

Zürich, 25. September 2019

**Medienmitteilung mit Sperrfrist bis Mittwoch, 25. September 2019, 12.30 Uhr**

## **Weiterentwicklung des Städtischen Lohnsystems**

**Der Stadtrat beantragt dem Gemeinderat mit einer Teilrevision des Personalrechts die Weiterentwicklung des Städtischen Lohnsystems. Diese bietet dem städtischen Personal im Vergleich zur aktuellen Lösung eine individuelle, marktnahe sowie noch gerechtere Entlohnung und Lohnentwicklung. Der Mindestlohn soll neu auf 4100 Franken pro Monat angehoben werden.**

Am Grundkonzept des aktuellen Städtischen Lohnsystems (SLS) mit den Lohnbestandteilen Funktionslohn, Erfahrungs- und Leistungsanteil wird mit der Weiterentwicklung nichts geändert. Dieses stellt die grundlegende Lohn- und Verteilergerechtigkeit der städtischen Löhne und damit den Anspruch «Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» sicher. Der Stadtrat will aber das SLS in einzelnen Punkten an die heutigen Anforderungen anpassen und damit im Vergleich zur aktuellen Lösung eine individuelle, marktnahe sowie noch gerechtere Entlohnung und Lohnentwicklung ermöglichen. Die Erarbeitung der neuen Lösung hat die Stadt Zürich unter Beteiligung aller Departemente und im Dialog mit den Personalverbänden vollzogen. Daraus sind Verbesserungsvorschläge in die Vorlage eingeflossen. Die Eckpunkte des weiterentwickelten Lohnsystems sind:

- Die nutzbare Erfahrung wird von 15 auf 25 erhöht. Die Lohnbänder innerhalb derer die städtischen Löhne liegen, sehen aktuell die Anrechnung von 15 Jahren nutzbare Erfahrung vor. Neu wird die Stadt Zürich bis zu 25 Jahre nutzbare Erfahrung für die Lohnentwicklung ihrer Mitarbeitenden berücksichtigen. Diese Ausweitung und die Neudefinition der Lohnbänder bringt neue Lohnentwicklungsperspektiven für Mitarbeitende mit hoher nutzbarer Erfahrung und zusätzliches Lohnpotenzial für alle Mitarbeitenden. Darüber hinaus verbessert die Stadt Zürich mit der Weiterentwicklung des SLS grundsätzlich die Marktfähigkeit der städtischen Löhne.

2/2

- Das städtische Personalrecht sieht ein Verhältnis von 1 zu 4,5 vom tiefsten zum höchsten Lohn vor. Dieses Verhältnis wird im neuen Städtischen Lohnsystem mehr ausgeschöpft.
- Der Mindestlohn wird erhöht. Die Lohnuntergrenze für alle städtischen Funktionen soll neu bei monatlich 4100 Franken brutto (100 Prozent, 13 Monatslöhne, vorher: 3655 Franken brutto) festgesetzt werden.

### **Entkoppelung Lohnentwicklung vom ZBG**

Neu soll auch die direkte Lohnentwicklung vom Zielvereinbarungs- und Beurteilungsgespräch (ZBG) entkoppelt werden, was die bisherige automatisierte Lohnsteuerung aufhebt. Der Lohnerhöhungsentscheid wird künftig durch die Führungspersonen gefällt, was die Führungsverantwortung stärkt. Die Vorgesetzten verantworten in einem klar definierten, mehrstufigen Führungsprozess – und unterstützt durch verschiedene Hilfsmittel – die individuelle Lohnentwicklung ihrer Mitarbeitenden. Eine Motion aus dem Gemeinderat ([GR Nr. 2015/382](#)) hat die Entkoppelung der Lohnentwicklung vom ZBG verlangt. Mit der neuen Lohnsteuerung werden die Anliegen der Motion erfüllt.

### **Kosten des neuen Lohnsystems**

Die Umstellung auf die neue Lohnsteuerung erfolgt grundsätzlich kostenneutral. Es werden jedoch während einer Einführungsphase von vier Jahren – zusätzlich zum aktuellen Lohnerhöhungsbudget von 15 Millionen Franken – jährlich je 6 Millionen Franken budgetiert, sodass die neue Lohnentwicklung zeitnah umgesetzt werden kann.

Der Stadtrat hat die Vorlage zur Beratung dem Gemeinderat überwiesen. Gleichzeitig mit dem Antrag zur Änderung des Personalrechts hat der Stadtrat die damit zusammenhängenden Ausführungsbestimmungen beschlossen. Ab wann das weiterentwickelte Städtische Lohnsystem in Kraft treten wird, wird der Stadtrat nach dem Beschluss des Gemeinderats festlegen.

### **Hinweis an die Redaktionen:**

Weitere Auskünfte erteilt Stadtrat Daniel Leupi, Vorsteher Finanzdepartement, Telefon 044 412 32 00, am Mittwoch, 25. September 2019, von 13 bis 14 Uhr und von 15.30 bis 16.30 Uhr