Stufenanstieg: Individuelle Lösung in der Stadt St. Gallen

geschrieben von Urs Graf | Dezember 22, 2020

Der automatische Stufenanstieg wurde auch in der Stadt St. Gallen formell abgeschafft. Die zur Verfügung stehende Lohnsumme wird in der Regel individuell verteilt. In der Praxis wird dies so gehandhabt, dass möglichst viele Mitarbeitende in den Genuss einer Lohnanpassung kommen sollen.

Einschränkungen gibt es bspw. bei Mitarbeitenden, welche im Lohnband oben anstehen, im Quervergleich zu hoch liegen oder eine unterdurchschnittliche Leistung erbringen. Das restliche Geld wird dann verwendet, um ausserordentlich gute Leistungen besser zu entschädigen oder im Quervergleich zu tief eingereihte Mitarbeitende «nachzuziehen».

Früher hatten wir je Funktion drei Lohnklassen, die «Einstiegsklasse», die «Erfahrungsklasse» und die «Leistungsklasse». Der Übertritt in die nächsthöhere Klasse benötigte jeweils ein formelles Beförderungsverfahren. Im Rahmen der Revision des Lohnsystems (vor ca. 3–4 Jahren) wurden diese Klassengrenzen abgeschafft. Für jede Funktion wurden jeweils drei Klassen zusammengenommen zu einer Lohnbandbreite («Bandbreitensystem»). Die Beförderungshürden fielen weg.

In der Stadt St. Gallen ging man von den bereits vorbestehenden Arbeitsplatzbewertungen aus. Auf die Erarbeitung zusätzlicher «Referenzfunktionen» oder neuer «Arbeitsplatzbewertungen» wurde verzichtet.

In der Stadt St. Gallen wurden bzw. werden zu hohe Löhne nicht gekürzt (allerdings kann es schon auch mal so sein, dass aufgrund von Veränderungen bei Funktionen und Aufgaben eine

Anpassung erfolgen kann).

Dies im Gegensatz zum Kanton, wo auch zu hohe Löhne (gemessen an der Funktion) nach einer Übergangsfrist von drei Jahren nach unten angepasst werden, was wohl noch für «Zündstoff» sorgen könnte.