

Anhörungsbericht vom 8. August 2022; Anpassung Lohnbänder (Änderung Personalreglement)

An seiner Sitzung vom 4. April 2022 hat der Stadtrat den Entwurf einer Änderung des Personalreglements (Anpassung Lohnbänder) verabschiedet. Der Stadtrat hat die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Personalverbände, die Fraktionen des Einwohnerrats und die Öffentlichkeit eingeladen, im Rahmen einer Anhörung zum Entwurf Stellung zu nehmen.

Frage: Stimmen Sie der Überarbeitung der Lohnbänder zu, um damit die Marktfähigkeit der Löhne zu gewährleisten und Schlüsselfunktionen auch weiterhin mit gut qualifizierten Mitarbeitenden besetzen zu können?

1. Anpassungen der Lohnbänder 1-5

Die Mehrheit der Anhörungsteilnehmenden begrüsst die vorgeschlagenen Anpassungen, ist aber der Ansicht, dass Anpassungen auch in den Lohnbändern 1-5 erfolgen sollen.

Die **Grünen Aarau** führen hierzu aus, es sei sehr wichtig, die Löhne marktgerecht zu gestalten, um qualifiziertes Fachpersonal zu erhalten. Sie fragen sich aber, warum die Anpassung der Obergrenze des jeweiligen Lohnbandes nicht in allen Stufen gleich vorgenommen wird. Für die **EVP/EW** ist es nachvollziehbar, dass vor allem die höheren Lohnbänder für marktgerechte Neuanstellungen nach oben angepasst werden müssen. Die **EVP** ist aber auch der Ansicht, dass auch weniger qualifizierte Mitarbeitende durch eine längere Anstellung bei der Stadt ihre gesammelten Erfahrungen in die tägliche Arbeit einfliessen lassen. Die **EVP/EW** führt weiter aus, in den unteren Lohnsegmenten seien die Löhne in den letzten Jahren statistisch weniger stark gestiegen, weshalb die Lohnbänder der Stadt noch als marktgerecht bezeichnet werden können. Auch Angestellte in den untersten Lohnbändern sollten aber von ihrer täglichen Arbeit leben können, weshalb ebenfalls eine Anpassung der Lohnbänder 1-5 als notwendig erachtet wird, auch wenn die Lohnbänder bei Neuanstellungen nicht immer ausgeschöpft werden. Für die **SP Stadt Aarau** ist nicht klar, wie viele Mitarbeitende der Lohnbänder 1-5 bereits an der oberen Lohngrenze angekommen sind und ob daraus eine Erhöhung nicht doch gerechtfertigt wäre. Ausserdem erachten Sie es wichtig, wenn auch «einfachere» Arbeiten (d.h. Stellen ohne oder mit weniger Verantwortung) gut entlohnt werden.

Stefan Berner ist der Meinung, dass es auch in den Lohnbändern 1-5 Fachfunktionen gibt, die teilweise nur schwer zu besetzen sind, weil auch in diesem Bereich ein Fachkräftemangel herrscht. Insgesamt müsse nach Anpassung der Lohnbänder sichergestellt werden, dass langjährige Mitarbeitende nicht schlechter gestellt werden als Mitarbeitende, welche nach Anpassung der Lohnbänder angestellt werden. **Angela Schmid** und **Sandra Lustenberger** bemerken, dass die Überarbeitung alle Lohnbänder einbeziehen solle. Auch Stellen wie bspw. administrative Sachbearbeitungen und handwerkliche Berufe seien zunehmend schwieriger zu besetzen.

Verschiedene weitere Einzelpersonen (**Anna Leibbrandt**, **Meret Radi**, **Erika Rihner**, **Cornelia Forrer**, **Sylvia Jufer**, **Marc Griesshammer**, **Melanie Morgenegg**, **Ursula Wahlen**) sind der Ansicht, dass die Mitarbeitenden in Lohnbändern 1-5 für ihr Engagement ebenso finanziell wertgeschätzt werden sollen wie jene in den höheren Positionen. Generell seien heute in allen Bereichen andere, zusätzliche Qualifikationen (z.B. Umgang mit IT/Digitalisierung) nötig, daher sei die Anpassung aller Lohnbänder sinnvoll. **Marc Griesshammer** kommentiert, es solle in Zukunft für alle Mitarbeitenden der Stadt, die heute oben anstehen, möglich sein, eine normale Lohnentwicklung mitmachen zu können und nicht nur die Mitarbeitenden in den oberen Lohnbändern. **Sylvia Rufer** führt aus, dass es in den unteren Lohnbändern ältere Mitarbeitende gebe, die am Lohnbandmaximum anstehen und seit Jahren keine Entwicklungsmöglichkeiten mehr haben. **Ursula Wahlen** bemerkt, dass die Aussage im Erläuternden Bericht "das Maximum des Lohnbandes wird in den tieferen Lohnbändern schon ab Alter [...] erreicht", in ihrer Funktion nicht zutreffe. Somit ist es ihrer Meinung nach essenziell, dass alle Lohnbänder im gleichen Masse angepasst werden. **Marylène Bellmann** ist ebenfalls der Meinung, dass auch die Maximallöhne der Lohnbänder 1-5 erhöht werden könnten.

Stellungnahme des Stadtrats zur Anpassung der Lohnbänder 1-5:

Die Löhne der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Aarau müssen marktgerecht gestaltet sein, um qualifiziertes Fachpersonal zu gewinnen und zu erhalten. Die Lohnbänder 1-5 sind aus heutiger Sicht marktgerecht konzipiert, weshalb hier an sich kein unmittelbarer Handlungsbedarf besteht.

Wenn in den tieferen Lohnbändern das Erreichen der aktuellen Obergrenze bis 55 Jahre erhöht würde, hätte dies die Konsequenz, dass die Neigung des Anstiegs insgesamt deutlich flacher ausfallen würde. Somit hätten die jüngeren Angestellten geringere Entwicklungsmöglichkeiten. Würde die Steigung einfach bis 55 Jahre erweitert, wäre die Obergrenze dieser Lohnbänder zu hoch angesetzt (z.B. im Lohnband 3 bei 102'936 Franken statt heute 86'625 Franken für Mitarbeitende mit abgeschlossener Grundausbildung im Tätigkeitsbereich, ohne Fachausweis oder erweiterten Verantwortungsbereich). In der Regel wird der Erfahrungszuwachs bei diesen Tätigkeiten weniger stark gewichtet und stoppt auch früher als bei spezialisierten Tätigkeitsfeldern.

Eine Anpassung der Lohnbänder 1-5 drängt sich aus der Sicht des Stadtrats zwar nicht auf, ist aber in sinnvoller Weise umsetzbar, indem diese Lohnbänder (wie auch die Lohnbänder 6-10) im Vergleich zu heute ebenfalls während weiteren fünf Jahren weiter ansteigen (Lohnbänder 1 und 2: bis 40 statt wie bisher 35 Jahre, Lohnbänder 3 und 4: bis 45 statt wie bisher 40 Jahre, Lohnband 5: bis 50 statt wie bisher bis 45 Jahren). Auf diese Weise wird sichergestellt, dass das Verhältnis zwischen den Lohnbändern gewahrt bleibt. Es bleibt insgesamt zu beachten, dass Neueinstellungen heute wie auch zukünftig in der Regel nicht auf dem Maximum erfolgen. Eine Anpassung der Lohnbänder führt aber generell zu einer Vergrößerung des Handlungsspielraums und der Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden während der Anstellungszeit.

Es trifft zu, dass es auch in den Lohnbändern 1-5 Fachfunktionen gibt, die teilweise nur schwer zu besetzen sind. Das liegt aber am Mangel an Arbeitskräften mit den entsprechenden Ausbildungen und Qualifikationen und in der Regel nicht an der Lohnstruktur der Stadt Aarau. Mit der jeweils budgetierten strukturellen Lohn-erhöhung kann zudem sichergestellt werden, dass neue Arbeitskräfte nicht bevorzugt werden.

Vorschlag Anpassungen:

Erhöhung der Lohnobergrenze in den Lohnbändern 1-5 durch Weiteranstieg während jeweils weiteren 5 Jahren entsprechend Anhang¹ (Entwurf nach Anhörung, S. 10 ff. dieses Berichts).

2. Mindestlöhne Lohnbänder 1 und 2

Pro Aarau stimmt einer Erhöhung der Lohnbänder im Grundsatz zu. Allerdings stosse es auf Unverständnis, dass lediglich die oberen Lohnbänder angepasst werden sollen. Die untersten Lohnbänder sind aus Sicht von Pro Aarau beim Anfangslohn zu tief angesetzt. Es sollte in der Stadt Aarau möglich sein, im untersten Lohnband mindestens 13 x 4'000 Franken brutto zu verdienen. Pro Aarau weist darauf hin, dass ein Mindestlohn von 4'000 Franken bereits in diversen Branchen angewandt wird. Die Stadt Aarau sollte bei diesem Thema eine Vorbildfunktion einnehmen und den Mindestlohn entsprechend anheben.

Stellungnahme des Stadtrats zu den Mindestlöhnen in den Lohnbändern 1 und 2

Im Lohnband 1 sind insbesondere Aushilfsstellen mit einfacheren Anforderungen oder Studentenjobs eingestuft (z.B. die Badi-Bibliothek). Der Mindestlohn im Lohnband 1 liegt derzeit bei 46'238 Franken. Diese Untergrenze kann aus der Sicht des Stadtrats auf 48'000 Franken erhöht werden (12 x 4'000 Franken). Im Lohnband 2 sind vor allem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingestuft, die in der Reinigung mit eingeschränktem Aufgabenspektrum und einfacheren Anforderungen arbeiten. Der Stadtrat ist hier bestrebt, die Löhne dieser Mitarbeitenden auf das Jahr 2023 auf mindestens 52'000 Franken zu erhöhen. Somit kann auch hier eine Anhebung des reglementarischen Mindestlohns im Lohnband 2 auf 52'000 Franken realisiert werden.

Vorschlag Anpassungen:

Anhebung des jeweiligen Mindestlohnes in den Lohnbändern 1 und 2 entsprechend Anhang 1 (Entwurf nach Anhörung, S. 10 ff. dieses Berichts).

3. Transparenz

Der **Personalverband** wünscht, dass der im Erläuterungsbericht erwähnte Lohnvergleich mit anderen öffentlichen Verwaltungen offengelegt wird. So könnten beteiligte Personenkreise im Detail nachvollziehen, warum die Anhebung der Lohnbänder 1 - 5 nicht erfolgt resp. nicht gerechtfertigt wäre. Der Personalverband weist zudem darauf hin, dass die Lohnhöhen von langjährigen Mitarbeitenden – in allen Lohnbändern – im Vergleich zu neu eintretenden Mitarbeitenden, welche allenfalls höher als bisher üblich einsteigen, regelmässig überprüft werden sollen.

Der **VPOD Aargau/Solothurn** führt aus, dass im Erläuterungsbericht argumentiert wird, die Lohnbänder 1-5 seien nicht überarbeitet worden, weil die Stadt Aarau in diesem Bereich ansonsten "zu hohe Löhne" zahlen würde. Dies sei aus Sicht von VPOD Aargau/Solothurn nicht hinreichend belegt. Aus Gründen der Transparenz und Nachvollziehbarkeit müsste der von der Stadt Aarau erstellte Lohnvergleich offengelegt werden. Es werde zwar behauptet die Lohnbänder 1-5 seien marktgerecht, es gebe jedoch genügend Hinweise, dass gerade in der Privatwirtschaft höhere Löhne für vergleichbare Funktionen der Lohnbändern 1-5 bezahlt werden. Zudem gebe es Hinweise, dass die Einreihung teilweise nicht nachvollziehbar sei und Mitarbeitende zu tief eingereiht seien.

Die **SP Stadt Aarau** bringt vor, für eine weitergehende Beurteilung der vorgeschlagenen Lösung wäre es wünschenswert gewesen, zusätzliche Informationen zu den Lohnbandklassen (Rollen, Profile, Verantwortlichkeiten) sowie weitere statistische Daten zu erhalten (Median-Löhne pro Band, Löhne und Verhältnisse M/F etc.). Eine separate Aufschlüsselung der Datenlage der Lohnbänder 1-5 und Lohnbänder 6-10 wäre wünschenswert. Ob das Lohn-Niveau tatsächlich so hoch ist und wo die einzelnen Löhne im Vergleich mit anderen öffentlichen und privaten Institutionen stehen, könne nicht verifiziert werden. Eine Art Lohnspiegel oder der im Erläuterungsbericht erwähnte Lohnvergleich wäre für die konkrete Beurteilung notwendig.

Marylène Bellmann regt an aufzuzeigen, welche Stelle in welchem Lohnband eingeordnet sei und wie viel diese Stelleninhabenden verdienen. Das **Regionale Zivilstands- und Bestattungsamt** weist darauf hin, dass bei vielen Gemeinden ein genauer Beschrieb der Verantwortungsbereiche, welche zur Einstufung in ein Lohnband führen, ausgewiesen sind. Diese Transparenz werde bei der Stadt Aarau vermisst.

Daniele de Min hält fest, der Fokus auf bestimmte Fachfunktionen, die auf dem Markt teuer sind, seien verständlich als Begründung für eine Anpassung der Lohnbänder. Falls es auf die Praxis hinausläuft, dass Projektleitungen der Sektion O&S oder im Hochbau oder in der Informatik aber mehr verdienen als Projektleitungen im Sozialbereich, wäre dies ungerecht. Es gehe generell darum, Transparenz zu schaffen und aufzuzeigen, welche Funktionen und Tätigkeiten in welchem Lohnband angesiedelt sind. Dies fehle heute weitgehend (Wie kann es sein, dass nicht alle Sektionsleitungen im selben Lohnband eingestuft sind?). Ausserdem müsse innerhalb des Lohnbands eine Gleichbehandlung gelten. Die Stadt leiste einen service public und sollte sich nicht nur am Markt orientieren. Mitarbeitende entscheiden sich frei, in der Privatwirtschaft oder in einer öffentlichen Verwaltung arbeitstätig zu sein. Dabei spiele der Lohn eine wichtige, aber nicht die entscheidende Rolle. Die Stadtverwaltung könne durch eine transparente und faire Lohnpolitik punkten.

Stellungnahme des Stadtrats zur Transparenz:

Gestützt auf § 42 PR reiht der Stadtrat die Stellen in eine Stellenstruktur ein. Die Stellenstruktur ist diesem Anhörungsbericht in Beilage 1 angefügt. Die beiden im Erläuterungsbericht zur Anhörung erwähnten Lohnvergleiche finden sich in den Beilagen 2 und 3, soweit eine Offenlegung aus Datenschutzgründen möglich ist. Eine Zusammenstellung der Medianlöhne findet sich in Beilage 4 zu diesem Anhörungsbericht, die aktu-

elle Lohngleichheitsanalyse aus dem Jahr 2021 zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeitenden in Beilage 5. Eine geschlechtsspezifische Lohndifferenz kann sich zum Beispiel ergeben, wenn Mitarbeitende nicht in ihrem Bereich mit höchstem Abschluss angestellt sind (Beispiel Wiedereinstieg Mitarbeiterin mit Masterabschluss im Bereich Kultur, neu im Einsatz als Sachbearbeiterin in einem ausbildungsfremden Bereich. Für den Lohnvergleich ist die höchste Ausbildung massgebend, unabhängig in welchem Fachbereich der Abschluss erlangt wurde und ob der Fachbereich für die Tätigkeit relevant eingesetzt werden kann). Zu einer weiteren Verzerrung der Lohngleichheit kann geführt haben, dass aufgrund des zeitweisen Lock-Downs infolge Corona auf Anweisung des Bundes ganze Berufsbereiche von der Analyse ausgeschlossen werden mussten. Die Ergebnisse liegen innerhalb der vom Bund vorgegebenen Toleranzgrenze. Die Löhne und das Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeitenden werden im Jahr 2023 sodann erneut auf freiwilliger Basis ausgewertet.

Bei jeder Neuanstellung wird zudem ein Vergleich von neu eintretenden Mitarbeitenden mit den bereits angestellten Mitarbeitenden vorgenommen. Unregelmässigkeiten kann hier jeweils mit einer strukturellen Lohnerhöhung begegnet werden. Zu ergänzen ist, dass die Sektionsleitungen über sehr unterschiedliche Aufgaben, Verantwortungsgebiete und Führungsspannen verfügen, die Anforderungen an ihre Ausbildung sehr unterschiedlich ist sowie dass sie in sehr verschiedenen Massen Einfluss auf die strategische Ausrichtung ausüben. Es wäre nicht sachgerecht, alle Sektionsleitungen gleich einzustufen

Vorschlag Anpassungen:

Keine Anpassung an der Anhörungsvorlage.

Die Stellenstruktur, eine Zusammenstellung der Medianlöhne sowie die Lohnvergleiche finden sich in den Beilagen 1-5 zu diesem Anhörungsbericht.

4. Teuerungsausgleich

Verschiedene Einzelpersonen (**Anna Leibbrandt, Meret Radi, Erika Rihner, Cornelia Forrer, Sylvia Jufer, Marc Griesshammer, Melanie Morgenegg, Ursula Wahlen**) sind der Ansicht, dass der Teuerungsausgleich für Mitarbeitende in den Lohnbändern 1-5 ebenso wichtig sei.

Stellungnahme des Stadtrats zum Teuerungsausgleich:

Die Entwicklung der Lohnbänder der Stadt Aarau hinkt der Entwicklung des Nominallohnindex' und damit den Marktlöhnen deutlich hinterher. Relativ zu den Nominallöhnen ist der maximale Lohn im Lohnband der Stadt Aarau seit dem Jahr 2000 um 15.75 Prozentpunkte gesunken. Mit dem vorliegenden Geschäft wird eine Realloohnerhöhung angestrebt, um auch in qualifizierte Berufen eine marktgerechte Entlohnung und damit qualifizierte Mitarbeitende sicherstellen zu können. Ein Teuerungsausgleich kann in den Fällen von § 41 Abs. 2 des Personalreglements der Stadt Aarau (bei Veränderungen des Nominallohnindex um mindestens 3%) durch den Stadtrat vorgenommen werden und bedarf keiner Anpassung des Personalreglements.

Vorschlag Anpassungen:

Keine Anpassung an der Anhörungsvorlage.

5. Individuelle Einstufungen

Verschiedene Einzelpersonen (**Melanie Morgenegg, Lisa Diggelmann und Regina Wenk**) bemerken, es sei unklar, nach welchen Kriterien die Einstufung innerhalb des entsprechenden Lohnbandes mit welcher Qualifikation erfolge. Auch sei nicht ersichtlich, wie sich eine Ausbildung in dem jeweiligen Aufgabengebiet der einzelnen Anstellungsebenen auswirkt oder welchen Einfluss die Berufserfahrung auf die Einstufung im Lohnband habe. Vergleiche man das Lohnsystem mit demjenigen von der Stadt Zürich, sei ersichtlich, dass es bereits erprobte, transparentere Systeme gebe. Es wäre sinnvoll, auch eine mindestens stufenweise rückwirkende Umsetzung bei den bestehenden Mitarbeitenden zu machen. Regina Wenk kommentiert zudem, dass

in den Lohnbändern 3-5 nicht gewichtet werde, wer eine oder mehrere Ausbildungen mitbringe. Es zeige sich, dass als gut ausgebildete Berufsleute in handwerklichen Berufen nicht zu Marktbedingungen angestellt werden können.

Ronald Baumann führt aus, dass im Bereich des Zivilstandswesens der Markt sehr ausgetrocknet sei. Wie bei Stellen der ICT sollen auch hier die Löhne der grossen Nachfrage angepasst werden. Dies betrifft vor allem die Lohnbänder, welche nicht angepasst wurden (Lohnbänder 1-5). Das **Regionale Zivilstands- und Bestatungsam** reicht eine detaillierte Stellungnahme ein, in welcher sie die Umklassierung in ein höheres, gerechtes Lohnband und die Erhöhung der Löhne der Zivilstandsbeamtinnen und Zivilstandsbeamten beantragt. Da das Lohnband der Zivilstandsbeamtinnen und Zivilstandsbeamten nicht angepasst werde, wird die Prüfung einer Lohnanpassung und eine Umplatzierung der ganzen Berufsgattung in ein höheres Lohnband dringend beantragt. Auch **Lilo Moser** schildert die Personalsituation in der Stadtbibliothek Aarau, welche gerade von den unteren Lohnbändern betroffen ist. Die heutige Situation zeige, dass beim Kanton und beim Bund deutlich höhere Löhne bezahlt werden und auch die Entwicklungsmöglichkeiten dort besser sind. Es sei aus ihrer Sicht nicht akzeptabel, dass bis und mit Lohnband 5 keine Anpassungen nach oben stattfinden, ansonsten müsste bei diversen Personen ein Wechsel in ein höheres Lohnband ins Auge gefasst werden.

Stellungnahme des Stadtrats zu den individuellen Einstufungen:

Die konkreten, einzelnen Einstufungen in den Lohnbändern der einzelnen Mitarbeitenden sind nicht Gegenstand dieses Geschäfts. Die individuelle Einstufung der Löhne der Mitarbeitenden kann im Rahmen der Jahresgespräche mit den jeweiligen Vorgesetzten gemeinsam thematisiert werden. Gestützt auf § 42 PR reiht der Stadtrat die Stellen in eine Stellenstruktur ein. Die Stellenstruktur ist diesem Anhörungsbericht in Beilage 1 angefügt. Zusatzausbildungen oder zusätzliche Funktionen können entsprechend berücksichtigt werden, wenn sie für die Arbeitstätigkeit von Bedeutung sind. Gerade im Funktionsbereich der Sachbearbeitung gibt es aufgrund der Komplexität der Aufgabengebiete, der Verantwortung und den Ausbildungsanforderungen mehrere Einstufungsmöglichkeiten. Sodann wird gemäss Ziff. 1 dieses Anhörungsberichts nun auch eine Anpassung der Lohnbänder 1-5 vorgeschlagen.

Generell werden in allen Bereichen regelmässig zusätzliche Qualifikationen und Know-How benötigt, etwa im Umgang mit der IT/Digitalisierung. Dies hat aber keinen unmittelbaren Einfluss auf die Entwicklung der Lohnbänder, sondern stellt eine Grundanforderung für die Besetzung der Stelle dar.

Vorschlag Anpassungen:

Keine Anpassung an der Anhörungsvorlage. Vgl. jedoch Anpassungen der Lohnbänder 1-5 (Ziffern 1 und 2, oben)

6. Anpassungen im Lohnband 6

Der **VPOD Aargau/Solothurn** ist grundsätzlich mit der Überarbeitung der Lohnbänder 6-10 einverstanden. Jedoch sei nicht ersichtlich, weshalb das Lohnband 6 nicht analog zu den Lohnbänder 7-10 angepasst werde (**Angela Schmid, Sandra Lustenberger, Lisa Diggelmann, Melanie Morgenegg** und **Daniele de Min** sind gleicher Ansicht). Langjährige Mitarbeitende sollten zudem nicht schlechter gestellt sein als die nach der Anpassung der Lohnbänder angestellten Mitarbeitenden. Strukturelle Lohnanpassungen seien daher für alle Mitarbeitenden in vergleichbaren Funktionen zu prüfen. Als Input wird zudem noch ausgeführt, dass die Stadt Aarau ihre Attraktivität als Arbeitgeberin steigern könnte, indem sie ihren Mitarbeitenden z.B. den Bezug von vergünstigtem Reka-Check ermöglicht oder Eintritte/Abos im kulturellen/sportlichen Bereich mitfinanziert. Eine Erhöhung der Beiträge an den Personalausflug oder Weihnachtsessen solle geprüft werden.

Stellungnahme des Stadtrats zu den Anpassungen im Lohnband 6:

Das Lohnband 6 wird nicht in gleicher Weise angepasst wie die Lohnbänder 7-10, da in jüngeren Jahren in diesem Lohnband der Lohn marktgerecht ist. Ab dem 45. Lebensjahr besteht heute im Lohnband 6 aber

keine Entwicklungsmöglichkeit mehr, während sich der Erfahrungs- und Spezialisierungszuwachs über das Alter von 45 Jahren hinaus erstreckt. Demgegenüber ist die frühere Anhebung der Lohnbänder ab 7 (ab 25 statt 30 Jahren) notwendig, um in jüngeren Jahren mehr Handlungsspielraum im Lohnband zu schaffen und geeignete Personen zu rekrutieren. Mit strukturellen Lohnerhöhungen können Unregelmässigkeiten ausgeglichen werden. Die Gewährung von zusätzlichen Vergünstigungen ist auch aus Sicht des Stadtrats wünschenswert, soll aber separat geprüft werden.

Vorschlag Anpassungen:

Keine Anpassung an der Anhörungsvorlage.

7. Anpassungen der Lohnbänder 6-10

Der **Personalverband** begrüsst grundsätzlich die Anhebung der Lohnbänder 6-10. Hiermit werden die Attraktivität der Arbeitgeberin Stadt Aarau in diesem Lohnbereich gesteigert sowie die Rekrutierungsmöglichkeiten verbessert und beschleunigt. Zudem wird positiv vermerkt, dass langjährige Mitarbeitende nun wieder eine Lohnperspektive haben, wenn sie bereits seit längerer Zeit mit ihrem Lohn "oben" anstehen.

Die **SP Stadt Aarau** unterstützt grundsätzlich den gewählten Lösungsansatz der Stadt Aarau und betrachtet gleichzeitig die Notwendigkeit einer Anpassung der Lohnbänder als überfällig. Die gewählte Strategie, die Lohnbänder 6-10 früher ansteigen zu lassen und die Obergrenzen zu erhöhen, ist aus Sicht der SP Stadt Aarau unter den präsentierten Informationen einleuchtend. Grundsätzlich bleibe die Frage aber offen, ob das System mit Lohnbändern zu einer fairen und gerechten Lohnentwicklung führe (je älter, desto höher die Lohnband-Obergrenze; immer noch grosser Ermessensspielraum bei der Festlegung der Löhne innerhalb eines Lohnbandes; Einfluss auf die Lohnentwicklung durch Unterbrüche bspw. aufgrund Schwangerschaft, Kinderbetreuung oder auch Teilzeitarbeit, was Frauen speziell benachteiligt, etc.). Wiederholt wurden in der Rechnung der Stadt Aarau sodann hohe Fluktuationen und «nicht besetzbare» Stellen ausgewiesen. Falls diese Probleme auf das Vergütungssystem zurückgeführt werden können, muss es das Ziel sein, die Situation mit dieser Revision zu verbessern. Eine Erhöhung der oberen Limite der Bänder führe, wie im Bericht ebenfalls auch ausgeführt, nicht automatisch zu einer Erhöhung der Löhne. Nicht Teil dieser Revision, aber dennoch relevant, sei die Frage der Perspektivenschaffung für Mitarbeitende in den Lohnbändern 1 - 5 (aber auch 6+), um ihnen einen Wechsel in das nächsthöhere Band zu ermöglichen. Die SP Stadt Aarau spricht die Frage an, auf welche Unterstützung der Stadt Mitarbeitende zählen könnten, um einen solchen Wechsel zu erreichen (bspw. über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten oder on-the-job Training).

Die SP Stadt Aarau führt weiter aus, die Lohnbänder 6+ würden zwischen rund 4-8% erhöht. Sie fragt sich daher, ob dies ausreicht, um der zukünftigen Entwicklung gerecht zu werden (bei einer durchschnittlichen Lohnentwicklung von ~1% pro Jahr ab 2010), und ob erwartet werden kann, dass die Lohnbänder alle bspw. 5 Jahre erneut analysiert und ggf. angepasst werden. Diese Frage mit dem Hintergrund, dass es bereits heute schon viele Mitarbeitende gebe, welche sich im letzten Quantil ihres jeweiligen Bandes befinden und auch mit einer Anpassung der Obergrenze um 4-8% möglicherweise sich bald wieder der Obergrenze annähern. Weiter wirft die SP Stadt Aarau die Frage auf, ob es Mitarbeitende gebe, für welche die Lohnanpassung von bis zu +10% über das obere Lohnband-Limit hinaus Gebrauch gemacht wurde und wie man mit diesen Anstellungen umgehe.

Stellungnahme des Stadtrats zu den Anpassungen in den Lohnbändern 6-10 (Eingaben Personalverband und SP Stadt Aarau):

Die Stadt Aarau investiert in die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden und bietet zum Beispiel gerade im Pflegebereich Nachholbildungen an. Aufgrund der verschiedenen Ausbildungen und Zusatzaufgaben wird jeweils geprüft, ob ein Wechsel in das nächsthöhere Lohnband möglich ist. Da in der Regel Funktionen und nicht Personen eingestuft werden und die Tätigkeiten so vielfältig sind, dass Fachaufgaben in kleineren

Teams oft mit wenig Entwicklungsmöglichkeiten ausgeübt werden, sind tatsächlich auch mangelnde Aufstiegschancen teilweise problematisch. Fluktuationen und Vakanzen sind sodann nicht ausschliesslich, aber auch auf die dargelegten Probleme zurückzuführen.

Seit der Reglementsrevision besteht diese Möglichkeit, die obere Gehaltsbandgrenze zu überschreiten nicht mehr. Die vereinzelt Mitarbeitenden, welche von der früheren Möglichkeit profitierten, sind bereits vor der Reglementsrevision in den Ruhestand getreten. In den Lohnbändern 2 bis 5 gibt es einzelne Mitarbeitende, welche das Lohnband aufgrund des mit der Revision erfolgten Ausgleichs von reduzierten Zulagen überschreiten. Es handelt sich mehrheitlich um Mitarbeitende des Werkhofs, die vor der Reglementsrevision von einer grosszügigeren Zulagenregelung profitierten.

Vorschlag Anpassungen:

Keine Anpassung an der Anhörungsvorlage.

Die **FDP** steht der Anpassung der Lohnbänder, wie sie vom Stadtrat vorgeschlagen wird, sehr kritisch gegenüber. Insbesondere wird der längere Anstieg der Lohnbänder 6-10 bis Lebensalter 50 und 55 abgelehnt. Es greife nach Ansicht der FDP zu kurz, die Attraktivität einer städtischen Stelle im Vergleich zu einer Anstellung in der Privatwirtschaft allein anhand der Höhe der Entlohnung zu beurteilen. In vielerlei Hinsicht habe eine Staatsstelle wesentliche Vorteile gegenüber der Privatwirtschaft, insbesondere beim Kündigungsschutz (Prinzip der Kündigungsfreiheit vs. Kündigung nur aus sachlichen Gründen), bei der Lohnsicherheit und längerer Lohnfortzahlung, bei längerem bezahltem Urlaub bei Vaterschaft, Todesfällen [vgl. § 37 PR] etc. Gerade auch für Ü50-Mitarbeitende in der Nähe des Pensionsalters stelle die Jobsicherheit ein wesentliches Kriterium dar. Die FDP nimmt Bezug auf Studien, die zeigen, dass Arbeitnehmenden generell Jobsicherheit wichtiger sei als ihr Gehalt.

Weiter biete die Stadt Aarau attraktive Weiterbildungsmöglichkeiten an und der Einwohnerrat habe sich dafür ausgesprochen, dass auf das Weiterbildungsangebot in der Nach-Corona-Zeit wieder vermehrt Wert zu legen ist. Gerade bei den oberen Lohnbändern sei ein längerer Anstieg unnötig. Im Vergleich mit anderen Städten ähnlicher Grösse seien die bisherigen Lohnbänder der Stadt Aarau keineswegs unterdurchschnittlich. Im Gegenteil lägen bspw. die Lohnbänder der Gemeinde Wettingen unter den bisherigen von Aarau. Es zeige sich, dass praktisch durchgehend in allen anderen Städten die höheren Lohnbänder ab dem 45. bzw. 50. Lebensjahr plafoniert seien, wie dies momentan ebenfalls auch in Aarau der Fall ist. Somit wäre der vorgeschlagene längere Anstieg im zwischenstädtischen Vergleich ein Einzelfall. Seit 2000 seien die Lohnbänder bei generellen Lohnerhöhungen um 11% erhöht worden. Damit sei die Teuerung in der fraglichen Zeit (9%) mehr als abgedeckt. Die FDP erachtet es zudem als zweckmässig, bei zukünftigen Erhöhungen des Nominallohns ein Vorgehen nach § 41 Abs. 2 PR in Betracht zu ziehen. Dieses Instrument erlaube es, auf generelle Lohnentwicklungen problemlos zu reagieren. Aus den genannten Gründen ist die FDP der Meinung, dass die Stadt Aarau in der Lage ist, sehr attraktive Arbeitsplätze anzubieten und aufgrund zahlreicher, nicht nur monetärer Vorteile auch im Vergleich mit der Privatwirtschaft konkurrenzfähig ist. Im Sinne dieser Ausführungen sei die Anpassung der Lohnbänder zu überdenken oder zumindest eine massvollere Erhöhung vorzuschlagen.

Die **SVP Aarau** lehnt die Anpassungen in den Lohnbändern 6-10 ab. Sie ist der Meinung, dass die von der Stadt ausgerichteten Löhne absolut marktgerecht seien. Insbesondere die Gehälter in den obersten Lohnbändern erscheinen schon heute hoch bis sehr hoch. Forderungen nach noch mehr finanziellem Spielraum in den Lohnbändern 6-10 taxiert die SVP Aarau als nicht angebracht. Entgegen der Argumentation des Stadtrats erscheine die Konkurrenzfähigkeit der Stadt auf dem Arbeitsmarkt durchaus vorhanden. Neben den marktgerechten Löhnen würden städtische Angestellte auch von einem grosszügig ausgestalteten Personalreglement und guten Leistungen der Pensionskasse profitieren. Zudem bestehe bei der öffentlichen Hand eine überaus hohe Arbeitsplatzsicherheit. Es wird weiter ausgeführt, dass nicht allein bei qualifizierten Stellen in den höheren Lohnbändern ein Fachkräftemangel besteht, was sich bspw. bei den städtischen Pflegeheimen deutlich offenbare und wo eine Vielzahl der Angestellten in den untersten Lohnbändern eingestuft seien.

Stellungnahme des Stadtrats zur Ablehnung von Anpassungen in den Lohnbändern 6-10 (Eingaben von FDP und SVP Aarau):

Es trifft zwar zu, dass es zu kurz greifen würde, die Attraktivität der Stadt Aarau als Arbeitgeberin nur am Lohn zu messen. Der Lohn ist andererseits aber ein wichtiger Faktor, welche die Attraktivität einer Stelle und zugleich die Arbeitgeberattraktivität ausmacht. Gerade die Faktoren "Kündigungsschutz" und "Arbeitssicherheit" sind im Zuge des heutigen Fachkräftemangels keine Argumente mehr für die Attraktivität einer Arbeitsstelle. Die Lohnsicherheit ist zudem relativ; Mitarbeitenden der Stadt Aarau wurden beispielsweise gerade eben mit dem Argument, dass es sich um eine öffentlich-rechtliche Arbeitgeberin handelt, Kurzarbeitsentschädigungen während der Pandemie abgesprochen. Mitarbeitende im KuK im Stundenlohn konnten zum Teil deutlich weniger beschäftigt werden und waren sehr wohl betroffen.

Die Lohnfortzahlung in der Stadt Aarau ist nicht überdurchschnittlich lang. Für die Dauer der Lohnfortzahlung sind letztlich die heute von fast allen Unternehmen hierfür abgeschlossenen Taggeldversicherungen relevant. Darüber hinaus ist der bezahlte Urlaub in einem Todesfall naher Angehöriger oder der Vaterschaft kaum ein Argument für die Attraktivität der Arbeitsstelle und für die Rekrutierung. Die Jobsicherheit stellt ebenfalls kein hinreichendes Argument für dieses Geschäft dar. Gut qualifizierte Arbeitskräfte haben auf dem Stellenmarkt attraktive Möglichkeiten und werden umworben. Stellenwechsel bis zum Alter von 60 Jahren sind durchaus realistisch.

Weiterbildungsmöglichkeiten sind vor allem dann attraktiv, wenn jüngere Mitarbeitende von den erfahrenen Vorgesetzten und Mitarbeitenden profitieren und ihr theoretisch erworbenes Wissen in der Praxis umsetzen können. Genau bei den höheren Lohnbändern genügt eine theoretische Ausbildung nicht mehr. Deshalb braucht es die qualifizierten Mitarbeitenden, welche das erfahrene Know-How weitergeben können. Ist das Fachwissen in der Verwaltung nicht mehr vorhanden, wird es auch schwieriger, junge Mitarbeitende gewinnen zu können, die sich noch weiterentwickeln wollen.

Der Aspekt des Vergleichs mit anderen ähnlichen Städten trifft in dieser Hinsicht nicht zu. Ein Städtevergleich ist nur dann angebracht, wenn auch vergleichbare Städte als Massstab herangezogen werden. Die Löhne sind z.B. in Biel, Chur oder Zug wesentlich höher als in Aarau. Ein Städtevergleich mit der Gemeinde Wettingen ist nicht plausibel, denn die Funktionen in Wettingen dürften kaum direkt mit denen der Kantonshauptstadt Aarau vergleichbar sein. Die Stadt Aarau hat weitere komplexere Funktionen und ein grösseres Verantwortungsgebiet. Dennoch sind einzelne Funktionen in Wettingen nicht tiefer entlohnt als in der Stadt Aarau. Erlaubt sei auch der Hinweis, dass die Kaderlöhne in der Eniwa als Energieversorger in hauptsächlich städtischem Eigentum beispielsweise mind. 25% höher sind als in der Stadtverwaltung.

Würden sich die Lohnerhöhungen auf den Teuerungsausgleich beschränken, hiesse dies, dass die Reallöhne effektiv immer gleichbleiben würden: Die Stadt verfügt nicht über Lohnklassen, mit denen der Erfahrungszuwachs der Mitarbeitenden automatisch angepasst werden.

Vorschlag Anpassungen:

Keine Anpassung an der Anhörungsvorlage.

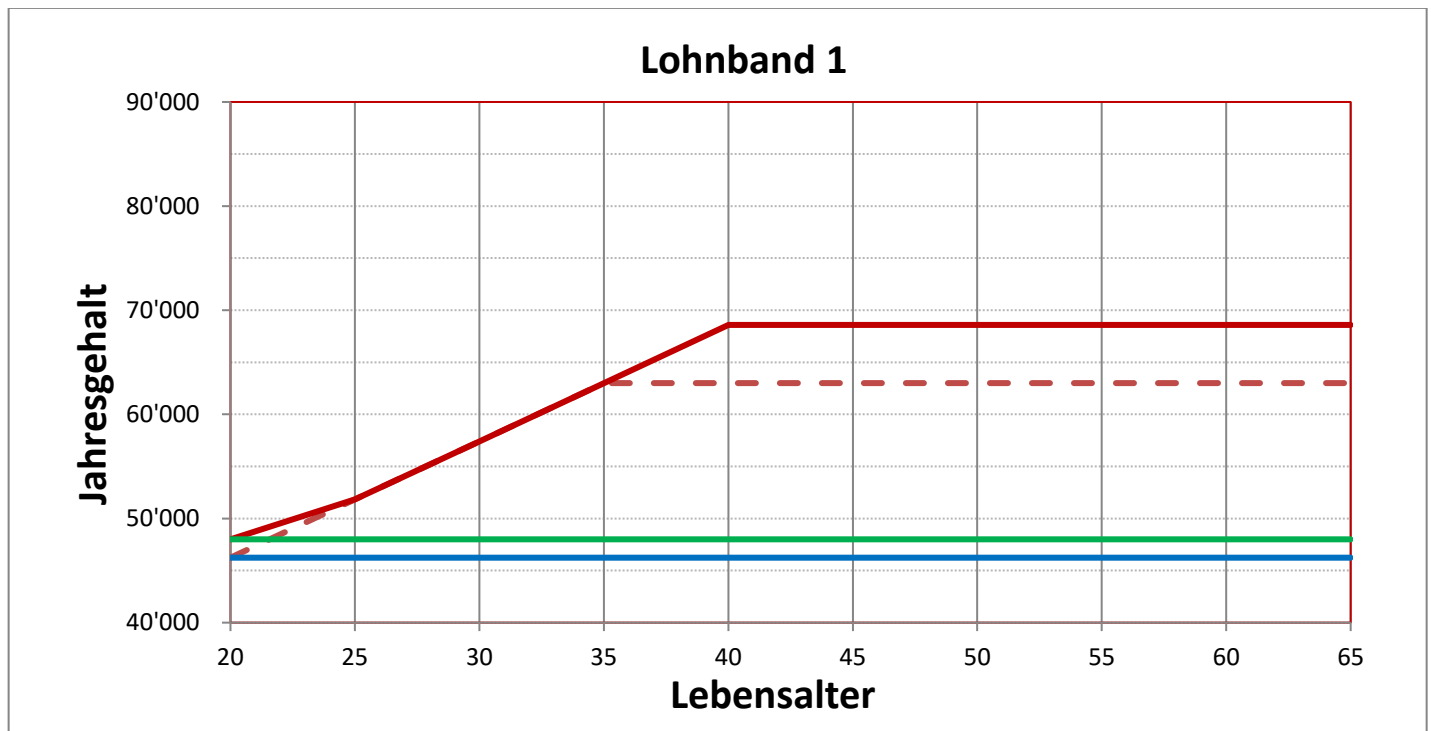
Folgende Organisationen und Personen haben an der Anhörung teilgenommen:

- Grüne Aarau, Petra Ohnsorg, Aarau
- Pro Aarau, Patrik Dober, Aarau
- EVP/EW, Therese Dietiker
- SP Stadt Aarau, Laszlo Etesi, Aarau
- FDP Aarau, Matthias Zinniker, Aarau
- SVP Aarau-Rohr (heute: SVP Aarau), Susanne Heuberger, Aarau
- Personalverband der Stadt Aarau, Sebastian Busse, Aarau
- VPOD Aargau/Solothurn, Sina Deiss, Aarau
- Angela Schmid, Stadtkanzlei Aarau, Stadt Aarau
- Anna Leibbrandt, Abteilung Kultur, Stadt Aarau
- Benita Leitner, Regionales Zivilstandsamt und Bestattungsamt, Stadt Aarau
- Cornelia Forrer, Aarau
- Daniele De Min, Abteilung Soziale Dienste, Stadt Aarau
- Erika Rihner, Abteilung Betrieb Infrastruktur und Sport, Stadt Aarau
- Lilo Moser, Stadtbibliothek Aarau, Stadt Aarau
- Lisa Diggelmann, Betrieb Infrastruktur und Sport, Stadt Aarau
- Marc Griesshammer, Stadtmuseum Aarau, Stadt Aarau
- Marylène Bellmann, Betrieb Infrastruktur und Sport, Stadt Aarau
- Melanie Morgenegg, Abteilung Kultur, Stadt Aarau
- Meret Radi, Stadtmuseum Aarau, Stadt Aarau
- Regina Wenk, Betrieb Infrastruktur und Sport, Stadt Aarau
- Ronald Baumann, Regionales Zivilstandsamt und Bestattungsamt, Stadt Aarau
- Sandra Lustenberger, Stadtkanzlei Aarau, Stadt Aarau
- Stefan Berner, Vize-Stadtschreiber, Stadtkanzlei Aarau, Stadt Aarau
- Sylvia Jufer, Stadtmuseum Aarau, Stadt Aarau
- Ursula Wahlen, Stadtmuseum Aarau, Stadt Aarau

Anhang 1: Lohnbänder (Entwurf nach Anhörung)

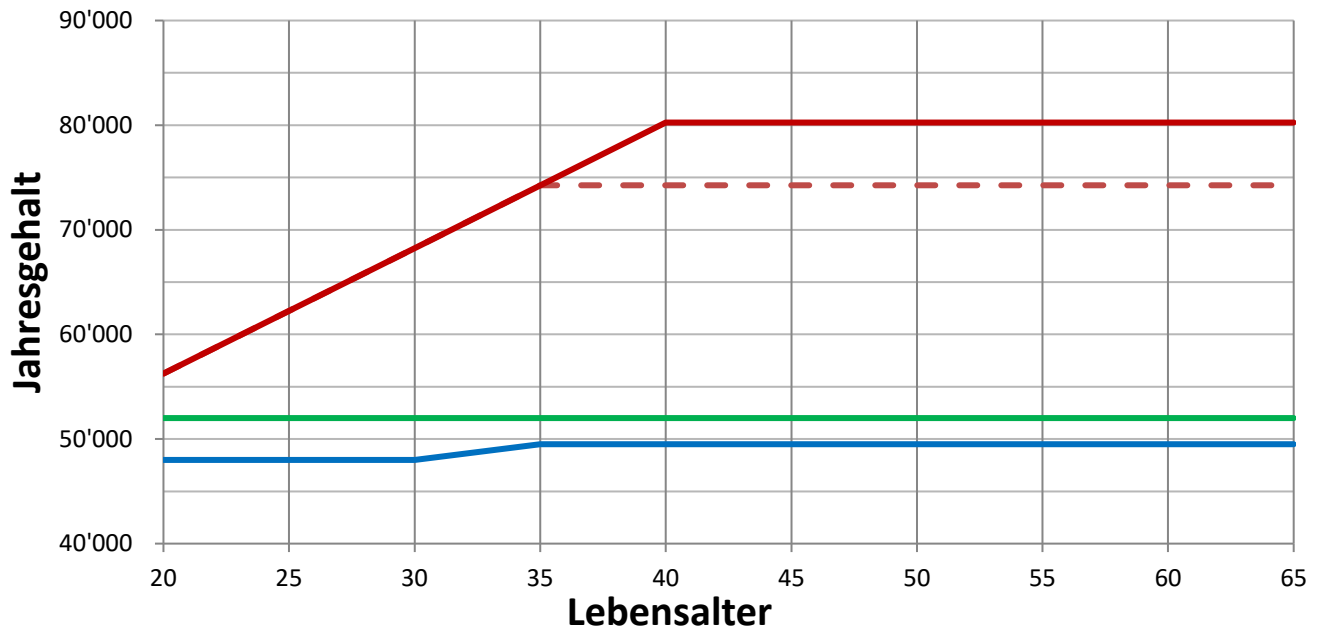
(Stand: xxx; Stand Nominallohnindex, Basis 2015=100: 101.1 Punkte)

Lohnbänder 1 bis 10: Linie rot ausgezogen neu, Linie rot gestrichelt bisher
Lohnbänder 1 und 2: Linie grün neu, Linie blau bisher

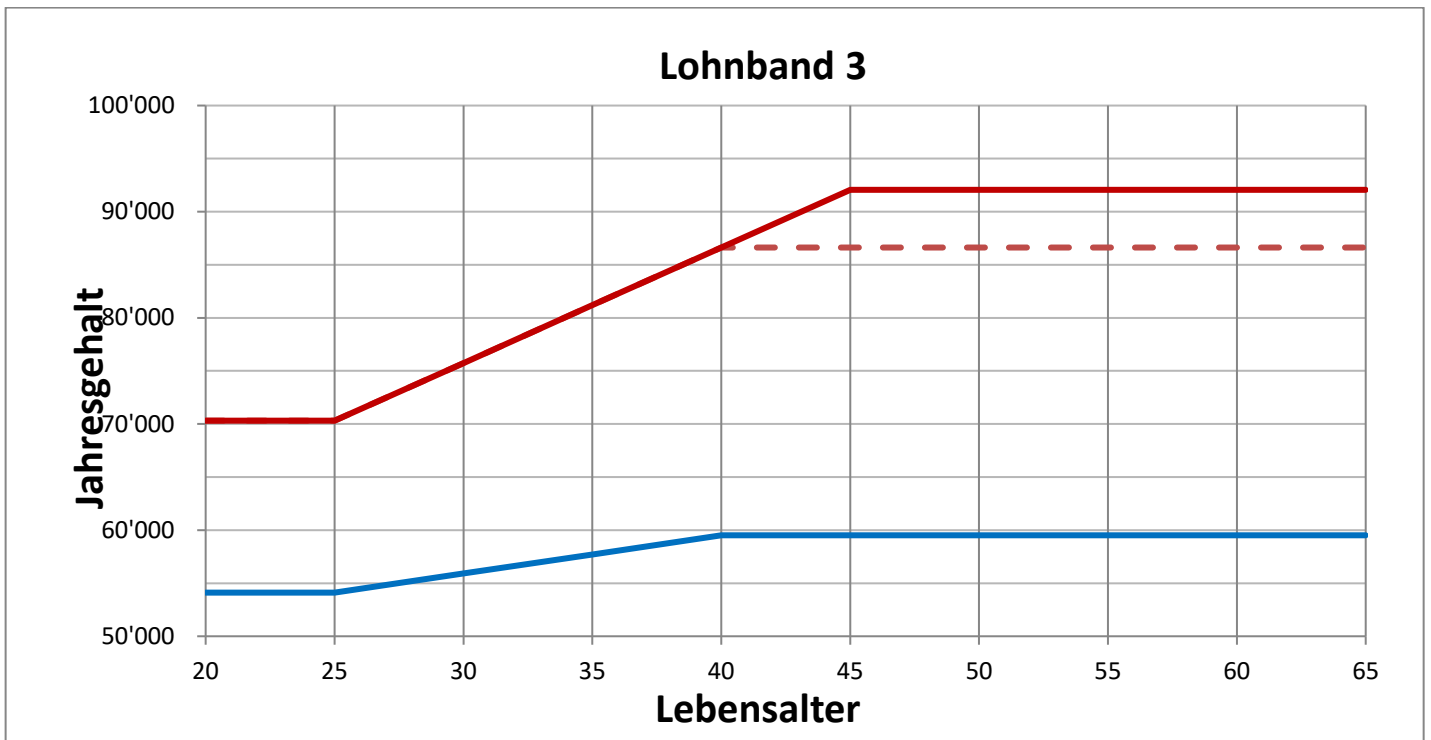


Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Obere Grenze neu	48'000	51'826	57'415	63'002	68'589	68'589	68'589	68'589	68'589	68'589
Obere Grenze	46'238	51'826	57'415	63'002	63'002	63'002	63'002	63'002	63'002	63'002
Untere Grenze neu	48'000	48'000	48'000	48'000	48'000	48'000	48'000	48'000	48'000	48'000
Untere Grenze	46'238	46'238	46'238	46'238	46'238	46'238	46'238	46'238	46'238	46'238

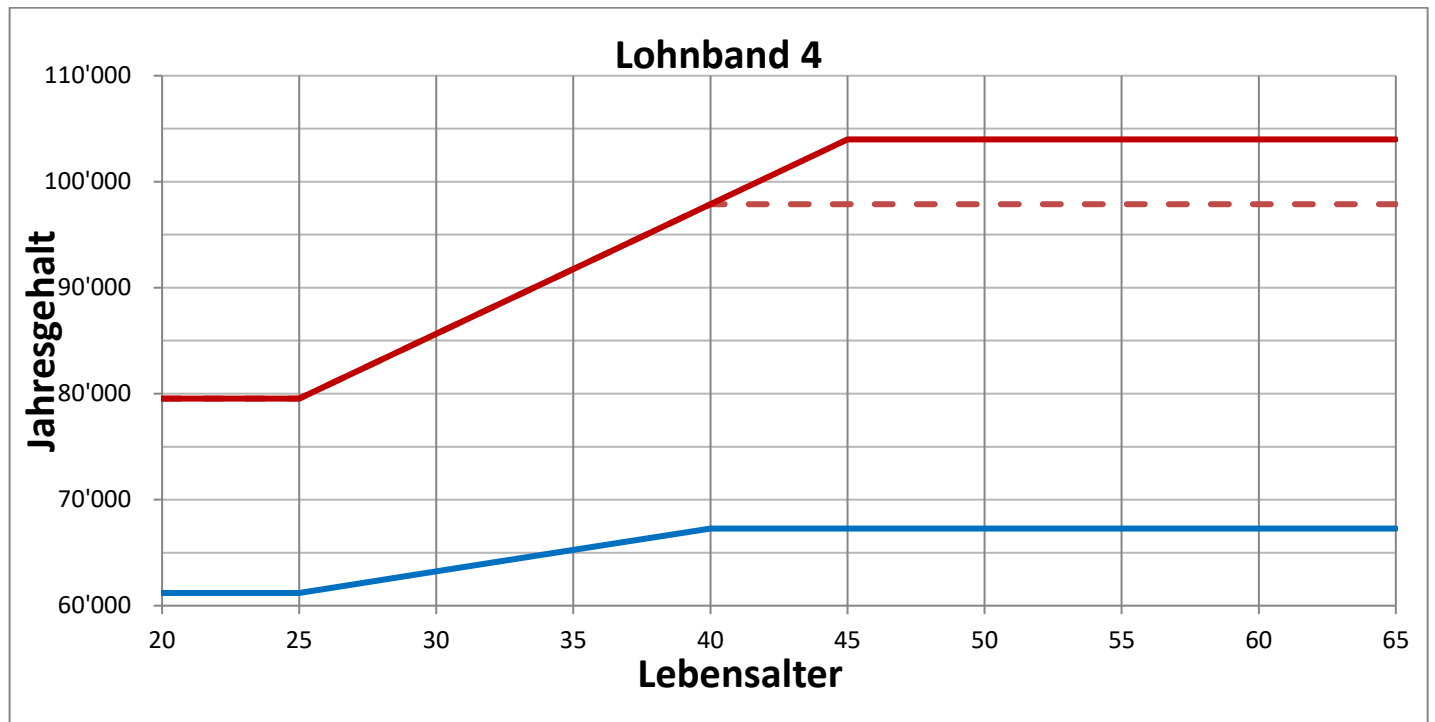
Lohnband 2



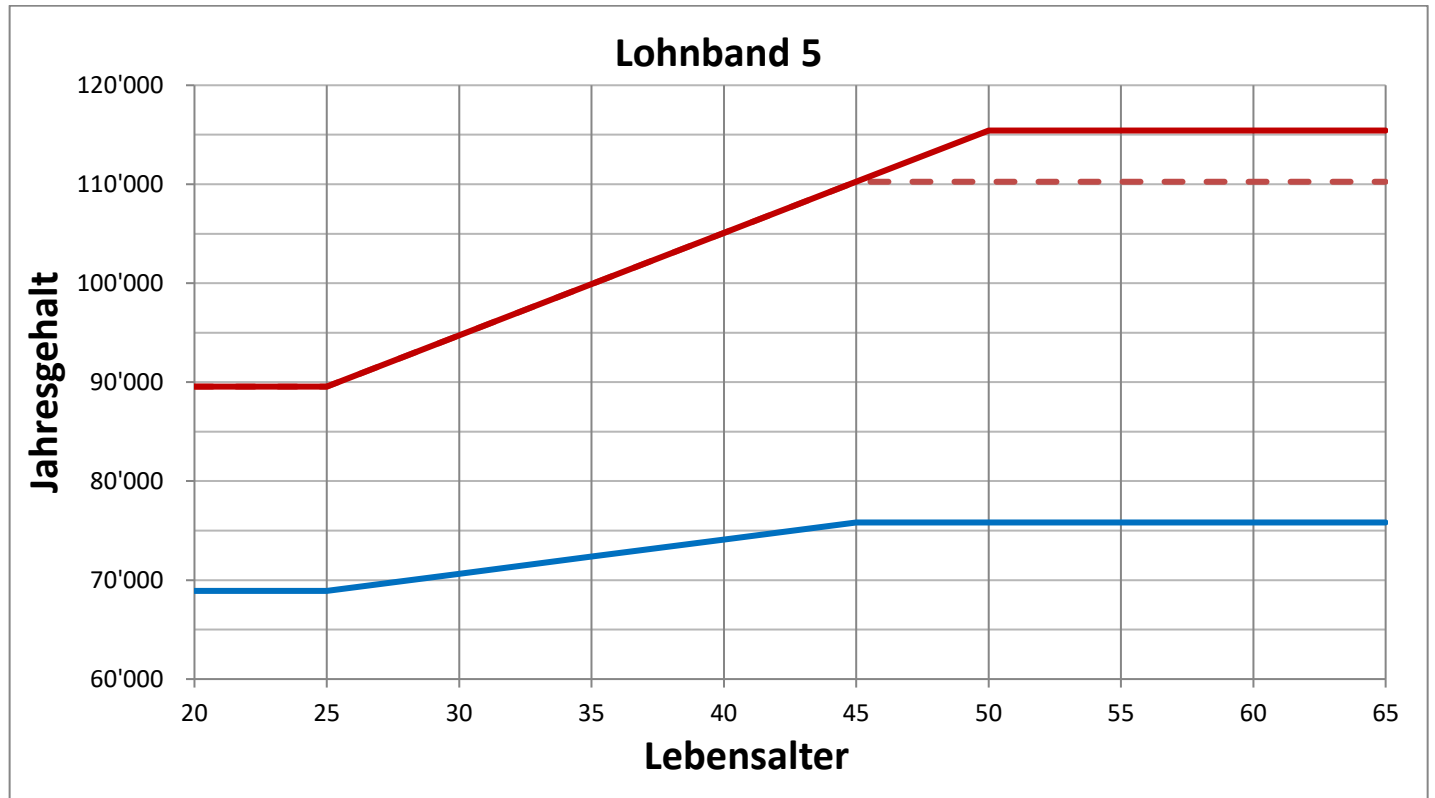
Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Obere Grenze neu	56'251	62'251	68'252	74'251	80'250	80'250	80'250	80'250	80'250	80'250
Obere Grenze	56'251	62'251	68'252	74'251	74'251	74'251	74'251	74'251	74'251	74'251
Untere Grenze neu	52'000	52'000	52'000	52'000	52'000	52'000	52'000	52'000	52'000	52'000
Untere Grenze	48'000	48'000	48'000	49'501	49'501	49'501	49'501	49'501	49'501	49'501



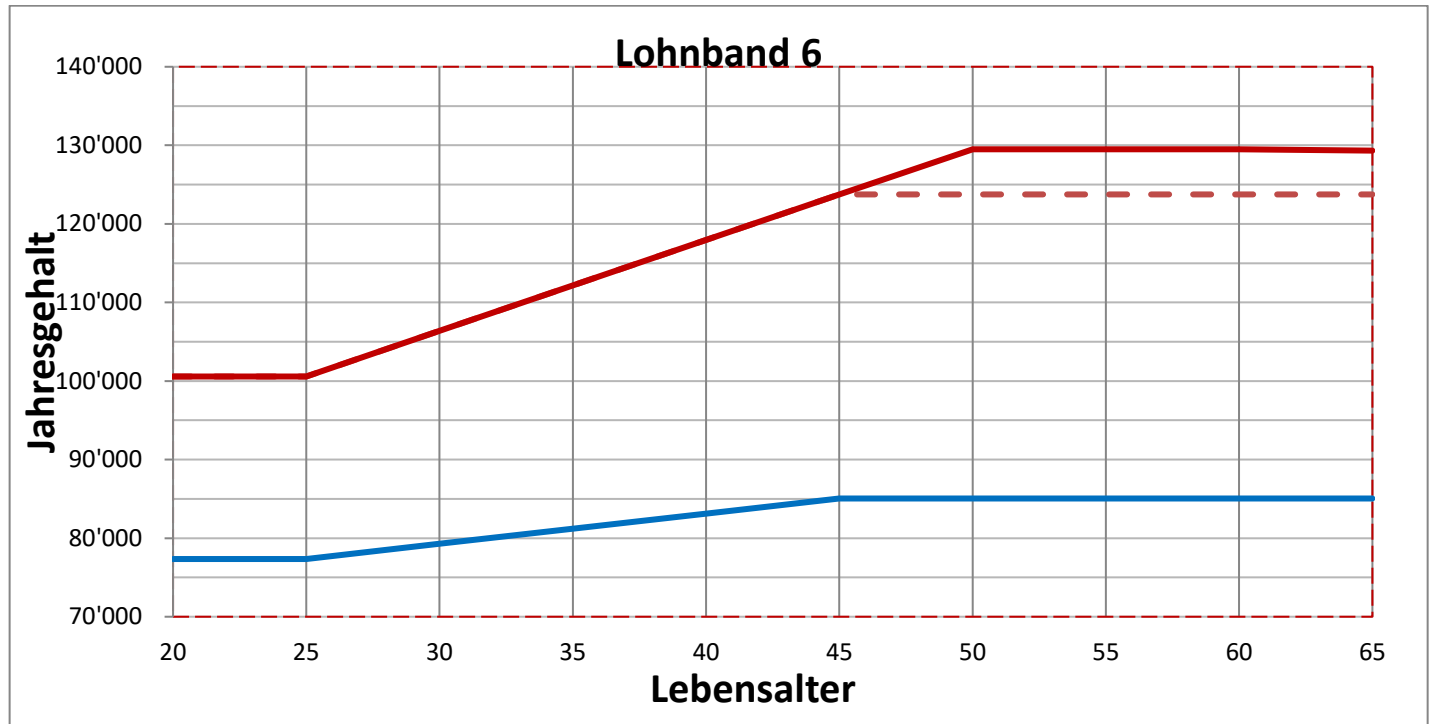
Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Obere Grenze neu	70'313	70'313	75'750	81'188	86'625	92'062	92'062	92'062	92'062	92'062
Obere Grenze	70'313	70'313	75'750	81'188	86'625	86'625	86'625	86'625	86'625	86'625
Untere Grenze	54'113	54'113	55'913	57'712	59'512	59'512	59'512	59'512	59'512	59'512



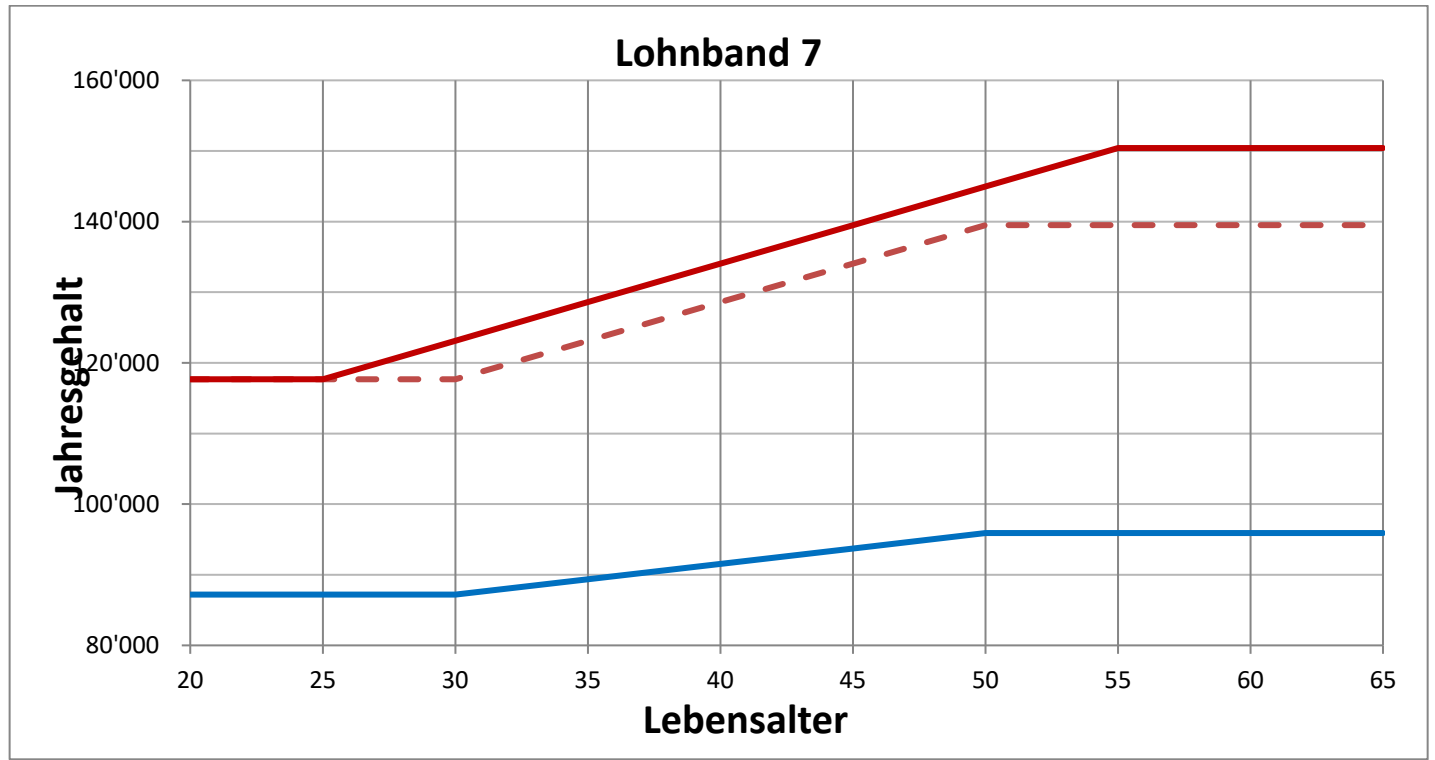
Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Obere Grenze neu	79'539	79'539	85'651	91'765	97'877	103'989	103'989	103'989	103'989	103'989
Obere Grenze	79'539	79'539	85'651	91'765	97'877	97'877	97'877	97'877	97'877	97'877
Untere Grenze	61'198	61'198	63'224	65'250	67'275	67'275	67'275	67'275	67'275	67'275



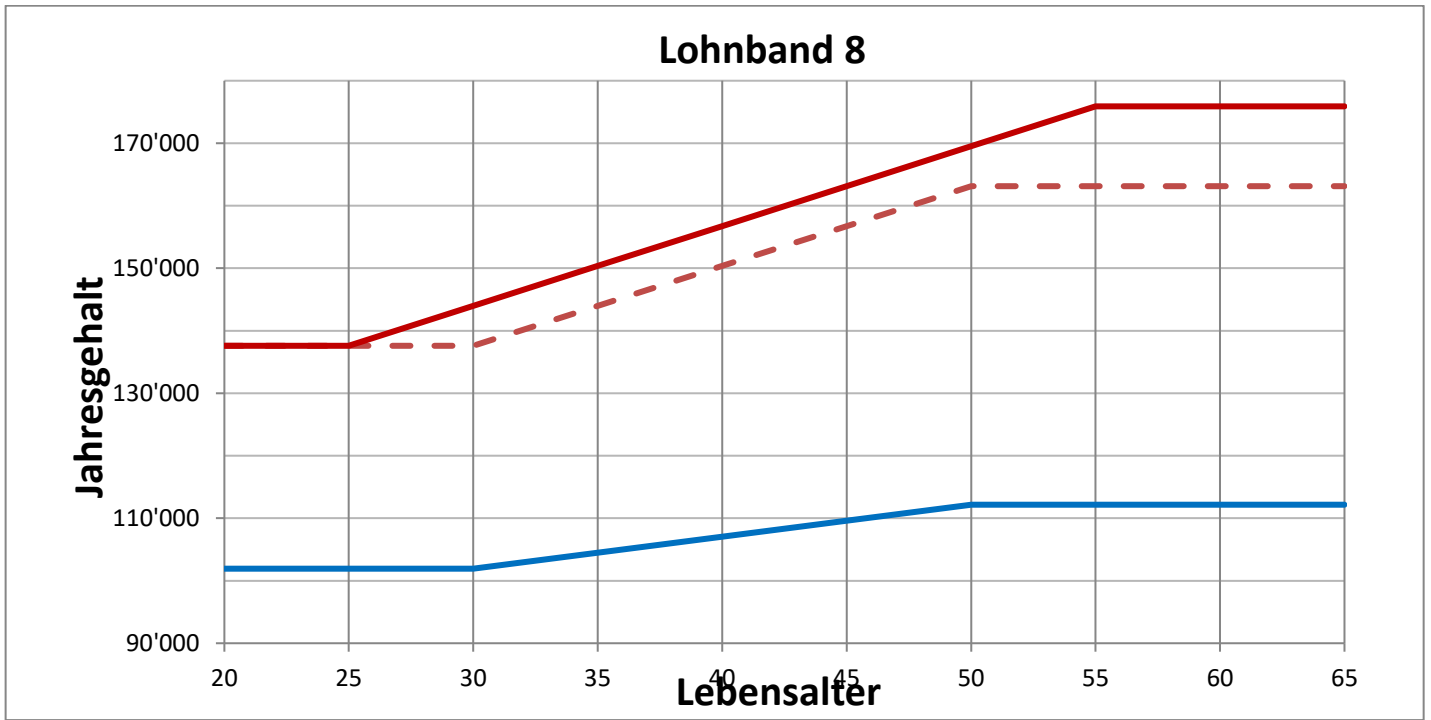
Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Obere Grenze neu	89'551	89'551	94'725	99'901	105'076	110'251	115'426	115'426	115'426	115'426
Obere Grenze	89'551	89'551	94'725	99'901	105'076	110'251	110'251	110'251	110'251	110'251
Untere Grenze	68'908	68'908	70'637	72'366	74'096	75'824	75'824	75'824	75'824	75'824



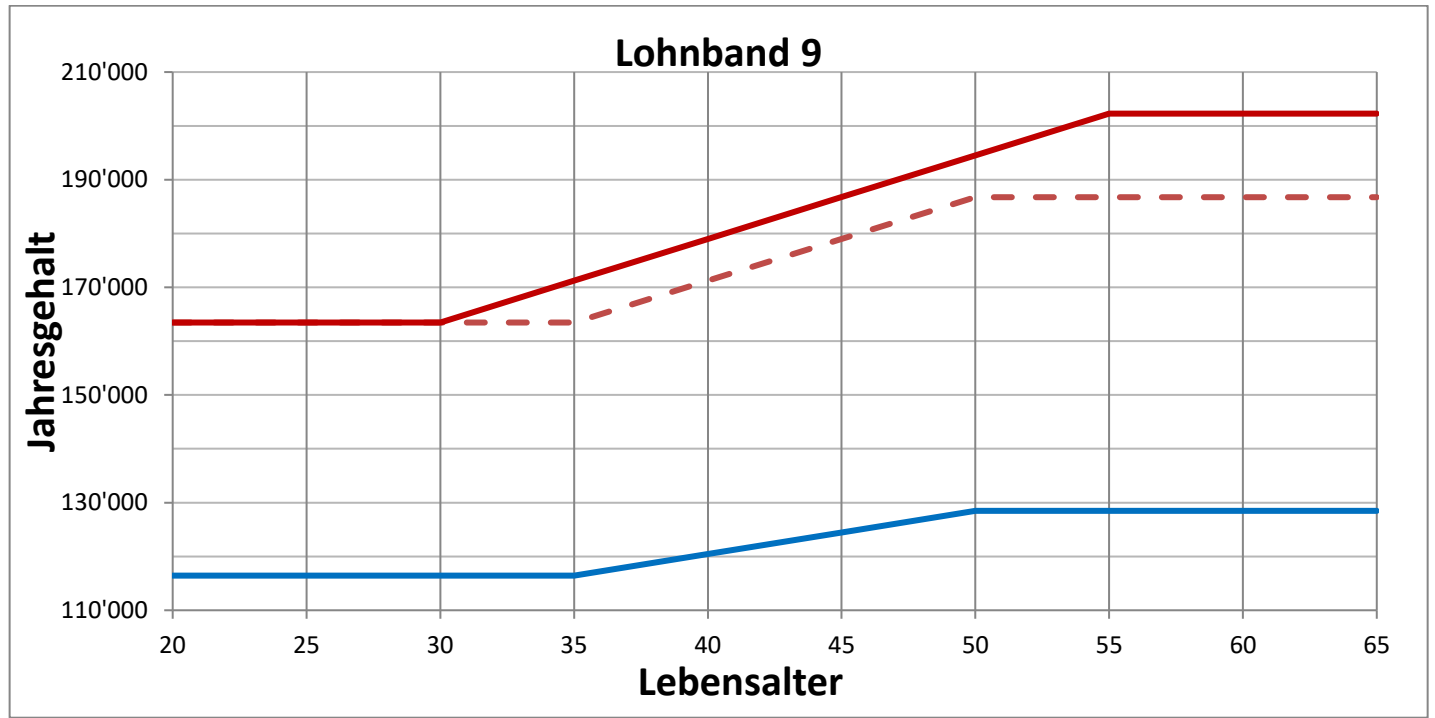
Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Obere Grenze neu	100'577	100'577	106'371	112'164	117'958	123'751	129'498	129'498	129'498	129'313
Obere Grenze	100'577	100'577	106'371	112'164	117'958	123'751	123'751	123'751	123'751	123'751
Untere Grenze	77'346	77'346	79'271	81'198	83'124	85'049	85'049	85'049	85'049	85'049



Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Obere Grenze neu	117'676	117'676	123'133	128'590	134'046	139'502	144'959	150'416	150'416	150'416
Obere Grenze	117'676	117'676	117'676	123'133	128'590	134'046	139'502	139'502	139'502	139'502
Untere Grenze	87'190	87'190	87'190	89'369	91'548	93'727	95'906	95'906	95'906	95'906

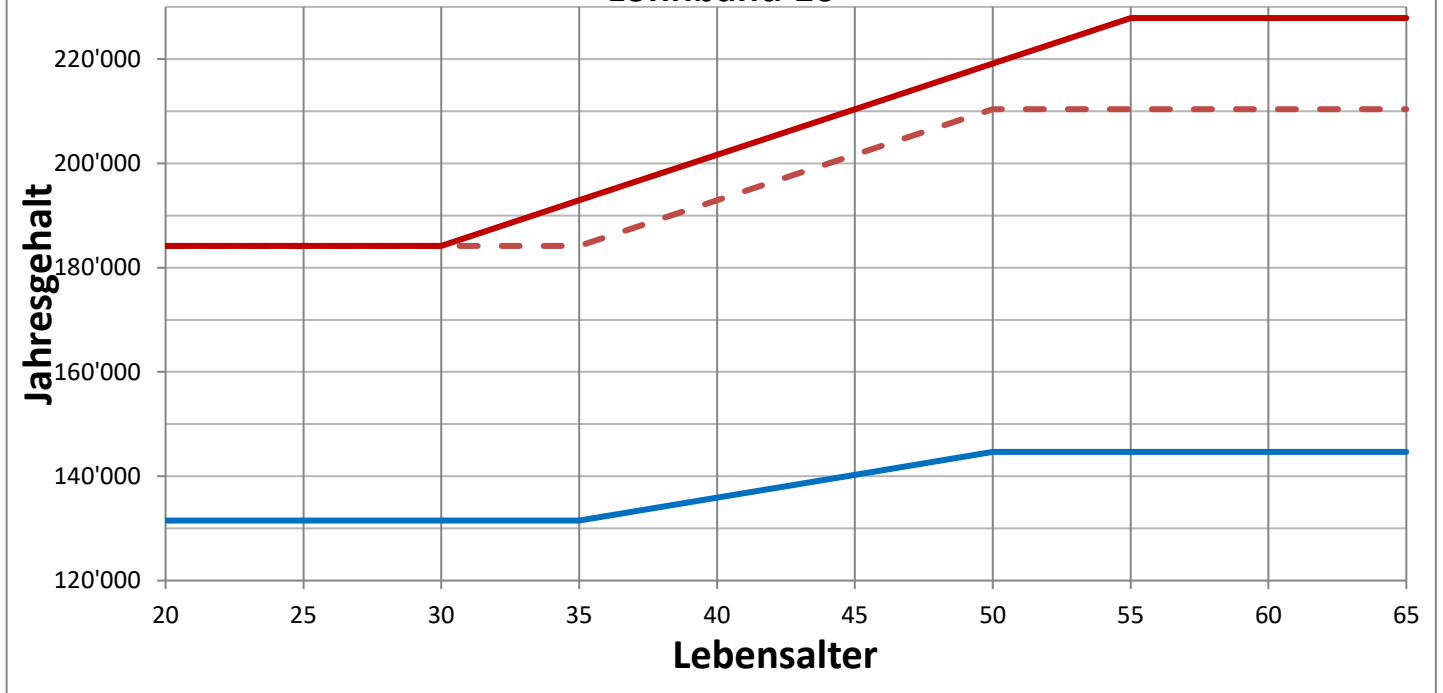


Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Obere Grenze neu	137'589	137'589	143'973	150'359	156'743	163'128	169'514	175'900	175'900	175'900
Obere Grenze	137'589	137'589	137'589	143'973	150'358	156'743	163'128	163'128	163'128	163'128
Untere Grenze	101'927	101'927	101'927	104'486	107'046	109'604	112'163	112'163	112'163	112'163



Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Obere Grenze neu	163'466	163'466	163'466	171'228	178'991	186'752	194'515	202'278	202'278	202'278
Obere Grenze	163'466	163'466	163'466	163'466	171'228	178'991	186'752	186'752	186'752	186'752
Untere Grenze	116'439	116'439	116'439	116'439	120'451	124'464	128'476	128'476	128'476	128'476

Lohnband 10



Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Obere Grenze neu	184'164	184'164	184'164	192'902	201'640	210'378	219'116	227'854	227'854	227'854
Obere Grenze	184'164	184'164	184'164	184'164	192'902	201'640	210'378	210'378	210'378	210'378
Untere Grenze	131'514	131'514	131'514	131'514	135'902	140'289	144'677	144'677	144'677	144'677

Beilagen:

1. Stellenstruktur gemäss § 42 PR
2. Lohnvergleich Perinnova
3. Kantonaler Lohnvergleich VAKA
4. Zusammenstellung Median-Löhne
5. Lohnvergleichsanalyse 2020/2021