



Protokollauszug vom

12.11.2025

Departement Soziales / Bereich Alter und Pflege:

Einheitslöhne für Pool-Mitarbeitende im Bereich Alter und Pflege; Ergänzung der «Lohntabelle für ausserordentliche Anstellungen (Einheitslohn, Art. 49 PST)»

IDG-Status: öffentlich

Beschluss-Nr.: 2025/888

Der Stadtrat hat beschlossen:

1. Die «Lohntabelle: Ausserordentliche Anstellungen (Einheitslohn, Art. 49 PST)» gemäss Stadtratsbeschluss vom 31. Oktober 2019 (SR.18.838-1) wird bei Buchstabe B. Einheitslohnansätze Ziffer 6 Departement Soziales, Alter & Pflege, per 1. Januar 2026 folgendermassen ergänzt:

Alter und Pflege	LK	JL 100 %	LB in %	SL in Fr. inkl. 13. ML
Pool-Fachmitarbeiter/in B+P: Junior (berufl. Erfahrung ≥ 2 und ≤ 5 Jahre)	11	100'001	104	45.79
Pool-Fachmitarbeiter/in B+P: Senior (berufl. Erfahrung > 5 Jahre)	11	105'771	110	48.43
Pool-Mitarbeiter/in B+P: Junior (berufl. Erfahrung ≥ 2 und ≤ 5 Jahre)	8	80'970	104	37.08
Pool-Mitarbeiter/in B+P: Senior (berufl. Erfahrung > 5 Jahre)	8	84'084	108	38.50
Pool-Assistent/in B+P: Junior (beruf. Erfahrung ≥ 4 und ≤ 5 Jahre)	6	71'746	106	32.85
Pool-Assistent/in B+P: Senior (beruf. Erfahrung > 5 Jahre)	6	73'100	108	33.47

2. Das Personalamt wird beauftragt, die «Lohntabelle: Ausserordentliche Anstellungen (Einheitslohn, Art. 49 PST)» nachzuführen und im Intranet der Stadt Winterthur zu publizieren.

3. Das Personalamt wird beauftragt, die «Lohntabelle: Ausserordentliche Anstellungen (Einheitslohn, Art. 49 PST)» zukünftig als Anhang zur Vollzugsverordnung PST aufzunehmen.

4. Mitteilung an: Departement Präsidiales, Personalamt; Departement Finanzen, Finanzamt; Departement Soziales, Alter und Pflege; Stadtkanzlei; Finanzkontrolle.

Vor dem Stadtrat

Der Stadtschreiber:



A. Simon

Begründung:

1 Ausgangslage

Gestützt auf Artikel 49 PST¹ obliegt die Festlegung von Einheitslohn- oder Pauschalansätzen für ausserordentliche Anstellungsverhältnisse dem Stadtrat. Entsprechend hat er am 31. Oktober 2018 die «Lohntabelle für ausserordentliche Anstellung (Einheitslohn, Art. 49 PST)» beschlossen und per 1. Januar 2019 in Kraft gesetzt².

Beim Bereich Alter und Pflege des DSO besteht Bedarf, für weitere ausserordentliche Anstellungen einen neuen Einheitslohn festzulegen, da die Anwendung der Einreihungsklasse auf dem Minimum des Lohnbands nicht den Anforderungen an die Tätigkeiten entspricht. Dies betrifft die neuen Funktionen des Poolpersonals.

2 Neue ausserordentliche Anstellungsverhältnisse bei Alter und Pflege im Personalpool Alterszentren

Der neue Personalpool zur Abdeckung kurzfristiger Personalausfälle in der Betreuung und Pflege von chronisch kranken und dementen Menschen in allen fünf Alterszentren stellt nicht nur sicher, dass die Bewohnenden ausreichend versorgt werden. Mit dem Personalpool können situationsbedingte Personalengpässe aufgefangen werden und das fix in den jeweiligen Alterszentren angestellte Pflegepersonal (Stammpersonal) kann entlastet und die Dienstplanstabilität verbessert werden. Zudem steht in der zweiten Etappe der Pflegeinitiative gerade die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Pflegekräfte im Fokus. Mit dem neuen Pool wird dazu ein wichtiger Beitrag geleistet.

Mit dem Start des Personalpools Alterszentren per 1. September 2025 werden im Umfang von gesamthaft bis zu 700 Stellenprozenten (Budget 2025 und 2026) hochflexible Mitarbeitenden i. d. R. auf Abruf im Stundenlohn (Einsätze nach Vereinbarung) angestellt. Voraussetzung für das Pool-Personal, welches in Funktionen wie Pool-Fachmitarbeiter/in B+P, Pool-Mitarbeiter/in B+P sowie Pool-Assistent/in B+P arbeitet, ist, dass diese entsprechende Berufserfahrung (gemäss Stellenbeschreibung) mitbringen, um je nach Bedarf in den rund 23 Wohngruppen der 5 Standorte kurzfristig tageweise eingesetzt werden zu können. Die Einsätze erfordern die Fähigkeit, sich schnell in der jeweiligen Betreuungs-, Pflege, Team- und Arbeitsplatzsituation zurecht zu

¹ Personalstatut (PST) vom 12. April 1999

² Vgl. «Festlegung der Lohntabelle für ausserordentliche Anstellungen (Einheitslohn, Art. 49 PST) und Aufhebung der bisherigen Einheitslohnansätze für Angestellte mit Stundenlohn und Personal im Nebenamt vom 10. Juli 2013» vom 21. Oktober 2018 (SR.18.838-1)

finden, was mit einer ausserordentlich hohen Wendigkeit, Anpassungsfähigkeit, Selbständigkeit, Kommunikationsfähigkeit wie auch Verantwortungsübernahme verbunden ist.

3 Festlegung des Einheitslohn-Ansatzes

Massgeblich für die Festlegung der Einheitslöhne sind die vom Fachgremium für Funktionseinstufung (FAFE) ermittelten Lohnklassen für die jeweilige Funktion im Personalpool. Bei den Pool-Mitarbeitenden handelt es sich um erfahrene Mitarbeitende, an welche erhöhte Anforderungen gestellt werden und die sowohl hinsichtlich Einsatzzeitpunkt als auch -ort ausserordentlich flexibel sein müssen. Dies wurde mit der höheren Lohnklasse (1 Stufe höher als das Stammpersonal in den Teams) durch das FAFE anerkannt.

Da sich die Lohnbänder von einer Lohnklasse zur nächsthöheren stark überlappen, erzielt ein Einheitslohn bei 100% trotz der Höherbewertung der Poolfunktionen nicht automatisch einen höheren Lohn. Der effektive Lohn von Poolpersonal darf nicht durch ein zu tiefes Lohnband die Durchschnittslöhne des Stammpersonals unterschreiten, denn dadurch würden die erhöhten Anforderungen nicht honoriert werden, die Funktionen wären nicht attraktiv.

Deshalb müssen die Erfahrungsjahre des Poolpersonals bei den Lohnbändern der Einheitslöhne berücksichtigt werden und es braucht eine Differenzierung zwischen Junior- und Seniorstufe. Denn eine Lohnentwicklung ist für die Mitarbeitenden in ausserordentlichen Anstellungen nicht vorgesehen.

Die Lohnbänder der Seniorstufe des Poolpersonals orientieren sich an der vorhandenen Systematik der Einheitslöhne bei Alter und Pflege, bei der die Mitarbeitenden B+P in der Spitex sowie in den Alterszentren im Lohnband bei 108 Prozent liegen und die Fachmitarbeitenden B+P bei 110 Prozent, wenn sie 5 Erfahrungsjahre überschreiten.

Die Lohnbänder der Juniorstufe werden anteilig ermittelt, anhand der in den Stellenbeschreibungen geforderten Mindest-Erfahrungsjahren, die ins Verhältnis zur Seniorstufe gesetzt werden, also 2 von 5 Jahren bzw. 4 von 5 Jahren. Zum Vergleich werden die Durchschnittslöhne des Stammpersonals in der Betreuung und Pflege (Stand 07.2025) herangezogen:

- Der Durchschnittslohn liegt bei den Fachmitarbeitenden B+P (Lohnklasse 10) bei einem Jahreslohn von Fr. 101'866 und einem Stundenansatz von Fr. 46.64
- Der Durchschnittslohn liegt bei den Mitarbeitenden B+P (Lohnklasse 7) bei einem Jahreslohn von Fr. 80'947 und einem Stundenansatz von Fr. 37.06

- Der Durchschnittslohn liegt bei den Assistenten B+P (Lohnklasse 5) bei einem Jahreslohn von Fr. 71'606 und einem Stundenansatz von Fr. 32.78.

Die Juniorstufe des Poolpersonals erreicht damit annähernd die Durchschnittslöhne des Stammpersonals. Die Seniorstufe liegt etwas höher. Beides ist aufgrund der erhöhten Anforderungen gerechtfertigt.

Die Wettbewerbsfähigkeit des Personalpools auf dem Arbeitnehmermarkt spielt eine grosse Rolle für den Erfolg des internen Personalpools, der zur Entlastung und Gesunderhaltung der Pflegekräfte in den Teams beiträgt. In der Gesundheitsbranche werden Poolmitarbeitende mit attraktiven Konditionen umworben und Alter und Pflege muss attraktive Stundenlöhne anbieten können, die höher liegen, als die Löhne der festen Teammitglieder, von denen nicht dieselbe Flexibilität gefordert wird.

4 Auswirkung auf bestehende Arbeitsverhältnisse bei Alter und Pflege

Der Personalpool startet per 1. September 2025 und wird nach und nach aufgebaut. Bei den Pool-Funktionen handelt es sich um neu geschaffene Funktionen, die nicht nur für neue externe Kandidat:innen in Frage kommen können, sondern sie stellen auch für das bestehende Teilzeit-Personal in den Alterszentren oder in der Spitex eine Option für eine Zweitanstellung dar, sofern eine entsprechender Flexibilitätsbereitschaft und -möglichkeit vorliegt. Bei solchen Zweitanstellungen gelten ebenfalls die Einheitslöhne des Personalpools.

Mit dem Stadtratsbeschlusses werden die Löhne des Poolpersonals gemäss Tabelle in Dispositiv Ziff. 1 angepasst. Derzeit liegen diese gemäss geltender Regelung auf dem Minimum des Lohnbands bei Lohnband 100%. Mit dem Beschluss werden ihre Löhne im Umfang von bis zu Fr. 4.40 pro Stunde verbessert. Die Anpassung der Löhne der bereits angestellten Mitarbeitenden erfolgt durch den Personaldienst von Alter und Pflege per 1. Januar 2026 mittels Verfügung.

Die in diesem Beschluss erwähnten Poolfunktionen haben keine Auswirkung auf die bestehenden ausserordentlichen Anstellungen in der Betreuung und Pflege (B+P) der Spitex und der Alterszentren und deren Einheitslohnansätze gemäss Lohntabelle (SR 18.838-1). Diese bleiben bestehen und werden weiterhin benötigt.

5 Einbezug der Personalverbände

Die in der Personalkommission vertretenen Personalverbände (Personalverband Stadt Winterthur, vpod, Polizeibeamtenverband der Stadt Winterthur) wurden vom Personalamt über die geplanten Änderungen informiert. In der anschliessenden Vernehmlassung wurde die neue Regelung vom vpod begrüsst. Von den anderen Personalverbänden gingen keine Stellungnahmen ein.

6 Kommunikation

Es ist keine Medienmitteilung vorgesehen. Die interne Kommunikation erfolgt im Rahmen des Startes des neuen Personalpools.

Das Personalamt wird beauftragt, die «Lohntabelle: Ausserordentliche Anstellungen (Einheitslohn, Art. 49 PST)» nachzuführen und im Intranet der Stadt Winterthur zu publizieren.

7 Veröffentlichung

Bis anhin wurde die Tabelle als Verwaltungsverordnung geführt. Nach einer internen Überprüfung wird diese als Rechtsverordnung qualifiziert und soll daher künftig als Anhang zur VVO PST aufgenommen werden. Das Personalamt wird deshalb beauftragt, die «Lohntabelle: Ausserordentliche Anstellungen (Einheitslohn, Art. 49 PST)» zukünftig als Anhang zur Vollzugsverordnung PST aufzunehmen.