

Baden, 1. Juli 2019

Der Stadtrat an den Einwohnerrat

26/19

Anfrage Mark Füllemann vom 9. Mai 2019 betreffend Personalreglement und Lohnkonzept; Antwort

Herr Mark Füllemann ersucht den Stadtrat mit seiner Anfrage vom 9. Mai 2019 um Beantwortung diverser Fragen zum Personalreglement und Lohnkonzept.

Antworten

Frage 1. Hat der Stadtrat das neue Personalreglement vier Jahre nach dessen Einführung evaluiert?

Falls Ja: Welche Folgerungen hat er gezogen? Was hat gut funktioniert und wo bestehen Anpassungsnotwendigkeiten? Falls Nein: Wann gedenkt er dies zu tun?

Eine Evaluation hat bis zum heutigen Zeitpunkt nicht stattgefunden und ist noch nicht konkret in Planung. Mittelfristig ist eine solche denkbar.

Frage 2. Liegt dem Stadtrat ein aussagekräftiges Benchmark der Löhne der Polizisten vor?

Im Spätherbst 2016 wurde in der Konzeptphase des neuen Lohnsystems unter anderem für die Basisfunktion Polizist/in bei folgenden Organisationen (Kanton Aargau, Stadt Zürich, Stadt Aarau, Gemeinde Wettingen und Stadt Brugg) ein Benchmark erhoben. Dieser ergab, dass die Basisfunktion Polizist/in im Gesamtvergleich gut positioniert ist. Ohne Berücksichtigung der Stadt Zürich besteht keine Lohndifferenz mehr. Eine neue Benchmarkstudie wurde seitens Polizeiverband in Auftrag gegeben. Ergebnisse liegen noch nicht vor.

Frage 3. Wo steht die Stadt Baden mit der Einführung des Lohnkonzeptes? Der Stadtrat hat mehrfach betont, die Anpassungen von Löhnen nach oben werde, wo notwendig, sofort vorgenommen. Wie viel macht diese Anpassung im Budget 2019 aus? Wie weit ist die Anpassung nach unten geschehen und welchen Gesamtbetrag macht dies aus?

Das Lohnsystem ist auf den 1. Dezember 2018 eingeführt worden. Alle Mitarbeitende haben eine persönliche Verfügung erhalten, die die Einstufung der Funktion sowie die Auswirkung auf das Jahresgehalt ausweist. Mitarbeitende, die sehr tief oder unterhalb des Lohnbands lagen, wurden gemäss Entscheid des Stadtrats auf eine Bandlage von 93% herangeführt. Das heisst, ihr Salär wurde rückwirkend auf den 1. April 2018 (ursprüngliche geplantes Einführungsdatum) erhöht. Diesbezüglich wurden im Budget 2018 CHF 171'000 beim Produkt "Personal" budgetiert.

Die effektiven Kosten sind in der Rechnung 2018 bei den entsprechenden Abteilungen und Fachabteilungen angefallen, insgesamt waren es CHF 165'000.

Mit der Überführung wurden vorerst keine Löhne nach unten angepasst. Für Mitarbeitende, die nach Überführung ins neue Lohnsystem über Band sind, hat der Stadtrat folgende sozialverträgliche Besitzstandsregelung definiert.

- Mitarbeitende mit einer Bandlage zwischen 110% und 114.9%: Das Salär wird eingefroren, bis die Bandlage wieder unter 110% liegt. D.h. konkret: keine Teilnahme an Lohnrunden.
- Mitarbeitende mit einer Bandlage >115%: Besitzstand für zwei Jahre ab 1. Dezember 2018. Per 1. Dezember 2020 wird das Salär auf eine Bandlage von 115% gekürzt.
- Von der zweijährigen Besitzstandsregelung (Bandlage >115%) sind folgende Mitarbeiterkreise ausgeschlossen:
 - Mitarbeitende, die im Jahr 2019 über 60 Jahre sind. Das heisst, sie behalten das bestehende Salär bis zum Austritt bzw. bis zur Pensionierung.
 - Mitarbeitende, die per Dezember 2018 mehr als 20 Dienstjahre hatten, behalten das aktuelle Salär bis zur Pensionierung oder bis zur Übernahme einer Funktion mit tieferem Anforderungsniveau.

Nach der Bearbeitung aller Einsprachen zur Überführung ins Lohnsystem sind per 28. Februar 2019 alle Mitarbeitenden ins neue Lohnsystem überführt worden.

Das Teilprojekt Zulagen- und Zuschläge, das im Zusammenhang mit dem neuen Lohnsystem ebenfalls eingeführt werden sollte, ist zurückgestellt worden, da die Projektziele per Einführungsdatum nicht erreicht werden konnten. Dieses Teilprojekt wird 2019 neu aufgelegt.

Frage 4. Wann gedenkt der Stadtrat eine Evaluation des neuen Lohnreglements in Bezug auf die von ihm geäusserten Ziele

- *Lohnkonzept, das die Arbeitgeberattraktivität fördert und den finanziellen Herausforderungen der Stadt Baden gerecht wird,*
- *Mit dem neuen Lohnkonzept möchten wir erreichen, dass in Zukunft eine Fachkarriere oder eine Projektleitungskarriere möglich sein werden,*

vorzunehmen und den Einwohnerrat darüber zu informieren?

Aktuell werden die Folgearbeiten aus der Einführung des neuen Lohnsystems bearbeitet. Diese werden bis Ende 2019 voraussichtlich abgeschlossen sein. Wie die Ziele (insbesondere Arbeitgeberattraktivität und finanzielle Herausforderung der Stadt Baden) erreicht wurden, wird der Stadtrat mittelfristig überprüfen lassen. Das Ziel, eine Fach- bzw. Projektleitungskarriere zu ermöglichen, wird mit Einführung des neuen Lohnsystems per 1. Dezember 2018 erfüllt. Die Projektleitungskarriere wird bei der Stadtverwaltung nicht separat, sondern innerhalb der Fachkarriere abgebildet. Im Funktionsraster und in den Funktionsbeschreibungen ist ersichtlich, dass auch Funktionen ohne Führung ein entsprechendes Anforderungsniveau erreichen können.

* * * * *