

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

Die Aufsichtskommission hat sich im letzten Jahr mittels mehrerer Delegationsbesuche bei den Direktionen eingehend mit der Frage befasst, inwieweit sich die Initiative „200'000.00 Franken sind genug“ auf die Besetzung von Kaderstellen in der Stadtverwaltung auswirkt. Die Aufsichtskommission stellte fest, dass die Auswirkungen der Initiative bei allen Direktionen ein Thema sind. Die Finanzdirektion selbst beantwortete die Frage, ob die Initiative einen Einfluss auf die Besetzung von Kaderstellen habe, mit einem klaren Ja. Die Kommission hat die Ergebnisse hierüber im ersten Halbjahr dieses Jahres ausgewertet und gestützt darauf beschlossen, die vorliegende Motion einzureichen. Der Kommission liegen die folgenden Überlegungen zu Grunde.

Die Initiative lautete: „Die entsprechenden Beschlüsse und Verordnungen in der Stadt Bern sind dahingehend zu ändern, dass die Grundbesoldung der Mitglieder des Gemeinderats, des Stadtpräsidenten, der übrigen Behördenmitglieder sowie der städtischen Chefbeamtinnen und Chefbeamten den Betrag von jährlich Fr. 200'000.00 nicht übersteigt. Der Ausgleich der Teuerung ab 1.1.1999 bleibt vorbehalten.“

Die Stadt Bern steht in direkter Konkurrenz mit Bund und Kanton. Diese Konkurrenzsituation wird dadurch erschwert, als die Initiative eine so genannte Deckelung („Plafonierung“) bei 200'000 Franken vorschreibt. Teuerungsbedingt (Index 1999) beläuft sich dieser Betrag heute auf ca. 221'000 Franken. Die höchsten Kaderlöhne liegen bei rund 195'000 Franken; gemäss Jahresbericht 2008 (S. 235) sind 14 Personen in der Lohnklasse 27, 7 Personen in der Lohnklasse 28, 2 Personen in der Lohnklasse 29 und keine Person in der höchsten Lohnklasse 30 eingeteilt.

Die Deckelung bei 200'000 Franken erschwert in einzelnen Bereichen die Personalrekrutierung und drückt auf die Lohnentwicklung. Das Stellenangebot der Stadt auf Kaderstufe ist wegen der begrenzten Löhne wenig attraktiv. Folglich kann für die gleiche Arbeit weniger als beim Kanton oder beim Bund bezahlt werden. Einzig bei Löhnen für junge Leute besteht noch Konkurrenzfähigkeit, allerdings bleiben diese nicht sehr lange. Demgegenüber ist die Rekrutierung von älteren, erfahrenen Kaderleuten kaum möglich, weil die Löhne nicht ihren Vorstellungen entsprechen. Zu berücksichtigen ist überdies, dass gewisse Stellen mit den bestqualifizierten Leuten zu besetzen sind, andernfalls kann dies der Stadt sehr teuer zu stehen kommen (Bauprojekt-Leiter, Finanzverwalter, Steuerverwalter etc.).

Es gibt zahlreiche offene Stellen, die zum Teil länger als ein Jahr nicht besetzt werden können. Dies führt unter anderem zu einer noch höheren Belastung des schon ohnehin gross belasteten Kadern. Das Kader macht sehr viele Überstunden, die nicht abgegolten werden. Es gibt in einzelnen Direktionen Kader, denen pro Jahr bis zu 500 Überstunden verfallen. Eine weitere Folge davon ist, dass vermehrt Externe beigezogen werden müssen. Ein Alarmzeichen ist die Tatsache, dass für eine Juristenstelle kein geeigneter Kandidat gefunden werden konnte und die Stelle ein zweites Mal ausgeschrieben werden musste.

Unbestritten ist die Tatsache, wonach die Stadt grundsätzlich über attraktive Anstellungsbedingungen verfügt. Mitunter können die monetären Einbussen mit nichtmonetären Aspekten soweit möglich aufgefangen werden. Attraktive Arbeitszeitmodelle aber sind namentlich nicht

auf Kaderstellen zugeschnitten, denn vom Kader wird auch Wochenendarbeit und die Leistung von nicht zu vergütenden Überstunden erwartet.

Die Stadt kann zwar Angebote machen, die die Privatwirtschaft nicht in derselben Form anbieten kann. Ein jährlicher Lohnvergleich mit 97 Unternehmen in der Region Bern zeigt Lohnprobleme in verschiedenen Funktionen wie in der Informatik, in Projektleitungen im Bereich Tiefbau und ganz klar auch auf Kaderstufe auf (Kaderstufe I liegt 10 Prozent unter dem Niveau).

Mit der Zeit kann ein beachtlicher Schaden eintreten, denn es besteht die Gefahr, die Löhne gegen oben zu nivellieren. Die Lohnentwicklung für viele Mitarbeitende ist abgeschlossen, da ihr Lohn bereits am obersten Limit angelangt ist. Gleichzeitig entwickeln sich auf den unteren Stufen die Löhne weiter. Dies führt zur erwähnten Nivellierung. Der Druck hat sich bereits so stark gemacht, als nicht weitere vier Jahre tatenlos verstreichen dürfen. Denn es besteht nicht die Absicht, alle Mitarbeitenden der Stadt mehr oder weniger gleich hoch zu entlohnen. Die Lohndifferenzierung ist zentral und bleibt das Ziel jedes Lohnsystems. Demnach stellt sich ab und an die Frage, wie lange die Stadt noch Kaderstellen mit einem Lohn von weniger als 200 000 Franken besetzen kann.

Die Initiative wurde im Personalreglement (PRB; SSSB 153.01) und im Reglement über den Lohn, die Nebenbeschäftigungen und die Parlamentstätigkeit der Mitglieder des Gemeinderats (Entschädigungsreglement; RLNP; SSSB 152.12) umgesetzt. Die Deckelung könnte mittels Revision dieser Reglemente modifiziert werden. Dabei sind vorgängig neue Modelle zu erarbeiten (neue Deckelung, mehrere unterschiedliche Deckelungen, Prozentvarianten, Scheren-Modell und ähnliches). Schliesslich ist auch die Rückabwicklung bzw. das Rückgängigmachen der Initiative zu prüfen.

Der Gemeinderat wird beauftragt, gestützt auf die vorstehenden Ausführungen dem Stadtrat mehrere mögliche Lohnmodelle einschliesslich deren Realisierungswege zur Prüfung vorzulegen.

Bern, 10. September 2009

Motion Aufsichtskommission AK (Annette Lehmann, SP/Hans Peter Aeberhard, FDP), Kurt Hirsbrunner, Henri Charles Beuchat, Jan Flückiger, Nicola von Greyerz, Nadja Omar, Beat Zobrist, Martin Trachsel

Antwort des Gemeinderats

Der Gemeinderat beurteilt die Lohnsituation und die damit verbundenen Probleme gleich wie die Aufsichtskommission. Die Erfahrungen seit der Einführung der Initiative „200 000 Franken sind genug“ haben immer wieder gezeigt, dass sich bei der Rekrutierung der Kader- und Spezialfunktionen oft gute Bewerbende wegen des zu tiefen Lohnangebots zurückziehen. Kommt es mit Kaderleuten zur Anstellung, müssen diese oft Lohneinbussen in zweistelliger Prozenthöhe in Kauf nehmen und können gleichwohl nur noch eine geringe Lohnentwicklung erwarten, weil das Lohnangebot bereits in der höchsten Einreihungsklasse vorgenommen werden musste. Ausserdem entstehen aufgrund der Schwierigkeiten bei der Rekrutierung immer wieder Mehrkosten für mehrmaliges Schalten von Stelleninseraten, für den Beizug externer Personalberatungen sowie für Entwicklungsmassnahmen bei Junior-Kaderleuten, die nicht vollumfänglich dem Anforderungsprofil entsprechen.

Die Stadt Bern steht als Verwaltungshauptstadt auf dem Arbeitsmarkt mit dem Kanton Bern und Bund in Konkurrenz. Die guten Anstellungsbedingungen und attraktiven Arbeitsinhalte bei

der Stadt vermögen die Lohndifferenzen nicht aufzufangen. Der Bund bezahlt Höchstlöhne bis zu Fr. 360 000.00. Auch die grossen verwaltungsnahen Betriebe wie SBB, Post und Swisscom richten wesentlich höhere Löhne aus, als dies die Stadt vermag.

Folgen für das Personal und die Finanzen

Die Aufsichtskommission verlangt, dass der Gemeinderat dem Stadtrat mehrere mögliche Lohnmodelle einschliesslich deren Realisierungswege zur Prüfung vorzulegen hat. Die finanziellen Auswirkungen hängen von der Ausgestaltung möglicher Lohnmodelle ab und können deshalb heute noch nicht beziffert werden.

Antrag

Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, die Motion erheblich zu erklären.

Bern, 2. Dezember 2009

Der Gemeinderat