



Vorlage Stadtparlament

vom 16. Oktober 2007 Nr. 3610

Gemeindepersonal

Realloohnerhöhung für die städtischen Angestellten und Beamten**1 Allgemeines**

Die Stadtverwaltung steht als Arbeitgeberin im Arbeitsmarkt in direkter Konkurrenz zu andern Verwaltungen und zur Privatwirtschaft. Der Wechsel von Arbeitnehmenden aus der Privatwirtschaft in die Verwaltung und umgekehrt ist üblich. Der früher typische Verlauf vieler Erwerbs- und Berufskarrieren, Ausbildung und anschliessend der gleiche Arbeitgeber bis zur Pensionierung, gehört seit längerem der Vergangenheit an. Durch diesen Austausch sind für die Stellensuchenden Vergleiche einfacher geworden. Konnte in der jüngeren Vergangenheit von einem Arbeitgeber-Arbeitsmarkt gesprochen werden, d.h. die Arbeitgeber konnten aussuchen, hat sich die Situation sehr schnell in einen Arbeitnehmer-Markt gewandelt. Spürbar ist diese Entwicklung bei qualifiziertem Personal und bei Führungskräften. Ging es in der Vergangenheit darum, einen Arbeitsplatz zu haben, haben jetzt jene Arbeitgeber mit den besten Rahmenbedingungen die grössten Chancen, den Bedarf an qualifiziertem Personal decken zu können. Darüber hinaus wird die demographische Entwicklung den Arbeitsmarkt der Zukunft beeinflussen. Über das Ausmass kann zur Zeit nur spekuliert werden. Vor diesem Hintergrund werden attraktive Anstellungsbedingungen noch an Bedeutung gewinnen.

Um in diesem Markt bestehen zu können, müssen einerseits die Anstellungsbedingungen als Ganzes und auch die Entlohnung im Speziellen in einem angemessenen Verhältnis zu den Anforderungen und den marktüblichen Entwicklungen stehen. In den vergangenen zwei Jahren wurden verschiedene Untersuchungen und Vergleiche der Löhne der öffentlichen Verwaltungen mit der Privatwirtschaft gemacht. Alle Untersuchungen zeigten das gleiche Bild: Bei den handwerklichen und kaufmännischen Angestellten bis Stufe mittleres Kader bewegen sich die Löhne der Verwaltungen auf dem Niveau der vergleichbaren Unternehmen der Privatwirtschaft. Ab Stufe sehr gut qualifizierte Fachkräfte im mittleren Kader öffnet



sich die Lohnschere im Vergleich zur Privatwirtschaft. Ist die Verwaltung bei den Basissalären im Kaderbereich mit der Privatwirtschaft noch vergleichbar, liegt die Differenz bei den variablen Lohnbestandteilen wie Boni und weiteren Nebenleistungen und Vergünstigungen, in deren Genuss Kadermitarbeitende in der Privatwirtschaft kommen.

In die Vergleiche wurden jeweils auch die Leistungen der beruflichen Vorsorge einbezogen. Entgegen der Meinung, die Leistungen der öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen seien überdurchschnittlich, wurde dabei aufgezeigt, dass sich diese Mittelfeld bewegen und nicht als Argument für eine Anstellung in der Verwaltung genügen können.

2 Lohnentwicklung 1993 – 2005

Gemäss Bundesamt für Statistik zeigt die Entwicklung der Nominal- und Reallöhne nach Wirtschaftszweigen zwischen 1993 und 2005 folgende Entwicklung:

	Nominallöhne	Reallöhne
Gesamtwirtschaft	15,2 %	3,7 %
Sektor 2	14,7 %	3,2 %
Sektor 3	15,7 %	4,1 %
Wirtschaftsbranchen mit stärkster Entwicklung		
Versicherungsgewerbe	26,1 %	13,5 %
Mit Kredit und Versicherungsgewerbe verb. Tätigkeiten	25,3 %	12,8 %
Kreditgewerbe	24,0 %	11,5 %
Herstellung von Lederwaren und Schuhen, Kokerei; Chemie, Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	23,2 %	10,8 %
Wirtschaftsbranchen mit den niedrigsten Entwicklungen		
Verkehr	7,2 %	-3,6 %
Papier-, Karton-, Verlags- und Druckgewerbe	10,5 %	-0,6 %
Unterrichtswesen	10,9 %	-0,2 %
Öffentliche Verwaltung	12,3 %	1,1 %



3 Lohnentwicklung Stadtverwaltung – Staatsverwaltung

In der Stadtverwaltung wurden die Löhne zwischen 1993 und 2005 teuerungsbedingt um 11,3 Prozent angehoben. Per 1. Januar 1989 und 1. Januar 1990 wurden neben einer generellen Erhöhung der Besoldung von CHF 600.– die Lohnmaxima um je 1,5 % erhöht und zusätzlich strukturelle Korrekturen vorgenommen. Die letzte Realloohnerhöhung der Stadtverwaltung datiert aus dem Jahre 1991, als alle Löhne um einen Sockelbetrag in der Höhe von CHF 800.– angehoben wurden. Die Verbesserungen lagen etwa im Rahmen der Massnahmen des Kantons St.Gallen. Darüber hinaus sind die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung - wie auch die Angestellten des Bundes - per 1992 in den Genuss einer Realloohnerhöhung gekommen.

Mit Ausnahme der generellen Lohnanpassungen per 1. Januar 2007 bewegten sich die Erhöhungen bei Stadt und Kanton immer etwa auf dem gleichen Niveau. Die individuellen Erhöhungen für Stufen und Beförderungen waren beim Kanton in der Regel um 0,1 % höher als jene für die städtischen Angestellten. Per 1. Januar 2007 gewährte der Kanton eine um 0,7 % höhere generelle Lohnanpassung, was einer Realloohnerhöhung in diesem Ausmass entsprach. In den Genuss dieser Realloohnerhöhungen kamen auch die städtischen Lehrpersonen, die nach kantonalem Recht besoldet sind. Ein Teil der Lehrkräfte kommt per 2008 zusätzlich in den Genuss der Klassenlehrerzulage. Die Löhne des städtischen Personals konnten aufgrund des geltenden Personalrechts nur bis zum November-Index 2006 ausgeglichen werden. Allein die Gleichbehandlung innerhalb der Stadtverwaltung ist Grund für eine Realloohnerhöhung.

4 Forderungen der Verbändekonferenz

Seit mehreren Jahren ist für die Verbändekonferenz eine Realloohnerhöhung für das städtische Personal ein wichtiger Verhandlungsgegenstand in den Sozialpartnergesprächen. Begründet wird diese Forderung jeweils mit den gestiegenen Anforderungen an das Personal, dem gewachsenen Leistungsdruck am Arbeitsplatz und den allgemeinen Lohnentwicklungen. Eine wichtige Bezugsgrösse ist und bleibt die Lohnentwicklung beim Kanton. Dieser Vergleich wurde auch immer seitens der Stadt beigezogen, als gegen eine Realloohnerhöhung argumentiert wurde, es sei nicht opportun, über den Teuerungsausgleich hinauszugehen, den der Kanton dem Staatspersonal gewähre und gleichzeitig als Bittstellerin für eine bessere Abgeltung der zentralörtlichen Leistungen vorstellig zu sein. Der Verbändekonferenz wurde in Aussicht gestellt, eine Realloohnerhöhung zu prüfen und dem Parlament zu unterbreiten. Die Gewährung einer Realloohnerhöhung für das Staatspersonal war denn im vergangenen Jahr für die Verbände die Bestätigung, dass eine entsprechende Massnahme



auch für das städtische Personal überfällig ist. Dies wurde auch anlässlich des Sozialpartnergespräches im Frühjahr 2007 wieder deutlich zum Ausdruck gebracht. Mit Schreiben vom 2. August 2007 bestätigte die Verbändekonferenz, dass sie von einer Realloohnerhöhung von einem Prozent ausgehe. Diese Vorstellung basierte auf der Annahme, dass der Kanton über die Gewährung des Teuerungsausgleichs hinaus keine weiteren generellen Lohnanpassungen vornimmt.

5 Beabsichtigte Lohnmassnahmen per 1. Januar 2008 Stadt – Kanton

Die Erstellung des städtischen Personalkosten-Budgets basiert auf folgenden Absichten:

- 1 % Teuerungsausgleich, wobei nach geltendem Personalrecht höchstens der November-Index 2007 ausgeglichen werden kann
- 1 % Realloohnerhöhung, die vom Stadtparlament zu verabschieden ist
- 1,2 % individuelle Anpassungen für Stufen und Beförderungen.

Ursprünglich waren beim Kanton folgende Massnahmen vorgesehen:

- 0,5 % Teuerungsausgleich
- 1,3 % individuelle Anpassungen für Stufen und Beförderungen
- 0,1 % Erhöhung der Summe für Leistungsprämien

Im Zuge der Verhandlungen mit den Verbänden wurden folgende Verbesserungen für das kantonale Personal vorgenommen:

- 1,6 % generelle Lohnerhöhung, d.h. Ausgleich der Teuerung und Rest Realloohnerhöhung
- 1,4 % individuelle Anpassungen für Stufen und Beförderungen
- 0,3 % für weitere einmalige Massnahmen (Anpassung Leistungsprämien und Inkonvenienzzulagen).

Da die Lehrpersonen nach kantonalem Recht entlohnt werden, kommen auch sie in den Genuss einer generellen Lohnerhöhung von 1,6 %.

6 Stellungnahme der Verbändekonferenz

Die Parlamentsvorlage „Realloohnerhöhung für die städtischen Angestellten und Beamten“ wurde der Verbändekonferenz zur Vernehmlassung unterbreitet. Wie vorstehend unter Ziffer 4 ausgeführt, hatte die Verbändekonferenz mit Schreiben vom 2. August 2007 darauf hingewiesen, dass sie von einer Realloohnerhöhung von 1 % ausgehe, dies allerdings unter der



Annahme, dass der Kanton über die Teuerung hinaus keine weiteren generellen Lohnanpassungen vornimmt. Während der Vernehmlassungsfrist besserte der Kanton die Lohnmassnahmen per 1. Januar 2008 nach, was für die Verbändekonferenz eine grundlegende Veränderung der Verhandlungs-Ausgangslage bedeutete. Da der Kanton nach 2007 (0,7 %) seinem Personal per 1. Januar 2008 wiederum eine Realloohnerhöhung gewährt (je nach Stand November-Index 2007 ca. 1 %) muss die Stadt aus Sicht der Verbändekonferenz ebenfalls nachbessern und die Reallohnanpassung von 1 % auf 1,8 % erhöhen, damit mit dem Kanton wieder Gleichstand herrscht und die Stadt auf dem Arbeitsmarkt weiterhin attraktiv bleibt.

7 Schlussfolgerung und Massnahme

Um die Konkurrenzfähigkeit der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin erhalten zu können, gilt es, die Entwicklung im Umfeld im Auge zu behalten und der allgemeinen Lohnentwicklung der kantonalen Verwaltung Stand halten zu können, da diese eine sehr wichtige Mitbewerberin auf dem Arbeitsmarkt ist. Es darf auch nicht ausgeblendet werden, dass das Personal der Stadtverwaltung zu den erfreulichen Jahresergebnissen der vergangenen Jahre einen bedeutenden Anteil beisteuerte, indem es effiziente Lösungen sucht und die Ressourcen wirtschaftlich einsetzt. Wertschätzung generiert in der Regel immer auch Wertschöpfung.

Mit einer Realloohnerhöhung soll im Wesentlichen das allgemeine Lohnniveau dem realen Wirtschaftswachstum und der allgemeinen Lohnentwicklung, vor allem auch im Vergleich zur kantonalen Verwaltung, Rechnung getragen werden. Bezüglich Ausgestaltung der Erhöhung schlägt der Stadtrat eine prozentuale Anpassung vor. Eine Anpassung in Form eines Sockelbetrages würde die unteren Einkommen im Verhältnis stärker anheben, was zu einer Nivellierung führen würde.

Wie oben ausgeführt, wurden für den Teuerungsausgleich 1 % und für eine Realloohnerhöhung ebenso 1 % in das Budget eingestellt. Nach geltendem Personalrecht kann die Teuerung höchstens bis zum November-Index 2007 ausgeglichen werden. Wenn die Jahresteuern per Ende November 2007 bspw. 0,7 % beträgt, können nur diese 0,7 % ausgeglichen werden. Um die Differenz zum Kanton nicht zu stark anwachsen zu lassen, schlägt der Stadtrat vor, den Mitarbeitenden der Stadt eine generelle Lohnerhöhung im Umfang der ins Budget eingestellten 2 % zu gewähren. Sie sollen eine Realloohnerhöhung erhalten, welche der Differenz von 2 % abzüglich der effektiven Teuerung entspricht, mindestens aber 1 %.



8 **Finanzielle Auswirkungen einer Realloohnerhöhung von einem Prozent**

	Verwaltung	Betriebe	Total
Löhne wiederkehrend	1'052'000	345'230	1'397'230
Sozialversicherungsbeiträge wiederkehrend	192'200	62'620	254'820
Total wiederkehrend	1'244'200	407'850	1'652'050
Einkauf in Versicherungskasse einmalig	1'099'050	340'740	1'439'790

9 **Anträge**

Wir beantragen Ihnen, folgende Beschlüsse zu fassen:

1. Die Beamten und Angestellten der Stadtverwaltung erhalten eine Realloohnerhöhung, welche der Differenz von zwei Prozent abzüglich der effektiven Teuerung entspricht, mindestens aber ein Prozent.
2. Die dafür notwendigen Mittel werden in den Budgetentwurf 2008 eingestellt.

Der Stadtpräsident:
Scheitlin

Im Namen des Stadtrats
Der Stadtschreiber:
Linke

