

Interfraktionelles Postulat GB/JAI, SP/JUSO (Natalie Imboden/Christine Michel, GB/Ruedi Keller, SP): Anhebung der Mindestlöhne in der Stadtverwaltung und Überprüfung des Lohnsystems

Die Stadt Bern ist eine fortschrittliche und familienfreundliche Arbeitgeberin. Dazu gehören u.a. fortschrittliche Arbeitszeiten (40-Stunden-Woche), der Standard der Pensionskasse, diverse Arbeitszeitmodelle, ein Vaterschaftsurlaub, gute Sozialleistungen (u.a. Kinder-/Familienzulagen). Ein wichtiger Bestandteil ist auch ein transparentes Lohnsystem und angemessene Löhne.

Der minimale Jahresgrundlohn (=Lohnklasse 3 Anhang des Personalreglements) betrug 2009 in der Stadtverwaltung Fr. 45'990.00, was einem Monatslohn von Fr. 3'538.00 (13x) entspricht. Dieser Betrag ist damit eine Art Minimallohn in der Stadtverwaltung Bern. Trotz der guten Sozialleistungen ist dieser Grundlohn in städtischen Agglomerationen kaum existenzsichernd. Die fünf untersten Lohnklassen (Lohnklasse 3,4,5,6 und 7) liegen unter Fr. 52'000.00 Jahresgrundlohn (13x Fr. 4000.00). (Quelle: Jahresbericht 2008, Statistischer Band, S. 235). Gemäss Auskunft des Personalamts hatten im Jahr 2009 18 Personen (12 Frauen und 6 Männer) einen Jahresgrundlohn unter Fr. 52'000.00 (13x Fr. 4000.00). Frauen sind damit doppelt so stark wie Männer bei den tiefsten Löhnen vertreten. Zulagen (Nacht/Wochenende, Pikett etc.) dürften diese Löhne in der Praxis zwar teilweise erhöhen, dennoch zeigt sich hier Handlungsbedarf. Die Postulantinnen schlagen daher vor, mindestens die untersten zwei Lohnklassen (3 und 4) zu streichen. Damit wäre der tiefste Minimallohn in der Stadtverwaltung neu bei 48'426.00 (Lohnklasse 5) = 13x Fr. 3'725.00.

Auch innerhalb der Stadtverwaltung gibt es laufend Veränderungen von Tätigkeitsgebieten, Anforderungsprofilen und auch Neuerungen in der Bildungs- und Weiterbildungslandschaft, welche bei den Einreihungen der diversen Tätigkeiten im Lohnsystem ein Abbild finden sollen. Daher stellt sich die Frage, ob eine Gesamtüberarbeitung des Lohnsystems notwendig und sinnvoll ist. Handlungsbedarf für eine Gesamtüberprüfung des städtischen Lohnsystems besteht, da eine Kommissionsmotion Änderungen des Lohnsystems (Erhöhungen der Kaderlöhne) für die obersten Lohnklassen fordert. (s. Motion Aufsichtskommission (Lehmann, SP/Aeberhard, FDP): Auswirkungen der Initiative „200'000.00 Franken sind genug“ auf die Besetzung von Kaderstellen – Prüfung alternativer Lohnsystemmodelle; eingereicht 10.9.2009).

Grundsätzlich stellt sich die Frage, nach welchen Kriterien ein Lohnsystem aufgebaut ist. Verschiedene Verwaltungen (und auch private Arbeitgeber) haben ihre Lohnsysteme aufgrund von analytischen wissenschaftlichen Bewertungssystemen erarbeitet. Das Ziel ist eine möglichst gerechte Lohnfindung, Transparenz, die Realisierung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern, die Nachvollziehbarkeit und eine breite Akzeptanz durch die Betroffenen. Im Hinblick auf eine möglichst gerechte Lohnfindung ist heute als eine Methode der analytischen Arbeitsplatzbewertung das System „Abakaba“ nach Katz und Baitsch¹ breit anerkannt und in der Praxis erprobt. Es handelt sich dabei um eine arbeitswissenschaftlich fundierte und anerkannte Methode zur Analyse und Bewertung von Arbeitstätigkeiten.

¹ C.P. Katz und C. Baitsch (1996): Lohngleichheit für die Praxis. Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. Zürich: Verlag der Fachvereine (2. Auflage 1997; vergriffen). C.P. Katz und C. Baitsch (2006): Arbeit bewerten – Personal beurteilen. Zürich: vdf Hochschulverlag.

Die Gesamtsicht und die interne Lohngerechtigkeit eines Lohnsystems sind wichtige Forderungen. Damit Lohntransparenz und insbesondere die Stärkung der Tieflöhne erreicht werden, wird der Gemeinderat gebeten, folgende Anliegen zu prüfen. Dabei sind die beiden Punkte 1 und 2 unabhängig voneinander zu prüfen, da die primär geforderte Anhebung der Minimallöhne auch unabhängig von der Überprüfung des gesamten Lohnsystems umgesetzt werden kann:

1. Anhebung der tiefsten Minimalgrundlöhne, z.B.: durch Verzicht auf die Lohnklassen 3 und 4
2. Überprüfung und Überarbeitung des städtischen Lohnsystem und der Einreihungen aufgrund einer analytischen Arbeitsplatzbewertung. Für die Konzeption, Erarbeitung und Umsetzung braucht es Unterstützung durch externe Fachleute.
3. Die Sozialpartner/innen und betrieblichen Mitwirkungsorgane sind einzubeziehen und das Parlament bzw. die zuständige Kommission über die wichtigsten Umsetzungsschritte auf dem Laufenden zu halten.

Bern, 17. September 2009

Interfraktionelles Postulat GB/JA!, SP/JUSO (Natalie Imboden/Christine Michel, GB/Ruedi Keller, SP), Hasim Sancar, Stéphanie Penher, Cristina Anliker-Mansour, Patrizia Mordini, Rolf Schuler, Hasim Sönmez, Annette Lehmann, Lea Kusano, Annette Lehmann, Beat Zobrist, Michael Aebersold, Beni Hirt, Miriam Schwarz, Corinne Mathieu, Ursula Marti, Rithy Chheng, Gisela Vollmer, Nicola von Greyerz, Urs Frieden

Antrag

Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, das Postulat erheblich zu erklären.

Bern, 10. März 2010

Der Gemeinderat