



Protokollauszug vom

07.12.2022

Departement Kulturelles und Dienste / Personalamt:

Teuerungsausgleich und Lohnmassnahmen 2023: Gewährung von 2.00 % Teuerung und 0.50 %
Lohnerhöhung

IDG-Status: öffentlich

SR.22.890-1

Der Stadtrat hat beschlossen:

1. Die Löhne des städtischen Personals (ohne städtische Lehrpersonen) und der Mitglieder des Stadtrates werden mit Wirkung ab 1. Januar 2023 um 2.00 % der Teuerung angepasst.
2. Das Personalamt wird beauftragt die Lohntabellen für Angestellte der Stadtverwaltung nachzuführen und zu publizieren. Die Lohntabellen referenzieren gemäss Art. 55 Personalstatut (PST) auf den Stand des Landesindex der Konsumentenpreise vom September 2022 mit 104.6 Punkten (Dezember 2020 = 100).
3. Gestützt auf den Beschluss des Stadtparlaments vom 5. Dezember 2022 zum Budget 2023, auf Art. 46 PST und Art. 45 Vollzugsverordnung zum Personalstatut (VVO PST) werden per 1. März 2023 folgende Lohnmassnahmen festgelegt: Den Departementen stehen insgesamt 0.50 % der budgetierten Lohnsumme des Verwaltungs- und Betriebspersonals (Konto 3010, P5, ohne 263000 Städtische Allgemeynkosen) zur Verfügung. Dies entspricht einem Betrag von 2.29 Millionen Franken inkl. Arbeitgeberbeiträgen.
4. Der zur Verfügung stehende Betrag wird gemäss Art. 47 VVO PST auf die Departemente verteilt. Der Stichtag ist der 1. Januar 2023. Die Vorgesetzten erarbeiten gemeinsam einen Vorschlag für die individuelle Lohnerhöhung (Art. 48 VVO PST). Sie haben zu diesem Zweck Einsicht in die dafür notwendigen Daten.
5. Die Weisung des Personalamts (Beilage 1) zum Vollzug der Lohnmassnahmen wird genehmigt.

6. Das Departement Kulturelles und Dienste informiert in einer Mitteilung auf dem Intranet über den vorliegenden Beschluss. Das Personalamt wird zudem beauftragt, die Mitarbeitenden schriftlich als Beilage zur Lohnabrechnung im Januar 2023 zu informieren.

7. Dieser Beschluss wird ohne Beilagen veröffentlicht.

8. Mitteilung an: Alle Departemente und Stadtkanzlei, Kommunikation Stadt Winterthur (zur zusammenfassenden Information im Intranet), Personalamt (zur Weiterleitung an die Personalverbände), Finanzamt; Finanzkontrolle; Ombudsstelle; Pensionskasse der Stadt Winterthur.

Vor dem Stadtrat

Der Stadtschreiber:



A. Simon

Begründung:

1. Ausgangslage

Das Stadtparlament hat am 5. Dezember 2022 das Budget 2023 genehmigt. Gestützt auf die Weisung zum Budget 2023 und das bereinigte und genehmigte Budget werden ein Teuerungsausgleich und individuelle Lohnmassnahmen gewährt.

2. Festlegung Teuerung

Die Teuerung der letzten 12 Monate liegt gemäss dem Landesindex der Konsumentenpreise vom September (Art. 55 PST) bei 3.3 %. Gemäss Art. 55 PST Absatz 2 kann der Stadtrat in Ausnahmefällen einen abweichenden Antrag stellen. Unter Berücksichtigung der angespannten Finanzlage legt der Stadtrat den Teuerungsausgleich fest auf 2.00 %. Dies entspricht 60.6 % der Teuerung der letzten 12 Monate.

Das Personalamt wird beauftragt, die Lohntabellen für Angestellte der Stadtverwaltung nachzuführen und zu publizieren. Die Lohntabellen referenzieren gemäss Art. 55 Personalstatut auf den Stand des Landesindex der Konsumentenpreise vom September 2022 mit 104.6 Punkten (Dezember 2020 = 100). Es werden nur diejenigen Zulagen und Vergütungen der Teuerung angepasst, die sich unmittelbar auf die Lohntabellen beziehen.

3. Festlegung der Mittel für die individuellen Lohnerhöhungen

Der Stadtrat legt die Mittel für die individuelle Lohnerhöhung fest auf 0.50 % der budgetierten Lohnsumme des Verwaltungs- und Betriebspersonals (Konto 3010, P5, ohne 263000 Städtische Allgemeinkosen, Stand Antrag zum Budget). Dies entspricht einem gesamtstädtischen Betrag von 2.29 Millionen Franken inkl. Arbeitgeberbeiträge.

4. Kosten der Teuerung und der Lohnerhöhung

Die Kosten für die Lohnerhöhung und die Teuerung betragen für den Steuerhaushalt gemäss Weisung (Parl.-Nr. 2022.89) rund 5.4 Millionen Franken. Die individuellen Lohnerhöhungen werden dabei praktisch vollumfänglich durch die Rotationsgewinn (0.47 %) finanziert. Die Eigenwirtschaftsbetriebe finanzieren die Kosten von rund 3.3 Millionen Franken aus den Betriebsreserven und über Vakanzen.

5. Verteilung der Lohnerhöhungssumme

Die Lohnerhöhungssumme für individuelle Lohnerhöhungen soll möglichst gezielt eingesetzt werden. Die abschliessende Verantwortung für die Verteilung liegt bei der Amts- bzw. Bereichslei-

tung. Dabei erfolgt einerseits die Konsolidierung der Verteilung der Lohnerhöhungssumme vertikal zwischen Amts- bzw. Bereichsleitung und Vorgesetzten und andererseits soll die Verteilung der Lohnerhöhungssumme horizontal auf jeder Führungsebene besprochen werden, um die individuelle Zuweisung der Lohnerhöhungssumme zu erarbeiten. Dafür erhalten die Vorgesetzten Einblick in die notwendigen Daten. Die Vorgesetzten erhalten zur Unterstützung im Lohnerhöhungsprozess für ihre Organisationseinheiten ein Lohntool, in dem alle berechtigten Mitarbeitenden und ihre zur Verfügung stehende Quote aufgeführt sind. Darin ist auch auf grafische Art ersichtlich, wie die Mitarbeitenden im Vergleich untereinander eingestuft sind. Es soll darauf geachtet werden, dass einerseits der bereichsinterne Vergleich und andererseits die individuellen Leistungen der Mitarbeitenden bei der Zuteilung der Erhöhungen entsprechend berücksichtigt werden. Nicht zulässig ist, die Lohnerhöhungssumme im Giesskannenprinzip allen Mitarbeitenden prozentual zuzuweisen oder die Berechnungsgrundlage im Lohntool systematisch zu übernehmen.

Mitarbeitende, die am oder nach dem 1. November 2022 eintraten, sind nicht berechtigt für eine Lohnerhöhung. Weiter sollen keine Lohnerhöhungen gesprochen werden für Mitarbeitende, die bereits gekündigt haben oder deren ordentliche Pensionierung 2023 feststeht. Bei Letzteren ist auch auf alternative Möglichkeiten wie die Gewährung einer Einmalzulage hinzuweisen.

Bei den Lohnmassnahmen soll insbesondere der Gleichstellung der Geschlechter Rechnung getragen werden. Zudem ist darauf zu achten, dass weder Führungskräfte bevorzugt, noch Teilzeitmitarbeitende benachteiligt werden. Die Lohnanpassung soll sich im Weiteren in einem gewissen Rahmen halten. Wie bisher soll der Anstieg im Rahmen der ordentlichen Lohnrunde grundsätzlich 5 % pro Mitarbeitenden nicht übersteigen.

Die Kontrolle der Ausschöpfung der Lohnerhöhungssumme obliegt den Ämtern und Bereichen. Die Ämter und Bereiche können bei den individuellen Lohnerhöhungen von der Quote der einzelnen Organisationseinheiten abweichen.

6. Qualifikation

Gemäss Art. 92 Abs. 2 Vollzugsverordnung zum Personalstatut sind die Angestellten jährlich zu beurteilen und die Qualifikationsprädikate sind im PIAS zu erfassen. Die Prädikate haben jedoch keinen direkten Einfluss auf die individuelle Lohnerhöhung und es kann entsprechend kein Anspruch abgeleitet werden.

7. Vollzug Lohnmassnahmen

Der Vollzug der Lohnmassnahmen ist im Sinne der Weisung des Personalamts zu regeln. Auf folgende Grundsätze des Vollzuges ist besonders hinzuweisen: Für die Leiter/-innen von Ämtern, Bereichen und Betrieben und die weiteren direkt unterstellten Hauptabteilungsleiter/-innen und Angestellten ab LK 15 ist gemäss Art. 13 Abs. 2 PST und Art. 14 Vollzugsverordnung die Departementsleitung im Einvernehmen mit dem Personalamt zuständig.

8. Kommunikation

Das Departement Kulturelles und Dienste informiert die Mitarbeitenden über den beschlossenen Teuerungsausgleich und die beschlossenen Lohnmassnahmen mit einer Information auf dem Intranet. Zudem erhalten alle Mitarbeitenden als Beilage zur Lohnabrechnung Januar 2023 eine zusätzliche Information.

Es wird keine Medienmitteilung versandt, da der öffentliche Diskurs bereits im Rahmen des Gemeinderatsbeschlusses erfolgte.

Beilagen (nicht öffentlich):

1. Entwurf Weisung des Personalamtes «Vollzug Lohnmassnahmen 2023»
2. Intranet-News für die Mitarbeitenden