

An den Grossen Gemeinderat

Winterthur

IV. Nachtrag zum Personalstatut betr. die Kürzung der Löhne der städtischen Angestellten um 3%

Antrag:

I. Die Löhne des städtischen Personals gemäss §§ 44, 50bis Abs. 1 und Anhang des Personalstatuts vom 12. April 1999 (PST), Stand 1. Januar 2004, werden, unter Vorbehalt von Ziffer III, befristet für die Jahre 2005 und 2006 linear um 3% gekürzt.

II. Der Kürzung unterliegen ferner

- a) die Einheitslöhne gemäss § 50bis Abs. 3 und 4 PST (Lohntabelle 6),
- b) die Zulagen mit Lohncharakter gemäss § 51 PST und weiteren Bestimmungen,
- c) die Löhne der Mitglieder des Stadtrats gemäss dem Beschluss des Grossen Gemeinderates betr. Löhne und Spesenentschädigungen der Mitglieder des Stadtrats vom 6. Mai 2002,
- d) die Besoldung des Ombudsmanns gemäss dem Beschluss des Grossen Gemeinderates über die Besoldung des Ombudsmannes vom 21. Januar 1991.

III. Nicht gekürzt werden

- a) Löhne bis Fr. 5'000 pro Monat bzw. Fr. 65'000 pro Jahr (bezogen auf ein Pensum von 100%) von Angestellten, die Kinderzulagen von der Stadt beziehen;
- b) Löhne für Personal in Ausbildung (Lohntabelle 7).

IV. Die Lohnkürzung gemäss Ziffern I und II steht unter dem Vorbehalt, dass der Grosse Gemeinderat der mit dem Voranschlag 2005, und falls notwendig auch 2006, geplanten Erhöhung des Steuerfusses um 3% über den maximalen Gemeindesteuerfuss zustimmt.

V. Für städtische Lehrkräfte gelten hinsichtlich einer Lohnkürzung die kantonalen Bestimmungen.

VI. Der Stadtrat wird mit dem Vollzug dieses Beschlusses beauftragt. Er kann in Härtefällen, auf die Ziffer III.a nicht anwendbar ist, individuell angemessene Lösungen treffen. Er wird ermächtigt, die Lohnkürzung ohne erneuten Antrag an den Grossen Gemeinderat schon vor Ablauf der Befristung rückgängig zu machen, wenn die Situation des städtischen Finanzhaushaltes dies erlaubt.

VII. Dieser Beschluss tritt – unter dem Vorbehalt von Ziffer IV - am 1. Januar 2005 in Kraft, im Falle eines Referendums und der Bestätigung des Beschlusses in der Volksabstimmung auch rückwirkend. Er wird für die einzelnen Angestellten gestaffelt nach Massgabe der individuell massgebenden Kündigungsfrist, gerechnet ab dem Beschluss des Grossen Gemeinderates, wirksam.

Weisung:**1. Finanzpolitische Ausgangslage und Rahmenbedingungen**

Der Stadtrat hat an seinem Seminar vom 11. bis 13. August 2004 vom Ergebnis des ersten Entwurfes zum Voranschlag 2005 Kenntnis genommen und diesen beraten. Die finanzpolitische Ausgangslage und die Rahmenbedingungen präsentieren sich zur Zeit wie folgt: Trotz Anzeichen für einen konjunkturellen Aufschwung und eine auch in Winterthur spürbare wirtschaftliche Erholung steht es um die Stadtfinanzen zumindest in den kommenden zwei Jahren noch sehr schlecht. Sowohl bei der laufenden Rechnung für das Jahr 2004 wie für das Budget 2005 liegen dramatische Resultate vor. Die Steuerausfälle sowie die vorgenommenen Steuersenkungen haben zu markanten Ertragseinbussen geführt. Dazu kommt ein massiver Einbruch des Steuerkraftausgleichs durch den Kanton. So muss für das laufende Jahr mit nicht vorhersehbaren Ertragsausfällen von 17 Millionen Franken gerechnet werden, und im Voranschlag 2005 klafft gemäss erstem Entwurf ein Loch von über 30 Millionen Franken. An seiner Klausurtagung hat der Stadtrat auf Grund einer ersten Überprüfung durch die Departemente für das Budget 2005 Kürzungen von rund 10 Millionen Franken vorgenommen. Noch immer bleibt aber ein Defizit von rund 20 Millionen Franken.

Der Stadtrat ist aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen verpflichtet, ein ausgeglichenes Budget vorzulegen. Er kommt deshalb nicht darum herum, zusätzliche und einschneidende Massnahmen zu treffen. Einsparungen in der erforderlichen Grössenordnung sind nur möglich durch Reduktionen bei den Personalkosten, durch zusätzliche Steuereinnahmen und Kürzungen bei Beiträgen an Dritte (Institutionen). Um den Fehlbetrag im Budgetentwurf 2005 annähernd decken zu können, müssen sich die Reduktion der Personalkosten, die Steuerfusserhöhung sowie – parallel dazu – die Beitragskürzungen in der Grössenordnung von je 3% bewegen.

2. Die Entwicklung der Löhne der städtischen Angestellten, bisherige und weitere Sparmassnahmen

Die Entwicklung der städtischen Löhne ist seit Jahren von eingreifenden Sparmassnahmen geprägt. Nachdem Anfang 1993 noch der volle Teuerungsausgleich gewährt werden konnte, musste derselbe 1994 auf 1. Juli aufgeschoben werden. 1995/96 konnte lediglich eine reduzierte und 1997 – 2000 gar keine Teuerungszulage ausgerichtet werden. 2001 war – bei einem effektiven Rückstand von 4.2% - wiederum eine reduzierte Teuerungszulage von 3.5% möglich, und erst per Anfang 2002 und 2003 konnte – auf Grund der niedrigen Teuerung – der verordnungsgemässe, volle Ausgleich wieder ausbezahlt werden. Im laufenden Jahr entfiel eine Teuerungszulage, weil der massgebende Index unverändert war.

Der Stufenaufstieg nach der früheren Besoldungsordnung, die bis Mitte 2002 in Kraft war, musste 1993/94 sowie 1996 – 1998 vollständig ausgesetzt werden. 1999 konnte er nur in den untersten Lohnklassen gewährt, und in den Jahren 2000 – 2002 musste er erneut sistiert werden. Seit 1992 wurde jedoch jährlich eine Quote von 0.5 Millionen Franken (im Durchschnitt 0.38 % der Lohnsumme) für Beförderungen bzw. eine zusätzliche Stufe zur Verfügung gestellt. 1997 wurde zudem die Essensvergütung für städtische Angestellte ("Lunch-Checks") aufgehoben.

Am 28. Januar 2002 wurde die neue Lohnordnung auf Grund der "Strukturellen Besoldungsrevision 1999-2002 BEREWI" vom Grosse Gemeinderat genehmigt und auf 1. Juli 2002 in Kraft gesetzt. Auf Grund der prinzipiell unveränderten Einpassung des bisherigen Lohnes in die neue Lohnklasse (so genannte "Frankenüberführung", mit Ausnahme der absoluten Auf-

holfunktionen, deren Löhne an das neue Minimum herangeführt wurden) und einer Quote von 1 Million für Lohnverbesserungen, konnte diese Revision mit im Vergleich zu andern Besoldungsrevisionen bescheidenen Kosten von 1% der Lohnsumme realisiert werden. Bereits auf 1. Januar 2003 konnte das Lohnkonzept nach neuer Ordnung indessen wiederum nicht spielen, weil aus Spargründen sowohl der Erfahrungsaufstieg als auch die Leistungs-komponente sistiert werden mussten. Auf 1. Januar 2004 wurde ein beschränkter Erfahrungsanteil gewährt (an alle Angestellten mit mindestens "guter" Qualifikation gemäss § 47 Abs. 1 PST, jedoch nur bei mindestens 5 Dienstjahren bei der Stadt) und zusätzlich eine Leistungsquote von 1 Million.

Im Voranschlag 2005 ist weder ein Teuerungsausgleich noch ein Anstieg des Erfahrungsanteils noch eine Leistungsquote vorgesehen. Für die Planjahre 2006 – 2009 muss diesbezüglich die finanzpolitische Lage jährlich neu beurteilt werden: Wenn und soweit möglich soll die verordnungsgemäss vorgesehene Lohnentwicklung (Teuerungsausgleich, Erfahrungs- und Leistungsanteil) spielen können, doch präsentieren sich die Aussichten zumindest 2006 ebenfalls noch sehr düster. Im Rahmen des Sparprogrammes "win.03" beantragte der Stadtrat dem Grossen Gemeinderat am 7. April 2004 zudem als weitere Sparmassnahme (Nr. 3) einen III. Nachtrag zum Personalstatut, mit dem die Regelung der Treueprämie ("Dienstaltersgeschenk") so eingeschränkt werden soll, dass jährliche Einsparungen von 1.7 Millionen Franken resultieren. Der Grosse Gemeinderat beschloss am 28. Juni 2004 diese Änderung in modifizierter Form: Mit Wirkung ab 1. Januar 2005 beträgt die Treueprämie bei Vollendung des 10., 15., 20., 25., 30. und 35. Dienstjahres nur noch 1 Monat Urlaub, sie kann nur noch vom 10. – 25. Dienstjahr maximal zur Hälfte ausbezahlt werden. Die Treueprämie für 40 und 45 Dienstjahre wird gestrichen.

An dieser Stelle muss auch auf die Entwicklung des Steueraufkommens hingewiesen werden. Im Jahr 1994 wurden 128 Prozent des einfachen Staatssteuerertrags erhoben, was sich bis 1996 auf 131 Prozent steigerte, wo diese Marke bis 2001 blieb (mit der Ausnahme des Jahres 2000, in dem sogar 132 Prozent erhoben wurden). Danach aber sank die Höchstgrenze des Steuerfusses auf 124 Prozent im Jahr 2002 und schliesslich auf 122 Prozent in den Jahren 2003 und 2004. Im kommenden Jahr wird die obere Grenze auf 123 Punkte gesetzt. Diese Schwankungen, vor allem aber die Senkungen hatten einen erheblichen Anteil an der Einnamenschwäche der Stadt Winterthur. Ein Steuerprozent macht gegenwärtig Fr. 1.8 Mio aus. Der Unterschied zwischen den Jahren 2000 und 2004 sind 10 Prozente, was einen Betrag von Fr. 18 Mio ausmacht. Diese potenziellen Einnahmen fehlen fühlbar und müssen wettgemacht werden. Auch wenn das zusätzliche Steuerprozent im Jahr 2005 eine kleine Entlastung bringen wird, wird dieser Effekt durch den Wegfall der Handänderungssteuer negativ überkompensiert, da aus diesen Einnahmen rund Fr. 6 Mio fehlen werden. Aus derartigen Einnahmeverlusten ergibt sich insgesamt eine Mindereinnahme von rund Fr. 22 Mio, die sich im übrigen nicht auf den Finanzausgleich auswirken.

3. Notwendigkeit einer Lohnkürzung, rechtliche Rahmenbedingungen

Aus der Sicht des Stadtrats kann die aussergewöhnliche Massnahme einer Lohnkürzung – zu diesem Mittel musste die Stadtverwaltung letztmals 1934 greifen – nur als ultima ratio in Frage kommen, wenn es nicht anderweitig gelingt, den Voranschlag 2005 auszugleichen. Der Stadtrat hat eine solche Massnahme stets abgelehnt und z.B. auch die letzte Lohnkürzung des Kantons im Jahre 1997 nicht nachvollzogen. Der Stadtrat steht dem Personal gegenüber u.a. in der Pflicht, die Mitte 2002 eingeführte neue Lohnordnung umzusetzen.

Eine Reduktion bei den Personalkosten in der erforderlichen Grössenordnung ist heute nur noch realisierbar mittels einer Lohnkürzung, nachdem einerseits der Verzicht auf den Erfahrungs- und Leistungsanstieg sowie auf den Teuerungsausgleich im Voranschlag 2005 be-

reits eingeplant ist, und da andererseits eine Reduktion des Personalbestandes im notwendigen Ausmass personalpolitisch noch problematischer und unter dem Aspekt der Aufgabenerfüllung unrealistisch wäre. Der Stadtrat beantragt dem Parlament dieses Mittel nur mit erheblichen Bedenken, denn ihm sind die personalpolitischen Erwägungen, die dagegen sprechen, sehr wohl bewusst, insbesondere die Gefährdung der Konkurrenzfähigkeit der Stadt auf dem Arbeitsmarkt, die Gefahr der Demotivation und der inneren Kündigung beim Personal, nicht zuletzt aber auch die einer Lohnreduktion widersprechenden Signale des Aufschwunges und die Lohnrunden aus der Wirtschaft sowie die Teuerungsentwicklung.

Aus diesem Grunde verknüpft der Stadtrat die Lohnkürzung mit einer gleichzeitigen – mit dem Voranschlag 2005 (und gegebenenfalls auch 2006) zu beantragenden – Erhöhung des Steuerfusses, denn es geht nicht an, die Eliminierung des Defizites einseitig nur dem städtischen Personal aufzubürden. Sollte der Grosse Gemeinderat dieser Erhöhung nicht zustimmen, soll auch die Lohnkürzung nicht in Kraft treten. Der Stadtrat behält sich vor, diese Vorlage zurückzuziehen, falls diese Verknüpfung in Frage gestellt wird. Der Vorbehalt soll auch gelten, falls der Steuerfuss für 2006 auf derselben Höhe festgesetzt werden muss: Wird diesfalls dem Steuerfussantrag nicht entsprochen, soll die Lohnkürzung rückgängig gemacht werden.

Zusätzlich nimmt der Stadtrat weitere kompensatorische Massnahmen in Aussicht, zu denen er an sich allein zuständig wäre, die aber mit dieser Vorlage deklariert und transparent gemacht werden (siehe Ziffer 5 nachstehend). Mit diesen Massnahmen soll die Härte der Lohnkürzung abgefedert werden.

In rechtlicher Hinsicht ist § 42 Abs. 2 PST zu beachten. Demnach können die Löhne und weiteren Vergütungen unter Beachtung der Kündigungsfristen für das Personal jederzeit durch Anpassung des Personalstatuts und seiner Ausführungsbestimmungen geändert werden. Die Lohnkürzung kann also nicht integriert in den Antrag zum Voranschlag vorgelegt werden, sondern sie bedingt einen besondern Beschluss des Grossen Gemeinderates auf der Stufe des Personalstatuts. Sodann können die gekürzten Löhne zwar nach der Beschlussfassung durch den Grossen Gemeinderat in Kraft gesetzt werden und werden damit für Neuanstellungen sofort wirksam. Für das in diesem Zeitpunkt bereits im Dienste der Stadt stehende Personal müssen jedoch die Kündigungsfristen beachtet werden, die im 1. Dienstjahr 1 Monat, im 2. und 3. Dienstjahr 2 Monate, vom 4. bis 9. Dienstjahr 3 Monate und ab dem 10. Dienstjahr 6 Monate betragen. Diese Auflage lässt sich grundsätzlich auf zwei Arten erfüllen: Entweder, indem die Lohnkürzung erst auf den Ablauf der längsten Kündigungsfrist nach dem Beschluss des Parlamentes – d.h. nach 6 Monaten - in Kraft gesetzt wird, oder indem sie zwar nach der Beschlussfassung prinzipiell in Kraft gesetzt, für das bereits angestellte Personal aber gestaffelt, nach Massgabe der jeweiligen Kündigungsfrist, wirksam wird. Aus finanziellen Gründen bevorzugt der Stadtrat trotz der Opposition seitens der Personalverbände und trotz dem damit verbundenen erheblichen administrativen Aufwand die zweite Variante. Ein Problem hinsichtlich der Gleichbehandlung entsteht bei dieser differenzierten Wirksamkeit nicht, da es gerade der Sinn unterschiedlich langer Kündigungsfristen ist, dass Änderungen von Anstellungsbedingungen im einen Fall rascher, im andern erst später möglich sind, und weil das Personalstatut explizit die Beachtung der Kündigungsfristen bei einer Lohnreduktion vorschreibt.

4. Die beantragte Massnahme im Einzelnen

Die Löhne gemäss dem Anhang zum Personalstatut (Lohnskala) werden grundsätzlich linear um 3% gekürzt. Der Kürzung unterliegen damit zunächst die Löhne aller städtischen Angestellten, die dem Personalstatut und seinen Ausführungserlassen unterstehen und nach den Lohntabellen 1 – 4 entlohnt werden, darin eingeschlossen auch die auf Amtsdauer gewähl-

ten Präsidentinnen und Präsidenten der Kreisschulpflegen, Stadtammänner sowie Friedensrichterinnen (§ 50bis Abs. 1 PST). Die Kürzung um 3% - in Verbindung mit der Steuerfusserhöhung - genügt an sich nicht, um den Ausgleich im Voranschlag herbeizuführen, aber sie entspricht dem Ausmass, in dem auch der Kanton gemäss seiner Vernehmlassungsvorlage seine Löhne kürzen will (und dies 1997 bereits einmal umgesetzt hat), und sie erscheint in diesem Umfang noch sozialverträglich: Immerhin liegt der städtische Mindestlohn, in seiner Höhe dem kantonalen entsprechend, mit Fr. 3'500 pro Monat über dem Mindestlohnniveau gesamtarbeitsvertraglicher Vereinbarungen in der Privatwirtschaft, und der städtische Median- bzw. Durchschnittslohn bewegt sich mit Fr. 5'800 pro Monat deutlich über dem gesamtschweizerischen Wert von Fr. 5'400.

In ihrer Vernehmlassung und in der Personalkommission haben die Verbände den Verzicht auf die Kürzung von Löhnen bis Fr. 6'000 pro Monat und/oder eine andere degressive Ausgestaltung gefordert. Gegen ein degressives Modell sprechen grundsätzlich mehrere Argumente: Einmal wird damit die erst 2002 eingeführte neue Lohnkurve bzw. das Einreihungsgefüge gestört. Eine auf Frankenbeträge abgestimmte Degression – und nur eine solche ist sinnvoll - hat zur Folge, dass innerhalb mehrerer Lohnklassen bei den einen gekürzt wird und bei den andern nicht, oder dass mit unterschiedlichen Kürzungsansätzen gearbeitet werden muss. Da sich der Lohn im neuen System aus dem Funktionslohn, dem Erfahrungsanteil und dem individuellen Leistungsanteil zusammensetzt, wobei nur die beiden ersten Elemente direkt aus der Lohntabelle abgeleitet werden können, muss die Kürzung individuell über einen Lohnabzug umgesetzt werden, was einen grossen Aufwand bedingt. Im Falle eines Verzichtes auf die Kürzung bis Fr. 6'000 Monatslohn würde die Einsparung um 2.5 Millionen Franken reduziert. Aus arbeitsmarktpolitischen Erwägungen wäre es problematisch, wenn, um diese Reduktion zu kompensieren, die Löhne in den oberen Lohnklassen um mehr als 3% gekürzt werden müssten, denn im Arbeitsmarktvergleich sind namentlich die städtischen Kaderlöhne tendenziell eher tief. Der generelle Verzicht auf eine Kürzung bis zu einem bestimmten Betrag kann zudem neue Ungerechtigkeiten schaffen, namentlich wenn im einen Fall ein Zusatzverdienst knapp unter der Limite nicht gekürzt, im andern Fall das einzige Einkommen einer Familie knapp über der Limite voll gekürzt wird. Im Übrigen verzichtet auch der Kanton in seiner Vernehmlassungsvorlage auf eine degressive Lösung.

Trotz dieser Bedenken sieht Ziffer III aus sozial- und familienpolitischen Erwägungen ein degressives Element vor, indem Löhne bis Fr. 5'000 pro Monat bzw. Fr. 65'000 pro Jahr (bezogen auf ein Vollpensum) von der Kürzung ausgenommen werden sollen, allerdings nur, wenn die Betroffenen bei der Stadt Kinderzulagen beziehen. Damit sollen vor allem Alleinerziehende mit geringerem Lohn bzw. Pensum von der Kürzung verschont werden. Löhne bis zu dieser Höhe sind bis in Lohnklasse 6 anzutreffen. Betroffen sind umgerechnet ca. 120 Vollpensen. Die Reduktion der Einsparung beträgt Fr. 150'000. Ebenso wird auf eine Kürzung der Löhne der Lernenden, eingeschlossen Praktikantinnen und Praktikanten, verzichtet.

Die Vorlage enthält zudem eine weitere Härtefallklausel für Fälle, die nicht bereits gemäss Ziff. III.a von der Kürzung ausgenommen sind, wo aber jemand auf Grund der Lohnkürzung in Not geraten könnte. Hier sollen individuelle Sonderlösungen möglich sein. Das Personalamt wird geeignete Kriterien erarbeiten, um eine Gleichbehandlung sicherzustellen, und solche Fälle zentral beurteilen.

Ebenfalls gekürzt werden die Löhne der Mitglieder des Stadtrats, die gemäss Beschluss des Grossen Gemeinderates betr. Löhne und Spesenentschädigungen der Mitglieder des Stadtrates vom 6. Mai 2002 an die Lohnskala des Personalstatuts geknüpft sind. Ferner soll der durch einen separaten Beschluss des Grossen Gemeinderates vom 21. Januar 1991 geregelte Lohn des Ombudsmanns analog gekürzt werden.

Der Kürzung unterliegen ferner die mit SRB-Nr. 2002-1024 mit Lohntabelle 6 geregelten Einheitslöhne gemäss § 50bis Abs. 3 und 4 PST für besondere Verhältnisse, kurzfristige Anstellungen im Stundenlohn, nebenamtliche Aufgaben sowie Reinigungspersonal. Diese Löhne basieren in aller Regel auf einer Lohnklasse und –stufe gemäss Personalstatut. Ebenfalls gekürzt werden die gemäss § 51 Abs. 1 vom Stadtrat mit SRB-Nr. 2002-1025 vom 26. Juni 2002 festgelegten Zulagen für besondere Beanspruchungen, denen durch die Einreihung der Stelle nicht oder nur teilweise Rechnung getragen ist, sowie Besitzstandzulagen und eventuelle weitere Zulagen mit Lohncharakter.

Bezüglich der städtischen Lehrkräfte, deren Lohnordnung gemäss § 50 PST vom Grossen Gemeinderat in Anlehnung an die kantonale Lohnordnung separat geregelt ist, ist auf die vom Kanton geplanten Massnahmen zu verweisen, wie schon 1997, als der Kanton seine Löhne kürzte, die Stadt aber darauf verzichtete: Damals wurden die städtischen Lehrkräfte von der Lohnkürzung betroffen.

Der Stadtrat geht davon aus, dass sobald als möglich bzw. finanzpolitisch vertretbar die ordentlichen Löhne wiederhergestellt werden sollen. Auf Grund der finanzpolitischen Prognosen ist einstweilen damit zu rechnen, dass die Lohnkürzung während zweier Jahre – 2005 und 2006 – aufrechterhalten bleiben muss. Die Lohnkürzung wird daher auf diese zwei Jahre befristet. Sollte sich eine Verlängerung als unausweichlich erweisen, so müsste sie dem Grossen Gemeinderat erneut beantragt werden. Um umgekehrt möglichst flexibel reagieren zu können, soll der Stadtrat vom Grossen Gemeinderat ermächtigt werden, die Lohnkürzung ohne erneuten Antrag an das Parlament, also in eigener Kompetenz, schon vor Ablauf der Befristung rückgängig machen zu können, wenn die finanzielle Situation dies erlaubt.

Um die Lohnkürzung, wie dargelegt, mit der Erhöhung des Steuerfusses um 3% zu koppeln, die dem Parlament mit dem Antrag zum Voranschlag 2005 vorgelegt werden wird, wird dieser Antrag mit einem entsprechenden Vorbehalt für die Inkraftsetzung verknüpft.

Falls der Grosse Gemeinderat antragsgemäss die Vorlage bis Ende September 2004 beschliesst, kann sie auf 1. Januar 2005 in Kraft treten und wird – wegen des erwähnten Vorbehaltes der Kündigungsfristen - auf dieses Datum hin für Personal mit Kündigungsfristen von 1 bis 3 Monaten bereits wirksam. Für Angestellte mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten greift die Kürzung erst auf 1. April 2005. Auch für neu Angestellte, deren Anstellungsverfügungen bis zum Inkrafttreten die ungekürzten Löhne enthalten, ist die Kündigungsfrist zu beachten. Diese gestaffelte Umsetzung ist allerdings nur mittels manueller Korrekturen und damit einem erheblichen Mehraufwand durch die Lohnbüros und das Personalamt möglich. Sofern dieser Beschluss vom Grossen Gemeinderat bis Ende September gefasst ist, resultieren aus dieser Umsetzung im Jahr 2005 Einsparungen von 6.3 Millionen Franken, zuzüglich 1.1 Millionen Sozialleistungen, total Fr. 7.4 Millionen. Davon sind die erwähnten ca. Fr. 150'000 wegen des Verzichts auf Kürzungen von Löhnen bis Fr. 5'000 pro Monat bzw. Fr. 65'000 pro Jahr abzuziehen.

Um das Inkrafttreten auf den 1. Januar 2005 auch für den Fall eines Referendums und der Bestätigung des Beschlusses in der Volksabstimmung sicherzustellen, wird dies in Ziffer VI ausdrücklich vermerkt, ebenso, dass die für die Inkraftsetzung zu beachtende Kündigungsfrist ab dem Beschluss des Grossen Gemeinderates gerechnet wird.

Wird der Beschluss erst im Dezember 2004 gefasst, wirkt die Lohnkürzung ab 1. Januar 2005 lediglich für Neuanstellungen, für das bereits angestellte Personal wegen des Vorbehaltes der Kündigungsfristen jedoch erst mit entsprechender Verschiebung, weshalb sich die Einsparungen auf total Fr. 5.4 Millionen reduzieren.

Gerechnet auf ein ganzes Jahr ergeben sich Einsparungen von 7.2 Millionen, zuzüglich 1.2 Millionen für Sozialleistungen, abzüglich Fr. 150'000 zufolge der beschränkten Degressionslösung, total Fr. 8.3 Millionen .

In diesen Einsparungen noch nicht enthalten ist eine Lohnreduktion bei den Städtischen Lehrkräften und beim Gemeindeanteil an die Löhne der Lehrkräfte der Volksschule, die sich wie erwähnt nach den kantonalen Vorgaben richten wird. Hier ist total mit zusätzlichen 2.6 Millionen Franken Einsparungen pro Jahr zu rechnen, die allerdings erst Mitte 2005 wirksam werden dürften, so dass für das halbe Jahr 1.3 Millionen bleiben.

5. Kompensatorische Massnahmen: Zusätzliche Frei-Tage

Mit der Lohnkürzung reduziert die Stadt ihre Gegenleistung für die vom Personal geleistete Arbeit. Bei dieser Sachlage drängte sich die Prüfung einer zumindest teilweisen Kompensation in Form einer Arbeitszeitverkürzung bzw. von zusätzlichen Frei-Tagen auf. Eine volle Kompensation würde 1 ¼ Stunden pro Woche bzw. 7.5 Arbeitstage pro Jahr betragen. Die Stadt bewegt sich mit der 42-Stunden-Woche nach wie vor leicht über dem gesamtschweizerischen Durchschnitt der wöchentlichen Arbeitszeit von 41.5 Stunden und liegt insbesondere auch höher als der Bund mit 41 Stunden und die Stadt Zürich, die zwar 42 Wochenstunden kennt, aber mit 6 so genannten "Betriebsferientagen" pro Jahr im Ergebnis ebenfalls nur noch 41 Stunden pro Woche arbeitet. Andererseits ist die städtische Arbeitszeit nach wie vor mit derjenigen des Kantons koordiniert, und eine abweichende Regelung von der kantonalen wurde im Bereich der Arbeitszeit und der Ferien bisher stets als personalpolitisch nicht opportun abgelehnt. Schliesslich herrscht in den öffentlichen Verwaltungen der Kantone und Städte gesamtschweizerisch nach wie vor die 42-Stunden-Woche vor.

Eine volle Kompensation könnte in den Betrieben mit Schichtarbeit nicht ohne zusätzliche personelle Ressourcen realisiert werden, die wiederum mit Mehrkosten verbunden sind, die sich nur schwer quantifizieren lassen. Auch die Personalverbände, die grundsätzlich die volle Kompensation fordern, räumen ein, dass zusätzliche Frei-Tage dem Personal angesichts des unveränderten bzw. steigenden Leistungsdruckes teilweise wenig bringen. In Erwägung dieser Umstände erscheint eine teilweise Kompensation über die Arbeitszeit angezeigt. Der Stadtrat wird daher dem Personal für die Dauer der Lohnkürzung pro Jahr 3 zusätzliche Frei-Tage gewähren. In diesem Umfang dürften die zusätzlichen Kosten in den Schichtbetrieben geringfügig sein. Bei diesen zusätzlichen Frei-Tagen handelt es sich weder um Ferien noch um bezahlten oder unbezahlten Urlaub, sondern um eine spezielle Leistung, zu deren Festlegung der Stadtrat gestützt auf seine Vollzugskompetenz zum Personalstatut zuständig ist. Der Bezug der Frei-Tage soll grundsätzlich dem Personal überlassen, aber auf die jeweiligen betrieblichen Bedürfnisse abgestimmt werden. Der Stadtrat nimmt zudem in Aussicht, gestützt auf § 72 Abs. 4 der Vollzugsverordnung zum Personalstatut weiterhin die Stadtverwaltung zwischen Weihnachten und Neujahr zu schliessen und dem Personal die Kompensation durch Ferientage, Abbau von Mehrstunden oder den Bezug solcher zusätzlicher Frei-Tage anheimzustellen.

6. Stellungnahme der Personalverbände

Die in der Personalkommission vertretenen Personalverbände sind am 13. August 2004 ein erstes Mal über die geplante Lohnkürzung orientiert worden. In der Folge wurden die Vorstellungen des Stadtrats am 19. August 2004 in der Personalkommission erörtert, und die Personalverbände wurden anschliessend gemäss § 64 Abs. 1 PST zur Vernehmlassung zum Antragsentwurf eingeladen. In ihrer gemeinsamen Vernehmlassung vom 27. August 2004 lehnen der VPOD, der Personalverband Winterthur und der Polizeibeamtenverband Lohn-

kürzungen aus grundsätzlichen Erwägungen ab, da das Personal in den letzten Jahren genug Opfer gebracht, auch das Sparprogramm win.03 mitgetragen und die gesteckten Ziele erreicht habe. Die ablehnende Haltung sei an der Versammlung des Personals vom 26. August 2004 klar zum Ausdruck gekommen. Lohnkürzungen würden demotivierend wirken, die Kaufkraft senken und ein falsches Signal setzen. Die Verbände kritisierten den Zeitdruck, unter dem die Vorlage zustande komme, und erhoben folgende inhaltliche Forderungen: Keine Kürzung von Löhnen bis Fr. 6'000, eine degressive Lösung, eine volle Kompensation der Lohnkürzung mittels Arbeitszeitverkürzung in Form zusätzlicher Ferientage, den Verzicht auf eine gestaffelte Einführung sowie keine betragsmässig höhere Lohnkürzung als Steuererhöhung.

Die Personalkommission hat diese Stellungnahme an einer Sitzung vom 31. August 2004 nochmals erörtert. Die Verbände haben ihre grundsätzliche Ablehnung einer Lohnkürzung sowie ihre Forderungen bekräftigt und darauf hingewiesen, dass insbesondere im Hinblick auf die jahrelangen Sparmassnahmen beim Personal weitgehend das Verständnis für die Kürzung fehle und auch Kampfmassnahmen nicht auszuschliessen seien. Speziell legten die Verbände Wert auf eine degressive Lösung, auf die Befristung der Massnahme und auf die Informationspolitik.

Soweit vertretbar, kommt die Vorlage den Forderungen der Verbände entgegen, insbesondere hinsichtlich der Befristung der Kürzung auf zwei Jahre, einem degressiven Element bei grundsätzlich linearer Ausgestaltung und der Gewährung einer beschränkten Zahl von Freitagen. Auf die weitergehenden Forderungen kann der Stadtrat aus den in der Weisung dargelegten Gründen nicht eingehen. Namentlich erscheint eine weitergehende Erhöhung des Steuerfusses als vorgesehen, um Parität zwischen der Lohnkürzung und der Steuererhöhung herzustellen, als unrealistisch. Das Personal ist am 8. September vom Stadtrat über diesen Antrag an einer Veranstaltung informiert worden.

7. Schlussbemerkungen

Der Stadtrat bedauert es ausserordentlich, diese Kürzung vornehmen zu müssen. Bei allen Massnahmen zur Sanierung des städtischen Finanzhaushalts hat für den Stadtrat aber die Arbeitsplatzsicherheit bei der Stadtverwaltung hohe Priorität. Soweit strukturelle Massnahmen in den kommenden Jahren trotzdem zu Personalabbau führen, soll derselbe wenn immer möglich über die natürliche Fluktuation erfolgen.

Die Berichterstattung im Grossen Gemeinderat ist dem Vorsteher des Departements Kulturelles und Dienste übertragen.

Vor dem Stadtrat

Der Stadtpräsident:

E. Wohlwend

Der Stadtschreiber:

A. Frauenfelder