

Vorlage Stadtparlament

Datum 29. März 2022
Beschluss Nr. 1586
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.

1 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 nicht tätigkeitsbezogenen Zulagen wie die Familien- und die Wohnsitzzulage sowie die Regelungen zur Treueprämie 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 gilt 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.

2	Inhaltsverzeichnis	
1	Zusammenfassung	1
2	Inhaltsverzeichnis	2
3	Ausgangslage	3
4	Übersicht über die Lohnzulagen	3
4.1	Wohnsitzzulage	4
4.2	Kinder- und Ausbildungszulage, Familienzulage	4
4.3	Treueprämie.....	5
4.4	Schichtdienst / Inkonvenienzzulagen	5
4.5	Bereitschafts- und Pikettdienste	5
4.6	Ferienregelung	5
4.7	Verpflegung bei Arbeitszeiten zu ausserordentlichen Zeiten	5
4.8	Erschwerniszulagen	6
5	Kommentar zu den Bestimmungen des Personalreglements (PR; SRS 191.1)	6
5.1	Art. 5: Berufliche Vorsorge.....	6
5.2	Art. 47: Treueprämie	6
5.3	Art. 48: Wohnsitzzulage.....	8
5.4	Art. 49: Inkonvenienz- und andere Zulagen	9
5.5	Art. 65: Ferien	9
5.6	Art. 84: Ferienguthaben	11
5.7	Art. 86 ^{bis} : Wechsel zu den neuen Lohnklassen	11
5.8	Übergangs- und Schlussbestimmungen.....	12
6	Kommentar zu den einzelnen Bestimmungen des Vollzugsreglements zum Personalreglement	12
6.1	Art. 47: Treueprämie Umwandlung	12
6.2	Art. 64: Urlaubsgründe und Urlaubsdauer	12
7	Kommentar zu den einzelnen Bestimmungen des Reglements für Arbeitsverhältnisse mit besonderer Arbeitszeit (RBA; SRS 191.124)	13
7.1	Art. 7: Inkonvenienzzulagen	13
7.2	Verschiedene Erschwerniszulagen	14
7.3	Art. 26: Instruktorinnen/Instruktoren- und Spezialistinnen/Spezialisten-Zulagen	15
7.4	Art. 28 Beitrag für Diensthunde.....	15
7.5	Art. 27 und Art. 37: Taschenrufempfänger	16
7.6	Art. 59 Auskauf der Zulagen (neu)	16
8	Kostenübersicht	17
9	Weiteres Vorgehen	18

3 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 den Dienststellen, der Verbändekonferenz, dem Personalverband, der Kaderorganisation, dem Polizeiverband und dem Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) die Vorschläge zur Neuregelung des Zulagensystems zur Vernehmlassung unterbreitet. 22 Dienststellen und vier der fünf Personalvertretungen nahmen Stellung.

4 Übersicht über die Lohnzulagen

Gesamtstädtisch werden jährlich rund CHF 14 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	2.90	
Städtische Familienzulage	2.40	
Kinderzulage	1.90	gesetzl. Zulage ¹
Ausbildungszulage	1.00	gesetzl. Zulage ¹
Treueprämie	1.50	
Grundpauschale Schichtdienst und Stundenzuschläge	1.40	
Bereitschafts- / Pikettdienst	1.10	
Verpflegungsentschädigungen	0.60	
Total	12.80	

¹ Einführungsgesetz zur Bundesgesetzgebung über die Familienzulagen (sGS 371.1)

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:

4.1 Wohnsitzzulage

Die Wohnsitzzulage soll einen Anreiz schaffen, Wohnsitz am Ort des Arbeitsplatzes zu nehmen. Die Wirkung der Zulage wird jedoch kontrovers diskutiert. Pro und contra halten sich bei dieser Zulage in etwa die Waage. In Städten vergleichbarer Grösse wurde in früheren Jahren diese Zulage, wenn vorhanden, reduziert oder abgeschafft.

Betrachtet man diese Zulage gesamtheitlich, passt diese zur Strategie der Stadt. Die Stadt will kurze Wege fördern und dadurch einen Beitrag zur Erreichung des Klimaziels leisten. Sie will eine gesunde Zunahme der ständigen Wohnbevölkerung und dadurch auch der steuerpflichtigen Personen in der Stadt fördern. Es ist Fakt, dass die Agglomerationsgemeinden hinsichtlich Steuerfuss und Wohnobjekten attraktivere Angebote haben, mit denen die Stadt nicht mithalten kann. Die Wohnsitzzulage ist Teil der Wertschätzung gegenüber den städtischen Mitarbeitenden, die ihren Wohnort in der Stadt haben. Sie soll als Motivation dienen, den Wohnsitz in der Stadt zu behalten oder zu erlangen. Aus diesen Gründen soll diese wichtige Zulage beibehalten werden.

4.2 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.

4.3 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.

4.4 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.

4.5 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.

4.6 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.

4.7 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.

4.8 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.

5 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.

5.1 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. Aus diesem Grund ist Art. 5 Abs. 2 zu streichen.

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.

5.2 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 Dienstreueprämie wird an die individuelle Leistung gekoppelt. Bei Wiedereintritten wurden Dienstjahre aus früheren Anstellungen angerechnet.

Rund 250 Mitarbeitende erhalten jährlich ein Dienstaltersgeschenk. 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 als Verlust der Attraktivität der Stadt als Arbeitgeberin und somit als kritisch. 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 Diensttreueregulierung ergeben Einsparungen in der Grössenordnung von jährlich rund CHF 0.6 Mio. Dieser Betrag ist abhängig von der Anzahl der letztendlich ausbezahlten Urlaubstage sowie der durch die Abwesenheiten allenfalls zu organisierenden Stellvertretungen. Zusätzlich reduzieren sich auch die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge bei den Sozialversicherungen.

5.3 Art. 48: Wohnsitzzulage

Ausgangslage: Die Wohnsitznahme wird in Art. 26 Abs. 1 PR wie folgt festgehalten: Der Stadtrat kann für Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter mit leitender Funktion den Wohnsitz in der Stadt St.Gallen vorschreiben, wenn die Bedeutung der ihnen obliegenden Aufgaben dies rechtfertigt.

In der Praxis wird die Wohnsitznahme nicht oder kaum mehr vorgeschrieben. Wenn, dann sind es Wohnkreise, welche aufgrund notwendiger Reaktionszeiten bei bspw. Bereitschafts- und Sicherheitsdiensten vorgegeben werden (siehe Art. 27 Abs.1 PR).

Vernehmlassung: Die bestehende Wohnsitzzulage nach Art. 48 PR wird gerade bei mittleren und unteren Einkommensklassen als wichtiger Lohnbestandteil wahrgenommen. Zusätzlich wurde bei Einstellungsge-
sprächen die Zulage jeweils als Lohnzulage kommuniziert. Ein Wegfall der Zulage würde kaum verstanden
und müsste wohl in irgendeiner Form ausgeglichen werden. Die Zulage soll beibehalten werden.

Ergebnis aus der Vernehmlassung: Obwohl der Stadtrat die Wohnsitzzulage in der Vernehmlassung
nicht zur Diskussion stellte, wurde deren Beibehaltung von verschiedenen Seiten als wichtig vermerkt.

Antrag an das Stadtparlament: Die Wohnsitzzulage soll beibehalten werden.

5.4 Art. 49: Inkonvenienz- und andere Zulagen

Vernehmlassung: Art. 49 Abs. 1 Bst. c 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 Erschwernis-
zulagen ausgerichtet. Diese Zulagen sollen gestrichen und bei den betroffenen Mitarbeitenden in den Lohn
integriert werden. Detailliert erläutert wird dies im Kommentar zu den einzelnen Bestimmungen des RBA.

Ergebnis aus der Vernehmlassung: Die Rückmeldungen der Vernehmlassung werden bei den ein-
zelnen Bestimmungen im RBA erläutert.

5.5 Art. 65: Ferien

Ausgangslage: Der heutige Ferienanspruch für Mitarbeitende der Stadt St.Gallen beträgt für Mitarbei-
tende bis zum 20. Altersjahr 5 Wochen, zwischen dem 21. und dem 44. Altersjahr vier Wochen, zwi-
schen 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, Wochenarbeits-
stunden, 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

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

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

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

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

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 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.

5.6 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.

5.7 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.

5.8 Übergangs- und Schlussbestimmungen

5.8.1 Art. 87: Treueprämie (zu Art. 47)

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 bei den Dienststellen und Personalverbänden

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.

6 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 6 und 7 die Änderungen dieser Reglemente erläutert. Damit soll dem Stadtparlament ein Überblick über sämtliche Aspekte und Diskussionen rund um die (Lohn-) Zulagen gegeben werden.

6.1 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.

6.2 Art. 64: Urlaubsgründe und Urlaubsdauer

6.2.1 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 Stadtrat: 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.

6.2.2 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 Stadtrat: Art. 64 Abs. 1 Ziff. 4 wird dahingehend präzisiert, dass der Anspruch einmal jährlich besteht.

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

7.1 Art. 7: Inkonvenienzzulagen

7.1.1 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 Stadtrat: 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).

7.2 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 Stadtrat: 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.

7.3 Verschiedene Erschwerniszulagen

7.3.1 Art. 21 Erschwerniszulagen Grundsätze

7.3.2 Art. 22 Erschwerniszulagen Zulagen und Ansätze

7.3.3 Art. 40 Erschwerniszulagen

7.3.4 Art. 42 Erschwerniszulagen

7.3.5 Art. 45 Erschwerniszulagen

7.3.6 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 Stadtrat: 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.

7.4 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 Tauchergruppe 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 Stadtrat: Der Stadtrat möchte den genannten Anträgen der Stadtpolizei nachkommen.

7.5 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 Stadtrat: Der Stadtrat möchte dem Antrag der Stadtpolizei nachkommen.

7.6 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 Stadtrat: Die Streichung der Zulage soll aus den bereits genannten Gründen erfolgen. Davon ausgenommen sind die Angehörigen der Milizfeuerwehr.

7.7 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 Stadtrat: 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.

8 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 (siehe S. 11)
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. 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.

9 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

Die Stadtschreiber-Stellvertreterin:
Carmen Betschart

Beilagen:

- Nachtrag VII zum Personalreglement (PR; SRS 191.1) inkl. Synopse