



## Vorlage Stadtparlament

vom 9. Oktober 2007 Nr. 3591

Gemeindepersonal

**Teilrevision des Personalreglements (PR) - Nachtrag XVII****1 Ausgangslage**

Das Personalreglement wurde letztmals per 1.1.1995 einer Totalrevision unterzogen und vom Parlament verabschiedet. Das nachgelagerte Vollzugsreglement, das in die Kompetenz des Stadtrats fällt, wurde ebenfalls per 1.1.1995 in Kraft gesetzt. Die Reglemente haben sich in den vergangenen Jahren bewährt und können auch zum heutigen Zeitpunkt weitgehend als zeitgemäss bezeichnet werden. Dennoch ergibt sich in der Praxis mit der Zeit Änderungs- und Anpassungsbedarf, sei es aufgrund von Änderungen übergeordneter Gesetzen, und Verordnungen, von Entwicklungen auf dem Gebiet des Personalwesens oder aufgrund von Anregungen und Forderungen der Personalverbände und Gewerkschaften nach Verbesserungen bei den Rahmenbedingungen für das städtische Personal. 16 Nachträge seit 1995 betrafen das Personalreglement (wovon sich elf auf die Lohnansätze in Anhang I bezogen); sechs Nachträge änderten das Vollzugsreglement.

**2 Gründe für die Teilrevision**

Obwohl das Personalreglement seit der Totalrevision per 1.1.1995 keinen Automatismus bezüglich Stufenerhöhung und Beförderung mehr vorsieht, wird bei der bestehenden Lösung immer wieder bemängelt, dass die Vorgesetzten zu wenig Spielraum für die Ausgestaltung der individuellen Lohnerhöhungen hätten. Dieses Anliegen wurde auch seitens von Mitgliedern der Verbändekonferenz thematisiert. Mit der vorliegenden Lösung soll eine grössere Flexibilisierung ermöglicht und die Führungsverantwortung der Vorgesetzten gestärkt werden.

Der Kanton setzt die Änderungen im Bundesgesetz über die Familienzulagen (FamZG) mit dem IV. Nachtrag zum Kinderzulagengesetz per 1.1.2008 in Kraft. Die Kinderzulage beträgt



im Kanton St.Gallen ab 2008 CHF 200, die Ausbildungszulage CHF 250. Im Zuge dieser Änderungen wurde auch Art. 57 Abs. 2 (Kinderzulage) des Personalreglements einer Prüfung unterzogen.

### **3 Nachtrag XVII zum Personalreglement (PR)**

#### **3.1 Art. 41 Abs. 3 Lohnklassen und Lohnstufen**

Das Entlöhnungssystem für die städtischen Angestellten umfasst 28 Lohnklassen, die wiederum in zwölf gleichmässige Stufen eingeteilt sind (Art. 41 Abs. 3). Die Differenz zwischen der tiefsten Stufe, Stufe 0, und der obersten Stufe, Stufe 12, je Lohnklasse beträgt 42,86 Prozent. Da der Stufenanstieg in frankenmässig gleichen Schritten verläuft, variiert ein Stufenanstieg (gemessen am aktuellen Lohn) zwischen 3,57 % von der Stufe 0 in die Stufe 1 und 2,56 % von der Stufe 11 in die Stufe 12. Bei guter Leistung wird den Angestellten in der Regel eine Stufe gewährt, bis zum Maximum der Lohnklasse. Bei sehr guten Leistungen kann auch mehr als eine Stufe gewährt werden, unter Berücksichtigung der Budgetvorgaben für die individuellen Lohnerhöhungen. Für jede Funktion sind drei Lohnklassen vorgesehen: die Anlaufklasse, die Erfahrungsklasse sowie die Leistungsklasse. Eine Beförderung in die Leistungsklasse ist nur bei sehr guten Leistungen möglich. Zur Zeit sind rund 57 % der Mitarbeitenden im Maximum ihrer Lohnklasse und davon wiederum 46 % am Ende ihrer Lohnkarriere, weil sie keinen Anspruch mehr auf eine Beförderung in eine höhere Lohnklasse haben. Für die Letzteren wäre eine weitere finanzielle Verbesserung nur bei Übernahme einer neuen Funktion, die höher eingereiht ist, möglich.

Hat eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter das Maximum der Lohnklasse noch nicht erreicht und kommt bei guter Leistung in den Genuss eines Stufenanstiegs und gleichzeitig bspw. einer generellen, teuerungsbedingten Lohnerhöhung von einem Prozent, wird der Jahreslohn zwischen 3,56 % und 4,57 % erhöht.

Bei einer Unterteilung der Lohnklassen in 24 gleichmässige Stufen variiert der Stufenanstieg zwischen 1,78 % und 1,28 %. 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, insgesamt, wenn die Budgetsituation es weiterhin erlaubt, unverändert belassen, aber differenzierter eingesetzt werden. Mit andern 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 zusätzlich an Bedeutung, da deren Ergebnisse bei der Gewährung einer resp. mehrerer Stufen



differenzierter berücksichtigt werden können. Die Führungsaufgabe der Vorgesetzten wird gestärkt.

### **3.2 Art 45 Abs. 2 Beförderung in eine höhere Lohnklasse**

Bei einer Beförderung in eine höhere Lohnklasse wird der Lohn nach geltendem Reglement um anderthalb Stufen der neuen Lohnklasse erhöht. Der Höchstbetrag der Klasse darf nicht überschritten werden. Eine Beförderung vom Maximum einer Lohnklasse in die nächste Lohnklasse entspricht einer Lohnerhöhung von 3,95 %. Mit der neuen Regelung, dass bei einer Beförderung drei Stufen der neuen Lohnklasse gewährt werden, allerdings auf der Basis von 24 Stufen, erfährt die Anpassung keine wertmässige Änderung.

### **3.3 Art. 57 Abs. 2 Kinderzulage**

Den städtischen Angestellten wird gemäss geltendem städtischem Recht zu den Kinder- bzw. Ausbildungszulagen nach kantonalem Kinderzulagengesetz ein Zuschlag von CHF 30 pro anspruchsberechtigtem Kind ausgerichtet. Die ausgerichtete Kinderzulage inklusive Zuschlag beträgt zur Zeit insgesamt CHF 200 und die Ausbildungszulage inklusive Zuschlag CHF 220. Die jährlichen Kosten für diesen Zuschlag von 12 x CHF 30.– belaufen sich auf rund CHF 460'000.–.

Da auch die Lehrpersonen, welche nach kantonalem Recht besoldet sind, aufgrund des Lehrerberesoldungsgesetzes in den Genuss von höheren als den gesetzlichen Ansätzen kommen, beträgt der Mehraufwand für diese Personalkategorie zur Zeit CHF 97'000.– (auf den Zuschlag von CHF 30.– hatten Lehrpersonen indes keinen Anspruch).

In der Referendumsabstimmung vom 26. November 2006 wurde das Bundesgesetz über die Familienzulage (FamZG) vom Volk angenommen. Gemäss diesem Gesetz beträgt die minimale Kinderzulage CHF 200 und die minimale Ausbildungszulage CHF 250. Diese Ansätze dürfen nicht unterschritten werden und werden im kantonalen Kinderzulagengesetz ab 1. Januar 2008 übernommen.

Die Ansätze für die städtischen Angestellten sollen nach neuer Regelung den Ansätzen des kantonalen Kinderzulagengesetzes entsprechen. Art. 57 Abs. 2 PR, welcher einen Zuschlag von CHF 30 pro Zulage vorsieht, soll gestrichen werden. Die Höhe der Kinderzulage beträgt nach neuer Regelung wie bisher CHF 200, diejenige Ausbildungszulage neu CHF 250 gegenüber 220 bisher. Die neue Lösung führt zu Mehrkosten gegenüber der bisherigen Lösung in der Höhe von rund CHF 150'000.



Bei den Lehrpersonen, für welche weiterhin das kantonale Lehrerbesoldungsgesetz massgeblich ist, betragen die jährlichen Mehrkosten CHF 140'000. Für das gesamt städtische Personal betragen die Mehrkosten total CHF 290'000.

Würde zu den neuen Ansätzen gemäss Kinderzulagengesetz dem städtischen Personal (ohne Lehrpersonen) ein Zuschlag von CHF 30 pro Zulage ausgerichtet, entstünden Mehrkosten in der Höhe von CHF 610'000. Gemessen an der Höhe dieses Betrags sind die Auswirkungen einer Zulage von CHF 30 für den Einzelnen/die Einzelne aber marginal.

Beigefügt sei, dass die Stadt St.Gallen auch weiterhin eine familienfreundliche Arbeitgeberin ist: Die Kinderzulage ist nach der neuen Regelung gleich gross wie bisher, die Ausbildungszulage um CHF 30 höher. Zudem hat Art. 54 des Personalreglements über die Familienzulage weiterhin Gültigkeit. Die Familienzulage, die nicht im Zivilstand, sondern in einer Unterstützungspflicht begründet ist, beträgt CHF 3'183/Jahr.

### **3.4 Vernehmlassung**

Die Vorlage zur Teilrevision des Personalreglements wurden den Personalverbänden und den Dienststellen zur Vernehmlassung unterbreitet.

Zur Änderung bezüglich Lohnstufen reichen die Stellungnahmen der Dienststellen von Zustimmung bis Ablehnung. Die Stärkung der Führungsaufgabe der Vorgesetzten und die Erhöhung der Flexibilität in der Ausgestaltung der individuellen Lohnerhöhungen wird begrüsst. Es gibt auch Befürchtungen, dass die Lohnentwicklung von Mitarbeitenden mit der neuen Ausgestaltung der Lohnstufen zu langsam verläuft und die Stadt als Arbeitgeberin an Attraktivität verlieren könnte.

Von den Dienststellen, die zur Frage der Kinderzulage Stellung bezogen haben, wird der Verzicht auf die Gewährung der Zuschlag von CHF 30 je Kinder- und Ausbildungszulage bedauert. Damit gehe etwas von der Vorreiterrolle, die die Stadtverwaltung als familienfreundliche Arbeitgeberin auszeichne, verloren.

Die Verbändekonferenz äussert sich zu den Zielsetzungen, zur Flexibilisierung und den längeren Anreizen für gute Arbeitsleistung positiv und begrüsst diese. Die vorgeschlagene Umsetzung mit 24 gleichmässigen Stufen wird dagegen abgelehnt, da dies im Normalfall zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen führe. U.a. wird ausgeführt, dass die Mitarbeitenden für eine gute Leistung nur noch eine halb so grosse Lohnerhöhung wie bis anhin erhielten. Wollten sie mehr erhalten, müssten sie permanent sehr gute Leistungen erbringen und stünden unter erhöhtem Leistungsdruck. Im Weiteren gebe es Funktionen, bei de-



nen es nach Meinung der Verbändekonferenz keine objektiven Kriterien für eine Unterscheidung gut – sehr gut bestünden. Vor allem junge Mitarbeitende mit Familie hätten ein Interesse, möglichst schnell eine Lohnkarriere zu machen. Die neue Lösung verdopple die Dauer. Für die Hälfte der Mitarbeitenden, die am Ende ihrer Lohnkarriere angelangt sind, hat die neue Lösung keine Auswirkungen. Nur der Ausbau der Lohnstufen mit Öffnung der heutigen Lohnmaxima brächte gewünschte Anreize.

Wenn auch der Nutzen der Zulage von CHF 30 für den Einzelnen/die Einzelne eher gering sein dürfte und die Zulage keinen grossen Anreiz biete, hält die Verbändekonferenz doch dafür, dass mit dieser Zulage ein politisches Zeichen gesetzt würde für eine familienfreundliche Lohnpolitik in der Stadt. Die Verbändekonferenz beantragt, den Zuschlag von CHF 30 weiterhin zu gewähren.

### **3.5 Würdigung der Ergebnisse der Vernehmlassung**

In der Frage der Ausweitung der Stufen pro Lohnklasse von 12 auf 24 Stufen wird die Flexibilisierung bei den individuellen Lohnanpassungen und die Stärkung der Führungsarbeit der Vorgesetzten grossmehrheitlich begrüsst. Diese beiden Punkte sind auch aus Sicht des Stadtrates zentral. Mit der neuen Ausgestaltung können unterschiedliche Leistungen auch in Bezug auf die Lohnentwicklung differenzierter berücksichtigt werden, d.h. für durchschnittliche bis gute Leistungen werden eine bis zwei Stufen gewährt, für sehr gute Leistungen können drei und mehr Stufen gewährt werden. Mit dieser Differenzierung müssen die Vorgesetzten im Rahmen der Mitarbeitergespräche und der Leistungsbeurteilungen zum Beitrag der einzelnen Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters klarer Stellung beziehen. Entgegen gewisser Befürchtungen soll der Gesamtbetrag, der im Rahmen des Budgets für die individuellen Lohnerhöhungen zur Verfügung gestellt wird, nicht gekürzt werden.

Bezüglich Wegfall des Zuschlags von CHF 30 pro Kinder- und Ausbildungszulage wird allgemein bedauert, dass dieser „Stadtbonus“ wegfällt. Gleichzeitig wird jedoch vermerkt, dass der Nutzen für den Einzelnen, die Einzelne bescheiden sei. Aus Sicht des Stadtrates steht oder fällt die Familienfreundlichkeit der Arbeitgeberin Stadtverwaltung nicht mit dieser Zulage. Es müssen die gesamten Anstellungsbedingungen in diese Beurteilung einbezogen werden: Familienzulage von CHF 3'183 pro Jahr, Arbeitszeitmodelle, bezahlter Urlaub für Familienereignisse u.a.m.



#### **4       Antrag**

Wir beantragen Ihnen, folgenden Beschluss zu fassen:

Es wird ein Nachtrag XVII zum Personalreglement gemäss beiliegendem Entwurf des Stadtrats erlassen.

Der Stadtpräsident:  
Scheitlin

Im Namen des Stadtrats  
Der Stadtschreiber:  
Linke

Beilage:  
Nachtrag XVII zum Personalreglement vom 25.10.1994

