



Vorlage Stadtparlament

vom 28. Juni 2016

Nr. 4486

190.01 Städtisches Personal: Rechtliches

Revision Lohnsystem; Nachtrag III zum Personalreglement (PR) vom 21. Februar 2012 (sRS 191.1)

Antrag

Wir beantragen Ihnen, folgenden Beschluss zu fassen:

Der beiliegende Nachtrag III zum Personalreglement (PR) vom 21. Februar 2012 (sRS 191.1) wird genehmigt.

Die Direktion Inneres und Finanzen berichtet im Einvernehmen mit dem Rechtskonsulenten:

1 Zusammenfassung

Das geltende Personalreglement (sRS 191.1) wurde letztmals 2011 umfassend überarbeitet, am 21. Februar 2012 vom Stadtparlament beschlossen und per 1. Januar 2013 in Kraft gesetzt.

Im Zusammenhang mit Fit13+ hat der Stadtrat im Herbst 2013 unter anderem die Streichung oder Anpassung der Treueprämie, der Wohnsitzzulage sowie der Familienzulage geprüft. Die geplanten Anpassungen wurden vom Stadtrat im Anschluss an den durchgeführten Vernehmlassungsprozess sistiert. Dies mit der gleichzeitigen Ankündigung, das geltende Lohnsystem umfassend zu prüfen und gegebenenfalls anzupassen. Ein entsprechender Projektauftrag wurde 2014 erteilt.

Das überarbeitete Lohnsystem baut weiterhin auf den bestehenden Funktionsgruppen sowie einem Stellenbewertungssystem auf. Durch die Reduktion der Lohnklassen (als Grundsatz gilt: pro Funktion respektive Funktionsgruppe eine Lohnklasse) wird die Übersicht verbessert. Die bisher nötigen Formalitäten für Beförderungen innerhalb derselben Funktions-



gruppe oder innerhalb ähnlich gelagerter Aufgabengebiete fallen damit weg und vereinfachen den Prozess. Die Lohnstufen, ein Merkmal aus Zeiten der automatischen Stufenanstiege, werden durch Lohnbänder ersetzt. Die Zuteilung der zur Verfügung stehenden Lohnsumme wird dadurch in Zukunft flexibler. Verschiedene Kompetenzen, bspw. Versetzungen in andere Funktionen oder die Ausrichtung von Leistungsprämien, werden neu den Direktionen, Dienststellen und dem Personalamt übertragen.

Durch den Eins-zu-Eins-Übertrag der bisherigen Gehälter in das neue Lohnsystem verändert sich die Lohnsumme nicht.

Oben genannte Änderungen erfordern eine Anpassung des aktuellen Personalreglements.

2 Inhaltsverzeichnis

1	Zusammenfassung	1
2	Inhaltsverzeichnis	2
3	Ausgangslage	3
4	Vorgehen	3
5	Lohnsysteme	4
6	Anforderungskatalog an das neue Lohnsystem	6
7	Teilprojekt Zulagen.....	8
8	Die wichtigsten Anpassungen im Überblick.....	8
9	Kommentar zu den einzelnen Bestimmungen	11
10	Zeitplan	13
11	Kosten	14
12	Übergangsbestimmungen	14
13	Kommunikation.....	14
14	Vernehmlassung	14



3 Ausgangslage

Das geltende Personalreglement (sRS 191.1) wurde letztmals 2011 umfassend überarbeitet, am 21. Februar 2012 vom Stadtparlament beschlossen und per 1. Januar 2013 in Kraft gesetzt.

Im Zusammenhang mit Fit13+ hat der Stadtrat im Herbst 2013 unter anderem die Streichung oder Anpassung der Treueprämie (PR, Art.47, sRS 191.1), der Wohnsitzzulage (PR, Art.48, sRS 191.1) sowie der Familienzulage (PR, Art. 52, sRS 191.1) geprüft. Die geplanten Anpassungen wurden vom Stadtrat im Anschluss an den durchgeführten Vernehmlassungsprozess sistiert. Dies mit der gleichzeitigen Ankündigung, das geltende Lohnsystem umfassend zu prüfen und gegebenenfalls anzupassen. Ein entsprechender Projektauftrag wurde 2014 erteilt.

Der Projektauftrag sah vor, das bestehende System grundlegend zu analysieren und aufgrund der aufgezeigten Stärken und Schwächen anzupassen. Eine Neukonzeption stand nicht im Fokus. Im Vordergrund möglicher Anpassungen standen Flexibilität und schlankere Prozesse. Die Lohnsumme durfte sich aufgrund der Anpassungen nicht verändern.

4 Vorgehen

Unter der Leitung des Personalamtes wurde in verschiedenen Teilprojekten am eigentlichen Lohnsystem sowie an den Themen Fringe Benefits, Leistungsprämien und Zulagen gearbeitet. Den Arbeitsgruppen gehörten Vertreterinnen und Vertreter verschiedener Dienststellen, ein Mitglied der Verbändekonferenz sowie der Rechtskonsulent an.

In einem ersten Arbeitsschritt wurden das bestehende Lohnsystem der Stadt eingehend analysiert und ein Stärken- / Schwächenprofil erstellt. In der Folge erstellte das Projektteam einen Kriterienkatalog und wertete Lohnsysteme verschiedener Verwaltungen und Unternehmungen aus.

Der Kriterienkatalog diente den Projektmitgliedern zur Beschreibung ihres „idealen“ Lohnsystems. Die individuellen Bewertungen wurden im Team diskutiert und in einem gemeinsamen Anforderungskatalog verabschiedet. Dieser bildete die Grundlage für die Projektarbeiten.

Der Ausschuss der Verbändekonferenz wurde an den zweimal jährlich stattfindenden Aussprachen mit dem Stadtpräsidenten über den aktuellen Stand der Arbeiten sowie über die geplanten Änderungen informiert.



5 Lohnsysteme

5.1 Allgemeines

In der Theorie wird zwischen summarischen und analytischen Lohnsystemen unterschieden:

In einem summarischen System werden in einem ersten Schritt Funktionsgruppen gebildet, die sich im Wesentlichen durch unterschiedliche Anforderungen in der Tätigkeit und der Ausbildung abgrenzen. Anschliessend werden die verschiedenen Funktionen den Gruppen zugeordnet. Es ist dabei nicht ersichtlich, welche Kriterien wie hoch gewichtet wurden.

In analytischen Systemen liegt der Zuordnung der Tätigkeiten eine analytische Funktionsbewertung zugrunde. Ausgehend von Funktions- oder Stellenbeschrieben wird jede Funktion oder Funktionsgruppe systematisch nach denselben Kriterien bewertet. Jede Funktion erhält so eine gewisse Punktzahl und wird im Verhältnis zur Punktzahl der restlichen Funktionen in ein Lohnsystem eingeordnet.

Wichtige Aspekte bei der Wahl eines Systems sind:

- Für kleinere und mittlere Betriebe sind summarische Systeme einfacher zu handhaben. Der Aufwand, für eine kleine Anzahl von Stellen ein analytisches Verfahren einzuführen, ist verhältnismässig gross.
- Analytische Systeme laufen Gefahr, eine Scheinobjektivität zu erzeugen. In summarischen Systemen ist es offensichtlicher, dass es um Bewertungsfragen geht, die immer auch subjektiv sind und unterschiedlich beurteilt werden können.
- In analytischen Systemen sollte bei jeder grösseren Veränderung eines Stellenprofils die Beurteilung neu vorgenommen werden. Nur so können Funktionen exakt eingeordnet werden. In der Praxis ist ein solches Vorgehen aber kaum konsequent durchführbar. Ein summarisch aufgebautes System zeigt sich bei Veränderungen gerade auch deshalb oft flexibler.

5.2 Lohnsysteme im Vergleich / Umfrage

Die Auswertung zahlreicher Lohnsysteme aus Verwaltung und Privatwirtschaft zeigte ein uneinheitliches Bild. Grundsätzlich kann gesagt werden, dass die erfassten Verwaltungen und Firmen alle über ein Lohnsystem verfügen und dieses mehr oder weniger detailliert beschreiben. Rund zwei Drittel verfügen über ein Stellenbewertungssystem. Bei genauerer Betrachtung fällt auf, dass einzelne Firmen mit dem Lohnsystem einfach ihre aktuelle Lohnstruktur meinen und Personen respektive Funktionen dieser Struktur zuordnen.

Die überprüften Systeme zeigen eine grosse Bandbreite hinsichtlich der Anzahl Lohnklassen (3 - 37). Lohnstufen kennen, mit einer Ausnahme, nur Verwaltungen.



Vielerorts ist die Rede von Leistungsorientierung. In der Praxis werden jedoch, abgesehen von Systemen mit variablen Lohnanteilen, die Löhne kaum leistungsabhängig berechnet. Die Lohnfestlegung findet häufig in Abhängigkeit von einem Beurteilungsgespräch, innerhalb vorgegebener Bandbreiten, statt. Individuell vereinbarte Ziele können dabei auf die Lohnbemessung einen Einfluss haben.

Automatismen und generelle Lohnanpassungen in Form von bspw. Realloohnerhöhungen oder Teuerungszulagen werden kaum beschrieben. Eine Ausnahme bilden hier Lohnsysteme von Verwaltungen. Hier wird vor allem der Umgang mit der Teuerung reglementarisch festgehalten. Werden Lohnstufenanstiege erwähnt, werden, wie in der Stadt St.Gallen, häufig Kann-Formulierungen verwendet.

5.3 Aktuelles Lohnsystem der Stadt St.Gallen

Das städtische Lohnsystem baut auf den Grundsätzen eines analytischen Lohnsystems auf. Die Spielregeln sind seit vielen Jahren bekannt. Dies schafft bei den Mitarbeitenden Vertrauen und Sicherheit. Das Lohnklassensystem sorgt für eine gewisse Transparenz. Mittels der Lohnstufen wird eine mögliche Lohnentwicklung, wenn auch gegenüber früher nur noch mit einer Kann-Formulierung im Reglement hinterlegt, sichtbar. Die heutigen Einstufungen basieren auf einem Funktionsbewertungssystem. Sonderleistungen können mit entsprechenden Funktionszulagen und Leistungsprämien honoriert werden.

Als Nachteil kann festgehalten werden, dass aus dem in der Vergangenheit gelebten System der Stufenanstiege teilweise noch heute Besitzansprüche abgeleitet werden. Dies, obwohl der Anspruch auf einen Stufenanstieg bereits auf den 1. Januar 1995 in eine Kann-Formulierung geändert wurde. Anlässlich der jährlich stattfindenden Lohnrunde wird vom Personalamt überdies noch immer mit diesen theoretisch möglichen Stufenanstiegen gerechnet. Als Basis dazu dient die aktuelle Einstufung der Mitarbeitenden. Die damit berechnete und schliesslich in Abhängigkeit zum Budget bereitgestellte Lohnsumme entsteht damit mehr oder weniger zufällig. Dieses Vorgehen widerspricht einerseits dem Grundgedanken eines leistungsorientierten Systems und andererseits generiert es in den Dienststellen eine Lohnsumme, welche nur bedingt den tatsächlichen Bedürfnissen entspricht. Mit diesem Vorgehen ist für die Vorgesetzten der Spielraum hinsichtlich der Durchführung einer Salärrunde eher gering.

Die pro Funktion zur Verfügung stehenden drei Lohnklassen (Anlauf-, Erfahrungs- und Leistungsklasse) überschneiden sich relativ stark. Theoretisch ist es damit möglich, dass Mitarbeitende in der Anlaufklasse einer Funktion wesentlich mehr verdienen als in der Leistungsklasse eingeteilte Personen. Ein Wechsel der Lohnklasse ist ausschliesslich mittels eines relativ aufwändigen Beförderungsprozesses möglich. Der Zeitpunkt des Wechsels von der einen in die nächste Lohnklasse ist nicht beschrieben.



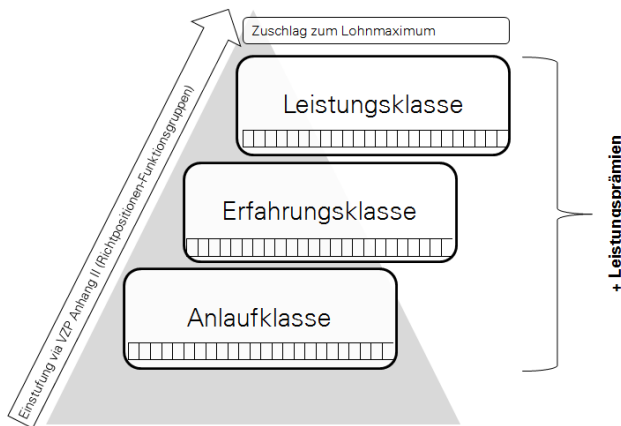


Abbildung 1: bisheriges Lohnsystem (VZP = Reglement zum Vollzug des Personalreglements)

6 Anforderungskatalog an das neue Lohnsystem

Die Analyse führte zu nachfolgendem Anforderungskatalog:

6.1 Eine Lohnklasse pro Funktion resp. Funktionsgruppe

Die Aufteilung einer Funktion auf drei Lohnklassen gestaltet sich in der Praxis nicht immer ganz einfach. Der Übertritt in eine nächst höhere Lohnklasse ist ein eher administrativer Akt und wird kaum als Beförderung wahrgenommen. Das Projektteam ist der Meinung, dass die fixe Zuordnung einer Funktion zu einer Lohnklasse mehr Transparenz bringt und den Prozess wesentlich vereinfacht. Zusätzlich reduzieren sich die Diskussionen betreffend der Auswahl der Lohnklasse sowie der Beförderungszeitpunkte.

6.2 Wegfall der Lohnstufen

Ein Anspruch auf Stufenerhöhung besteht seit vielen Jahren nicht mehr. Obwohl die Stufenanstiege auch heute noch teilweise gewährt werden, machen diese zunehmend weniger Sinn. Sie sind, gerade für bspw. neueintretende Mitarbeitende, eher verwirrend und widersprechen der Forderung nach einem leistungsorientierten Lohnsystem.

6.3 Individuelle Lohnanpassungen

Die jeweils anlässlich einer Lohnrunde zur Verfügung stehende Lohnsumme soll ausschliesslich individuell eingesetzt werden können.

6.4 Realloohnerhöhungen und Teuerungsausgleich

Allfällige Realloohnerhöhungen und Teuerungsausgleiche sollen auch im neuen System wie bisher möglich sein.



6.5 Kopplung von Mitarbeitenden-Gespräch und Lohnanpassung

Das bisherige System trug der Idee eines leistungsorientierten Lohnsystems nur bedingt Rechnung. Lohnerhöhungen waren in der Regel nicht an eine Leistungsbeurteilung oder ein Mitarbeitenden-Gespräch, nachfolgend MAGplus genannt, gebunden. Dies soll sich, zumindest im obersten Bereich einer Lohnklasse, ändern.

6.6 Keine variablen Löhne

Wo Chancen bestehen, bestehen auch Risiken. Die Einführung variabler Lohnanteile oder jeglicher Boni wäre nur dann möglich, wenn entweder mehr Geld zur Verfügung stehen oder die Fixgehälter reduziert würden. Dies wäre bei der Einführung variabler Lohnanteile üblich. Die Projektgruppe erachtet es als schwierig, Funktionen identifizieren zu können, bei welchen ein Bonussystem eingeführt werden könnte. Dies auch vor dem Hintergrund, dass in der Regel nur individuelle Ziele verfügbar wären und eine korrekte Zielverfolgung sehr aufwändig und anspruchsvoll ist.

Aus den genannten Gründen soll das bisherige System weiterhin gelten. Es sollen keine variablen Lohnanteile oder Bonussysteme eingeführt werden.

6.7 Spielraum bei den Leistungsprämien ausbauen

Das heutige System der Leistungsprämien hat sich bewährt. Sonderleistungen können ausserhalb des Lohnsystems in beschränktem Umfang honoriert werden. Die aktuelle Regelung erweist sich in der Praxis indes als administrativ aufwändig. Die Dienststellen und Direktionen sollten über mehr Kompetenzen verfügen.

6.8 Funktionsbewertungen: System anpassen, automatisieren

Das heutige System, geführt im Personalamt, hat sich bewährt. Wünschenswert wäre allenfalls eine rechnerbasierte Anwendung. Dies ermöglicht es, auch Auswertungen erstellen zu können.

6.9 Visualisierung Lohnsystem anpassen

Das heutige Lohnsystem wird im Personalreglement (PR, sRS 191.1) und im Reglement zum Vollzug des Personalreglements (VZP, sRS 191.11) beschrieben. Eine Visualisierung des Systems fehlt. Die Möglichkeiten des neuen HR-Portals sollen diesbezüglich genutzt werden.

6.10 Beförderungsprozedere vereinfachen

Ein Lohnklassenwechsel kann nur mittels einer Beförderung durchgeführt werden. Je nach Anstellungsinstanz müssen die entsprechenden Anträge beim Stadtrat oder bei der zuständigen Direktorin bzw. beim zuständigen Direktor eingereicht werden. Dies gilt auch



bei Wechseln innerhalb der drei Lohnklassen einer Funktion (Anlauf-, Erfahrungs- und Leistungsklasse) sowie bei einer Erweiterung des Aufgabengebietes und einem damit verbundenen Funktionswechsel (bspw. ein Wechsel Kaufmännische Mitarbeiterin/Kaufmännischer Mitarbeiter zu Kaufmännische Angestellte/Kaufmännischer Angestellter).

Diese Wechsel, welche mit grösserem Aufwand verbunden sind und häufig nur im Zusammenhang mit einer notwendigen Gehaltsentwicklung stehen, werden von den Mitarbeitenden nicht wirklich als Beförderung empfunden. Dieser Ablauf soll vereinfacht werden.

6.11 Schlanke Prozesse

Prozesse sollen vereinfacht werden. Die Entscheidkompetenz der Dienststellen soll gestärkt werden. Die Möglichkeiten des HR-Portals sollen genutzt werden.

7 Teilprojekt Zulagen

Eine erste Analyse zeigte die Komplexität des Themas auf. Aktuell werden jährlich rund hundert verschiedene Zulagen mit einem Gesamtvolumen von circa CHF 15 Mio. an die Mitarbeitenden ausgerichtet. Aufgrund der Tatsache, dass die Zulagen mit dem eigentlichen Lohnsystem wenig zu tun haben, wurden die Tätigkeiten nach einer ersten Auslegeordnung aus zeitlichen Gründen sistiert. Die Arbeit am Teilprojekt wurde inzwischen wieder aufgenommen.

8 Die wichtigsten Anpassungen im Überblick

Das Lohnsystem soll nicht von Grund auf neu gebaut werden. Die Detailanalyse sowie der Vergleich mit gängigen Systemen haben aufgezeigt, dass dies auch nicht notwendig ist.

Basierend auf dem Anforderungskatalog werden die folgenden Änderungsanträge unterbreitet:

8.1 Reduktion der Anzahl Lohnklassen

Die in der Regel drei Lohnklassen pro Funktionsgruppe werden neu zu einer einzigen Lohnklasse zusammengefasst (PR, sRS 191.1, Anhang I und VZP, sRS 191.11, Anhang II). Ausnahmen bilden hier die Funktionsgruppen ab der heutigen Lohnklasse 16. Diese werden neu in mehrere Lohnklassen aufgeteilt. Minimum und Maximum der bisherigen Lohnklassen werden eins zu eins übernommen. Der Zuschlag zum Lohnmaximum (PR, sRS 191.1, Art.44) wird in die neuen Lohnklassen integriert. Dies trägt einerseits dem Umstand Rechnung, dass dieses Lohnband weiterhin Bestand haben soll und andererseits zahlreiche Mitarbeitende bereits in diesem Lohnband entschädigt werden.



Die Zusammenführung der Lohnklassen stellt sicher, dass bei Mitarbeitenden für die Lohnentwicklung innerhalb der ausgeübten Funktion keine Beförderungen mehr notwendig sind. Der administrative Aufwand reduziert sich erheblich. Die Übersicht wird verbessert und die Situation, dass bspw. innerhalb einer Funktion eine Person in der Anlaufklasse mehr verdienen konnte als eine Person in der Leistungsklasse, ist nicht mehr möglich.

Für die Stadtpolizei sowie für Feuerwehr und Zivilschutz St.Gallen werden, analog den bisherigen Funktionsstufenmodellen, separate, vom Grundprinzip her jedoch vergleichbare Lohnklassen geschaffen.

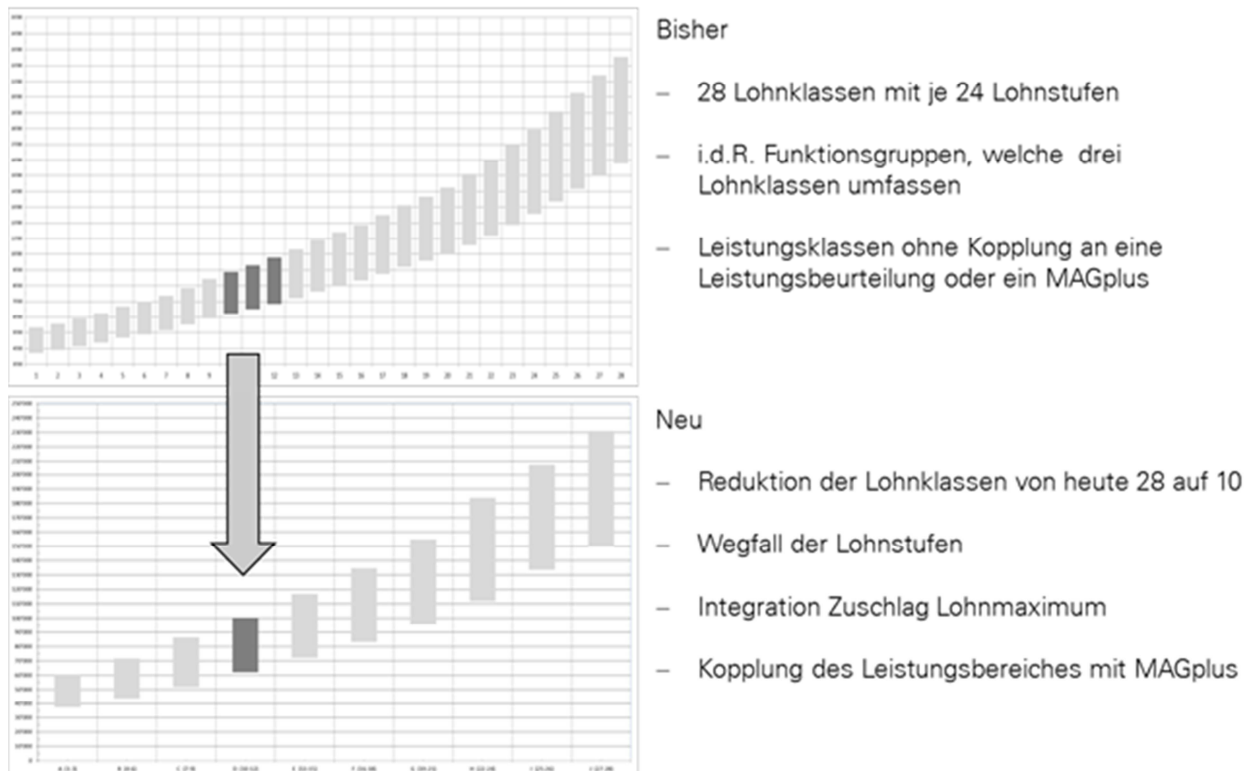


Abbildung 2: geplanter Systemwechsel



8.2 Die Lohnstufen werden durch Lohnbänder abgelöst

Das Lohnband einer Lohnklasse wird in drei Bereiche unterteilt (Minimum/Mittelwert; Mittelwert/Max I; Max I/Max II). Die drei Bereiche lehnen sich dabei an die bisherigen drei Lohnklassen an.

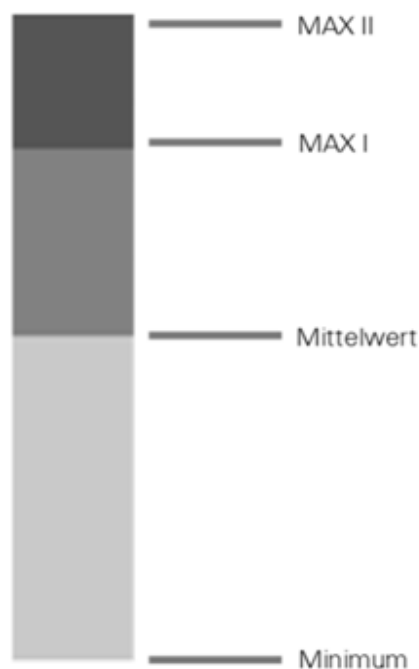


Abbildung 3: Lohnbänder

Max I zu Max II: Dieses Gehaltsband entspricht dem obersten Teil der bisherigen Leistungsklasse sowie dem Zuschlag zum Lohnmaximum. Liegt das Gehalt einer Person in diesem Abschnitt, kann das Gehalt nur bei sehr guten Leistungen angepasst werden. Der Nachweis dazu muss mittels einer aktuellen Mitarbeitendenbeurteilung (MAGplus) erbracht werden.

Mittelwert zu Maximum I: Dieses Gehaltsband entspricht, aufgrund der starken Überschneidung drei bisherigen Lohnklassen, dem oberen Bereich der bisherigen Anlaufklasse, Teilen der bisherigen Erfahrungs- sowie Teilen der bisherigen Leistungsklasse. Es ist für Mitarbeitende mit langjähriger Berufserfahrung sowie guten Leistungen vorgesehen.

Minimum zu Mittelwert: Dieses Gehaltsband entspricht grösstenteils der bisherigen Anlaufklasse sowie Teilen der bisherigen Erfahrungs-klasse. Es ist in der Regel in den ersten Jahren für Einsteigerinnen und Einsteiger in diese Funktionen sowie auch für Mitarbeitende mit durchschnittlichen Leistungen vorgesehen.

Die Lohnbänder ermöglichen auch in Zukunft eine Differenzbegründung der Gehälter nach verschiedenen Kriterien, u. a. nach Leistung, Verhalten und Erfahrung. Durch den Wegfall der Lohnstufen wird die Lohngestaltung flexibler. Die Forderung nach leistungsabhängigen Gehältern kann durch die Kopplung mit dem Mitarbeitenden-Gespräch (Gehaltsband Max I zu Max II) teilweise erfüllt werden. Administrativ ergeben sich dadurch keine Mehraufwände. Die Gespräche wurden schon bisher geführt.

8.3 Lohnklassenwechsel innerhalb ähnlicher Aufgabengebiete

Mit zunehmender Erfahrung erweitern sich häufig die Aufgabengebiete der Mitarbeitenden. Die ursprüngliche Funktion ändert sich jedoch häufig nicht grundlegend - die Hauptaufgaben bleiben in etwa dieselben. Bisher mussten Funktionswechsel (bspw. von der Angestellten/dem Angestellten zur Sachbearbeiterin/zum Sachbearbeiter) mittels Beförderung beantragt werden. In Zukunft liegen diese Funktionswechsel in der Kompetenz der Dienststellenleitung, in Absprache mit dem Personalamt. Der Prozess wird dadurch vereinfacht.



8.4 Leistungsprämien

Im Grundsatz haben sich die Leistungsprämien bewährt. Diese ermöglichen es den Vorgesetzten, ausserordentliche Leistungen, welche über die eigentliche Aufgabe hinausgehen, entsprechend honorieren zu können.

Bisher konnten einmalige Leistungsprämien bis zur Höhe eines Monatslohnes gewährt werden. In der Praxis wurden bisher kaum Beträge über CHF 5'000 gewährt. Die Leistungsprämien sollen neu auf CHF 5'000 pro Jahr und Mitarbeiterin oder Mitarbeiter begrenzt werden.

9 Kommentar zu den einzelnen Bestimmungen

Nachfolgend werden die einzelnen Änderungen kommentiert. Rein redaktionelle oder geringfügige textliche Anpassungen werden nicht kommentiert.

Art. 24

Abs. 2: Bisher musste im Zusammenhang mit ausserordentlichen Lohnerhöhungen und Beförderungen in die Leistungsklasse eine Leistungsbeurteilung erstellt werden. Ergänzend dazu wird in der Regel jährlich ein Mitarbeitenden-Gespräch (MAGplus) geführt. Die beiden Instrumente werden in Zukunft zusammengeführt. Die Leistungsbeurteilung als solche entfällt. Der Prozess wird dadurch übersichtlicher.

Art. 30

Absatz 1: Wird mit dem Verweis auf das Öffentlichkeitsgesetz vom 18. November 2014 ergänzt.

Art. 39

Absatz 2: Die in der Regel drei Lohnklassen pro Funktionsgruppe werden zu einer Lohnklasse zusammengefasst (PR, sRS 191.1, Anhang I und VZP, sRS 191.11, Anhang II). Ausnahmen bilden hier die Funktionsgruppen ab Lohnklasse 16. Diese werden in mehrere Lohnklassen aufgeteilt. Minimum und Maximum der bisherigen Lohnklassen werden eins zu eins übernommen. Der Zuschlag zum Lohnmaximum (PR, sRS 191.1, Art.44) wird in die neuen Lohnklassen integriert. Dies trägt einerseits dem Umstand Rechnung, dass dieses Lohnband weiterhin Bestand haben soll und andererseits zahlreiche Mitarbeitende bereits in diesem Lohnband entschädigt werden.

Die Zusammenführung der Lohnklassen stellt sicher, dass bei Mitarbeitenden für die Lohnentwicklung innerhalb der ausgeübten Funktion keine Beförderungen mehr notwendig sind. Der administrative Aufwand reduziert sich erheblich. Die Übersicht wird verbessert und die Situation, dass bspw. innerhalb einer Funktion eine Person in der Anlaufklasse mehr verdienen konnte als eine Person in der Leistungsklasse, ist nicht mehr möglich.



Art. 41

Hier wird ergänzt, dass bei der Lohnfestlegung neben den bisher aufgeführten Faktoren zusätzlich auch das städtische Lohngefüge sowie die Arbeitsmarktsituation berücksichtigt wird. Dies entspricht gängiger Praxis. Unter Absatz 2 wird neu auch das ausserberufliche Engagement in bspw. der Freiwilligenarbeit aufgenommen.

Art. 42

Absatz 1: Hier wird ein Verweis auf das zur Verfügung stehende Budget gemacht. In diesem Zusammenhang wird auch ergänzt, dass die Lohnrunde im Nachgang zur Freigabe des Budgets jeweils im 1. Quartal des Jahres stattfindet.

Absatz 2: Die, neben der Leistung, für die Erhöhung massgebenden Faktoren werden hier ergänzt.

Absatz 3: Die während einer Lohnrunde mögliche Gehaltsanpassung für eine Einzelperson soll, im an und für sich offenen System, begrenzt werden. Ausgenommen davon bleiben Gehaltsanpassungen infolge Übernahme von neuen Funktionen.

Art. 42bis

Absatz 1: Bei Mitarbeitenden, deren Gehalt zwischen dem Mittelwert und dem Maximum I der jeweiligen Lohnklasse liegt, wird eine gute Leistung erwartet. Diese Leistung muss mit einem Mitarbeitenden-Gespräch dokumentiert werden.

Absatz 2: Bei Mitarbeitenden, deren Gehalt im Leistungsbereich (Maximum I zu Maximum II) liegt oder in Zukunft liegen soll, wird neu bei Gehaltsanpassungen ein aktuelles, in den letzten sechs Monaten geführtes, Mitarbeitenden-Gespräch eingefordert. Die sehr gute Leistung muss damit dokumentiert werden.

Art. 43

Absatz 1: In Zukunft steht pro Funktion eine Lohnklasse zur Verfügung. Beförderungen innerhalb derselben Funktion sind in diesem Zusammenhang nicht mehr notwendig. Werden Mitarbeitende aufgrund erweiterter Aufgabenbereiche im angestammten Tätigkeitsfeld und einer damit geänderten Funktion (bspw. Mitarbeiterin/Mitarbeiter zu Sachbearbeiterin/Sachbearbeiter) in eine neue Funktion eingereiht, so erfolgt dies in Kompetenz der Dienststelle, in Absprache mit dem Personalamt.

Art.44

Dieser Artikel entfällt. Der Zuschlag zum Lohnmaximum wird in die Lohnklassen integriert. Der entsprechende Kommentar findet sich im Kommentar zu Art. 39.



Art. 45

Bisher war es möglich, Leistungsprämien in der Höhe eines Monatsgehaltes zu gewähren. Die Praxis zeigt, dass Beträge zwischen CHF 300 und maximal CHF 5'000 gewährt werden. Aus diesem Grund wird die maximale Höhe auf CHF 5'000 begrenzt.

Art. 83

Der Artikel wird gelöscht. Er wurde bei späteren Revisionen durch Art. 27 ersetzt und wird in dieser Form nicht mehr benötigt.

Art. 86bis

Die bisherigen Gehälter aller Mitarbeitenden werden eins zu eins in das neue Lohnsystem übernommen. Vorbehalten bleiben allfällige Anpassungen im Zusammenhang mit einer möglichen Lohnrunde 2017.

Anhang I

Die Anpassungen ergeben sich teilweise aus den vorgängig kommentierten Änderungen. Wie erwähnt, werden die bisherigen Lohnklassen, in der Regel drei, einer Funktionsgruppe zusammengefasst (bspw. Lohnklassen 1 - 3 → Lohnklasse A; Lohnklassen 4 - 6 → Lohnklasse B usw.). Ausnahmen bilden die Lohnklassen 25 und 26 sowie 27 und 28. Sie werden zu den beiden Lohnklassen I und J zusammengefasst.

Die Eckwerte der neuen Lohnklassen A - H ergeben sich, am Beispiel der Lohnklasse A erklärt, wie nachfolgend beschrieben:

Lohnklasse A	Minimum:	Minimum der bisherigen Lohnklasse 1
	Maximum I:	Maximum der bisherigen Lohnklasse 2
	Maximum II:	Maximum der bisherigen Lohnklasse 3 plus Zuschlag zum Lohnmaximum (2 Stufen)
	Mittelwert:	Durchschnitt von Min und Max II

Für die Lohnklassen I und J gilt obiges Beispiel sinngemäss.

10 Zeitplan

Der aktuelle Zeitplan sieht eine Einführung des neuen Systems auf den 1. Januar 2017 vor. Eine Umstellung des Systems auf den Beginn eines Kalenderjahres ist nicht zwingend notwendig, entspricht jedoch den Gepflogenheiten.



11 Kosten

Das neue Lohnsystem macht Anpassungen in den HR-Systemen notwendig.

Die Anpassungen wurden unter den jährlichen Betriebs-, Wartungs- und Supportkosten budgetiert. Eine Richtofferte liegt vor. Die Kosten für die Anpassung der hinterlegten Lohnklassen sowie die Realisierung und Anpassung zahlreicher Reporte belaufen sich auf circa CHF 35'000. Eine definitive Offerte kann erst nach Erlass des Nachtrages III zum Personalreglement eingeholt werden.

12 Übergangsbestimmungen

In der Regel werden die Funktionen wie beschrieben in das neue Lohnklassensystem übergeführt. Ausnahmen: Die im alten System allenfalls um eine Lohnklasse versetzten Funktionen (bspw. Stellvertretungen) werden in der Regel den angestammten Lohnklassen zugewiesen. Davon ausgehend, dass die aktuellen Funktionen im bisherigen System korrekt bewertet wurden, werden keine neuen Funktionsbewertungen vorgenommen.

Die Ist-Gehälter aller Mitarbeitenden werden eins zu eins ins neue System übernommen. Aus dem Systemwechsel kann kein Anspruch auf eine Gehaltsanpassung abgeleitet werden. Eine allfällige Bereinigung von Gehältern hätte über die jährliche Lohnrunde zu erfolgen.

Alle Mitarbeitenden erhalten betreffend der neuen Lohnklassenzuteilung eine schriftliche Bestätigung.

13 Kommunikation

Eine erste Information an Dienststellenleitende hat am 27. Oktober 2015 stattgefunden. Im Dezember 2015 ist ein Artikel im Stadtspiegel erschienen. Eine Präsentation sowie ein Fragen- und Antwortenkatalog sind im Intranet aufgeschaltet.

14 Vernehmlassung

Die Verbändekonferenz, der vpod ostschweiz, die Kommission Gleiche Chancen sowie neun Dienststellen haben bis zum 15. April 2016 die Gelegenheit benutzt, zu den geplanten Änderungen Stellung zu nehmen. Sechs Dienststellen haben ein kurzes Feedback abgegeben, ohne sich jedoch inhaltlich zum Reglement zu äussern.

14.1 Stellungnahmen zu den geplanten Anpassungen im PR

Die Verbändekonferenz steht hinter dem neuen Lohnsystem, welches dem Grundsatz verpflichtet ist: eine Lohnklasse pro Funktion respektive Funktionsgruppe. Das neue Lohnsystem bringe mehr Transparenz und vereinfache den Lohnprozess. Mit den Bandbreiten würden die Vorgesetzten mehr Handlungsspielraum für eine leistungsorientierte Entlohnung der



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten. Die Vorgesetzten würden in ihre - auch lohnmäßige - Führungsverantwortung eingebunden.

Die Verbändekonferenz gehe davon aus, dass die Lohnkarriere einer Mitarbeiterin / eines Mitarbeiters auf den Mittelwert ausgerichtet ist, das heisst, er oder sie erreichen bei guten Leistungen am Ende der Lohnkarriere den Mittelwert. Das Lohnband Mittelwert bis Max I solle nicht automatisch zur „Erfahrungsklasse“ werden. Ein Lohn zwischen Mittelwert und Max I solle nur bei sehr guten Leistungen, ein Lohn zwischen Max I und Max II nur bei überdurchschnittlichen Leistungen erreicht werden können. Diese Leistungserwartungen seien präziser zu fassen bzw. die Anforderungen für einen Lohn über dem Mittelwert seien höher zu setzen (sehr gute Leistungen bzw. überdurchschnittliche / hervorragende Leistungen). Als massgebende Faktoren für individuelle Lohnerhöhungen sollen die individuelle Leistung sowie die Berufserfahrung gelten. Das Alter sowie das interne Lohngefüge seien nicht relevant und zu streichen.

Der vpod begrüsst insgesamt, dass die Mitarbeitendenbeurteilung einen höheren Stellenwert erfährt. Die Zusammenführung der Lohnklassen wird ebenfalls unterstützt.

Vermisst wird hingegen in der Vorlage die Einsetzung einer paritätischen Funktionsbewertungskommission. Die Funktionen sollen zwar gemäss Vorlage vom Personalamt überprüft werden und wo Bedarf und Notwendigkeit besteht, auch angepasst werden. Doch wer genau diese Überprüfung vornehme, lasse sich aus der Vorlage nicht lesen. In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage, ob es ein definiertes Überprüfungssystem gibt und wenn ja, welche Grundlagen hinterlegt seien.

Der vpod möchte wissen, nach welchen Kriterien anlässlich der Lohnrunde die Lohnsumme auf die Dienststellen verteilt wird. Begrüsst würden auch Regelungen zur individuellen Verteilung der Lohnsumme in den Dienststellen.

Des Weiteren wird bedauert, dass eine alte Forderung, die Zulagen und Inkonvenienzen in den versicherten Lohn zu integrieren, nicht Eingang in diese Vorlage gefunden habe. Zwar führe der Stadtrat in seiner Botschaft aus, dass dieser Teil im ersten Quartal 2016 in Angriff genommen werden soll. Der genaue Fahrplan sei jedoch nicht bekannt. Die Frage nach dem aktuellen Stand des Teilprojektes Zulagen wurde auch seitens einer Dienststelle gestellt.

Seitens der Dienststellen wird das neue System positiv aufgenommen. Die geringe Anzahl von Rückmeldungen sowie die im Vorfeld der Vernehmlassung erhaltenen Feedbacks bestätigen dies. Vorteile sehen die Dienststellen in der einfacheren Handhabung des Systems sowie in der Tatsache, dass verschiedene Kompetenzen neu auf Stufe Direktion und Dienststelle liegen.

Angeregt wurde, die Mitarbeitendenbeurteilung generell für Lohnanpassungen vorauszusetzen und allenfalls sogar in eine Art 360-Grad-Beurteilung auszuweiten. Die STAPO weist



darauf hin, dass die bestehende Gradstruktur und die damit im Zusammenhang stehenden Beförderungen auch künftig von Bedeutung seien.

Im Weiteren wurde gefragt, wie Erfahrungen in Betreuungs- und Erziehungsaufgaben in die Lohnfestlegung einfließen. Bei allfälligen Lohnerhöhungen sei zu erwähnen, dass der Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit eine zentrale Rolle spiele.

14.2 Würdigung der Stellungnahmen

Das Lohnband Minimum/Mittelwert ist bspw. für Mitarbeitende mit wenigen Jahren Berufserfahrung oder aber auch für langjährige Mitarbeitende mit durchschnittlichen Leistungen vorgesehen. Liegen bei langjährigen Mitarbeitenden gute Leistungen vor, so steht das Band Mittelwert / Max I zusätzlich zur Verfügung. So gesehen ist dieses Band in gewissem Sinne auch als Erfahrungsband zu verstehen. Allerdings eben nur bei guter Leistung. Hier plötzlich die Messlatte höher zu halten, würde in vielen Fällen eine Schlechterstellung der Mitarbeitenden zur Folge haben.

Die im Reglement aufgezählten Faktoren für Lohnerhöhungen sind als eine mögliche Auswahl von Kriterien zu verstehen. Wie stark diese zu berücksichtigen sind, kann nicht exakt umschrieben werden. Alter und Berufserfahrung stehen in der Regel in einer gewissen Abhängigkeit zueinander und lassen sich nicht exakt trennen.

Bei Lohnanpassungen innerhalb einer Dienststelle ist das interne Lohngefüge immer ein zu beachtender Faktor. Es werden keine Einheitslöhne angestrebt, dennoch müssen die Gehälter im Quervergleich beurteilt werden.

Das bisherige Stellenbewertungssystem hat sich bewährt und kaum zu Diskussionen mit den Dienststellen geführt. Die Fachkompetenz des Personalamtes (PA) wird anerkannt.

Zum Prozess: Es werden Interviews von zwei Mitarbeitenden des PA mit dem/der Stelleninhaber/in und der vorgesetzten Stelle geführt. Diese Interviews dauern je zwischen einer und eineinhalb Stunden. Wird der Prozess auf zusätzliche Personen ausgedehnt, würde dieser sehr aufwändig und schwerfällig (bspw. Terminfindung, Absprachen, Bewertungen). Bei der Bewertung der einzelnen Kriterien werden die Aussagen der Befragten mit den Ergebnissen bisheriger Bewertungen verglichen. Die Bewertungsparameter sind klar umschrieben. Die Mitarbeitenden des Personalamtes verfügen über das Fachwissen, das Netzwerk zu internen und externen Stellen sowie die notwendige Erfahrung, diesen Prozess führen zu können.

Im Prinzip wird die budgetierte Lohnsumme den Dienststellen für die Lohnrunde zur Verfügung gestellt. Gekürzt wurde bisher aufgrund von Faktoren wie Altersdurchschnitt und Einreihung in den Lohnstufen. Das heisst, dass Dienststellen mit vielen Nachwuchskräften geringfügig etwas mehr der zur Verfügung gestellten Lohnsumme erhalten haben. Diesem Grundsatz wird auch in Zukunft Rechnung getragen. Es ist den Dienststellen mehr oder we-



niger überlassen, die gesprochenen Mittel individuell zu verteilen. Allfällige Vorgaben werden seitens Personalamtes, je nach zur Verfügung stehender Lohnsumme, jährlich festgelegt. Dazu gehören beispielsweise, dass nicht nur wenige Personen Anpassungen erfahren oder dass nicht im „Giesskannenverfahren“ Lohnanpassungen vorgenommen werden.

Mitarbeitendengespräche sind in regelmässigen Abständen mit allen Mitarbeitenden durchzuführen (RMLB; Art. 9). Damit im Lohnband Max I zu Max II Lohnanpassungen vorgenommen werden können, muss eine sehr gute Leistung attestiert werden. Diese Beurteilung darf dabei nicht älter als sechs Monate zurückliegen. Der Artikel wird entsprechend präzisiert. Die vorhandenen Formulare für diese Beurteilung ausreichend sind. Es steht den Dienststellen jedoch frei, für die Beurteilung, im Sinne einer 360 Grad Beurteilung, Informationen Dritter einfließen zu lassen.

Für die Tätigkeit erforderliche Schlüsselkompetenzen, die nicht oder nur geringfügig in früheren Tätigkeiten erworben wurden, können auch in der Betreuungs- und Erziehungsarbeit (und anderen ausserberuflichen Engagements) gewonnen werden. Sie werden im Bewerbungsgespräch erfragt. Sie müssen ausreichend vorhanden sein, um für eine Stelle in Frage zu kommen. Als grobe Regel für den Einstiegslohn gilt Folgendes: Erfahrungsjahre im Beruf zählen doppelt so viel wie Erfahrungsjahre in der Erziehung und Betreuung.

Eine Analyse aller städtischen Zulagen hat stattgefunden. Wie bereits kommuniziert, wurden die Arbeiten zugunsten des Lohnsystems zurückgestellt. Es ist in der Tat so, dass sich die Wiederaufnahme des Projektes Zulagen etwas verzögerte. Die ursprünglichen Daten wurden inzwischen auf den neuesten Stand (2015) gebracht. Das Projektteam hat die Arbeiten wieder aufgenommen.

Der Stadtpräsident:
Scheitlin

Der Stadtschreiber:
Linke

Beilagen:

- Nachtrag III zum Personalreglement (PR) (sRS 191.1)
- Synopse zu Nachtrag III zum Personalreglement (PR) (sRS 191.1)

