

Fraktion der
Bürgerlich-demokratischen Partei BDP

M. Frauenfelder, Stadtschreiber

Auftrag BDP zur Überprüfung (Benchmark) der Personal- und Besoldungsverhältnisse in der Stadt Chur

Die Vorberatungskommission zur Aufgaben- und Leistungsüberprüfung schlug in ihrem Schlussbericht vom 8. Februar 2011 im Auftrag 8 vor, den Stadtrat zu beauftragen, zur Gemeinderatssitzung vom März 2012 die Personalverordnung im Sinne der Erwägungen gesamthaft zu revidieren und dem kantonalen Recht anzupassen. Im Fokus der Kritik stand der automatische Stufenanstieg. Die Absicht hinter diesem Auftrag war die Erschliessung eines Einsparpotentials im Personalbereich.

Der Stadtrat vertrat die Auffassung, dass mit einer Anpassung an das kantonale Personalgesetz keinerlei Kosten gespart, sondern vielmehr Zusatzkosten entstehen würden. Das im 2005 in Kraft gesetzte Personalrecht habe sich bewährt und sei dem kantonalen Personalgesetz im Grossen und Ganzen ebenbürtig. Er schlug seinerseits vor, durch externe Fachpersonen überprüfen zu lassen, wie hoch die Personalaufwendungen 2010 gewesen wären, wenn für die Stadt das kantonale Besoldungsmodell angewendet worden wäre. Für die BDP-Fraktion sowie für weitere Mitglieder des Gemeinderates war einerseits klar, dass eine Totalrevision der erst 6-jährigen Personalverordnung allein aus Kostengründen nicht vorgenommen werden darf/kann. Vom Vorschlag des Stadtrates andererseits versprach sich die Fraktion ausser Kosten keine nennenswerte Ergebnisse. Die BDP-Fraktion stellte daher einen Auftrag in Aussicht, mit welchem insbesondere das Honorierungssystem auf eine moderne Basis gestellt werden soll. Die Mitglieder der Kommission waren in der Folge bereit, Auftrag 8 des Schlussberichts zurück zu nehmen.

Die Personalkosten sind seit einiger Zeit immer wieder Gegenstand von Spekulationen, Kritik und parlamentarischen Vorstössen. Es muss festgestellt werden, dass nicht klar ist, ob bei der Stadt in Anbetracht der zu erledigenden Aufgaben zu viele und zu teure Mitarbeitende angestellt sind. Die ALÜ-Kommission hat diese Frage zwar aufgegriffen, konnte diese aber in Anbetracht der Komplexität und der knappen Zeitverhältnisse nicht klären. Bevor im Personalbereich weitere strukturelle Anpassungen vorgenommen werden, sollen diese zentralen Fragen von einem externen Spezialisten geklärt werden. Der Benchmark hat sich unter anderem an benachbarten Gemeinden, vergleichbaren Städten und - was das Lohnniveau anbelangt - an der Privatindustrie in der Stadt und der Region zu orientieren. Er soll insbesondere auch das Honorierungssystem (Stufenanstieg) umfassen.

Der Stadtrat wird daher beauftragt, binnen längstes einem Jahr die Personal- und Besoldungsverhältnisse im Sinne der Erwägungen von einem externen Fachspezialisten überprüfen zu lassen. Mit der Beantwortung des Auftrages sind dem Gemeinderat die zu erwartenden Kosten aufgrund zweier Richtofferten aufzuzeigen.

Chur, 15. September 2011