

Zürich, 5. September 2012

DER STADTRAT VON ZÜRICH

an den Gemeinderat

Sehr geehrter Herr Präsident

Sehr geehrte Damen und Herren

Am 7. März 2012 reichten die Gemeinderäte Dr. Daniel Regli (SVP) und Roland Scheck (SVP) folgende Motion, GR Nr. 2012/77, ein:

Der Stadtrat wird beauftragt, dem Gemeinderat eine Weisung vorzulegen, welche ab Datum des Inkrafttretens eine Erhöhung der Personalkosten für eine Zeitdauer von drei Jahren ausschliesst.

Begründung:

Die am 28. April 2004 durch den Stadtrat eingeführte Stellenplafonierung für die Stadtverwaltung (SR Beschluss Nr. 676 Ziff. II 2 S. 3, Dispositiv-Ziff. 3) konnte das kontinuierliche Wachstum der Personalbestände nicht verhindern. In Beantwortung der Dringlichen Schriftlichen Anfrage GR Nr. 2011/395 weist der Stadtrat aus, dass die Stadtverwaltung in den Jahren 2003-2009 insgesamt 1696 neue Stellenwerte geschaffen habe. Dies entspricht einer Zunahme von 9,6 Prozent. Als einen der Gründe für das stete Personalwachstum nennt der Stadtrat die anhaltende Zunahme der Zürcher Wohnbevölkerung. In den Jahren 2003-2009 wuchs die Stadtbevölkerung allerdings lediglich um 5,7 Prozent.

In einer Zeit grosser technologischer Fortschritte ist ein überhöhtes Personalwachstum keineswegs zu legitimieren. Zieht man zusätzlich die ausserordentlich stark erhöhten Lohnkosten in Betracht, scheint eine gemeinderätlich verordnete Personalbremse zwingend notwendig. In den Jahren 2003-2009 erhöhten sich die Nettopersonalkosten von 1,924 Mrd. auf 2,371 Mrd. Franken. Das entspricht einem Wachstum von 23,2 Prozent!

Die Stadtverwaltung muss zu einer kostenbewussten HR-Führung zurückzukehren. Die Zeit des Moratoriums ist mit einer kreativen und effizienten Personalpolitik zu überbrücken.

Nach Art. 90 der Geschäftsordnung des Gemeinderats (GeschO GR) sind Motionen selbständige 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 es aus den nachstehenden Gründen ab, die Motion entgegenzunehmen:

Die Stadt hat als Gemeinde Dienstleistungen in den Bereichen Sicherheit, Gesundheit, Bildung, Infrastruktur usw. zu erbringen. Die Wohnbevölkerung nimmt seit 1999 kontinuierlich zu und hat am Ende des ersten Quartals 2012 einen Stand von über 391 068 Einwohnerinnen und Einwohnern erreicht. Ende 2009 zählte diese zum Vergleich noch 382 906 Einwohnerinnen und Einwohner. Das ist ein Wachstum von über zwei Prozent in weniger als drei Jahren. Die Stadt Zürich ist mit Abstand die grösste Stadt der Schweiz. Gesellschaftliche Veränderungen, eine vermehrte Bautätigkeit, eine steigende Zahl von Grossanlässen und zahlreiche Gesetzesänderungen hatten in den vergangenen Jahren Erweiterungen der Aufgaben der Stadt Zürich zur Folge. Damit die Menschen, die zukünftig in den verschiedenen Entwicklungsgebieten der Stadt arbeiten und wohnen werden, den öffentlichen Verkehr benutzen, wird das bestehende Liniennetz der Verkehrsbetriebe Zürich (VBZ) laufend ausgebaut. Im Dezember 2011 wurde das Tram Zürich-West eingeweiht. Weitere Ausbauprojekte sind geplant. Das Bevölkerungswachstum sowie die demografische Entwicklung führten zu einer immer grösseren Nachfrage nach Plätzen in den Spitälern, Altersheimen und Pflege-

zentren. Der Umstand, dass wir uns in einer 24-Stunden-Gesellschaft befinden, stellte höhere Anforderungen an die Polizei und den Rettungsdienst, z. B. wegen des erhöhten Konsums von Alkohol und anderen Drogen und der steigenden Gewaltbereitschaft in den frühen Morgenstunden. In den letzten Jahren haben Littering wie auch Vandalenakte zugenommen, was zur Folge hatte, dass mehr gereinigt werden musste und mehr Schäden zu reparieren waren. Der Ausbau der familienergänzenden Kinderbetreuung (z. B. Krippen- und Hortplätze) wurde in den vergangenen Jahren stark forciert, nachdem die Städtzürcher Stimmberechtigten 2005 in einer Abstimmung die Gemeindeordnung dahingehend ergänzt hatten, dass jedes Kind Anspruch auf einen Betreuungsplatz hat. Der Ausbau geht in den nächsten Jahren weiter, um bestehende Lücken zu schliessen. Im Bereich der Telekommunikation ist ebenfalls die Erbringung neuer Dienstleistungen zu erwarten (z. B. Abstimmung zum Ausbau des Glasfasernetzes vom 23. September 2012, Breitbandverbindungen).

Die Stadt muss diese Pflichten und geforderten Dienstleistungen als Gemeinde in der gewünschten Qualität effektiv und effizient erbringen. Die oben genannten Faktoren werden sich auch in Zukunft – trotz der Sparbemühungen mittels der eingeführten Stellenplafonierung – weiter auf den Personalbestand auswirken. Insbesondere das Stellenwachstum im Gesundheitsbereich, in den industriellen Betrieben, im Polizei- sowie im Schul- und Sportdepartement ist stark von den oben genannten Gründen abhängig und kann nicht generell auf dem aktuellen Stand eingefroren werden. Deshalb muss auch künftig Raum für ein Stellenwachstum bestehen, wenn neue Aufgaben der Stadt und die Bevölkerungsentwicklung dies erfordern. Dies wäre bei einer generellen Plafonierung der Personalkosten nicht möglich und hätte entsprechend einschneidende Auswirkungen auf die Qualität der zu erbringenden Dienstleistungen und die Belastung des bestehenden Personals.

Per 1. Juli 2007 hat der Gemeinderat das neue städtische Lohnsystem (SLS) in Kraft gesetzt und nach der Übergangsphase von 2007 bis 2010 ab dem 1. April 2011 definitiv weitergeführt. Das SLS mit Leistungsanteil geht grundsätzlich von einer kontinuierlichen Lohnentwicklung aus, mit welcher gute Leistungen jährlich entsprechend honoriert werden. Die nachhaltige Finanzierung des SLS zählt zu den primären Aufgaben des Stadtrats. Es entspricht seiner personalpolitischen Zielsetzung für die Jahre 2011 bis 2014 für individuelle Lohnmassnahmen (ohne Sozialversicherungsbeiträge und ohne Teuerungsausgleich) jährlich etwa 14,5 Millionen Franken einzusetzen. Daneben soll (je nach Finanzlage) ein fixer jährlicher Betrag für einmalige Vergütungen (Prämien) zur Verfügung gestellt werden. 2012 waren hierfür 4,5 Millionen Franken vorgesehen. Ob diese Ziele im Sinne des Stadtrats umgesetzt werden können, hängt von der Zustimmung des Gemeinderats zum jährlichen Budgetkredit ab. Eine Plafonierung der Personalkosten würde ein Aussetzen der individuellen Lohnmassnahmen während dreier Jahre bewirken. Das würde sich äusserst negativ auf die Rekrutierungssituation der Stadt auf dem Arbeitsmarkt auswirken, hat doch die Stadt bereits heute Mühe, im Kaderbereich mithalten zu können. Zudem wäre es eine einschneidende Massnahme gegenüber den Angestellten und wäre kontraproduktiv für deren Motivation. Bereits das Aussetzen der Lohnmassnahmen 2011 wurde vom Grossteil der städtischen Mitarbeitenden nicht verstanden und führte seitens der Personalverbände zu breit angelegten Protestaktionen.

Die Lohnskala wird gemäss Art. 57 Abs. 1 der Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht, PR) i.V.m. Art. 63 Abs. 1 der Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht (AB PR) jeweils per 1. April der Teuerung angepasst. Massgebend ist der Indexstand des Zürcher Indexes der Konsumentenpreise per Ende Februar 2011. Die Teuerung muss dementsprechend jährlich voll ausgeglichen werden. Zulagen für Nacht- und Sonntagsarbeit sowie Dauernachtdienste, Pikettenschädigungen sowie weitere Zulagen und Entschädigungen werden ebenfalls der Teuerung angepasst. Daneben sind auch Kosten des übrigen Personalaufwands (z. B. Dienstkleider, Verpflegungszulagen, Aus- und Weiterbildung) von der allgemeinen Teuerungsentwicklung abhängig. Alle diese Personalkosten müssten somit bei einer Plafonierung durch Einsparungen in anderen Bereichen kompensiert

werden.

Die Löhne der gemäss der städtischen Volksschullehrer-Verordnung vom 30. Januar 2002 (SVL; AS 177.500) entlöhnten Angestellten richten sich nach kantonalem Recht und werden entsprechend den Vorgaben des Regierungsrats geändert. Die Stadt hat entsprechend beschlossene Lohnerhöhungen umzusetzen und müsste deshalb in anderen Bereichen Einsparungen tätigen.

Die Kosten der Arbeitgeberanteile für Sozialversicherungs-, Personalversicherungs- und Unfallversicherungsbeiträge bemessen sich nach übergeordnetem Recht. Eine allfällige Erhöhung dieser Sozialkosten, gestützt auf eine übergeordnete Rechtsänderung, müsste unbeachtlich der Plafonierung der städtischen Lohnkosten obligatorisch umgesetzt werden.

Der Stadtrat ist sich der Problematik der steigenden Personalkosten bewusst und hat bereits Massnahmen zur Begrenzung des Stellenwachstums getroffen, indem er mit STRB 676 vom 28. April 2004 (sowie dem diesen konkretisierenden STRB 946 vom 2. Juni 2004) die Planstellen auf den Stand von 2004 plafoniert und jeweils in den Folgejahren mit den Beschlüssen zur Aufgaben- und Finanzplanung bestätigt hat. Neu geplante Stellen, welche eine Überschreitung des Plafonds zur Folge haben, müssen seither vom Stadtrat bewilligt werden. Stellenschaffungen werden nur bewilligt, wenn sie durch die Erfüllung zwingender, neuer Aufgaben bedingt sind und keine Kompensationsmöglichkeit innerhalb des bestehenden Stellenbestands realisiert werden kann oder wenn die Kompensation des Aufwands durch künftige Erträge aufgrund der Stellenschaffung gewährleistet sind. Im Sinne eines verbesserten Controllings über die Stellenentwicklung wird der Stellenplan zudem nicht nur einmal jährlich, sondern laufend zentral bei Human Resources Management (HRZ) nachgeführt.

Mit STRB 163 vom 4. Februar 2009 zum Aufgaben- und Finanzplan 2010 bis 2013 wurden zudem verschärfende Massnahmen zur Umsetzung des Stellenstopps getroffen und jeweils in den Folgejahren mit den Beschlüssen zur Aufgaben- und Finanzplanung bestätigt. Neue Stellen werden durch den Stadtrat noch restriktiver bewilligt als bisher. Der Stadtrat erwartet von den Departementen, dass sie vorhandene Reserven der Dienstabteilungen zuerst aufbrauchen und – falls notwendig – auf andere Dienstabteilungen des Departements übertragen. Das heisst, der Stadtrat genehmigt nur Anträge für neue Planstellen, wenn keine Sollstellenwert-Reserven im Departement oder der Dienstabteilung vorhanden sind. Neue Stellen für neue und erweiterte Aufgaben können ausnahmsweise bewilligt werden, wenn diese neuen Stellen mindestens kostendeckend bzw. saldoneutral gestaltet werden. Der Finanzvorstand beziehungsweise HRZ erstellt zu allen Planstellenschaffungsweisungen einen Mitbericht und spricht eine Empfehlung für den Entscheid des Stadtrats aus. Geprüft werden dabei die folgenden Kriterien: Plausibilität des Antrags, Einreihung der Planstellen, Kosten der Planstellen (Jahreslohn, Sozialversicherungskosten), Kostendeckung bzw. Saldoneutralität, Planung/Budgetierung und Planstellenreserven.

Entsprechend den obigen Ausführungen hält der Stadtrat fest, dass in Bezug auf die Stellenschaffung bereits hohe Hürden im aktuellen System bestehen und eine generelle Plafonierung der Personalkosten kontraproduktive Auswirkungen auf die zu erbringenden Dienstleistungen und deren Qualität wie auch auf Motivation und Belastung des Personals haben würde.

Mit vorzüglicher Hochachtung

Im Namen des Stadtrats

die Stadtpräsidentin

Corine Mauch

die Stadtschreiberin

Dr. Claudia Cuche-Curti