

GR

5. November 2024 / EMÜ

Interpellation Robert Gerber (FDP): Wie weiter mit der Besoldungsrevision? Beantwortung

1 Ausgangslage

- 1.1 Mit Datum vom 24. September 2024 reichte Robert Gerber (FDP) folgende Interpellation ein:

Mit der Genehmigung durch die Gemeindeversammlung am 23. Juni 2023, wurde die Totalrevision der städtische Personalordnung abgeschlossen. Im Rahmen der Ausarbeitung dieser neuen Personalordnung wurde immer wieder darauf hingewiesen, dass, um das «Fuder» nicht zu überladen, besoldungsrelevante Punkte ausgeklammert würden und im Anschluss eine generelle Besoldungsrevision an die Hand genommen werde.

Eine solche Revision ist gewissermassen unumgänglich. Das heute gültige System basiert auf Gegebenheiten aus den achtziger Jahren und ist weder zeitgemäss noch zukunftsfähig.

Ich ersuche den Stadtpräsidenten um die Beantwortung der folgenden Fragen:

- 1. Ist der Stadtpräsident ebenfalls der Auffassung, dass eine Besoldungsrevision zeitnah an die Hand genommen werden sollte?*
- 2. Hat man sich seitens der Stadtverwaltung unter Umständen schon gedanklich mit der Art und Weise eines möglichen Vorgehens befasst? Wenn ja, wie könnte ein solcher Prozess aussehen?*
- 3. Wann ist mit ersten Schritten zur Einleitung einer solchen Revision zu rechnen?*

2 Antworten

- 2.1 Zu Frage 1: *Ist der Stadtpräsident ebenfalls der Auffassung, dass eine Besoldungsrevision zeitnah an die Hand genommen werden sollte?*

- 2.1.1 Eine Besoldungsrevision ist seit langem ein Thema. Anfangs 2009 wurde das Projekt Besoldungsrevision 2010 abgebrochen (GRB 2154/27.01.2009). Diverse Faktoren, wie die Abschaffung der Wohnsitzzulage, die Notwendigkeit aus Sicht des Personals, aber auch die damals ungünstige wirtschaftliche Lage und weitere Bedenken erachtete die Besoldungskommission als zu hohe Risiken und schlug dem Gemeinderat einen Abbruch der Besoldungsrevision vor.

Es wurde eine kleine Revision durchgeführt, welche u.a. Themen wie verbesserte Möglichkeiten zur Teilpensionierung, keinen Automatismus im jährlichen Beförderungsprozess sowie befristete fixe Realloohnerhöhungen anging.

- 2.1.2 Das Thema Besoldungsrevision wurde erneut während der Totalrevision der Personalordnung wieder aufgegriffen. Um jedoch das gesamte Projekt nicht zu gefährden, hatte die Politik entschieden, am aktuellen Lohnsystem nichts zu ändern. Die lohnrelevanten Paragraphen wurden deshalb unverändert in die neue Personalordnung übernommen.
- 2.1.3 Die neue Personalordnung ist per 01.01.2024 in Kraft getreten und es mussten nach den ersten Anwendungen in diesem Jahr noch weitere Paragraphen der Ausführungsbestimmungen präzisiert werden. Zudem müssen bis Ende Jahr die neuen Anstellungsverträge ausgearbeitet werden.
- 2.1.4 Nun scheint der Zeitpunkt jedoch richtig, eine Besoldungsrevision anzugehen und das Besoldungssystem zu überdenken und Anpassungen vorzunehmen.
- 2.2 *Zu Frage 2: Hat man sich seitens der Stadtverwaltung unter Umständen schon gedanklich mit der Art und Weise eines möglichen Vorgehens befasst? Wenn ja, wie könnte ein solcher Prozess aussehen?*
- 2.2.1 Ja, seit längerer Zeit hat sich auch die Leiterin Personalamt Gedanken über ein neues Besoldungssystem gemacht. Die aktuellen Lohn Tabellen mit ihren Lohnklassen und Stufen sind in der Anwendung und Gleichbehandlung eher kompliziert und für Mitarbeitende und Externe schwer nachvollziehbar. Insbesondere auch bei den Neuanstellungen und dem Fachkräftemangel ist es schwierig, einen Anfangslohn zu berechnen und festzulegen. Dies war auch die Erkenntnis aus einer Einreichungs-Beschwerde, welche eine Mitarbeiterin gegen die Stadt führte. Der Oberrichter äusserte sich zu den Lohn Tabellen, dass diese in der Anwendung unklar und nicht nachvollziehbar seien.
- 2.2.2 Die jährlichen Lohnklassen- und -stufenanstiege gemäss PO §§ 29, 30, 31 haben nach wie vor einen gewissen Automatismus. Zudem müssen unabhängig davon, ob ein Teuerungsausgleich stattfindet, jährliche Lohnanstiege vollzogen werden, dies auch bei einer negativen Teuerung. Dieser Mechanismus muss zwingend überdacht werden.
- 2.2.3 Nicht zwingender Bestandteil der Besoldungsrevision sind die Einreichungen der Funktionen. Bis heute wurden regelmässig in den letzten 15 Jahre über 100 Funktionen überprüft und neu in Endklassen eingereiht. Das analytische OGS-System kann in jedes Besoldungssystem integriert werden. Jede bewertete Funktion hat eine Punktezahl, welche dann einem neuen System zugeführt werden könnte.

Aus Sicht des Personalamtes ist es von Vorteil, das Projekt der Besoldungsrevision von einem externen Fachexperten begleiten zu lassen. Die Leiterin Personalamt hat Kontakt zur Firma perinnova, welche in der öffentlichen Verwaltung für die Städte und Kantone jährliche Lohnvergleiche macht und bereits die Lohnvergleichsanalyse für Grenchen durchgeführt hat. Diese Firma hat ebenfalls Erfahrung mit Besoldungsrevisionen und bereits solche in mehreren Städten und Kantonen erfolgreich umgesetzt. Sie könnte ein möglicher Partner in diesem Prozess sein.

2.3 Zu Frage 3: *Wann ist mit ersten Schritten zur Einleitung einer solchen Revision zu rechnen?*

2.3.1 Eine Vorlage mit der Projektorganisation, dem Vorgehen und Zeitrahmen kann in der Gemeinderatskommission in der ersten Jahreshälfte 2025 vorbehandelt werden und danach vom Gemeinderat der Projekt-Auftrag mit klaren Zielen und einem Kostendach abgeholt werden.

2.4 Bemerkungen

Der Stadtpräsident würde es begrüssen, wenn der Gemeinderat die Diskussion beschliessen würde. Damit könnte sich die Verwaltung im Hinblick auf die zu erarbeitende Vorlage darauf stützen.

3 Koordination

Die Koordination mit dem Stadtpräsidenten und dem Stadtschreiber ist erfolgt.

GR
PA