

Vortrag des Gemeinderats an den Stadtrat

Postulat Fraktion GB/JA! (Regula Tschanz, GB): Städtisches Lohnsystem auf den Stand der Zeit bringen; Fristverlängerung

Am 4. April 2019 hat der Stadtrat folgende in ein Postulat umgewandelte Motion Fraktion GB/JA! erheblich erklärt:

«Das Lohnsystem der Stadt Bern entspricht nicht mehr den Anforderungen der heutigen Zeit. Schon in der Motion der Aufsichtskommission vom 10. September 2009 und in der am 23. September 2012 von der Stimmbevölkerung verworfenen Revision des Personalreglements der Stadt Bern (PRB) wurde darauf hingewiesen, dass die städtischen Löhne nicht mehr konkurrenzfähig sind. Ursache dafür ist primär die im Jahr 2004 gutgeheissene Initiative „200 000 Franken sind genug“, die den Maximallohn auf Fr. 200 000 festlegte und seither nur noch Teuerungsanpassungen zugelassen hat. Eine Anpassung der Löhne mit Blick auf das Konkurrenzumfeld war damit nicht mehr möglich. Allerdings hatte es beim städtischen Personal schon seit 1988 nie mehr eine Reallohnerhöhung gegeben. Das städtische Lohnsystem und namentlich die Lohnhöhe wurden damit in den letzten dreissig Jahren kaum mehr entwickelt und auf die Bedürfnisse der jeweiligen Zeit angepasst.

Allein seit der Annahme der Initiative „200 000 Franken sind genug“ hat sich das (Markt-) Umfeld erheblich verändert. Parallel zu einem Anstieg des Landesindex der Konsumentenpreise um knapp vier Prozent zwischen den Jahren 2004 und 2015 stieg der Nominalindex in der Schweiz im selben Zeitraum um rund 13 Prozent und der Reallohnindex um rund 9 Prozent. Diese Entwicklung kontrastiert frappant zur Situation in der Stadt Bern, wo ausserhalb des Stufenanstiegs keine generellen Reallohnschritte mehr möglich waren.

Auf politischer Ebene haben Arbeitgeber im unmittelbaren Konkurrenzumfeld der Stadt Bern ihre Lohnbestimmungen angepasst. So hat der Grosse Rat des Kantons Bern im Jahr 2013 eine Revision des Personalgesetzes beschlossen, die die Spielräume für Gehaltsmassnahmen vergrösserte. Im Dezember 2016 hat der Regierungsrat eine Anpassung des kantonalen Lohnsystems hin zu einem degressiven Lohnaufstiegsmodell vorgenommen, die das kantonale Gehaltssystem näher an die Bedürfnisse der Praxis führt.

Das Malaise in der städtischen Lohnpolitik wird jüngst in den Budgetdebatten im Stadtrat sichtbar, wenn mittels Anträgen die Ausrichtung von Anerkennungsprämien (Einmalzulagen) gefordert bzw. beschlossen wird, um dem Personal wenigstens eine minimale materielle Anerkennung zukommen zu lassen. So gerechtfertigt solche Zeichen der Anerkennung sind, so wenig tragen sie zu einer strukturellen Verbesserung der Situation bei.

Mit der absehbaren Annahme der Revision des Reglements über die Personalvorsorgekasse und dem Übergang vom Leistungs- zum Beitragsprimat werden die Voraussetzungen geschaffen, dass Lohnerhöhungen einfacher und ohne zusätzliche Einkäufe umgesetzt werden können. Das voraussichtlich baldige Inkrafttreten des neuen Reglements schafft damit eine einzigartige Gelegenheit, endlich auch die Pendenzen bei den Löhnen anzupacken.

Zusammenfassend muss die Revision des städtischen Lohnsystems demnach zumindest die folgenden Punkte umfassen bzw. Rahmenbedingungen erfüllen:

- Eine Überprüfung der Ausgestaltung des Lohnsystems mit Blick auf Veränderungen bei Arbeitgebern im direkten Konkurrenzumfeld der Stadt Bern (d.h. beispielsweise die Fragen Mehrklassenlohnsystem vs. Einklassensystem, linearer vs. degressiver Lohnaufstieg usw.).
- Eine Korrektur des Lohnniveaus aufgrund der in den letzten dreissig Jahren ausgebliebenen Reallohnerhöhungen.

- Das Eröffnen von Spielräumen für eine künftig aktivere, situationsadäquatere Entwicklung der Lohnpolitik.
- Einen Verzicht auf die Verknüpfung der Vorlage mit einer Anpassung der Gemeinderatslöhne, da die Koppelung der Lohnpolitik an die Gemeinderatslöhne in einer potenziellen Volksabstimmung wie bereits 2012 unweigerlich zu einem Scheitern der Vorlage führen würde.
- Eine Erarbeitung unter dem Einbezug der Sozialpartner.

Die vom Gemeinderat am 14. Dezember 2016 zuhanden des Stadtrats beschlossene Teilrevision des Personalreglements der Stadt Bern beschränkt sich auf die Streichung der untersten Lohnstufen in den Lohnklassen 3 und 4. Materiell bleibt die Revision für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund der heute geltenden Praxis ohne jegliche Verbesserungen. Insofern ändert sich nichts am grundsätzlichen Überprüfungs- und Entwicklungsbedarf des städtischen Lohnsystems.

Der Gemeinderat wird eingeladen, dem Stadtrat im Rahmen einer Revision des Personalreglements der Stadt Bern (PRB) eine Überarbeitung des städtischen Lohnsystems vorzulegen, welche die folgenden Vorgaben erfüllt:

1. Der Minimallohn (Lohnstufe 0 der tiefsten Lohnklasse) beträgt mindestens Fr. 3800.00 (Monatslohn) bzw. Fr. 49 400 (Jahreslohn).¹
2. Das Verhältnis zwischen dem tiefsten und dem höchsten Lohn liegt bei höchstens 1 zu 4,85.
3. Die Schaffung einer reglementarischen Grundlage, die – zusätzlich zur Teuerungsanpassung gemäss Art. 26 PRB – eine generelle jährliche Anpassung der Löhne mit Blick auf die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt bzw. beim Konkurrenzumfeld erlaubt.
4. Der Antrag an den Stadtrat umfasst zwei Umsetzungsvarianten, wobei die eine auf einer frankemässigen Überführung der Löhne basiert und die zweite Variante eine Realloohnerhöhung für sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von mindestens einem Prozent umfasst.
5. Die Vorlage verzichtet auf eine Koppelung der Anpassung des Personalreglements an die Gemeinderatslöhne bzw. an das Reglement über den Lohn, die Nebenbeschäftigungen und die Parlamentstätigkeit der Mitglieder des Gemeinderats.
6. Im Rahmen der Überprüfung des städtischen Lohnsystems gemäss den Ziffern 1 bis 5 dieser Motion prüft der Gemeinderat insbesondere auch die nachfolgenden Aspekte und erstattet dem Stadtrat Bericht oder stellt Antrag:
 - a. Die Einführung eines degressiven Lohnsystems, das in der ersten Phase der beruflichen Laufbahn höhere Lohnaufstiegsschritte vorsieht als in der zweiten Phase der beruflichen Laufbahn.
 - b. Der Übergang vom heutigen Mehrklassensystem hin zu einem Einklassensystem.
 - c. Eine Streichung von PRB Art. 26 Abs. 2, wonach die Teuerung dann ausgeglichen wird, sofern die Jahresteuern mehr als ein Prozent beträgt.

Bern, 06. April 2017

Erstunterzeichnende: Regula Tschanz

Mitunterzeichnende: Katharina Gallizzi, Lea Bill, Seraina Patzen, Eva Krattiger, Stéphanie Penher, Leena Schmitter, Franziska Grossenbacher, Ursina Anderegg»

¹ Die vom Gemeinderat am 14. Dezember 2016 zuhanden des Stadtrats beschlossene Teilrevision des Personalreglements der Stadt Bern sieht einen Mindestlohn von Fr. 48 500 (Jahreslohn) vor.

Bericht des Gemeinderats

Seit der Verabschiedung des Postulats «Städtisches Lohnsystem auf den Stand der Zeit bringen» hat sich in personalpolitischer Sicht in der Stadtverwaltung viel getan. Neben der Tatsache, dass die Stadt Bern im Benchmark mit vergleichbaren Unternehmen und Verwaltungen punkto Anstellungsbedingungen regelmässig gut abschneidet, verbessert sie laufend ihre Anstellungsbedingungen. So wurden in der aktuellen Legislatur zahlreiche attraktivitätssteigernde Massnahmen zu Gunsten der Mitarbeitenden umgesetzt. Im November 2017 erhöhte der Stadtrat den Vaterschaftsurlaub von drei auf vier Wochen. Im Februar 2019 bewilligte er einen Teuerungsausgleich von 1 Prozent per 1. Mai 2019 für die städtischen Mitarbeitenden und Angestellten der ausgleichsberechtigten Leistungsvertragspartnerinnen und -partner. Per 1. Januar 2020 erhöhte der Gemeinderat den Ferienanspruch aller Mitarbeitenden der Stadtverwaltung um drei Tage. Im Hinblick auf die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und attraktive Pensionierungsmodelle stehen dem Personal, das mit flexibler Arbeitszeit arbeitet, seit demselben Zeitpunkt 15 Arbeitszeitvarianten (bisher 9) zur Auswahl, zudem wurden die monatlichen Kompensationstage von zwei auf drei erhöht. Bereits im Dezember 2016 hatte der Gemeinderat den jährlichen Beitrag an das öV-Abonnement der städtischen Angestellten von Fr. 120.00 auf Fr. 240.00 verdoppelt; seit 2019 erhalten zudem Mitarbeitende, die mit dem Velo zur Arbeit fahren, einen Beitrag von Fr. 120.00 pro Jahr. Alle Mitarbeitenden können zudem das städtische Veloverleihsystem (Publibike) während der ersten Stunde pro Fahrt gratis nutzen.

Seit einiger Zeit setzen sich der Gemeinderat und die dafür zuständige Direktion für Finanzen, Personal und Informatik im Rahmen der Projekte Realos (Revision Lohnsystem und Reallohnerhöhung) und Gerlos (Gerechtes Lohnsystem) mit dem städtischen Lohnsystem auseinander. Das bestehende Lohn- und Arbeitsbewertungssystem muss vertieft überprüft und möglicherweise revidiert werden. Ersten Anzeichen und Hinweisen zufolge ist eine zumindest teilweise Überarbeitung nötig. Ursprünglich war geplant gewesen, das entsprechende Projekt im ersten Quartal 2020 mittels Gemeinderatsentscheid zu lancieren. Aufgrund der Ereignisse in Zusammenhang mit der Corona-Krise, in dessen Folge primär auf die vitalen Bereiche der Stadtverwaltung fokussiert wird, musste dieser Entscheid vertagt werden. Da ein aussagekräftiger Prüfungsbericht zum Postulat nur möglich ist, wenn der Gemeinderat die entscheidenden Beschlüsse gefasst hat, beantragt der Gemeinderat dem Stadtrat, ihm die Frist zur Vorlage des Prüfungsberichts zum Postulat Fraktion GB/JA! um ein Jahr zu erstrecken.

Antrag

1. Der Stadtrat nimmt Kenntnis vom Bericht des Gemeinderats zum Postulat Fraktion GB/JA! (Regula Tschanz, GB): Städtisches Lohnsystem auf den Stand der Zeit bringen; Fristverlängerung.
2. Er stimmt einer Fristverlängerung zur Berichterstattung um ein Jahr zu.

Bern, 1. April 2020

Der Gemeinderat