



Stadtparlament: Interpellationen

Interpellation CVP/EVP-Fraktion: Erfahrungen mit neuem Lohnstufensystem; schriftlich

Die CVP/EVP-Fraktion, vertreten durch den Fraktionschef Philip Schneider, sowie 38 mitunterzeichnende Mitglieder des Stadtparlaments reichten am 3. Mai 2011 die beiliegende Interpellation "Erfahrungen mit neuem Lohnstufensystem" ein.

Der Stadtrat beantwortet die Interpellation wie folgt:

1 Ausgangslage

Gemäss Art. 41 Abs. 1 des Personalreglements (PR; sRS 191.1) wird der Jahreslohn nach Lohnklassen im Anhang zu diesem Reglement geregelt. Für jede Funktion werden in der Regel drei Lohnklassen vorgesehen. Die unterste Lohnklasse bildet die Anlaufklasse, die zweite die Erfahrungsklasse und die dritte die Leistungsklasse für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit überdurchschnittlichen Leistungen (Abs. 2). Abs. 3 regelt die Einteilung der Lohnklassen in Stufen.

Mit Vorlage vom 9. Oktober 2007, Nr. 3591, wurde dem Stadtparlament eine Teilrevision des Personalreglements, Nachtrag XVII, unterbreitet, der am 30. Oktober 2007 zugestimmt wurde. Ein Revisionspunkt betraf Art. 41 Abs. 3, Lohnklassen und Lohnstufen.

Nach altem Recht waren die Lohnklassen in 12 Stufen eingeteilt. Bis zum Erreichen des Maximums einer Lohnklasse wurde im Rahmen der individuellen Lohnanpassungen bei guten Leistungen in der Regel eine Stufe gewährt. Bei sehr guten Leistungen konnten zusätzliche Stufen gewährt werden. Bei einer Stufe kamen die Mitarbeitenden in den Genuss einer Anpassung des Jahreslohnes in der Höhe zwischen 2,56 % und 3,57 %. Wurde zusätzlich ein genereller Teuerungsausgleich gewährt, fiel die Lohnerhöhung entsprechend höher aus.



Neu sind die Lohnklassen in 24 gleichmässige Stufen eingeteilt. Eine Stufe entspricht damit einer Lohnerhöhung zwischen 1,28 % und 1,78 %. Die feinere Unterteilung hat zum einen den Vorteil, dass eine Lohnkarriere innerhalb einer Klasse über mehr Jahre verteilt wird. Zum anderen kann die Summe, die für die Stufenanstiege und Beförderungen zur Verfügung steht, – in den vergangenen Jahren lag diese immer im Bereich von 1,0 % bis 1,2 % - differenzierter eingesetzt werden. Mit anderen Worten: Der Spielraum, welcher Vorgesetzten zur Anerkennung guter Leistungen (zusätzliche Stufen im Sinne von Art. 44 Abs. 2 PR) zur Verfügung steht, wird erhöht. Das Mitarbeitergespräch und die Leistungsbeurteilung gewinnen an Bedeutung, da deren Ergebnisse bei der Gewährung einer resp. mehrerer Stufen differenzierter berücksichtigt werden können. Diese Stärkung der Führungsaufgabe der Vorgesetzten war aus Sicht der Verwaltung ein wesentlicher Beweggrund für eine feinere Unterteilung der Lohnklassen.

2 Beantwortung der einzelnen Fragen

Wie hat sich die Gesamtlohnsumme durch die Anpassung des Personalreglements seit 2007 entwickelt, bereinigt um die Teuerung sowie zusätzlich bewilligte Stellen?

Die Entwicklung der Lohnsumme hängt von verschiedenen Faktoren ab. Eine Beurteilung der Entwicklung, bereinigt um die Teuerung sowie zusätzlich bewilligte Stellen, berücksichtigt bspw. Nachfolgeregelungen infolge Pensionierung oder Austritt nicht: Mutationsgewinne durch Anstellung von jüngerem Personal, allenfalls höherer Lohn wegen Anpassung des Anforderungsprofils, kurzfristige Doppelbesetzung für die Einarbeitung oder Vakanz, wenn die Stelle nicht sofort besetzt werden kann, und u.a.m.

Im Bericht des Stadtrats zur Rechnung wird jeweils die Entwicklung der Lohnsumme für die allgemeine Verwaltung aufgezeigt.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Lohnsumme Verwaltung CHF	106'053	107'810	111'352	117'743	121'827	123'767
Veränderung Lohnsumme %	1	1,7	3,3	5,7	3,5	1,6
Indiv. Lohnerhöhungen %	1,2	1	1	1,2	1,2	1,2
Teuerung %	1	1,5	1	1,8	1,5	0
Realloohnerhöhung %				1		
Veränderung besetzte Stellen in Personaleinheiten	./ 3 PE	./ 6,4 PE	22,1 PE	30,9 PE	28,2 PE	25,1 PE



Die Veränderung der Lohnsumme hängt im Wesentlichen von den gewährten individuellen und generellen Lohnerhöhungen, der Veränderung in den effektiv besetzten Stellen sowie weiteren Einflussgrössen wie oben ausgeführt ab. Vor allem in den Jahren 2008 und 2009 schlugen die generellen Lohnerhöhungen sowie die Anzahl der zusätzlich besetzten Stellen im Vergleich zum Vorjahr zu Buche. Diese Veränderungen stehen in keinem Zusammenhang mit den individuellen Lohnanpassungen in Form von Stufenerhöhungen und Beförderungen, für die in den vergangenen drei Jahren jeweils der gleiche Prozentsatz zur Verfügung stand. Wie aus der Beantwortung der folgenden Frage entnommen werden kann, wurde die Vorgabe jeweils eingehalten bzw. leicht unterschritten.

Inwiefern wurde das formulierte Ziel der „Budgetneutralität“ im Rahmen der Lohnklassenerweiterung erreicht bzw. verfehlt? Wie hoch ist die Abweichung?

In den Budgetrichtlinien bestimmt der Stadtrat jeweils den Prozentsatz, der für die individuellen Lohnerhöhungen zur Verfügung steht. Aufgrund dieser Vorgabe berechnet das Personalamt pro Dienststelle die Summe in CHF, die der Dienststellenleitung für Stufen, Beförderungen und Zuschläge zum Lohnmaximum zur Verfügung steht. Die Einhaltung der Vorgabe wird wiederum durch die Mitarbeitenden des Personalamtes kontrolliert. Die Budgetdisziplin der Dienststellen kann als sehr gut bezeichnet werden. Die Einhaltung und Ausschöpfung des budgetierten Prozentsatzes zeigt, dass die Änderung auf 24 statt 12 Lohnstufen keine „Sparübung“ war, welche vom Stadtrat auch nicht beabsichtigt war.

Jahr	Individuelle Erhöhung	Summe	Ausschöpfung
2005	1,2 %	CHF 1'111'000	./. CHF 68'700
2006	1,0 %	CHF 1'120'000	./. CHF 14'100
2007	1,0%	CHF 1'024'000	+ CHF 752
2008	1,2 %	CHF 1'224'000	./. CHF 33'600
2009	1,2 %	CHF 1'292'000	./. CHF 77'000
2010	1,2 %	CHF 1'377'071	./. CHF 67'460

Wie viel Prozent der städtischen Angestellten stehen heute beim Maximum in ihrer Lohnklasse bzw. am Ende der Lohnkarriere?

Im Maximum ihrer Lohnklasse stehen zurzeit 45,90 % der Mitarbeitenden. Am Ende der Lohnkarriere (Maximum der Leistungsklasse) stehen 29,5 %. Dass der Anteil der Mitarbeitenden am Ende der Lohnkarriere im Vergleich zu den Ausführungen in der Parlamentsvorlage vom Jahre 2007 kleiner ist, hängt damit zusammen, dass in den vergangenen Jahren



starke Jahrgänge das Rücktrittsalter erreichten und die Nachfolgenden noch im Bereich von möglichen individuellen Lohnerhöhungen sind.

Wurden seit Einführung der neuen Lohnstufen Rückstufungen gemäss Personalreglement Art. 45bis vollzogen? Wenn ja, wie viele?

Die Möglichkeit der Lohnrückstufung war schon vor der Teilrevision des Personalreglements möglich. Solche Rückstufungen können verschiedene Ursachen haben wie bspw. Aufgabe einer höher eingereichten Funktion auf eigenes Begehren, mangelnde Leistung oder disziplinarische Massnahmen. Im Jahr 2008 wurden drei, 2009 ebenfalls drei und 2010 fünf Rückstufungen vollzogen.

Wie präsentiert sich zum heutigen Zeitpunkt die prozentuale Verteilung der Mitarbeitenden auf die Klassen „Anlauf“, „Erfahrung“ und Leistung“?

Die Verteilung der Mitarbeitenden auf die jeweilige Lohnklasse präsentiert sich wie folgt:

Anlaufklasse: 32,1 % der Mitarbeitenden

Erfahrungsklasse: 33,6 % der Mitarbeitenden

Leistungsklasse: 34,3 % der Mitarbeitenden.

Wie stellt die Stadt sicher, dass die Mitarbeitenden im Rahmen der Normalverteilung auf die Lohnklassen (Anlauf, Erfahrung und Leistung) aufgeteilt werden?

Die Aufteilung in die Anlaufs-, die Erfahrungs- sowie die Leistungsklasse richtet sich nicht nach mathematischen oder statistischen Gesetzen. Sie hängt von der Struktur des Personalkörpers ab. Das durchschnittliche Alter der städtischen Angestellten liegt bei 45 Jahren, wobei rund 61 % der Mitarbeitenden der Altersgruppe 40 – 60 angehören. Das durchschnittliche Dienstalter liegt bei 12,5 Jahren. Bei dieser Konstellation ist es nachvollziehbar, dass der Anteil der Mitarbeitenden in der Erfahrungs- und Leistungsklasse grösser ist als bei einem Betrieb mit einer jungen Struktur und eher kurzer Beschäftigungsdauer. Das Erreichen der Leistungsklasse hängt – wie die Bezeichnung schon sagt – von der Leistung und nicht vom Dienstalter ab.

Wie sind die Berufsbilder auf die Lohnklassen aufgeteilt (in absoluten Zahlen) im Vergleich mit der Situation vor 2007?

Grundlage für die Zuordnung der Berufe in Funktionsgruppen und somit in entsprechende Lohnklassen bildet Anhang II des Reglements zum Vollzug des Personalreglements (VZP). Die Richtpositionen-Funktionsgruppen gibt es für administratives Personal sowie handwerkliches und technisches Personal. In diesem Anhang sind pro Funktionsgruppe die Anforderungen an die Ausbildung und die Berufspraxis und die wichtigsten Punkte einer Stellenbe-



schreibung ausgeführt. Die Zuordnung von Funktionen zu den Funktionsgruppen erfuhr mit der Teilrevision des Personalreglements keine Änderung.

Eine Auswertung der Zuordnung von einzelnen Berufsbildern auf die Lohnklassen ist nur mit einem unverhältnismässigen Aufwand zu bewerkstelligen. Entscheidend für die Einreihung in eine Lohnklasse der Stadtverwaltung ist nicht primär das Berufsbild, sondern vielmehr die effektiv ausgeübte Funktion. So sind bspw. handwerkliche Mitarbeitende mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis in den Lohnklassen 7 – 9, Technischer Angestellter/Technische Angestellte, eingestuft. Mitarbeitende mit der gleichen Ausbildung können aber auch in der Funktionsgruppe Gruppenleiter/Gruppenleiterin, Technischer Sachbearbeiter/Technische Sachbearbeiterin eingestuft sein, welche in den Lohnklassen 10 – 12 eingereiht sind. Je nach Aufgaben- und Verantwortungsbereich wäre auch noch die Funktionsgruppe Ressortleitung oder Technische Fachbearbeitung, für welche die Lohnklassen 13 – 15 gelten, möglich.

Der Stadtpräsident:
Scheitlin

Der Stadtschreiber:
Linke

Beilage:
Interpellation vom 3. Mai 2011

