

Karin Bächli  
Präsidentin des Einwohnerrates  
Hägelerstrasse 25  
5400 BADEN§§§§

26/19

Baden, 9. Mai 2019

**Anfrage: Personal- und Lohnreglement**  
(Ersetzt Anfrage vom 23. April mit gleichem Titel)

Das geltende Personalreglement der Stadt Baden wurde auf den 1.1.2015 in Kraft gesetzt, allerdings ohne Lohnkonzept, weil dies gemäss Stadtrat so komplex sei, dass es nicht ohne externe Beratung entwickelbar sei. Das Personalreglement wurde vom Einwohnerrat 2014 gutgeheissen; das Lohnreglement fällt in die Zuständigkeit des Stadtrates. Für die Kosten der erwähnten Beratung stellte der Stadtrat anfangs 2016 dem Einwohnerrat unter Ziffer 14716 zum zweiten Mal den Antrag *Für die Umsetzung des Projekts "Neues Lohnkonzept" in den Jahren 2016/2017 sei ein Verpflichtungskredit von CHF 235'000 (Kostendach) zu genehmigen.* Als Begründung führte er aus, die aktuellen Lohnmechanismen führten dazu, dass einzelnen Funktionsträger/-innen zu hohe Löhne ausgerichtet würden, während bei anderen – insbesondere neu anzustellenden Mitarbeitenden – unzureichende Einstufungsmechanismen die Anstellung unnötig erschwerten. Als Projektziele hielt er fest *Die Stadt Baden verfügt über ein modernes, markt- und leistungsgerechtes Lohnkonzept, das die Arbeitgeberattraktivität fördert und den finanziellen Herausforderungen der Stadt Baden gerecht wird.* Im weiteren führte er aus *Die Einführung eines neuen Lohnkonzepts führt nicht zwangsläufig zu Folgekosten. Es ist zu erwarten, dass einzelne Funktionen sehr wohl besser abzugelten sind und somit eine Mehrbelastung zu tragen wäre. Andererseits darf auch erwartet werden, dass eine Anzahl von Funktionen zurzeit eher zu grosszügig entlohnt wird. Es wird beim Umsetzen der Erkenntnisse des Lohnkonzepts unter anderem auch darum gehen, Angleichungen auf mittlerer zeitlicher Achse zu realisieren. Die Vorgaben an das Konzept sehen ausdrücklich vor, dass Lohnanstiege sich an den finanziellen Möglichkeiten der Stadt orientieren. Kann die Stadt auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen Lohnkonzepts einen Lohnanstieg finanzieren, soll dieser entsprechend den Ergebnissen der Funktionsbewertung und der neuen Einstufung den Mitarbeitenden zugestanden werden.* Gemäss Protokoll der ER-Sitzung vom 29.3.2016 fielen folgende Äusserungen:

- *Wir bedanken uns bei Peter Wyss für die Vorstellung der Vorlage und wünschen ihm und seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern viel Erfolg bei der Umsetzung. In Anbetracht der hohen externen Kosten erwarten wir hervorragende Leistungen der Berater und ein entsprechend aufmerksames Monitoring der Projektsteuerung.*
- *Die Stadt Baden geht mit der Zeit. Sie schafft mit dem neuen Lohnkonzept die Überreste*

*des Beamtentums ab und treibt die Verwaltungsreform voran.*

Der Stadtammann führte aus: *Wir haben gute Unternehmerinnen und Unternehmer in den einzelnen Abteilungen. Mit dem neuen Lohnkonzept möchten wir erreichen, dass in Zukunft eine Fachkarriere oder eine Projektleitungskarriere möglich sein werden.*

Der ER stimmte dem Antrag des SR zu.

Die Umsetzung des neuen Lohnkonzeptes, das in der Kompetenz des Stadtrates liegt und demzufolge vom Einwohnerrat nicht diskutiert wurde, war ab 1.1.2018 geplant. Während der letzten sechs Monaten verliessen zwei Abteilungsleiter die Verwaltung. Zum Weggang des Polizeikommandanten liess sich der zuständige Ressortchef im Badener Tagblatt vernehmen, Grund für die Kündigung mehrerer Polizisten sei der Spardruck der Politik, was übersetzt wohl heisst, einige Parteien drückten die Saläre der Polizisten nach unten. Dabei unterschlug Stadtrat Gotter geflissentlich, dass der Stadtrat das Lohnreglement und die einzelnen Löhne festlegte und im Einwohnerrat keine Anträge gestellt wurden, die Lohnkosten im Produkt «Öffentliche Sicherheit» zu senken.

Kündigungen von Abteilungsleitern können Anzeichen von Malaise und Ursprünge von Gerüchten sein. Damit der Einwohnerrat transparent sieht in Bezug auf die Erfahrungen mit dem Personalreglement und dem Lohnreglement ersuche ich den Stadtrat um die Beantwortung folgender Fragen:

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?

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

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. Wieviel macht diese Anpassung im Budget 2019 aus? Wie weit ist die Anpassung nach unten geschehen und welchen Gesamtbetrag macht dies aus?

4. Wann gedenkt der Stadtrat eine Evaluation des neuen Lohnreglementes 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?

Cc: Marco Sandmeier (elektronisch)