



Bericht des Stadtrates an den Gemeinderat

Nr. 475.02

221.10

Auftrag FDP-Fraktion zur

Reduktion des Personalaufwands

Antrag

Der Auftrag sei abzulehnen.

Begründung

1. Ausgangslage

Am 10. März 2011 verabschiedete der Gemeinderat von 180 ihm vorgelegten Massnahmen aus der Aufgaben- und Leistungsüberprüfung deren 103 zur Umsetzung. Obschon diese Massnahmen geeignet sind, den mittelfristigen Rechnungsausgleich herbeizuführen, zeigt sich die FDP-Fraktion nach wie vor besorgt über die Lage der Stadtfinanzen. Sie will den Stadtrat deshalb beauftragen, entweder von 2012 bis 2016 jährlich zwei Prozent der Soll-Stellen abzubauen oder im gleichen Zeitraum den Personalaufwand um jährlich zwei Prozent zu reduzieren.

1.1. Output- oder Inputsteuerung?

Der Stadtrat lehnt den Auftrag ab, weil der diesem zugrunde liegende Ansatz falsch ist. Im Rahmen der durchgeführten Aufgaben- und Leistungsüberprüfung wurden 180 Massnahmen zur Verminderung der Ausgaben bzw. Erhöhung der Einnahmen erarbeitet. In seiner Botschaft Nr. 30/2010 schrieb der Stadtrat, dass bei fristgerechter Umsetzung sämtlicher Massnahmen mit einer Entlastung der Laufenden Rechnung von zwischen 28 und 30 Mio. Franken gerechnet werden könne. Im Weiteren schrieb der Stadtrat, dass die Umsetzung sämtlicher Massnahmen zu einem Abbau von rund 40 Stellen führen würde.



Die vom Gemeinderat zur Umsetzung verabschiedeten Massnahmen haben einen Abbau von 15 Stellen zur Folge. Im Weiteren erteilte der Gemeinderat dem Stadtrat 13 Aufträge, zu welchen dieser noch Bericht erstatten wird. Die Umsetzung der beschlossenen Massnahmen und Aufträge ist in vollem Gange, und noch in diesem Jahr wird sich der Gemeinderat mit entsprechenden Geschäften zu befassen haben.

Diesem im Rahmen der Aufgaben- und Leistungsüberprüfung gewählten Ansatz der „Outputsteuerung“ stellt der Auftrag der FDP nun denjenigen der „Inputsteuerung“ gegenüber. Nachdem sämtliche städtischen Leistungen unter Beizug eines externen Sachverständigen in einem aufwändigen Projekt durchleuchtet und durch eine Vorberatungskommission behandelt wurden, sollen der Verwaltung nun ungezielt personelle Ressourcen entzogen werden.

1.2 Beiträge des Personals im Rahmen der Aufgaben- und Leistungsüberprüfung

Folgende, das Personal betreffende Massnahmen wurden vom Gemeinderat beschlossen:

- Aussetzung Lohnstufenanstieg (Massnahme 1100-03) am 16. Dezember 2010
- Teuerungszulage Personal später ausgleichen (Massnahme 1100-02) am 16. Dezember 2010
- Umfinanzierung Pensionsversicherung (Entlastung der Stadt zu Lasten des Personals, Massnahme 1150-02b) am 10. März 2011

Das städtische Personal leistet mit der Sistierung des Stufenanstiegs per 1. Januar 2011 und mit der Umverteilung der Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeiträge an die Pensionsversicherung per 1. Januar 2012, welche einer Reallohnneinbusse von durchschnittlich rund 1.5 % entspricht, einen nachhaltigen Sparbeitrag von rund 1.7 % am gesamten Personalaufwand von jährlich 101.7 Mio. Franken, was rund 1.7 Mio. Franken entspricht (Sistierung Stufenanstieg 0.9 Mio. Franken und Umfinanzierung Pensionsversicherung 0.8 Mio. Franken.).

1.3 Keine weiteren Sparmassnahmen zu Lasten des Personals

Mit 19 zu 1 Stimme genehmigte der Rat zudem den Antrag der Kommission, auf die übrigen Personalmassnahmen im Bericht Ern (Absenkung Sparprozess/1150-01, Kürzung Ruhegehalt alt Stadtrat/1150-04, Anpassung Altersentlastung Lehrpersonen/2000-09) sowie auf weitere generelle Abbaumassnahmen beim Personal zu verzichten. Der Kommissionspräsident präziserte den Antrag dahingehend, man wolle gegenüber dem Personal ein Zeichen setzen.



1.4 Integrierter Aufgaben- und Finanzplan (IAFP) 2012 - 2015

Im Rahmen des Integrierten Aufgaben- und Finanzplans (IAFP) 2012 - 2015 konnte der Stadtrat aufzeigen, dass unter Berücksichtigung der beschlossenen Massnahmen der Aufgaben- und Leistungsüberprüfung ab dem Jahr 2012 wieder Ertragsüberschüsse erzielt werden können.

Der infolge der beschlossenen Massnahmen aus der Aufgaben- und Leistungsüberprüfung resultierende Abbau von rund 15 Stellen wird durch neue Bedürfnisse in verschiedenen Bereichen der Stadtverwaltung vollumfänglich kompensiert (vgl. dazu die Ausführungen in der Botschaft Nr. 473.01 zum IAFP 2012 - 2015, Ziff. 4.4.2).

2. Stellungnahme zu Variante 1

Der Auftrag, über fünf Jahre insgesamt 10 % bzw. 77 Vollzeitstellen gemäss Stellenplan einzusparen und über die natürliche Fluktuation aufzufangen ist unrealistisch, da natürliche Personalabgänge (Pensionierungen, Kündigungen durch Arbeitnehmende) zufällig und nicht planmässig anfallen. Im Einzelnen ist Folgendes festzuhalten:

2.1 Ordentliche Pensionierungen 2012 bis 2016

Der Aufgaben- und Leistungsabbau, der mit einem Stellenabbau durch natürliche Abgänge zwangsläufig einherginge, wird durch die Liste der Personen und Funktionen veranschaulicht, die in den nächsten fünf Jahren pensioniert werden (vgl. Anhang 1).

In den kommenden fünf Jahren werden 99 Angestellte und Lehrpersonen mit insgesamt 83.35 Vollzeitstellen ordentlich pensioniert. Darunter befinden sich u.a. 43 Lehrpersonen der Stadtschule mit 33.26 Vollzeitstellen, neun Lehrpersonen bei der Gewerblichen Berufsschule mit 8.12 Vollzeitstellen, sieben Mitarbeitende bei der Stadtpolizei mit 6.5 Vollzeitstellen, darunter zwei Einsatzleiter, ein Abteilungsleiter und ein stellvertretender Abteilungsleiter. Bei der Steuerverwaltung gehen nebst drei von insgesamt fünf Mitarbeitenden im Rechnungsdienst, der Steuersekretär für Spezialsteuern, bei der Finanz- und Liegenschaftsverwaltung der Leiter Controlling, beim Tiefbau- und Vermessungsamt der Stadttingenieur, beim Hochbauamt der Leiter Gartenbau und beim Personalamt die Personalleiterin in Pension. Die Aufzählung ist nicht abschliessend und vorzeitige Pensionierungen und Kündigungen durch Mitarbeitende sind nicht berücksichtigt.



2.2 Folgen des Personalabbaus mittels natürlicher Fluktuation

Bei einem Austritt stellt sich die Frage, welche Folgen eine Nichtwiederbesetzung der Stelle auf die zu erbringenden Dienstleistungen hat. Eine Streichung von Stellen im geforderten Ausmass führt zwangsläufig zu einem ungezielten Leistungsabbau. In einer Zeit hoher Fachspezialisierung wiegt ein solcher besonders schwer und kann durch den Stadtrat nicht verantwortet werden. Werden wegfallende Personalressourcen konzeptlos gestrichen, führt dies bei den Dienststellen zu einem Kapazitäts- und Know-how-Verlust, der durch die verbleibenden Leistungsträgerinnen und Leistungsträger nicht aufgefangen werden kann.

3. Stellungnahme zur Variante 2

Eine Reduktion des Gesamtpersonalaufwands um 2 % pro Jahr bzw. um 10 % in fünf Jahren kann nebst dem oben kommentierten Personalabbau praktisch nur durch jährliche Reallohnreduktionen beim Personal erreicht werden. Der Gesamtpersonalaufwand gemäss Rechnung 2010 setzt sich zur Hauptsache aus Lohnkosten (Fr. 82'601'134.--) und aus Sozialversicherungsbeiträgen (Fr. 15'986'387.--) zusammen. Davon ausgehend, dass bei den Positionen „Dienstkleider“ und „Übriger Personalaufwand“, die Fr. 1'328'438.-- ausmachen, kein wirksames Sparpotenzial vorliegt, müssten alleine die Löhne jährlich um 2 % gesenkt werden. Die Aufstellung in Anhang 2 zeigt auf, dass mit der Massnahme bis und mit 2016 rund 9.5 Mio. Franken eingespart werden könnten, wobei das Sparziel (10 Mio. Franken) um 0.5 Mio. Franken verfehlt würde. Dies entspräche durchschnittlich fünf Vollzeitstellen (Anhang 2). Es versteht sich, dass somit in den kommenden fünf Jahren nur noch dann neue Stellen geschaffen werden dürften, wenn als realer Ersatz gleichwertige Stellen dahinfielen.

Mit Lohnsenkungsmassnahmen können strukturell bedingte Defizite zwar kurzfristig gemildert, jedoch nicht nachhaltig behoben werden. Sie werden im Gegenteil dadurch verschärft, indem sich gut qualifiziertes Personal absetzen wird und die für die Leistungserbringung unverzichtbaren Vakanzen nicht mehr besetzt werden können. Dies in einer Zeit, in welcher andere Unternehmen aufgrund der demografischen Entwicklung erhebliche Anstrengungen unternehmen, um ihren Bedarf an qualifiziertem Personal auch in Zukunft sicherzustellen. Das Image der Stadt als verlässliche Arbeitgeberin würde durch eine solche Massnahme nachhaltig geschädigt, wenn nicht gar zerstört.



4. Schlussfolgerungen

Der Auftrag der FDP-Fraktion zur Reduktion des Personalaufwands folgt einem falschen Ansatz und ist in der Praxis nicht umsetzbar. Dagegen bergen die im Rahmen der Aufgaben- und Leistungsüberprüfung erarbeiteten 180 Sparvorschläge nach wie vor Potenzial, welches zu einem Abbau von weiteren 25 Stellen und zu Einsparungen von zusätzlich maximal rund 13 Mio. Franken führen könnte. Der Stadtrat ist der Ansicht, dass vorerst der Umsetzung aller vorgeschlagenen Massnahmen aus der Aufgaben und Leistungsüberprüfung 2010 in einer breiten politischen Diskussion zum Durchbruch verholfen werden sollte.

Chur, 15. August 2011

Namens des Stadtrates

Der Stadtpräsident

Der Stadtschreiber

Christian Boner

Markus Frauenfelder

Anhang

- Ordentliche Pensionierungen 2012 bis 2016 (Anhang 1)
- Personalkosten 2012 bis 2016 (Anhang 2)

Aktenauflage

Stellungnahmen Dienststellen, Schulrat und Personalkommission

Auftrag der FDP-Fraktion zur Reduktion des Personalaufwands

Die FDP-Fraktion ist weiterhin um den Finanzhaushalt der Stadt Chur besorgt. Mit verschiedenen Vorstössen versuchte sie, einerseits den Stadtrat und andererseits die städtische Verwaltung dazu zu bewegen, sparsam mit den finanziellen Mitteln umzugehen:

- **Aufgaben- und Leistungsüberprüfung Nr. 1:** Die FDP reichte am 29. Januar 2003 zunächst ein Postulat ein, um die Aufgaben und Leistungen in der Stadt Chur zu überprüfen und um die Ausgaben um 2 Prozent zu senken. Die Sparvorschläge, welche der Stadtrat daraufhin dem Gemeinderat vorlegte, waren nicht zielführend, weshalb der erste Anlauf scheiterte.
- **Aufgaben- und Leistungsüberprüfung Nr. 2:** Am 19. November 2009 reichte die FDP-Fraktion einen Auftrag zwecks Leistungsoptimierung ein, welcher ebenfalls überwiesen wurde. Die Auswirkung der Aufgaben- und Leistungsüberprüfung ist noch ungewiss, weil die daraus erfolgten Aufträge noch nicht umgesetzt sind. Die Aufgaben und Leistungsüberprüfung hat aber eines klar gemacht: Der Churer Finanzhaushalt leidet an den hohen Personalkosten, welche 50 % der finanzwirksamen Ausgaben ausmachen.

Die FDP-Fraktion hat aus dem IAFP 2012-2015 mit Sorge zur Kenntnis nehmen müssen, dass der Stadtrat neue Stellen schaffen will. Diese Haltung ist für die FDP-Fraktion unverständlich und unhaltbar. In den beiden vorerwähnten Vorstössen war die FDP bemüht, den Finanzhaushalt ohne Einbussen beim Personal in Ordnung zu bringen. Es zeigte sich aber, dass der Sparwille zu gering ist und der Finanzhaushalt weiter in Schräglage kommt. Nachdem verschiedene Gebühren erhöht wurden und die Churerinnen und Churer eine Steuererhöhung deutlich abgelehnt haben, sieht die FDP-Fraktion keine andere Möglichkeit, als den Personalaufwand zu reduzieren. Wir schlagen zwei Varianten vor:

- **Variante 1:** Der Personalaufwand soll über einen Abbau von Stellen (und nicht durch Lohnreduktionen) reduziert werden. Ziel dieser Variante ist, in den kommenden fünf Jahren jährlich 2 % (insgesamt also 10 Prozent) der Stellen gemäss Stellenplan einzusparen.
- **Variante 2:** Mit der zweiten Variante soll eine Reduktion des Personalaufwandes dadurch erreicht werden, indem einerseits Stellen abgebaut werden und andererseits das Lohnniveau reduziert wird. Ziel der zweiten Variante ist, in den kommenden fünf Jahren jährlich 2 Prozent (insgesamt also 10 Prozent) des Personalaufwandes einzusparen.

Es ist der FDP-Fraktion bewusst, dass die Zielgrössen der beiden Varianten nicht übereinstimmen. Wir gehen bei der Variante 1 jedoch davon aus, dass der Stellenabbau Stellen aller Lohnklassen betreffen wird, womit sich die Zielgrössen angleichen werden.

Nach der ersten Variante soll das städtische Personal weiterhin gut entlohnt werden. Aufgrund der jährlichen Fluktuationen (Durchschnitt der Jahre 2000 bis 2010 beträgt 7,6 % pro Jahr) sollte der Stellenabbau mit natürlichen Abgängen realisiert werden können, weshalb keine Entlassungen erforderlich sein werden.

Die Stellen- bzw. Personalkosteneinsparungen, welche sich aus den beschlossenen Massnahmen in Zusammenhang mit der Aufgaben- und Leistungsüberprüfung ergeben, können angerechnet werden. Aussetzung der Teuerung und des Stufenanstiegs werden bei Variante 2 nicht als Reduktion des Personalaufwandes angerechnet. Die Reduktion muss nachhaltig sein.

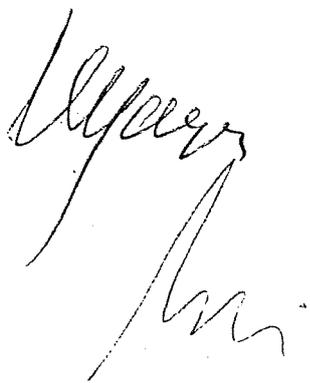
Dieser Auftrag soll an der Sitzung des Churer Gemeinderates vom 15. September 2011 (Frist im Sinne von Art. 60 Abs. 1 der Geschäftsordnung des Gemeinderates) behandelt werden.

Auftrag:

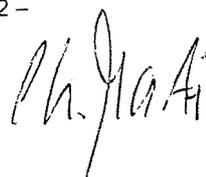
1. a) Der Stadtrat wird beauftragt, entweder von 2012 bis 2016 jährlich 2 Prozent der Soll-Stellen (insgesamt also 10 Prozent) abzubauen, wobei Ausgangspunkt der Stellenplan Stand 1. Januar 2011 mit 76737 Soll-Stellenprozenten ist (Variante 1), oder von 2012 bis 2016 den Personalaufwand jährlich um 2 Prozent (insgesamt 10 Prozent) zu reduzieren, wobei Ausgangspunkt der Personalaufwand (Sachgruppe Nr. 30) Stand 31. Dezember 2010 mit CHF 99'915'959.96 ist (Variante 2).

b) Der Stadtrat hat an der Sitzung des Gemeinderates vom 15. Dezember 2011 mitzuteilen, welche Variante er verfolgt.
2. Unterjährige Anstellungen dürfen weiterhin im bisherigen Umfang erfolgen. Die unterjährigen Anstellungen sind künftig immer mit der Jahresrechnung transparent (Stand, Zu- und Abgänge sowie Begründung) offenzulegen.
3. Der Stadtrat informiert den Gemeinderat jährlich an der Dezembersitzung mit der Jahresrechnung schriftlich über den Stand der Umsetzung des Auftrages.

Chur, am 9. Juni 2011



- 2 -



Jahr	MA	Dienststelle	Abteilung	Funktion	BG
2014	1814	Allg. Verwaltung	Einwohnerdienste	Telefonistin/Empfang	100
2015	2193	Allg. Verwaltung	Einwohnerdienste	Telefonistin/Empfang	100
2013	1317	Allg. Verwaltung	Stadtarchiv	Archivangestellte	40
2013	2048	Amt f. Telematik	Infrastruktur	Projektleiter Infrastruktur	100
2013	1865	Behörden	Departement 1	Stadtpräsident	100
2013	2312	Behörden	Stadtrat	Departement 3	100
2016	1424	FLV	Controlling	Abteilungsleiter	100
2014	1638	FLV	Controlling	Versicher./Kehrichtgeb.	100
2012	1362	FLV	Liegenschaften	Hauswartin Stadtpolizei	100
2012	2306	FLV	Liegenschaften	Reinigungsangestellte	38
2016	2504	FLV	Liegenschaften	Reinigungsangestellte	35
2016	2036	FLV	Sportanlagen	Gärtner/Eismeister	100
2015	3497	FLV	Sportanlagen	Reinigungsangestellte	29
2012	2002	Forst-/Alpverw.		Forstwart/Maschinenführer	100
2012	1827	GBC	Berufsschule	Berufsschullehrperson	100
2012	2162	GBC	Berufsschule	Berufsschullehrperson	100
2013	2959	GBC	Berufsschule	Berufsschullehrperson	12
2013	1029	GBC	Berufsschule	Berufsschullehrperson	100
2014	1327	GBC	Berufsschule	Berufsschullehrperson	100
2015	2000	GBC	Berufsschule	Berufsschullehrperson	100
2016	2183	GBC	Berufsschule	Berufsschullehrperson	100
2015	1959	GBC	Berufsschule	Turn-/Sportlehrperson	100
2015	1918	GBC	BWS	Berufsschullehrperson	100
2013	3424	GBC	Zentrale Dienste	Bibliothekarin	40
2013	1172	GBC	Zentrale Dienste	HW Stadtbaumgarten	100
2015	3053	GBC	Zentrale Dienste	Reinigungsangestellte	25
2014	1441	HBA	Friedhöfe	Reinigung Passugg	3
2015	1231	HBA	Gartenbau	Gärtner/MA Krematorium	100
2014	2082	HBA	Gartenbau	Leiter Gartenbau	100
2015	4488	HBA	Gartenbau	MA Bestattungsamt	60
2016	1758	HBA	Gartenbau	Reinigung Grünanlagen	39
2013	3217	HBA	Hochbau	Reinigung WC-Anlagen	100
2013	2212	HBA	Hochbau	Reinigung WC-Anlagen	27
2016	1227	Personalamt	Leitung	Leiterin	100
2016	1962	Schulzahnklinik		Zahnmed. Assistentin	20
2015	1523	Soziale Dienste	Finanz. Leist.	Leiter Wirtsch. Hilfen	80
2012	2346	Stadtpolizei	Sipo/Vepo	Einsatzleiter	100
2015	2268	Stadtpolizei	Sipo/Vepo	Einsatzleiter	100
2013	1816	Stadtpolizei	Sipo/Vepo	Stv. Abteilungsleiter	100
2015	2087	Stadtpolizei	Support/Gewerbepol.	Informatik/Zusatzaufgaben	100
2013	1993	Stadtpolizei	Support/Gewerbepol.	Kanzleiangestellter	50
2016	1564	Stadtpolizei	Support/Gewerbepol.	Unterhalt Fahrzeuge	100
2016	1981	Stadtpolizei	Verkehrstechn./Logistik	Abteilungsleiter	100
2012	2088	Stadtschule	Kindergarten	Kindergartenlehrperson	50
2012	2286	Stadtschule	Kindergarten	Kindergartenlehrperson	100
2013	1955	Stadtschule	Kindergarten	Kindergartenlehrperson	54
2015	2378	Stadtschule	Kindergarten	Kindergartenlehrperson	54
2013	2576	Stadtschule	Liegenschaften	KG-Abwartin	22
2014	1173	Stadtschule	Liegenschaften	KG-Abwartin	12
2015	2924	Stadtschule	Liegenschaften	KG-Abwartin	21
2016	1059	Stadtschule	Liegenschaften	KG-Abwartin	26
2012	2829	Stadtschule	Liegenschaften	KG-Abwartin	22
2012	1064	Stadtschule	Liegenschaften	Reinigungsangestellte	34
2012	2147	Stadtschule	Liegenschaften	Reinigungsangestellte	32
2015	1633	Stadtschule	Liegenschaften	Reinigungsangestellte	42
2016	1888	Stadtschule	Liegenschaften	Schulhauswart	100
2013	1824	Stadtschule	Primarstufe	Fachlehrperson	67
2013	2343	Stadtschule	Primarstufe	Fachlehrperson	67
2013	3909	Stadtschule	Primarstufe	Kleinklassen-LP	50

Jahr	MA	Dienststelle	Abteilung	Funktion	BG
2014	1054	Stadtschule	Primarstufe	Kleinklassen-LP	97
2016	1965	Stadtschule	Primarstufe	Kleinklassen-LP	100
2012	1999	Stadtschule	Primarstufe	Primarlehrperson	100
2012	2195	Stadtschule	Primarstufe	Primarlehrperson	100
2013	1886	Stadtschule	Primarstufe	Primarlehrperson	100
2013	3101	Stadtschule	Primarstufe	Primarlehrperson	3
2013	2267	Stadtschule	Primarstufe	Primarlehrperson	100
2014	1148	Stadtschule	Primarstufe	Primarlehrperson	14
2014	1934	Stadtschule	Primarstufe	Primarlehrperson	100
2014	1992	Stadtschule	Primarstufe	Primarlehrperson	53
2014	2190	Stadtschule	Primarstufe	Primarlehrperson	100
2015	1956	Stadtschule	Primarstufe	Primarlehrperson	57
2015	2076	Stadtschule	Primarstufe	Primarlehrperson	20
2015	2201	Stadtschule	Primarstufe	Primarlehrperson	90
2015	2289	Stadtschule	Primarstufe	Primarlehrperson	100
2016	1786	Stadtschule	Primarstufe	Primarlehrperson	100
2016	2323	Stadtschule	Primarstufe	Primarlehrperson	100
2012	2049	Stadtschule	Primarstufe	Turnlehrperson	83
2014	2010	Stadtschule	Primarstufe	Turnlehrperson	100
2014	2106	Stadtschule	Primarstufe	Turnlehrperson	100
2016	2174	Stadtschule	Primarstufe	Turnlehrperson	100
2016	2544	Stadtschule	Sekundarstufe	Fachlehrperson	33
2013	1848	Stadtschule	Sekundarstufe	Kleinklassen-LP	100
2014	2105	Stadtschule	Sekundarstufe	Kleinklassen-LP	100
2016	1870	Stadtschule	Sekundarstufe	Kleinklassen-LP	100
2012	1948	Stadtschule	Sekundarstufe	Sekundarlehrperson	100
2013	2005	Stadtschule	Sekundarstufe	Sekundarlehrperson	100
2014	1995	Stadtschule	Sekundarstufe	Sekundarlehrperson	100
2014	2039	Stadtschule	Sekundarstufe	Sekundarlehrperson	100
2014	2078	Stadtschule	Sekundarstufe	Sekundarlehrperson	100
2015	2262	Stadtschule	Sekundarstufe	Sekundarlehrperson	37
2015	2269	Stadtschule	Sekundarstufe	Sekundarlehrperson	60
2016	1829	Stadtschule	Sekundarstufe	Sekundarlehrperson	100
2016	3372	Stadtschule	Sekundarstufe	Sekundarlehrperson	40
2016	2780	Stadtschule	Sekundarstufe	Sekundarlehrperson	53
2015	2043	Stadtschule	Sekundarstufe	Turnlehrperson	44
2014	1893	Steuerverwaltung	Rechnungsdienst	Sachbearbeiter	100
2012	1837	Steuerverwaltung	Rechnungsdienst	Steuereinzug	50
2016	1769	Steuerverwaltung	Rechnungsdienst	Steuereinzug	50
2013	2313	Steuerverwaltung	Veranlagungen	Steuersekretär	100
2013	1954	TBA	Leitung	Stadtingenieur	100
2013	2122	TBA	Tiefbau	SB Kanalisation	100
2013	1994	TBA	Tiefbau	Techniker	100
2012	1831	TBA	Vermessung	Geomatiker	100
2016	1466	TBA	Werkbetrieb	Chauffeur/Allrounder	100
2014	2113	TBA	Werkbetrieb	Hilfsmechaniker	100
2014	2084	TBA	Werkbetrieb	SB Multisammelstelle	100
2012	1926	TBA	Werkbetrieb	Stadtarbeiter	100
2013	1942	TBA	Werkbetrieb	Stadtarbeiter	100
2014	2071	TBA	Werkbetrieb	Stadtarbeiter	100
2014	2164	TBA	Werkbetrieb	Stadtarbeiter	100
2015	1471	TBA	Werkbetrieb	Stadtarbeiter	100
Total absehbare Fluktuation infolge ordentlicher Pensionierungen 2012 bis 2016					8535

Personalkosten 2012 bis 2016 bei jährlicher Reduktion der Lohnkosten um 2 %

	Korr. /Jahr	RE 2010	2012	2013	2014	2015	2016
30 Personalaufwand		99'915'959.96	97'944'209.53	96'011'894.11	94'118'225.00	92'262'429.26	90'443'749.45
300 Behörden, Kommissionen	-2%	1'252'447.90	1'227'398.94	1'202'850.96	1'178'793.94	1'155'218.07	1'132'113.70
301 Löhne Verwaltung	-2%	38'820'287.35	38'043'881.60	37'283'003.97	36'537'343.89	35'806'597.01	35'090'465.07
302 Löhne Lehrpersonen	-2%	42'528'399.10	41'677'831.12	40'844'274.50	40'027'389.01	39'226'841.23	38'442'304.40
303 Sozialversicherungen	-2%	15'986'387.15	15'666'659.41	15'353'326.22	15'046'259.69	14'745'334.50	14'450'427.81
306 Dienstkleider	0%	213'942.25	213'942.25	213'942.25	213'942.25	213'942.25	213'942.25
309 Übriger Personalaufwand	0%	1'114'496.21	1'114'496.21	1'114'496.21	1'114'496.21	1'114'496.21	1'114'496.21
Einsparungen kumulativ		0.00	1'971'750.43	3'904'065.85	5'797'734.96	7'653'530.70	9'472'210.51
Geforderte Reduktion bis 2016	10%						9'991'596.00
Fehlbetrag Ende 2016							-519'385.48
Minderertrag durch Subventionen *)							-1'800'000.00

*) Wenn die Löhne der Lehrpersonen (Stadt und GBC) um 10% reduziert werden, reduzieren sich gleichzeitig die Beiträge von Kanton und Gemeinden an die Stadt um 10 %.
Der Minderbetrag wird von der Finanz- und Liegenschaftenverwaltung auf 1,8 Mio. Franken geschätzt.

Der Fehlbetrag von CHF 500'000 wäre gem. Auftrag FDP durch Stellenabbau auszugleichen, was insgesamt ca. 500 Stellenprozenten bzw. 5 Vollzeitstellen entspricht.