

Gehaltssystem der Stadt Adliswil (GeSy)

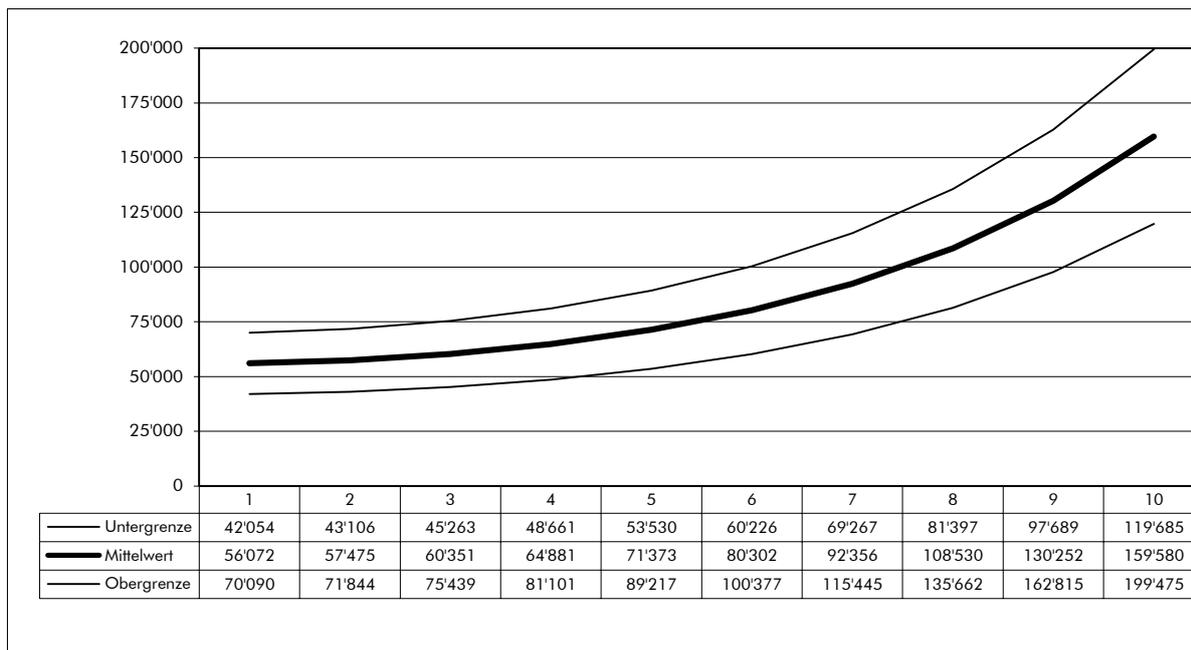
vom 8. Juli 2003

1. Die Gehaltsstufen

Für die Einreihung der Funktionen stehen 10 Gehaltsstufen zur Verfügung. Maximum und Minimum einer jeden Stufe liegen 25 % über resp. 25 % unter dem Mittelwert.

Das Minimum der Gehaltsstufe 1 sowie das Maximum der Gehaltsstufe 10 entsprechen den Eckwerten des Personalstatuts. Die Anpassung der Mittelwerte und der Bandbreiten gemäss der Entwicklung der Konsumentenpreise (BfS-Index) erfolgt jeweils auf Beginn eines neuen Jahres durch den Stadtrat (Art. 40 Abs. 3 Personalstatut).

Gehaltsstufen/Bandbreiten in graphischer Übersicht (Stand Dezember 2002):



2. Einreihung der Funktionsgruppen/Funktionen

Die Einreihung der einzelnen Funktionsgruppen/Funktionen in die Gehaltsstufen erfolgt entsprechend der Aufgabenstellung und den Anforderungen. Es werden keine gesonderten Zulagen für besondere Funktionen ausgerichtet.

Gehaltsstufe	Funktionsgruppen	Aufgabenstellung/ Anforderungen
1	Hilfskräfte	Einfache, leicht zu erlernende Aufgaben, keine/wenig theoretische oder praktische Vorkenntnisse erforderlich
2	Hilfskräfte	Unterstützungs- oder Verarbeitungsfunktionen; 2jährige Berufslehre, Anlehre oder kürzere Praxiserfahrung

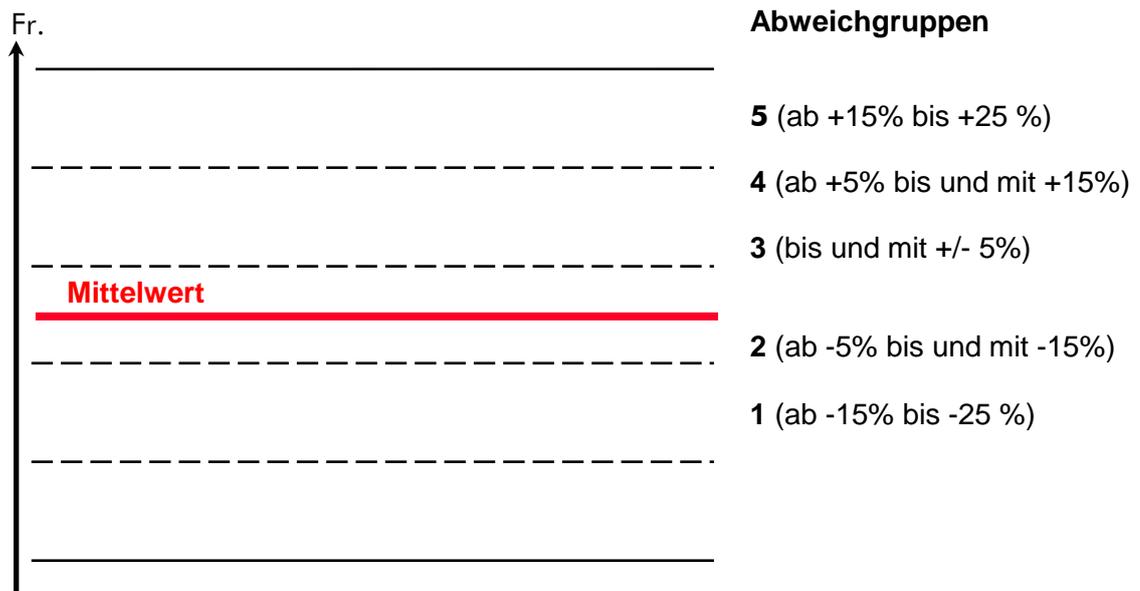
Gehaltsstufe	Funktionsgruppen	Aufgabenstellung/ Anforderungen
3	Admin. und Techn. Mitarbeiter/innen 3, Pflegehelfer/innen	Fachaufgaben zur selbstständigen Ausführung mit erhöhten Anforderungen; Einstiegsstufe nach 3jähriger Berufslehre oder analoge Praxiserfahrung
4	Admin. und Techn. Mitarbeiter/innen 4, Assistent/innen im pflegerischen und techn. Bereich	Vielseitige Aufgaben mit höherem Selbstständigkeitsgrad und Verantwortung; Einstiegsstufe nach 4jähriger Berufslehre
5	Admin. und Techn. Mitarbeiter/innen 5, dipl. Pflegepersonal, Gruppenleiter/innen Kinderhaus	Umfassende Fachaufgaben mit hoher Selbständigkeit, einfache Führungs- und Koordinationsaufgaben; spezifische Berufsausbildung und umfassende fachspez. Zusatzkenntnisse mit Praxiserfahrung, vertiefte theoret. Kenntnisse und fachl. Weiterbildung
6	Admin. und Techn. Mitarbeiter/innen 6, soziale und pflegerische Fachleute	Komplexe Fachaufgaben oder anspruchsvolle Führungsaufgaben mit erhöhter Verantwortung und Spezialwissen; Berufslehre mit umfassender Weiterbildung, langjährige Praxis oder Einstiegsstufe nach Hoch-/ Fachhochschule
7	Admin. und Techn. Spezialisten, Leiter/innen von Abteilungen	Vielfältige Fachgebiets- oder Führungsaufgaben mit erhöhter Verantwortung; Hochschul-/Fachhochschulabschluss, Berufslehre mit fachspezifische Weiterbildung von mehreren Semestern
8	Abteilungsleiter/innen, Fachkader mit Spezialistenfunktion	Anspruchsvolle Fachgebiets- oder Führungs- und Fachgebietsverantwortung mit hoher Selbständigkeit und Entscheidungskompetenz; bringt betriebswirtschaftliches Verständnis mit, Hochschule oder Fachhochschule oder analoge umfassende, fachbezogene Weiterbildung und mehrjährige Praxiserfahrung
9	Ressort- und Abteilungsleiter/innen, Fachkader	Umfassende Fachverantwortung auf sehr hohem fachlichem Niveau mit komplexer Aufgabenstellung und abteilungsübergreifender Bedeutung, hat gute betriebswirtschaftl. Kenntnisse; Hochschule oder Fachhochschule oder analoge fachspezifische Weiterbildung und entspr. Erfahrung
10	Stadtschreiber/in, Ressortleiter/innen, Fachkader	Trägt höchste Fachgebiets- oder Führungsverantwortung in komplexer, übergeordneter Aufgabenstellung mit bereichsübergreifendem Charakter; über die aufgabenspezifische Facherfahrung hinausgehende Generalistenkenntnisse, mehrjährige Führungs-/ Projekterfahrung

Die Einreihung der einzelnen Funktionen innerhalb der Gruppen erfolgt durch den Stadtrat mit separatem Beschluss (Ausführungsbestimmungen, ohne Genehmigungspflicht nach Art. 39 Abs.1 Personalstatut).

3. Abweichgruppen

Zur Positionierung der Gehälter innerhalb der einzelnen Gehaltsstufen dienen fünf Bereiche von je 10 % Abweichung, sog. Abweichgruppen. Diese Abweichgruppen zeigen die Lage eines Gehaltes innerhalb der Gehaltsstufe. Diese Lage stellt einen Faktor für die Gehaltsentwicklung dar.

Die fünf Abweichgruppen innerhalb einer Gehaltsstufe:



4. Mitarbeiterbeurteilung

Die individuellen Leistungen der Mitarbeitenden werden jährlich im Rahmen der Mitarbeiterbeurteilung bewertet und besprochen (Art. 47 Abs.1 Personalstatut).

Für die Mitarbeiterbeurteilung stehen folgende Bewertungs-Kategorien zur Verfügung:

- A Die Erwartungen und Anforderungen wurden sehr deutlich übertroffen
- B Die Erwartungen und Anforderungen wurden mehrheitlich übertroffen
- C Die Erwartungen und Anforderungen wurden erfüllt; gute Leistung
- D Die Erwartungen und Anforderungen wurden mehrheitlich erfüllt
- E Die Erwartungen und Anforderungen wurden mehrheitlich nicht erfüllt

Die Kategorien sind so definiert, dass bei einer durchschnittlichen (hypothetischen) Belegschaft am meisten Mitarbeitende in die mittlere Kategorie C fallen (Verteilung nach Gaußscher Normalverteilung/Glockenkurve).

5. Individuelle Gehaltsentwicklung

Die individuelle Gehaltsentwicklung erfolgt nach Massgabe

- der Mitarbeiterbeurteilung (Bewertung A, B, C, D oder E, siehe Ziffer 4) sowie
- der Lage des Gehalts in der Gehaltsstufe (Abweichgruppe 1, 2, 3, 4 oder 5; siehe Ziffer 3)

Die ordentliche Anpassung des Jahresgehalts erfolgt auf den Beginn eines neuen Jahres. Dabei kommt eine Lohnentwicklungstabelle zur Anwendung. Ihr ist die individuelle prozentuale Gehaltsentwicklung zu entnehmen, die von der Abweichgruppe einerseits und der Mitarbeiterbeurteilung andererseits abhängig ist.

In Jahren, in denen die Gesamtlohnsumme erhöht wird, können keine Reduktionen der individuellen Gehaltsentwicklungen vorgenommen werden. Bei einer allfälligen Reduktion der Gesamtlohnsumme sind keine individuellen Lohnsteigerungen möglich. Bleibt die Gehaltssumme gleich, so gibt es für keinen Mitarbeitenden eine Lohnveränderung. Ein Anspruch auf den Ausgleich einer allfälligen Teuerung besteht nicht.

Ausserordentliche Lohnentwicklungen sind in der Kompetenz des Stadtrats oder bedingen eine entsprechende Regelung in der Anstellungsverfügung. Mitarbeitende, die per Ende Dezember in gekündigtem Arbeitsverhältnis stehen, erfahren keine Lohnentwicklung.

Der Stadtrat legt die Veränderung der Gesamtlohnsumme im November/Dezember für das Folgejahr fest. Dabei berücksichtigt er verschiedene Faktoren wie z.B. die Arbeitsmarktlage, die Teuerung, den Finanzhaushalt und das beantragte Budget. Gestützt darauf beschliesst der Stadtrat die Lohnentwicklungstabelle. Diese hängt sowohl von der vorgegebenen Veränderung der Gesamtlohnsumme wie auch von der durchschnittlichen Abweichung innerhalb der Gehaltsstufen und der durchschnittlichen Leistungsbeurteilung ab.

Bei der Ausgestaltung der Lohnentwicklungstabelle gilt: Eine sehr gute Mitarbeiterbeurteilung und eine tiefe Abweichgruppe führen tendenziell zu einer überdurchschnittlichen Gehaltsentwicklung; umgekehrt haben eine ungenügende Mitarbeiterbeurteilung und eine hohe Abweichgruppe tendenziell eine unterdurchschnittliche Gehaltsentwicklung zur Folge.

Lohnentwicklungstabelle für die individuelle Gehaltsentwicklung (mit Prozenten) mit beispielhafter Ausgestaltung bei einer Erhöhung der Gesamtlohnsumme um 3 % (inkl. allfälliger Teuerung):

		Abweichgruppen innerhalb einer Gehaltsstufe				
		1 15 - 25 % unter dem MW	2 5 – 15 % unter dem MW	3 Mittelwert (+/- 5 %)	4 5 5 – 15 % über dem MW	5 5 115 – 25 % über dem MW
Mitarbeiterbeurteilung	A übertrifft die Erwartungen und die gestellten Anforderungen sehr deutlich	8	6	5	4	3
	B übertrifft die Erwartungen und die gestellten Anforderungen mehrheitlich	6	5	4	3	2
	C erfüllt die Erwartungen und die gestellten Anforderungen (gute Leistung)	5	4	3	2	1
	D erfüllt die Erwartungen und Anforderungen mehrheitlich	2	1.5	1	0.5	0
	E erfüllt die Erwartungen und Anforderungen mehrheitlich nicht	0	0	0	0	0

6. Pauschale Entlöhnung

Wo es die Funktion erfordert und die ordentliche Entlöhnungsform nicht zweckmässig erscheint, legt der Stadtrat anstelle eines Gehalts im Jahres- oder Stundenlohn spezielle Pauschalen mit separatem Beschluss fest (Ausführungsbestimmungen, ohne Genehmigungspflicht nach Art. 39 Abs.1 Personalstatut).

7. Übergangsbestimmung

Für Mitarbeitende, deren bisheriges Gehalt bei der Überführung nicht in die Bandbreite der neuen Gehaltsstufe zu liegen kommt, gilt folgendes:

- Liegt das Gehalt über der Bandbreite, wird dieses eingefroren, bis das Gehalt aufgrund der teuerungsbedingten Veränderung der Bandbreite (vgl. Ziffer 1) in diese zu liegen kommt (nomineller Besitzstand).
- Liegt das Gehalt unter der Bandbreite, gilt die Regelung für die Abweichgruppe 1 (vgl. Ziffern 3 und 5).

8. Inkrafttreten

Dieses Reglement tritt nach dessen Genehmigung durch den Gemeinderat nach Art. 39 Abs.1 Personalstatut in Kraft.

Der Gemeinderat verabschiedete dieses Reglement am 10. Dezember 2003.