



Bericht des Stadtrates an den Gemeinderat

Nr. 481.02

221.20

Auftrag BDP-Fraktion und Mitunterzeichnende zur

Überprüfung der Personal- und Besoldungsverhältnisse in der Stadt Chur

Antrag

Der Antrag sei im Sinne der Erwägungen zu überweisen.

Begründung

1. Ausgangslage

Die Vorberatungskommission zur Aufgaben- und Leistungsüberprüfung beantragte in ihrem Schlussbericht vom 8. Januar 2011, die Personalverordnung sei gesamthaft zu revidieren und dem kantonalen Recht anzupassen (Auftrag 8). Sie richtete ihr Augenmerk insbesondere auf die Einreihung gleichartiger Funktionen sowie den automatischen Stufenanstieg. Von einer Angleichung an das kantonale Recht erhofft sich die Kommission zum einen, den städtischen Personalaufwand „in den Griff“ zu bekommen und zum anderen eine bessere Durchlässigkeit zwischen städtischen und kantonalen Angestellten.

In seiner Stellungnahme zum Schlussbericht der Vorberatungskommission vom 21. Februar 2011 wies der Stadtrat darauf hin, dass mit einer Anpassung an das kantonale Personalrecht keinerlei Kosten gespart, sondern vielmehr Zusatzkosten entstehen würden. Er beantragte deshalb, Auftrag 8 abzulehnen. An der Gemeinderatssitzung vom 11. März 2011 zog die Kommission ihren Antrag zurück. Gemeinderat Andy Kollegger kündete einen Auftrag der BDP-Fraktion zum Thema an.



2. Auftrag der BDP-Fraktion

Gemäss Auftrag der BDP-Fraktion soll durch externe Experten überprüft werden, ob bei der Stadt zu viele und zu teure Mitarbeitende angestellt sind und ob das Honorierungssystem mit Stufenanstieg modernen Anforderungen entspricht, bevor im Personalbereich weitere strukturelle Anpassungen vorgenommen werden. Gewünscht wird dabei ein Vergleich (Benchmark) mit benachbarten Gemeinden, vergleichbaren Städten und - was das Lohnniveau und das Honorierungssystem anbelangt - mit der Privatindustrie in der Stadt und der Region.

3. Klärung des Auftrags

Die gemäss Erwägungen im Auftrag zu klärende Frage, ob zur Leistungserbringung bei der Stadt zu viele Mitarbeitende angestellt sind, hat keinen direkten Zusammenhang mit dem Besoldungssystem. Diese Frage der effizienten Aufgabenerfüllung müsste im Rahmen eines separaten, aufwändigen Projekts geklärt werden. Inhalt des Auftrags sollen entsprechend Fragestellungen bezüglich Lohnniveau und Honorierungssystem bilden.

4. Vorgehen

4.1 Lohnvergleichsanalyse

Durch einen breit angelegten Vergleich mit ausgewählten Verwaltungen wie Kanton Graubünden, Kanton und Stadt Schaffhausen, Stadt Winterthur, Kanton und Stadt St. Gallen, Kantone Thurgau und Glarus sowie noch zu bestimmenden privatwirtschaftlichen Unternehmen sollen Aussagen zur Positionierung der Stadt gewonnen werden.

4.2 Analyse Lohnsystem und Ermittlung des Revisionsbedarfs

Eine Analyse des Lohnsystems soll möglichen Handlungsbedarf einer allfälligen Revision offen legen und Auskunft darüber geben, welche finanziellen Konsequenzen eine Beibehaltung des geltenden Systems mit Stufenanstieg oder eine Einführung einer alternativen Lösung mit höherer Individualisierung hätte. Die Analyse der heutigen Konzeption des Lohnsystems soll das Funktionsbewertungssystem, die Lohntabelle (Lohnklassen und -stufen), die individuelle Besoldungsentwicklung entlang von Lohnstufen oder von Alternativen sowie Lohnnebenleistungen und Anstellungsbedingungen umfassen.



4.3 Offerten

Der Stadtrat hat insgesamt vier auf Kompensationssysteme spezialisierte Unternehmen zur Offertstellung eingeladen. Die Kosten bewegen sich inkl. Mehrwertsteuer und Nebenkosten zwischen 55'000 und 90'000 Franken. Die Untersuchungsergebnisse dürften bis Mitte 2012 vorliegen.

5. Schlussbemerkung

Der Stadtrat begrüsst eine externe Überprüfung der Besoldungsverhältnisse und des Honorierungssystems im Sinne seiner Erwägungen. Dabei soll das Ergebnis im Idealfall Basis einer allfälligen Revision bilden, mit welcher ein marktgerechtes, transparentes und der Organisation entsprechendes Honorierungskonzept umgesetzt werden könnte. Der Stadtrat ist überzeugt, dass mit der geplanten Überprüfung Klarheit hinsichtlich der Besoldungsverhältnisse erlangt werden kann und sich damit interne wie externe Unsicherheiten beseitigen lassen.

Chur, 14. November 2011

Namens des Stadtrates

Der Stadtpräsident

Der Stadtschreiber

Christian Boner

Markus Frauenfelder

Fraktion der
Bürgerlich-demokratischen Partei BDP

M. Frauenfelder, Stadtschreiber



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

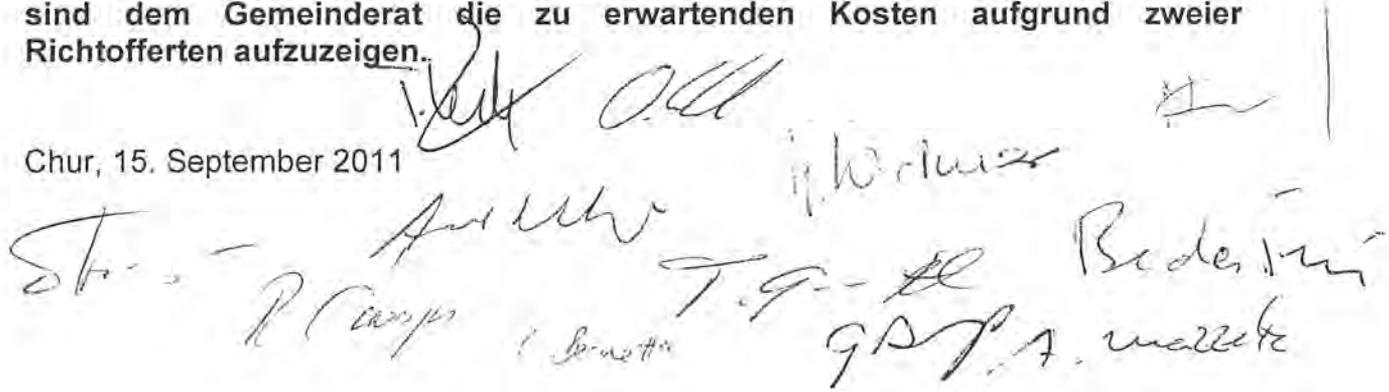
Die Vorberatungskommission zur Aufgaben- und Leistungsüberprüfung schlug in ihrem Schlussbericht vom 8. Februar 2011 im Auftrag 8 vor, den Stadtrat zu beauftragen, zur Gemeinderatssitzung vom März 2012 die Personalverordnung im Sinne der Erwägungen gesamthaft zu revidieren und dem kantonalen Recht anzupassen. 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



Handwritten signatures and initials: *St. -*, *P. Camp*, *And. M. W.*, *T. G.*, *Bed. im*, *G. P. A. m. a. r. z. e.*