



Protokollauszug vom

08.12.2021

Departement Kulturelles und Dienste / Personalamt:

Teuerungsausgleich und Lohnmassnahmen 2022; Gewährung von 0.45 % Teuerung und 0.48 %  
Lohnerhöhung

IDG-Status: öffentlich

SR.21.964-1

---

Der Stadtrat hat beschlossen:

1. Die Löhne des städtischen Personals (ohne städtische Lehrpersonen) und der Mitglieder des Stadtrates werden mit Wirkung ab 1. Januar 2022 um 0.45 % der Teuerung angepasst.
2. Das Personalamt wird beauftragt die Lohn Tabellen für Angestellte der Stadtverwaltung nachzuführen und zu publizieren. Die Lohn Tabellen referenzieren gemäss Art. 55 Personalstatut (PST) auf den Stand des Landesindexes der Konsumentenpreise vom September 2021 mit 101.3 Punkten (Dezember 2020 = 100).
3. Gestützt auf den Beschluss des Grossen Gemeinderates vom 6. Dezember 2021 zum Budget 2022 auf Art. 46 PST und Art. 45 Vollzugsverordnung zum Personalstatut (VVO PST) werden per 1. März 2022 folgende Lohnmassnahmen festgelegt: Den Departementen stehen insgesamt 0.48 % der budgetierten Lohnsumme des Verwaltungs- und Betriebspersonals (Konto 3010, P5, ohne 263 000 Städtische Allgemeinkosten) zur Verfügung. Dies entspricht einem Betrag von 2.08 Millionen Franken inkl. Arbeitgeberbeiträge.
4. Der zur Verfügung stehende Betrag wird gemäss Art. 47 VVO PST auf die Departemente verteilt. Der Stichtag ist der 1. Januar 2022. 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 bei den Akten liegende Weisung des Personalamts 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 2022 zu informieren.

7. Mitteilung (mit Begründung) an: Alle Departemente und Stadtkanzlei, Informationschef (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**

Der Grosse Gemeinderat hat am 6. Dezember 2021 das Budget 2022 genehmigt. Gestützt auf die Weisung zum Budget 2022 und dem bereinigten und genehmigten Budget werden ein Teuerungsausgleich und individuelle Lohnmassnahmen gewährt.

### **2. Festlegung Teuerung**

Aufgrund der angespannten Finanzlage legt der Stadtrat den Teuerungsausgleich auf 0.45 % fest. Dies entspricht der Hälfte der Teuerung der letzten 12 Monate gemäss Landesindex der Konsumentenpreise vom September (Art. 55 PST).

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 2021 mit 101.3 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 0.48 % der budgetierten Lohnsumme des Verwaltungs- und Betriebspersonals (Konto 3010, P5, ohne 263 000 Städtische Allgemeinkosen, Stand Antrag zum Budget). Dies entspricht einem Betrag von 2.08 Millionen Franken inkl. Arbeitgeberbeiträge.

### **4. Finanzierung der Teuerung und der Lohnerhöhung**

Die Lohnerhöhung und die Teuerung wird folgendermassen finanziert (inkl. Arbeitgeberkosten):

Finanzierung der Lohnmassnahmen 2022	Steuerhaushalt	Eigenwirtschafts- betriebe	Ganze Stadt	AG- Beiträge	
	in Mio. Fr.			25%	
Lohnsumme ohne Sozialleistungen Budget 2022, Stand September 2021)			345.5	86.4	Total
Für die Personalmassnahmen werden 0.48% der Lohnsumme eingesetzt	0.48%				
Jahresteuering: LIK Sept 2021 0.9 % gegenüber Vorjahr (gemäss PST) / Antrag Ausgleich 0.45% Reduktion um Rotationsgewinn 0.48 % (Durchschnitt 16 - 20)	0.45%		1.66	0.42	2.08
	0.48%		1.55	0.39	1.94
			1.66	0.42	2.08
			<b>1.55</b>	<b>0.39</b>	<b>1.94</b>
<b>Anteil Steuerhaushalt (Stand März 21)</b>	<b>62.6%</b>				
Aufteilung auf Steuerhaushalt und Eigenwirtschaftsbetriebe	0.97	0.24	0.58	0.15	
Im Steuerhaushalt für Teuerungsausgleich budgetiert	1.22				
Im Steuerhaushalt für Lohnmassnahmen budgetiert	0.00				
<b>Restbetrag</b>	<b>0.00</b>		<b>0.73</b>		
<b>Total Kosten Lohnmassnahmen und Teuerung</b>	<b>1.22</b>		<b>0.73</b>		
	Der Restbetrag im Steuerhaushalt wird über Vakanzen finanziert.		Der Restbetrag bei den Eigenwirtschaftsbetrieben wird einerseits durch Vakanzen und andererseits durch die Betriebsreserven finanziert.		

Im Gegensatz zu früheren Jahren wird im Steuerhaushalt keine Finanzierung über Vakanzen eingesetzt. Die individuellen Lohnerhöhungen werden vollumfänglich durch die Rotationsgewinne finanziert.

Die Eigenwirtschaftsbetriebe finanzieren die Kosten von 0.73 Mio. Fr. aus den Betriebsreserven und über Vakanzen.

## 5. Verteilung der Lohnerhöhungssumme

Die Lohnerhöhungssumme soll möglichst gezielt eingesetzt werden. Die abschliessende Verantwortung für die Verteilung liegt bei der Amts- bzw. Bereichsleitung. Dabei erfolgt einerseits die Konsolidierung der Verteilung der Lohnerhöhungssumme vertikal zwischen Amts- bzw. Bereichsleitung und Vorgesetzten und andererseits kann die Verteilung der Lohnerhöhungssumme horizontal auf jeder Führungs-Ebene 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 2021 eintraten, sind nicht berechtigt für eine Lohnerhöhung. Weiter sollen keine Lohnerhöhungen gesprochen werden für Mitarbeitende, die bereits gekündigt haben oder deren ordentliche Pensionierung 2022 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 % 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 zu der Lohnabrechnung Januar 2022 eine zusätzliche Information.

Es erfolgt keine Medienmitteilung, da der öffentliche Diskurs bereits im Rahmen der parlamentarischen Beratung zum Budget 2022 erfolgte.

**Beilagen (nicht öffentlich):**

1. Entwurf Weisung des Personalamtes «Vollzug Lohnmassnahmen 2022»
2. Intranet-News für die Mitarbeitenden