

Interpellation Fraktion GFL/EVP (Peter Künzler, GFL): Arbeitsbedingungen Stadt und Kanton

Unterschiedliche Arbeitsbedingungen zwischen Stadt und Kanton Bern, zum Beispiel verschiedene Wochenarbeitszeiten und unterschiedliche Pensionsregelungen, werden für die Stadt mehr und mehr zum Problem. So entstehen zum Beispiel der Stadt bei der Finanzierung von Stellen im Rahmen des kantonalen Finanzausgleichs Zusatzkosten weil der Kanton begreiflicherweise nicht bereit ist, für gleiche Leistungen in verschiedenen Gemeinden unterschiedlich viel zu bezahlen. Umgekehrt leistet die personell weitgehend gleiche Polizei jetzt in der Stadt Bern mehr Stunden weil ihr Arbeitgeber neu der Kanton ist.

Angesichts der sich in Zukunft verstärkenden Zusammenarbeit der Stadt mit dem Kanton und anderen Gemeinden in der Region werden diese unterschiedlichen Regelungen mehr und mehr zum alten Zopf und sollten mittelfristig verschwinden.

Wir fragen darum den Gemeinderat

1. Welche jährlichen Mehrkosten entstehen der Stadt im laufenden Jahr durch die Zusatzzahlungen an grundsätzlich vom Kanton finanzierte Leistungen?
2. Welche Kostenunterschiede hätten sich im Durchschnitt der letzten fünf Jahre ergeben, wenn die städtischen Angestellten gemäss kantonalen Regelungen pensioniert worden wären?
3. Welche anderen Kostenunterschiede hätten sich im Durchschnitt der letzten fünf Jahre ergeben, wenn die städtischen Angestellten gemäss kantonalen Bedingungen angestellt gewesen wären (unterschiedliche Regelungen bezüglich Dienstaltersgeschenke u.a.)?

Bern, 22. November 2007

Interpellation Fraktion GFL/EVP (Peter Künzler, GFL), Conradin Conzetti, Anna Magdalena Linder, Ueli Stückelberger, Nadia Omar, Susanne Elsener, Erik Mozsa, Gabriela Bader Rohner, Verena Furrer-Lehmann, Barbara Streit-Stettler

Antwort des Gemeinderats

Die Stadt Bern ist auch nach dem Weggang der Stadtpolizei zum Kanton mit 3 379 Mitarbeitenden (Stand Jahresanfang 2008, einschliesslich Lernende) eine der grössten Arbeitgeberinnen im Kanton Bern. Sie hat ein dreifaches Interesse daran, eine eigene Personalpolitik mit eigenen Anstellungsbedingungen festlegen zu können:

- Eine zeitgemässe Personalpolitik der Stadt ist Bestandteil ihres Selbstverständnisses als moderne Verwaltung. Gegenüber der Bevölkerung wie dem Personal lebt und kommuniziert sie dies auch. Sie kann auf ein gutes Renommee in der Öffentlichkeit und im Arbeitsmarkt zählen, das ihr auch schon Preise eingetragen hat (Prix Egalité 2002; Prix Excellence 2005 HR Bern). Insbesondere bei der Chancengleichheit der Geschlechter, der Familienfreundlichkeit und der Flexibilisierung der Arbeitszeit hat die Stadt eine Vorreiterrolle einnehmen können. Mit ihrem guten Ruf kann sie auch gut qualifizierte Mitarbeitende ge-

winnen und erhalten und damit effiziente und qualitativ hochstehende Dienstleistungen erbringen. Der Verzicht auf eine eigene Personalpolitik würde die Stadt eines wichtigen Teils ihrer Reputation, ihres Selbstverständnisses und eines ihrer Markenzeichen berauben.

- Die Stadt hat eine andere Kultur als Kanton und Bund. Das urbane Umfeld mit unmittelbarem Kontakt zur Bevölkerung bringt es mit sich, dass auch bei den Anstellungsbedingungen für das Personal von der Politik spezielle Akzente und Prioritäten gesetzt und auf verschiedenen Gebieten wegweisende Neuerungen vorgenommen werden. Der Stadtrat als politische Behörde hat vielfach solche Neuerungen initiiert. Lässt sich die Stadt von einem andern Arbeitgeber ihre Anstellungsbedingungen diktieren, besteht auch von politischer Seite keine Möglichkeit mehr, eigene, zukunftsgerichtete Zeichen als Arbeitgeberin zu setzen.
- Auf dem Arbeitsmarkt steht die Stadt unter anderem in Konkurrenz zur Bundesverwaltung und zur kantonalen Verwaltung. Als kleinste Verwaltung auf dem Platz Bern sind ihr insbesondere im Kaderbereich engere Lohngrenzen gesetzt als ihren grossen Konkurrenten. Dazu kommt die Lohnplafonierung im Zuge der umgesetzten Initiative „200 000 Franken sind genug“. Diesen Konkurrenznachteil beim Lohn muss sie daher durch interessantere Arbeitsinhalte und immaterielle Vorteile wettmachen, wie beispielsweise durch attraktive Arbeitszeitbedingungen. Werden die Anstellungsbedingungen der Stadt gesamthaft durch den Kanton als einen ihrer Hauptkonkurrenten festgelegt, fehlt ihr die Möglichkeit, sich am Arbeitsmarkt mit eigenen interessanten Angeboten und fortschrittlichen Sozialleistungen profilieren zu können.

Auf der anderen Seite weichen die Anstellungsbedingungen der grossen öffentlichen Verwaltungen – zumindest im Lohnbereich – nicht dermassen voneinander ab, dass massive Ungleichgewichte entstehen. Hier korrigiert der Arbeitsmarkt: Wer beim Anstellungsniveau insgesamt nicht konkurrenzfähig ist, kann sein Personal weder halten noch neues rekrutieren.

Ein regionaler Lohnvergleich, an dem Stadt- und Kantonsverwaltung teilnehmen, zeigt, dass sich die Löhne der Stadt im Rahmen der regionalen Marktlöhne bewegen.

Zu den einzelnen Fragen:

Zu Frage 1:

Im Rahmen des Lastenausgleichs im Sozialbereich haben die unterschiedlichen Anstellungsbedingungen von Stadt und Kanton Auswirkungen. Die Divergenzen betreffen aber weniger die Lohnhöhe - hier wirkt sich allenfalls ein unterschiedlicher Ausgleich der Teuerung aus - als das Arbeitspensum gemäss der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit. Rechnet der Kanton mit Besoldungskostenpauschalen (z.B. Sozialamt, Jugendamt, Gesundheitsdienst, Amt für Erwachsenen- und Kinderschutz), geht er von einer 42-Stundenwoche aus. Ihre um 4.8 Prozent kürzere Arbeitszeit muss die Stadt anderweitig kompensieren. Dies gilt auch für direkt vom Kanton finanzierte Institutionen, bei denen der Kanton mit einer 42-Stundenwoche rechnet (Kompetenzzentrum Jugend und Familie Schlossmatt) oder bei der familienergänzenden Tagesbetreuung und dem Tagesschulangebot, wo die Pauschal- oder Normkostenansätze gemäss der Verordnung über die Angebote zur sozialen Integration (ASIV) von der 42-Stundenwoche ausgehen. Schliesslich setzt der Kanton im Rahmen der Ergänzungsleistungen beim Alters- und Pflegeheim Kühlewil Tarifobergrenzen fest, die auf der 42-Stundenwoche basieren. Auch hier sind bei zunehmender Pflegeintensität Kompensationsmassnahmen seitens der Stadt erforderlich.

Kostenberechnungen sind indessen kaum oder nur mit einem unverhältnismässigen Aufwand zu machen, da sie auf einem detaillierten Vergleich Stadt-Kanton der individuellen Anstellungsbedingungen des Personals der betroffenen Dienststellen beruhen müssten. Der Bearbeitungsaufwand wäre immens; auch der Kanton müsste beigezogen werden.

Zu Frage 2:

Die 2. Säule der Stadt und des Kantons ist – was den Leistungsumfang betrifft – recht ähnlich. Die folgende tabellarische Darstellung zeigt den Vergleich wichtiger Eckwerte der beiden Kassen: Personalvorsorgekasse der Stadt Bern (PVK) und Bernische Pensionskasse (BPK).

Thema	PVK (Stadt)	BPK (Kanton)
Primat	Leistungsprimat	Leistungsprimat
Pensionierungsalter	63	63
Anzahl Versicherungsjahre für volle Rente	36	38
Versicherter Lohn (VL)	AHV-Lohn minus - Koordinationsabzug CHF 26 520	AHV-Lohn x 94% minus - Koordinationsabzug CHF 23 460
Ordentliche Beiträge	AN 8.25% vom VL AG 14.25% vom VL	AN 8% vom VL AG 10% vom VL
Einkauf in Lohnerhöhungen	AN 50% der Erhöhung AG 50-890% der Erhöhung	AN 40-250% der Erhöhung AG 180-250% der Erhöhung
Überbrückungsrente	ab 58	ab 60
- Höhe	50% einf. max. AHV-Rente	90% einf. max. AHV-Rente
- Beitrag	AN 0.5% ab 30 / 1% ab 45	AN 0.4% vom VL
Altersrente	61.2% vom VL	65% vom VL
- Rentenkürzung bei vorzeitiger Pensionierung	5.4% pro Jahr	differenziert mit höheren Kürzungssätzen als PVK
Invalidenrenten	wie Altersrente	wie Altersrente
Ehegattenrenten	70% der Altersleistung	61.5% der Altersleistung
Waisenrenten	15% der Altersleistung	15.4% der Altersleistung

Die Altersleistungen und die Waisenrenten sind bei der (kantonalen) BPK leicht, die AHV-Überbrückungsrente deutlich höher, wogegen die Ehegattenrente bei der (städtischen) PVK besser ist und die AHV-Überbrückungsrente bereits ab 58 bezogen werden kann. Für die vorzeitige Pensionierung aus Altersgründen bietet die Stadt bessere Bedingungen, wie auch für den Einkauf in Lohnerhöhungen. Der Arbeitgebendenbeitrag der Stadt ist deutlich höher als jener des Kantons, wobei mit diesem Betrag die Teuerungsanpassung bereits gedeckt ist.

Die beim Übertritt des städtischen Polizeikorps zum Kanton entstandenen Finanzierungsdifferenzen aus der beruflichen Vorsorge rühren denn auch nicht von den generell unterschiedlichen Vorsorgeplänen der beiden Kassen her. Vielmehr ist es die Sonderregelung, die für das kantonale Polizeikorps gilt (Rücktrittsalter 60 mit Zusatzfinanzierung), welche die Probleme verursacht hat.

Aufgrund der sehr ähnlichen generellen Altersvorsorgeregelung zwischen Stadt und Kanton ist davon auszugehen, dass sich in den letzten fünf Jahren keine ins Gewicht fallenden Kostenunterschiede ergeben hätten, wenn städtische Mitarbeitende nach der kantonalen Regelung pensioniert worden wären.

Zu Frage 3:

Im Rahmen von Haushaltverbesserungsmassnahmen wurden im Herbst 2006 die Anstellungsbedingungen der Stadt und verschiedener öffentlicher und privater Arbeitgebender - so auch Bund und Kanton - miteinander verglichen. Die Datenanalyse zeigte, dass im Grossen und Ganzen die städtischen Anstellungsbedingungen mit denen der Vergleichsunternehmen gleichwertig sind.

Bei den geldwerten Leistungen steht die Stadt in einigen Punkten gut da:

- gleiche Treueprämien wie beim Bund, bessere Regelung als beim Kanton;
- ähnliche Inkonvenienzregelungen wie beim Bund, bessere Regelung als beim Kanton;
- bessere Abgeltung der Überstundenarbeit als bei Bund und Kanton.

Bei der Regelung der Lohnfortzahlung sieht sich die Stadt dagegen weitergehenden und damit besseren Regelungen bei Kanton und Bund gegenüber. Auch sind bei diesen im Gegensatz zur Stadt Personalbeurteilung und Lohnanstieg weitgehend bzw. mechanistisch miteinander verknüpft.

Die Stadt hat mit 40 Wochenstunden die kürzesten Arbeitszeiten. Hier gilt es allerdings anzumerken, dass die städtischen Mitarbeitenden sich mit dem dauernden Verzicht auf den Teuerungsausgleich im Umfang von 2.4 Prozent hälftig an dieser Massnahme beteiligt haben. Bund und Kanton arbeiten 1 bzw. 2 Stunden pro Woche länger. Bei der Ferienregelung hat demgegenüber der Kanton die Nase vorn (schrittweise Einführung der 5. Ferienwoche für alle ab 2008). Die Stadt ist bei der Regelung des Vaterschaftsurlaubs schweizweit führend.

Eine detaillierte und aussagekräftige Vergleichsrechnung der Löhne zwischen der Stadt und dem Kanton – und das gleich auch noch auf die letzten 5 Jahre zurück – ist nicht oder nur mit einem riesigen, nicht zu rechtfertigenden Aufwand möglich. Zu viele unterschiedliche Gegebenheiten und Parameter wären zu berücksichtigen, wie individuelle Lohneinstufungen, allgemeine und individuelle Lohnentwicklungen, Um- und Einrechnung der nichtmonetären Unterschiede (Arbeitszeit, Ferien usw.). Es muss daher bei der allgemeinen Aussage bleiben, dass die Anstellungsbedingungen insgesamt in etwa gleichwertig sind.

Bern, 19. März 2008

Der Gemeinderat