

2023-1151

Motion Scherer Kleiner Leo, Wettigrünen, Palit Orun, glp, und Lütolf Peter, SVP, und Mitunterzeichnende vom 16. November 2023 betreffend Einführung eines Sockelbetrages bei generellen Lohnanpassungen; Ablehnung

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Anlässlich der Einwohnerratssitzung vom 16. November 2023 reichten Scherer Kleiner Leo, Wettigrünen, Palit Orun, glp, und Lütolf Peter, SVP, folgende Motion ein:

Antrag

Der Gemeinderat wird verpflichtet, § 22 Abs. 3 des Personalreglements vom 14. November 2019 wie folgt neu zu fassen:

³ Die generelle Anpassung gilt in der Regel für alle Mitarbeitenden. Sie wird mindestens zur Hälfte als Sockelbetrag mit der gleichen Höhe an alle Mitarbeitenden entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad verteilt. Die generelle Anpassung führt zu einer Anpassung der Gehaltsbänder in der Form, in welcher sie gewährt wurde.

Begründung

Diese Teilrevision des Personalreglements bezweckt, bei generellen Lohnerhöhungen dafür zu sorgen, dass die in den tieferen Lohnbändern eingestuftten Mitarbeitenden von einer generellen Lohnerhöhung mehr bekommen als dies der Fall wäre, wenn bloss eine prozentuale Erhöhung gewährt würde.

Erreicht wird dieses Ziel mit Hilfe eines Sockelbetrags, der für alle Lohnklassen bei einem Vollzeitpensum die gleiche Höhe hat. Bei Teilzeitpensen wird er proportional angepasst. Vom gesamten Volumen einer generellen Anpassung muss mindestens die Hälfte mit einem Sockelbetrag verteilt werden.

Rechenbeispiel:

Es ist eine gesamthafte Erhöhung der Lohnsumme von Fr. 400'000.00 budgetiert.

Der Gemeinderat beschliesst, Fr. 300'000.00 als generelle und Fr. 100'000.00 als individuelle Lohnerhöhungen zu verteilen.

Mit der neuen Regelung müssen mindestens Fr. 150'000.00 mittels Sockelbetrags verteilt werden. Bei 179 Vollzeitstellen ergibt sich ein Sockelbetrag von Fr. 838.00 oder, bei 12 Monatslöhnen, von Fr. 69.85.

Für den tiefsten möglichen Lohn gemäss Gehaltsband 1 von Fr. 43'100.00 bedeutet dies eine prozentuale Erhöhung von 1,94 %. Für den höchsten möglichen Lohn von Fr. 205'236.00 sind es prozentual bloss 0,41 %.

Erwägungen des Gemeinderats

1 Sachverhalt

Der Gemeinderat führt die Gemeindeverwaltung auf strategischer Ebene. Er legt unter anderem die Personal- und Lohnpolitik fest, erlässt Budgetvorgaben für die Löhne, zeichnet sich für das Personalmanagement verantwortlich und überwacht die Gemeindeverwaltung in operativen und ausführenden Belangen.

Das Personalreglement schreibt im Abschnitt "**V. Besoldung**" vor, dass die generelle Lohnanpassung in der Regel für alle Mitarbeitenden gilt. Bezüglich Festlegung der Anteile für die generelle und individuelle Anpassung wird zudem die Personalkommission angehört.

Die Personalkommission hat die Motion eingehend diskutiert und einstimmig abgelehnt.

2 Beurteilung

Die Motion greift stark in die Aufgaben des Gemeinderates ein. Wenn mindestens die Hälfte des für Lohnerhöhungen zur Verfügung gestellten Budgets als Sockelbetrag verwendet würde, wie in der Motion gefordert wird, wäre der übrige Betrag zu klein, um gezielt Einfluss in die Erhöhungen und somit die Lohnpolitik zu nehmen. Die Flexibilität, für eine gewisse Gerechtigkeit zu sorgen, würde dem Gemeinderat genommen.

Das Personalreglement schreibt vor, dass der Gemeinderat nach Konsultation der Personalkommission einen Anteil festlegen muss, welcher über alle Mitarbeitenden zu verteilen ist.

Dieser generelle Teil hilft, der allfälligen Entwicklung der Lebenshaltungskosten entgegenzuwirken und der regionalen Arbeitsmarktlage Rechnung zu tragen. Diese Vorschrift garantiert die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmenden. Würde die Motion gutgeheissen, entstünde eine Diskriminierung der höheren Lohnbänder, was der Gemeinderat nicht verantworten kann. Diese Mitarbeitenden tragen genauso zur Leistungserbringung der Gemeinde Wettingen bei und eine Zweitklassenbehandlung wäre der Gemeindegkultur nicht zuträglich.

Zudem wird in der Motion nicht klar definiert, wo der Schnitt zwischen "oberen und unteren" Lohnbändern zu ziehen ist. Dazu müssten objektive Kriterien definiert sein.

Beim Eintritt eines Mitarbeitenden erfolgt eine sorgfältige Einstufung nach Berufserfahrung und Ausbildung und ein Quervergleich über alle vergleichbaren Abteilungen, was für Gerechtigkeit sorgt. Regelmässige Lohngerechtigkeitsanalysen geben zudem Sicherheit, dass über alle Lohnstufen faire Löhne bezahlt werden. Über die strukturellen Lohnanpassungen werden allfällige Disparitäten ausgeglichen, was dem Gemeinderat jedes Jahr detailliert vorgelegt werden muss.

Zudem ist es dem Gemeinderat wichtig, dass Mitarbeitende auch an ihrer Leistung gemessen werden. Ein Sockelbetrag könnte unter Umständen zu falschen Anreizen führen und falsche Signale geben.

3 Schlussfolgerung

Aus den vorgenannten Gründen ist die Motion abzulehnen.

Der Gemeinderat beantragt dem Einwohnerrat folgenden Beschluss zu fassen:

BESCHLUSS DES EINWOHNERRATES

Die Motion Scherer Kleiner Leo, Wettigrünen, Palit Orun, glp, und Lütolf Peter, SVP, und Mitunterzeichnende vom 16. November 2023 betreffend Einführung eines Sockelbetrages bei generellen Lohnanpassungen wird abgelehnt.

Wettingen, 23. Mai 2024

Gemeinderat Wettingen

Roland Kuster
Gemeindeammann

Urs Blickenstorfer
Gemeindeschreiber