

Motion Bernadette Häfliger, Bettina Stüssi (SP): Korrektes Lohnsystem

Das städtische Lohnsystem folgt einer Funktionsbewertung. Eine solche ist nie neutral, sondern folgt auch politischen Überlegungen. Die städtische Personalpolitik der letzten Jahrzehnte war immer darauf bedacht, die Lohnschere möglichst klein zu halten und willkürfrei zu sein. Trotz diesen Prämissen ist aufgrund des Lohnreglements offensichtlich, dass die Löhne in der Strassenreinigung, in der Entsorgung, bei den Reinigungskräften und bei sog. «typischen» Frauenberufen, zum Beispiel in der Betreuung, vergleichsweise tief sind. Der Gemeinderat hält dagegen in seiner Antwort auf die Motion 2017.SR.000091 unter Punkt 4 fest, dass er die städtischen Löhne im Niedriglohnsegment im Verhältnis zum Markt als zu hoch einschätzt, wobei die Löhne im mittleren und oberen Segment «auch mit einer Erhöhung von mehreren Prozenten im Marktvergleich nicht wesentlich attraktiver werden.» Die gesamte Lohnsumme sei zu erhöhen, um überdurchschnittliche Leistungen über den ordentlichen Lohnentwicklungspfad hinaus zu honorieren.

Diese Antwort des Gemeinderates lässt befürchten, dass mit der sogenannten Überprüfung des aktuellen Lohnsystems in erster Linie die hohen Löhne in der Stadt Bern gesteigert und Bonizahlungen ermöglicht werden sollen.

Die Lohnungleichheit zwischen Mann und Frau ist in der Schweiz noch immer enorm. Der Lohnunterschied beträgt 2019 insgesamt 18.7 Prozent, wobei neben den 7.7 Prozent unerklärbaren Unterschieden, für mehr 10 Prozent Lohndifferenz als Erklärungen die Berufswahl, Branche, berufliche Stellung etc. aufgeführt werden. Ein Grund für diese sogenannten erklärbaren Unterschiede ist also der Umstand, dass die Anforderungen in sog. typischen Frauenberufen bei Funktionsbewertungen regelmässig weniger gewichtet werden. Personen in sozialen u.a. Berufen der Betreuung haben hohen psychosozialen und physischen Belastungen, während handwerkliche Berufe vor allem hohen physischen Belastungen ausgesetzt sind. Intellektuelle Anforderungen werden mit deutlich höheren Löhnen abgegolten als handwerkliche oder psychosoziale Fähigkeiten, was mit ein Grund sein dürfte, dass die Berufslehre immer unattraktiver wird.

Die Motionärinnen können dieser Wertung insofern nichts abgewinnen, als sie jede Arbeit als gleich wichtig für das Funktionieren einer städtischen Verwaltung erachten. Das heisst jedoch nicht, dass alle Löhne gleich sein sollen. Unterschiede lassen sich mit einer objektiven Funktionsbewertung unter Berücksichtigung sämtlicher Faktoren durchaus begründen. Die Motionärinnen verlangen, dass die verschiedenen Faktoren eine analoge Gewichtung erfahren, also zum Beispiel Ausbildung/intellektuelle Anforderungen, psychosoziale und physische Belastungen und Führungsverantwortung zu je 25 Prozent in die Bewertung der Richtlinienfunktion einfließen. Ein neues Funktionslohnsystem bedingt zudem, dass nicht nur Führungspersonen und der Personaldienst die Stellen bewerten, sondern die Mitarbeitenden bei der Beurteilung von Richtlinienfunktionen miteinbezogen werden. Mit der paritätischen Einreihungskommission verfügt die Stadt Bern über das entsprechende Gremium.

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

1. Psychosoziale und physische Belastungen werden bei der Gestaltung des Funktionslohnsystems gleich gewichtet, wie Ausbildung oder Führungsverantwortung.
2. Die paritätische Einreihungskommission gemäss Art. 91 Abs. 1 Bst. a PRB hat sämtliche Richtlinienfunktionen festzulegen und dem Gemeinderat die Einreihungen zu beantragen.
3. In der paritätischen Einreihungskommission nehmen die Geschlechter ebenso wie Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretung paritätisch Einsitz.

Bern, 07. November 2019

Erstunterzeichnende: Bernadette Häfliger, Bettina Stüssi

Mitunterzeichnende: Nora Krummen, Mohamed Abdirahim