

Vortrag des Gemeinderats an den Stadtrat**Personalreglement der Stadt Bern vom 21. November 1991 (PRB; SSSB 153.01) und Reglement über den Lohn, die Nebenbeschäftigungen und die Parlamentstätigkeit der Mitglieder des Gemeinderats vom 6. März 2008 (Entschädigungsreglement; RLNP; SSSB 152.12); Teilrevision (Abstimmungsbotschaft)****1. Das Wichtigste in Kürze***1.1 Auftrag; Ziele und Eckwerte*

Mit der Motion Aufsichtskommission AK (Annette Lehmann, SP/Hans Peter Aeberhard, FDP): Auswirkungen der Initiative „200 000.00 Franken sind genug“ auf die Besetzung von Kaderstellen - Prüfung alternativer Lohnsystemmodelle hat der Stadtrat den Gemeinderat am 18. März 2010 beauftragt, ihm mehrere Lohnmodelle einschliesslich deren Realisierungswege zur Prüfung vorzulegen. Ziel ist, die durch die Initiative „200 000 Franken sind genug“ bestehende Lohndeckelung für den Gemeinderat und die leitenden Angestellten der Stadt zu modifizieren.

Dem Auftrag entsprechend hat der Gemeinderat folgende Ziele und Eckwerte für eine Änderung der personalrechtlichen Grundlagen festgesetzt, die per 1. Januar 2013 in Kraft treten sollen:

- Erarbeitung von drei einfach umsetzbaren Lohnmodellen für das städtische *Personal*, bei denen die obersten Lohnendpositionen nicht höher sein sollen als jene des Kantons;
- die Löhne der *Gemeinderatsmitglieder* sollen höher sein als die höchsten Löhne der leitenden Angestellten; der Lohn des Stadtpräsidiums wiederum soll höher sein als jener der übrigen Gemeinderatsmitglieder, aber nicht höher als der Lohn der kantonalen Regierung;
- die direkten Projektkosten sollen intern aufgefangen werden; die *Folgekosten* (ohne Lohnnebenkosten und Sozialversicherungsbeiträge) sollen nicht höher sein als 2 Mio. Franken.

1.2 Lohnmodelle für die städtischen Angestellten

Alle Modelle weisen eine mathematisch hergeleitete Maximal-Lohnkurve auf, die ab Lohnklasse 16 leicht steiler wird und ab Lohnklasse 20 spürbar höhere Lohnklassenobergrenzen aufweist, jedoch bei keiner Lohnklasse unter die aktuelle Lohnklassenobergrenze fällt. Das Minimum (Lohnstufe 0) beträgt neu stets 76 Prozent vom Maximum (Lohnstufe 15) jeder Lohnklasse.

Beim Modell 1 können alle Angestellten in der höchsten Einreihungsklasse das Lohnklassenmaximum um 6 (anstatt wie bisher nur um 5) Lohnstufen überschreiten, wenn sie als überdurchschnittlich beurteilt werden.

Beim Modell 2 kann in der höchsten Einreihungsklasse das Lohnklassenmaximum wie bisher lediglich um 5 Lohnstufen überschritten werden, dafür werden bei Modell 2 auf Stufe 20 grösstenteils höhere Beträge erreicht als auf Stufe 20 bei Modell 1.

Im Gegensatz zu den Modellen 1 und 2 können beim Modell 3 nur die leitenden Angestellten der Kaderstufen I und II das Maximum der Lohnklasse um 6 (anstatt wie bisher nur um 5) Lohnstufen überschreiten, wenn sie die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen.

Aufgrund der vorgenommenen Bewertung der Modelle empfiehlt der Gemeinderat Modell 1 zum Beschluss. Dieses basiert neu auf dem aktuellen Landesindex der Konsumentenpreise vom Dezember 2010 und hat folgende Eckwerte

	<i>Basisindex 100</i>	<i>Indexstand 100.14 (Stand 2011)</i>
- Minimallohn (Klasse 3, Lohnstufe 0):	Fr. 47 434.00	Fr. 47 500.00;
- Maximallohn (Klasse 29, Lohnstufe 21):	Fr. 234 674.00	Fr. 235 000.00.

1.3 Lohnmodell für den Gemeinderat

Die Gemeinderatslöhne sollen ebenfalls neu festgelegt werden. Der Vorschlag orientiert sich an den neuen Angestelltenlöhnen und am Quervergleich mit den Löhnen anderer Exekutivfunktionen. Er basiert ebenfalls auf dem aktuellen Landesindex der Konsumentenpreise vom Dezember 2010:

	<i>Basisindex 100</i>	<i>Indexstand 100.14 (Stand 2011)</i>
- Mitglieder des Gemeinderats:	Fr. 245 000.00	Fr. 245 343.00;
- Stadtpräsidium:	Fr. 255 000.00	Fr. 255 357.00.

Die Löhne des städtischen Personals werden frankenmässig in die neue Lohnskala überführt. Die Löhne der Mitglieder des Gemeinderats werden mit Inkrafttreten der Neuregelung erhöht.

Die jährlichen Mehrkosten als Folge der höheren Lohnstufenbeträge werden für die gleiche Anzahl von Leistungsanerkennungen, Klassenwechseln und ordentlichen Stufenanstiegen ca. Fr. 116 000.00 betragen. Da der Übergang von der alten auf die neue Lohnstufen tabelle frankenmässig erfolgt, sollen in den ersten beiden Jahren nach dem Wechsel die Beförderungssummen von 1 auf 1,5 Prozent (erstes Jahr) beziehungsweise 1,3 Prozent (zweites Jahr) erhöht werden. Dies hat Mehrkosten von 0,95 Mio. Franken im ersten und von 0,6 Mio. Franken im zweiten Jahr zur Folge. Die Erhöhung der Gemeinderatslöhne führt zu jährlichen Mehrkosten von Fr. 114 000.00. Während zwei Jahren nach Inkraftsetzung belaufen sich die Mehrkosten damit auf rund 1,06 Mio. Franken (im ersten Jahr) und 0,71 Mio. Franken (im zweiten Jahr). Danach ist mit jährlichen Mehrkosten in der Höhe von gegen 0,23 Mio. Franken zu rechnen.

1.4 Politische Überlegungen

Der Stadtrat kann in eigener Kompetenz die im Rahmen der Umsetzung der Initiative erlassenen Regelungen wieder abändern. Damit sich der Souverän zur erneuten Änderung der Lohnmaxima des Gemeinderats wie der städtischen Angestellten äussern kann, sollen die Reglementsanpassungen gemäss Artikel 46 der Gemeindeordnung den Stimmberechtigten zum Entscheid vorgelegt werden. Dies schafft Transparenz und Vertrauen.

2. Ausgangslage

2.1 Die Initiative „200 000 Franken sind genug“

Die Stimmberechtigten der Stadt haben am 8. Februar 2004 über die am 27. März 2001 eingereichte Initiative „200 000 Franken sind genug“ und einen Gegenvorschlag des Stadtrats abgestimmt. Gemäss Initiative sollte das städtische Recht so geändert werden, dass der Grundlohn aller Mitglieder des Gemeinderats (mit Stadtpräsidium), der übrigen Behördemitglieder sowie der leitenden Angestellten den Betrag von jährlich Fr. 200 000.00 nicht übersteigt. Nur ein Teuerungsausgleich sollte noch möglich sein. Dem stellte der Stadtrat einen Gegenvorschlag gegenüber, der eine Änderung des Personalreglements vorsah. In diesem sollte die Erhöhungsmöglichkeit der Gemeinderatslöhne aufgehoben werden. An den Angestelltenlöhnen sollte dagegen nichts geändert werden.

In der Abstimmung wurden sowohl Initiative (57,14 Prozent Ja-Stimmen) als auch Gegenvorschlag (51,42 Prozent Ja-Stimmen) angenommen. In der Stichfrage hatte die Initiative mit 50,97 Prozent gegenüber dem Gegenvorschlag die Nase knapp vorn. Die Umsetzung des Volkswillens erfolgte schliesslich auf den 1. Januar 2006.

Bereits in der Abstimmungsvorlage wurde darauf hingewiesen, dass bei Annahme der Initiative die Löhne der städtischen Angestellten nicht mehr konkurrenzfähig seien und dies zu grossen Problemen bei der Gewinnung und Erhaltung von Personal, insbesondere von leitenden Angestellten, führen könne. Das Ja zur Initiative im Februar 2004 war, im Nachhinein betrachtet, wohl in erster Linie eine Reaktion der Stimmberechtigten auf die Krise im Gemeinderat in der ersten Hälfte 2003, welche in einer Direktionsrochade und einer Verschiebung ganzer Stäbe mündete. Die Unzufriedenheit der Stimmberechtigten mit der damaligen Exekutive, beziehungsweise deren Verhalten in einer Krisensituation, schlug sich im Abstimmungsergebnis nieder. Sachliche Argumente hatten es in dieser Phase schwer, Gehör zu finden.

2.2 Die Folgen: Rekrutierungsschwierigkeiten

Eine Umfrage bei den Direktionen ergab, dass auf Abteilungs- und Bereichsleitungsstufe (Kaderstufen 1 und 2) die Lohnforderungen von geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten fast nie erfüllt werden können. Für Funktionen in den Lohnklassen 16 bis 22 lagen die Lohnforderungen insbesondere im IT-, im Sozial- und im technischen Bereich höher als die städtischen Möglichkeiten. Auch für Direktionsassistenten-Stellen gestaltete sich die Rekrutierung in einzelnen Fällen schwierig.

Einzelne Wunschkandidatinnen und -kandidaten zogen ihre Bewerbung wegen unerfüllter Lohnvorstellungen zurück. Wie viele potenziell geeignete Personen sich aufgrund der Lohnsituation gar nicht beworben haben, ist nicht quantifizierbar.

Vielfach konnten trotzdem geeignete Kandidatinnen und Kandidaten eingestellt werden. Allerdings mussten diese zum Teil massive Lohneinbussen hinnehmen. Diese bewegen sich auf der Kaderstufe 1 im Schnitt von Fr. 10 000.00 bis Fr. 30 000.00 und mehr. Bei Kaderfunktionen der Kaderstufe 2 betragen die Lohneinbussen im Schnitt Fr. 10 000.00 bis Fr. 15 000.00. In den Lohnklassen 16 bis 22 bewegt sich der Schnitt an Lohneinbussen von Fr. 5 000.00 bis Fr. 13 000.00 und bei Direktionsassistenten von Fr. 9 000.00 bis Fr. 13 000.00.

2.3 Der parlamentarische Auftrag

Die Aufsichtskommission (AK) des Stadtrats befasste sich im Jahr 2008 eingehend mit der Frage, inwieweit sich die Initiative „200 000 Franken sind genug“ auf die Besetzung von Kaderstellen auswirkt. In der Folge reichte sie am 10. September 2009 die Motion Aufsichts-

kommission (Annette Lehmann, SP/Hans Peter Aeberhard, FDP): Auswirkungen der Initiative „200 000.00 Franken sind genug“ auf die Besetzung von Kaderstellen - Prüfung alternativer Lohnsystemmodelle ein. Der Stadtrat hat die Motion am 18. März 2010 erheblich erklärt.

Die Motionärinnen und Motionäre halten fest, dass die Lohndeckelung bei Fr. 200 000.00 in einzelnen Bereichen die Personalrekrutierung erschwere und generell die Lohnentwicklung drücke. Wegen der Lohnobergrenze könne in der Stadtverwaltung für die gleiche Arbeit weniger bezahlt werden, als in der Kantons- oder Bundesverwaltung, zu der sich die Stadt in direkter Konkurrenz befinde. Diese Problematik mache das Stellenangebot der Stadt auf Kaderstufe verglichen mit der Situation auf dem übrigen Arbeitsmarkt wenig attraktiv.

Die Motion beauftragt deshalb den Gemeinderat, dem Stadtrat mehrere mögliche Lohnmodelle einschliesslich deren Realisierungswege zur Prüfung vorzulegen, mit dem Ziel, die durch die Initiative „200 000 Franken sind genug“ bestehende Lohndeckelung für den Gemeinderat und die leitenden Angestellten der Stadt zu modifizieren. Als mögliche Modellvarianten werden eine neue Deckelung, mehrere unterschiedliche Deckelungen, Prozentvarianten, Scheren-Modell und ähnliches angeführt.

Zudem wird der Gemeinderat beauftragt, auch die Rückabwicklung beziehungsweise das Rückgängigmachen der Initiative zu prüfen.

3. Grundsatz-Überlegungen zu den vorgeschlagenen Varianten

3.1 Ziele und Eckwerte

Der Gemeinderat hat aufgrund des stadträtlichen Auftrags folgende Ziele und Eckwerte für die Lohnmodellvarianten festgesetzt:

- Es sollen drei Lohnmodelle (einschliesslich der juristischen, finanziellen und technischen Folgen) erarbeitet werden, bei denen die Lohnendpositionen der obersten beiden Kaderstufen (Abteilung und Bereich) nicht höher sein sollen als jene des Kantons Bern; Basis für die zu erarbeitenden Modelle bildet das bisherige Lohnsystem. Die Modelle müssen ohne aufwändige technische Anpassungen umsetzbar sein;
- die Löhne der Gemeinderatsmitglieder sollen soweit angepasst werden, dass sie höher sind als die höchsten Löhne der leitenden Angestellten; der Lohn des Stadtpräsidiums soll höher sein als der Lohn der übrigen Gemeinderatsmitglieder aber nicht höher als der Lohn der Regierungsratsmitglieder des Kantons Bern;
- die direkten Projektkosten sollen intern aufgefangen werden; die Folgekosten (Auswirkung der höheren Lohnendpositionen) sollen nicht mehr als 2 Mio. Franken betragen. Dieser Eckpunkt wurde später von der Direktion für Finanzen, Personal und Informatik dahingehend präzisiert, dass in die auf maximal 2 Mio. Franken bezifferten Folgekosten die Lohnnebenkosten und Sozialversicherungsbeiträge noch nicht eingerechnet sind;
- die Änderungen sollen per 1. Januar 2013 in Kraft treten.

3.2 Berechnungsgrundlagen

- Für die Bestimmung des neuen maximalen Höchstlohns wurden die Löhne der Regierungsratsmitglieder und der Angestellten des Kantons Bern als Vergleich herangezogen:

- Lohn der Regierungsratsmitglieder
(115 % des Höchstlohns für Angestellte; Stand 2011): Fr. 275 108.40
- Höchster Lohn für kantonale Angestellte (Stand 2011): Fr. 239 224.70
- Die Minimal- und Maximallöhne der städtischen Angestellten betragen (Stand 2011):
 - Minimallohn (Lohnklasse 3, Lohnstufe 0) Fr. 46 437.00
 - Maximallohn (Lohnklasse 29, Lohnstufe 20) Fr. 223 119.00

Der Lohn der Mitglieder des Gemeinderats beträgt (Stand 2011): Fr. 224 594.00

Die Funktionen von nicht leitenden Angestellten sind in vier Lohnklassen eingereiht. Die oberste Lohnklasse ist die Leistungsklasse, die zweitoberste die Zielklasse. Die beiden untersten Lohnklassen sind die Erfahrungsklassen.

Die Funktionen der leitenden Angestellten sind in drei Lohnklassen eingereiht, da davon ausgegangen werden kann, dass leitende Angestellte bereits über die erforderliche Berufserfahrung verfügen. Die oberste Lohnklasse ist die Leistungsklasse, die mittlere die Zielklasse und die unterste Lohnklasse ist die Erfahrungsklasse.

3.3 Grundsatzüberlegungen und Zielwerte für alle Modelle

- Entsprechend den vorgegebenen Eckwerten wurden Lohngrenzen für alle Lohnmodelle festgelegt, die aufgrund der Vernehmlassungsergebnisse angepasst wurden (Stand 2011):

Fr. 47 500.00	Minimallohn für Anstellte
Fr. 235 000.00	Maximallohn für Angestellte
Fr. 245 000.00	Mitglieder des Gemeinderats
Fr. 255 000.00	Stadtpräsidium

Dies führt zu einer mässigen Öffnung der Lohnschere entsprechend den stadträtlichen Vorgaben. Das aktuelle Verhältnis zwischen (theoretischem) Minimal- und Maximallohn der städtischen Angestellten von heute (Stand 2011) 1 zu 4,8 wird sich auf 1 zu 4,95 erhöhen.

- Mit externer Unterstützung wurden aufgrund der festgelegten Lohngrenzen mathematisch abgestützte Lohnkurven entwickelt. Diese gehen von folgenden Erkenntnissen aus: Die Stadt kann in den Lohnbereichen bis Lohnklasse 15 beziehungsweise 16 konkurrenzfähige Löhne bezahlen. Dies betrifft insbesondere die Funktionsgruppen A (Funktionen ohne Ausbildung oder berufliche Grundbildung mit Attest) und B (Funktionen mit beruflicher Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis). Der regionale Lohnvergleich erhärtet diese Feststellung. Auch die Tatsache, dass die städtischen Löhne bis Lohnklasse 14 innerhalb des Gehaltsrahmens der Salärempfehlungen des Kaufmännischen Verbands für Personen mit einer KV-Ausbildung liegen, zeigt, dass sich in diesem Bereich keine Lohnmassnahmen aufdrängen. Die Maximallöhne orientieren sich demzufolge im unteren Lohnklassenbereich an der bisherigen Lohnkurve, fallen jedoch bei keiner Lohnklasse unter die aktuelle Lohnklassenobergrenze. Aufgrund der Vernehmlassungsergebnisse wurden die Minimallohne so angehoben, dass sie in keinem Fall unter die bisherige Minimallohnkurve zu liegen kommen.

Ab Lohnklasse 16, wo die Funktionsgruppe C beginnt (Funktionen mit höherer Berufsbildung), werden die Kurven leicht steiler. Dieser Anstieg ist beabsichtigt, handelt es sich doch bei den Stellen in dieser Funktionsgruppe um Stellen qualifizierter Sachbearbeitender oder um Stellen im unteren bis mittleren Führungsbereich, wo die Lohnforderungen geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten immer wieder zu Problemen führen.

Ab Lohnklasse 20, wo die Funktionsgruppe D beginnt (Funktionen mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss oder Abschluss mit höherer Berufsbildung und spezifischer Zusatzausbildung) erhöhen sich die Lohnklassenobergrenzen spürbar. Dies entspricht auch den Absichten der Motion der Aufsichtskommission.

- Bei allen Modellen entspricht der Minimalwert einer Lohnklasse neu immer einem fixen Prozentsatz des Maximalwerts der Lohnklasse (Lohnstufe 0 entspricht 76 Prozent der Lohnstufe 15). Damit besteht innerhalb jeder Lohnklasse das gleiche Lohnentwicklungspotenzial. Der Wert wurde so gewählt, dass der neue gegenüber dem bisherigen Lohnstufenbetrag nur in den höchsten Lohnklassen stärker ansteigt.
- Festgehalten wird bei allen Modellen am bisherigen Lohnmodell, das für die Funktionen von nicht leitenden Angestellten eine Stelleneinreihung in vier Lohnklassen und für jene der leitenden Angestellten eine Einreihung in drei Lohnklassen vorsieht. Die untere Erfahrungsklasse hätte für die Funktionen leitender Angestellter bei einer Einreihung über vier Lohnklassen nur eine formale Bedeutung, da langjährige Erfahrung und ausgewiesene Fähigkeiten unabdingbar sind. Wäre demgegenüber die bisherige Einreihung um eine weitere Lohnklasse gegen oben erweitert worden, hätte dies zu einer finanziell nicht mehr tragbaren Erhöhung der Löhne für die leitenden Angestellten geführt.
- Die mit Einführung der Initiative „200 000 Franken sind genug“ abgeschaffte Lohnklasse 30 soll nicht wieder eingeführt werden, denn von der Abschaffung betroffen war lediglich die Stelle des Stadtschreibers bzw. der Stadtschreiberin. Würde man diese Lohnklasse weiteren Funktionen öffnen, müsste dies zu einer umfangreichen Einreihungsüberprüfung und Neueinreihung der Stellen mindestens der obersten 10 Lohnklassen führen. Auf diesen Zusatzaufwand kann ohne Not verzichtet werden.
- Um einen besseren Vergleich zwischen dem bisherigen System und den einzelnen Modellvarianten herstellen zu können, werden die heute geltenden Ansätze den neuen Ansätzen gegenübergestellt. Ausgangspunkt für den Vergleich sind die Lohnzahlen von 2011: Die alte Lohnskala entspricht dem ausgeglichenen Indexstand von 109.75 Punkten des Landesindex der Konsumentenpreise vom Mai 2000. Die neue Lohnskala basiert auf dem aktuellen Landesindex vom Dezember 2010. Dieser Index wurde ebenfalls auf den aktuell ausgeglichenen Indexstand hochgerechnet: 109.75 Punkte des alten Index entsprechen 100.14 des neuen Indexes.
- Alle Modelle sind auch langfristig finanzierbar (vergleiche dazu Ziff. 8).
- Die Einführung einer Marktzulage wurde geprüft, aus den folgenden Gründen aber wieder verworfen:
 - Marktzulagen können nicht individuell, sondern lediglich für bestimmte Anspruchsgruppen ausgerichtet werden. Dadurch kommen sie teuer zu stehen, denn es soll eine Breitenwirkung (Betroffenenkreis) wie auch eine Tiefenwirkung (Beeinflussung des Betroffenenkreises) erzielt werden;

- Die Gefahr von Willkür bzw. Ungleichbehandlung ist gross: Marktzulagen sind mit dem Grundsatz der Lohngleichheit und der internen Lohngerechtigkeit nicht vereinbar. Zudem kann es von Zufälligkeiten und sachfremden Kriterien (z.B. Marktmacht und Lobbying) abhängen, welche Anspruchsgruppen in welcher Höhe eine allfällige Marktzulage erhalten;
- Marktzulagen müssen befristet ausgerichtet und die Anspruchsberechtigung regelmässig überprüft werden. Sollen Marktzulagen wieder aufgehoben werden, ist mit erheblichem Druck von Seiten der Betroffenen und der Vorgesetzten zu rechnen, da sich Lohnsenkungen demotivierend auswirken. Daher ist vermehrt mit Forderungen zu rechnen, die Zulage in den Lohn einzubauen;
- der Aufwand für die Pflege des Instruments ist gross.

Die Erfahrungen anderer öffentlicher Arbeitgebender mit der Marktzulage bestätigt diese Befürchtungen: Wegen der angeführten Probleme wird das Instrument - wenn überhaupt (der Kanton Bern verfügt beispielsweise über die entsprechenden Rechtsgrundlagen, hat bis jetzt aber noch nie Marktzulagen ausgerichtet) - nur in Ausnahmefällen, d.h. im Promillebereich angewendet.

Aktuell wird der Markt insofern berücksichtigt, als bei Anstellungen höhere Anfangslöhne gewährt werden. Um das interne Lohngleichgewicht und die interne Lohngerechtigkeit wieder herzustellen, sollen Mitarbeitende mit vergleichsweise tieferen Anfangslöhnen bei der Vergabe von Leistungsanerkennungen vermehrt berücksichtigt werden.

3.4 Übergang vom alten zum neuen Lohnsystem

Wie bei anderen Systemwechseln auch, sollen die Löhne der Angestellten frankenmässig in die neue Lohnskala überführt werden. Dies bedeutet, dass der Frankenwert des bisherigen Grundlohns, welcher der aktuellen Einstufung (Lohnklasse und Lohnstufe beziehungsweise Lohnzwischenstufe) innerhalb der Stelleneinreihung entspricht, in das neue Lohnsystem übertragen wird. Konkret geschieht dies wie folgt:

- Der Wechsel erfolgt in die gleiche Lohnklasse wie bisher;
- entsprechend dem überführten Frankenbetrag wird die Lohnstufe beziehungsweise die Lohnzwischenstufe festgesetzt: Wo die neue wenig von der bisherigen Lohnkurve abweicht, ändert auch die Lohnstufe nicht. Bei grösseren Abweichungen der Lohnkurven resultiert eine tiefere Lohnstufenzahl, was gleichzeitig den Spielraum für die Lohnentwicklung erhöht. Wo der überführte Frankenbetrag unterhalb des Minimums der bisherigen Lohnklasse liegt, was nur in zwei Einzelfällen aktuell werden dürfte, wird der Lohn auf das neue Lohnklassenminimum angehoben. Dies gilt nicht, wenn Betroffene entsprechend den reglementarischen Grundsätzen bisher tiefer eingestuft waren oder die Personalbeurteilung ungenügend ausgefallen ist.

Nachdem die Löhne der Mitglieder des Gemeinderats mit der Realisierung der Initiative „200 000 Franken sind genug“ übergangslos gesenkt wurden, werden sie mit Inkrafttreten der Neuregelung ebenfalls in einem Schritt erhöht.

4. Die einzelnen Modellvarianten

4.1 Modell 1

Modell 1 besteht in einer Maximal-Lohnkurve, die ab Lohnklasse 16 leicht steiler wird und ab Lohnklasse 20 spürbar höhere Lohnklassenobergrenzen aufweist, jedoch bei keiner Lohnklasse unter die aktuelle Lohnklassenobergrenze fällt. Das Minimum (Lohnstufe 0) beträgt stets 76 Prozent vom Maximum (Lohnstufe 15) jeder Lohnklasse.

Alle Angestellten können in der Leistungsklasse (höchste Einreihungsklasse) das Maximum der Lohnklasse (Lohnstufe 15) um 6 (anstatt wie bisher nur um 5) Lohnstufen überschreiten, wenn sie als überdurchschnittlich beurteilt werden.

(Stand 2011)

Der Minimallohn (Lohnklasse 3, Lohnstufe 0) liegt bei: Fr. 47 500.00

Der Maximallohn (Lohnklasse 29, Lohnstufe 21) beträgt: Fr. 235 000.00

Finanziell ist als Folge der höheren Lohnstufenbeträge für die gleiche Anzahl von *Leistungsanerkennungen und Klassenwechseln* mit jährlichen Mehrkosten von ca. Fr. 46 500.00 zu rechnen. Bei den *ordentlichen Stufenanstiegen* ergeben sich jährliche Mehrkosten in der Höhe von ca. Fr. 69 500.00. Insgesamt belaufen sich die direkten jährlichen Mehrkosten auf Fr. 116 000.00.

Technisch ist das Modell einfach zu realisieren. Zum einen müssen die neuen Ansätze als Basiswerte übernommen werden. Zum anderen müssen die Übergangsregeln und die Öffnung des Systems mit 21 Lohnstufen in den Leistungsklassen programmiert werden. Der entsprechende Aufwand hält sich in Grenzen.

=> Die Lohnmaxima werden ab Fachspezialisten-/Fachspezialistinnen-Stufe spürbar erhöht. Zusätzlich können alle Angestellten mit besonders guten Leistungen (= Leistungsträger/-innen) ein höheres Lohnmaximum erreichen.

4.2 Modell 2

Modell 2 besteht in einer Maximal-Lohnkurve, die ab Lohnklasse 16 leicht steiler wird und ab Lohnklasse 20 spürbar höhere Lohnklassenobergrenzen aufweist, jedoch bei keiner Lohnklasse unter die aktuelle Lohnklassenobergrenze fällt. Das Minimum (Lohnstufe 0) beträgt stets 76 Prozent vom Maximum (Lohnstufe 15) jeder Lohnklasse.

Alle Angestellten können in der Leistungsklasse (höchste Einreihungsklasse) das Maximum der Lohnklasse (Lohnstufe 15) um 5 Lohnstufen überschreiten, wenn sie die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen.

(Stand 2011)

Der Minimallohn (Lohnklasse 3, Lohnstufe 0) liegt bei: Fr. 47 500.00

Der Maximallohn (Lohnklasse 29, Lohnstufe 20) beträgt: Fr. 235 000.00

Finanziell ist als Folge der höheren Lohnstufenbeträge für die gleiche Anzahl von *Leistungsanerkennungen und Klassenwechseln* mit jährlichen Mehrkosten von ca. Fr. 77 500.00 zu rechnen. Bei den *ordentlichen Stufenanstiegen* ergeben sich jährliche Mehrkosten in der Höhe von ca. Fr. 52 500.00. Insgesamt belaufen sich die direkten jährlichen Mehrkosten auf Fr. 130 000.00.

Technisch ist das Modell sehr einfach zu realisieren. Es müssen lediglich die neuen Ansätze als Basiswerte übernommen und die Übergangsregeln programmiert werden. Der entsprechende Aufwand ist gering.

=> Die Lohnmaxima werden ab Fachspezialisten-/Fachspezialistinnen-Stufe spürbar erhöht. Die Leistungskomponente fällt gegenüber Variante 1 etwas kleiner aus (nur 5 statt 6 zusätzliche Lohnstufen in der Leistungsklasse).

4.3 Modell 3

Modell 3 besteht in einer Maximal-Lohnkurve, die ab Lohnklasse 16 leicht steiler wird und ab Lohnklasse 20 spürbar höhere Lohnklassenobergrenzen aufweist, jedoch bei keiner Lohnklasse unter die aktuelle Lohnklassenobergrenze fällt. Das Minimum (Lohnstufe 0) beträgt stets 76 Prozent vom Maximum (Lohnstufe 15) jeder Lohnklasse.

Alle Angestellten können in der Leistungsklasse (höchste Einreihungsklasse) das Maximum der Lohnklasse (Lohnstufe 15) um 5 Lohnstufen überschreiten, wenn sie als überdurchschnittlich beurteilt werden. Nur die leitenden Angestellten der Kaderstufen I und II jedoch können das Maximum der Lohnklasse um 6 (anstatt wie bisher nur um 5) Lohnstufen überschreiten, wenn sie die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen.

(Stand 2011)

Der Minimallohn (Lohnklasse 3, Lohnstufe 0) liegt bei:	Fr. 47 500.00
Der Maximallohn (Lohnklasse 29, Lohnstufe 21) beträgt:	Fr. 235 000.00

Finanziell ist als Folge der höheren Lohnstufenbeträge für die gleiche Anzahl von *Leistungsanerkennungen und Klassenwechseln* mit jährlichen Mehrkosten von ca. Fr. 46 500.00 zu rechnen. Bei den *ordentlichen Stufenanstiegen* ergeben sich jährliche Mehrkosten in der Höhe von ca. Fr. 69 500.00. Insgesamt belaufen sich die direkten jährlichen Mehrkosten auf Fr. 116 000.00.

Technisch dürfte das Modell relativ einfach zu realisieren sein. Zum einen müssen die neuen Ansätze als Basiswerte übernommen werden. Zum anderen müssen die Übergangsregeln und die Öffnung des Systems mit 21 Lohnstufen in den Leistungsklassen für leitende Angestellte programmiert werden. Der entsprechende Aufwand ist bei diesem Modell am grössten, dürfte aber nicht wesentlich ins Gewicht fallen.

=> Die Lohnmaxima werden ab Fachspezialisten-/Fachspezialistinnen-Stufe spürbar erhöht. Die Lohnkurven entsprechen Modell 1, wobei nur leitenden Angestellten die Lohnstufe 21 offen steht. Für sie wird die Leistungskomponente grösser, da Leistungsträgerinnen und -träger ein höheres Lohnmaximum erreichen können. Dadurch werden sie gegenüber den übrigen Mitarbeitenden deutlich besser gestellt, was personalpolitisch nicht unproblematisch ist.

5. Bewertung der Modellvarianten und Empfehlung

Die einzelnen Modellvarianten liegen nicht allzu weit auseinander; trotzdem liegt ihr Hauptgewicht auf unterschiedlichen Aspekten.

Vergleicht man Modell 1 mit Modell 2, enthält Modell 1 einen grösseren Leistungsanteil: Nicht nur die Funktionen der höchsten Lohnklassen können einen höheren Lohn erzielen, sondern

auch die Leistungsträgerinnen und –träger der unteren Lohnklassen, die bei Modell 2 mehr oder weniger leer ausgehen. Andererseits wirkt sich die Erhöhung der Lohnstufenbeträge bei Modell 2 stärker aus. Durch den automatischen Lohnstufenaufstieg und die Lohnstufenvorgaben bei Leistungsanerkennungen schlagen die höheren Lohnstufenbeiträge auf die Personalkosten voll durch. Der Gemeinderat gibt aus diesen Gründen Modell 1 vor Modell 2 den Vorzug.

Modell 1 und Modell 3 lassen sich wie folgt vergleichen: Während Modell 1 für alle Mitarbeitenden einen höheren Leistungsanteil vorsieht, beschränkt sich der erhöhte Leistungsanteil in Modell 3 auf die leitenden Angestellten. Nicht alle Mitarbeitenden können gleichermassen von einer Leistungskomponente profitieren. Die Ungleichbehandlung lässt sich juristisch rechtfertigen, personalpolitisch aber widerspricht sie den Prinzipien des städtischen Personalrechts. Deshalb bevorzugt der Gemeinderat Modell 1 vor Modell 3.

Aus diesen Gründen empfiehlt der Gemeinderat dem Stadtrat Modell 1 zum Beschluss.

6. Die Änderungen im Personalreglement

Art. 32 Leistungsanerkennung

Für die Realisierung von Modell 1 muss lediglich Artikel 32 Absatz 1 Buchstabe c angepasst werden: Neu kann die Leistungsklasse als oberste Einreihungsklasse einer Stelle um 6 Lohnstufen überschritten werden.

Art. 97 Übergangsregelung bei Änderung der Lohnklassentabelle

Die unter Ziffer 3.4 entwickelten Grundsätze zum frankenmässigen Übergang von der alten zur neuen Lohnklassentabelle werden als Übergangsregelung ins Reglement aufgenommen: Der Wechsel erfolgt mit dem gleichen Frankenbetrag des bisherigen Grundlohns in der gleichen Lohnklasse wie bisher. Die Lohnstufe - meistens wohl die Lohnzwischenstufe - wird entsprechend dem überführten Frankenbetrag festgelegt, wobei die bisherigen Minimallöhne auf die neuen Minima angehoben werden. Wo bisher das Prinzip der Anlauf-Lohnstufen (Art. 30 Abs. 3 PRB) angewendet wurde, gilt dies weiterhin. Solche Löhne werden nach den allgemeinen Grundsätzen überführt, nur dass unterhalb des Klassenminimums eingestuft wird.

Anhang I zum Personalreglement

Anhang I zum Personalreglement ist gleich wie der bisherige Anhang aufgebaut. In jeder Lohnklasse werden das Lohnminimum und das Lohnmaximum (Lohnstufe 15) zahlenmässig festgeschrieben. Zusätzlich ist auch die Höhe der jeweiligen Lohnstufe angegeben. Die Ansätze basieren auf dem neuen, aktuellen Landesindex der Konsumentenpreise vom Dezember 2010. Wie dies bisher der Fall war, wurden die Beträge auf den Indexstand 100 des neuen Index basiert. Dem im Jahr 2011 ausgeglichenen Indexstand von 109.75 Indexpunkten im alten Index entspricht der Indexstand von 100.14 Indexpunkten im neuen Index (vgl. Anhänge 1 bis 3). Zur besseren Vergleichbarkeit wurden in der synoptischen Darstellung der Änderung die alten Ansätze auf den neuen Index umgerechnet. Daraus resultieren einige Rundungsdifferenzen, die jedoch kein grösseres Ausmass annehmen.

Betrachtet man die aktuellen Werte für 2011 (vgl. Anhang 1), lassen sich folgende Feststellungen machen: Durch die mathematische Ausgestaltung der Lohnkurve und den höheren städtischen Minimallohn erhöht sich die Maximallohnkurve (Lohnstufe 15) der untersten Lohnklassen bis Fr. 1 753.00 (Lohnklasse 3). Diese positive Differenz sinkt dann bis auf Fr. 350.00 in der Lohnklasse 11. Danach erhöhen sich die Differenzen zu den bisherigen Maxima mehr

oder weniger kontinuierlich auf Fr. 4 735.00 (Lohnklasse 21), um bis zur zweitobersten Lohnklasse wieder zurückzugehen. In der obersten Lohnklasse beträgt die Differenz gegenüber heute bei Lohnstufe 15 Fr. 5 452.00.

Die Minimallohnkurve ändert sich deutlicher, da sie neu einen Prozentwert (76 Prozent) des Maximallohns beträgt. In der untersten Lohnklasse erhöht sich der Minimallohn mit Fr. 1 063 am meisten. Danach geht er auf Fr. 217.00 in Lohnklasse 11 zurück. Bis Lohnklasse 21 steigen die Minimallöhne gegenüber dem bisherigen System kontinuierlich auf Fr. 4 626.00 um danach wieder gegen Null zu sinken und in den obersten drei Lohnklassen negativ zu werden (Lohnklasse 29 minus Fr. 3 543.00). Die Minimallohnkurve spielt indessen insbesondere in den höheren Lohnklassen nur eine unbedeutende Rolle, da die Anfangslöhne aufgrund der geforderten Erfahrung meist deutlich über dem jeweiligen Minimallohn liegen.

Die Differenz im Stufenbetrag hält sich in Grenzen. Erst ab Lohnklasse 24 wirkt sie sich spürbar aus. Dies ist auch so gewünscht.

7. Neuregelung der Gemeinderatslöhne: Die Reglementsänderung

7.1 Ausgangslage

Vor Inkrafttreten der Initiative „200 000 Franken sind genug“ wurde der Lohn der Mitglieder des Gemeinderats in einem Anhang zur Personalverordnung festgelegt. Er betrug für

- die Mitglieder des Gemeinderats 115 Prozent des höchsten Angestelltenlohns;
- das Stadtpräsidium 125 Prozent des höchsten Angestelltenlohns.

Unter Aufrechnung der Teuerung (Stand 2011) würde der so festgesetzte Lohn betragen für

- die Mitglieder des Gemeinderats Fr. 257 240.00;
- das Stadtpräsidium Fr. 279 608.00.

Der heutige Lohn der Mitglieder des Gemeinderats, der im Reglement über den Lohn, die Nebenbeschäftigungen und die Parlamentstätigkeit der Mitglieder des Gemeinderats geregelt ist, beträgt (Stand 2011): Fr. 224 594.00.

Eine aktuelle Umfrage den Exekutivamts- und Stadtpräsidiumslöhnen ergab folgendes Resultat:

<i>Stadt</i>	<i>Einwohnerzahl</i>	<i>Lohn Exekutive</i>	<i>Lohn Präsidium</i>
Zürich	385 468	Fr. 244 759.00	Fr. 244 759.00
Basel	192 267	Fr. 327 255.00	Fr. 327 255.00
Bern	132 555	Fr. 224 594.00	Fr. 224 594.00
St. Gallen	77 331	Fr. 247 900.00	Fr. 247 900.00
Luzern	78 000	Fr. 245 000.00	Fr. 259 000.00
Biel	52 477	Fr. 235 937.00	Fr. 259 532.00
Thun	43 558	Fr. 228 204.00	Fr. 237 957.00
Köniz (80 %)	38 996	Fr. 188 000.00	Fr. 203 200.00
Burgdorf	15 402	nebenamtlich	Fr. 223 322.00

7.2 Vorschlag für eine Neuregelung

Für die Art der Lohnfestsetzung besteht entweder die Möglichkeit, die Löhne der Mitglieder des Gemeinderats und jene des Stadtpräsidiums als Verhältnis zum höchsten Lohn von An-

gestellten zu definieren oder aber sie unabhängig davon aufgrund anderer Kriterien festzusetzen. Der Kanton Bern und das frühere städtische Personalrecht haben die Löhne der Behördemitglieder als Prozentwerte der höchsten Angestelltenlöhne definiert, wogegen im aktuellen Entschädigungsreglement des Gemeinderats die Löhne entsprechend der von der Initiative „200 000 Franken sind genug“ gesetzten Limiten festgelegt sind.

Aus Sicht des Gemeinderats besteht kein Anlass, zwischen den höchsten Angestelltenlöhnen und den Löhnen der Gemeinderatsmitglieder einen fixen Bezug festzulegen. Dagegen spricht auch die ablehnende Haltung der Vernehmlassungsteilnehmenden zu deutlich erhöhten Gemeinderatslöhnen. Hingegen soll der anerkannte allgemeine Lohnhierarchie-Grundsatz zur Geltung kommen, wonach höhere Funktionen mit entsprechend grösserem Aufgaben- und Verantwortungsbereich auch höher entlohnt werden.

Im Vergleich mit den neuen Angestelltenlöhnen und im Quervergleich mit den Löhnen anderer Exekutivfunktionen hält der Gemeinderat folgende Lohnhöhen für angemessen:

	<i>Basisindex 100</i>	<i>Indexstand 100.14 (Stand 2011)</i>
- Mitglieder des Gemeinderats:	Fr. 245 000.00	Fr. 245 334.00;
- Stadtpräsidium:	Fr. 255 000.00	Fr. 255 357.00.

In diesen Vorschlägen nicht enthalten sind die heute gültigen Spesenpauschalen (pro Jahr: Stadtpräsidium Fr. 16 000.00, Vizepräsidium Fr. 14 000.00, übrige Gemeinderatsmitglieder Fr. 12 000.00).

7.3 Änderung des Entschädigungsreglements

Für eine Neufestsetzung der Gemeinderatslöhne muss das Reglement über den Lohn, die Nebenbeschäftigungen und die Parlamentstätigkeit der Mitglieder des Gemeinderats (Entschädigungsreglement; RNLP; SSSB 152.12) geändert werden.

Art. 1 Grundlohn

Der Frankenbetrag in Absatz 1 dieser Bestimmung wird entsprechend dem Änderungsvorschlag angepasst, wobei auch hier - wie bei der Lohn Tabelle für die Angestellten - der Lohn auf dem neuen Landesindex der Konsumentenpreise vom Dezember 2010 indexiert wird.

8. Die finanziellen Auswirkungen

Für die Kostenberechnung wurde der Jahreswechsel 2009/2010 als Grundlage verwendet. Betrachtet man die jährlichen Auswirkungen des Übergangs zum neuen Lohnsystem, so wurden bisher für die ordentlichen Stufenanstiege knapp zwei Drittel des Beförderungsbudgets benötigt. Auch künftig sollen die ordentlichen Stufenanstiege nicht mehr als zwei Drittel der Beförderungssumme konsumieren. Für die ersten beiden Jahre kann dies wegen der Überführungsproblematik allerdings nicht gelten, wie nachstehend gezeigt wird.

Mit dem neuen Lohnsystem und der frankenmässigen Überführung der Löhne verschiebt sich die Lage der Löhne innerhalb der Lohnklasse. Neu werden die Löhne auf tieferen Stufen der Lohnklasse liegen. Dies kann bis zu drei Lohnstufen ausmachen; mehrheitlich werden es maximal zwei Stufen sein. Das bietet für die Mitarbeitenden den Vorteil, dass das Entwicklungspotenzial wieder grösser wird. Gleichzeitig werden Mitarbeitende, deren Lohn auf der Stufe 15

in den Erfahrungs- und Zielklassen liegt, wieder ein bis zwei Mal von den ordentlichen Stufenanstiegen profitieren können.

Um diese zusätzlichen ordentlichen Stufenanstiege zu finanzieren, muss für die beiden ersten Jahre nach der Einführung des neuen Lohnsystems der Lohnkostenanteil in den Globalbudgets zusätzlich um 0,5 Prozent (erstes Jahr) und 0,3 Prozent (zweites Jahr) angehoben werden. Gleichfalls müssen die Globalbudgets um die Mehrkosten für die entsprechenden Pensionskassenbetreffnisse erhöht werden.

Dies führt zu folgenden Zahlen:

- Wegen der höheren Stufenbeträge werden für die gleiche Anzahl von *Leistungsanerkennungen und Klassenwechseln* pro Jahr ca. Fr. 46 500.00 mehr an finanziellen Mitteln benötigt.
- Die höheren Stufenbeträge führen für die gleiche Anzahl von *ordentlichen Stufenanstiegen* zu jährlichen Mehrkosten in der Höhe von ca. Fr. 69 500.00.
- Für die Erhöhung der Beförderungssumme ist wegen der zusätzlichen ordentlichen Stufenanstiege in den ersten beiden Jahren mit Mehrkosten von Fr. 950 000.00 (erstes Jahr) und von Fr. 600 000.00 (zweites Jahr) zu rechnen.
- Für die Einkäufe in die Pensionskasse sind Mehrkosten fällig. Es ist damit zu rechnen, dass mit dem neuen Personalvorsorgereglement, das ebenfalls auf den 1. Januar 2013 in Kraft treten soll, Lohnnachzahlungen von 2,7 Mio. Franken für die generelle Erhöhung der versicherten Löhne um 1 Prozent ausgelöst werden.

Der Übergang der Gemeinderatslöhne auf die neuen Ansätze wird zu jährlichen Mehrkosten in der Höhe von Fr. 113 759.00 führen.

Im Total werden die Mehrkosten für 2013 1,06 Mio. Franken und 2014 0,71 Mio. Franken betragen. Wiederkehrend ist in den folgenden Jahren von Mehrkosten in der Höhe von 0,23 Mio. Franken auszugehen.

Die Heraufsetzung der Lohnkurve im Zusammenhang mit dem Übergang zum neuen Lohnsystem wird somit mittelfristig zu geringen Mehrkosten führen.

Es ist davon auszugehen, dass die Heraufsetzung der Beförderungssumme um 1 Prozent voll auf die Lohnkosten durchschlagen und entsprechend Lohnnachzahlungskosten für die Personalvorsorgekasse auslösen wird.

9. Das Rückgängigmachen der Initiative: Die Stimmberechtigten sollen entscheiden

Der Stadtrat hat den Gemeinderat auch beauftragt, die Rückabwicklung beziehungsweise das Rückgängigmachen der Initiative zu prüfen.

Die von den Stimmberechtigten am 8. Februar 2004 angenommene Initiative „200 000 Franken sind genug“, forderte die Plafonierung der Löhne des Gemeinderats und der leitenden Angestellten bei 200 000 Franken (Basis 1999), wobei die Teuerung weiterhin ausgeglichen werden durfte. Die Initiative wurde wie folgt umgesetzt:

In einem speziellen Reglement legte der Stadtrat für alle *Mitglieder des Gemeinderats* einschliesslich des Stadtpräsidiums einen gleich hohen Grundlohn auf der Basis des zulässigen Höchstlohns (200 000 Franken plus ausgeglichene Teuerung seit 1999) fest.

Bei den *städtischen Angestellten* hob der Stadtrat die oberste Lohnklasse des bestehenden Lohnklassensystems (Anhang I zum Personalreglement) auf, die Lohnkurve blieb indessen unverändert. Die einzige in die oberste Lohnklasse eingereihte Stelle wurde neu eine Lohnklasse tiefer eingereiht, die übrigen Einreihungen blieben bestehen.

Der Stadtrat hat die von der Initiative geforderten Anpassungen im Rahmen seiner Erlasskompetenz umgesetzt. Es liegt demnach auch in seiner Zuständigkeit, die damals erlassenen Regelungen den geänderten Verhältnissen anzupassen. Die Initiative wird so weder rückabgewickelt noch rückgängig gemacht. Nachdem seit Annahme der Initiative im Jahr 2004 doch einige Zeit verstrichen ist, können die fälligen Reglementsänderungen aus Sicht des Gemeinderats vorgenommen werden, ohne dass damit der Volkswille umgangen wird.

Trotzdem hält der Gemeinderat dafür, dass gemäss Artikel 46 der Gemeindeordnung der Stadt Bern vom 3. Dezember 1998 (GO; SSSB 101.1) die beiden Reglementsänderungen den Stimmberechtigten zum Entscheid vorgelegt werden. Mit diesem Schritt ist gewährleistet, dass sich der Souverän zur erneuten Änderung der Lohnmaxima des Gemeinderats wie der städtischen Angestellten äussern kann. Dies schafft Transparenz und Vertrauen. Einem allfälligen Vorwurf, Regierung und Parlament wollten den Volkswillen unterlaufen, wäre damit von vorneherein der Boden entzogen.

10. Ergebnisse des Vorprüfungs- und Vernehmlassungsverfahrens

10.1 Vorprüfungs- und Vernehmlassungsverfahren

Die Vorlage wurde vor der Vernehmlassung in die Vorprüfung bei der Stadtkanzlei geschickt. Deren Stellungnahme ist in die Vernehmlassungsvorlage eingeflossen.

Der Gemeinderat beschloss am 18. Mai 2011, die Vorlage in ein Vernehmlassungsverfahren bei den Personalverbänden und bei den im Stadtrat vertretenen Parteien zu schicken.

Von den Personalverbänden nahmen der VPOD Region Bern Städte, Gemeinden, Energie, der Personalverband der Stadt Bern und der Verband Schweizerischer Polizeibeamter, Sektion Bern-Stadt in einer gemeinsamen Eingabe Stellung. Der VPOD Bern Kanton liess sich in einer separaten Stellungnahme vernehmen.

Folgende politische Parteien nahmen am Vernehmlassungsverfahren mit Eingaben teil: EVP Stadt Bern, FDP. Die Liberalen Stadt Bern, Grünes Bündnis Bern, Schweizer Demokraten Stadtsektion Bern, SP Stadt Bern.

Die geplante Neuregelung der Angestelltenlöhne fand bei den Personalverbänden mehrheitlich Zustimmung. Der Handlungsbedarf beim Kader wurde anerkannt. Mehr oder weniger stark bemängelt wurden die sehr geringen Verbesserungen bei den tieferen Lohnklassen. Seitens des VPOD Bern Kanton war man zudem nicht einverstanden mit dem Öffnen der Lohnschere und wandte sich gegen das Absenken der Minimallöhne in den Lohnklassen 9 - 14. Falls die Minimallöhne auf Fr. 4 000.00 angehoben würden, signalisierte der Verband Zustimmung zur Revision.

Von den politischen Parteien stimmte die EVP den vorgeschlagenen Änderungen bei den Angestelltenlöhnen zu. Auch die SP war damit grundsätzlich einverstanden. Sie verlangte, dass die Absenkung der Minimallöhne in den Lohnklassen 9 - 14 korrigiert werden müsse. Demgegenüber lehnten FDP, GB und SD die Vorlage ab. Die FDP bemängelte, dass die Vorlage nicht der Motion entspräche - es könnten nicht nur die Kader von Lohnmassnahmen profitieren - und sprach sich allenfalls in Einzelfällen für die Ausrichtung einer Marktzulage aus. Das GB erhob weitergehende Forderungen, wie ein Mindestlohn von Fr. 4 000.00 ohne 13. Monatslohn und den Verzicht auf eine weitere Lohnspreizung.

Die vom Gemeinderat favorisierte Variante 1 zu den Angestelltenlöhnen war in der Vernehmlassung nicht unumstritten, fand aber immerhin bei jenen Vernehmlassungspartnerinnen und -partnern Zustimmung, die der Vorlage positiv gegenüber stehen.

Die vorgesehene Erhöhung der Gemeinderatslöhne wurde mehrheitlich bestritten, sei es, was den Umfang der Erhöhung betrifft (SP) oder die Erhöhung generell (FDP, GB, SD). Die EVP befürwortete demgegenüber die Vorlage. Weniger bestritten war das Primat der Politik bei den Löhnen, das heisst die Mitglieder des Gemeinderats sollen grundsätzlich mehr verdienen als die höchsten leitenden Angestellten.

10.2 Dringliche Motion GLP

Während des laufenden Vernehmlassungsverfahrens reichte die Fraktion GLP (Michael Köpfli/Peter Ammann, GLP) am 9. Juni 2011 folgende dringliche Motion ein: Den Willen des Stadtrats umsetzen: Erhöhung der Lohnobergrenze für Spezialisten und Kader, nicht aber für den Gemeinderat! Aus inhaltlichen wie auch formellen Gründen lehnte der Stadtrat die Motion an seiner Sitzung vom 15. September 2011 entsprechend dem gemeinderätlichen Antrag mit 24 zu 41 Stimmen bei 0 Enthaltungen deutlich ab.

10.3 Runder Tisch

Auf Initiative von FDP und SP fand am 22. September 2011 ein runder Tisch über die Vorlage statt, an welchem je ein Exponent der BDP, der FDP, des GB, der GFL, der GLB, der SP und der SVP teilnahm.

Die BDP und die SVP sprachen sich gegen die Vorlage, allenfalls für Speziallösungen zugunsten weniger exponierter Personen aus. Für die GFL stand eine massvolle Erhöhung der Löhne im Vordergrund. Sie lehnte eine Arbeitsmarktzulage ab. Die GLP konnte sich demgegenüber als Lohnmassnahme eine Arbeitsmarktzulage vorstellen.

Zwar konnte kein Konsens erzielt werden, immerhin wurden folgende Prämissen als grundlegend angesehen:

- Jede Änderung, vor allem auch bei den Löhnen des Gemeinderats, muss mit dem nötigen Augenmass erarbeitet werden; die in der Vernehmlassung vorgeschlagene Lohnänderung beim Gemeinderat wird nicht als mehrheitsfähig erachtet;
- Die Politik hat das Primat auch bei den Löhnen, wobei sich das Hierarchieprinzip im Lohn spiegeln muss.

10.4 Neue Eckpunkte der Vorlage

Gestützt auf die Vernehmlassungsergebnisse und den runden Tisch der Stadtratsparteien hat der Gemeinderat die Stadtratsvorlage überarbeitet. Sie weist nun die folgenden Eckwerte auf:

	bisher (Basis 100.14)	neu (Basis 100.14)
- Lohn Stadtpräsidium	Fr. 270 378.00	Fr. 255 357.00
- Lohn Gemeinderatsmitglieder	Fr. 255 357.00	Fr. 245 343.00
- Maximallohn Angestellte	Fr. 239 753.00	Fr. 235 000.00
- Minimallohn Angestellte	Fr. 46 735.00	Fr. 47 500.00
- Lohnkurve	neg. Minima LK 9 - 14	keine neg. Minima

Antrag

- I. Der Stadtrat beschliesst die Teilrevision des Personalreglements der Stadt Bern vom 21. November 1991 (Artikel 32, 97 und Anhang 1).
- II. Der Stadtrat beschliesst die Teilrevision des Reglements vom 6. März 2008 über den Lohn, die Nebenbeschäftigungen und die Parlamentstätigkeit der Mitglieder des Gemeinderats (Art. 1).
- III. Den Stimmberechtigten wird folgender Antrag zum Beschluss unterbreitet:

Wollen Sie die Teilrevision des Personalreglements der Stadt Bern und die Teilrevision des Entschädigungsreglements des Gemeinderats annehmen?
- IV. Die Botschaft an die Stimmberechtigten wird genehmigt.
- V. Die Motion Aufsichtskommission AK (Annette Lehmann, SP/Hans Peter Aeberhard, FDP): Auswirkungen der Initiative „200 000 Franken sind genug“ auf die Besetzung von Kaderstellen - Prüfung alternativer Lohnsystemmodelle vom 10. September 2009 ist damit erfüllt und kann abgeschrieben werden.

Bern, 25. Januar 2012

Der Gemeinderat

Beilagen:

- Anhang 1: Darstellung Modellvariante 1
- Anhang 2: Darstellung Modellvariante 2
- Anhang 3: Darstellung Modellvariante 3
- Anhang 4: Synoptische Darstellung Änderung Personalreglement
- Anhang 5: Synoptische Darstellung Änderungen Entschädigungsreglement
- Anhang 6: Entwurf Abstimmungsbotschaft