in der Privatwirtschaft zum Teil gut ab, die mittleren bis oberen Funktionen (Bereichsleitende, Abteilungsleitende, Stabsmitarbeitende) liegen sozusagen mit nuancierten Abweichungen im Rahmen der Löhne in der Region Zürich. Hingegen ist bei den obersten Funktionen (Direktionen und deren Stellvertretungen) das Lohngefüge zum Teil deutlich niedriger als in vergleichbaren Funktionen in der Privatwirtschaft.

Es darf dabei nicht übersehen werden, dass mit Gemeinderatsbeschluss die untersten Löhne bei der Stadt Zürich auf minimal Fr. 44 480.-- festgelegt sind und die obersten Löhne infolge der vom Volk gutgeheissenen Volksinitiative „Fr. 220 000.-- sind genug“ ebenfalls plafoniert sind.

Vor dem Stadtrat
der Stadtschreiber
Dr. Martin Brunner