

Motion Rolf Zbinden (PdA): Lohngerechtigkeit bei Angestellten der Stadt Bern: eine notwendige Annäherung

Seit dem 1. Januar 2009 beträgt der minimale Grundlohn der Beschäftigten der Stadt Bern 46'000 Franken, der maximale Grundlohn 207'000 Franken. Diese Differenz ist durch längere Ausbildung, grössere Verantwortung oder mehr Erfahrung nicht zu begründen. Dieser grosse Unterschied zwischen den Einkommen ist ungerecht und führt zu schädlichen volkswirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen.

Menschen in tiefen Lohnklassen haben Mühe, für ihre Existenz aufzukommen, insbesondere wenn sie eine Familie haben. Mit der angekündigten Erhöhung der Krankenkassenprämien von bis zu 30% im Kanton Bern wird ihre Situation noch schwieriger.

Bei der aktuellen finanziellen Situation der Stadt Bern muss die Anpassung des Lohnklassensystems kostenneutral erfolgen, was Kürzungen der höchsten Löhne zur Folge haben wird. Beim (mindestens) alle vier Jahre stattfindenden Gerangel um die fünf Gemeinderatssitze muss jedoch nicht befürchtet werden, dass diese unbesetzt blieben, wenn ein Mitglied des Gemeinderats rund 10% weniger verdienen sollte. Es gibt auch keinen plausiblen Grund, warum ein aufgrund politischer Kriterien und Absprachen gewähltes Gemeinderatsmitglied mehr verdienen soll als hoch qualifizierte Mitglieder der Stadtverwaltung. Demzufolge müssen nicht alle hohen Löhne um den gleichen Prozentsatz gekürzt werden.

Daher wird der Gemeinderat beauftragt, das Lohnklassensystem im Anhang zum Personalreglement der Stadt Bern (PRB) folgendermassen anzupassen:

1. Der minimale Grundlohn muss mindestens ein Drittel des maximalen Grundlohns betragen.
2. Bisherige Löhne dürfen nur gekürzt werden, wenn sie mehr als das Doppelte des Mindestlohns nach angepasstem Lohnklassensystem betragen.

Begründung der Dringlichkeit:

Bis zur Anpassung dauert es einige Monate, die Krankenkassenprämien werden aber bereits Anfang 2010 erhöht. Der Anstieg der Arbeitslosigkeit kann gebremst werden, wenn Angestellte in tiefen Lohnklassen mehr Lohn erhalten, da diese das Geld durch Konsumausgaben in Umlauf bringen.

Bern, 28. Mai 2009

Motion Rolf Zbinden (PdA): Luzius Theiler, Regula Fischer

Die Dringlichkeit wird vom Stadtrat abgelehnt.

Antwort des Gemeinderats

Die vorliegende Motion verlangt, dass die Lohnschere der Stadtverwaltung auf das Verhältnis von 3:1 verkleinert wird, indem nur Löhne gekürzt werden dürfen, die mehr als das Doppelte des Mindestlohns nach angepasstem Lohnklassensystem betragen.

Der Gemeinderat geht mit dem Motionär einig, dass eine grosse Lohnschere beim Personal letztlich unerwünschte Auswirkungen auf die Stadtverwaltung hat. Wenn Mitarbeitende den Unterschied zwischen tiefen und hohen Löhnen nicht mehr als sachgerecht, sondern als unfair betrachten, wirkt sich dies auf sie demotivierend und leistungshemmend aus. Andererseits kann die Stadt als Wettbewerberin um die besten Köpfe auf dem Arbeitsmarkt nicht über ein Lohnsystem verfügen, das die Marktprinzipien völlig ignoriert. Die Stadtverwaltung ist keine geschützte Insel, sondern muss sich täglich als Arbeitgeberin unter vielen behaupten. Entsprechend müssen die Löhne einen Bezug zu den Marktlöhnen haben. Gemessen am Markt sind auf allen Stufen weder viel zu hohe (unnötige Lohnkosten) noch viel zu tiefe Löhne (mangelnde Konkurrenzfähigkeit) sinnvoll. Daneben ist es auch wichtig, dass die Stadt flexibel auf Veränderungen im Arbeitsmarkt reagieren kann. Das Festlegen von Lohnschere und Lohnkürzungsvorschriften steht dieser Flexibilität entgegen. Der Gemeinderat lehnt die Motion deshalb ab. Im Einzelnen führen ihn folgende Gründe zu seiner ablehnenden Haltung:

Stadt Bern hat eine kleine Lohnschere

Die Lohnskala 2009 der Stadt Bern zeigt, dass der theoretisch kleinste Jahreslohn Fr. 45 990.00 beträgt. Der höchstmögliche Jahreslohn liegt bei Fr. 220 985.00. Das Verhältnis zwischen höchsten und tiefsten Löhnen beträgt demnach 4,8 : 1.

Allein schon im Vergleich zu Bund und Kanton steht die Stadt Bern als Arbeitgeberin gut da: Die Gehaltstabelle 2009 des Kantons Bern weist als minimales Jahresgrundgehalt Fr. 45 416.80 aus. Demgegenüber beträgt das maximale Jahressalär Fr. 236 850.90. Das höchstmögliche Gehalt im Kanton ist um den Faktor 5,2 grösser als das geringste Salär. Der Bund weist bei einem Höchstlohn von Fr. 360 367.00 gar ein Lohnschereverhältnis von 8,3 : 1 auf.

Verglichen mit gewissen Unternehmen in der Privatwirtschaft ist das städtische Verhältnis zwischen Lohnmaxima und -minima vernünftig. Eine Erhebung von Travail.Suisse (vgl. Beilagen zur Pressekonferenz vom 15. Juni 2009 zum Thema „Managerlohnstudie 2008: Das Lohnkartell trotz der Krise“) bei 27 Schweizer Grossunternehmen zeigt auf, dass die Lohnschere in der Privatwirtschaft im Vergleich zu den öffentlichen Verwaltungen nach wie vor sehr gross sind. Bei Novartis beispielsweise hat die Lohnschere im Jahr 2008 1:720 betragen. Selbst Coop hat als das untersuchte Unternehmen mit der kleinsten Lohnschere ein Verhältnis zwischen höchsten und tiefsten Löhnen von 1:13 ausgewiesen.

Allein schon mit Blick auf andere öffentliche Verwaltungen und privatwirtschaftliche Unternehmen besteht aus Sicht des Gemeinderats kein Handlungsbedarf, das Verhältnis der städtischen Minimal- und Maximallöhne zu verkleinern.

Stadt Bern braucht wettbewerbsfähige, finanzierbare Löhne

Das von der Motion anvisierte Ziel lässt sich auf drei Arten realisieren: Durch Anheben der untersten Löhne, durch Absenken der obersten Löhne oder durch eine Kombination beider Massnahmen.

Wie der Motionär selber schreibt, muss angesichts der aktuellen Finanzlage die Anpassung des Lohnsystems kostenneutral erfolgen. Hebt man somit lediglich die tiefsten Löhne an, ist diese Forderung nicht erfüllbar. Die beiden anderen Möglichkeiten lassen sich wegen der Hierarchiepyramide - in den obersten Führungspositionen arbeiten deutlich weniger Menschen

als in den untersten - aus dem gleichen Grund nicht ohne starke Absenkung der Kaderlöhne realisieren. Dies ginge indessen völlig an den städtischen Interessen als Arbeitgeberin vorbei.

Die Stadt Bern beteiligt sich jährlich an einem regionalen Lohnvergleich, der in Zusammenarbeit mit HR Bern (Fachverband für Human Resources Bern) entstanden ist. Der Lohnvergleich für das Jahr 2008 hält fest, dass namentlich bei den Löhnen für Berufseinsteigende mit Hochschulabschluss die Konkurrenzfähigkeit der Stadt nicht mehr gewährleistet ist. Auf den Gebieten Administration, Finanzen und Dienste bestehen in den Funktionsgruppen, die eine Lehre, eine höhere Berufsbildung oder einen (Fach-)Hochschulabschluss erfordern, bis zum obersten Kaderbereich erhebliche negative Abweichungen zu den Marktlöhnen. Auch für die städtischen Informatiklöhne weist der Bericht ein im Vergleich tiefes Niveau aus. Für die Gebiete Produktion, Montage und Unterhalt wird mit Löhnen, die im Durchschnitt 2,5 Prozent über den Marktlöhnen liegen, insgesamt eine gute Konkurrenzfähigkeit ausgewiesen.

Zusammengefasst lässt sich sagen, dass die städtischen Kaderlöhne bereits heute im Marktvergleich tendenziell zu tief sind, auf dem Gebiet des Handwerks dagegen im Vergleich zur Privatwirtschaft überdurchschnittliche Löhne bezahlt werden.

Angesichts dieser Fakten kann es nicht das Ziel sein, die Kaderlöhne weiter zu beschneiden. Die Stadt Bern ist auf gut qualifizierte Kadermitarbeitende angewiesen. Bereits mit den aktuellen Kaderlöhnen ist es teilweise schwierig, für Führungspositionen Interessentinnen und Interessenten zu finden, die dem Stellen-Anforderungsprofil voll entsprechen. Geeignete Besetzungen für Kaderpositionen sind aber Voraussetzung für eine effizient funktionierende Verwaltung. Der Gemeinderat hält den Ansatz, bei den Kaderlöhnen weitere Abstriche zu machen, für verfehlt. Im Gegenteil: In den Legislaturrichtlinien 2009 - 2012 hat er das Ziel formuliert, die geltende Lohnbeschränkung (Folge der Initiative „200 000 Franken sind genug“) abzuschaffen.

Antrag

Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, die Motion abzulehnen.

Bern, 17. November 2009

Der Gemeinderat