

Auszug aus dem substanziellen Protokoll 99. Ratssitzung vom 17. Juni 2020

2623. 2019/404

Weisung vom 25.09.2019:

Human Resources Management, Teilrevision des Personalrechts betreffend Weiterentwicklung des Städtischen Lohnsystems (SLS)

Antrag des Stadtrats

1. Die Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals wird gemäss Beilage geändert.
2. Der Stadtrat setzt die Änderungen in Kraft.
3. Unter Ausschluss des Referendums:

Die Motion GR Nr. 2015/382 der Fraktionen der Grünen und Alternativen Liste wird als erledigt abgeschrieben.

Referent zur Vorstellung der Weisung / Kommissionsmehrheit:

Luca Maggi (Grüne): *Mit der heutigen Behandlung der Weisung zur Weiterentwicklung des Städtischen Lohnsystems (SLS) geht die beinahe achtmonatige intensive Behandlung in der Kommission und den Fraktionen zu Ende. Mit der Vorlage soll das SLS einerseits so angepasst werden, dass die Stadt die Arbeitsbedingungen bezüglich des Lohns so anpasst, damit sie weiterhin als attraktive und verantwortungsbewusste Arbeitgeberin agieren kann. Zusätzlich wird eine Forderung aus dem Gemeinderat betreffend die Aufhebung der automatischen Lohnwirksamkeit der jährlichen Zielvereinbarungs- und Beurteilungsgespräche (ZBG) erfüllt. Bei der Weisung handelt es sich auch um eine Teilumsetzung der im Jahr 2014 vom Stadtrat in Auftrag gegebenen HR-Strategie mit sechs Handlungsfeldern. Vorliegend behandeln wir das vierte Handlungsfeld betreffend die Marktfähigkeit des SLS und dem Teilprojekt «Lohn». Im Rahmen dieses Umsetzungsprojekts wurde der folgende Handlungsbedarf für die Weiterentwicklung des SLS entdeckt. Die automatische Lohnsteuerung soll vom ZBG entkoppelt werden. Hingegen sollen die Lohnbestandteile Funktionslohn, Erfahrungs- und Leistungsanteil beibehalten werden. Ziele waren, ein verständliches und transparentes Lohnsystem zu schaffen; Lohnentwicklungsmöglichkeiten für langjährige Mitarbeitende zu bieten; Führungsverantwortung in der Lohnsteuerung zu stärken und die Möglichkeit zu schaffen, minimale Lohnerhöhungen durch weniger häufige, aber spürbarere Erhöhungen abzulösen. Damit soll im Vergleich mit der Marktwirtschaft bestanden werden können und eine berechenbare und steuerbare Lohnsumme gewährleistet werden. In einem Vernehmlassungsverfahren arbeitete die Stadt diese Ziele im engen Gespräch mit den Personalverbänden aus. In einem gemeinsamen «Letter of Intent» haben sich Stadt und Personalverbände sozialpartnerschaftlich auf die wichtigsten Änderungen geeinigt, damit diese auch*

hinter der vom Stadtrat ausgearbeiteten Weisung standen. Folgendes sind die wichtigsten vom Stadtrat vorgeschlagenen Änderungen: Erstens ist es die Neudefinition der Lohnbänder. Sie sollen in Zukunft vollständig ausgeschöpft werden. Das betrifft die Lohnspanne respektive das Lohnverhältnis von 1 zu 4,5, das bereits im Personalrecht (PR) vorgesehen ist. Dabei handelt es sich also nicht um eine Rechtsänderung, sondern um das volle Ausschöpfen des vom PR vorgesehenen Handlungsspielraums. Damit verbunden ist die Ausweitung der nutzbaren Erfahrung von städtischen Mitarbeitenden vom Wert 0 bis 25 und von aktuell 22,5 auf 25 Prozent. Es handelt sich also um eine Erhöhung der nutzbaren Erfahrung um 2,5 Prozent. Damit verbunden ist eine Neudefinition der Steigungszonen. Das heisst, dass gemäss Art. 52 Abs. 1 PR für jede Funktionsstufe ein Lohnband festgelegt wird. Der Mindestlohn einer Funktionsstufe wird dabei als Funktionslohn bezeichnet. Dieser dient als Ausgangspunkt für die Konstruktion der Lohnbänder und entspricht dem tiefsten Lohn des jeweiligen Lohnbands, also das Minimum bei einer nutzbaren Erfahrung von 0. Das zweite Element für die Konstruktion der Lohnbänder ist die nutzbare Erfahrung, die nicht in Jahren festgelegt wird, sondern mit einem Wert zwischen neu 0 und 25; vorher waren es 0 und 15. Gemäss Art. 52 Abs. 2 PR wird die nutzbare Erfahrung neu mit höchstens 25 Prozent des Funktionslohns berücksichtigt. Die zweite Änderung betrifft die neue Lohnsteuerung: die Entkoppelung der fixen Lohnsteuerung vom ZBG. Damit wird der jeweiligen Führungskraft mehr Verantwortung bei der Lohnentwicklung gegeben. Das geschieht mit einer jährlichen Überprüfung der Löhne und einer Festlegung eines Lohnerhöhungsbeitrags durch die Vorgesetzten. Damit übernehmen sie mehr Verantwortung für die individuellen Lohnentwicklungen in ihrem Team und die fixe Lohnsteuerung über Matrizen wird aufgehoben. Dabei werden die Vorgesetzten durch einen systembasierten Lohnerhöhungsvorschlag unterstützt, der auf den Parametern Lage im Lohnband, nutzbare Erfahrung und Leistungsbeurteilung respektive ZBG-Beurteilungswert basiert. Er bildet jedoch «nur» eine Orientierungsgrösse. Das bedeutet auch, dass Lohnerhöhungen nicht mehr zwingend jährlich erfolgen. Diese Entscheidung wird entsprechend den definierten Kriterien durch die verschiedenen Entscheidungshilfen und dem systembasierten Lohnerhöhungsvorschlag ausgeführt. Die Lohnfestsetzung erfolgt dann im Vieraugenprinzip durch den direkten und nächsthöheren Vorgesetzten und in Abstimmung mit der zuständigen HR-Abteilung. Was geschieht, wenn ein Arbeitnehmer mit der Höhe der Lohnanpassung nicht zufrieden ist? Kommt es zu keiner Lohnanpassung, können die Arbeitnehmenden direkt eine begründete Feststellungsverfügung über den Entscheid verlangen? Die begründete Verfügung kann nach der Durchführung des Eskalationsprozesses innerhalb einer Frist von 30 Tagen angefochten und es kann beim Stadtrat ein Begehren um Neu- beurteilung gestellt werden. Im dritten und letzten Teil der Weisung schlägt der Stadtrat die Erhöhung des städtischen Mindestlohns von heute 3654,85 Franken auf 4100 Franken bei 13 Monatslöhnen vor. Die Neudefinition der Lohnbänder führt basierend auf dem Datenstand vom 1. April 2017 zu potenziellen Mehrkosten von 22 bis 29 Millionen Franken. Ursache für die potentiellen Mehrkosten ist das Ausschöpfen des maximalen Lohnverhältnisses von 1 zu 4,5. Die Angestellten aller Funktionsstufen werden über die Jahre in ihrer zukünftigen Lohnentwicklung vom Ausschöpfen des Lohnverhältnisses profitieren: Bei Funktionsstufe 1 ab einer nutzbaren Erfahrung von 19, in höheren Funktionsstufen bis 12 schon ab tieferen Werten an nutzbarer Erfahrung und ab Funktionsstufe 13 dann durchgehend und unabhängig vom Wert an nutzbarer Erfahrung. Die

neue Lohnsteuerung führt zum Einführungszeitpunkt zu keinen zusätzlichen Kosten. Sie orientiert sich in Bezug auf das Budget für Lohnerhöhungen am Status quo. Die Kostenauswirkungen einer Erhöhung des Mindestlohns sind bei einem vollen Pensum auf 244 000 Franken pro Jahr zu beziffern. Die Mehrheit der Spezialkommission Finanzdepartement (SK FD) empfiehlt Ihnen, der Weisung und dem Änderungsantrag der Grünen zu einer zusätzlichen leichten Anhebung des Mindestlohns zuzustimmen. Mit dieser Weisung gelang es dem Stadtrat in Zusammenarbeit mit den Personalverbänden und Gewerkschaften, eine ausgeglichene und für alle städtischen Arbeitnehmenden gewinnbringende Weisung auszuarbeiten. Dass wir heute bei einer Personalrechtsweisung lediglich über einen Änderungsantrag abstimmen, der eine kleine Justierung des Mindestlohns vorsieht, zeigt, dass diese Arbeit von einer Mehrheit im Parlament honoriert wird. Es ist richtig, dass das ZBG in Zukunft nicht mehr als Lohnsteuerungsinstrument missbraucht werden kann. Der Fokus soll vielmehr auf der Personalentwicklung liegen. Mit den ausgeführten Änderungen wird ein noch transparenteres und nach noch deutlicheren Kriterien geführtes Lohnsystem geschaffen. Klar ist, dass die Vorgesetzten mit dieser Änderung neue Verantwortung und ein Stück weit auch einen Vertrauensvorschuss erhalten. Dieser wird dadurch versachlicht, dass klare Kriterien wie der Lohn im Teamvergleich, Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern, Leistung und Verhalten, die Lage im Lohnband oder die nutzbare Erfahrung beigezogen werden müssen. Mit dem Systemvorschlag erhalten sie zudem eine objektive und systemische Orientierungshilfe. Jeder Entscheid muss zudem sachlich begründet werden. Lohnerhöhungen erfolgen nur in Abstimmung mit dem HR und dem nächsthöheren Vorgesetzten. Zudem ist ein klarer Eskalationsprozess vorgesehen, wenn ein Arbeitnehmer nicht einverstanden ist. Als besonders wichtig erachtet eine Mehrheit die Erhöhung des Mindestlohns. Dass dieser heute bei 3654,85 Franken liegt, ist beschämend. Es ist darum richtig, dass der Stadtrat den Handlungsbedarf erkannte und den tiefsten Lohn neu auf 4100 Franken anheben wollte. Dass er diesen im Rahmen der Möglichkeiten des SLS nicht vollständig ausschöpfte, führte zum Änderungsantrag der Grünen. Wenn die hohen Lebenskosten in der Stadt Zürich betrachtet werden, besteht bei den tiefsten Löhnen nicht nur bei der Stadtverwaltung dringender Handlungsbedarf. Als Arbeitgeberin erkannte die Stadt diese Verantwortung und korrigierte den Mindestlohn. Diesen Entscheid unterstützen wir voll und ganz. Mit dem vorliegenden Änderungsantrag der Grünen beantragt die Mehrheit der Kommission, beim städtischen Mindestlohn eine kleine Justierung vorzunehmen und die Möglichkeiten auszuschöpfen, die das aktuelle SLS bietet. Mit der Anhebung des Mindestlohns um 100 Franken von 4100 auf 4200 Franken und damit einem Jahresbruttolohn von 54 600 Franken schöpfen wir diesen Rahmen voll aus. Die Mehrkosten von 450 000 bis 500 000 Franken sind absolut tragbar – gerade im Vergleich zu den 244 000 Franken, die sich aufgrund der Weisung ergeben. Dieser tiefe Betrag zeigt, dass unsere Arbeit mit dieser Weisung noch nicht abgeschlossen ist. Vielmehr gilt es, die vielen ausgelagerten Jobs in den Tieflohnsektoren in die Verwaltung zurückzuholen und auf diese Weise gute Arbeitsbedingungen sicherzustellen. Mit diesem Antrag wird weder das aktuelle System auf den Kopf gestellt, noch werden Anreize für Personen vernichtet, eine Lehre zu beginnen. Lehrabgänger sind in den meisten Fällen junge Menschen, die am Anfang ihres Berufslebens stehen. Arbeitnehmende, die für einen Mindestlohn arbeiten, sind oft ältere Menschen, teilweise mit familiären Unterhaltspflich-

ten. Der Kommissionsmehrheit ist es darum wichtig, dass der Rahmen des Lohnsystems im tiefsten Lohnbereich voll ausgeschöpft wird. Es ist wichtig, dass die Stadt bei den tiefsten Löhnen mit gutem Beispiel vorangeht. Noch immer arbeiten auf dem Gebiet der Stadt Zürich tausende Menschen in absoluten Tieflohnbranchen. Ab heute sammeln Gewerkschaften, Hilfswerke und linke Parteien Unterschriften für einen Mindestlohn von 23 Franken, der auf dem Gebiet der Stadt festgelegt sein sollte. Für dasselbe Anliegen werden auch in Kloten und Winterthur Unterschriften gesammelt. Es handelt sich um einen Zufall, dass die heutige Debatte mit dieser Lancierung zusammenfällt. Umso besser ist es aber, wenn eine politische Mehrheit in der Stadt Zürich diese Dringlichkeit zum Ausdruck bringt.

Kommissionsminderheit:

Pärparim Avdili (FDP): *Als die Weisung im letzten Oktober der SK FD zugewiesen wurde, sahen die Welt und die Stadt Zürich anders aus. Die Welt war in ihrem alltäglichen Wahnsinn mit verschiedensten Herausforderungen beschäftigt, sprach jedoch nicht von einer bevorstehenden globalen Wirtschaftskrise. Die Schweiz stand wirtschaftlich stabil und gut da. Gesamtgesellschaftlich wurde von einer prosperierenden Wirtschaft stark profitiert und auf einem hohen Niveau wurden positive Entwicklungen für die Zukunft prognostiziert. Dank den guten Rahmenbedingungen des Bundes und des Kantons in Verbindung mit der Attraktivität der Stadt Zürich ging es uns hervorragend – so hervorragend, dass die Mehrheit des Parlaments und des Stadtrats stets nach neuen Ideen suchte, wo das ganze Geld ausgegeben werden könnte. Die vorliegende Weisung ist wahrscheinlich kein kreativer Versuch zu Lasten des Steuerhaushalts; dieser Vorwurf kann nicht gemacht werden. Es handelt sich jedoch auch offensichtlich nicht um einen Versuch, den Haushalt zu entlasten. Dass dies im letzten Jahr nicht als zwingend notwendig erachtet wurde, kann man mit den Steuereinnahmen erklären – ungeachtet davon, wie diese Einnahmen entstehen und ob nicht auch der Steuerzahler entlastet werden könnte, anstatt die Ausgaben parallel zu erhöhen. In der Kommission konnte man sich gesamthaft durchaus vorstellen, einzelne Punkte der Änderung zu diskutieren und über den Sinn und Unsinn solcher Lohnsysteme zu streiten. Auch der vorgeschlagene Mindestlohn stiess nicht vollständig auf Ablehnung. Darum gehe ich nicht auf die einzelnen Punkte ein, sondern werde unsere Ablehnung erklären. Was geschah, hat Zürich und die ganze Welt herausgefordert. Wir erlebten eine der grössten Gesundheitskatastrophen weltweit, die aufgrund des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Stillstands bereits zu einer wirtschaftlichen Krise führte und sich wahrscheinlich in der nächsten Zeit zuspitzen wird. Heute sieht es gesundheitlich betrachtet besser aus. Die städtischen Angestellten waren wie alle anderen stark gefordert, mit den entsprechenden Umständen so gut wie möglich umzugehen. Der langfristige Umgang, und ob gewisse Berufe und Branchen richtig bezahlt werden und die nötige Anerkennung erhalten, werden Teil einer grundlegenden Debatte sein. Die neue Ausgangslage nach Corona lässt keine Zweifel offen bezüglich der finanziellen Auswirkungen für Zürich. Der Stadtrat gab gestern an einer Medienkonferenz bekannt, dass die Krise für die Steuerzahler in der Stadt Millionenbeträge im dreistelligen Bereich kosten wird. In einer Nachbeurteilung befinden wir uns nicht in der Situation, um überhaupt das Lohnsystem zu diskutieren. Wir müssen uns die grundsätzliche Frage stellen, wie wir auch in Bezug auf die*

Löhne auf die kommenden fehlenden Einnahmen reagieren können. Auch wenn «nur» das Bewertungssystem angepasst werden soll, so ist vorgesehen, während den nächsten vier Jahren jährlich 6 Millionen Franken zusätzlich zu den Lohnerhöhungen zu budgetieren. Die beiden ablehnenden Parteien reagierten darum richtig mit dem einreichen eines Postulats vor zwei Wochen, mit dem auf die Besetzung von nicht notwendigen Stellen verzichtet werden soll. Mit der natürlichen Fluktuation können so die Stellen stabilisiert werden, damit der Steuerhaushalt entlastet wird. Die Weisung entstand aus verschiedenen Motivationen heraus. Unter anderem wird erwähnt, dass diese Teilrevision die Wettbewerbsfähigkeit verbessern soll. Diese Begründung ist speziell, da man weiss, dass städtische Angestellte sowohl zu sehr guten Arbeitsbedingungen angestellt sind und auch gut bezahlt werden. Dass mit der neuen Lohnsteuerung die Löhne automatisch erhöht werden können, entspricht nicht dem Markt. Auch wenn vorher erwähnt wurde, dass dies nicht automatisch stattfinden soll, wissen wir alle, wie das in der Praxis schliesslich umgesetzt wird. Der Mindestlohn soll um 12 Prozent auf neu 4100 Franken erhöht werden. Alleine dieser Betrag liegt weit über dem, was das private Gewerbe – bereits vor Corona – bezahlen kann und will. Mit dem Antrag von links, den Mindestlohn um weitere 100 Franken zu erhöhen, wird klargemacht, dass die bereits bestehende und noch grösser werdende bevorstehende Wirtschaftskrise bei allen, aber nicht bei der linken Gemeinderatshälfte, angekommen ist. Ich erwähnte vorher, dass der Mindestlohn vor Corona Teil einer möglichen Diskussion gewesen wäre. Es gibt Zeiten, in denen das Portemonnaie gezückt und wild ausgegeben werden kann, weil die Reserven stimmen und die Einnahmen für die Zukunft zuversichtlich stimmen. Dann gibt es andere Zeiten, so wie es jetzt der Fall ist, in denen man ohne Schwarzmalerei verstanden haben muss, dass alle Ausgaben mindestens zwei Mal überprüft werden müssen. Ich persönlich gehöre auch zu einer Generation, die genau dann in Zukunft zur Kasse gebeten wird. Vom Stadtrat hätten wir erwartet, dass er selbstständig im Rahmen einer Nachbearbeitung im Zusammenhang mit der Krise entschieden hätte, die Weisung zurückzuziehen oder zu sistieren. Es gibt keine dringliche Notwendigkeit, das SLS zu revidieren und bis zu 28 Millionen Franken Mehrbelastung zu erzeugen. Bürgerinnen und Bürger verlassen sich darauf, dass wir haushälterisch und verantwortungsbewusst mit dem Steuergeld umgehen. Unter den gegebenen Umständen kann das nicht gewahrt werden. Darum lehnen wir die Weisung sowie den Antrag der Grünen ab.

Weitere Wortmeldungen:

Martin Götzl (SVP): Ein grosses Dankeschön an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Zürich, die tagtäglich vielfach 365 Tage im Jahr dienstleistungsbereit für Zürich ihren Einsatz leisten. Das geschieht mit Freude und in der Regel mit viel Herzblut und Engagement für eine einzigartige Stadt. Die Forderung der SLS-Weisung geht auf die Motion GR Nr. 2015/382 zurück, die hauchdünn mit einer rot-grünen 62-zu-61-Mehrheit überwiesen wurde. Die SVP befand sich damals mit der Ablehnung in der Minderheit. Der Stadtrat und die Verwaltung erhielten einen Auftrag, der einer Quadratur des Kreises gleichkommt. Die Forderungen wurden entsprechend dem Auftrag umgesetzt: Dem Stadtrat gelang durchaus, eine sehr ausgewogene, gute und hochkomplexe Weisung vorzulegen. Die SVP-Fraktion diskutierte die vorliegende Weisung sehr oft und sehr kontrovers und wir hatten die Möglichkeit, zusätzliche Informationen zu erhalten.

Das Ziel der Weisung ist unter anderem die Lohnsteuerung vom ZBG zu entkoppeln, ein transparentes Lohnsystem zu schaffen und auch die Lohnentwicklungsperspektive vor allem für die langjährigen Mitarbeitenden zu erhöhen. In unserer Fraktion fanden wir durchaus den einen oder anderen positiven Aspekt in der sehr komplexen Weisung. Wir hätten bevorzugt, über die einzelnen Punkte separat abzustimmen. Das ist aufgrund der Komplexität nicht möglich. Beim Mindestlohn gab es durchaus Stimmen, die entsprechend den Lebenshaltungskosten in Zürich ein gewisses Ansinnen dafür haben, den Lohn für die tiefen Lohnstufen um ein bestimmtes Mass zu erhöhen. Ein weiterer Aspekt ist, dass wir bei den Zielvereinbarungsgesprächen eine Grundproblematik sehen, da ein sehr hoher administrativer Aufwand besteht, was nicht nur positiv für die Mitarbeitenden ist und eine durchgezogene Selektivität hervorbringt. Gemäss Stadtverwaltung liegen die Beurteilungen in 77 bis 87 Prozent im Bereich gut, d. h. bei einem B oder C. Das entspricht nach unserer Sichtweise nicht der Realität, die auf dem Arbeitsmarkt zu finden ist. Wir erwarten insofern, dass auch mit weniger guten Mitarbeitenden sehr offene und faire Mitarbeitendenbeurteilungsgespräche geführt werden und dass die Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Das würde dann auch bei einer Trennung im gegenseitigen Einvernehmen helfen, damit es dabei zu rechtmässigen Kündigungen und nicht zu Härtefällen kommt. Wichtig ist mir persönlich zu sagen, dass es in dieser Weisung vor allem um Lohn geht und dass beim Mitarbeiterstellenwert der Lohn wichtig, aber nicht das Höchste ist. Dem Mitarbeiter ist es sehr wichtig, dass er nach seiner Meinung gefragt wird und dass er Feedback, Fortschritts- und Entwicklungsmöglichkeiten erhält.

Isabel Garcia (GLP): *Die GLP entschied sich, sich bei der vorliegenden Weisung zur Weiterentwicklung des SLS der Stimme zu enthalten. Die Enthaltung ist das Resultat einer sehr intensiven Diskussion, die wir während vielen Wochen und Monaten führten. Aus unserer Sicht enthält die Vorlage sowohl wichtige wie auch schützenswerte Elemente, leider aber auch deutlich abzulehnende Elemente. Ausserdem schätzen wir das Risiko, dass wir durch einzelne Änderungsanträge das Ergebnis der Weisung verschlimmbessern, als zu hoch ein. Erschwerend kommt hinzu, dass das SLS einen zentralen Konstruktionsfehler aufweist. Die Revision führt dazu, dass die hohen Funktionsstufen weit überdurchschnittlich profitieren. Konkret zeigten die Modellrechnungen, dass in der untersten Funktionsstufe mit durchschnittlichen Lohnerhöhungen von 0,7 Prozent, in der obersten Funktionsstufe jedoch mit 1,9 Prozent gerechnet werden darf. Bei der untersten Funktionsstufe sind das 387 Franken und bei der obersten Funktionsstufe 4545 Franken. Begründet wird die lohnmassige Aufrüstung in der Teppichetage der Verwaltung damit, dass die Konkurrenzfähigkeit heute nicht mehr gegeben ist. Das sehen wir ganz anders. Der Nachteil hat sich in den letzten Wochen und Monaten dramatisch geändert und sich in sein Gegenteil verwandelt. In Zeiten von gesellschaftlicher, wirtschaftlicher und finanzieller Unsicherheit sind gerade die Sicherheit des Arbeitsplatzes, die grosszügigen Nebenlohnleistungen sowie attraktive und fortschrittliche Arbeitsbedingungen zentrale Vorteile bei einer Anstellung beim Staat. Auch bei den grosszügigen Ferien- und Weiterbildungsregelungen, dem Vaterschaftsurlaub sowie bei weiteren Unterstützungen im Bereich von Vereinbarkeit von Arbeit und Familie ist die Stadt anderen Arbeitgeberinnen weit voraus und bietet generöse Verhältnisse. Die GLP kritisiert das nicht. Wir sind aber der Auffassung, dass diese Themen und diese Lohnnebenleistungen in die Gesamtbeurteilung einfließen müssen. Der zweite, sehr wichtige Punkt, den*

wir als Schwachstelle identifizierten, ist, dass der Mittelbau des städtischen Personals – um den es heute noch nicht ging – bei dieser Teilrevision vergessen ging. Gerade diejenigen städtischen Angestellten, die für die städtische Bevölkerung lebenswichtige Leistungen wie Pflege und Betreuung erbringen, die Grundversorgung in den industriellen Betrieben oder die Mobilität auf den Tram- und Buslinien sicherstellen und auch für die Sicherheit im öffentlichen Raum zuständig sind, sind grossmehrheitlich in Funktionsstufen zu finden, die stark unterdurchschnittlich von der Revision profitieren. Diese Tätigkeiten sind es jedoch, die die Lebensqualität in unserer Stadt und direkt das Wohlbefinden der Bewohnerinnen und Bewohner beeinflussen. Gerade in den letzten Wochen scheinen dies mehr Leute verstanden zu haben: Regelmässig wurde auf Balkons fürs Pflegepersonal und für andere für die Grundversorgung zuständige Berufsgruppen applaudiert. Auch wurden Petitionen für mehr Wertschätzung und Geld lanciert. Social-Media-Profile wurden mit entsprechenden Slogans und Layouts verziert und es war die Rede von systemrelevanten Tätigkeiten und Berufen. Zumindest bezüglich der Ausrichtung einer Prämie waren sich alle einig. Auch der Gemeinderat blieb nicht inaktiv und reichte drei Vorstösse zu dieser Thematik ein. Aber genau das Instrument, das die Löhne für alle Betroffenen nachhaltig verbessert und beeinflusst, ausgerechnet dieses Instrument, über das wir in der Kommission mit der Teilrevision befanden, soll für die städtischen Angestellten keine Rolle spielen. Das ist für die GLP total unlogisch und komplett unverständlich.

Anjushka Früh (SP): Die SLS-Weisung nahm sehr viel Zeit bei unserer Kommissionsarbeit in Anspruch. Bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Verwaltung möchte ich mich für ihren Aufwand, die kompetente Unterstützung und auch für die ausserordentliche Bereitschaft, das Geschäft in den Fraktionen auch am Samstagmorgen vorzustellen, bedanken. Es handelt sich um eine ausgewogene, faire und zeitgemässe Weiterentwicklung des SLS. Den Ausführungen von Luca Maggi (Grüne) ist nicht mehr viel beizufügen, ausser dass die SP diese Weiterentwicklung ebenfalls unterstützt. Mit Ausnahme der Erhöhung des Mindestlohns müssen keine materiellen Änderungen vorgenommen werden. Die SP unterstützt die Erhöhung selbstverständlich; sie hätte bereits vor langer Zeit erfolgen sollen. In Zürich sollte man ein Einkommen erhalten, das zum Leben ausreicht. Damit tragen wir zu einem noch faireren Lohnsystem bei.

Martin Götzl (SVP): Die Mitarbeiter brauchen nicht nur mehr Lohn, sondern auch Fortschritte, Feedback, Entwicklungsmöglichkeiten und Wertschätzung. Ich bitte alle, die die Weisung unterstützen, sich zu überlegen, ob das alle städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten. Wenn ich mir das Beispiel von 2000 Polizistinnen und Polizisten überlege, die tagtäglich eine hervorragende Arbeit leisten, dann ist es mit ein wenig mehr Geld und ohne Wertschätzung noch nicht getan. Mit dieser Weisung werden die heute bereits sehr guten Anstellungsbedingungen teilweise frappant verbessert. Die über 28 000 bestehenden Mitarbeitenden haben abermals bessere und sichere Arbeitsplatzbedingungen. Das ist grundsätzlich zu begrüessen; in der Privatwirtschaft jedoch und vor allem in der aktuellen Lage ist das weder üblich noch gerechtfertigt. Die geforderten Massnahmen kosten die Stadt jährlich über 20 Millionen Franken. Bis anhin waren bereits über 15 Millionen Franken für Lohnerhöhungen budgetiert und jetzt kommen

zusätzlich mindestens 6 Millionen Franken hinzu. Im Moment können wir das nicht tragen. Der Stadtrat und die Gemeinderatsmehrheit planen für die Jahre 2021, 2022 und 2023 hunderte neue Stellen. Sie schenken mit zweistelligen Millionenbeträgen ein. Ein solches Stellenwachstum mit einer solchen Personalweisung ist in der aktuellen Situation zu unterlassen. Dies ist weder nachhaltig noch verantwortungsvoll. An der gestrigen Medienmitteilung hörten wir, dass die absehbaren Kosten aufgrund von Corona mindestens 316 Millionen Franken betragen werden. Es gibt noch weitere ablehnende Begründungspunkte der sehr komplexen Weisung. Die SVP versteht nicht, dass zusätzlich 6 Millionen zu den 15 Millionen Franken Lohnerhöhung hinzugefügt werden sollen. Die SVP hat Mühe mit den 0,3 bis 1,9 Prozent, die im Giesskannenprinzip auf alle Mitarbeitenden verteilt werden, wobei die 1,9 Prozent vor allem auf die bereits gut Verdienenden zutreffen werden. Auch werden die vom Volk Gewählten von der Lohnerhöhung profitieren. Dazu gehören beispielsweise die Kreisschulpräsidien, die Friedensrichter – es sind 1200 Mitarbeitende, die über 150 000 Franken pro Jahr verdienen. Sie werden in den Genuss von 1,9 Prozent Lohnerhöhung kommen. Nebst dem sehr guten Salär erhalten sie in der Regel fünfstelligen Spesenentschädigungen. Wir verstehen nicht, dass diese Leute in dieser Zeit noch mehr Lohn haben müssen. Im Grundsatz haben wir das Gefühl, dass die Weisung den folgenden Beigeschmack vermittelt: Die leistungsorientierten Mitarbeitenden der Stadt werden abgestraft, weil sich die Leistungsbereitschaft in Zukunft weniger lohnen wird. Für die leistungsschwachen Mitarbeitenden, die es überall gibt, wird es eine Belohnung. Ihnen wird vermittelt, dass sie sich nicht anstrengen müssen und dass sie nach jahrelanger Arbeit trotzdem mehr Lohn erhalten. Die Weisung ist noch nicht abgeschlossen; in der Kommission behandeln wir bereits die nächste personalrechtliche Weisung, den Vaterschaftsurlaub. Wir lehnen die Dispositivziffern 1 und 2 ab, stimmen der Dispositivziffer 3 zu. Der Antrag der Grünen ist in der jetzigen Zeit nicht angebracht.

Isabel Garcia (GLP): Zu den Stärken der SLS-Revision gehört durchaus die Erhöhung des Bruttomindestlohns. Wir begrüßen, dass die Stadt nicht nur mit gutem Beispiel vorangeht und sich als fortschrittliche Arbeitgeberin zu existenzsichernden Löhnen nicht nur bekennt, sondern diese auch effektiv ausbezahlt. Leider war es in den Kommissionsberatungen so, dass die rot-rot-grüne Ratsmehrheit es nicht unterlassen konnte, bei einer Erhöhung um 12 Prozent zu bleiben und zusätzlich eine Erhöhung um 100 Franken zu verlangen. Das werden wir als Einzelantrag ablehnen. Aus unserer Sicht ist es nicht korrekt, einen Mindestlohn so zu definieren, dass aus den Augen verloren geht, dass viele Angestellte am Ende des Monats Löhne erhalten, die nur sehr knapp über dem Mindestlohn liegen, obwohl sie eine vollständige Berufslehre und oft auch Weiterbildungen in ihrem beruflichen Tätigkeitsfeld aufweisen können. Aus Sicht der GLP ist es zentral, dass sich Aus- und Weiterbildungen lohnen; gerade auch beim Staat, da ihm die Vorbildrolle zukommt. Ein zweiter positiver Punkt ist die Flexibilisierung und Modernisierung der Lohnsteuerung. Dass Lohnerhöhungen nicht mehr jedes Jahr zwingend und jedes Jahr erfolgen und ausserdem unabhängig vom ZBG erfolgen sollen, begrüßen wir. Ebenfalls begrüßen wir, dass die Vorgesetzten für die individuelle Lohnentwicklung der städtischen Angestellten in die Verantwortung genommen werden und sie auch jährlich ein Lohngespräch mit ihren Teammitgliedern führen müssen. Das entspricht dem üblichen Prozedere in einer modernen öffentlichen Verwaltung und ist im

Jahr 2020 schlichtweg angebracht. Gerne wollen wir eine grundsätzliche Schwäche thematisieren: Das SLS hat einen schwerwiegenden Konstruktionsfehler. Er wird leider durch die aktuelle Teilrevision zusätzlich vergrössert. Der Mittelbau der städtischen Angestellten – hier sind die betroffen, die sozioökonomisch zum Mittelstand gehören und unsere Gesellschaft am Ende des Tages zusammenhalten – ist strukturell benachteiligt. Im öffentlichen Dienst sind das meist Personen, die in einer Form für die Grundversorgung der Bevölkerung verantwortlich sind und oft auch direkt für das persönliche und gesundheitliche Wohlbefinden und für die Weiterentwicklung für uns als Individuen sorgen. Es sind städtische Angestellte, die in der Regel eine Berufslehre abgeschlossen haben. Oft absolvierten sie eine tätigkeitsrelevante Weiterbildung. Es sind typische Vertreterinnen und Vertreter des dualen Bildungssystems. Das duale Bildungssystem fehlt kaum in einer Sonntagsrede von Exekutivpolitiker. Von Montag bis Samstag jedoch geschieht in der Realität nichts, obwohl die Verwaltung oft für die direkte Umsetzung der hehren Vorsätze Möglichkeiten hätte, obwohl ihre Vorbildfunktion gross wäre und auch die Menge der Angestellten und Lernenden gross wäre, die davon profitieren könnten. Das halten wir für einen grundsätzlichen und schwerwiegenden Konstruktionsfehler.

Duri Beer (SP): *Eigentlich sieht die Debattenplanung nicht vor, dass eine lange Debatte über die Vorlage geführt wird, was ich bedaure. Lohnpolitik und Lohnsysteme sind grundsätzlich wichtige gesellschaftspolitische Fragestellungen, die ausführlich diskutiert werden könnten. Bereits im Jahr 2012 überreichten 4000 städtische Mitarbeitende dem Stadtrat eine Petition; im Jahr 2014 reichten die Grünen und die AL die Motion ein; viel Arbeit, Herzblut und Leidenschaft liegen hinter dieser Weisung. Beim Stadtrat und bei der Verwaltung, die viel erreichten, möchte ich mich bedanken. Sie gingen immer nach bestem Bemühen, Treu und Glauben vor. Auch wir Personalvertreter konnten schliesslich nach einem intensiven Seilziehen dahinterstehen. Ich bedanke mich auch vor allem bei den Kommissionsleuten, die für die Bearbeitung des Geschäfts zuständig waren. Vielen Dank, Anjushka Früh (SP), für die seriöse und professionelle Arbeit und vor allem auch an Luca Maggi (Grüne) und eine sehr beeindruckende Vorstellung der Weisung. Ich halte den Änderungsvorschlag für absolut richtig. Einerseits ist es beschämend, dass wir das nicht schon lange haben; auf der anderen Seite können wir stolz darauf sein, dass wir eine der ersten Deutschschweizer Städte sind, die das einführen.*

Namens des Stadtrats nimmt der Vorsteher des Finanzdepartements Stellung.

STR Daniel Leupi: *Es handelt sich um eine Generationenvorlage; das letzte Mal beriet der Gemeinderat im Jahr 2002 eine solche Vorlage. Martin Götzl (SVP) sprach von einer Quadratur des Kreises, was teilweise der Fall war. Es handelt sich um komplexe, vielfältige Anforderungen. Die Vorgeschichte wurde bisher nicht erwähnt. Die letzte grosse Revision geschah im Jahr 2002, während der letzten Stadtratssitzung wurden einige Abmachungen getroffen, die mein Vorgänger STR Martin Vollenwyder als Erbe übernehmen musste. Es handelte sich um eine Vorlage, die jedes Jahr Mehrkosten von 30 Millionen Franken verursachte. Er musste sie sistieren und arbeitete mit Einmalzahlungen bis mit den Matrizen ein neues System eingeführt wurde. Sie hatten den Vorteil der Berechenbarkeit der Lohnentwicklungen; der Nachteil war die fixe Bindung der Endjahresgespräche an die Lohnentwicklung. Als junger Polizeivorsteher begann ich, das*

Unbehagen auch der Personalverbände zu spüren. Die Petition war mir damals ein Anliegen und ich musste kämpfen, dass sie in die HR-Strategie aufgenommen wurde. Ob eine Lösung entstehen wird, war damals vollständig offen. Es dauerte einige Zeit, es kam zu Wechseln in der Vorsteherschaft und der Direktion des HRZ und entsprechend wurde im Jahr 2015 die Motion der Grünen und der AL eingereicht. Die Vorlage verfolgt sehr viele Ziele; entgegen gewisser Aussagen ist eine generelle Lohnsteigerung jedoch keines davon. Die Hauptziele sind die Entkoppelung sowie das Einbetten in die weiteren HR-politischen Instrumente; das ZBG wird momentan revidiert. Ein weiteres Hauptziel ist die längere Lohnperspektive. In der Stadt gibt es viele, die lange dabei bleiben. Ein Beispiel ist die Berufspolizei. 40 Prozent der Angestellten schöpften die nutzbare Erfahrung aus; sie brauchen eine Perspektive. Die Marktnähe ist ein weiterer Punkt. Auch die von Isabel Garcia (GLP) erwähnten Angestellten sind nicht benachteiligt; in diesen Bereichen bezahlt die Stadt überdurchschnittlich hohe Löhne im marktwirtschaftlichen Vergleich. Von einer Benachteiligung zu sprechen, ist gewagt; auch diese Angestellten erhalten eine zusätzliche Lohnentwicklung. Ein weiteres Ziel ist eine berechenbare Lohnsumme. Das ist wichtig, weil die Personalkosten einer der grössten Kostenfaktoren im städtischen Budget sind. Wichtig ist uns auch, dass der städtische Lohn mit seinen drei Elementen Funktionslohn, Erfahrungs- und Leistungsanteil erhalten bleibt. Es handelte sich um einen langen Prozess, ich verbrachte unzählige Stunden in Workshops, mit Personalverbänden und in internen Gremien; wir betrachteten das von allen Seiten und prüften Alternativen. Dabei lernte ich, dass sich die Welt in zwei Lager aufteilen lässt – in die, die völlig fasziniert sind von HR-Themen und die, die nur interessiert sind, wenn sie direkt betroffen sind. 28 000 städtische Mitarbeitende sind betroffen; was heute also festgesetzt wird, ist bedeutend. Wir sind froh, dass das in den verschiedenen Fraktionen erkannt wurde. Wir machten das Angebot, dass wir die Vorlage in den Fraktionen erläuterten, weil es wichtig ist, dass nicht nur die SK-FD-Mitglieder, sondern alle in den Grundzügen wissen, wie das städtische Lohnsystem funktioniert. Ich schätze, dass das Angebot angenommen wurde und dass dies zu einer konstruktiven Zusammenarbeit führte. Eine intensive Diskussion führten wir mit den Personalverbänden; anfangs waren wir uns nicht im Geringsten einig. Ich kann mich erinnern, wie uns vorgetragen wurde, dass nur der reine Stufenanstieg akzeptabel ist. Wir entgegneten dem, dass die Leistungskomponente aus Arbeitgebersicht nicht verhandelbar ist. Wir führten jedoch eine gute Diskussion, es gab gemeinsame Interessen. Weitere Punkte sind der Ausbau der nutzbaren Erfahrung, die Entkoppelung und die Abschaffung des «Gauss». Schliesslich kam der Mindestlohn, der von uns ursprünglich nicht eingefügt wurde. Für uns war dieser Antrag jedoch vollständig in Ordnung; er kostet die Stadt nicht sehr viel. 4100 respektive 4200 Franken sind gerechtfertigt angesichts der hohen Lebenshaltungskosten in der Stadt Zürich. Es handelt sich nicht um eine Lohnsteigerungsvorlage. Eine normale Lohnentwicklung wird auch von meinem durch und durch bürgerlichen Kollegen im Regierungsrat verteidigt, der jährlich erklärt, dass auch für das kantonale Personal eine Lohnentwicklung vorhanden sein sollte. Für eine sinnvolle Überführung setzten wir die vier Mal 6 Millionen Franken fest, die das Lohnniveau schliesslich um 20 Millionen Franken erhöhen; das hat der Gemeinderat in der Hand. Das ist nicht Teil der heutigen Vorlage und wird nicht heute, sondern über das Budget beschlossen. Die Vorlage ist komplex und bedeutet eine Herausforderung für die Vorgesetzten, für die sie einen administ-

rativen Mehraufwand bedeutet. Die Vorlage ist nicht perfekt, weshalb eine externe Begleitgruppe vorgesehen ist, die unvoreingenommen die Wirkung untersuchen wird. Für die Umstellung der bisherigen Kultur braucht es Zeit. Ich schliesse mich dem Dank an das städtische Personal, an die Personalverbände und an die SK FD an und danke auch der Direktorin Daniela Eberhardt, Marcel Gebert, Christina Rutz und Rebekka Hofmann in der städtischen Verwaltung, die intensiv an dieser Vorlage arbeiteten.

Änderungsantrag zu Dispositivziffer 1
Art. 51 Lohnskala, Abs. 2

Die Mehrheit der SK FD beantragt folgende Änderung von Art. 51 Abs. 2:

² Der Jahreslohn beträgt in Funktionsstufe 1 bei dem für die Funktion minimal geforderten Mass an Erfahrung und guter Leistung ~~53 300~~ 54 600 Franken. Hinzu kommen Teuerungsanpassungen gemäss Art. 57 Abs. 1 ab dem Datum der Inkraftsetzung der Teilrevision des Personalrechts vom

Die Minderheit der SK FD beantragt Ablehnung des Änderungsantrags.

Mehrheit: Luca Maggi (Grüne), Referent; Präsident Simon Diggelmann (SP), Anjushka Früh (SP), Urs Helfenstein (SP), Elena Marti (Grüne), Christina Schiller (AL), Dr. Pawel Silberring (SP), Vera Ziswiler (SP)
Minderheit: Përparim Avdili (FDP), Referent; Vizepräsidentin Maria del Carmen Señorán (SVP), Isabel Garcia (GLP), Martin Götzl (SVP), Sabine Koch (FDP)

Der Rat stimmt dem Antrag der Mehrheit mit offensichtlichem Mehr zu.

Die Detailberatung ist abgeschlossen.

Die Vorlage wird stillschweigend an die Redaktionskommission (RedK) überwiesen.

Damit ist beschlossen:

Die geänderten Artikel der Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals sind durch die RedK zu überprüfen (Art. 38 Abs. 3 in Verbindung mit Art. 64 Abs. 1 GeschO GR). Die Schlussabstimmung findet nach der Redaktionslesung statt.

177.100

Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht)

Änderung vom, Weiterentwicklung des Städtischen Lohnsystems (SLS)

Die Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht, PR) vom 6. Februar 2002 wird wie folgt geändert:

Art. 51 Lohnskala

Abs. 1 unverändert.

² Der Jahreslohn beträgt in Funktionsstufe 1 bei dem für die Funktion minimal geforderten Mass an Erfahrung und guter Leistung 54 600 Franken. Hinzu kommen Teuerungsanpassungen gemäss Art. 57 Abs. 1 ab dem Datum der Inkraftsetzung der Teilrevision des Personalrechts vom

Abs. 3 unverändert.

Art. 52 Lohnband

Abs. 1 unverändert.

² Die nutzbare Erfahrung nimmt einen Wert zwischen 0 und 25 an und wird mit höchstens 25 Prozent des Funktionslohns berücksichtigt.

Abs. 3 und 4 unverändert.

Abs. 5 wird aufgehoben.

Abs. 6 wird zu Abs. 5.

Art. 56^{bis} Anpassung Funktionszuordnung

¹ Wird festgestellt, dass die Zuordnung einer Stelle zu einer Funktionsstufe fehlerhaft ist, wird sie angepasst.

² Bei Anpassungen zugunsten der Angestellten wird der Lohn gemäss Art. 56 neu festgelegt. Dieser gilt rückwirkend ab dem Monat, in dem die Fehlerhaftigkeit der Funktionszuordnung entdeckt oder von den Angestellten erstmals schriftlich beanstandet wurde.

³ Bei Anpassungen zulasten der Angestellten wird der bisherige Lohn beibehalten, wenn er im Lohnband der neuen Funktionsstufe Platz findet. Andernfalls wird er auf den neunzehnten Monat nach Ende des Monats, in dem die Zuordnung angepasst wird, auf den oberen Rand abgesenkt.

⁴ Bei Angestellten mit wenigstens zehn ununterbrochenen Dienstjahren, die das 55. Altersjahr vollendet haben, wird ein über Lohnband liegender Lohn bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses beibehalten.

Art. 57 Anpassung der Lohnskala an die Teuerungsentwicklung

¹ Der Stadtrat passt die Lohnskala jährlich der Teuerungsentwicklung an. Massgebend ist der Zürcher Index der Konsumentenpreise.

² Eine negative Teuerungsentwicklung hat keinen Einfluss auf die Lohnskala.

³ Weist die letzte Jahresrechnung einen Bilanzfehlbetrag aus, kann der Stadtrat ganz oder teilweise auf die Anpassung verzichten.

Abs. 4 wird zu Art. 57^{ter}.

Abs. 5 wird aufgehoben.

Art. 57^{bis} Individuelle Lohnerhöhungen

¹ Der Lohn der Angestellten wird von den Vorgesetzten jährlich überprüft und kann im Rahmen der für die Lohnentwicklung zur Verfügung gestellten Mittel innerhalb des Lohnbands der Funktionsstufe erhöht werden.

² Die Vorgesetzten berücksichtigen die individuelle Situation der oder des Angestellten und dabei insbesondere die nutzbare Erfahrung, die Lage des Lohns im Lohnband sowie Leistung und Verhalten. Sie werden durch einen systembasierten Lohnerhöhungsvorschlag unterstützt.

³ Der Stadtrat regelt die weiteren Kriterien, die beim Lohnerhöhungsentscheid zu berücksichtigen sind sowie den Prozess der Budgetverteilung und Lohnfestsetzung innerhalb der Dienstabteilungen.

Art. 57^{ter} Leistungs- und Verhaltensbeurteilung

13 / 13

Der Stadtrat legt Verfahren und Form der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung fest.

Mitteilung an den Stadtrat

Im Namen des Gemeinderats

Präsidium

Sekretariat