

Erläuternder Bericht zur Anhörung Anpassung Lohnbänder

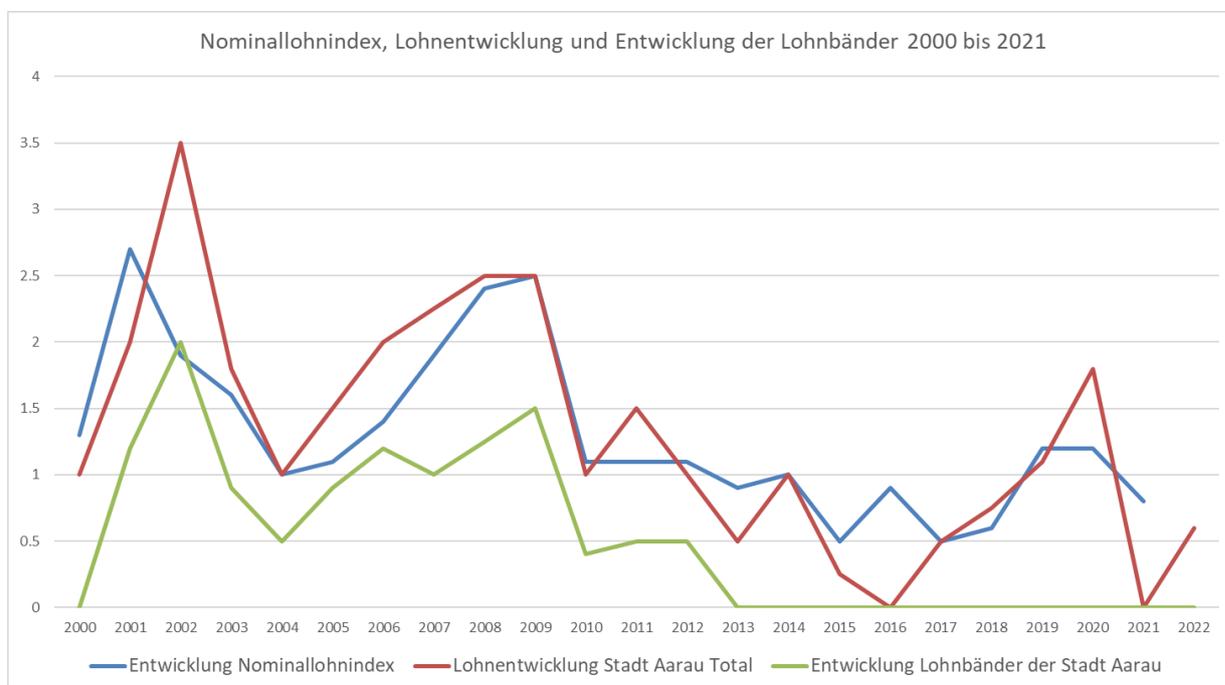
1. Ausgangslage

Die Löhne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Aarau sind in zehn Lohnbänder eingestuft.

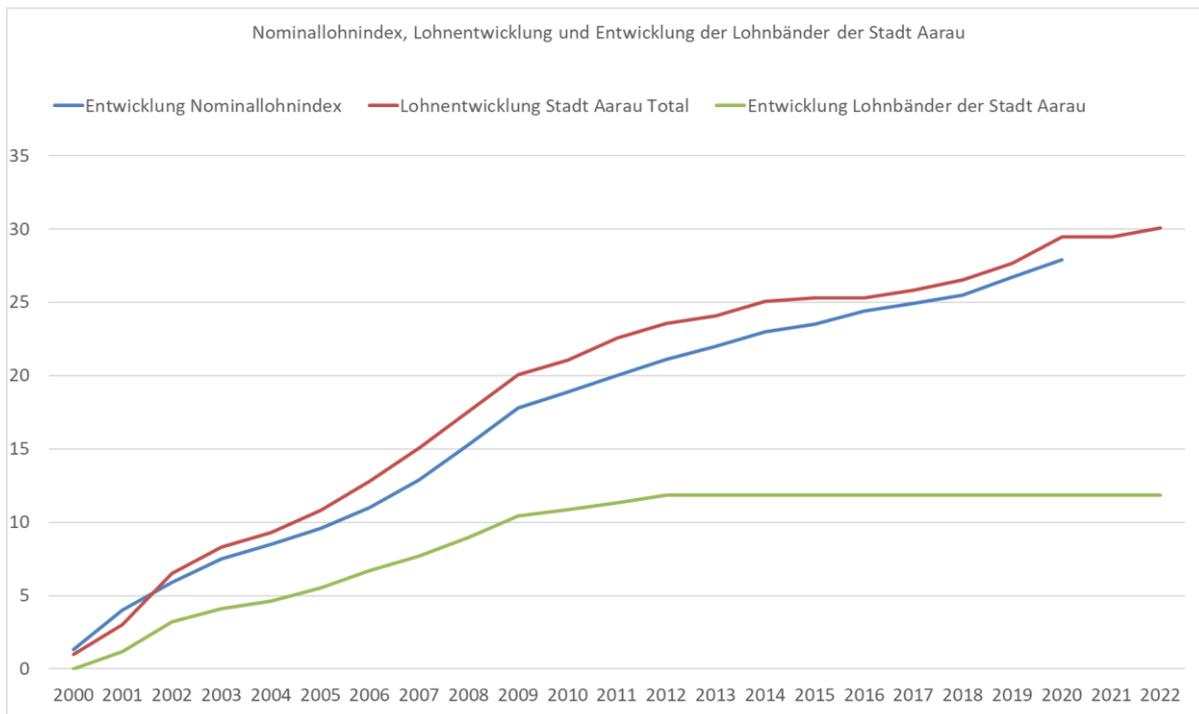
Die Lohnbänder der Stadt Aarau wurden in den Jahren 2000 bis 2018 jeweils nur bei generellen Lohnerhöhungen angepasst und infolgedessen in diesem Zeitraum kumuliert um 10.85 Prozentpunkte erhöht. Seit 2019 kann der Stadtrat gestützt auf § 41 Abs. 2 des Personalreglements (PR) vom 18. Juni 2018 ab einer kumulierten Entwicklung des Nominallohnes von 3 Prozentpunkten die Lohnbänder entsprechend anpassen, dies war seit Änderung des Modus noch nicht der Fall. Aus diesen Gründen wurden die Lohnbänder der Stadt Aarau zum letzten Mal auf das Jahr 2012 angehoben, also seit 10 Jahren nicht mehr.

Im gleichen Zeitraum entwickelte sich der Nominallohnindex kumuliert um 26.6 Prozentpunkte. Der Nominallohnindex bildet die Veränderung der durchschnittlichen Bruttomonatsverdienste im produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich in der Schweiz ab.

Die Entwicklung der Lohnbänder der Stadt Aarau hinkt der Entwicklung des Nominallohnindex' und damit den Marktlöhnen, deutlich hinter her. Während die Lohnentwicklung der Stadt Aarau bis 2011 noch mit dem Markt mithalten konnte, lag die Entwicklung der Lohnbänder bereits bis 2012 deutlich zurück.



Grafik 1, Nominallohnindex, Lohnentwicklung und Entwicklung der Lohnbänder der Jahre 2000 bis 2021 in Prozentpunkten



Grafik 2, Nominallohnindex, Lohnentwicklung und Entwicklung der Lohnbänder 2000 bis 2021 in Prozentpunkten kumuliert

Relativ zu den Nominallöhnen ist der maximale Lohn im Lohnband der Stadt Aarau folglich seit dem Jahr 2000 um 15.75 Prozentpunkte gesunken. Das heisst, die Verdienstmöglichkeiten gegenüber dem schweizerischen Durchschnitt sind 15.75 Prozent tiefer als sie es vor 20 Jahren waren, was die Attraktivität der Stadt Aarau als Arbeitgeberin in einigen, vor allem qualifizierten Berufen auf dem Arbeitsmarkt deutlich und spürbar schmälert.

Der Arbeitsmarkt hat sich jedoch nicht in allen Branchen und Funktionen gleich entwickelt. Während die Löhne der Stadt Aarau in einigen Funktionen noch gut mit dem Markt mithalten können (zum Beispiel administrative Sachbearbeitungen, handwerkliche Berufe, Mitarbeitende in der Reinigung und Mitarbeitende im Bereich Kultur, Stadtmuseum und Stadtbibliothek), sind sie in anderen Funktionen nicht mehr marktgerecht (vor allem in qualifizierten Funktionen wie Finanzfachleute, Systemtechniker und Projektleiter ICT, Projektleiter Organisation und Strategie, Immobilienfachleute sowie Projektleiter Hoch- und Tiefbau).

Die Überarbeitung der Lohnbänder soll nicht zu einer generellen Erhöhung aller Löhne im gleichen Umfang führen, sondern dort Möglichkeiten schaffen, wo die Marktfähigkeit es erfordert.

Als Basis für die Lohnanalyse dienen der Stadt Aarau neben den internen Lohntabellen die Lohnvergleiche der Perinnova mit teilnehmenden öffentlichen Verwaltungen (Kantone und grössere Städte). Für die Abteilung Pflegeheime nimmt die Stadt Aarau zusätzlich am Kantonalen Lohnvergleich der VAKA (Verband Aargauischer Spitäler, Kliniken und Pflegeinstitutionen) teil.

2. Hauptsächliche Problemstellungen

2.1 Neue Mitarbeitende müssen mit marktgerechten Löhnen bereits relativ hoch im Lohnband angestellt werden. Ihnen fehlt innerhalb ihrer Funktion bei der Stadt Aarau die Entwicklungsmöglichkeit.

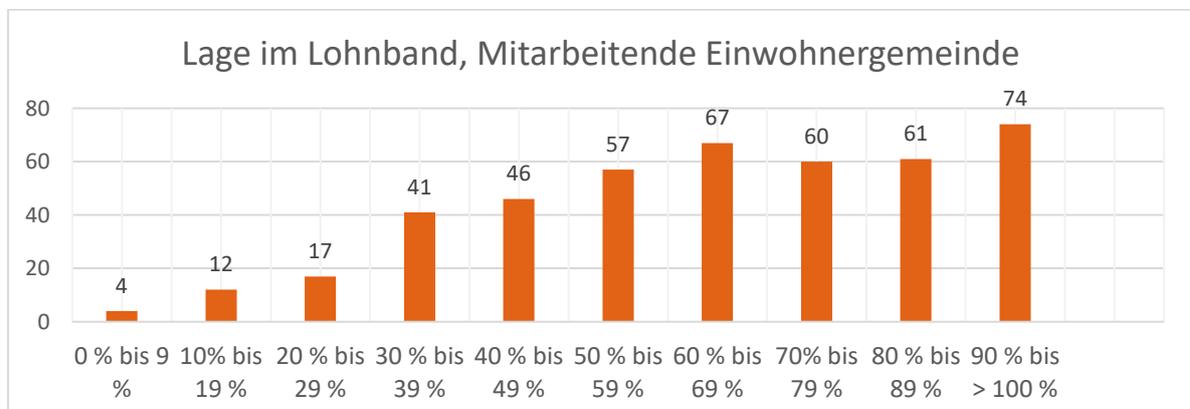
Damit die Stadt Aarau bei Neuanstellungen marktgerechte Löhne anbieten kann, müssen die Anstellungen immer höher im Lohnband eingestuft werden. Vor allem bei qualifizierten Stellen in den höheren Lohnbändern müssen Neuanstellungen oft im obersten Drittel oder sogar im obersten Dezil gemacht werden. Da die Lohnbänder bereits ab Alter 45 (Lohnband 6) und ab Alter 50 (Lohnbänder 7 bis 10) plafoniert sind, fehlt diesen Mitarbeitenden dann über viele Jahre hinweg die Entwicklungsmöglichkeit innerhalb ihrer Funktion. In der Folge ist die Fluktuation bei gut qualifizierten Mitarbeitenden zu hoch, weil der Erfahrungszuwachs und die berufliche Entwicklung innerhalb ihrer Funktion nicht mehr mit einer Lohnentwicklung einhergehen.

Vor allem die Privatwirtschaft ist bei den Löhnen von gut qualifizierten Mitarbeitenden flexibler. Aber auch beispielsweise der Kanton entschädigt entsprechend qualifizierte Personen teils massiv höher.

2.2 Viele ältere Mitarbeitende stehen am Lohnbandmaximum an und haben über viele Jahre keine Entwicklungsmöglichkeiten mehr.

Die Lohnentwicklung der Stadt Aarau vermochte bis 2011 mit der Entwicklung des 'Nominallohnindex' mitzuhalten, war danach jedoch bis auf die Jahre 2018 und 2020 nicht mehr marktgerecht. Die Lohnbänder der Stadt Aarau entwickelten sich deutlich schlechter als die effektive Lohnentwicklung und als der Nominallohnindex. Seit 2012 entwickelten sich die Lohnbänder gar nicht mehr.

Durch die relative Verschiebung der Lohnbänder um rund 16 % (Senkung) sind deutlich mehr Mitarbeitende im oberen Bereich der Lohnbänder eingestuft. Der Median liegt bei 66 % im Lohnband. Das heisst, die Hälfte der Mitarbeitenden sind bereits im obersten Drittel des Lohnbandes eingestuft, 74 Mitarbeitende sind bei 90 % oder höher. 41 Mitarbeitende stehen an der oberen Grenze des Lohnbandes an und erhalten zum Teil seit 10 Jahren keine Lohnerhöhung mehr.



Grafik 3, Verteilung der Lage im Lohnband, Anzahl Mitarbeitende pro Dezil, Stand Oktober 2021

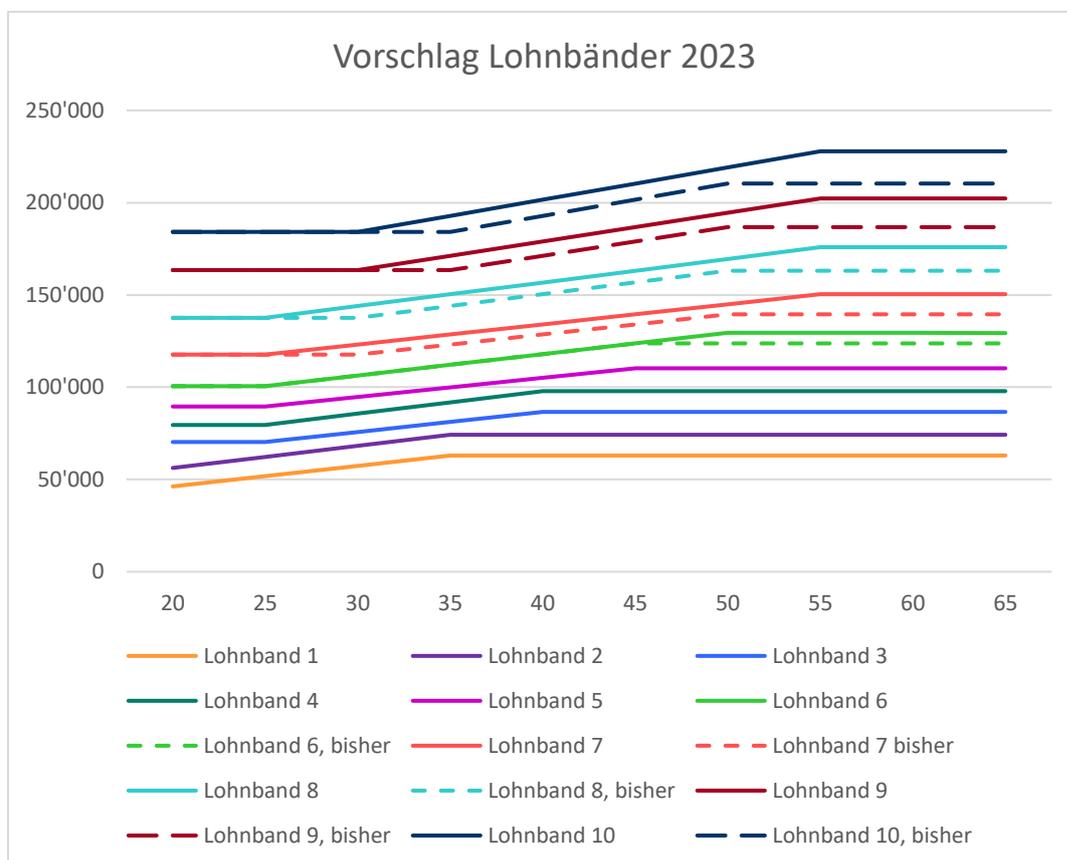
Insbesondere in qualifizierten Berufen ist jedoch der Erfahrungszuwachs mit der steigenden Berufserfahrung wertvoll und muss mit einer Lohnentwicklung einhergehen.

Bis zur Revision des Personalreglements (im Jahr 2018) bestand daher die Möglichkeit, die Lohnbänder um bis zu 10 % zu überschreiten. Von dieser Möglichkeit wurde in Einzelfällen, vor allem bei qualifizierten Funktionen, Gebrauch gemacht. Mit der Reglementsrevision entfiel diese mögliche Überschreitung der Lohnbänder richtigerweise, was die Problematik jedoch zusätzlich verschärft. Sinnvoller als eine Umgehungsregelung für das Lohnbandmaximum ist es auf jeden Fall, das Lohnbandmaximum anzupassen, wenn es nicht mehr genügt.

3. Lösungsansatz

In den Lohnbändern 1 bis 5 können Anstellungen in der Regel gut innerhalb des Lohnbandes gemacht werden. Das Maximum des Lohnbandes wird in den tieferen Lohnbändern schon ab Alter 35 (Lohnbänder 1 und 2), ab Alter 40 (Lohnbänder 3 und 4) und ab Alter 45 (Lohnband 5) erreicht. Mitarbeitende, welche das Maximum des Lohnbandes erreichen, sind im externen Vergleich jedoch gut bis sehr gut entlohnt. Würden die Lohnbänder weiter ansteigen und erst in einem höheren Alter auf einem höheren Niveau plafoniert, würde dies dazu führen, dass die Stadt Aarau im Vergleich zu anderen Städten, den Kantonen und auch der Privatwirtschaft, in diesen Lohnbändern zu hohe Löhne bezahlen würde.

Um in den qualifizierteren Funktionen, die ab Lohnband 6 eingestuft sind, wieder marktgerechte Löhne ausrichten zu können, müssen diese Lohnbänder nach oben mehr Spielraum bieten. Da bereits junge, gut qualifizierte Mitarbeitende im oberen Bereich der Lohnbänder angestellt werden müssen, sollen die Lohnbänder 7 bis 10 bereits früher ansteigen. Damit die Lohnentwicklung nicht bereits im Alter 45 oder 50 stehen bleibt, sollen die Lohnbänder 6 bis 10 zudem länger ansteigen.



Grafik 4, Vorschlag Lohnbänder 2023 (Im Detail siehe Anhang 1)

Das heisst nicht, dass bei allen Neuanstellungen höhere Löhne angeboten werden müssen, sondern lediglich, dass es möglich ist, höhere Löhne dort anzubieten, wo der Arbeitsmarkt es erfordert.

Die Anpassung der Lohnbänder schafft die Möglichkeit, in Funktionen mit einem ausgeprägten Fachkräftemangel, arbeitsmarktfähige Löhne ausrichten zu können, führt aber nicht zu einer generellen Lohnerhöhung, sondern einmalig und nur in einzelfällen zusätzlichen strukturellen Lohnanpassungen. Ein marktgerechtes Lohnsystem aber ist notwendig, damit die nötigen qualifizierten Mitarbeitenden rekrutiert und gehalten werden können.