

Motion Natalie Imboden (GB): Volle Lohntransparenz bei den Gemeindeunternehmungen

Seit auf Bundesebene bekannt wurde, dass verschiedene Manager bundeseigener Betriebe massiv übertriebene Löhne und Zulagen erhalten haben (2-3 Mal mehr als der Bundesrat), gibt es verschiedene Bestrebungen für Korrekturen (freiwilliger Verzicht auf Bonuszahlungen; Einführung von Transparenzvorschriften etc.). Diese Lohn-Exzesse nach Auslagerungen sollen auf Bundesebene gestoppt werden (gemäss der parlamentarischen Initiative: Bundesgesetz über Kaderlöhne und Verwaltungsratsentschädigungen bei Unternehmen mit ausschliesslicher oder mehrheitlicher Bundesbeteiligung). Die gleiche Frage stellt sich aber auch in der Stadt Bern bei den ausgelagerten Betrieben. Gemäss Aussagen des Leiters des städtischen Personalamts im BUND vom 23.1.2004, ist das Lohnsystem der verselbstständigten Betriebe von der Stadt abgekoppelt. Unklar sind die Auswirkungen für die Cheflöhne in den ausgelagerten Betrieben. Gemäss Aussagen in der Presse sind im Arbeitsvertrag ihre Gehälter so fixiert, so die offizielle Sprachregelung, „dass sie unter jenen des Gemeinderats liegen“.

Da es sich um öffentlich-rechtliche Anstalten handelt, die zu 100 Prozent der Stadt gehören – also um Gemeindeunternehmungen –, soll Transparenz hergestellt werden und gewisse Regulierungsmechanismen eingeführt werden, um eine zu weit gehende Verselbstständigung im obersten Kaderbereich von der städtischen Lohnentwicklung zu verhindern.

Der Gemeinderat wird beauftragt,

1. dem Stadtrat die notwendigen Grundlagen zu unterbreiten, damit die Grundsätze der Lohnpolitik der obersten Kader, CEOs und VerwaltungsrätInnen von allen Gemeindeunternehmungen transparent geregelt werden.
2. Dabei sind folgende Grundsätze zu beachten: Der Gemeinderat legt für die obersten Kader inkl. CEO eine Höchstgrenze fest, welche die Gemeinderatslöhne nicht übersteigt. Dabei ist dem Grundsatz „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ bezüglich der städtischen Angestellten Geltung zu verschaffen. Bonuszahlungen unterliegen dieser Höchstgrenze, dabei sind nachvollziehbare Kriterien für Boni-Zahlungen festzulegen.
3. Über die Kaderlöhne, Entschädigungen und weiteren relevanten Zahlungen und Vergütungen ist gegenüber Parlament und Öffentlichkeit volle Transparenz zu schaffen. Eingeschlossen sind Abgangsentschädigungen, Spesen, Pensionskassenregelungen und Fringe Benefits.

Bern, 29. Januar 2004

Motion Natalie Imboden (GB), Catherine Weber, Doris Schneider, Daniele Jenni, Simon Röthlisberger, Erik Mozsa, Michael Jordi, Martina Dvoracek

Antwort des Gemeinderats

Die Ausgliederung der städtischen Werke aus der Stadtverwaltung und ihre Überführung in gemeindeeigene Anstalten sind Massnahmen, die im Rahmen politischer Prozesse getroffen wurden. Die Ausgliederungen von StaBe und ewb sind erst kürzlich erfolgt (StaBe: 1.1.2003; ewb: 1.1.2002), wogegen die Ausgliederung von BernMobil (SVB) schon etwas länger zurückliegt (1.1.1998).

Die Zuständigkeitsregelungen von Anstalts- und Gemeindeorganen ergeben sich aus den jeweiligen Anstaltsreglementen, die vom Stadtrat erlassen und von den Stimmberechtigten soweit nötig genehmigt worden sind (Anstaltsreglement SVB; ewb-Reglement).

Für alle Anstaltsreglemente gilt dem Grundsatz nach die gleiche Zuständigkeitsordnung:

Das oberste Anstaltsorgan ist der Verwaltungsrat, das mit Ausnahme von StaBe durch den Stadtrat gewählt wird. Der *Verwaltungsrat* ist namentlich für strategische Belange zuständig; er überwacht deren Umsetzung sowie die Einhaltung und Erfüllung des Leistungsauftrags.

Der *Gemeinderat* übt die Aufsicht über die Anstalten aus. Der *Stadtrat* ist für bestimmte Finanzgeschäfte zuständig. Seine Zuständigkeit beschränkt sich sonst aber darauf, den Geschäftsbericht mit Jahresrechnung und Gewinnverwendung sowie Investitions- und Finanzplanung zur Kenntnis zu nehmen. Allenfalls haben besondere *stadträtliche Kommissionen* ein Orientierungsrecht zu Geschäftsbericht und Jahresrechnung.

Was die Personalseite betrifft, so ist das Personal mit Gesamtarbeitsvertrag (GAV) privatrechtlich anzustellen. Die GAV's werden zwischen der einzelnen Anstalt sowie den massgebenden Personalverbänden ausgehandelt und abgeschlossen. Während im Anstaltsreglement SVB keine Regelungen über Löhne enthalten sind, legen die Anstaltsreglemente von ewb und StaBe fest, dass der Gemeinderat auf Antrag des Verwaltungsrats die Löhne der leitenden Angestellten unter Berücksichtigung der Kaderlöhne der städtischen Verwaltung genehmigt. Gemäss Anstaltsreglement ewb ist darüber der zuständigen Kommission des Stadtrats zu berichten.

Die Entschädigungen für die Mitglieder der Verwaltungsräte werden vom Gemeinderat festgelegt.

Die Motion möchte nun diese Zuständigkeitsregelung ändern, indem folgende Massnahmen realisiert werden sollen:

Dem Stadtrat sind die notwendigen Grundlagen zu unterbreiten, damit die Grundsätze der Lohnpolitik der obersten Kader, CEO's und Verwaltungsratsmitglieder aller Gemeindeunternehmungen transparent geregelt werden. Der höchste Lohn (einschliesslich Bonuszahlungen) darf 200 000 Franken nicht übersteigen. Zudem soll im Vergleich zu den städtischen Angestellten der Grundsatz gelten: „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“. Stadtrat und Öffentlichkeit gegenüber ist volle Transparenz bezüglich Kaderlöhnen, Entschädigungen, Spesen, fringe benefits und Pensionskassenregelungen zu schaffen.

Für den Gemeinderat geht die Motion zu weit, dies aus folgenden Gründen:

- Die Motionärin führt für die Begründung ihres Vorstosses die Verhältnisse bei den Unternehmen des Bundes an. Die Verhältnisse auf Gemeindeebene sind indessen nicht vergleichbar. Die Löhne der Geschäftsleitungen der städtischen Anstalten liegen unterhalb jenen des Gemeinderats. Für eine Änderung der heutigen Regelung besteht kein Anlass.
- Mit der heutigen Regelung sind Aufsicht und Kontrolle der gemeindeeigenen Unternehmen gewährleistet. Verantwortlich hierfür ist der Gemeinderat, der seine Aufgabe wahrnimmt und gerade auch bezüglich der Kaderlöhne die nötigen Instrumente zur Hand hat (Festlegung der Verwaltungsratsentschädigungen; Genehmigungspflicht der Kaderlöhne). Auch der Stadtrat wird orientiert und zwar durch die zuständigen Kommissionen. Zudem kann er mit der Wahl der Verwaltungsratsmitglieder seinen Einfluss auf die strategische Ausrichtung der Gemeindeunternehmen geltend machen. Die vorgeschlagene Motionsregelung greift demgegenüber in die Kompetenzen der vom Stadtrat selbst gewählten Verwaltungsräte ein; auch geht die Einheitlichkeit der Aufsicht verloren.
- Die heutigen Grundsatzregelungen zu den städtischen Anstalten sind noch jung. Sie gelten erst seit gut einem bzw. zwei Jahren sowie im dritten Fall seit sechs Jahren. Die Re-

gelingen sind in einem politischen Prozess zustande gekommen und haben zur bestehenden differenzierten Zuständigkeitsordnung geführt. Diese Regelung wurde breit akzeptiert und auch von den Stimmberechtigten abgesegnet. Vor diesem Hintergrund ist es aus Sicht des Gemeinderats verfrüht, diese neue Ordnung bereits wieder umzustürzen.

- Der in der Motion gewählte Ansatz für eine Neuregelung wird nach Auffassung des Gemeinderats den geänderten Verhältnissen nicht gerecht. Er zwingt die gemeindeeigenen Unternehmen, die sich u.a. zunehmend in liberalisierten Märkten behaupten müssen, mit starren Regelungen in ein Korsett, was Wettbewerbsnachteile zur Folge haben wird. Geschwindigkeit und Flexibilität als mitentscheidende Parameter gehen verloren. Gerade auch das Festlegen eines Höchstlohns von 200 000 Franken für die obersten Führungsfunktionen wird die Suche nach Führungskräften unnötig erschweren. Der Problematik, dass für Führungsfunktionen in Gemeindeunternehmen Marktlöhne bezahlt werden müssen, kann so nicht Rechnung getragen werden.
- Die ebenfalls in der Motion erhobene Forderung nach „gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit“ im Verhältnis zwischen der Stadtverwaltung und ihren Gemeindeunternehmen kann nicht verwirklicht werden, da der angerufene Verfassungsgrundsatz hier nicht zur Anwendung kommt. Der Grundsatz gilt lediglich im gleichen Unternehmen und allein zwischen den Geschlechtern. Die Stadt ist eine öffentliche Körperschaft, ihre Gemeindeunternehmen sind selbständige, autonome öffentlich-rechtliche Anstalten. Unterschiedliche Anstellungsbedingungen zwischen der Stadt und ihren Anstalten sind darum möglich und von der bestehenden städtischen Regelung auch so vorgesehen. Entsprechend sind die Formulierungen ausgestaltet: Die städtischen Kaderlöhne sind bei der Lohnfestsetzung *zu berücksichtigen*, nicht aber starr vorgegeben. Der Gemeinderat sieht die Gefahr einer Bürokratisierung und eines Verlusts an Flexibilität, wenn dieser Motionspunkt realisiert würde.
- Schliesslich führt das mit der Neuregelung gemäss Motion verbundene Offenlegen der Kaderlohnsituation einerseits zu Problemen mit dem Datenschutz, da individuelle Löhne zu den geschützten Daten der Mitarbeitenden eines Unternehmens gehören. Andererseits sind damit auch Nachteile gegenüber der direkten Konkurrenz verbunden, werden doch durch die Veröffentlichung der Kaderlohndaten Abwerbungsversuche begünstigt.

Für den Gemeinderat bringt die von der Motion anvisierte Änderung der heutigen Regelung mehr Nachteile als Vorteile. Die bestehende differenzierte Regelung sollte nach seiner Auffassung beibehalten werden. Der Gemeinderat wird bei der Genehmigung der Kaderlöhne in den Gemeindeunternehmen in jedem Fall darauf achten, dass diese Löhne in einem gesunden Verhältnis zu den städtischen Kaderlöhnen stehen. In diesem Sinne lehnt er die Motion ab, ist aber bereit, den Vorstoss als Postulat entgegenzunehmen.

Antrag

Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, die Motion abzulehnen; er ist jedoch bereit, den Vorstoss als Postulat entgegenzunehmen.

Bern, 30. Juni 2004

Der Gemeinderat