

## Der Stadtrat von Zürich an den Gemeinderat

11. Mai 2016

### **Motion der Grüne- und AL-Fraktion betreffend Aufhebung der Lohnwirksamkeit der jährlichen Zielvereinbarungs- und Beurteilungsgespräche (ZBG), Änderung des Personalrechts, Ablehnung, Entgegennahme als Postulat**

Sehr geehrter Herr Präsident  
Sehr geehrte Damen und Herren

Am 2. Dezember 2015 reichten die Fraktionen der Grünen (GP) und Alternativen Liste (AL) folgende Motion, GR Nr. 2015/382, ein:

Der Stadtrat wird beauftragt, dem Gemeinderat eine Änderung des Personalrechts vorzulegen, mit der die Lohnwirksamkeit der jährlichen Zielvereinbarungs- und Beurteilungsgespräche (ZBG) für die gesamte Verwaltung oder Teile der Verwaltung aufgehoben wird. Das städtische Personal hat wiederholt seinen Unwillen über die Lohnwirksamkeit der ZBG zum Ausdruck gebracht. Moniert wird unter anderem, dass die Beurteilung der Vorgesetzten aufgrund der für die Lohnerhöhungen zur Verfügung stehenden Mittel vergeben wird. Der Nutzen der 2002 eingeführten Leistungskomponente wird auch von HR-Fachleuten angezweifelt. Eine Revision der Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (PR) drängt sich auf. Alternative Anreizmodelle sind im Hinblick auf die Abschaffung der bestehenden Leistungskomponente zu prüfen.

Nach Art. 90 der Geschäftsordnung des Gemeinderats (GeschO GR) sind Motionen selbstständige Anträge, die den Stadtrat verpflichten, den Entwurf für den Erlass, für die Änderung oder für die Aufhebung eines Beschlusses vorzulegen, der in die Zuständigkeit der Gemeinde oder des Gemeinderats fällt. Lehnt der Stadtrat die Entgegennahme einer Motion ab oder beantragt er die Umwandlung in ein Postulat, hat er dies innert sechs Monaten nach Einreichung zu begründen (Art. 91 Abs. 2 GeschO GR).

Der Stadtrat lehnt aus nachfolgenden Gründen die Entgegennahme der Motion ab und beantragt die Umwandlung in ein Postulat:

Gemäss Art. 47 der Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht PR; AS 177.100) richtet sich der Lohn der Angestellten nach dem Schwierigkeitsgrad der Funktion, der nutzbaren Erfahrung sowie nach Leistung und Verhalten. Der Lohn entwickelt sich abhängig von der Lage des Lohns in einem der fünf Teillohnbänder, von Leistung und Verhalten sowie von der Entwicklung der nutzbaren Erfahrung (Art. 57 Abs. 2 PR). Massgebend für den Faktor «Leistung und Verhalten» ist die Gesamtbeurteilung im Rahmen des Zielvereinbarungs- und Beurteilungsgesprächs (ZBG). Mit STRB Nr. 1283/2006 wurden das Rahmensystem zum ZBG mit dem Zielvereinbarungs- und Beurteilungsbogen sowie der Leitfaden ZBG per 1. Januar 2007 für die gesamte Stadtverwaltung verbindlich eingeführt und mit STRB Nr. 2067/2010 per 1. Januar 2011 optimiert und weiterentwickelt.

Die direkte Koppelung der individuellen Lohnentwicklung ans ZBG wird von unterschiedlicher Seite kritisiert. Die Trennung von ZBG und Lohnentwicklung ist ein prioritäres Anliegen der Personalverbände. Im Frühjahr 2011 wurde die von rund 3100 städtischen Mitarbeitenden unterzeichnete Petition «Stopp ZBG» des VPOD eingereicht, die die Abschaffung des Leistungslohns verlangt.

Der Stadtrat bekennt sich zu einem Lohnsystem mit Leistungsanteil und möchte auch in Zukunft daran festhalten. Dennoch nimmt er die Kritik am Instrument und die Vorbehalte gegenüber der direkten Koppelung von ZBG und Lohnsteuerung ernst. Das Thema ZBG wird derzeit im Rahmen der städtischen HR-Strategie eingehend überprüft. Dabei sind auch die Personalverbände einbezogen.

Die im Jahr 2013 beschlossene HR-Strategie wird in Form eines Gesamtprojekts mit sechs Handlungsfeldern bis Mitte 2018 umgesetzt. Die HR-Strategie wurde im Auftrag des Stadtrats unter breitem Einbezug von Führungskräften und HR-Fachleuten aus allen Departementen erarbeitet. Die Umsetzung der HR-Strategie wurde im Juli 2014 durch den Stadtrat in Auftrag gegeben (STRB Nr. 620/2014) und wird durch die HR-Delegation gesteuert.

Der Projektauftrag zum Handlungsfeld 4 «Wettbewerbsfähige Anstellungsbedingungen» umfasst das Teilprojekt «Lohn» (Städtisches Lohnsystem SLS). Im Teilprojekt «Lohn» wird das Verhältnis vom tiefsten zum höchsten Lohn, die Lohnspanne der Lohnbänder pro Funktionsstufe sowie die Anzahl und Spanne der Teillohnbänder überprüft und wo notwendig neu definiert. Weiter werden die Parameter der Lohnentwicklung beurteilt und bei Bedarf neu festgelegt. In Bezug auf die Lohnsteuerung wird insbesondere analysiert, ob den Führungskräften ein grösserer Handlungsspielraum zugestanden und eine weniger stark durch Vorgaben und Regelungen geprägte individuelle Lohnsteuerung ermöglicht werden kann. Dabei werden Varianten betreffend Koppelung, Teilentkoppelung oder Entkoppelung von individueller Lohnentwicklung mit dem ZBG geprüft, erarbeitet und es wird eventuell eine Alternative zur heutigen Regelung eingeführt.

Der Stadtrat lehnt daher die Motion ab, ist aber bereit, den Vorstoss als Postulat entgegenzunehmen.

Im Namen des Stadtrats

die Stadtpräsidentin

**Corine Mauch**

die Stadtschreiberin

**Dr. Claudia Cuche-Curti**