



Protokollauszug
21. Sitzung vom 17. November 2014

340/2014 17.08.30 Teuerungsausgleich, individuelle Lohnanpassungen
Anpassungen per 1. Januar 2015

A. Ausgangslage

Gemäss Art. 42 der Personalverordnung (PVO) gelten die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen und Reallohnanpassungen in der Regel auch für das Personal der Stadt, wobei der Stadtrat unter Berücksichtigung der Schlieremer Verhältnisse abweichende Regelungen treffen kann.

Der Regierungsrat hat mit Beschluss 1135 vom 29. Oktober 2014 festgelegt, dass per 1. Januar 2015 kein Teuerungsausgleich bei den Löhnen gewährt wird. Der für einen Ausgleich massgebende Landesindex der Konsumentenpreise weist per Ende September 2014 gegenüber dem Vorjahr einen um 0,1 % tieferen Wert aus.

Im Voranschlag der Stadt Schlieren sind entsprechend den Vorgaben des Gemeindeamtes 0.2 % der Lohnsumme im Hinblick auf einen zu gewährenden Teuerungsausgleich und weitere 0.2% für individuelle Lohnanpassungen budgetiert. Für weitere individuelle Lohnanpassungen stehen gemäss Vorgaben des Gemeindeamtes Mittel im Umfang von 0.4 % der Lohnsumme budgetneutral aufgrund von Rotationsgewinnen zur Verfügung.

B. Erwägungen

Für individuelle Lohnanpassungen stehen 0.6% der Lohnsumme zur Verfügung. Individuelle Lohnanpassungen sind insbesondere zur Förderung der Lohnentwicklung von Leistungsträgerinnen und Leistungsträgern einzusetzen. Für die Gewährung individueller Lohnanpassungen gelten folgende Regeln:

- Individuelle Lohnstufenerhöhungen erfordern mindestens die Qualifikation „gut“ gemäss Mitarbeiterbeurteilung. Diese darf nicht älter als zwei Jahre sein.
- Mitarbeitende, die sich in einer Probezeit befinden, erhalten per 1. Januar 2015 keinen Stufenanstieg.
- 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, oder, falls das Maximum erreicht ist, als Übertritt in die erste Leistungsklasse gewährt werden. Bei vorzüglicher Qualifikation und Erreichen des Maximums der ersten Leistungsklasse kann ein Übertritt in die zweite Leistungsklasse erfolgen.
- Sofern die individuellen Lohnerhöhungen per 1. Januar 2015 die Quote von 0,6 % nicht ausschöpfen, können weitere Lohnerhöhungen per 1. Juli 2015 vorgenommen werden. Die Berechnung der Lohnsummenanpassung erfolgt bei den auf Mitte Jahr erfolgten Anpassungen auf Jahresbasis.
- Es ist darauf zu achten, dass bei gleicher Leistung das Verhältnis der Lohnerhöhungen zwischen Frauen und Männern sowie zwischen Angestellten in den unteren, mittleren und oberen Lohnklassen ausgewogen ist.

- Die folgenden Lohnanpassungen können im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben während des ganzen Jahres vollzogen werden und unterliegen nicht der Quote für individuelle Lohnerhöhungen:
 - Funktionswechsel, Stellenumwandlungen und Änderung der Einreihungsklasse aufgrund Vorgaben der Richtpositionsumschreibungen;
 - Mitarbeitende in den ersten 12 Monaten nach Beendigung der Probezeit mit einer Qualifikation „sehr gut“ oder „vorzüglich“, 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 vom Geschäftsleiter 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 dem Geschäftsleiter. Dabei ist im Rahmen der Mitarbeiterqualifikation auf die Förderung von Leistungsträgern/-innen sowie auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern sowie zwischen tieferen, mittleren und höheren Lohnklassen zu achten. Sollte die letzte Mitarbeiterqualifikation nicht mehr den aktuellen Gegebenheiten entsprechen, ist vorgängig eine Mitarbeiterbeurteilung vorzunehmen.
- 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 46 % pro Vollzeitstelle, was bei 250 effektiven Stellen (Stand Oktober 2014) insgesamt 115 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden schriftlich über ihre Lohneinstufung per 1. Januar 2015 orientiert.

Mit SRB 314 vom 22. September 2008 wurde per 1. Januar 2009 eine jährliche Schichtzulage von Fr. 8'500.00 für Polizisten eingeführt. Aufgrund der Teuerung wurde sie letztmals per 1. Januar 2012 auf Fr. 8'568.15 angepasst. Eine Teuerungsanpassung per 1. Januar 2015 entfällt.

Gemäss Vorgaben des Gemeindeamtes wurden für das laufende Budget Einmalzulagen im Umfang von 0.2 % der Lohnsumme im Betrag von Fr. 45'000.00 budgetiert. Der Stadtrat hat letztmals mit SRB 267 vom 23. August 2010 die Regeln für die Auszahlung der Einmalzulagen festgelegt. Die dort festgelegten Bestimmungen können übernommen werden.

Der Stadtrat beschliesst:

1. Aufgrund der negativen Jahresteuern von - 0.1 % (Landesindex der Konsumentenpreise, Stand September 2014) wird dem Personal für 2015 kein Teuerungsausgleich ausgerichtet.
2. Für individuelle Lohnerhöhungen werden Mittel im Umfang von 0.6 % der Lohnsumme zur Verfügung gestellt.
3. Für Einmalzulagen werden die budgetierten Mittel im Umfang von Fr. 45'000.00 zur Verfügung gestellt.
4. Der Geschäftsleiter wird mit der Umsetzung gemäss den Erwägungen beauftragt.

5. Mitteilung an
- Mitglieder der Geschäftsleitung
 - Leitung Personal/Lohnbuchhaltung
 - Archiv

Status: öffentlich

STADTRAT SCHLIEREN

Toni Brühlmann
Stadtpräsident

Arno Graf
Stadtschreiberin-Stv.