

## **Auszug aus dem Protokoll des Stadtrates von Zürich**

29.09.2004

**1811.**

### **Schriftliche Anfrage von Heinz Jacobi betreffend städtisches Personal, Angaben über Spontanprämien und Bonuszahlungen**

Am 26. Mai 2004 reichte Gemeinderat Heinz Jacobi (SP) folgende Schriftliche Anfrage GR Nr. 2004/264 ein:

Im letzten Jahr hat der Stadtrat 0,6 % der Lohnsumme für aussergewöhnliche Leistungen im Sinn von Artikel 59 Personalrecht zu Verfügung gestellt. Die VBZ haben diese Mittel in Spontanprämien (Fr. 300.-- oder 500.--) und in Bonuszahlungen (ab Fr. 1000.-- bis zu einem Betrag unbekannter Höhe) aufgeteilt. Es dürfte bekannt sein, dass der vpod solche Prämien im Grundsatz ablehnt. Anlässlich der Sozialpartnersitzung äusserte der vpod Skepsis und befürchtete Willkür. Der Direktor kündete an, „aggregierte Zahlen vorzulegen, an wen die Beiträge ausgeschüttet wurden“. Diese Mittel hätten motivierende Effekte haben sollen, der vpod war jedoch mit Kritik der Mitglieder wegen der intransparenten und je nach Betriebszweig unterschiedlich gehandhabten Prämien konfrontiert. Die Abgabe von Gutscheinen eines Grossverteilers wurde schlecht aufgenommen, insbesondere weil dies bei einer früheren Aktion bereits kritisiert wurde. Als der vpod nach diesen Zahlen fragte, erhielt er zur Antwort: „hingegen treten wir auf Ihr Begehren nach einer statistischen Auswertung nicht ein“.

Deshalb bitte ich den Stadtrat, die folgenden Fragen zu beantworten:

1. Welcher prozentuale Anteil von der Totalsumme wurde für die Funktionsstufen 15-18 zusammengenommen und in den Funktionsstufen 1-14 für jede einzelne Funktionsstufe an Spontanprämien, respektive an Bonuszahlungen ausgerichtet?
2. Wie viele weibliche Mitarbeitende haben die VBZ? Wie hoch ist deren prozentualer Anteil am gesamten Personal und wie hoch ist jeweils der prozentuale Anteil bei den Spontanprämien, respektive bei den Bonuszahlungen?
3. Wie viele Bonuszahlungen von Fr. 4 000.- oder mehr wurden ausgerichtet, zu welchem Anteil an weibliches Personal und was für „aussergewöhnliche Leistungen“ im Sinne des Personalrechts muss man sich vorstellen?
4. Wie hoch war der höchste gewährte Bonus?
5. Dem Vernehmen nach sollen in einzelnen Abteilungen (oder kleineren Einheiten) keine Anträge gestellt worden sein und demzufolge weder Bonuszahlungen noch Spontanprämien ausgerichtet worden sein. Ist diese Information zutreffend? Falls dies bejaht werden sollte, stellt sich die Anschlussfrage, ob bei der Umsetzung dieses neuen Instrumentes ein Controlling bestand, welches allfällige Versäumnisse verhindert hätte?
6. Mit welchen Massnahmen wurde eine gerechte Umsetzung über alle Unternehmensbereiche und Funktionsstufen sichergestellt?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

In der Anfrage ist von „Spontanprämien“ und „Bonuszahlungen“ die Rede. Darunter werden in den Antworten zu den einzelnen Fragen folgende so genannten „einmaligen Vergütungen“ im Sinne von Art. 68 der Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht (AB PR) verstanden:

- Prämien für besonders gut und effizient gelöste Aufgaben;
- Spontanprämien, beispielsweise in Form von Gutscheinen, bezahlten Urlaubstagen oder Naturalleistungen.

Nicht einbezogen werden hingegen die ebenfalls in Art. 68 AB PR vorgesehenen Prämien für die vorübergehende Übernahme einer Stellvertretung und für die kurzfristige Übernahme eines zusätzlichen Arbeitspensums.

Aus dem Gesamtzusammenhang von Erläuterungen und Fragestellungen werden diese dahingehend verstanden, dass sich sämtliche Fragen auf die Dienstabteilung VBZ beziehen und nicht auf die gesamte Stadtverwaltung. Die Fragen werden deshalb ausschliesslich für die VBZ beantwortet.

**Zu Frage 1:** Gemäss den Auswertungen des Personalmanagements der VBZ verteilte sich die Gesamtsumme der einmaligen Vergütungen im Jahr 2003 wie folgt auf die einzelnen Funktionsstufen:

	%		%
FS 3	1,01	FS 10	2,78
FS 4	1,58	FS 11	5,65
FS 5	6,40	FS 12	2,50
FS 6	48,71	FS 13	2,87
FS 7	9,40	FS 14	1,20
FS 8	8,03	FS 15-18	2,87
FS 9	7,00	FS 10	2,78

**Zu Frage 2:** Im Januar 2004 beschäftigten die VBZ 345 Frauen und 1941 Männer, der Frauenanteil betrug demnach 15,09 Prozent. Die Verkehrsbetriebe richteten im Jahr 2003 einmalige Prämien von insgesamt Fr. 487 750.- aus, davon entfielen auf Frauen Fr. 63 350.--, d. h. 12,99 Prozent.

**Zu Frage 3:** 2003 wurden zwei Einzelprämien von über Fr. 4000.-- ausbezahlt. Beide Einzelprämien (Fr. 5000.-- und Fr. 4000.--) gingen an Männer. Als Beispiele für aussergewöhnliche Leistungen kommen in Betracht die besonders rasche, kostengünstige, effiziente, überzeugende oder kreative Lösung einer Aufgabe bzw. Fertigstellung eines Projekts.

**Zu Frage 4:** Die höchste 2003 durch die VBZ ausgerichtete Einzelprämie betrug Fr. 5000.--.

**Zu den Fragen 5 und 6:** Aufgrund des neuen Personalrechts (PR 59: AB PR 68) haben die Verkehrsbetriebe für die Umsetzung der „einmaligen Vergütungen“ eigens ein Konzept erarbeitet. Dieses Konzept regelt die Prozesse, definiert die Kriterien und soll die transparente, gerechte Verteilung über die ganze Unternehmung sicherstellen. Mit einer entsprechenden Budgetierung je Unternehmensbereich wurde dafür gesorgt, dass die zur Verfügung stehenden Mittel gerecht eingesetzt werden. In Ergänzung zum Personalrecht definierten die Verkehrsbetriebe weitergehende Leitlinien, die den Führungskräften als Auslegungs- und Entscheidungshilfe dienen:

- Leistung liegt in qualitativer und/oder quantitativer Hinsicht klar über dem Erwartbaren;
- Leistung hat hohen Nutzen für das Team, die VBZ, die Stadt, externe Kundinnen und Kunden;
- Leistung ist vorbildlich und wirkt motivierend auf andere Mitarbeitende;
- Leistung wurde mit aussergewöhnlichem Arbeitseinsatz erbracht;
- Leistung besticht durch besonders kreativen oder innovativen Lösungsansatz;

Die Führungskräfte wurden über das Konzept umfassend informiert. In den einzelnen Führungsteams der Unternehmensbereiche ist die konkrete Umsetzung und Anwendung intensiv besprochen worden. Es ist aber nicht der Sinn dieses Instrumentes, die Mittel nach dem „Giesskannenprinzip“ zu verteilen. Wenn in einzelnen Abteilungen oder kleineren Einheiten keine Anträge gestellt wurden, ist nicht eine Ungerechtigkeit die Ursache, sondern das Faktum, dass in dieser Organisationseinheit keine Leistungen gemäss den obigen Kriterien zu honorieren waren. An 67 Prozent aller VBZ-Mitarbeitenden konnte eine einmalige Vergütung ausgerichtet werden. Dies zeigt, dass dieses Instrument bei den VBZ sehr breit eingesetzt wurde.

Mit einem Reporting wurde die VBZ-Geschäftsleitung laufend über den Stand der Ausrichtung der Spontanprämien (Gutscheine) informiert. Für die Bestimmung der Boni (Geldprä-

mien) hat die VBZ-Geschäftsleitung an einer Bonuskonferenz alle Anträge beurteilt und damit die gerechte Verteilung sichergestellt.

Vor dem Stadtrat  
der Stadtschreiber  
**Dr. Martin Brunner**