



Medienkonferenz „Neues Lohnmodell für die Stadtverwaltung“, Donnerstag, 2. Februar 2012

REFERAT VON BARBARA HAYOZ, DIREKTORIN FÜR FINANZEN, PERSONAL UND INFORMATIK

Es gilt das gesprochene Wort

Sehr geehrte Damen und Herren
Geschätzte Medienschaffende

Der Stadtpräsident hat es gesagt: Es gibt tatsächlich handfeste Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung: Jede Direktion kann darüber ein Liedchen singen: Eine stadtinterne Umfrage hat gezeigt, dass auf Abteilungs- und Bereichsleitungsstufe (Kaderstufen 1 und 2) die Lohnforderungen von geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten fast nie erfüllt werden können. Für Funktionen im IT- und im technischen Bereich sind die Lohnvorstellungen vielfach für die städtischen Möglichkeiten zu hoch gewesen. Auch für Direktionsassistenten-Stellen hat es Rekrutierungsprobleme gegeben. Einzelne Wunsch kandidatinnen und -kandidaten haben ihre Bewerbung wegen unerfüllter Lohnvorstellungen zurückgezogen.

Dank tollem, sinnstiftendem Arbeitsinhalt und attraktiven Sozialleistungen ist es gelungen, immer wieder geeignete Kadermitarbeitende einzustellen. Diese mussten allerdings zum Teil massive Lohneinbussen hinnehmen. Aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes kann ich hier keine Namen von Betroffenen nennen. Nimmt man die verschiedenen Beispiele, muss man jedoch Folgendes feststellen: Auf der Kaderstufe 1 liegen die Lohneinbussen im Bereich von 10 000 bis 30 000 Franken und mehr. Bei der Kaderstufe 2 betragen die Lohneinbussen im Schnitt immer noch 10 000.00 bis 15 000 Franken. Auch bei Spezialistenfunktionen bewegt sich der Schnitt der Lohneinbussen zwischen 5 000 und 13 000 Franken. Sie sehen also: Es handelt sich nicht um Peanuts und es leuchtet wohl allen ein, dass 1 000 Franken mehr oder weniger auf dem Lohnkonto entscheidend sein können.

Das Ungleichgewicht zwischen dem Arbeitsmarkt und den städtischen Möglichkeiten kann auf die Dauer nicht gutgehen. Dies hat auch der Stadtrat erkannt und mit einer Motion der Aufsichtskommission den Gemeinderat beauftragt, eine Vorlage mit neuen Lohnmodellen für die städtischen Mitarbeitenden und den Gemeinderat zu erarbeiten. Der Stadtpräsident hat die Ziele erwähnt, die bei der Erarbeitung dieser Vorlage begleitend waren.

Die erste Vorlage hat der Gemeinderat in eine breite Vernehmlassung bei politischen Parteien und bei den Personalverbänden gegeben. Die eingegangenen Stellungnahmen und die Diskussion im Stadtrat vom 15. September 2011 zur dringlichen Motion Fraktion GLP „Den Willen des Stadtrats umsetzen: Erhöhung der Lohnobergrenze für Spezialisten und Kader, nicht aber für den Gemeinderat“ hat der Gemeinderat zum Anlass genommen, die ursprüngliche Version anzupassen und eine Feinjustierung vorzunehmen. So wurden die Löhne der Gemeinderatsmitglieder inklusive jenem des Stadtpräsidenten stark nach unten korrigiert und der städtische Minimallohn wurde angehoben. Die nun zur Diskussion stehende Vorlage ist moderat und ausgewogen.

Werfen wir einen Blick auf das neue, durch den Gemeinderat dem Stadtrat vorgeschlagene **Lohnmodell für die Mitarbeitenden**: Wie bei jedem Lohnmodell müssen die Eckwerte festgelegt werden, vor allem der Maximal- und der Minimallohn. Der jährliche *Höchstlohn* in der Stadtverwaltung soll neu bei 235 000 Franken liegen, dies sind knapp 12 000 Franken mehr als heute. Diese Anhebung ist spürbar, hält sich aber durchaus in Grenzen. Gleichzeitig wird der *Minimallohn* von 46 437 auf 47 500 Franken erhöht. Damit öffnet sich die Lohnschere beim Personal (Verhältnis Minimal- zu Maximallohn) nur leicht von heute 1 zu 4,8 auf neu 1 zu 4,95. Zwischen die beiden Eckwerte wurde eine mathematisch berechnete Lohnkurve gelegt. Sie geht von folgenden Überlegungen aus:

- Die Stadt kann in den unteren Lohnbereichen bis Lohnklasse 15/16 konkurrenzfähige Löhne bezahlen. Dies betrifft vor allem die *Funktionsgruppen ohne Ausbildung oder mit beruflicher Grundbildung*. Somit orientieren sich die neuen Maximallöhne in diesen Klassen an der bisherigen Lohnkurve, sind aber stets höher als die aktuellen Lohnklassenmaxima.
- Ab Lohnklasse 16, wo die *Funktionen mit höherer Berufsbildung* beginnen, wird die Lohnkurve leicht steiler. Dieser Anstieg ist beabsichtigt, denn es handelt sich hier um Stellen qualifizierter Sachbearbeitender oder um Stellen

im unteren/mittleren Führungsbereich, wo die Stadt auf dem Arbeitsmarkt bereits Probleme hat.

- Ab Lohnklasse 20, wo die *Funktionsgruppe mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss* beginnt, erhöhen sich die Lohnklassenmaxima spürbar. Dies entspricht auch den Absichten der Motion der Aufsichtskommission. Insgesamt ist der Anstieg aber immer noch vergleichsweise moderat.
- Der *Minimalwert einer Lohnklasse* entspricht 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. Die Minimallöhne werden zudem so angehoben, dass sie in keinem Fall unter die bisherige Minimallohnkurve zu liegen kommen.

Neu 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. Somit gibt es in allen Lohnbereichen *für mehr Leistung auch mehr Lohn*.

Zu den **Gemeinderatslöhnen** muss ich hier nichts in eigener Sache sagen – mich trifft die Vorlage bekanntlich nicht mehr. Umso unbefangener kann ich hierzu Stellung nehmen:

Die Gemeinderatslöhne orientieren sich an den neuen Angestelltenlöhnen und sollen entsprechend ebenfalls neu festgelegt werden. Zudem wurde auch ein Quervergleich mit den Löhnen anderer kommunaler Exekutiven in der Schweiz vorgenommen. Mit 245 343 Franken liegt der Lohn für die Gemeinderatsmitglieder 10 000 Franken höher als der Höchstlohn der städtischen Angestellten. Der Lohn für das Stadtpräsidium liegt mit 255 357 Franken wiederum um 10 000 Franken höher als der Lohn der übrigen Mitglieder des Gemeinderats. Das Verhältnis zwischen dem städtischen Mindestlohn und dem höchsten Lohn, nämlich jenem für das Stadtpräsidium, beträgt nicht einmal 1 zu 5,4. Dies scheint mir sachgerecht und massvoll. Auch aus vergleichender Perspektive sind die neuen Saläre nicht überrissen: Die Löhne der Exekutivmitglieder der wesentlich kleineren Städte Luzern und St. Gallen liegen in etwa gleichauf (LU: 245 000 Franken für Exekutivmitglieder und 259 000 Franken fürs Stadtpräsidium; SG: 247 900

Franken für Exekutivmitglieder und fürs Präsidium). In einer anderen Liga spielen die Löhne der Regierungsräte des Kantons Bern.

Die neuen Lohnmodelle müssen auch reglementarisch abgebildet werden: Für die Einführung des neuen Lohnmodells ist eine **Teilrevision** des städtischen **Personalreglements** nötig; ebenso muss für die Festlegung der neuen Gemeinderatslöhne das entsprechende **Entschädigungsreglement** angepasst werden.

Die vorgeschlagenen Änderungen bei der Entlohnung des Personals und der Mitglieder des Gemeinderats sind längerfristig **finanziell tragbar**. Im ersten Umsetzungsjahr 2013 werden totale Mehrkosten von 1,06 Millionen Franken, im Jahr 2014 von 0,71 Millionen Franken für umstellungsbedingte Anpassungen ausgelöst. In den Folgejahren ist nur noch mit jährlichen Mehrkosten von 0,23 Millionen Franken zu rechnen.

Meine Damen und Herren, der Gemeinderat hat eine Vorlage ausgearbeitet, die dem Willen des Parlaments entspricht. Sie bietet ein attraktives Lohnmodell für alle städtischen Mitarbeitenden, verzichtet auf eine Senkung der Minimallöhne in den mittleren Lohnklassen und erlaubt eine Anhebung des städtischen Mindestlohnes. Zugleich wahrt sie das Primat der Politik, indem die Mitglieder des Gemeinderats, die in ihren Direktionen die obersten Vorgesetzten sind und letztlich die Verantwortung tragen, weiterhin am meisten verdienen. Ich bin überzeugt, dass die durch den Gemeinderat beschlossenen Reglementsänderungen nötig sind. Die Vorlage des Gemeinderats ist eine Vorlage mit Augenmass. Sie beinhaltet keine Extremforderungen oder gar Lohnexzesse. Dennoch können die erwähnten Erhöhungen der Lohnmaxima dazu führen, dass die Stadt im Wettbewerb um neue Mitarbeitende und – was nicht zu vergessen ist – auch beim Halten der heutigen Mitarbeitenden, bessere Karten in der Hand hat. Ist die politische Marschrichtung vorgegeben, stehen und fallen die Leistungen der öffentlichen Hand mit der Leistungsfähigkeit und der Einsatzbereitschaft der öffentlichen Angestellten. Die Folgekosten der Aufhebung der Lohndeckelung sollten wir uns daher ohne Wenn und Aber leisten. Weil die Vorlage im Interesse der Stadt ist, bin ich davon überzeugt, dass sie bei den Stimmberechtigten eine Mehrheit finden wird.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.