



## **Bericht des Stadtrates an den Gemeinderat**

109755 / 221.20

---

**Auftrag**                      **SP-Fraktion und Mitunterzeichnende**

betreffend

## **Klärung der Lohneinreihung für das Personal der Stadt Chur**

### **Antrag**

Der Auftrag sei zu überweisen und gleichzeitig abzuschreiben.

### **Begründung**

#### **1. Ausgangslage**

Am 5. Juni 2016 hat das Stimmvolk dem Initiativ-Begehren "200'000 Franken Jahresgehalt sind genug" zugestimmt. Da in der gemeinderätlichen Verordnung vom 29. April 2004 (RB 205) die Stadtratslöhne in Relation mit der Lohntabelle des Personals der Stadt Chur stehen, soll geklärt werden, was dies nach der Annahme des neuen Gesetzes über die Gehälter der Mitglieder des Stadtrates für die Lohntabelle des Personals bedeutet. Die Annahme der Volksinitiative führt insofern zu einem Fehler im Lohnsystem, als einige Mitarbeitende mehr verdienen als die ihnen vorgesetzten Stadratsmitglieder. Die Kompetenz zur Anpassung der Lohntabelle des Personals liegt beim Gemeinderat.

#### **2. Aufhebung Beschluss Festlegung der Stadtratsgehälter**

Am 29. April 2004 legte der Gemeinderat das Jahresgehalt der Mitglieder des Stadtrates auf 110 % des Maximums der höchsten Gehaltsklasse fest (Ziffer 1). Die Stadtpräsidenten-





tin oder der Stadtpräsident erhalten 25/24 des Gehalts eines Mitglieds des Stadtrates (Ziffer 2).

Mit der Annahme der Initiative "200'000 Franken Jahresgehalt sind genug" wurde ein neues Gesetz beschlossen, das auf den 1. Januar 2017 in Kraft tritt und keine Verknüpfung mehr mit der Lohntabelle des Personals vorsieht. Die bisherige Verordnung des Gemeinderats vom 29. April 2004 (RB 205) wird im Rahmen einer separaten Botschaft dem Gemeinderat zur Aufhebung unterbreitet. Geht man davon aus, dass der Stadtratslohn nach wie vor 110 % des höchsten in der Verwaltung ausbezahlten Gehalts ausmacht, müsste der höchste Jahreslohn auf maximal Fr. 181'818.-- gesenkt werden. Davon betroffen wären zwölf Mitarbeitende, die mit ihrem Lohn per 1. Januar 2017 darüber liegen. Ihre Löhne müssten teilweise erheblich gekürzt werden, auch wenn anzumerken ist, dass die Kürzung der Stadtratslöhne mit 20 % deutlich grösser ausfällt. Weiter setzt eine Lohnkürzung bei den betroffenen Mitarbeitenden mindestens die Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfristen voraus. Zudem ist festzuhalten, dass die vermögensrechtlichen (Lohn-)Ansprüche des Personals zwar nicht unabänderlich sind und von den jeweils geltenden Rechtsgrundlagen beherrscht werden. Jedoch dürfen die finanziellen Ansprüche des Personals nicht willkürlich, unsachlich oder ohne besondere Rechtfertigung abgeändert oder im Wert herabgesetzt werden. Ob diese Voraussetzungen mit dem am 5. Juni 2016 angenommenen Gesetz erfüllt sind, kann an dieser Stelle offenbleiben.

Nebenbei ist zu erwähnen, dass die Stadt Chur durch die Lohnkürzungen mit grosser Wahrscheinlichkeit viele gute Kadermitarbeitende verlieren und damit ein grosser Verlust an Know-how einhergehen würde.

### **3. Aktueller Einreichungsplan für die Angestellten und Lehrpersonen**

#### **3.1 Grundlagen**

Gemäss Art. 39 Abs. 1 der Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201) sowie Anhang 2 (RB 203) beschliesst der Gemeinderat die Lohntabelle, bestehend aus 28 Lohnklassen (LK), mit den entsprechenden Lohnminima (Fr. 45'981.-- LK 5) bzw. Lohnmaxima (Fr. 205'959.-- LK 26; die LK 1-4, 27 und 28 gelangen nicht zur Anwendung). Gemäss Art. 7 PVO erlässt der Gemeinderat für die Angestellten und die Lehrpersonen einen Einreichungsplan, aus welchem die Zuordnung der verschiedenen Funktionen zu den entsprechenden Lohnklassen ersichtlich ist (Anhang 1, RB 202). Die Stellen werden entsprechend ihren Anforderungen in verschiedene Funktionskategorien eingereiht.



Massgebend sind die nach den Grundsätzen der Arbeitsplatzbewertung erstellten Modellfunktionen.

Deshalb liegt es in der Kompetenz des Gemeinderates, die Lohntabelle bzw. die Lohnminima und -maxima sowie die Einreihungen festzulegen.

### **3.2 Kein direkter Handlungsbedarf**

Da die Lohntabelle nicht per 1. Januar 2017 angepasst werden soll und der Beschluss RB 205 des Gemeinderates aufgehoben werden muss, besteht kein zwingender Grund, die Lohntabelle des Personals anzupassen. Nach Aufhebung der Verordnung des Gemeinderates vom 29. April 2004 entfällt der systemische Zusammenhang. Dennoch erscheint es systemfremd, wenn die politischen Verantwortungsträger/innen weniger verdienen als einige ihrer unterstellten Kader.

### **3.3 Mögliche Konsequenzen einer Anpassung des Einreihungsplans**

Indirekt stellt sich jedoch die Frage, ob es der Gemeinderat auf die Dauer gerechtfertigt findet, dass einzelne Dienststellenleitende - zum jetzigen Zeitpunkt sind es inkl. Tochtergesellschaften vier - ab 1. Januar 2017 mehr verdienen werden als ihre vorgesetzten Departementsvorstehenden.

Sollte der Gemeinderat die Systematik, dass der Stadtrat 110 % der maximalen Gehaltsklasse verdienen soll, beibehalten wollen, müssten mehr als vier Lohnklassen gestrichen werden. Das wiederum würde dazu führen, dass Abteilungsleitende gleich viel verdienen könnten wie Dienststellenleitende etc. Konsequenterweise müssten dann sämtliche Einreihungen um mindestens vier Lohnklassen gekürzt werden. Die Jahreslohn-Differenz von einer Lohnklasse zur anderen beträgt in den unteren Bereichen Fr. 3'000.-- bis Fr. 4'000.--, in den oberen Bereichen bis zu Fr. 10'000.--. Einerseits würde es dadurch schwierig werden, qualifizierte Kader zu finden, andererseits beträfe dies auch die untersten Stufen, wie beispielsweise Reinigungspersonal oder Stadtarbeiter, deren Löhne bereits jetzt kaum zum Bestreiten des Lebensunterhalts ausreichen. Eine Anpassung des Einreihungsplans hätte für die Mehrzahl der Mitarbeitenden eine Lohnkürzung oder eine Ungleichheit mit neu eingestellten Mitarbeitenden zur Folge. Eine solche Entwicklung stünde einer Stadt wie Chur, die als wichtige Arbeitgeberin im Kanton auch eine Vorbildrolle hat, nicht gut an.



### 3.4 Fazit

Aus genannten Gründen bleibt der aktuelle Einreichungsplan bestehen und wird wie bisher weiter geführt mit dem Hinweis, dass es letztlich in der Kompetenz des Gemeinderates liegt, den Einreichungsplan des Personals festzulegen.

Aus den erwähnten Gründen beantragt Ihnen der Stadtrat, sehr geehrte Frau Präsidentin, sehr geehrte Damen und Herren des Gemeinderates, den Auftrag zu überweisen und gleichzeitig abzuschreiben.

Chur, 13. September 2016

Namens des Stadtrates

Der Stadtpräsident

Urs Marti

Der Stadtschreiber

Markus Frauenfelder



  
Markus Frauenfelder, Stadtschreiber

**Auftrag betreffend  
Klärung der Lohneinreihung für das Personal der Stadt Chur**

Mit über 60% Stimmenanteil hat die Churer Stimmbevölkerung die Initiative „200'000 Franken Jahresgehalt sind genug“ deutlich angenommen.

Das Initiativbegehren richtet sich ganz konkret auf die Löhne des Stadtrates. Weder durch die Initianten noch in der Botschaft des Stadtrates wurden die Löhne des städtischen Personals in Frage gestellt. Auch in der Gemeinderatssitzung wurde einzig auf die technische Verknüpfung gemäss Verordnung RB 205 hingewiesen („Der Stadtratslohn beträgt 110% des Maximums der höchsten Gehaltsklasse“) sowie auf die Tatsache, dass der Faktor der Lohnspanne lediglich 1:4 beträgt.

Es darf also festgehalten werden: Die Löhne des städtischen Personals sind heute unbestritten. Der klare Volksentscheid ist deshalb so umzusetzen, dass die Löhne des städtischen Personals nicht tangiert werden.

Aus diesen Gründen beauftragen die Unterzeichnenden den Stadtrat:

1. Die Einbettung der Stadratslöhne in das städtische Lohnsystem ist aufzuheben.  
Entsprechend ist Absatz 1 des Beschlusses 205 vom 29. April 2004 „Gehälter der Mitglieder des Stadtrates“ zu streichen, respektive gemäss Initiativbegehren anzupassen.
2. Der aktuelle Einreihungsplan für die Angestellten und die Lehrpersonen der Stadt Chur (siehe Art. 7 Einreihungsplan, RB 201) bleibt bestehen und wird wie bisher weiter geführt.

Chur, den 23. Juni 2016

Für die SP-Fraktion des Gemeinderates  
Guido Decurtins



