

**Motion Natalie Imboden (GB) vom 29. Januar 2004: Volle Lohntransparenz bei den Gemeindeunternehmungen; Abschreibung**

In der Sitzung vom 7. April 2005 behandelte der Stadtrat die folgende Motion Natalie Imboden (GB) betreffend: 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 verselbständigten Betriebe von der Stadt abgekoppelt. Unklar sind die Auswirkungen für die Chefgehälter 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 Verselbständigung 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 Vergünstigungen 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

## Bericht des Gemeinderats

Der Vorstoss fordert Lohntransparenz bei den Gemeindeunternehmungen: Erstens sollen die Grundsätze der Lohnpolitik von Geschäftsleitung und Verwaltungsrat der Gemeindeunternehmungen transparent in einem Stadtratsreglement festgeschrieben werden. Dabei sind zweitens folgende Grundsätze zu beachten: Der höchste Lohn (einschliesslich Bonuszahlungen) darf die Gemeinderatslöhne nicht übersteigen. Zudem soll im Vergleich zu den städtischen Angestellten der Grundsatz gelten: „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“. Drittens ist Stadtrat und Öffentlichkeit gegenüber volle Transparenz bezüglich Kaderlöhnen, Entschädigungen, Spesen, fringe benefits und Pensionskassenregelungen zu schaffen.

Ein knappes Jahr später hat der Stadtrat an seiner Sitzung vom 2. März 2006 die Interfraktionelle Parlamentarische Initiative GFL/EVP, SP/JUSO, GB/JA!GPB (Ueli Stükelberger, GFL/Raymond Anliker, SP/Natalie Imboden, GB): Lohntransparenz betreffend Kaderlöhne und Entschädigungen der Verwaltungsratsmitglieder von Stadtbauten (StaBe), BERNMOBIL und Energie Wasser Bern (ewb) behandelt und den zweiten Gegenvorschlag der BAK dazu verabschiedet. Bezüglich Lohntransparenz von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung der Gemeindeunternehmungen hält sich die Stadt seit 1. Januar 2007 an die gleichzeitig in Kraft getretene Transparenzregelung des Obligationenrechts (Art. 663b bis und 663c OR).

Soweit in Ziffer 3 der Motion Imboden Lohntransparenz gegenüber Parlament und Öffentlichkeit gefordert wird, ist dieser Motionspunkt mit den vom Stadtrat vorgenommenen Reglementsänderungen der drei Anstaltsreglemente von StaBe, BERNMOBIL und ewb erfüllt und kann abgeschrieben werden.

Somit stellt sich noch die Frage, was mit den übrigen beiden Motionspunkten zu geschehen hat. Gefordert wird, dass

- die Grundsätze zur Festlegung der Löhne von Geschäftsleitung und Verwaltungsrat der Gemeindeunternehmungen durch ein Stadtratsreglement erfolgt;
- in den Reglementen eine oberste Lohngrenze (Höhe Gemeinderatslohn) und der Grundsatz der Lohngleichheit zwischen der Stadt und den Gemeindeunternehmungen festgeschrieben wird.

Der Gemeinderat ist der Meinung, dass mit den heutigen reglementarischen Grundlagen und vor allem mit den neuen Transparenzvorschriften dem Anliegen der Motion Genüge getan ist, Lohnexzesse in den Chefetagen der stadteigenen Betriebe zu verhindern. Die neuen Transparenzvorschriften wirken gegenüber unangemessenen Lohnentwicklungen bei den Gemeindeunternehmungen genügend präventiv, so dass es keine zusätzlichen reglementarischen Grundlagen braucht.

Die städtischen Unternehmen sorgen mit dem Prinzip des „corporate governance“ ihrerseits dafür, dass keine Lohnexzesse geschehen. Aber auch der Gemeinderat kommt seiner Kontrollpflicht nach. Er ist in allen drei Gemeindeunternehmungen im Verwaltungsrat vertreten und stellt damit sicher, dass die Lohnentwicklung der Geschäftsleitungsmitglieder verhältnismässig bleibt, wo nötig aber auch der Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt angepasst werden kann. Dass sein eigener Lohn und derjenige der städtischen Kaderangestellten Fr. 200 000.00 (zuzüglich Teuerung seit 1999) nicht übersteigen darf, heisst für ihn nicht, dass auch die Gemeindeunternehmungen diese Grenze zwingend einzuhalten haben. Im Gegenteil: Sollten die Grundsätze des Höchstlohns und der Lohngleichwertigkeit zwischen Stadt und ihren Anstalten reglementarisch verankert werden, sind die Gemeindeunternehmungen

gezwungen, die städtische Lohnregelung (zumindest) im obersten Kaderbereich integral zu übernehmen. Dabei wird nicht berücksichtigt, dass die Stadt und ihre Unternehmungen bei der Suche nach Führungskräften sich in ganz unterschiedlichen Arbeitsmärkten bewegen. Fakt ist, dass das Wahrnehmen der Führungsaufgabe in Unternehmen besser entschädigt wird als das Wahrnehmen politischer Ämter. Fixierte Höchstlöhne für die obersten Führungsfunktionen in Abhängigkeit von Politikerlöhnen erschweren daher die Suche nach Führungskräften unnötig. Gleichwohl muss die Verhältnismässigkeit zwischen den Höchstlöhnen der Stadt und jenen ihrer Unternehmen gewahrt bleiben. Der Gemeinderat sorgt mit seiner Kontrolle im Rahmen der Anstaltsreglemente dafür, dass die städtischen Gemeindeunternehmungen keine Löhne bezahlen, die weder durch die Leistung noch durch die Erfordernisse des Markts gerechtfertigt werden können und die in einem krassen Missverhältnis zu den Gepflogenheiten beim städtischen Personal stehen. Die Tatsache, dass im Rahmen der jährlichen Berichterstattung der oberste Lohn jedes Gemeindeunternehmens betragsmässig ausgewiesen wird, trägt ebenso dazu bei, Lohnexzesse zu verhindern.

Aus diesem Grund ist der Gemeinderat der Meinung, dass Lohntransparenz in den Gemeindeunternehmungen besteht, sodass die Motion auch in den ersten beiden Punkten abgeschrieben werden kann.

### **Antrag**

Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, die Motion abzuschreiben.

Bern, 4. April 2007

Der Gemeinderat