



Reglement über das Verfahren der Überführung der Anstellungen ins weiterentwickelte Städtische Lohnsystem (SLS) (Überführungsreglement)

vom 25. August 2021

Der Stadtrat,

gestützt auf Stadtratsbeschluss (STRB) Nr. 1019/2020, Dispositiv-Ziffer 3, und Art. 87 Abs. 1 Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals vom 6. Februar 2002 (Personalrecht)¹,

*beschliesst*²:

Art. 1 ¹ Dieses Reglement bestimmt das Verfahren zur Überführung der Anstellungen ins weiterentwickelte Städtische Lohnsystem (SLS). Gegenstand und Zielsetzung

² Im Überführungsverfahren werden die aktuellen Anstellungen auf ihre Übereinstimmung mit den revidierten Bestimmungen des Personalrechts (Gemeinderatsbeschluss Nr. 2708 vom 8. Juli 2020; PR) und der Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht (STRB Nr. 1019/2020; AB PR³) überprüft und nötigenfalls daran angepasst.

Art. 2 ¹ Das Reglement ist anwendbar auf alle städtischen Angestellten, deren Löhne Art. 47 ff. PR unterstehen. Geltungsbereich

² Ausgenommen sind insbesondere:

- a. das in Ausbildung stehende Personal, dessen Löhne im Reglement über die Löhne des Personals in Lehr- und Ausbildungsverhältnissen (Lohnreglement Lehr- und Ausbildungsverhältnisse, LLA) geregelt wird;
- b. das Lehr- und Therapiepersonal der städtischen Volksschule sowie die Lehrpersonen der Fachschule Viventa gemäss Art. 1 Abs. 2 und 3 PR;
- c. Angestellte anderer Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die das SLS anwenden, eingeschlossen die durch die Stadt verwalteten Stiftungen.

¹ AS 177.100

² Begründung siehe STRB Nr. 816 vom 25. August 2021.

³ vom 27. März 2002, AS 177.101.

Grundsätze der
Überführung

Art. 3 ¹ Die Überführung erfolgt per 1. Januar 2022 auf der Basis des bisherigen Jahreslohns und unter Berücksichtigung der gemäss Art. 6 und 7 ermittelten nutzbaren Erfahrung.

² In folgenden Konstellationen erfolgt eine Anpassung des Lohns mit Verfügung:

- a. sofern der Lohn unter der Lohnbanduntergrenze gemäss Art. 63^{bis} Abs. 4 AB PR liegt;
- b. sofern der Lohn unter dem neuen Mindestlohn gemäss Art. 51 Abs. 2 PR liegt.

³ Bei einem Erfahrungswert von 15 wird die nutzbare Erfahrung gemäss Art. 52 Abs. 2 PR i. V. m. Abs. 1 der Übergangsbestimmungen zur Teilrevision AB PR (STRB Nr. 1019/2020, Dispositiv-Ziffer 3) per 1. Januar 2022 überprüft und nötigenfalls mit Verfügung angepasst.

⁴ Der Lohn der gemäss Art. 54 Abs. 2 PR von den Stimmberechtigten oder dem Gemeinderat auf Amtsdauer Gewählten wird von Gesetzes wegen per 1. Januar 2022 angepasst.

Zuständigkeit

Art. 4 ¹ Zuständig für die Überführung sind die Anstellungsinstanzen im Sinn von Art. 11 PR und Art. 22–24 AB PR.

² Betreffend die in Art. 22 Abs. 1 AB PR aufgeführten Angestellten des höheren Kaders wird die Zuständigkeit des Stadtrats an die zuständige Departementsvorsteherin oder den zuständigen Departementsvorsteher delegiert; ausgenommen sind die Stadtschreiberin oder der Stadtschreiber und die Rechtskonsultantin oder der Rechtskonsulent, für die der Stadtrat zuständig bleibt.

³ Die Anstellungsinstanzen oder die zuständigen Departementsvorstehenden beauftragen Human Resources Management (HRZ) mit der Vorbereitung und Erstellung sowie dem Versand der Überführungsverfügungen für ihre Angestellten gemäss diesem Reglement.

⁴ Die besonderen Anstellungsinstanzen gemäss Art. 11 Abs. 1 lit. b PR können HRZ ebenfalls mit der Vorbereitung und Erstellung sowie dem Versand der Überführungsverfügungen für die bei ihnen beschäftigten Angestellten beauftragen.

Aufgaben im
Rahmen der
Überführung

Art. 5 ¹ HRZ ist zuständig für:

- a. die technische Umsetzung des Überführungsprozesses, in Zusammenarbeit mit Organisation und Informatik (OIZ);

- b. die Berechnung der Vorschlagswerte für die Neuberechnung der nutzbaren Erfahrung zuhanden der Anstellungsinstanzen;
- c. die Vorbereitung und Erstellung sowie den Versand der Überführungsverfügungen für alle Anstellungen gemäss Art. 3 Abs. 2 und 3;
- d. die stadtweite allgemeine Information aller Angestellten über das weiterentwickelte SLS und das Überföhrungsverföhren.

² Die Anstellungsinstanzen oder die zuständlgenden Departementsvorstehenden sind zuständig für:

- a. die Überprüfung der Vorschlagswerte zur Neuberechnung der nutzbaren Erfahrung und Festsetzung der definitiven Erfahrungswerte;
- b. die Durchführung des Einspracheverfahrens und Gewöhrung des rechtlichen Gehörs;
- c. die Information ihrer Angestellten bei spezifischen Fragestellungen zum weiterentwickelten SLS.

Art. 6 ¹ HRZ berechnet gestützt auf die in SAP HCM vorhandenen Daten für alle Anstellungen mit einem Erfahrungswert von 15 einen neuen Vorschlagswert für die nutzbare Erfahrung.

Berechnung
Vorschlagswert
für die nutzbare
Erfahrung durch
HRZ

² Anstellungen mit einem Erfahrungswert von 15 erhalten, bis zu einem maximalen Wert von 25, für jedes Anstellungsjahr seit 2008 ein zusätzliches Erfahrungsjahr angerechnet, vorausgesetzt:

- a. die Anstellung wies vor den jährlichen Lohnmassnahmen per 1. April der Jahre 2008 bis 2021 einen Erfahrungswert von 15 auf; und
- b. die Anstellung war nicht aufgrund des fehlenden Zuwachses an nutzbarer Erfahrung von der Teilnahme an den Lohnmassnahmen ausgeschlossen.

³ Wenn die Anstellung seit 2008 einen oder mehrere Funktionsstufenwechsel erfahren hat, wird der nach Abs. 2 berechnete Erfahrungswert wie folgt korrigiert:

- a. Bei einem Funktionsstufenanstieg wird der Erfahrungswert um die Differenz der Funktionsstufenhöhe von neuer zu älter Einstufung reduziert.

- b. Bei einer Funktionsstufenreduktion wird der Erfahrungswert um die Differenz der Funktionsstufenhöhe von neuer zu alter Einstufung erhöht.

Festsetzung
der nutzbaren
Erfahrung durch
die Anstellungs-
instanzen

Art. 7 ¹ Die Anstellungsinstanzen überprüfen per 1. Januar 2022 bei allen Anstellungen mit einem Erfahrungswert von 15 die nutzbare Erfahrung und berechnen diese, unter Berücksichtigung der Gründe für den Verzicht auf das Fortschreiben der nutzbaren Erfahrung, wenn nötig neu.

² HRZ stellt den Anstellungsinstanzen zu diesem Zweck per 7. Juni 2021 eine Aufstellung über die gemäss Art. 6 berechneten Vorschlagswerte zur Verfügung; die Aufstellung enthält neben den Vorschlagswerten insbesondere Angaben zu den seit 2008 erfolgten Funktionsketten- und Funktionsstufenwechseln mit oder ohne Veränderung der nutzbaren Erfahrung.

³ Die Anstellungsinstanzen überprüfen anhand der zur Verfügung gestellten Aufstellung sowie der massgeblichen Angaben aus dem Personaldossier (Stellenbeschreibung, Lebensläufe, Organigramm usw.) die Vorschlagswerte hinsichtlich ihrer Richtigkeit und passen diese wenn nötig an.

⁴ Die Anstellungsinstanzen stellen HRZ nach erfolgter Überprüfung und Neuberechnung bis spätestens am 15. August 2021 die definitiven Erfahrungswerte mittels bereinigter Aufstellung zu.

Inhalt der
Überführungs-
verfügung

Art. 8 Die Überführungsverfügung enthält mindestens folgende Bestandteile:

- a. die lohnbestimmenden Faktoren Funktionskette und Funktionsstufe, die nutzbare Erfahrung sowie den Lohn gemäss der bisherigen Anstellung;
- b. die lohnbestimmenden Faktoren Funktionskette und Funktionsstufe, die nutzbare Erfahrung sowie den Lohn gemäss der angepassten Anstellung;
- c. eine für alle entsprechenden Anstellungen einheitliche Begründung der Lohnanpassung, falls der Lohn auf den neuen Mindestlohn angehoben wird;
- d. eine für alle entsprechenden Anstellungen einheitliche Begründung der Lohnanpassung, falls der Lohn auf die Lohnbanduntergrenze angehoben wird;
- e. eine allgemeine Information zur Ausweitung der nutzbaren Erfahrung auf 25 und ihre Neuberechnung bei Anstellungen

mit einem Wert von 15, falls die nutzbare Erfahrung neu festgelegt wird;

- f. die Rechtsmittelbelehrung, dass die Angestellten gegen die Überführungsverfügung innert 30 Tagen seit der Mitteilung bei der Anstellungsinstanz Einsprache nach § 10a lit. c Verwaltungsrechtspflegegesetz⁴ erheben können;
- g. die Mitteilung, dass mit der Einsprache zusätzlich ein Gespräch mit der oder dem für sie zuständigen Personalverantwortlichen stattfindet.

Art. 9 Die Überführungsverfügungen werden im Auftrag der Anstellungsinstanzen zentral durch HRZ erstellt und bis spätestens 30. September 2021 ohne Unterschrift an die Mitarbeitenden per einfachem Postversand (A-Post) versandt.

Versand der Überführungsverfügung

Art. 10 ¹ Spätestens bis zur Zustellung der Überführungsverfügung werden alle Angestellten durch HRZ in allgemeiner Form über das weiterentwickelte SLS und das Überführungsverfahren informiert.

Information der Angestellten

² Die Anstellungsinstanzen sind zuständig für die ergänzende Information ihrer Angestellten, insbesondere mit Bezug auf die für sie wichtigen Fragen.

Art. 11 ¹ Die Gewährung des rechtlichen Gehörs im Überführungsverfahren erfolgt im Einspracheverfahren gemäss § 10a lit. c Verwaltungsrechtspflegegesetz bei der Anstellungsinstanz.

Einspracheverfahren vor der Anstellungsinstanz

² Die Einsprache muss einen Antrag und eine kurze Begründung enthalten.

³ Für die Gewährung des rechtlichen Gehörs nach Eingang der Einsprache gelten folgende Grundsätze:

- a. Das rechtliche Gehör wird durch ein Gespräch mit der oder dem zuständigen Personalverantwortlichen der Anstellungsinstanz gewährt.
- b. Das Gespräch findet nach Möglichkeit innerhalb von einem Monat seit Eingang der Einsprache statt.
- c. Die Angestellten können eine Vertrauensperson beiziehen.
- d. Der wesentliche Inhalt des Gesprächs ist zu protokollieren.

⁴ vom 24. Mai 1959, LS 175.2.

Abschluss des
Einsprache-
verfahrens

Art. 12 ¹ Einigen sich die Parteien:

- a. erklärt die Einsprecherin oder der Einsprecher den Rückzug der Einsprache; oder
- b. zieht die Anstellungsinstanz die Überführungsverfügung in Wiedererwägung und ersetzt diese durch eine neue, die die in Art. 8 lit. a–c genannten Bestandteile sowie eine schriftliche Begründung mit Rechtsmittelbelehrung enthält.

² Kommt keine Einigung zustande, so begründet die Anstellungsinstanz die Überführungsverfügung mit separatem Schreiben mit Rechtsmittelbelehrung.

Inkrafttreten und
Geltungsdauer

Art. 13 Dieses Reglement tritt auf den ersten Tag des Folge-
monats nach dem definitiven Beschluss in Kraft⁵ und gilt bis alle
Überführungsverfügungen in Rechtskraft erwachsen sind und
allfällige Rechtsverfahren rechtskräftig erledigt sind.

⁵ Inkrafttreten 1. September 2021.