



Stadtrat

Rathaus, Marktgasse 58, CH-9500 Wil 2
E-Mail stadtrat@stadtwil.ch
Telefon 071 913 53 53, Telefax 071 913 53 54

Wil, 8. Oktober 2008

Bericht und Antrag an das Stadtparlament

Nachtrag II zum Personalreglement der Stadt Wil / Leistungsprämie

1. Ausgangslage

Personalrecht

Das Personalreglement wurde im Jahr 2004 revidiert. Es gelangt seit 1. Januar 2005 für das städtische Personal zur Anwendung; ausgenommen davon sind die Lehrpersonen der Volksschule und der Kindergärten sowie die Fachkräfte für Hilfen. Am 5. Juli 2006 hat das Stadtparlament den Nachtrag I zum Personalreglement betreffend den Zuschlag zur Kinder- und Ausbildungszulage gemäss Art. 45bis in Anwendung ab 1. Januar 2007 genehmigt.

Das Personalreglement bildet die Grundlage des öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses. Im Rahmen seiner Personalpolitik sorgt der Stadtrat gemäss Art. 5 des Personalreglements unter anderem auch für das Gewinnen und Erhalten von fachlich und persönlich qualifizierten Mitarbeitenden; damit verbunden sind auch attraktive Anstellungsbedingungen und Löhne.

Soziale und fortschrittliche Arbeitgeberin

Ziel der städtischen Personalpolitik ist es, jederzeit und auf allen Stufen über genügend leistungswilliges und leistungsfähiges Personal mit der erforderlichen Qualifikation zu verfügen, damit der Leistungsauftrag der Stadtverwaltung wirtschaftlich, zeitgerecht und in der erforderlichen Qualität erfüllt werden kann. Die Stadt Wil soll als Arbeitgeberin sozial und fortschrittlich bleiben und gegenüber der Konkurrenz attraktive und vorteilhafte Anstellungsbedingungen anbieten können. Um dieses Ziel zu erreichen, muss auf verschiedenen Ebenen stetig gearbeitet werden.

Der Stadtrat möchte die Leistungskultur sowie das Leistungsdenken beim Personal weiter verstärken. Dazu soll ein neues Instrument "Leistungsprämie" eingeführt werden. Das Departement Finanzen, Kultur und Verwaltung hat ein entsprechendes Reglement ausgearbeitet, welches nach erster Lesung im Stadtrat zur Vernehmlassung an den Vorstand des Personalverbandes der Stadt Wil sowie an die Departemente ging. Aufgrund der Vernehmlassungsergebnisse hat der Stadtrat den beiliegenden Nachtrag II zum Personalreglement zuhanden des Stadtparlamentes verabschiedet.



2. Instrument der Leistungsprämie

Leistungsprämie Stadt Wil

Die Leistungsprämie ist ein Instrument innerhalb des gesamten Leistungsanreizsystems der Stadt Wil. Sie ist abzugrenzen von den weiteren im Personalrecht bestehenden Instrumenten Vorschlagsrecht, Treueprämie, Funktionszulage sowie individuelle Gehaltserhöhung. Nebst dem bereits erwähnten Ziel, die Leistungskultur und das Leistungsdenken auf allen Ebenen zu fördern, verfolgt das Instrument "Leistungsprämie" namentlich folgende Zwecke:

Schaffung von Anreizen

Mit der Leistungsprämie werden für die Mitarbeitenden Anreize geschaffen. Diese sollen die Mitarbeitenden zu einer Steigerung der Leistung und/oder Verbesserung der Verhaltensweise veranlassen. Damit sollen nicht nur fachliche Leistungen mit einer Prämie honoriert werden können, sondern auch das Sozialverhalten wie Teamfähigkeit, Verhalten gegenüber Mitarbeitenden, Vorgesetzten und Dritten, Loyalität und Geschäftsinteresse.

Wertschätzung der Leistungen

Die Ausrichtung einer Leistungsprämie gibt dem Mitarbeitenden Anerkennung und Wertschätzung. Jeder Mensch strebt nach Anerkennung; deren motivierende Wirkung im Arbeitszusammenhang ist hinlänglich bekannt. Tatsache ist aber auch, dass Vorgesetzte Lob und Ermunterung im Arbeitsalltag zu wenig einsetzen. Gute Leistungen werden als selbstverständlich angesehen. Gerade bei langjährigen Mitarbeitenden ist dies häufiger der Fall. Die Leistungsprämie an sich stellt deshalb eine Anerkennung dar. Diese wird durch das Lob der Vorgesetzten im Rahmen des Feedbacks verstärkt. Diese kombinierte Form der Wertschätzung stellt ein Optimum dar.

Nutzen für die Kunden

Die Leistungsprämie bringt aber nicht nur Nutzen für die Mitarbeitenden, im Gegenteil: Durch die besondere Leistung und Verhaltensweise sowie die Motivationssteigerung der Mitarbeitenden resultieren verbesserte Produkte und Dienstleistungen, was den Nutzen für die Kunden erhöht.

Wirkungsvolles Führungsinstrument

Die Leistungsprämie stellt ein wirkungsvolles Führungsinstrument für die Vorgesetzten dar. Diese werden dadurch stärker in die Pflicht genommen. Das heisst, sie müssen ihre Mitarbeitenden aufmerksam beobachten und die Leistungen und Verhaltensweisen wahrnehmen sowie beurteilen. Damit wirkt das Instrument auf zweierlei Ebenen selektiv – auf der Ebene der Mitarbeitenden durch das Feedback und auf der Ebene der Vorgesetzten durch die Reaktion der Mitarbeitenden bei Vergeben oder Auslassen von Prämien.

Merkmale der Leistungsprämie der Stadt Wil

Die Leistungsprämie zeichnet sich durch folgende Eigenschaften aus:

Spezielle Leistungen

Die Leistung und/oder Verhaltensweise des/der Mitarbeitenden muss in quantitativer und/oder qualitativer Hinsicht beispielhaft sein oder in hohem Masse über den Berufsauftrag hinausgehen. Unter Qualität wird der inhaltliche Wert der Leistungen und der Nutzen für die Anspruchsgruppen verstanden, während



Seite 3

unter Quantität die Dauer der Leistungserbringung oder der Erfüllungsgrad der vereinbarten Ziele bemessen wird. Das Ausmass der Erfüllung der Bemessungskriterien entscheidet darüber, ob eine Prämie für besondere Leistungen (bis maximal Fr. 800.--) oder eine Prämie für herausragende Leistungen (bis maximal Fr. 5'000.--) ausgerichtet wird und ist zudem massgebend für die Prämienhöhe.

Einzel- oder Gruppenprämien

Nebst der Ausrichtung einer Einzelprämie für besondere oder herausragende Leistungen besteht auch die Möglichkeit, Teams oder Projektgruppen mit einer Prämie zu belohnen. Die Ausrichtung einer Gruppenprämie fördert den Teamgeist einer Arbeits- oder Projektgruppe sowie das Engagement aller Beteiligten zur Erfüllung eines gemeinsamen Auftrags. Der Teamgedanke wird durch das gemeinsame Feiern des prämierten Ergebnisses gestärkt. Die Bemessungskriterien für die Einzelprämie gelten analog auch für die Gruppenprämie. Die Prämie kann monetärer Art oder in Form von Gutscheinen sein. Die Gruppenprämie kann dem Team als Ganzes auch für einen gemeinsamen geselligen oder bildenden Anlass zur Verfügung gestellt werden.

Spontane Honorierung

Die Vergabe der Leistungsprämie stellt eine Wertschätzung der erbrachten besonderen oder herausragenden Leistung und/oder Verhaltensweise dar. Zeitpunkt, Form und Kommunikation der Honorierung sind dabei wichtige Faktoren. Die Prämien sollen wenn immer möglich ohne grosse Zeitverzögerung ausgerichtet werden, um den Bezug zur honorierten Leistung/Verhaltensweise zu gewährleisten. Das Verfahren für die Beurteilung der Prämienwürdigkeit der Leistungen und/oder Verhaltensweisen sowie die Zuständigkeiten für den Entscheid sind dementsprechend ausgestaltet und im Reglement detailliert umschrieben. Ebenso ist ein spezielles Augenmerk auf die Kommunikation zu richten. Eine offene Kommunikation verhindert Gerüchte und Spekulationen. Bei der Kommunikation wird nicht die Prämienhöhe genannt, indes die besondere oder herausragende Leistung/Verhaltensweise der Mitarbeitenden gewürdigt.

Leistungsprämie Kanton St. Gallen und Schulen der Stadt Wil

Der Kanton St. Gallen verfügt seit 1993 über das Instrument der "Ausserordentlichen Leistungsprämie". Im Jahr 2008 stand dem Staatspersonal ein Prämienvolumen von 0,4 Prozent der ordentlichen Lohnsumme für ausserordentliche Leistungsprämien zur Verfügung. Auch für 2009 ist beim Kanton St. Gallen ein Prämienvolumen von 0,4 % der ordentlichen Lohnsumme vorgesehen.

Ebenfalls richten die Schulen der Stadt Wil seit 2002 an ihre Mitarbeitenden gemäss den Vorgaben des Kantons St. Gallen Leistungsprämien aus.

3. Finanzielle Auswirkungen

Prämienvolumen

Der Stadtrat erachtet ein jährliches Prämienvolumen von 0,4 Prozent bzw. rund Fr. 98'000.-- als angemessen. Wichtig ist, dass eine Kontinuität in Bezug auf das Prämienvolumen besteht und dieses nicht jährlich anlässlich der Budgetberatung zur Disposition steht. Deshalb befürwortet der Rat, wenn das Prämienvolumen in Prozenten der Lohnsumme definiert und im Personalreglement fixiert wird.



Das Prämienvolumen berechnet sich aus der Lohnsumme, welche die Grundbesoldung und das 13. Monatsgehalt umfasst. Die Sozial- und Personalversicherungsbeiträge wie auch die Treueprämie und die Löhne der Lernenden werden nicht berücksichtigt. Basierend auf der Lohnsumme von Fr. 25'023'593.-- gemäss Voranschlag 2009 ergibt sich ein Prämienvolumen für 2009 von Fr. 98'430.70. Dieses wird aufgrund des Stellenplans proportional wie folgt auf die Departemente verteilt:

<i>Departement</i>	<i>Anteil in Prozent</i>	<i>Prämienvolumen</i>
Finanzen, Kultur und Verwaltung	15,23	Fr. 14'987.95
Bildung und Sport	16,08	Fr. 15'824.35
Bau, Umwelt und Verkehr	19,07	Fr. 18'775.00
Versorgung und Sicherheit	28,78	Fr. 28'324.40
Soziales, Jugend und Alter	20,84	Fr. 20'519.00
Total	100,00	Fr. 98'430.70

Die Prämien werden pro Departement in einem eigenen Konto (.3019) budgetiert. Die von der Arbeitgeberin übernommenen Sozialversicherungsbeiträge für die Mitarbeitenden werden ebenfalls diesem Konto belastet.

4. Ergänzung des Personalreglements

Im Personalreglement fehlt für die Einführung von Leistungsprämien eine entsprechende Rechtsgrundlage. Diese ist mit dem Nachtrag II zum Personalreglement, den der Stadtrat am 10. September 2008 genehmigt hat, zu schaffen. Das Personalreglement wird wie folgt ergänzt:

Art. 39bis / Leistungsprämie

Im neuen Art. 39bis wird die materielle Norm für die Ausrichtung der Leistungsprämie im Grundsatz definiert. Zudem wird die Höhe des jährlichen Prämienvolumens von 0,4 Prozent der Lohnsumme im Personalreglement bestimmt. Ferner wird der Stadtrat beauftragt, die Zuständigkeiten, Kriterien und das Verfahren der Prämienvergabe zu regeln.

Art. 2 / Ausführungsbestimmungen

In Anlehnung an Art. 39bis Abs. 3 wird die Kompetenz des Stadtrats, Ausführungsbestimmungen zu erlassen, in Art. 2 lit. f^{bis} des Personalreglements der Stadt Wil vom 4. November 2004 ergänzt. Damit wird für den Stadtrat die Rechtsgrundlage zum Erlass des Reglements „Leistungsprämie“ geschaffen.

Vollzugsbeginn

Der Nachtrag II soll ab 1. Januar 2009 angewendet werden.

5. Zuständigkeit

Gemäss Art. 35 Abs. 3 lit. m Gemeindeordnung entscheidet das Stadtparlament über den Erlass von Reglementen über die Dienst- und Besoldungsordnung für Behördemitglieder, Beamte und Angestellte. Dieses Geschäft liegt gemäss Art. 113 Abs. 1 lit. b Gemeindegesetz in der abschliessenden Kompetenz des Stadtparlaments.



Seite 5

6. Antrag

Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Der Stadtrat unterbreitet Ihnen folgenden **Antrag**:

Der Nachtrag II zum Personalreglement der Stadt Wil sei zu genehmigen.

Stadt Wil

Dr. iur. Bruno Gähwiler
Stadtpräsident

Armin Blöchlinger
Stadtschreiber

Nachtrag II zum Personalreglement
Reglement Leistungsprämie