



Protokollauszug
19. Sitzung vom 23. Oktober 2024

201/2024 9.2.3.3 Lohnprozess 2024/2025
Teuerungsausgleich und Lohnanpassung per 1. Januar 2025

1. Ausgangslage

Gemäss § 40 der Personalverordnung der Stadt und der Schule Schlieren (PVO) gelten in der Regel für die Teuerungszulagen und Realloohnerhöhungen die für das kantonale Personal anwendbaren Beschlüsse, wobei der Stadtrat unter Berücksichtigung der Verhältnisse der Stadt Schlieren abweichende Regelungen beschliessen kann. Für die individuellen Lohnanpassungen legt der Stadtrat gemäss § 42 die Richtlinien und den Vollzug fest. Gleichzeitig mit den Teuerungszulagen und Lohnanpassungen werden aufgrund § 19 der Ausführungsbestimmungen zur PVO Einmalzulagen ausgerichtet.

Der Regierungsrat legt die Teuerungszulage jeweils gemäss dem Stand des Landesindex der Konsumentenpreise von Ende August auf den 1. Januar des folgenden Jahrs fest. Die Jahreststeuerung des Landesindex der Konsumentenpreise betrug im August 2024 gegenüber August 2023 1.1 %. Der Regierungsrat hat deshalb am 25. September 2024 mit Beschluss Nr. 1012 beschlossen, dass dem Kantonspersonal per 1. Januar 2025 ein Teuerungsausgleich von 1.1 % gewährt wird.

Basierend auf den Vorgaben des Gemeindeamts zum Budget 2025 beziehungsweise dem konsolidierten Entwicklungs- und Finanzplan (KEF) des Regierungsrats, werden dem Personal per 1. Januar 2025 0.6 % der Lohnsumme budgetneutral für individuelle Lohnanpassungen entrichtet. Dabei handelt es sich um sogenannte Rotationsgewinne. Zudem sind im Budget 2024 Fr. 115'000.00 für die Honorierung von ausserordentlichen Einsätzen in Form von Einmalzulagen eingestellt, die im Rahmen des Lohnprozesses zu Lasten der Rechnung 2024 ausbezahlt werden können.

2. Erwägungen

2.1. Teuerungsausgleich

Gemäss § 37 der PVO gelten für die Angestellten der Stadt die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons. Beschliesst der Kanton einen Teuerungsausgleich, verändern sich auch die Löhne der Lohnklassen und -stufen. Ein Teuerungsausgleich des Kantons ist deshalb auch für das Personal der Stadt zu gewähren. Der vom Regierungsrat beantragte Teuerungsausgleich soll deshalb unter Vorbehalt der Genehmigung des Budgets durch den Kantonsrat ebenfalls vollzogen werden.

2.2. Individuelle Lohnanpassungen

Für individuelle Lohnanpassungen stehen 0.6 % der Lohnsumme budgetneutral zur Verfügung. Individuelle Lohnanpassungen sollen zur Förderung von qualifizierten und engagierten Mitarbeitenden eingesetzt werden. Grundlage für individuelle Lohnanpassungen bilden die periodischen Mitarbeitendenbeurteilungen. Diese dürfen nicht älter als zwei Jahre sein. Für die Gewährung individueller Lohnanpassungen gelten folgende Regeln:

- Erfolgt der Neueintritt einer beziehungsweise eines Angestellten am 1. Juli oder später, wird auf den Beginn des nächsten Kalenderjahrs in der Regel keine individuelle Lohnerhöhung vorgenommen.
- Angestellten mit der Qualifikation "gut" kann eine individuelle Lohnerhöhung bis zu zwei Lohnstufen pro Kalenderjahr bis zum Maximum der Einreihungsklasse gewährt werden.
- Angestellten mit der Qualifikation "sehr gut" oder "vorzüglich" kann eine individuelle Lohnerhöhung um zwei bis fünf Lohnstufen pro Kalenderjahr bis zum Maximum der Einreihungsklasse gewährt werden.
- Bei individuellen Lohnerhöhungen ist darauf zu achten, dass bei gleicher Leistung das Verhältnis zwischen Frauen und Männern sowie zwischen Angestellten in den unteren, mittleren und oberen Lohnklassen ausgewogen ist.
- Sollte per 1. Januar 2025 die Quote von 0.6 % nicht ausgeschöpft werden, können weitere Lohnerhöhungen per 1. Juli 2025 vorgenommen werden. Die Berechnung der Lohnsummenanpassung erfolgt bei den auf Mitte Jahr erfolgten Anpassungen auf Jahresbasis.
- Folgende Lohnanpassungen können während des ganzen Jahres vollzogen werden und unterliegen nicht der Quote für individuelle Erhöhungen:
 - Funktionswechsel, Stellenumwandlungen und Änderung der Einreihungsklasse
 - Mitarbeitende in den ersten 12 Monaten nach Beendigung der Probezeit mit einer Qualifikation von mindestens "sehr gut", sofern eine Einwilligung des Geschäftsleiters vorliegt
 - Aufstiege aus Anlaufstufen
 - Lohnerhöhungen in Ausbildungsverhältnissen (Lernende, Schülerinnen und Schüler, Praktikantinnen und Praktikanten, Polizeiasspirantinnen und -asspiranten), die nach dem jeweiligen Lohnreglement nach Massgabe des Alters oder der Ausbildungsdauer vorgesehen sind
 - Laufbahn- und Funktionsbeförderungen bei der Polizei

Für das administrative Vorgehen bei der Zuteilung individueller Lohnanpassungen gelten folgende Bestimmungen:

- Die Abteilungen erhalten von der Lohnbuchhaltung Personallisten mit allen Mitarbeitenden unter Angabe des Eintrittsdatums und der aktuellen Einstufung.
- Die Abteilungen ergänzen die Angaben mit der letzten Qualifikation gemäss MAB und beantragen die neue Lohnstufe mit ihrem Visum bei dem Geschäftsleiter. Sollte die MAB älter als zwei Jahre sein, ist vorgängig eine MAB durchzuführen.
- Aufgrund der bestehenden, nach Beschäftigungsgrad gewichteten Einstufungsverhältnisse ist mit einer durchschnittlichen Lohnstufendifferenz von 1.3 % zu rechnen. Bei einer Lohnerhöhungsquote von 0.6 % der Lohnsumme ergibt sich ein Ansatz von 45 % pro Vollzeitstelle, was bei 306.65 effektiven Stellen insgesamt 138 Lohnstufen ergibt. Die Abteilungen können davon 80 % beanspruchen; die restlichen 20 % dienen dem Abgleich zwischen den Abteilungen (Förderung der Gleichstellung, Fluktuationsunterschiede) und den Anpassungen auf Stufe Geschäftsleitung.
- Die Mitarbeitenden werden schriftlich über Lohnerhöhungen per 1. Januar 2025 informiert.

2.3. Einmalzulagen

Voraussetzung für die Ausrichtung von Einmalzulagen sind besondere, die üblichen Anforderungen übersteigende qualitative oder quantitative Leistungen, die Bewältigung anspruchsvoller Projektarbeiten oder ein besonderes Engagement, das zu Leistungssteigerungen führt oder sich positiv auf das Arbeitsklima auswirkt. Darunter fallen auch Vorschläge für administrative oder technische Verbesserungen. Für die Gewährung von Einmalzulagen gelten folgende Regeln:

- Für die Auszahlung von Einmalzulagen stehen Fr. 115'000.00 zur Verfügung.
- Die Einmalzulagen pro Mitarbeitende betragen maximal 50 % eines Monatslohns, höchstens aber Fr. 5'000.00.
- 75 % der Gesamtsumme werden gemäss Stellenplanquote auf die Abteilungen verteilt, 15 % sind für den höheren Kader der Verwaltung reserviert und 10 % werden für die Prämierung von Verbesserungsvorschlägen und für übergeordnete Projektarbeiten verwendet.

- Die Einmalzulagen für die Abteilungsleitenden werden durch den Stadtrat auf begründeten, gemeinsamen Antrag der zuständigen Ressortvorstehenden und des Geschäftsleiters bewilligt.
- Die Einmalzulagen für die übrigen Angestellten werden begründet und auf Antrag der Abteilungsleitenden durch den Geschäftsleiter bewilligt.
- Über Einmalzulagen für die Stadtschreiberin und den Geschäftsleiter entscheidet der Stadtrat auf Antrag der Stadtpräsidentin beziehungsweise des Stadtpräsidenten.

Der Stadtrat beschliesst:

1. Dem städtischen Personal wird für das Jahr 2025, analog der Beschlussfassung für das Kantonspersonal, ein Teuerungsausgleich von 1.1 % ausgerichtet.
2. Für individuelle Lohnerhöhungen per 1. Januar 2025 werden Mittel im Umfang von 0.6 % der Lohnsumme zur Verfügung gestellt. Diese sind aus Rotationsgewinnen zu finanzieren.
3. Für Einmalzulagen werden die budgetierten Fr. 115'000.00 zu Lasten der Rechnung 2024 zur Verfügung gestellt.
4. Mitteilung an
 - VPOD Zürich, Stephanie Fuchs, Regionalsekretärin, per E-Mail stephanie.fuchs@vpod-zh.ch
 - Mitglieder Geschäftsleitung
 - Leiterin Personal/Lohnbuchhaltung
 - Archiv

Status: öffentlich

Stadtrat Schlieren

Markus Bärtschiger
Stadtpräsident

Selina Kaufmann
Stadtschreiberin-Stv.