

Baden, 7. September 2015

## **Der Stadtrat an den Einwohnerrat**

**35/15**

### **Personalreglement; Lohnkonzept; Verpflichtungskredit für Projektumsetzung**

---

#### **Antrag:**

Für die Umsetzung des Projekts Neues Lohnkonzept in den Jahren 2016/2017 sei ein Verpflichtungskredit von CHF 230'000 (Kostendach) zu genehmigen.

Sehr geehrter Herr Präsident  
Sehr geehrte Damen und Herren

#### **1 Ausgangslage**

Der Einwohnerrat hat am 2. September 2014 das neue Personalreglement per 1. Januar 2015 genehmigt. Das Lohnkonzept als integrierender Bestandteil des Personalreglements war aufgrund seiner Komplexität von der Revision ausgeschlossen und wurde aufgeschoben.

Die Personalstrategie sieht als eine Massnahme die Revision des bestehenden Lohnkonzepts in den kommenden Jahren vor. Die Neukonzipierung ist dringlich. Das bestehende Lohnkonzept ist 1995 eingeführt und 2003 letztmals revidiert worden. Es ist daher nicht zeitgemäss und entspricht nicht mehr den aktuellen Gegebenheiten der Stadtverwaltung (z.B. Funktionen, Struktur).

#### **2 Übergeordnetes Ziel (Legislaturziel)**

Die Stadtverwaltung ist ein effektives und innovatives Dienstleistungsunternehmen und eine attraktive Arbeitgeberin.

#### **3 Projektziele**

- Die Stadt Baden verfügt über ein modernes, markt- und leistungsgerechtes Lohnkonzept, das die Arbeitgeberattraktivität fördert und den finanziellen Herausforderungen der Stadt gerecht wird.

**Baden ist.**

- Das neue Lohnkonzept berücksichtigt und integriert die heterogenen Tätigkeitsbereiche und Funktionen einer Stadtverwaltung.
- Die Begriffe "Stelle" und "Funktion" werden neu definiert. Die bestehenden Funktionen werden mittels der Methode der Funktionsbewertung überprüft, durch einschlägige, zu definierende Kriterien bewertet und mittels Marktvergleichen entsprechenden Lohnbeträgen zugeordnet. Im Anschluss daran werden die Funktionen einer Stelle bzw. einer Stellenstufe zugeordnet. Damit stellt die Stadt Baden Transparenz sowie Vergleichbarkeit und damit Lohngerechtigkeit und Akzeptanz sicher.
- Die aktuell vertraglich Angestellten, die heute zu grossen Teilen nicht dem Lohnkonzept unterstellt sind, werden per Einführungsdatum in das neue Lohnkonzept überführt.
- Mit dem neuen Lohnkonzept werden integrierende Bestandteile, d.h. die weiteren monetären und zeitlichen Vergütungen, überprüft, ggf. ersetzt oder angepasst. Konkret geht es dabei um das Qualifikationssystem MAG, die teamorientierte Erfolgskomponente (TEK) und Spontanprämie sowie um alle Entschädigungen und Zuschläge, die einen direkten Zusammenhang mit Funktionen haben (Erschwerniszulagen Werkhof, Nacht- und Wochenendzulagen Polizei usw., nicht abschliessend, nur beispielhaft).

#### **4 Projekttermine**

Das Projekt wird nach positiver Entscheidung des Einwohnerrats gestartet. Die Fachplanung ist auf Ende 2015 zu wählen. Mit dem Projekt wird im Januar 2016 operativ begonnen. Die Einführung erfolgt gestaffelt bis zum Januar 2018.

#### **5 Projektkosten**

Die externen Kosten für das Projekt betragen CHF 230'000 (Kostendach) für die Fachberatung. Diese Kosten sind im aktuellen Finanz- und Investitionsplan in den Jahren 2016 und 2017 eingestellt.

Die Folgekosten stehen in Abhängigkeit zur Analyse der Funktionen und deren Genehmigung von allfälligen Lohnanpassungen (positiv oder negativ) durch den Stadtrat und Einwohnerrat.

\* \* \* \* \*

**Beilage:**  
Projektbeschrieb