



## PROTOKOLL STADTRAT KLOTEN

05. Dezember 2023 · Beschluss 318-2023

9.2.4 Personaladministration

IDG-Status: öffentlich

### Personelles / MAB / Erhöhungen; Freigabe Lohnsumme für Lohnrunde 2023/2024

#### Ausgangslage

Die Stadt Kloten hat im 2023 an verschiedenen Lohnvergleichen teilgenommen. Zielsetzung war dabei, nach der grösseren Lohnrunde vom letzten Jahr wieder aktuelle Vergleichszahlen zur Hand zu haben um zu überprüfen, wie sich die Lohnrunde ausgewirkt hat. Folgende Vergleiche wurden durchgeführt:

- Cepec / Visisal 2023
- Curaviva 2023
- GLOW / Marktvergleich 2023
- VZGV Marktvergleich 2022

#### Erwägungen

Aufgrund der Vergleiche kann gesagt werden, dass die von der Stadt Kloten gemäss Art. 19, Abs. 2 VbMaVo verwendete Zürcher Marktlinie in Cepec nach wie vor korrekt ist. Es gibt jedoch teilweise hohe Abweichungen zu den anderen Lohnvergleichen. Diese lassen sich jedoch erklären. So ist es zum Beispiel nicht überraschend, dass die Löhne in der stationären Pflege bei der Stadt Kloten durchschnittlich ca. 11% höher sind, gegenüber den Löhnen im Curaviva-Vergleich. Die Stadt Kloten hat im 2022 die Pflegeinitiative umgesetzt und hat die Löhne markant angehoben – somit besteht hier kein Handlungsbedarf mehr, da die Löhne gemäss Cepec Vergleich leicht über der Mittellinie und gemäss den anderen Vergleichen deutlich überdurchschnittlich sind (was dem Ziel der Umsetzung der Pflegeinitiative entspricht).

Bei der Stadtpolizei zeigt sich eine Abweichung von im Durchschnitt 4.4% unterhalb der ZH Mittellinie und im Vergleich zum VZGV sind die Löhne 6% und im Vergleich zu GLOW 1% tiefer. Hier muss nachgebessert werden, ist die Stadtpolizei doch seit langem überdurchschnittlich vom Fachkräftemangel betroffen. Eine Anpassung um 4.4% im Durchschnitt inkl. Teuerungsausgleich ist angemessen. Alle voraussichtlich verbleibenden Mitarbeitenden sind unter der Marktlinie und werden mit einer individuellen Lohnerhöhung plus Teuerung auf die ZH Marktlinie gehoben. Diese Massnahmen kosten Fr. 37'100 (inkl. SV). Da diese notwendige Anpassung bei der Stadtpolizei die normal budgetierte Lohnerhöhung von 0.4% bei weitem übersteigt und somit den Spielraum aller anderen Mitarbeitenden stark eingrenzen würde, wird diese Erhöhung separat und ausserhalb Budget beantragt.

Insgesamt ergibt sich bei 483 Mitarbeitenden im Monatslohn bei einer Auswertung nach Funktionsstufen und Altersgruppen folgende Abweichung von der Marktlinie ZH im VisiSal Tool:

	18-24 Jahre	25-30 Jahre	31-40 Jahre	41-50 Jahre	51-60 Jahre	60-66 Jahre	Ø	Anz
FS 10						n/a	n/a	1
FS 20				0.10%	-3.70%		-2.50%	6
FS 30				-7.50%	2.40%	1.50%	-2.60%	18
FS 40		-0.90%	-1.60%	-0.70%	0.40%	-0.30%	-0.70%	55
FS 45	5.10%	-3.40%	-5.10%	-2.70%	-2.00%	-14.40%	-3.80%	29
FS 50	-1.20%	0.20%	-0.30%	-0.70%	0.50%	-0.80%	-0.30%	69
FS 55	-0.70%	-0.10%	-2.80%	-2.70%	-2.70%		-2.20%	15
FS 60	1.10%	-3.40%	-3.50%	-1.10%	0.40%	-2.90%	-1.40%	187
FS 70		-6.80%	-1.60%	-1.80%	0.70%	1.60%	-1.30%	25
FS 80	0.80%	-6.90%	-0.20%	-1.00%	3.50%	4.20%	1.40%	78
						<b>Total</b>	<b>-1.00%</b>	<b>483</b>
<b>Anz</b>	34	50	108	124	124	43	<b>483</b>	
<b>Ø</b>	<b>1.10%</b>	<b>-2.60%</b>	<b>-2.50%</b>	<b>-1.70%</b>	<b>0.50%</b>	<b>0.60%</b>	<b>-1.00%</b>	

Abbildung 1, Lohnabweichungen von der ZH-Marktlinie nach Altersgruppen und Funktionsstufen

Damit zeigt sich, dass über alle Altersgruppen und Funktionsstufen gesehen, eine Abweichung von 1% nach unten gegenüber der Marktlinie besteht. Einzelne Werte, welche stark abweichen, betreffen jeweils nur kleine Personengruppen und sind erklärbar. Die Altersgruppe der 25-40 Jährigen liegt insgesamt deutlich unter dem Schnitt, während die 51-66 Jährigen über dem Schnitt liegen.

### Grundsätzliches

Die finanziellen Rahmenbedingungen für individuelle Lohnanpassungen werden durch Art. 35 MaVo festgelegt. Gemäss Absatz 2 dieses Artikels wird dabei der allgemeinen Finanzlage der Stadt Kloten Rechnung getragen. Zudem werden die Entwicklung des Arbeitsmarktes, die Beschlüsse von Kantons- und Regierungsrat über Anpassungen und Änderungen der Löhne und Zulagen für die kantonalen Angestellten berücksichtigt (Art. 35 Abs. 3). Massgebend für Lohnanpassungen sind ausserdem Leistung und Position im Lohnband (Art. 35 Abs. 4).

Bezüglich der Finanzlage der Stadt Kloten kann auf die Finanzplanung 2023-2027 verwiesen werden. Die städtische Finanzlage präsentiert sich grundsätzlich noch immer robust und die finanzpolitischen Ziele werden in der Planung erreicht. Längerfristig stellen die sehr hohen geplanten Investitionen eine Herausforderung dar und es besteht durch die hohe Abhängigkeit von Steuererträgen juristischer Personen ein Klumpenrisiko, welchem jedoch mit der Äufnung der finanzpolitischen Reserve entgegnet wird.

Bezüglich der Entwicklung des Arbeitsmarktes kann festgehalten werden, dass in der Stadt Kloten nach der Lohnrunde 2022/2023 in praktisch allen Funktionen attraktive Löhne bezahlt werden. Der Rückstand aus den vorangehenden Lohnrunden konnte aufgeholt werden. Der Kampf um Fachkräfte ist bei vielen Stellenbesetzungen noch immer gross. Dies bedeutet, dass ein attraktiver Lohn weiterhin ein wichtiges Kriterium für die Rekrutierung und das Halten von Mitarbeitenden bleibt. Der Kanton hat mit dem Regierungsratsbeschluss RRB 1130/2023 auf Basis der Teuerung des LIK von August 2022 bis August 2023 einen Teuerungsausgleich von 1.6% für das kantonale Personal festgelegt. Ausserdem hat der Regierungsrat 0.2 Prozent der Lohnsumme für Einmalzulagen sowie 0.6 Prozent für Lohnerhöhungen im KEF (konsolidierter Entwicklungs- und Finanzplan

2024-2027, RRB 1019/2023) für das Budget 2024 vorgesehen. Insgesamt umfasst die Lohnrunde beim Kanton somit 2.4%.

Der Stadtrat hat in den strategischen Vorgaben für das Budget 2024 unter dem Punkt 8. festgelegt, dass für die Budgetierung des Teuerungsausgleichs auf die letzte mögliche Prognose des SECO zum LIK abgestellt wird. Zum Zeitpunkt der Verabschiedung des Budgets war dies die SECO-Prognose vom 15.06.2023 mit einer Teuerung von 2.3%. Die aktuelle Teuerung basierend auf dem LIK von September 2022 bis September 2023 liegt bei 1.7%. Die Stadt Kloten soll sich ebenfalls an den 1.6% Teuerung zwischen August 2022 und August 2023 halten, wie dies der Kanton festgelegt hat. Wenn man die in den strategischen Budgetvorgaben zu Grunde gelegten Werte von 0.2% Einmalzulage, 0.4% individuelle Lohnerhöhungen und neu 1.6% Teuerungsausgleich zusammenzählt, resultiert eine Erhöhung der Lohnsumme von Total 2.2%. Damit würde die Stadt bereits wieder 0.2% hinter den Kanton zurückfallen, nachdem mit der letztjährigen Lohnrunde der Rückstand aus den Vorjahren wieder ausgeglichen werden konnte. Da im Budget für die Teuerung 2.3% eingeplant wurden, jedoch nur 1.6% zugewiesen werden sollen, gibt es etwas Spielraum im Budget und darum soll die Summe für die Lohnerhöhung auf 0.5% angehoben werden. Dies entspricht einer Erhöhung der Lohnsumme von Fr. 169'816 (0.4%) auf Fr. 212'269 (0.5%). Die Löhne aller Mitarbeitenden bewegen sich im Durchschnitt gemäss der Tabelle in Abb. 1 1% unter der Zürcher Marktlinie, mit der Erhöhung um 0.1% kann dieser Abstand leicht verkleinert werden. Somit wird die im Budget vorgesehene Gesamtsumme für Lohnerhöhungen von Fr. 1'231'841 mit neu Fr. 976'608 immer noch deutlich unterschritten (Fr. -255'233).

## **Lohnbeschluss**

### **Massnahmen Stapo**

Die Umsetzung der speziellen Lohnanpassungen bei der Stadtpolizei im Umfang von Fr. 37'100 wird wie oben erläutert, ausserhalb des Budgets beantragt.

### **Individuelle Lohnerhöhungen**

Im Budgetentwurf 2024 sind für das städtische Personal Massnahmen von insgesamt 0.4% für individuelle Lohnerhöhungen eingestellt. Der Betrag von Fr. 169'816 wurde unter 3270.00/3010.00 zentral für die gesamte Stadt basierend auf der budgetierten Lohnsumme von Fr. 42'453'896 im Budget eingestellt.

Die Kosten für die individuellen Lohnerhöhungen betragen unter Berücksichtigung der für die Lohnrunde qualifizierten Mitarbeitenden beim effektiven durchschnittlichen Beschäftigungsgrad und für neu 0.5% Lohnerhöhung voraussichtlich Fr. 178'100.

### **Teuerung städtisches Personal (Monatslohn und Stundenlohn)**

Die Stadt Kloten folgt betreffend Teuerungsausgleich in der Regel dem kantonalen Vorgehen. Folglich wird für die Löhne des städtischen Personals (im Monatslohn und im Stundenlohn angestellte Personen) eine Teuerungszulage von 1.6% beantragt. Der Betrag von Fr. 980'345 wurde unter 3270.00/3010.00 zentral für die gesamte Stadt auf Basis der budgetierten Lohnsumme inklusive den geplanten individuellen Lohnerhöhungen von Total Fr. 42'666'165 im Budget eingestellt.

Die Kosten für die Gewährung des Teuerungsausgleiches betragen beim effektiven durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der Mitarbeitenden voraussichtlich Fr. 656'576.

### **Einmalzulage**

Analog den Vorjahren und in Anlehnung an das Vorgehen des Kantons werden für Einmalzulagen wiederum 0.2% der Lohnsumme beantragt. Der Betrag von Fr. 81'680 wurde unter 3270.00/3010.00 zentral für die gesamte Stadt basierend auf einer budgetierten Lohnsumme von Fr. 40'840'080 eingestellt.

Die Kosten für die Gewährung der Einmalzulagen betragen beim effektiven durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der Mitarbeitenden voraussichtlich Fr. 81'680.

### **Kreditrechtliches**

Die Summe der Kosten für diese Lohnmassnahmen ergibt somit ein Total von Fr. 916'356 und liegt damit Fr. 315'485 unter dem Budget (Fr. 1'231'841). Grund für die Abweichung ist einerseits die Tatsache, dass die Teuerung tiefer liegt als angenommen, andererseits, dass eine grössere Zahl an Mitarbeitenden von den Lohnerhöhungen ausgenommen wurde, weil sie entweder per 1.7. bereits in den Genuss einer Lohnerhöhung kamen oder die Stelle nach dem 1.7. angetreten hatten. Die mit dem vorliegenden Beschluss beantragten Beträge für die Lohnrunde 2023/2024 sind damit durch den Budgetentwurf gedeckt.

### **Zuständigkeit**

In der Vergangenheit wurden solche Kredite uneinheitlich als wiederkehrend oder einmalig genehmigt. In Beschluss StR 263-2021 (Lohnanpassungen auf 1. Januar 2022) wurde die Frage ausführlich erörtert: "Ob es sich bei individuellen Lohnerhöhungen um einmalige oder wiederkehrende Ausgaben handelt ist umstritten. Bei enger Auffassung gelten die Anpassungen nur für das betreffende Jahr, es steht den zuständigen Organen frei, die Personalaufwendungen in Zukunft auch wieder zu senken. Faktisch wird ein einmal gewährter Anstieg aber nicht wieder zurückgenommen. Was jedoch ebenfalls für eine Betrachtung als einmalige Ausgabe spricht ist der Umstand, dass auch der Gemeinderat bei wiederkehrenden Ausgaben eine auf Fr. 200'000 beschränkte Kompetenz hat (GO Art. 16 Abs. 1 lit. e). Es kann angenommen werden, dass auch bei höheren Lohnrunden die Zuständigkeit nicht beim Volk liegen soll. In der Vergangenheit wurden individuelle Lohnerhöhungen in der Regel als einmalige Ausgaben gehandhabt, was hier beibehalten wird."

Gemäss MaVo Art. 7 Abs. 3 beschliesst der Stadtrat über Kreditfreigaben für Lohnanpassungen. Die Zuständigkeit für die obenstehenden Lohnanpassungen liegt damit abschliessend beim Stadtrat.

### **Beschluss:**

1. Für Lohnerhöhungen bei der Stadtpolizei per 1.1.2024 wird im Sinne von Art. 29 Abs. 2 lit d der GO ein Kredit in der Höhe von Fr. 37'100 zu Lasten 4270.00 Stadtpolizei / 3010.00 Löhne Verwaltungs- und Betriebspersonal ausserhalb des Budgets im Rechnungsjahr 2024 bewilligt.
2. Für individuelle Lohnerhöhungen für die Mitarbeitenden wird für die Lohnsumme (Jahreslohnsumme bei heutigem Beschäftigungsgrad) ein Verpflichtungskredit in der Höhe von Fr. 178'100 zu Lasten von 3210.00 Logistik (Zentrale Dienste) / 3010.00 Löhne Verwaltungs- und Betriebspersonal im Rechnungsjahr 2024 innerhalb des Budgets bewilligt.
3. Für den Teuerungsausgleich bei allen Mitarbeitenden (Verwaltungsangestellte im Monats- und im Stundenlohn) wird für die Lohnsumme (Jahreslohnsumme bei heutigem Beschäftigungsgrad) ein Verpflichtungskredit von Fr. 656'576 zu Lasten von 3210.00 Logistik (Zentrale Dienste) / 3010.00 Löhne Verwaltungs- und Betriebspersonal im Rechnungsjahr 2024 innerhalb des Budgets bewilligt.
4. Für Einmalzulagen wird ein Verpflichtungskredit von Fr. 81'680 zu Lasten von 3210.00 Logistik (Zentrale Dienste) / 3010.00 Löhne Verwaltungs- und Betriebspersonal im Rechnungsjahr 2024 innerhalb des Budgets bewilligt.

Mitteilungen an:

- GRPK
- Mitglieder der Geschäftsleitung
- Leiterin Personaldienst
- Leiterin Lohnwesen

Für Rückfragen ist zuständig: Ruedi Ulli, Bereichsleiter Finanzen + Logistik, 044 815 12 42

**STADTRAT KLOTEN**



René Huber  
Präsident



Thomas Peter  
Verwaltungsdirektor

**Versandt: - 8. Dez. 2023**