



Protokollauszug vom

08.11.2023

Departement Technische Betriebe / Stadtbus Winterthur:

Lohnanpassungen beim Fahrdienst

IDG-Status: öffentlich

SR.23.820-1

Der Stadtrat hat beschlossen:

1. Das Departement Technische Betriebe wird beauftragt, für die bestehenden Anstellungsverhältnisse im Fahrdienst der Lohnklasse 7 rückwirkend auf den 1.7.2023 ausserordentliche Lohnmassnahmen zu ergreifen, damit der Scharnierlohn gemäss GAV eingehalten werden kann. Basis bildet die Lohntabelle in der Begründung, wobei bei Anstellungsverhältnissen mit einem Lohn über dem relevanten Lohnniveau keine Anpassungen vorgenommen werden.
2. Es wird zur Kenntnis genommen, dass die Sozialpartner die vorliegenden Lohnmassnahmen grundsätzlich stützen. Den weitergehenden Forderungen wird gemäss Begründung teilweise entsprochen.
3. Für Mitarbeitende im ersten bis dritten Dienstjahr gilt eine Übergangsregelung von drei Jahren gemäss den Erläuterungen in der Begründung. Stichtag für die Ableitung des massgebenden Dienstjahres ist der 31.12.2023.
4. Es wird zur Kenntnis genommen, dass die 2023 zusätzlich notwendigen Mittel im Betrag von ca. 350 000 Franken (ohne Sozialleistungen) im Budget von Stadtbus Winterthur enthalten sind und für die Stadt Winterthur keine Mehrkosten entstehen. Stadtbus Winterthur wird beauftragt, die ab 2024 notwendigen Mittel in das Budget und den Finanzplan des ZVV einzustellen.
5. Thomas Nideröst, Direktor Stadtbus Winterthur, wird beauftragt und ermächtigt, die individuelle Lohnanpassung den betroffenen Mitarbeitenden schriftlich zu eröffnen (Unterschrift zu zweien).
6. Die Medienmitteilung gemäss Beilage wird genehmigt.

7. Mitteilung an: Departement Technische Betriebe, Stadtkanzlei, Finanzkontrolle, Finanzamt, Stadtbus Winterthur und Personalamt.

Vor dem Stadtrat

Der Stadtschreiber:



A. Simon

Begründung:

1. Ausgangslage

Das Stadtparlament hat mit Beschluss vom 9.4.2014 für Stadtbus Winterthur den Rahmen-Gesamtarbeitsvertrag für die Nahverkehrsbetriebe im Kanton Zürich (Rahmen-GAV, Beilage) genehmigt. Die Anpassungen des darin fixierten Scharnierlohnes gemäss GAV (Ziffer 3.9) richten sich nach den Lohnerhöhungen des ZVV. Teuerungsbereinigt beträgt dieser im Jahr 2023 auf das Jahr umgerechnet 85 891 Franken, wobei darin sämtliche monetären Entschädigungen enthalten sind. Im Verlauf des Jahres 2023 hat Stadtbus festgestellt, dass der im Rahmen-GAV definierte und vom Parlament beschlossene Scharnierlohn 2023 ohne weiterführende Massnahmen nicht mehr eingehalten werden kann.

Die Situation hat sich in den letzten Jahren zunehmend verschärft, weil sich verschiedene unglückliche Entwicklungen kumuliert haben und sich der effektive Lohn so immer mehr der Grenze des Scharnierlohnes angenähert hat.

Der Stadtrat hat deshalb, um den übergeordneten Beschluss des Parlaments einhalten zu können, mit Beschluss vom 6.9.2023 (SR.23.657-1) den Personalverbänden ein Konzept ausserordentlicher Lohnmassnahmen zur Vernehmlassung überlassen. Mit den Massnahmen gemäss Dispo Ziffer 1 sind die Ansprüche aus dem GAV ab dem Beschlusstermin (SR.23.657-1) wieder erfüllt.

2. Vernehmlassungsergebnisse

Die Lohnmassnahmen und Übergangsbestimmungen wurden den Sozialpartnern zur Vernehmlassung unterbreitet. Die Umsetzung der Lohnmassnahmen wird von den Gewerkschaften mit mündlicher Rückmeldung an der Konsultativgremiumssitzung vom 28.9.2023 und dem Schreiben des VPOD vom 4.10.2023, dem Mail des Polizeibeamtenverbandes vom 5.10.2023 und dem Schreiben des Personalverbandes vom 9.10.2023 grundsätzlich unterstützt (schriftliche Vernehmlassungen in der Beilage). Es bestehen dabei jedoch unterschiedliche Vorstellungen zur Umsetzung. Vom VPOD und dem Personalverband wurde gewünscht, einen gleichen Mindestlohn unabhängig von der Anstellungsdauer und Qualifikation zu vergüten. Die Koppelung eines Mindestlohnes an die Leistung wird als nicht zulässig erachtet, insbesondere wird auch die in diesem Zusammenhang in SR.23.657-1 enthaltene zwingende Zielvereinbarung bemängelt. Im Weiteren wird die Übergangslösung für Mitarbeitende mit kurzer Anstellung in Frage gestellt. Es wird beantragt auf eine Übergangslösung zu verzichten und diese Mitarbeitenden gleich zu behandeln.

Stellungnahme zu den Vernehmlassungsergebnissen:

An den nach Leistung differenzierten Mindestlöhnen wird festgehalten. Es erfolgt jedoch eine Reduktion auf drei verschiedene Lohnniveaus und es findet keine Koppelung mit einer Zielvereinbarung statt. Entsprechend gibt es ein Lohnniveau für Mitarbeitende mit einer ausgezeichneten Leistung, eines für Mitarbeitende mit guten und sehr guten Leistungen und ein Lohnniveau für alle weiteren Mitarbeitenden. Bei Mitarbeitenden deren Leistungen (deutlich) unter den Anforderungen und Erwartungen liegen, behält sich die Stadt vor, wo angezeigt, den ordentlichen Personalprozess der Abmahnung durch- bzw. weiterzuführen.

Ebenfalls wird grundsätzlich an der Übergangslösung für Mitarbeitende mit kurzer Anstellung festgehalten. Dies, da in Zukunft für Mitarbeitende ohne entsprechende Ausbildung und Erfahrung vorgesehen ist, diese in der Anlaufklasse anzustellen, bis sie die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen. Mit der formulierten Übergangslösung werden die Mitarbeitenden mit einer kurzen Anstellung vergleichbar behandelt. Die Übergangslösung wird jedoch insofern ergänzt, als dass, falls ein/e Mitarbeiter/in bereits die erforderliche Ausbildung und Erfahrung bei der Einstellung mitgebracht hat (z.B. Busfahrer/in eines anderen TU im öffentlichen Verkehr) eine sofortige Einstufung unter Berücksichtigung der massgebenden Erfahrungen und Alter gemäss unter Ziffer 3 aufgeführter Lohntabelle möglich ist.

Die finanziellen Auswirkungen der ausserordentlichen Lohnmassnahmen werden von Stadtbus für das Jahr 2023 auf ca. 350'000 Franken (ohne Sozialleistungen) geschätzt. Dieser Betrag kann vom ZVV-Budget 2023 ohne Mehrkosten für die Stadt gedeckt werden. Der Stadtrat hält nach der Vernehmlassung aus den genannten Gründen an seiner mit SR.23.657-1 beschlossenen Regelung mit den obenstehend dargestellten Anpassungen fest und beauftragt Stadtbus, diese rückwirkend per 1.7.2023 umzusetzen.

3. Beschluss nach Vernehmlassung

Anpassung der bestehenden Anstellungsverhältnisse

Um den Scharnierlohn einhalten zu können, müssen für die bestehenden Anstellungsverhältnisse ausserordentliche Lohnerhöhungen erfolgen. Ungekündigte, dem GAV unterstellte Anstellungsverhältnisse der Lohnklasse 7 werden rückwirkend auf den 1.7.2023 gemäss nachfolgender Lohntabelle angepasst. Neben gekündigten Anstellungsverhältnissen werden befristete und ausserordentliche Anstellungen (Pensionierte) ebenfalls nicht angepasst. Bei über den Lohnniveaus gemäss untenstehender Lohntabelle liegenden Anstellungsverhältnissen erfolgt keine Anpassung. Die Rückwirkung der Lohnmassnahmen auf Mitte 2023 ermöglicht es, dass der Rahmen-GAV ab dem Zeitpunkt der Umsetzung eingehalten werden kann und die Finanzierung für das

Jahr 2023 durch den ZVV gewährleistet ist. Ein Anspruch auf eine über diesen Zeitpunkt hinausgehende weitere Rückwirkung der ausserordentlichen Lohnmassnahmen besteht nicht. Das allgemeine Rechtsgleichheitsgebot von Art. 8 Abs. 1 BV zeitigt lediglich einen Anspruch auf Korrektur rechtsungleicher Besoldung auf geeignete Weise und innert angemessener Frist (BGE 131 I 105E. 3.6-3.8), die Rückwirkung auf den 1. Juli 2023 erfolgt, wie geschildert, zur Einhaltung der Vorgaben des Rahmen-GAV. Bei der Überführung der Anstellungsverhältnisse auf das neue Lohnniveau gemäss untenstehender Lohntabelle sollen im Sinne einer sachlichen Differenzierung auch die bisherige Leistung und die jeweilige Anstellungsdauer berücksichtigt werden. Die nachstehende Lohntabelle zeigt die Lohnniveaus in Abhängigkeit der Leistung. Die Lohnniveaus weisen eine etwas flachere Steigung auf als die Referenzkurve.

Lohnniveaus für ausserordentliche Lohnanpassungen (nach Vernehmlassung)



Neues Lohnniveau	20-29	30-39	40-49	50-59	60+
Normale Leistung	73'450	75'400	77'350	78'650	79'300
(Sehr) gute Leistung	75'400	77'350	79'300	80'600	81'250
Ausgezeichnete Leistung	78'000	79'950	81'900	83'200	83'850
Mittlere Referenzkurve	74'823	81'033	85'810	89'154	90'587

Lohntabelle: Lohnniveaus für ausserordentliche Lohnanpassungen

Es gibt ein Lohnniveau für Mitarbeitende mit einer ausgezeichneten Leistung, eines für Mitarbeitende mit guten und sehr guten Leistungen und ein Lohnniveau für alle weiteren Mitarbeitenden. Für die massgebende Beurteilung der Leistung wird insbesondere das Prädikat der letzten Mitarbeitendenbeurteilung herangezogen. Dieses wird jedoch durch die Teamleitenden und den Leiter Betrieb im Rahmen einer umfassenden Berücksichtigung der Bewertung der Leistung in den letzten Jahren validiert; damit können z.B. einmalig abweichende Beurteilungen - bspw. infolge eines verschuldeten schweren Unfalles - korrigiert werden. Bei der grossen Mehrheit der Mitarbeitenden dürften jedoch MAB-Prädikat und die dargestellte umfassende Bewertung der Leistung der letzten Jahre identisch sein.

Übergangslösung für Mitarbeitende mit kurzer Anstellung

Die Löhne der bei Stadtbus Winterthur beschäftigten Mitarbeitenden, die sich am 31.12.2023 im ersten bis dritten Dienstjahr befinden, sollen nicht in einem Schritt auf den vollen Lohn gemäss

Lohntabelle unter Ziffer 3 erhöht werden, weil die Erfahrung und das Knowhow dieser Mitarbeitenden noch nicht dem Ziel entsprechen. Für den Lohn dieser Mitarbeitenden gilt eine Übergangslösung: Es wird eine temporäre Reduktion von monatlich 50 Franken je nicht vollendetem Dienstjahr (Mitarbeitende im 1. Dienstjahr -150 Franken, im 2. Dienstjahr -100 Franken, im 3. Dienstjahr -50 Franken) vorgenommen. Nach Vollendung des dritten Dienstjahres werden die Mitarbeitenden aus der Übergangslösung in eine ordentliche Einstufung überführt, wobei das Mindestlohnniveau der entsprechenden Altersklasse nicht unterschritten werden darf. Ausgehend von 13 Monatslöhnen pro Jahr wird für Mitarbeitende im ersten Dienstjahr das Lohnniveau entsprechend um 1950 Franken, im zweiten Dienstjahr um 1300 Franken und im dritten Dienstjahr um 650 Franken reduziert. Der Abzug erfolgt vom Lohnniveau, das gemäss Altersklasse zum Zeitpunkt des Stichtages einschlägig ist. Dabei wird einzig auf den Jahrgang abgestützt und nicht das individuelle Geburtsdatum. Die Löhne der betroffenen Mitarbeitenden werden im Rahmen der Übergangslösung jeweils zu Jahresbeginn (erstmalig 2025) entsprechend den Kürzungen angehoben, bis das jeweilige Lohnniveau erreicht ist. Die Lohnerhöhungen der Übergangslösung erfolgen in den Folgejahren ebenfalls ausserhalb der ordentlichen gesamtstädtischen Lohnmassnahmen. Bei ausgezeichneten Leistungen kann analog zu obenstehender Beschreibung auf ein um monatlich 200 Franken erhöhtes Lohnniveau abgestützt werden.

Die Übergangslösung wird – wie weiter oben bereits erwähnt – dahingehend ergänzt, als dass, falls ein/e Mitarbeiter/in bereits die erforderliche Ausbildung und Erfahrung bei der Einstellung mitgebracht hat (z.B. Busfahrer/in eines anderen TU im öffentlichen Verkehr) eine sofortige Einstufung zum obgenannten alters- und leistungsabhängigen Lohnniveau (Lohntabelle unter Ziffer 3) möglich ist.

4. Betroffene Anstellungsverhältnisse

Die Berechnungen haben ergeben, dass rund 160 Mitarbeitende der rund 250 dem Rahmen-GAV unterstellten Mitarbeitenden von Stadtbus Winterthur eine ausserordentliche Lohnanpassung erhalten. Da nur positive Lohnmutationen resultieren, sind Änderungskündigungen nur notwendig, falls Mitarbeitende mit der individuell konkreten Lohnerhöhung nicht einverstanden wären.

5. Weitere Entwicklung

Wie in SR.23.657-1 bereits festgehalten, ist trotz der beschlossenen Massnahmen nicht auszuschliessen, dass in einigen Jahren weitere Massnahmen für das Einhalten der Regelungen des Rahmen-GAV notwendig werden (unterschiedliche Lohnmassnahmen, Fluktuation etc.).

Die Massnahmen führen ab 2024 insgesamt zu zusätzlichen Lohnkosten von 700 000 Franken pro Jahr. Auf das Jahr 2023 entfallen 6/12 und damit rund 350 000 Franken. Dazu kommen noch

die üblichen 20 % Mehrkosten für die Sozialleistungen. Es ist davon auszugehen, dass die Mehrkosten 2023 mit den Lohnmassnahmen des ZVV und den Fluktuationsgewinnen kompensiert werden können und die jährlichen Mehrkosten sich ab 2024 im Rahmen der ordentlichen ZVV-Bestellung finanzieren lassen. Das Benchmarkmodell 2023 des ZVV weist aktuell eine genügend hohe Reserve aus. Soweit die Mehrkosten im Rahmen der Budgetierung des ZVV sowie der Stadt anerkannt werden, liegt die Ausgabe in der Kompetenz von Stadtbus. Die Budgetvorgaben 2024 des ZVV vom 19.7.2023 dürften eine Finanzierung durch den ZVV ermöglichen. Sollte jedoch der ZVV die Mehrkosten nicht in vollem Umfang anerkennen, so müssten die Mehrkosten im Rahmen des FinöV finanziert und bewilligt werden. Dies erscheint aber kurzfristig unwahrscheinlich und ist auch langfristig möglichst zu vermeiden.

Weil der ZVV jedoch nur denjenigen Aufwand abgilt, den er im Rahmen einer wirtschaftlichen Betriebsführung anerkennt und die Transportunternehmungen Nutzen und Gefahr von Abweichungen des tatsächlichen Betriebsergebnisses zu dem vom ZVV vergüteten Aufwand tragen (§ 25 Abs. 1 und 2 PVG), können die Lohnbeschlüsse des Verkehrsrates des Kantons im Ergebnis dazu führen, dass sich ein von der Stadt Winterthur zu tragendes Defizit, resultierend aus der Differenz zwischen dem tatsächlichen Betriebsergebnis und der vom ZVV geleisteten Vergütung, ergibt. Dies, weil die tatsächlichen Personalkosten für die städtischen Mitarbeitenden bei Stadtbus Winterthur gegebenenfalls über dem vom ZVV vergüteten Personalaufwand liegen.

6. Externe und interne Kommunikation

Die betroffenen Mitarbeitenden werden mündlich durch Stadtbus informiert und erhalten im Nachgang ein detailliertes Schreiben analog den ordentlichen Lohnmassnahmen. Die externe Kommunikation erfolgt im Nachgang zur internen Kommunikation gemäss beiliegender Medienmitteilung.

Beilagen:

1. Rahmen-GAV vom 9.4.2014
2. Medienmitteilung
3. Rückmeldung des VPOD vom 4.10.2023
4. Rückmeldung des Polizeibeamtenverbandes vom 5.10.2026
5. Rückmeldung des Personalverbandes vom 9.10.2026