

# Auszug aus dem Protokoll des Stadtrats von Zürich

vom 5. Februar 2014

**84.**

## **Human Resources Management, Individuelle Lohnmassnahmen und einmalige Vergütungen (Prämien) 2014**

**IDG-Status: öffentlich**

### **1. Ausgangslage und Gegenstand**

Mit dem vorliegenden Beschluss werden die individuellen Lohnerhöhungen nach Städtischem Lohnsystem (SLS) per 1. April 2014 sowie die Ausrichtung von einmaligen Vergütungen (Prämien) i.S.v. Art. 68 der Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (AB PR) für das Jahr 2014 geregelt. Mit STRB Nr. 1852 vom 10. November 2010 wurde mit SLSplus die definitive Weiterführung des Städtischen Lohnsystems (SLS) sowie die Lohnsteuerung 2011–2014 beschlossen. Der Stadtrat hat dabei, gestützt auf Art. 63 Abs. 3 AB PR, eine Matrix für die Legislaturperiode 2011–2014 festgelegt, gemäss welcher die Steuerung der Löhne erfolgt. Im Budget 2014 sind für individuelle Lohnerhöhungen mittels Matrix pro rata 11,625 Millionen Franken (ausschliesslich Sozialleistungen) für den Budgetzeitraum April bis Dezember 2014 bereitgestellt, was einem Jahreswert für Lohnanpassungen in Höhe von 15,5 Millionen Franken entspricht. Bezüglich der Ausrichtung von Prämien hat der Stadtrat beschlossen, dass je nach Finanzlage ein jährlicher Betrag für einmalige Vergütungen zur Verfügung gestellt wird. Für das Jahr 2014 sind dafür insgesamt 4,5 Millionen Franken (ausschliesslich Sozialleistungen) vorgesehen. Nach dem Beschluss des Gemeinderats zum Budget folgt nun, gestützt auf die zur Verfügung stehenden Mittel und STRB Nr. 1852/2010, ein definitiver Vollzugsbeschluss zu den individuellen Lohnmassnahmen und einmaligen Vergütungen 2014.

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 AB PR jeweils per 1. April der Teuerungsentwicklung angepasst. Massgebend ist der Stand des Zürcher Indexes der Konsumentenpreise per Ende Februar 2014 (Basis Dezember 2010 = 100). Letztmals wurde die Lohnskala im April 2011, gestützt auf den Index-Stand von Ende Februar 2011 von 99,82 Punkten, der Teuerung angepasst. Der Index-Stand von Ende Dezember 2013 beträgt 99,2 Punkte. Es ist deshalb davon auszugehen, dass mit den diesjährigen Lohnmassnahmen keine Teuerung auszugleichen ist. Ist entgegen dieser Annahme eine Teuerung auszugleichen, wird der Stadtrat nach Bekanntwerden des Februar-Indexes Mitte März 2014 darüber Beschluss fassen.

### **2. Verzicht auf Vernehmlassung**

Auf eine Vernehmlassung zum vorliegenden Beschluss wird verzichtet, da dieser den Vollzug der individuellen Lohnmassnahmen und Prämienausrichtung entsprechend der Vorjahre regelt und keine neuen Modalitäten festlegt. Die Personalverbände wurden in der Paritätischen Arbeitsgruppe mit dem Finanzdepartement begrüsst.

### **3. Individuelle Lohnmassnahmen**

#### **3.1 Lohnsteuerung mittels Matrix 2011–2014 und Multiplikation mittels Faktor**

Gemäss Art. 57 Abs. 2 PR hat der Stadtrat jährlich in einer Matrix über die Entwicklung der Löhne zu beschliessen. Die mit STRB Nr. 1852/2010 für die Legislaturperiode 2010–2014 beschlossene Matrix wird vom Stadtrat auf den Zeitpunkt der Anpassung der Lohnskala per

1. April überprüft und nötigenfalls angepasst. Die Lohnentwicklung mittels Matrix-Steuerung erfolgt grundsätzlich abhängig von der aktuellen Lage des Lohnes in einem der fünf Teillohnbänder, von Leistung und Verhalten der oder des Angestellten, von der Entwicklung der nutzbaren Erfahrung sowie von den jährlich im Budget für die Lohnentwicklung zur Verfügung gestellten Mitteln. Der Stadtrat stellt dem Gemeinderat mit dem Voranschlag Antrag auf den Budgetkredit, der für die Lohnsteuerung zur Verfügung stehen soll. Nach Feststehen des Budgets legt der Stadtrat den Faktor für die Multiplikation der Matrix gemäss Art. 63 Abs. 3 AB PR mit dem jährlichen Beschluss zu den Lohnmassnahmen per 1. April fest.

Es entspricht der personalpolitischen Zielsetzung des Stadtrats, die mit STRB Nr. 1852/2010 für die Legislaturperiode 2010–2014 beschlossene/n Matrix bzw. Matrizen in der laufenden Legislaturperiode 2010–2014 unverändert – das heisst mit einem Faktor 1 – anzuwenden. Die diesjährigen Lohnmassnahmen sollen entsprechend dieser Zielsetzung vollzogen werden. Die Teilmatrizen für die Lohnsteuerung 2011–2014 multipliziert mit einem Faktor 1 betragen (dunkelgrau markiert ist die Lohnsteuerung im Ziel-Teillohnband, das dem Gesamtbeurteilungswert aus dem jährlichen Zielvereinbarungs- und Beurteilungsgespräch [ZBG] entspricht, hellgrau die Lohnsteuerung im Aufstiegsbereich):

Beurteilung A	Nutzbare Erfahrung			
	0 bis 4 Jahre	5 bis 9 Jahre	10 bis 14 Jahre	15 Jahre
<b>Teillohnband</b>	%	%	%	%
sehr hoch	2,5	1,5	0,8	0,5
hoch	3,2	2,2	1,2	0,8
mittel	4,0	3,0	2,0	1,6
tief	4,8	3,8	2,8	2,4
sehr tief	5,6	4,6	3,6	3,2

Beurteilung B	Nutzbare Erfahrung			
	0 bis 4 Jahre	5 bis 9 Jahre	10 bis 14 Jahre	15 Jahre
<b>Teillohnband</b>	%	%	%	%
sehr hoch	0,3	0,2	0,1	0
hoch	2,5	1,5	0,8	0,5
mittel	3,2	2,2	1,2	0,8
tief	4,0	3,0	2,0	1,6
sehr tief	4,8	3,8	2,8	2,4

Beurteilung C	Nutzbare Erfahrung			
	0 bis 4 Jahre	5 bis 9 Jahre	10 bis 14 Jahre	15 Jahre
<b>Teillohnband</b>	%	%	%	%
sehr hoch	0,1	0,1	0,1	0
hoch	0,3	0,2	0,1	0
mittel	2,5	1,5	0,8	0,5
tief	3,2	2,2	1,2	0,8
sehr tief	4,0	3,0	2,0	1,6

Beurteilung D	Nutzbare Erfahrung			
	0 bis 4 Jahre	5 bis 9 Jahre	10 bis 14 Jahre	15 Jahre
<b>Teillohnband</b>	%	%	%	%
sehr hoch	0	0	0	0
hoch	0	0	0	0
mittel	0	0	0	0
tief	2,4	1,3	0,4	0,1
sehr tief	3,2	2,2	1,2	0,8

Beurteilung E	Nutzbare Erfahrung			
	0 bis 4 Jahre	5 bis 9 Jahre	10 bis 14 Jahre	15 Jahre
<b>Teillohnband</b>	%	%	%	%
sehr hoch	0	0	0	0
hoch	0	0	0	0
mittel	0	0	0	0
tief	0	0	0	0
sehr tief	0	0	0	0

Eine Anpassung des Lohnes erfolgt gemäss Art. 63 Abs. 2 AB PR maximal bis zur oberen Begrenzung des Teillohnbands, das der Gesamtbeurteilung aus dem jährlichen Beurteilungsgespräch im Rahmen des ZBG entspricht.

### 3.2 Ausnahmen von der individuellen Lohnerhöhung

Die bisher in den Beschlüssen zu den Lohnmassnahmen 2008–2010, 2012 und 2013 von einer individuellen Lohnerhöhung ausgenommenen Gruppen von Angestellten sollen auch an den Lohnmassnahmen 2014 nicht teilnehmen. Die Löhne folgender Angestelltenkategorien werden dementsprechend von der Anwendung der Matrix ausgenommen. Vorbehalten bleibt ein allfälliger Teuerungsausgleich gemäss Art. 57 PR:

- Angestellte, deren Lohn gemäss Art. 55 PR begrenzt ist.
- Angestellte mit Eintrittsdatum in die Stadtverwaltung 1. Oktober 2013 oder später: Bei erst kürzlich in den städtischen Dienst eingetretenen Angestellten ist es nicht gerechtfertigt, den Lohn bereits kurz nach dessen Festlegung zu erhöhen. Der Lohnanstieg im SLS beruht auf einem Zuwachs an nutzbarer Erfahrung und einer Leistungsbeurteilung, beides liegt bei kürzlich eingetretenen Angestellten nicht vor.
- Angestellte, die auf den 1. Oktober 2013 oder später in eine höhere Funktionsstufe eingereiht wurden oder in einen anderen Funktionsbereich (sechs Funktionsbereiche gemäss Funktionsraster) gewechselt haben.
- Angestellte, denen in der laufenden ZBG-Beurteilungsperiode (in der Regel ab Januar 2014) schriftlich eine Bewährungsfrist i.S.v. Art. 18 Abs. 1 PR angesetzt wurde.
- Angestellte, mit denen, gestützt auf STRB Nr. 1283/2006 (Dispositiv-Ziff. 2), kein ZBG für das Jahr 2013 durchgeführt wurde. Dies betrifft insbesondere Mitarbeitende, die für höchstens ein Jahr angestellt wurden. Bezüglich derjenigen Angestellten, mit denen das ZBG nicht rechtzeitig durchgeführt wird, wird die Anwendung der Matrix nachgeholt, sobald Human Resources Management (HRZ) die Gesamtbeurteilung vorliegt.
- Angestellte, die gemäss Art. 58 Abs. 2 AB PR in der Zeit vom 1. April 2013 bis 31. März 2014 während gesamthaft mehr als einem halben Jahr von der Arbeit

ferngeblieben sind. Nicht berücksichtigt werden dabei Abwesenheiten wegen Ferien und Mutterschaftsurlaubs sowie Militär-, Zivil- und Zivilschutzdiensteinsätzen bis zu einer Dauer von 16 Wochen.

- Angestellte, deren Arbeitsverhältnis bis spätestens 30. Juni 2014 endet, sofern dies im Zeitpunkt des Mutationsschlusses im März 2014 bereits bekannt ist. Eine Lohnerhöhung ist in diesen Fällen nicht mehr angebracht.
- Angestellte, deren Anstellungsverhältnis sich trotz erfolgter Kündigung durch die Stadt aufgrund eines hängigen Einspracheverfahrens (stadtinterner Rekurs ohne Entzug der aufschiebenden Wirkung gemäss Art. 39 Abs. 2 PR i.V.m. § 25 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes [VRG]) verlängert, sofern die Kündigung durch die Angestellte oder den Angestellten verschuldet wurde. Wenn der Rekurs gutgeheissen wird, wird die Lohnerhöhung nachträglich vollzogen.
- Angestellte, die gemäss Art. 35 PR freigestellt sind, sofern die Freistellung bereits seit mehr als einem Monat andauert. Gemäss Art. 60 Abs. 2 PR bestimmt der Stadtrat im Falle einer Freistellung, ob der Lohn für die weitere Zeit ganz, teilweise oder nicht mehr ausgerichtet wird. Eine Lohnerhöhung ist während dieser Zeit nicht angebracht. Wird das Anstellungsverhältnis fortgesetzt, wird die Lohnerhöhung nachträglich vollzogen.

Daneben nehmen auch alle diejenigen Angestellten nicht an den individuellen Lohnmassnahmen teil, deren Löhne nicht der Lohnsteuerung nach SLS gemäss Art. 57 Abs. 2 PR unterliegen. Es handelt sich dabei um folgende Angestelltengruppen:

- Vom Volk oder Gemeinderat auf Amtsdauer gewählte Behördenmitglieder gemäss Art. 54 PR;
- In Ausbildung stehendes Personal, dessen Löhne im Reglement über die Löhne des Personals in Lehr- und Ausbildungsverhältnissen (Lohnreglement Lehr- und Ausbildungsverhältnisse, LLA) geregelt wird;
- Durch öffentlich-rechtlichen Vertrag i.S.v. Art. 12 PR angestellte Mitarbeitende, deren Löhne nicht der Lohnsteuerung nach SLS unterliegen;
- Die gemäss der städtischen Volksschullehrer-Verordnung vom 30. Januar 2002 (SVL; AS 177.500) entlöhnten Angestellten;
- Lehrpersonen der Fachschule Viventa, deren Löhne der Verordnung über die Anstellung und Löhne der Lehrpersonen an der Fachschule Viventa vom 23. Juni 2004 mit Änderung vom 28. Januar 2009 (VLV, AS 177.550) unterliegen;
- Assistenzärztinnen und -ärzte, deren Löhne gemäss dem Assistenzärztinnen- und -ärzterelement vom 26. Januar 2005 mit Änderung vom 21. Dezember 2011 (AAR; AS 177.410) keinen Leistungsanteil beinhalten;
- Angestellte, deren Löhne über den Obergrenzen der jeweils massgeblichen Lohnbänder liegen;
- Ausgetretene Angestellte, welche, gestützt auf Art. 29 PR, eine Lohnfortzahlung nach unverschuldeter Entlassung erhalten.

## **4. Einmalige Vergütungen (Prämien)**

### **4.1 Administrative Umsetzung und Verbuchung**

Gemäss Abs. 1 von Art. 68 AB PR können besonders gute Leistungen, die nicht bereits mit dem Lohn abgegolten sind, mit einmaligen Vergütungen honoriert werden, oder es kann gemäss Abs. 2 Angestellten eine Prämie als Anerkennung für langjährige, konstant gute Arbeit ausgerichtet werden. Zur Abgeltung dieser Leistungen werden für das Jahr 2014 gesamthaft 4,5 Millionen Franken (ausschliesslich Sozialleistungen) zur Verfügung gestellt. Die Summe wird im Verhältnis  $\frac{3}{4}$  auf das Konzernkonto Nr. 3010 0000 «Löhne des Verwaltungs- und Betriebspersonals» sowie  $\frac{1}{4}$  auf das Konzernkonto Nr. 3099 0000 «Übriger Personalaufwand» aufgeteilt. Der für die einzelnen Anstellungsinstanzen verfügbare Betrag (unter Berücksichtigung des im Sammelkredit verbleibenden Betrags von Fr. 50 000.– gemäss Ziff. 4.2 der Erwägungen) entspricht 0,2233 Prozent der in der Verwaltung für das Jahr 2014 budgetierten Lohnsumme auf Konzernkonto Nr. 3010 0000 «Löhne des Verwaltungs- und Betriebspersonals». Es ist vorgesehen, dass die dafür in 1060 Gesamtverwaltung Konto 3010 0858 «Sammelkredit für die Anpassung der Löhne im Zusammenhang mit den Lohnmassnahmen nach Städtischem Lohnsystem (SLS)» sowie Konto 3010 0859 «Sammelkredit für die Anpassung der Sozialleistungen im Zusammenhang mit den Lohnmassnahmen nach Städtischem Lohnsystem (SLS)» eingestellten Mittel im Rahmen der I. Serie der Zusatzkredite 2014 auf die Budgets der Dienstabteilungen übertragen werden.

Die zur Verfügung gestellten Mittel können für einmalige Vergütungen, gestützt auf Art. 68 Abs. 1 lit. a–c und Abs. 2 AB PR, verwendet werden. Die wiederkehrend auszuführenden Zulagen für die Übernahme einer längerfristigen oder dauernden Stellvertretung gemäss Art. 68<sup>bis</sup> AB PR sowie die Prämien für Vorschläge administrativer und technischer Verbesserungen gemäss Art. 148 AB PR werden von den Departementen und Dienstabteilungen separat budgetiert.

Prämien in Form von Geld müssen grundsätzlich und Prämien in Form von Gutscheinen oder Waren ab einer Höhe von Fr. 500.– verfügt werden. Naturalprämien bis Fr. 499.– sowie Prämien in Form von Urlaubstagen sind überdies zwingend über SAP HCM zu erfassen, damit das Reporting über die Ausrichtung der einmaligen Vergütungen sichergestellt werden kann. Prämien für Vorschläge gemäss Art. 148 AB PR sind generell, d. h. auch bei der Ausrichtung von Naturalprämien, zu verfügen, um den Anforderungen an das Reporting nachzukommen. Informationen zur administrativen Umsetzung finden sich im Merkblatt «Prämien und Stellenvertretungszulage» von HRZ.

### **4.2 Aufteilung des Budgets nach Anspruchsgruppen**

Es werden verbindliche Vorgaben zur Prämienausrichtung innerhalb des den Dienstabteilungen zustehenden Budgets beschlossen. Der den Dienstabteilungen zur Verfügung stehende Gesamtbetrag für Prämien wird auf Basis der Lohnsumme der effektiven Anstellungen nach SLS per 6. Januar 2014 auf die zwei Anspruchsgruppen Funktionsstufe (FS) 1–11 sowie FS 12–18 aufgeteilt. Innerhalb dieses Verteilschlüssels ist es unerheblich, ob Geld- oder Naturalprämien ausgerichtet werden. Die Aufteilung des Prämienbudgets auf die beiden Anspruchsgruppen wird den Dienstabteilungen durch HRZ bis Ende Februar 2014 gemeldet. Mit diesen Vorgaben kann sichergestellt werden, dass die Prämien gleichmässig über die Funktionsstufen verteilt werden. Die Einhaltung dieser Vorgaben ist für kleine Dienstabteilungen (mit bis 30 Anstellungen nach SLS) freigestellt.

Von der für Prämien gesamthaft zur Verfügung stehenden Summe wird ein Betrag von Fr. 50 000.– für kleine Dienstabteilungen reserviert und verbleibt im Sammelkredit. Damit

wird gewährleistet, dass es auch in kleinen Dienstabteilungen möglich ist, ausnahmsweise bei Vorliegen besonderer Gründe eine höhere Prämie bzw. höhere Prämien, als der ihnen übertragene Betrag es sonst zulassen würde, zur Verfügung zu stellen. Der Vorsteher des Finanzdepartements bewilligt auf Antrag der Departementsvorstehenden eine Erhöhung des Gesamtbetrags für Prämien einer Dienstabteilung zulasten der im Sammelkredit verbliebenen Prämiensumme, soweit besondere, sachlich begründete Umstände vorliegen. Die Höhe der zusätzlich bewilligten Mittel muss sich im Rahmen der städtischen Praxis bewegen. Bei Bewilligung des Antrags erfolgt keine Kreditübertragung des Mehrbetrags aus dem Sammelkredit, sondern die Dienstabteilung hat ihre Mehrausgaben mit der Differenzbegründung zum Rechnungsabschluss 2014 unter Hinweis auf den zentralen Prämienkredit zu begründen.

## **5. Kosten**

Gemäss Budget 2014 steht für die Anpassung der Löhne im Zusammenhang mit den Lohnmassnahmen nach SLS ein Sammelkredit von 20 Millionen Franken (bezogen auf 12 Monate) ohne Sozialleistungen, ohne Anpassung der Löhne der Lehrpersonen gemäss kantonalen Lohnmassnahmen sowie ohne Teuerungsausgleich zur Verfügung. Von diesem Betrag sind 15,5 Millionen Franken für individuelle Lohnerhöhungen gemäss Matrix-Steuerung sowie 4,5 Millionen Franken für einmalige Vergütungen vorgesehen.

## **6. Mitteilung der neuen Löhne an die Angestellten**

Gemäss Art. 57 Abs. 5 PR i.V.m. Art. 63 Abs. 5 AB PR werden die individuellen Lohnanpassungen den Angestellten mittels Brief ohne Unterschrift mitgeteilt. Gleichzeitig erfolgt die Mitteilung einer allfälligen Teuerungsanpassung bzw. des Ausbleibens des Teuerungsausgleichs. In dieses Schreiben sind folgende Punkte aufzunehmen:

- allfälliger Teuerungsausgleich in Prozent;
- massgebende Funktionskette/-stufe;
- nutzbare Erfahrung bisher/neu;
- Teillohnband bisher/neu (bzw. «über dem Lohnband»);
- massgebende Lohnerhöhung in Prozent;
- Lohn bisher/neu.

Die Briefe werden von HRZ erstellt und Anfang April 2014 verschickt. Mutationen, die danach bis zum Mutationsschluss im April erfolgen, werden nicht berücksichtigt. Der im Brief angegebene Lohn kann daher von dem im April tatsächlich ausbezahlten Lohn abweichen.

Angestellte, deren Löhne keine bzw. ausschliesslich eine generelle Lohnanpassung (Teuerungsausgleich unter dem Vorbehalt einer negativen Teuerungsentwicklung) erfahren, erhalten ebenfalls einen Mitteilungsbrief, der die möglichen Gründe für eine Ausnahme von den individuellen Lohnerhöhungen aufzählt.

Auf Antrag des Vorstehers des Finanzdepartements beschliesst der Stadtrat:

1. Die mit STRB Nr. 1852/2010 für die Legislaturperiode 2011–2014 beschlossene Lohnentwicklungsmatrix wird für die Lohnmassnahmen 2014 gemäss Art. 63 Abs. 3 AB PR mit einem Faktor 1 multipliziert angewendet. Die Löhne der städtischen Angestellten werden abhängig von deren Lage in einem der fünf Teillohnbänder, der aktuellen nutzbaren Erfahrung sowie von Leistung und Verhalten per 1. April 2013 wie folgt angepasst. Die Anpassung des Lohnes erfolgt gemäss Art. 63 Abs. 2 AB PR maximal bis zur oberen Begrenzung des Teillohnbands, welches der Gesamtbeurteilung im Rahmen des jährlichen Zielvereinbarungs- und Beurteilungsgesprächs (ZBG) entspricht.

Beurteilung A	Nutzbare Erfahrung			
	0 bis 4 Jahre	5 bis 9 Jahre	10 bis 14 Jahre	15 Jahre
<b>Teillohnband</b>	%	%	%	%
sehr hoch	2,5	1,5	0,8	0,5
hoch	3,2	2,2	1,2	0,8
mittel	4,0	3,0	2,0	1,6
tief	4,8	3,8	2,8	2,4
sehr tief	5,6	4,6	3,6	3,2

Beurteilung B	Nutzbare Erfahrung			
	0 bis 4 Jahre	5 bis 9 Jahre	10 bis 14 Jahre	15 Jahre
<b>Teillohnband</b>	%	%	%	%
sehr hoch	0,3	0,2	0,1	0
hoch	2,5	1,5	0,8	0,5
mittel	3,2	2,2	1,2	0,8
tief	4,0	3,0	2,0	1,6
sehr tief	4,8	3,8	2,8	2,4

Beurteilung C	Nutzbare Erfahrung			
	0 bis 4 Jahre	5 bis 9 Jahre	10 bis 14 Jahre	15 Jahre
<b>Teillohnband</b>	%	%	%	%
sehr hoch	0,1	0,1	0,1	0
hoch	0,3	0,2	0,1	0
mittel	2,5	1,5	0,8	0,5
tief	3,2	2,2	1,2	0,8
sehr tief	4,0	3,0	2,0	1,6

Beurteilung D	Nutzbare Erfahrung			
	0 bis 4 Jahre	5 bis 9 Jahre	10 bis 14 Jahre	15 Jahre
<b>Teillohnband</b>	%	%	%	%
sehr hoch	0 %	0 %	0 %	0 %
hoch	0 %	0 %	0 %	0 %
mittel	0 %	0 %	0 %	0 %
tief	2,4 %	1,3 %	0,4 %	0,1 %
sehr tief	3,2 %	2,2 %	1,2 %	0,8 %

Beurteilung E	Nutzbare Erfahrung			
	0 bis 4 Jahre	5 bis 9 Jahre	10 bis 14 Jahre	15 Jahre
<b>Teillohnband</b>	%	%	%	%
sehr hoch	0	0	0	0
hoch	0	0	0	0
mittel	0	0	0	0
tief	0	0	0	0
sehr tief	0	0	0	0

2. Von der Anpassung der Löhne nach Dispositiv-Ziff. 1 ausgenommen sind Angestellte:
  - die am 1. Oktober 2013 oder später in die Stadtverwaltung eingetreten sind;
  - die auf den 1. Oktober 2013 oder später in eine höhere Funktionsstufe eingereiht wurden oder den Funktionsbereich gewechselt haben;
  - denen in der laufenden ZBG-Beurteilungsperiode (in der Regel ab Januar 2014) eine Bewährungsfrist i.S.v. Art. 18 Abs. 1 PR angesetzt wurde;
  - mit denen, gestützt auf STRB Nr. 1283/2006, Dispositiv-Ziff. 2, kein ZBG für das Jahr 2013 durchgeführt wurde;
  - die in der Zeit vom 1. April 2013 bis 31. März 2014 während gesamthaft mehr als einem halben Jahr ihre Arbeitstätigkeit nicht ausübten. Nicht berücksichtigt werden dabei Abwesenheiten wegen Ferien und Mutterschaftsurlaubs sowie Militär-, Zivil- und Zivildiensturlaubs bis zu einer Dauer von 16 Wochen;
  - deren Anstellungsverhältnis bis spätestens 30. Juni 2014 endet, sofern dies im Zeitpunkt des Mutationsschlusses im März 2014 bekannt ist;
  - deren Anstellungsverhältnis sich trotz erfolgter Kündigung durch die Stadt aufgrund eines hängigen Einspracheverfahrens verlängert, sofern die Kündigung durch die/den Angestellten verschuldet wurde;
  - die seit mehr als einem Monat in Anwendung von Art. 35 PR freigestellt sind. Eine nachträgliche Lohnanpassung nach dem Entscheid über die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses bleibt vorbehalten.
3. a) Die Anstellungsinstanzen werden eingeladen, im Rahmen ihrer Budgets einmalige Vergütungen (Prämien) für aussergewöhnliche Leistungen i.S.v. Art. 59 PR bzw. Art. 68 AB PR auszurichten.

b) Für das Jahr 2014 stehen gesamthaft 4,5 Millionen Franken (ausschliesslich Sozialleistungen) für die Vergütung von Prämien zur Verfügung. Die Summe wird im Verhältnis  $\frac{3}{4}$  auf das Konzernkonto Nr. 3010 0000 «Löhne des Verwaltungs- und Betriebspersonals» sowie  $\frac{1}{4}$  auf das Konzernkonto Nr. 3099 0000 «Übriger Personalaufwand» aufgeteilt. Der für die einzelnen Anstellungsinstanzen verfügbare Betrag (unter Berücksichtigung des im Sammelkredit verbleibenden Betrags von Fr. 50 000.– gemäss Dispositiv-Ziff. 4.b) entspricht 0,2233 Prozent der in der Verwaltung für das Jahr 2014 budgetierten Lohnsumme auf Konzernkonto Nr. 3010 0000 «Löhne des Verwaltungs- und Betriebspersonals». Es ist vorgesehen, dass die Übertragung der eingestellten Mittel auf die Dienstabteilungen im Rahmen der I. Serie der Zusatzkredite 2014 erfolgt.

c) Prämien in Form von Geld müssen grundsätzlich und Prämien in Form von Gutscheinen oder Waren ab einer Höhe von Fr. 500.– verfügt werden. Naturalprämien bis Fr. 499.– sowie Prämien in Form von Urlaubstagen sind zwingend über SAP HCM zu erfassen. Prämien für Vorschläge, gestützt auf Art. 148 AB PR, sind in jedem Fall zu verfügen.
4. a) Der den Dienstabteilungen zustehende Gesamtbetrag für Prämien wird auf Basis der jeweiligen Lohnsumme per 6. Januar 2014 auf die zwei Anspruchsgruppen FS 1–11 sowie FS 12–18 aufgeteilt. Die Aufteilung des Prämienbudgets gemäss obiger Vorgabe in die beiden Anspruchsgruppen wird den Dienstabteilungen durch Human Resources



Management bis Ende Februar 2014 gemeldet. Die Einhaltung dieser Vorgabe ist für kleine Dienstabteilungen (mit bis 30 Anstellungen nach SLS) freigestellt.

b) Von der Gesamtprämiensumme verbleibt im Sammelkredit für Lohnmassnahmen nach städtischem Lohnsystem (SLS) ein Betrag in der Höhe von Fr. 50 000.–. Der Vorsteher des Finanzdepartements bewilligt auf Antrag der Departementsvorstehenden eine Erhöhung des Gesamtbetrags für Prämien einer Dienstabteilung zulasten der im Sammelkredit verbliebenen Prämiensumme, soweit besondere, sachlich begründete Umstände vorliegen. Bei Bewilligung des Antrags erfolgt keine Kreditübertragung des Mehrbetrags, sondern die Dienstabteilungen werden angehalten, ihre Mehrausgaben mit der Differenzbegründung zum Rechnungsabschluss 2014 unter Hinweis auf den zentralen Prämienkredit zu begründen.

5. Human Resources Management wird eingeladen, im April 2014 allen Angestellten einen individuellen Mitteilungsbrief zu senden, in dem die Anpassung ihres Lohns aufgezeigt wird.

Human Resources Management wird mit dem Vollzug und dem Controlling der Lohnmassnahmen sowie dem Controlling der Auszahlung von einmaligen Vergütungen beauftragt. Dem Stadtrat ist darüber im ersten Halbjahr 2015 Bericht zu erstatten.

6. Mitteilung an den Vorsteher des Finanzdepartements, die Departementsvorstehenden und Dienstabteilungen, die Stadtschreiberin, den Rechtskonsulenten, Human Resources Management und die Personalverbände.

Für getreuen Auszug  
die Stadtschreiberin