

Vorlage Stadtparlament

Datum 22. September 2022
Beschluss Nr. 2071
Aktenplan 190.01 Städtisches Personal Rechtliches

Revision Lohnzulagen / Ferienanspruch; Nachtrag VII zum Personalreglement (PR; SRS 191.1)

Antrag

Wir beantragen Ihnen, folgenden Beschluss zu fassen:

Der beiliegende Nachtrag VII zum Personalreglement (PR; SRS 191.1) wird genehmigt.

Zusammenfassung

Nach Einführung des neuen Lohnsystems per 1. Januar 2017 wurden die Personaldienste damit beauftragt, das Zulagensystem zu überprüfen. Über die Jahre hat die Zulagenvielfalt zugenommen, sodass die Stadt heute eine Vielzahl verschiedener Zulagen ausrichtet. Darunter stellen die Erschwerniszulagen die umfangreichste Gruppe dar. Dementsprechend wurde es für die Dienststellen immer aufwändiger, die Zulagen zu erfassen und abzurechnen.

Mit der vorliegenden Revision vereinfacht der Stadtrat das inzwischen unübersichtlich gewordene Zulagensystem, indem die Erschwerniszulagen in den Lohn integriert werden. Damit verfolgt er den Grundsatz, dass mit der Einreihung in eine Lohnklasse weitgehend alle Inkonvenienzen abgegolten sind, welche sich aus der Tätigkeit ergeben. Es wird damit mehr Transparenz und eine bessere Vergleichbarkeit verschiedener Funktionen geschaffen. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat dies den Vorteil, dass sie einen höheren versicherten Lohn erzielen.

Die übrigen nicht tätigkeitsbezogenen Zulagen wie die Familienzulage sowie die Regelungen zur Treuprämie und zum Ferienanspruch sind Rahmenbedingungen, die mit darüber entscheiden, wie attraktiv die Stadt als Arbeitgeberin für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für potenzielle Bewerbende ist. Diesem Aspekt galt es aus Sicht des Stadtrats bei der Überprüfung dieser Zulagen besonderes Augenmerk zu schenken. Gerade bei der beantragten zusätzlichen Ferienwoche ist die Attraktivität der Stadt als Arbeitgeberin ein zentrales Argument. Insbesondere bei jüngeren Bewerberinnen und Bewerbern wirken die derzeitigen vier Wochen unattraktiv und nicht mehr dem Zeitgeist entsprechend.

In der Stadtparlamentsdebatte vom 14. Juni 2022 waren alle beantragten Punkte unbestritten, mit Ausnahme der Wohnsitzzulage. Das Geschäft wurde zurückgewiesen und der Stadtrat beauftragt, die Wohnsitzzulage zu streichen.

Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangslage	3
2	Übersicht über die Lohnzulagen	4
2.1	Wohnsitzzulage	4
2.2	Kinder- und Ausbildungszulage, Familienzulage	5
2.3	Treueprämie	5
2.4	Schichtdienst / Inkonvenienzzulagen	5
2.5	Bereitschafts- und Pikettdienste	6
2.6	Ferienregelung	6
2.7	Verpflegung bei Arbeitszeiten zu ausserordentlichen Zeiten	6
2.8	Erschwerniszulagen	6
3	Kommentar zu den Bestimmungen des Personalreglements (PR; SRS 191.1)	7
3.1	Art. 5: Berufliche Vorsorge	7
3.2	Art. 47: Treueprämie	7
3.3	Art. 48: Wohnsitzzulage	9
3.4	Art. 49: Inkonvenienz- und andere Zulagen	9
3.5	Art. 65: Ferien	10
3.6	Art. 84: Ferienguthaben	12
3.7	Art. 86 ^{bis} : Wechsel zu den neuen Lohnklassen	12
3.8	Übergangs- und Schlussbestimmungen	12
4	Kommentar zu den einzelnen Bestimmungen des Vollzugsreglements zum Personalreglement	16
4.1	Art. 47: Treueprämie Umwandlung	16
4.2	Art. 48: Wohnsitzzulage	16
4.3	Art. 64: Urlaubsgründe und Urlaubsdauer	16
5	Kommentar zu den einzelnen Bestimmungen des Reglements für Arbeitsverhältnisse mit besonderer Arbeitszeit (RBA; SRS 191.124)	17
5.1	Art. 7: Inkonvenienzzulagen	17
5.2	Art. 11 und 12: Entschädigung Bereitschaftsdienst und Pikettdienst	18
5.3	Verschiedene Erschwerniszulagen	18
5.4	Art. 26: Instruktorinnen/Instruktoren- und Spezialistinnen/Spezialisten-Zulagen	19
5.5	Art. 28: Beitrag für Diensthunde	19
5.6	Art. 27 und Art. 37: Taschenrufempfänger	19
5.7	Art. 59: Auskauf der Zulagen (neu)	19
6	Kostenübersicht	21
7	Weiteres Vorgehen	22

1 Ausgangslage

Das geltende Personalreglement (PR; SRS 191.1) wurde letztmals im Jahr 2011 umfassend überarbeitet und per 1. Januar 2013 in Kraft gesetzt. Der Stadtrat hat gestützt darauf per 1. Mai 2013 das revidierte Vollzugsreglement zum Personalreglement (VZP; SRS 191.11) sowie das Reglement für Arbeitsverhältnisse mit besonderer Arbeitszeit (RBA; SRS 191.124) erlassen.

Der Stadtrat verfolgt schon länger die Idee, das Lohn- und Zulagensystem in Bezug auf Einfachheit, Transparenz, Aktualität und Attraktivität zu überprüfen. Dies sollte in zwei Schritten erfolgen, indem zuerst das Lohnsystem und danach das Zulagensystem angepasst wird. Per 1. Januar 2017 wurde das neue Lohnsystem eingeführt. Die Eckwerte der alten Lohnklassen wurden beibehalten und eins zu eins ins neue Lohnsystem übernommen. Die Gehälter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter blieben unverändert. Die Anzahl der Lohnklassen wurde von 28 auf 10 reduziert, indem alle Lohnklassen einer Funktionsgruppe (Anlauf-, Erfahrungs- und Leistungsklasse) zusammengeführt wurden. Die 24 Lohnstufen innerhalb einer Lohnklasse wurden durch Lohnbänder abgelöst.

Für die Erarbeitung eines Vorschlags für das Zulagensystem beauftragte der Stadtrat im Jahr 2017 die Personaldienste sowie ein Projektteam, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Dienststellen und zweier Personalverbände. Als Ziel gab er vor, Zweckmässigkeit und Höhe bestimmter Zulagen zu überprüfen und die Zulagenvielfalt zu reduzieren. Zusätzlich sollte geklärt werden, ob und wie gewisse Lohnzulagen künftig in der Pensionskasse versichert werden können.

Im ersten Halbjahr 2021 wurden die Vorschläge zur Neuregelung des Zulagensystems den Dienststellen, der Verbändekonferenz, dem Personalverband, der Kaderorganisation, dem Polizeiverband und dem Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) zur Vernehmlassung unterbreitet. 22 Dienststellen und vier der fünf Personalvertretungen nahmen Stellung. In der Folge wurde die Vorlage unter Berücksichtigung der Stellungnahmen finalisiert und durch den Stadtrat am 29. März 2022 zuhanden des Stadtparlaments verabschiedet.

Am 14. Juni 2022 wurde die Vorlage im Stadtparlament beraten. Die eigentliche Revision des Personalreglements wurde von sämtlichen Fraktionen unterstützt. Einzig die Beibehaltung der Wohnsitzzulage wurde bestritten. Infolgedessen wurde die Vorlage mit folgendem Wortlaut an den Stadtrat zurückgewiesen:

- «Die Wohnsitzzulage sei für Neuanstellungen zu streichen;
- Im Sinne einer Übergangsregelung seien die bisherigen Wohnsitzzulagen während max. 15 Jahren beizubehalten. Während dieser Zeitspanne sei die Wohnsitzzulage aber schrittweise zu kürzen;
- Den daraus resultierenden Minderaufwand kann der Stadtrat dazu verwenden, allenfalls nicht marktgerechte Löhne anzupassen.»

Die Stossrichtung des mit dieser Vorlage präsentierten Umsetzungsvorschlags wurde den Personalverbänden Ende Juni 2022 mündlich präsentiert, so dass diese wiederum ihre Stellungnahmen rechtzeitig abgeben konnten. Der Stadtrat hat die neue Vorlage am 22. September 2022 zuhanden des Stadtparlaments verabschiedet. Sollte das Parlament den Entscheid noch im November oder Dezember treffen, wird eine Anpassung per 1. Januar 2023 wieder möglich.

2 Übersicht über die Lohnzulagen

Gesamtstädtisch werden jährlich rund CHF 14.0 Mio. an Lohnzulagen ausbezahlt. Die folgenden acht Zulagen resp. Zulagengruppen machen dabei rund 90 % der Gesamtkosten aus:

Lohnzulage / Lohnzulagengruppe	~ Kosten pro Jahr (CHF in Mio.)	
Wohnsitzzulage	2.9	
Städtische Familienzulage	2.4	
Kinderzulage	1.9	gesetzl. Zulage ¹
Ausbildungszulage	1.0	gesetzl. Zulage ¹
Treueprämie	1.5	
Grundpauschale Schichtdienst und Stundenzuschläge	1.4	
Bereitschafts- / Pikettdienst	1.1	
Verpflegungsentschädigungen	0.6	
Total	12.8	

Die im Projektteam erarbeiteten Ergebnisse sowie die mit Vertreterinnen und Vertretern von Dienststellen geführten Gespräche können wie folgt zusammengefasst werden:

Die Abgeltung verschiedener Zulagen (bspw. der Erschwerniszulagen) mittels Pauschalen wurde eingehend geprüft. Ziel war es, die Vielfalt der Zulagen und den Aufwand für die Erfassung zu reduzieren. Die Resultate der Überprüfung waren jedoch, aufgrund der grossen Unterschiede bei einzelnen Mitarbeitenden, unbefriedigend. Mittels Pauschalen würden neue Zulagen geschaffen, welche zur Zuweisung auf die Mitarbeitenden die Einführung von neuen Messsystemen bedingen würde.

Zielführend scheint die Integration verschiedener Zulagen in den Lohn zu sein. Damit werden neben einer Vereinfachung des Systems auch Transparenz und damit eine bessere Vergleichbarkeit verschiedener Funktionen geschaffen. Als Grundsatz soll gelten, dass mit der Einreihung in eine Lohnklasse weitgehend alle Anforderungen abgegolten sind, welche sich aus der Tätigkeit ergeben. Auch wenn dadurch ein Anreizsystem in einzelnen Dienststellen wegfallen mag, überwiegen die Vorteile. Neben der erwähnten Vereinfachung wirkt sich die Integration von Lohnzulagen in den bisherigen Lohn unmittelbar auf den bei der Pensionskasse versicherten Lohn, die zu leistenden Sparbeiträge und schlussendlich auf die Versicherungsleistungen aus. Als Nachteil ist anzuführen, dass die Ermittlung der bisherigen Zulagen sowie die Gespräche mit den Dienststellen betreffend die Überführung in den Lohn einmalig einen gewissen Aufwand nach sich ziehen.

Folgend eine Kurzfassung mit den Überlegungen zu den einzelnen Zulagen:

2.1 Wohnsitzzulage

Die Wohnsitzzulage hat ihren Ursprung in den 1970er-Jahren. Die Geschäftsprüfungskommission reichte am 30. November 1977 ein Postulat ein, mit welchem der Stadtrat unter anderem beauftragt wurde, «zu prüfen, ob in die Dienst- und Besoldungsordnung für die Beamten und Angestellten (DBO) Bestimmungen aufzunehmen seien, die für Beamte und Angestellte den Wohnsitz in St.Gallen verlangen und/oder die Ausrichtung einer Ortszulage ermöglichen.»

¹ Einführungsgesetz zur Bundesgesetzgebung über die Familienzulagen (sGS 371.1).

Nach gründlicher Erwägung kam der damalige Stadtrat zum Schluss, dass eine in der DBO verankerte Wohnsitzverpflichtung zahlreiche Probleme heraufbeschwören würde und aus verschiedenen Gründen mit Ausnahmen durchlöchert werden müsste. Somit wurde der Wohnsitzzwang nicht beschlossen. Hingegen wurde mit Beschluss vom 28. Oktober 1980 ein neuer Art. 40^{bis} DBO geschaffen, mit welchem den Beamten und Angestellten mit Wohnsitz in St.Gallen eine nicht versicherbare Wohnsitzzulage von CHF 1'500 pro Jahr gewährt wurde. Zweck dieses neuen Artikels war es, zu verhindern, dass in Zukunft noch mehr städtische Mitarbeitende in die Region abwandern, und zu erreichen, dass zumindest ein Teil der Auswärtswohnenden in die Stadt zieht. Die Zulage sollte eine spürbare materielle Verbesserung bewirken. In den Folgejahren wurde die Wohnsitzzulage erhöht auf derzeit CHF 3'461.

Das Stadtparlament hat nun am 14. Juni 2022 entschieden, dass die Wohnsitzzulage für Neuanstellungen zu streichen und für Mitarbeitende, welchen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens von Nachtrag VII eine Wohnsitzzulage zusteht, innerhalb der nächsten 15 Jahre schrittweise zu kürzen ist. Den daraus resultierenden Minderaufwand kann der Stadtrat dazu verwenden, allenfalls nicht marktgerechte Löhne anzupassen. Die Streichung soll somit nicht als Sparmassnahme interpretiert werden, sondern als Streichung einer nicht mehr zeitgemässen Zulage.

Dem Stadtrat ist es wichtig, die Abschaffung der Wohnsitzzulage so sozialverträglich wie möglich zu gestalten. Vor dem Hintergrund steigender Inflation und zunehmenden Fachkräftemangels ist diesem Umstand besonders Rechnung zu tragen. Eine stufenweise oder lineare Reduktion der Wohnsitzzulage für Mitarbeitende, die aufgrund der Übergangsfrist das Entgelt weiterhin erhalten, ist demotivierend und wird aus sozialen, personalpolitischen und solidarischen Gründen als unzumutbar erachtet. Er schlägt deshalb vor, dass die Minderung der Ausgaben für Wohnsitzzulagen über die Fluktuation erfolgt.

2.2 Kinder- und Ausbildungszulage, Familienzulage

Einzelne Zulagen, namentlich die Kinder- und die Ausbildungszulage, sind im Einführungsgesetz zur Bundesgesetzgebung über die Familienzulagen (sGS 371.1) verankert. Anpassungen stehen nicht im Fokus. Die städtische Familienzulage ergänzt diese beiden Zulagen und fügt sich ideal ins Gesamtbild einer familienfreundlichen Arbeitgeberin ein. Die Zulage soll beibehalten werden.

2.3 Treueprämie

Die Treueprämie wird allgemein als sehr grosszügig beurteilt. Dies zeigt sich auch im Quervergleich mit anderen Städten und Kantonen. Die Zulage soll deshalb angepasst werden.

2.4 Schichtdienst / Inkonvenienzzulagen

Für die Beschäftigten stellt Schichtarbeit eine erhebliche gesundheitliche und soziale Belastung dar. Schichtarbeit gilt beispielsweise als nicht besonders sozialverträglich und als familienunfreundlich, da sie wenig Flexibilität zulässt und Beschäftigte in Schichtarbeit oft dann arbeiten, wenn das private Umfeld frei hat. Nicht zuletzt deshalb wird dieses Arbeitszeitmodell häufig als unattraktiv wahrgenommen.

Zulagen, eine geringere Wochenarbeitszeit oder mehr Urlaubstage für Beschäftigte in Schichtdiensten können die Schichtarbeit attraktiver machen. Die städtischen Zulagen, als jährliche Inkonvenienzzulagen und ergänzend auch als Zuschlag pro effektiv geleistete Stunde ausgerichtet, liegen im Quervergleich zu anderen Branchen eher tief. Andererseits entsprechen die städtischen Schichtpläne in der Regel auch nicht Drei- und Vierschichtmodellen, welche vornehmlich in der Industrie zur Anwendung kommen.

Eine betragsmässige Erhöhung der jährlichen Grundpauschale erscheint angemessen. Zusätzlich soll die Grundpauschale analog zu den Funktionszulagen künftig in der Pensionskasse versichert werden.

2.5 Bereitschafts- und Pikettdienste

Bei den Bereitschafts- und Pikettdiensten hält sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin neben der normalen Arbeit für allfällige Arbeitseinsätze ausserhalb der üblichen Arbeitszeit bereit für die Behebung von Störungen, die Hilfeleistung in Notsituationen, für Kontrollgänge oder für ähnliche Sonderereignisse. Diese Zulagen sind schweizweit und branchenunabhängig üblich und sollen beibehalten werden. Die aktuell geltenden Wochenpauschalen, CHF 125 für Pikettdienste sowie CHF 375 für Bereitschaftsdienst (Art. 11 resp. 12 RBA), wurden in den letzten zehn Jahren nicht angepasst. Eine Erhöhung der Beträge um bspw. 50 % bei den Entschädigungen für Bereitschafts- und Pikettdienst wurde von einigen Dienststellen eingebracht. Der Stadtrat erwägt eine Erhöhung um 20 %. Dies hätte Kostenfolgen im Umfang von rund CHF 50'000.

2.6 Ferienregelung

Im Zusammenhang mit der Überprüfung der verschiedenen Zulagen wurde auch die heutige Ferienregelung der Stadt geprüft. Im Quervergleich mit anderen Städten und Kantonen bewegt sich die Stadt mit ihrer Ferienregelung im hinteren Mittelfeld. Insbesondere die vier Ferienwochen für Mitarbeitende bis zum 44. Altersjahr entsprechen im Quervergleich mit anderen Arbeitgebenden nicht dem im Arbeitsmarkt üblichen Stand. Die Leistungen für diese Mitarbeitendengruppe sollen entsprechend ausgebaut werden.

2.7 Verpflegung bei Arbeitszeiten zu ausserordentlichen Zeiten

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach Schichtplänen arbeiten oder zu ausserordentlichen Zeiten Arbeitseinsätze leisten, haben unter gewissen Voraussetzungen Anspruch auf Verpflegungsentschädigungen (Art. 17 RBA). Anstelle der Entschädigung kann durch die Dienststelle Naturalverpflegung angeordnet werden. Die Entschädigungen sollen die Mehrkosten abgelden, die sich aus den verschobenen Zeiten der Mahlzeiteinnahme oder der auswärtigen Verpflegung ergeben. Die Verpflegungszulagen sollen beibehalten werden, auch wenn eine Erhöhung von einem Teil der Dienststellen als wünschenswert erachtet wird.

2.8 Erschwerniszulagen

Als Grundsatz galt bereits bisher, dass mit der Einreihung in eine Lohnklasse sämtliche Anforderungen abgegolten waren, die sich aus der Art der Tätigkeit ergeben (Art. 21 Abs.1 RBA). Für Arbeiten mit besonderen Erschwernissen, welche selten anfallen oder ungleichmässig auf die Mitarbeitenden aufgeteilt sind, wurden trotzdem Erschwerniszulagen ausgerichtet. Dem Grundsatz der Vereinfachung folgend soll die Zulagengruppe in den Lohn integriert werden.

3 Kommentar zu den Bestimmungen des Personalreglements (PR; SRS 191.1)

Nachfolgend werden die wichtigsten Änderungen, soweit sie nicht selbsterklärend sind, erläutert. Redaktionelle Anpassungen werden nicht erwähnt.

3.1 Art. 5: Berufliche Vorsorge

Ausgangslage: Das Reglement über Ruhegehalt und Entschädigungen bei Nichtwiederwahl von Angestellten vom 21. November 2006 (SRS 196.1) wurde totalrevidiert (Vorlage Stadtparlament Nr. 3657 vom 17. Dezember 2019). Das revidierte Reglement, welches neu Reglement über Lohnfortzahlung bei Nichtwiederwahl oder vorzeitigem Ruhestand von Mitgliedern des Stadtrats und von durch das Stadtparlament gewählten Angestellten (SRS 196.1, 25.2.2020) heisst, fällt nicht mehr unter den Titel «Berufliche Vorsorge». Nach alter Regelung waren die genannten Personengruppen nicht in der Pensionskasse versichert, sondern es wurde ihnen ein lebenslanges Ruhegehalt (quasi im Sinne einer Altersrente) durch die Stadt als Arbeitgeberin finanziert. Heute sind sie in der Pensionskasse versichert. Mit dem neuen Reglement erhalten sie für eine bestimmte Zeit Lohnfortzahlung.

Vernehmlassung: Art. 5 Abs. 2 PR soll gestrichen werden.

Ergebnis aus der Vernehmlassung: Zu dieser Änderung gingen keine Stellungnahmen ein. Sie steht nicht im direkten Zusammenhang mit dem Thema «Lohnzulagen». Es handelt sich hierbei lediglich um die fällige Anpassung des Artikels als Folge der beschlossenen Totalrevision.

Antrag an das Stadtparlament: Art. 5 Abs. 2 PR ist aufzuheben.

3.2 Art. 47: Treueprämie

Ausgangslage: Die heutige Regelung sieht erstmals nach zehn Dienstjahren und in der Folge jeweils nach Vollendung von weiteren fünf Dienstjahren die Ausrichtung einer Treueprämie in der Höhe von 1/13 des Jahresgehalts vor. Sofern es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, kann die Treueprämie als Urlaub bezogen werden. Die Ausrichtung der Diensttreueprämie wird an die individuelle Leistung gekoppelt. Bei Wiedereintritten wurden Dienstjahre aus früheren Anstellungen angerechnet.

Rund 250 Mitarbeitende erhalten jährlich eine Treueprämie. Umgerechnet ergibt dies einen Gegenwert von circa CHF 1.5 Mio. Davon werden jeweils rund drei Viertel als Ferientage bezogen. Ein Viertel gelangt zur Auszahlung.

Grundsätzlich stellt sich die Frage, ob Entschädigungen für die Firmentreue noch zeitgemäss sind. Umfragen zufolge setzen die meisten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nach wie vor auf die klassischen Anreize für Firmentreue. Jüngst bescheinigte eine weltweit angelegte Studie der Marktforscherinnen und Marktforscher von Nielsen den Schweizerinnen und Schweizern «moderate Unternehmenstreue»: 18 % der hiesigen Arbeitskräfte möchten sechs bis zehn Jahre, 20 % elf bis 20 Jahre und immerhin 11 % über 20 Jahre in der gleichen Firmengruppe bleiben.

Die aktuell bestehende Regelung der Stadt kann als grosszügig betrachtet werden. Ein Vergleich zeigt folgendes Bild:

Arbeitgeber/in	Leistungen
Stadt St.Gallen	Nach dem 10. Dienstjahr und danach alle fünf Jahre wird eine Treueprämie in der Höhe von 1/13 des Jahreslohnes ausgerichtet. Die Treueprämie kann, sofern es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, als Urlaub bezogen werden.
Kanton SG	Nach dem 10. und dem 15. Dienstjahr wird eine Treueprämie in der Höhe eines halben Monatslohnes und nach dem 25. Dienstjahr in der Höhe eines ganzen Monatslohnes ausgerichtet. Die Treueprämie kann, sofern es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, als Urlaub bezogen werden.
Kanton TG	Nach dem 10. Dienstjahr und danach alle weiteren fünf Dienstjahre erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Dienstaltersgeschenk. Dieses entspricht der Abgeltung einer halben, für das 25. Dienstjahr einer vollen Monatsgrundbesoldung.
Kanton AR	Nach dem jeweils 10., 20., 30. und 40. Dienstjahr wird ein Dienstaltersgeschenk wie folgt ausgerichtet: entweder 10 Arbeitstage bezahlte Ferien und 1/24 des Jahreslohns oder 20 Arbeitstage bezahlte Ferien.
Stadt Luzern	Nach 10 und 15 Dienstjahren werden jeweils 5 Arbeitstage; nach 20, 30 und 35 Dienstjahren jeweils 10 Arbeitstage sowie nach 25 und 40 Dienstjahren jeweils 20 Arbeitstage ausgerichtet.
Stadt Schaffhausen	Nach 15 Dienstjahren wird eine Jubiläumsgabe von CHF 2'000, nach 25 und nach 40 Dienstjahren eine Zahlung in der Höhe eines 1/12 des Jahresbruttolohnes ausgerichtet. Für den Jubiläumstag wird zusätzlich zur Jubiläumsgabe ein freier Arbeitstag gewährt.
Stadt Winterthur	Nach jeweils 10, 20, 30 und 40 Dienstjahren wird als Treueprämie ein Urlaub von 10 Arbeitstagen ausgerichtet.

Vernehmlassung: Aufgrund des Quervergleiches und unter Berücksichtigung des Stellenwerts der Diensttreue erscheint eine Anpassung der heutigen Regelung angebracht. Vorgeschlagen wird eine Reduktion der bisherigen Leistungen (Urlaub oder Geldleistung) um die Hälfte auf neu 1/26 des Jahreslohns. Der bisherige Rhythmus der Jubiläen (10, 15, 20, 25 usw.) soll ebenfalls angepasst werden. Im Rahmen der Vernehmlassung wurde vorgeschlagen, nur noch zwei Jubiläen für die Ausrichtung der Treueprämie auszubezahlen – jene nach 10 und 20 Dienstjahren. Der Vorschlag war vor allem auch als Anpassung an die Arbeitsrealität zu verstehen. Zahlreiche Mitarbeitende konnten die alle fünf Jahre ausgerichteten Treueprämien in Form von zusätzlichen freien Tagen kaum beziehen. Gerade dienstältere Mitarbeitende erhalten aufgrund ihres Alters auch mehr Ferientage gutgeschrieben. In der Praxis führte dies häufig dazu, dass Restsaldi der Treueprämien schlussendlich ausbezahlt wurden.

Bei Wiedereintritten wurden jeweils die Dienstjahre früherer Anstellungen angerechnet. Künftig soll dies nicht mehr so sein. Dies begründet sich damit, dass bei Wiedereintritten nicht mehr von

Diensttreue im eigentlichen Sinn gesprochen werden kann. Die Überprüfung der früheren Arbeitsverhältnisse gestaltet sich mitunter auch sehr aufwändig. Teilweise liegen diese Anstellungen 10 bis 20 Jahre zurück.

Ergebnis aus der Vernehmlassung: Mehrheitlich erfolgte eine Zustimmung zur betragsmässigen Halbierung der Treueprämie (ein halber statt eines ganzen Monatslohns). Die Verkürzung des zeitlichen Rhythmus – nach jeweils 10 anstatt 5 Jahren – sieht die Mehrheit allerdings als Verlust der Attraktivität der Stadt als Arbeitgeberin. Einzelne Dienststellen und Personalvertretungen schlugen daher im Sinne der Wertschätzung von langjährigen Mitarbeitenden vor, die Treueprämie auch nach mehr als 20 Dienstjahren auszuzahlen.

Antrag an das Stadtparlament: Nach Würdigung der Rückmeldungen und unter Berücksichtigung des Vergleichs mit anderen öffentlichen Arbeitgebenden beantragt der Stadtrat dem Stadtparlament, den folgenden Beschluss zu fassen:

Die Treueprämie beträgt 1/26 des Jahreslohns und wird jeweils nach 10, 20, 30 und 40 Dienstjahren ausgerichtet. Die vorgeschlagenen Anpassungen der Diensttreueregelung ergeben Einsparungen in der Grössenordnung von jährlich rund CHF 600'000. Dieser Betrag ist abhängig von der Anzahl der ausbezahlten Urlaubstage sowie der durch die Abwesenheiten allenfalls zu organisierenden Stellvertretungen. Zusätzlich reduzieren sich die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge bei den Sozialversicherungen.

3.3 Art. 48: Wohnsitzzulage

Ausgangslage: Das Stadtparlament hat am 14. Juni 2022 entschieden, die Wohnsitzzulage zu streichen. Somit ist Art. 48 PR aufzuheben. Der Stadtrat beabsichtigt mit einer Übergangsbestimmung, die Abschaffung so sozialverträglich wie möglich zu gestalten (siehe Kap. 3.8.2).

Vernehmlassung: Der Artikel soll aufgehoben werden. Dies hat zur Folge, dass ab dem Zeitpunkt der Inkraftsetzung dieser Revision neue Mitarbeitende keine Wohnsitzzulage mehr erhalten.

Ergebnis aus der Vernehmlassung: Die Wohnsitzzulage nach Art. 48 PR wird gerade bei mittleren und unteren Einkommensklassen als wichtiger Lohnbestandteil wahrgenommen. Ein Wegfall der Zulage wird daher sehr bedauert. Den Auftrag des Stadtparlaments gelte es gleichzeitig zu akzeptieren.

Antrag an das Stadtparlament: Art. 48 PR wird aufgehoben.

3.4 Art. 49: Inkonvenienz- und andere Zulagen

Vernehmlassung: Art. 49 Abs. 1 Bst. c PR soll aufgehoben werden. Als Grundsatz galt bereits bisher, dass mit der Einreihung in eine Lohnklasse sämtliche Anforderungen abgegolten waren, die sich aus der Art der Tätigkeit ergeben (Art. 21 Abs. 1 RBA). Dennoch wurden für Arbeiten mit besonderen Erschwernissen, welche selten anfallen oder ungleichmässig auf die Mitarbeitenden aufgeteilt sind, zusätzlich Erschwerniszulagen ausgerichtet. Diese Zulagen sollen gestrichen und bei den betroffenen Mitarbeitenden in den Lohn integriert werden. Detailliert erläutert wird dies im Kommentar zu den Bestimmungen des RBA.

Ergebnis aus der Vernehmlassung: Die Rückmeldungen der Vernehmlassung werden bei den einzelnen Bestimmungen im RBA erläutert.

Antrag an das Stadtparlament: Art. 49 Abs. 1 Bst. c PR wird aufgehoben.

3.5 Art. 65: Ferien

Ausgangslage: Der heutige Ferienanspruch für Mitarbeitende der Stadt St.Gallen beträgt für Mitarbeitende bis zum 20. Altersjahr 5 Wochen, zwischen dem 21. und dem 44. Altersjahr vier Wochen, zwischen dem 45. und dem 54. Altersjahr fünf Wochen und ab dem 55. Altersjahr sechs Wochen.

Sowohl Mitarbeitende als auch Bewerbende vergleichen die städtischen Anstellungsbedingungen mit denjenigen anderer Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Neben beruflichen Perspektiven, Wochenarbeitsstunden, flexiblen Arbeitszeitmodellen und weiteren «fringe benefits» gehören die Ferienregelungen zu den am häufigsten genannten Vergleichskriterien. Im Durchschnitt erhalten Arbeitnehmende in der Schweiz 5.1 Wochen Ferien pro Jahr (Bundesamt für Statistik 2020)².

Ferienwochen pro Jahr aller Vollzeitarbeitnehmenden von 15 bis 64 Jahren nach Altersgruppe in Wochen

Vollzeitarbeitnehmende, Total	2000	2005	2010	2015	2019
alle Altersklassen	4.7	4.9	5.0	5.1	5.1
15-19 Jahre	5.0	5.2	5.2	5.3	5.4
20-49 Jahre	4.5	4.7	4.8	4.9	4.9
50-64 Jahre	5.2	5.4	5.4	5.5	5.5

Bundesamt für Statistik

Eine für den Vergleich der Ferienregelungen wichtige Kennzahl ist die Wochenarbeitszeit³. Wie aus Zahlen des Bundesamts für Statistik hervorgeht, leisten Arbeitnehmende im Durchschnitt in der Schweiz 41.7 Arbeitsstunden pro Woche.

Betriebsübliche Arbeitszeit aller Wirtschaftsabteilungen in Stunden pro Woche

	2000	2005	2010	2015	2019
Total	41.9	41.7	41.6	41.7	41.7
Öffentliche Verwaltung	41.4	41.4	41.4	41.5	41.6
Stadtverwaltung	42.0	42.0	42.0	42.0	42.0

Bundesamt für Statistik

² <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/arbeitszeit/ferien.html>

³ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erhebungen/bua.assetdetail.12707423.html>

Ein Vergleich beider Kennzahlen mit anderen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zeigt folgendes Bild:

Arbeitgeber/in	Wochen-arbeitszeit	Alter	Ferienanspruch
Stadt St.Gallen	42 h	bis zum 44. Altersjahr (AJ) ab dem 45. AJ ab dem 55. AJ	4 Wochen 5 Wochen 6 Wochen
Kanton AR	42 h	bis zum 50. AJ ab dem 50. AJ	5 Wochen 6 Wochen
Kanton SG	42 h	bis zum 49. AJ ab dem 50. AJ ab dem 60. AJ	23 Tage 28 Tage 6 Wochen
Kanton TG	42 h	bis zum 49. AJ ab dem 50. AJ ab dem 60. AJ	23 Tage 27 Tage 6 Wochen
Stadt Luzern	42 h	bis zum 49. AJ ab dem 50. AJ ab dem 60. AJ	5 Wochen 6 Wochen 33 Tage
Stadt Schaffhausen	42 h	bis zum 49. AJ ab dem 50. AJ ab dem 60. AJ	5 Wochen 28 Tage 32 Tage
Stadt Winterthur	42 h	bis zum 55. AJ ab dem 55. AJ	5 Wochen 6 Wochen

Vernehmlassung: Unter Berücksichtigung obiger Kennzahlen sowie des Quervergleichs wird eine Anpassung der heutigen Ferienregelung von heute vier auf fünf Wochen (bis zum 54. Altersjahr) vorgeschlagen. Art. 65 Abs. 1 Bst. a PR wird entsprechend angepasst. Art. 65 Abs. 1 Bst. b und c werden aufgehoben.

Kosten: Aktuell würden rund 1'000 Mitarbeitende von dieser Anpassung profitieren. In Dienststellen mit Schichtbetrieb, Einsatzplänen oder Öffnungszeiten muss während der zusätzlichen Ferienzeit Ersatz gestellt werden. Dies würde geschätzte Kosten von rund CHF 370'000 ergeben. Zu beachten ist im Gegenzug, dass die zur Gewährung der zusätzlichen Ferienwoche reduzierten Dienstalter-Benefits, welche erfahrungsgemäss zu drei Vierteln als Ferien bezogen werden, wegfallen und eine Teilkompensation möglich machen (siehe Art. 47 PR).

Ergebnis aus der Vernehmlassung: Die fünfte Ferienwoche für alle Mitarbeitenden findet breite Unterstützung. Sie wird als wichtig, längst fällig und zeitgemäss beurteilt. Die Stadt als Arbeitgeberin werde in diesem Punkt im Ringen um jüngeres und qualifiziertes Personal wettbewerbsfähiger. Vereinzelt wurde im Rahmen der Vernehmlassung vorgeschlagen, dass der Ferienanspruch der übrigen Altersstufen (ab Alter 45 und ab 55), im Sinne einer Gleichbehandlung, ebenfalls angepasst werden soll. Zum Teil erfolgte der Hinweis, dass die Erhöhung in gewissen Dienststellen zu einem Stellenaufbau führen könnte. Es soll angestrebt werden, dies möglichst über Effizienzsteigerung aufzufangen. Der Stadtrat unterstützt Letzteres. Gleichzeitig ist er sich bewusst, dass dies nicht bei allen Dienststellen gleichermaßen möglich ist – vor allem dort nicht, wo ein gewisser Service Public aufrechterhalten werden soll bzw. muss.

Antrag an das Stadtparlament: Alle Mitarbeitenden bis zum 54. Altersjahr haben einen jährlichen Ferienanspruch von fünf Wochen.

3.6 Art. 84: Ferienguthaben

Vernehmlassung: Der Artikel wird aufgehoben. Er wird nach einer früheren Anpassung des Reglements nicht mehr benötigt.

Ergebnis aus der Vernehmlassung: Hierzu gab es kaum Rückmeldungen. Seit Inkrafttreten von Art. 66 Abs. 2 hatten die Dienststellen ausreichend Zeit, den Abbau von grösseren Feriensaldi mit ihren Mitarbeitenden umzusetzen.

Antrag an das Stadtparlament: Art. 84 Ferienguthaben wird aufgehoben.

3.7 Art. 86^{bis}: Wechsel zu den neuen Lohnklassen

Vernehmlassung: Der Artikel wird nach Anpassungen des neuen Lohnsystems nicht mehr benötigt und deshalb aufgehoben.

Ergebnis aus der Vernehmlassung: Es gingen diesbezüglich keine Rückmeldungen ein.

Antrag an das Stadtparlament: Art. 86^{bis} wird aufgehoben.

3.8 Übergangs- und Schlussbestimmungen

3.8.1 Art. 87: Treueprämie (zu Art. 47 PR)

Ausgangslage: Nach geltendem Recht erhält jede Person, die dem Personalreglement untersteht, erstmals nach zehn Dienstjahren und in der Folge jeweils nach Vollendung von weiteren fünf Dienstjahren die Ausrichtung einer Treueprämie in der Höhe von 1/13 des Jahresgehalts vor. Neu soll die Treueprämie 1/26 des Jahreslohns betragen und jeweils nach 10, 20, 30 und 40 Dienstjahren ausgerichtet werden.

Vernehmlassung: Im Rahmen der Vernehmlassung wurde als Übergangsregelung vorgesehen, dass alle Mitarbeitenden die jeweils nächste anstehende Treueprämie noch nach aktuellem Recht erhalten. Anschliessend soll die neue Regelung gelten.

Ergebnis aus der Vernehmlassung: Die Übergangsregelung wurde grossmehrheitlich sehr begrüsst und als faire Lösung betrachtet. Vereinzelt wurde sie als zu grosszügig beurteilt und es wurde vorgeschlagen, dass sie nur für fünf Jahre gelten soll.

Antrag an das Stadtparlament: Aus Sicht des Stadtrats und in Anbetracht der Vernehmlassung ist eine Verkürzung der ursprünglich angedachten Übergangsregelung vertretbar. Als Übergangsregelung wird daher beantragt, dass die Treueprämie letztmals nach aktuellem Recht ausbezahlt wird, wenn das Jubiläum innerhalb der nächsten fünf Jahre seit Inkraftsetzung des Nachtrags VII ansteht. Anschliessend soll die neue Regelung gelten.

3.8.2 Art. 88: Wohnsitzzulage (zu Art. 48 PR)

Ausgangslage: Nach geltendem Recht erhält jede Person, die dem Personalreglement unterstellt und in der Stadt St.Gallen wohnhaft ist, entsprechend ihrem Beschäftigungsumfang anteilmässig eine

Wohnsitzzulage gemäss Anhang 1 des Personalreglements. Aktuell beziehen 1'014 Personen (44 %) eine Wohnsitzzulage, was einem Betrag von CHF 2.9 Mio. entspricht.

Das Stadtparlament hat am 14. Juni 2022 entschieden, dass die Wohnsitzzulage für Neuanstellungen zu streichen und für Mitarbeitende, welchen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens von Nachtrag VII eine Wohnsitzzulage zusteht, innerhalb der nächsten 15 Jahre schrittweise zu kürzen ist. Der Stadtrat will diesen Handlungsspielraum nutzen und die Abschaffung der Wohnsitzzulage mit einer Übergangsregelung abfedern.

Darüber hinaus wird dem Stadtrat mit dem Rückweisungsbeschluss die Kompetenz eingeräumt, den aus der Abschaffung der Wohnsitzzulage resultierenden Minderaufwand dazu verwenden zu können, allenfalls nicht marktgerechte Löhne anzupassen. Unter Marktgerechtigkeit versteht man gemeinhin, dass die gezahlten Löhne den Spielregeln des Marktes entsprechen. Der Personalmarktpreis⁴, sprich der Lohn, steht in mehrerlei Hinsicht im Marktwettbewerb: einerseits im Wettbewerb der Gleichqualifizierten. Andererseits stehen die Löhne im Wettbewerb innerhalb einer Branche. Weitere externe Faktoren wie die Unternehmensgrösse, das Unternehmensimage oder die Arbeitgeberattraktivität machen den Wettbewerb bei den Löhnen aus.

Vernehmlassung: Um die Abschaffung der Wohnsitzzulage so sozialverträglich wie möglich zu gestalten, verfolgt der Stadtrat folgendes Umsetzungsvorgehen:

- Per 1. Januar 2023 erhalten neue Mitarbeitende keine Wohnsitzzulage mehr (siehe Kap. 3.3: Aufhebung von Art. 48 PR);
- Für Mitarbeitende, welchen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens von Nachtrag VII eine Wohnsitzzulage zusteht, bleibt der Besitzstand während der nächsten 15 Jahre gewahrt (siehe neuen Art. 88 PR). Die Minderung der Ausgaben für Wohnsitzzulagen erfolgt über Fluktuation oder Wegzug aus der Stadt. Der Anspruch auf die Zulage erlischt, sobald ein Wohnortwechsel nach ausserhalb der Stadt St.Gallen erfolgt. Dadurch reduziert sich die Gesamtsumme kontinuierlich (siehe Tabelle unten).
- Nach Ablauf der 15-jährigen Übergangsfrist wird die Wohnsitzzulage für sämtliche Mitarbeitende abgeschafft. Der Übergang muss so vorbereitet werden, dass zum Zeitpunkt der Abschaffung die Härtefallregelungen (Lohnzuschlag) vollzogen werden können.
- Mittels sog. «struktureller Lohnmassnahmen» sollen die Löhne im Gehaltsband unterdurchschnittlich eingereihter Mitarbeitenden korrigiert oder nötige Anpassungen einer Lohnklasse aufgrund einer gezielten marktkonformen Einreihung ermöglicht werden. Das geltende Personalreglement ermöglicht solche Massnahmen (siehe Art. 39 und Art. 42 PR);
- Die Finanzierung struktureller Lohnmassnahmen erfolgt über einen zu budgetierenden Kredit für strukturelle Lohnmassnahmen;
- Die Ermittlung des Handlungs- und Finanzbedarfs für strukturelle Lohnmassnahmen basiert auf einer für das Jahr 2023 geplanten Analyse der Verwaltungslöhne;

Ermittlung des Handlungsbedarfs: Die Stadt St.Gallen nimmt jedes Jahr am Verwaltungslohnvergleich Persuisse für Kantone und grössere Städte teil. Diese Analyse umfasst rund 250'000 einzelne

⁴ [Lohngerechtigkeit: Die sachlichen und klassischen Kriterien - Praxisinformationen zum Personalmanagement \(hrpraxis.ch, Stand 10. August 2022\)](#)

Lohnmeldungen und wird von der Firma perinnova compensation GmbH durchgeführt. Aufgrund dieser Analyse ist den Personaldiensten bekannt, wo die städtischen Mitarbeitenden innerhalb der Branche stehen. Ebenfalls ist es wichtig zu wissen, wie die städtischen Löhne insgesamt im Markt stehen und wo die einzelnen Löhne innerhalb des Lohngefüges der Stadt positioniert sind. Interne Lohnvergleiche mit Kolleginnen und Kollegen müssen korrekt und plausibel sein.

Basierend auf diesen Ergebnissen soll mit der Umsetzung der strukturellen Anpassungen ab 2024 begonnen werden.

Finanzierung: Die für die Finanzierung struktureller Lohnmassnahmen benötigten Mittel ergeben sich durch Fluktuation und Wegzug. Die ordentlichen Pensionierungen ermöglichen schon heute eine Berechnung der freiwerdenden Mittel. Dies betrifft die Jahrgänge 1957 bis 1972. In der untenstehenden Tabelle ist ersichtlich, wie viele Mitarbeitende mit einer Wohnsitzzulage in den nächsten 15 Jahren voraussichtlich in Pension gehen. Über die Zeit bis zum Ablauf der Übergangsfrist (1. Januar 2038) ergibt sich aus Pensionierungen ein Betrag von CHF 1.36 Mio., welcher für strukturelle Lohnmassnahmen zur Verfügung steht.

Die durchschnittliche Fluktuation (ohne Pensionierungen) der letzten drei Jahre (2019, 2020, 2021) liegt bei 6.35 %. Unter Annahme einer gleichbleibenden Fluktuation ergibt sich über den Zeitraum von 15 Jahren ein Betrag von rund CHF 1.0 Mio. durch Kündigungen von in der Stadt wohnhaften Mitarbeitenden unter 50 Jahre (siehe Tabelle unten).

Jahr	Anzahl WoZ-Beziehende				Freiwerdende Mittel d. Wegfall WoZ (in TCHF)				
	Anfang	Pensionierungen	Kündigungen	Anzahl MA mit WoZ	Pensionierungen ⁵	Kündigungen ⁵	Total pro Jahr	Gesamt	Kumuliert
2022	1'014	-12	-32	969	-34	-98	-132	-132	-132
2023	969	-21	-31	917	-56	-93	-149	-281	-413
2024	917	-21	-29	867	-61	-87	-148	-429	-842
2025	867	-42	-27	798	-112	-81	-193	-621	-1'463
2026	798	-42	-25	731	-108	-75	-183	-804	-2'267
2027	731	-35	-24	672	-88	-72	-160	-963	-3'230
2028	672	-37	-22	613	-112	-66	-178	-1'141	-4'371
2029	613	-34	-21	558	-81	-63	-144	-1'285	-5'656
2030	558	-41	-19	498	-116	-57	-173	-1'457	-7'113
2031	498	-32	-18	448	-82	-54	-136	-1'593	-8'707
2032	448	-33	-17	398	-93	-51	-144	-1'737	-10'444
2033	398	-45	-16	337	-135	-48	-183	-1'920	-12'363
2034	337	-35	-15	287	-93	-45	-138	-2'057	-14'421
2035	287	-25	-14	248	-69	-42	-111	-2'168	-16'589
2036	248	-27	-13	208	-76	-39	-115	-2'283	-18'872
2037	208	-16	-12	180	-44	-36	-80	-2'363	-21'234
2038	180	Wegfall -180		0				-2'900	
Total		-498	-516		-1'360	-1'003			

Verwendung des Kredits: Aus der obigen Tabelle wird sichtbar, dass sich durch die Abschaffung der Wohnsitzzulage kumuliert ein Minderaufwand von CHF 21.2 Mio. ergibt. Kumuliert darf diese Summe gemäss Stadtparlament für strukturelle Lohnmassnahmen eingesetzt, aber nicht überschritten

⁵ Die Höhe der Zulage wird nach Massgabe des Beschäftigungsgrad reduziert. Dieser Umstand ist bei der Berechnung der freiwerdenden Mittel berücksichtigt.

werden. Für die Berechnung der Lohnbudgeterhöhung sind sowohl Zeitpunkt als auch Häufigkeit zu berücksichtigen, da sich diese erhöhte Lohnsumme auch in den Folgejahren niederschlägt. Der Stadtrat beabsichtigt, diese Mittel in den Jahren 2024, 2026 und 2028 zu beantragen: Ab diesen Jahren soll das Lohnbudget wiederkehrend um jeweils CHF 590'000 für strukturelle Lohnmassnahmen erhöht werden.

<i>Strukturelle Lohnmassnahmen (TCHF)</i>			
<i>Jahr</i>	Kredit	Erhöhte Lohnsumme	Kumuliert
2022	0	0	0
2023	0	0	0
2024	590	590	590
2025	0	590	1'180
2026	590	1'180	2'360
2027	0	1'180	3'540
2028	590	1'770	5'310
2029	0	1'770	7'080
2030	0	1'770	8'850
2031	0	1'770	10'620
2032	0	1'770	12'390
2033	0	1'770	14'160
2034	0	1'770	15'930
2035	0	1'770	17'700
2036	0	1'770	19'470
2037	0	1'770	21'240

Strukturelle Lohnmassnahmen erfordern in der Regel eine lange Anpassungszeit und werden bei Lohnunterschieden innerhalb der gleichen Berufsgruppen sowie bei veränderten Marktlöhnen angewandt. Sie werden nicht zusammen mit den generellen und individuellen Lohnerhöhungen ergriffen und sind unabhängig davon zu betrachten. Bei Mitarbeitenden mit Wohnsitzzulage soll diese bei allfälligen strukturellen Lohnanpassungen angerechnet werden. Dies gilt nicht für individuelle oder generelle Lohnerhöhungen (versicherter Lohn).

Ergebnis aus der Vernehmlassung: Die Personalverbände und die Dienststellen begrüssen die vom Stadtrat vorgeschlagene Übergangsbestimmung. Mit dieser werde die sozialverträglichste Variante zur Umsetzung der parlamentarischen Vorgabe gewählt. Der Entscheid des Stadtparlaments war für sehr viele Mitarbeitende eine grosse Enttäuschung und löste eine grosse Verunsicherung aus. Mit dieser Variante kann die Situation wieder beruhigt werden. Es wird begrüsst, dass kein schleichender, schrittweiser Abbau erfolgen soll; dieser hätte auf die Arbeitsmoral eine negative Wirkung gehabt. Die Wahrung des Besitzstandes über 15 Jahre wird als fair erachtet.

Die Verwendung der freiwerdenden Mittel für strukturelle Lohnanpassungen wird ebenfalls begrüsst und als dringend notwendig erachtet. Das aufgezeigte Vorgehen wird als schlüssig und klar betrachtet und die finanzielle Abwicklung wird als plausibel angesehen. Explizit begrüsst wird auch das vom Stadtrat gewählte rasche Vorgehen. Insbesondere die Einführung der fünften Ferienwoche habe für alle eine sehr hohe Priorität, weshalb die Inkraftsetzung per 1. Januar 2023 zentral sei.

Antrag an das Stadtparlament: Als Übergangsregelung wird beantragt, dass den Mitarbeitenden, welchen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens von Nachtrag VII eine Wohnsitzzulage zusteht, diese noch in der ursprünglich zugesicherten Höhe während einer Übergangsfrist von 15 Jahren ausgerichtet

wird. Die freiwerdenden Mittel sollen in strukturelle Lohnanpassungen fliessen. Damit die Anpassungen bereits vor Ende der 15-jährigen Übergangsfrist umgesetzt werden können, soll das Stadtparlament im Rahmen des Budgets 2024 (sowie 2026 und 2028) einen Kredit für strukturelle Lohnmassnahmen vorab freigeben.

3.8.3 Anhang 1

Antrag an das Stadtparlament: Die Wohnsitzzulage ist in Anhang 1 zu streichen.

4 Kommentar zu den einzelnen Bestimmungen des Vollzugsreglements zum Personalreglement

Der Stadtrat hat im Rahmen der Überarbeitung des Zulagensystems eine Gesamtbetrachtung vorgenommen. Der vorliegende Nachtrag VII zum Personalreglement ist dabei ein Element der Revision. Die weiteren beiden Elemente betreffen Reglemente, die in der alleinigen Zuständigkeit des Stadtrates liegen. Es handelt sich dabei um das Vollzugsreglement zum Personalreglement (VZP; SRS 191.11) und das Reglement für Arbeitsverhältnisse mit besonderer Arbeitszeit (RBA; SRS 191.124). Obwohl das Stadtparlament keine Änderungen vornehmen kann, werden aus Gründen der Transparenz in den folgenden Kapiteln 4 und 5 die Änderungen dieser Reglemente erläutert. Damit soll dem Stadtparlament ein Überblick über sämtliche Aspekte und Diskussionen rund um die (Lohn-) Zulagen gegeben werden.

4.1 Art. 47: Treueprämie Umwandlung

Entsprechend den Ausführungen im PR wird die Treueprämie anstelle eines 1/13 des Jahreslohns auf einen halben Monatslohn (1/26 des Jahreslohns) reduziert. Dies entspricht einem Urlaub von zwei Wochen auf der Basis der geleisteten Jahresstunden.

4.2 Art. 48: Wohnsitzzulage

Erwägung des Stadtrats: Art. 48 VZP wird aufgehoben

4.3 Art. 64: Urlaubsgründe und Urlaubsdauer

4.3.1 Art. 64 Abs. 1 Ziff. 2: Wohnungswechsel

Vernehmlassung: Teilweise wechseln Mitarbeitende nach der Kündigung bei der Stadt St.Gallen und vor Stellenantritt bei einer neuen Arbeitgeberin bzw. einem neuen Arbeitgeber die Wohnung. Der Umzugstag soll in diesen Fällen nicht mehr gewährt werden.

Ergebnis aus der Vernehmlassung: Die wenigen Stellungnahmen zu dieser Änderung brachten zum Ausdruck, dass es als eher kleinlich empfunden wird, den Tag im gekündigten Arbeitsverhältnis nicht als Urlaub zu gewähren. Und es wurde bemerkt, dass Mitarbeitende, die infolge Pensionierung austreten, den Zügeltag bezahlt erhalten sollen.

Erwägung des Stadtrats: Letzterem stimmt der Stadtrat zu. Mitarbeitende, die infolge Pensionierung austreten, sollen den Zügeltag bezahlt erhalten. Im gekündigten Arbeitsverhältnis ist der Zügeltag hingegen nicht zu bezahlen.

4.3.2 Art. 64 Abs. 1 Ziff. 4: Teilnahme an Veranstaltungen von Jugend und Sport

Vernehmlassung: Auch wenn nur wenige Anträge eingehen, soll das Reglement dahingehend präzisiert werden, dass der Anspruch einmal jährlich besteht. Es scheint zumutbar, dass Mitarbeitende für allenfalls zusätzlich benötigte Tage eigene Zeitguthaben einsetzen.

Ergebnis aus der Vernehmlassung: Diese Präzisierung ist für fast alle nachvollziehbar und wird begrüsst.

Erwägung des Stadtrats: Art. 64 Abs. 1 Ziff. 4 wird dahingehend präzisiert, dass der Anspruch einmal jährlich besteht.

5 Kommentar zu den einzelnen Bestimmungen des Reglements für Arbeitsverhältnisse mit besonderer Arbeitszeit (RBA; SRS 191.124)

5.1 Art. 7: Inkonvenienzzulagen

5.1.1 Art. 7 Abs. 1 Bst. a

Vernehmlassung: Auch wenn die Grundpauschale (Jahrespauschale), wie eingangs erwähnt, nicht mit den marktüblichen Entschädigungen eines Drei- oder Vierschicht-Modells in Produktionsbetrieben verglichen werden kann, entspricht die Pauschale nicht mehr marktüblichen Ansätzen. Die Grundpauschale soll daher von heute CHF 1'200 auf CHF 1'500 angepasst werden. Die Grundpauschale wird zum Jahreslohn gerechnet und versichert.

Kosten: Die vorgeschlagene Anpassung der Grundpauschalen führt zu Mehrkosten von jährlich rund CHF 250'000. Die Versicherung der Grundpauschale bei der Pensionskasse führt zu Mehrkosten bei den Arbeitgeberbeiträgen von jährlich rund CHF 35'000. Die tatsächlichen Mehrkosten hängen von den effektiv ausbezahlten Grundpauschalen sowie von der Altersstruktur der betroffenen Mitarbeitenden ab. Für die Mitarbeitenden fallen ebenfalls Pensionskassenbeiträge an. Zusätzlich erhöhen sich die Arbeitgeber- und Arbeitnehmendenbeiträge bei den Sozialversicherungen.

Ergebnis aus der Vernehmlassung: Die Erhöhung der Grundpauschale sowie die Zurechnung zum versicherten Lohn wurden durchwegs begrüsst. Vereinzelt wird sie mit CHF 1'500 als zu tief erachtet.

Der VPOD wünscht eine Präzisierung zu folgendem Wortlaut: eine Grundpauschale wird ausgerichtet, «sofern dauernd mindestens 75 % der Arbeitszeit im Schichtdienst geleistet werden» (Art. 7 Abs. 1 Bst. a).

Erwägung des Stadtrats: Der Stadtrat hält fest, dass die Grundpauschale neu CHF 1'500 pro Jahr betragen soll und gleichzeitig versichert wird. Sie soll nicht wie andere Inkonvenienzzulagen in den Lohn integriert, sondern weiterhin als Zulage ausbezahlt werden.

Erläuterung zur Frage des VPOD: Die Grundpauschale wird ausgerichtet, wenn es sich tatsächlich um Schichtdienst handelt und diese Arbeitsform den Regelfall beim betreffenden Arbeitsverhältnis darstellt. D.h. es wird während mindestens 75 % der Sollstunden im Kalenderjahr im Schichtdienst gearbeitet. Auf Arbeitswochen bezogen heisst dies, dass je nach Ferienanspruch während mindestens 35 Wochen oder bezüglich Arbeitstage an mindestens 3.75 Tagen pro Woche im Schichtdienst gearbeitet wird (Basis sind fünf Arbeitstage).

5.2 Art. 11 und 12: Entschädigung Bereitschaftsdienst und Pikettdienst

Ergebnis aus der Vernehmlassung: Obwohl der Stadtrat die Entschädigung für Bereitschaftsdienst und für Pikettdienst in der Vernehmlassung nicht zur Diskussion stellte, wurde von verschiedenen Seiten eine Erhöhung der Entschädigungen beantragt. Begründet wurde dies damit, dass die Höhe der Entschädigungen seit Inkrafttreten des Reglements nicht mehr angepasst wurden und eine Anhebung um beispielsweise 50 % gerechtfertigt sei.

Erwägung des Stadtrats: Nach einem Quervergleich mit anderen Verwaltungen kommt der Stadtrat zum Schluss, dass eine Erhöhung der Entschädigungen für Bereitschaftsdienst und Pikettdienst angezeigt ist. Der Stadtrat erwägt eine Erhöhung um 20 %. Dies hätte Kostenfolgen im Umfang von rund CHF 50'000.

5.3 Verschiedene Erschwerniszulagen

5.3.1 Art. 21: Erschwerniszulagen Grundsätze

5.3.2 Art. 22: Erschwerniszulagen Zulagen und Ansätze

5.3.3 Art. 40: Erschwerniszulagen

5.3.4 Art. 42: Erschwerniszulagen

5.3.5 Art. 45: Erschwerniszulagen

5.3.6 Art. 49: Erschwerniszulagen

Vernehmlassung: Die oben aufgeführten Artikel werden aufgehoben. Als Grundsatz galt bereits bisher, dass mit der Einreihung in eine Lohnklasse sämtliche Anforderungen abgegolten waren, die sich aus der Art der Tätigkeit ergeben (Art. 21 Abs.1). Für Arbeiten mit besonderen Erschwernissen, welche selten anfallen oder ungleichmässig auf die Mitarbeitenden aufgeteilt sind, wurden zusätzlich Erschwerniszulagen ausgerichtet. Das System funktioniert, ist jedoch in der Erfassung der anspruchsberechtigten Arbeitsstunden aufwändig. Zusätzlich stellt sich die Frage, ob die aufgelisteten Tätigkeiten vollständig und aktuell sind und ob diese Handhabung im Quervergleich mit anderen Funktionen, bei welchen mitunter vergleichbare Tätigkeiten anfallen, noch zeitgemäss und gerecht ist.

Kosten: Im Total werden für die obgenannten Zulagen rund CHF 150'000 aufgewendet. Dem Grundsatz der Vereinfachung folgend sollen die Erschwerniszulagen abgeschafft resp. in den Lohn integriert werden. Die Integration der Zulagen in den Lohn und das damit höhere versicherte Jahresgehalt führen bei der Pensionskasse zu Mehrkosten bei den Arbeitgeberbeiträgen von jährlich rund CHF 20'000. Für die Mitarbeitenden fallen ebenfalls Pensionskassenbeiträge an.

Ergebnis aus der Vernehmlassung: Die Integration verschiedener Erschwerniszulagen in den Jahreslohn wird mehrheitlich positiv bewertet. Die Mehrheit der betroffenen Dienststellen betrachtet es als Arbeitserleichterung, da die monatliche Rapportierung und die Abrechnung der Zulagen wegfallen. Es gibt aber auch Dienststellen, die den Status quo beibehalten wollen. Sie führen an, dass die Häufigkeit der Arbeiten unter erschwerten Bedingungen im Mehrjahresvergleich stark schwanken könne, zum Beispiel aufgrund von äusseren nicht steuerbaren Faktoren wie dem Wetter oder dem Zustand von Betriebsanlagen. Weiter wird eine Ungleichbehandlung der Mitarbeitenden befürchtet, weil die Zuweisung zulagenberechtigter Arbeiten je nach Jahr unter Umständen sehr unterschiedlich auf die Mitarbeitenden verteilt würden. Dies, weil bspw. längere Vakanzen bestehen, weil man älter werdenden Mitarbeitenden weniger «erschwerte» Arbeiten zuweisen will oder Jüngeren die Erfahrung für diese Arbeiten noch fehlt.

Erwägung des Stadtrats: Der Stadtrat nimmt zur Kenntnis, dass sich die Situation in den einzelnen Dienststellen unterschiedlich darstellt. Mit entsprechender Planung und Arbeitsorganisation sollte es möglich sein, die Arbeiten unter erschwerten Bedingungen fair auf die verschiedenen Mitarbeitenden zu verteilen. Vereinzelt wird gewünscht, die Integration der Zulagen in den Lohn solle auch für Stellvertretungen gelten. Der Stadtrat möchte davon absehen. Wenn Stellvertretungen im Kalenderjahr mehr als drei Monate dauern und die Stellvertretung die erschwerten Arbeiten vollumfänglich übernimmt, kann die Anwendung von Art. 49 VZP über die Ausrichtung von Funktionszulagen geprüft werden.

5.4 Art. 26: Instruktorinnen/Instruktoren- und Spezialistinnen/Spezialisten-Zulagen

Ergebnis aus der Vernehmlassung: Die Stadtpolizei beantragt, die Zulagen gemäss Art. 26 Abs. 1 Bst. a Ordnungsdienst- und Grenadierinnen/Grenadier-Instruktorinnen/-instruktoren, Bst. b Eigensicherungs-, Schwimm- und Schiessinstruktorinnen/-instruktoren und Bst. d Taucherinnen und Taucher aufzuheben. Bei den Mitarbeitenden gemäss Bst. a und Bst. b wurde die Zusatzfunktion bereits in den Lohn integriert. Und die Stadtpolizei verfügt seit dem 1. Januar 2022 über keine eigene Taucherguppe mehr. Dagegen sollen die Jahrespauschale für Grenadierinnen und Grenadiere (Bst. c) sowie für Hundeführerinnen und Hundeführer (Bst. e) auf CHF 1'000 erhöht werden. Die Erhöhungen sollen einen Anreiz schaffen, damit sich wieder mehr Mitarbeitende zur Verfügung stellen, diese Zusatzfunktionen zu übernehmen. Daraus ergeben sich Mehrkosten von CHF 18'200.

Erwägung des Stadtrats: Der Stadtrat möchte den genannten Anträgen der Stadtpolizei nachkommen.

5.5 Art. 28: Beitrag für Diensthunde

Ergebnis aus der Vernehmlassung: Die Stadtpolizei beantragt, den Kostenbeitrag für die Anschaffung eines Diensthundes gemäss Art. 28 Abs. 1 von CHF 1'000 auf CHF 1'500 zu erhöhen. Die Kosten für einen Hund sind massiv angestiegen; der Betrag deckt etwa die Hälfte des heutigen Anschaffungspreises.

Erwägung des Stadtrats: Der Stadtrat möchte dem Antrag der Stadtpolizei nachkommen.

5.6 Art. 27 und Art. 37: Taschenrufempfänger

Vernehmlassung: Angehörige des Polizeikorps und der Berufsfeuerwehr, die ausserhalb der Arbeitszeit einen Taschenrufempfänger auf sich zu tragen haben, erhalten eine Entschädigung von CHF 200 pro Jahr (Total rund CHF 50'000 pro Jahr). Diese Zulage soll aufgehoben werden. Die Streichung der Zulage scheint vertretbar. Einerseits müssen zahlreiche Mitarbeitende der Stadtverwaltung ebenfalls ausserhalb der normalen Arbeitszeiten erreichbar sein und andererseits scheint die Streichung dieser geringfügigen Zulage vertretbar.

Ergebnis aus der Vernehmlassung: Eine der betroffenen Dienststellen kann die Streichung dieser Zulage nachvollziehen, die anderen lehnen die Streichung ab.

Erwägung des Stadtrats: Die Streichung der Zulage soll aus den bereits genannten Gründen erfolgen. Davon ausgenommen sind die Angehörigen der Milizfeuerwehr.

5.7 Art. 59: Auskauf der Zulagen (neu)

Vernehmlassung: Die mit der Inkraftsetzung des Nachtrags III wegfallenden Erschwerniszulagen werden in den Lohn integriert. Der Auskauf der Zulagen wird mit den betroffenen Dienststellen besprochen. Berechnungsgrundlage ist der durchschnittlich pro Monat ausgerichtete Betrag während zwei

repräsentativen Kalenderjahren. Die Umstellung erfolgt innert zwölf Monaten ab Inkraftsetzung des Reglements. Die betroffenen Mitarbeitenden werden schriftlich informiert.

Die Integration von Lohnzulagen in den Jahreslohn kann bei einzelnen Mitarbeitenden dazu führen, dass das jeweilige Lohnmaximum der Lohnklasse überschritten wird und der Lohn somit neu im 5 %-Band liegt. Künftig sind Lohnanpassungen dann nur noch möglich, wenn die Funktion entsprechend eingereiht ist.

Ergebnis aus der Vernehmlassung: Die Rückmeldungen zu dieser Regelung waren fast ausnahmslos zustimmend. Diskutiert wurde, welche Kalenderjahre als Grundlage für die Berechnung der im Lohn zu integrierenden Zulagen dienen sollen. In diesem Zusammenhang wurde vereinzelt darauf hingewiesen, dass die Corona-Situation unter Umständen einen Einfluss auf die Zulagenhöhe gehabt hat. Man ist sich einig, dass die Zeitperiode ein repräsentatives Bild wiedergeben muss. Weiter wurde von einer Personalvertretung vorgeschlagen, allen betroffenen Mitarbeitenden den gleichen Betrag in den Lohn zu integrieren, basierend auf dem Durchschnitt der ausgerichteten Zulagen aller zulagenberechtigten Mitarbeitenden in der Dienststelle.

Erwägung des Stadtrats: Der Stadtrat möchte bei seinem Vorschlag für die individuelle Zulagenberechnung bleiben. Hingegen sollen als Berechnungsgrundlage in der Regel die Kalenderjahre 2018/2019 oder 2019/2021 dienen. Dies im Hinblick darauf, dass 2020 für gewisse Dienststellen aufgrund der Corona-Pandemie kein repräsentatives Arbeitsjahr darstellt. Die Dienststellen entscheiden, welche der genannten Zeitperioden stimmig ist. Die Dienststellen können Antrag stellen, eine andere oder längere Zeitperiode (Kalenderjahre) als Berechnungsgrundlage heranzuziehen. Der Antrag muss begründet werden.

6 Kostenübersicht

Die Revision soll per 1. Januar 2023 in Kraft gesetzt werden. Die folgenden Posten werden auf den 1. Januar 2023 budgetrelevant.

Zulage	Zukunft	Kostenveränderung pro Jahr (in CHF)	Bemerkung
Treueprämie	mittelfristige Reduktion um 50 %, Reduktion der Stufen	ca. -0.60 Mio.	Übergangslösung nicht berücksichtigt
Ferien	5. Ferienwoche für Mitarbeitende bis zum 44. Altersjahr	ca. 0.37 Mio.	Kosten sind auf Dienststellen mit Einsatzplänen oder Schichtbetrieben zurückzuführen; in den anderen Dienststellen soll die 5. Ferienwoche durch Effizienzsteigerung kompensiert werden
Wohnsitzzulage	Einsparungen 2023 durch Fluktuation infolge Abschaffung WoZ	kostenneutral	Die durch Fluktuation und Wegzug freiwerdenden Mittel werden für die strukturellen Lohnanpassungen wieder eingesetzt.
Grundpauschale Schichtdienst	Erhöhung der Jahrespauschale	ca. 0.25 Mio.	
Bereitschafts- und Pikettdienst	Erhöhung der Zulagen	ca. 0.05 Mio.	
Wegfall Taschenrufempfänger		ca. -0.05 Mio.	
PK-Beiträge aller Anpassungen		ca. 0.13 Mio.	
Anpassungen AHV, IV, ALV etc.		ca. 0.06 Mio.	Es ist unklar, wie viele Tage bei der Treueprämie effektiv ausbezahlt werden und wie viele Stellvertretungen aufgrund der Anpassung der Ferientage notwendig werden
Total		ca. 0.21 Mio.	

Mit diesem Vorschlag werden die Hauptziele der Revision erreicht. Die Integration sämtlicher gut 20 Erschwerniszulagen in den Lohn bedeutet eine Arbeitserleichterung und Zeiteinsparung bei den Dienststellen. Für die Mitarbeitenden besteht der Nutzen in einem höheren versicherten Lohn. Im Rahmen dieser Vorlage soll die jährliche Grundpauschale für Schichtdienst, die Entschädigungen für Bereitschafts- und Pikettdienst, die Spezialistinnen- und Spezialistenzulagen sowie der Beitrag für die Anschaffung eines Diensthundes angepasst werden. Reduziert wird die Treueprämie, da sie im Quervergleich mit anderen Städten und Kantonen als sehr grosszügig beurteilt wird. Ersatzlos aufgehoben werden die

Zulagen für das Tragen von Taschenrufempfängern bei der Stadtpolizei und der Berufsfeuerwehr. Im Auftrag des Stadtparlaments wird auch die Wohnsitzzulage abgeschafft.

Weitere Reduktionen von Zulagen erachtet der Stadtrat als nicht sinnvoll. Einerseits, weil mit den Zulagen tätigkeitsbezogene Leistungen entschädigt werden müssen. Andererseits muss sich die Stadt als Arbeitgeberin immer auch mit anderen Arbeitgebenden vergleichen und ihre Attraktivität für Stellensuchende aufrechterhalten. In diesem Wettbewerb spielen die Zulagen, insbesondere aber die beantragte zusätzliche Ferienwoche für Mitarbeitende ab dem 21. bis zum 44. Altersjahr, eine wichtige Rolle.

7 Weiteres Vorgehen

Der Nachtrag VII zum Personalreglement (in Kompetenz des Stadtparlaments), der Nachtrag VIII zum Reglement zum Vollzug des Personalreglements sowie der Nachtrag III zum Reglement für Arbeitsverhältnisse mit besonderer Arbeitszeit (beide in Kompetenz des Stadtrates) mit den erwähnten neuen Regelungen sollen alle auf den 1. Januar 2023 in Kraft gesetzt werden.

Die Stadtpräsidentin:
Maria Pappa

Der Stadtschreiber:
Manfred Linke

Beilagen:

1. CRS Nachtrag VII zum Personalreglement (PR; SRS 191.1)
2. Synopse Nachtrag VII zum Personalreglement (PR; SRS 191.1)