

Stadtrat

Bericht und Antrag

Datum SR-Sitzung: 9. Dezember 2019
Direktion: Präsidialdirektion
Ressort: Präsidiales
Verfasser: Roman Schenk
Version: GRB: 2019-1160 / 4. November 2019

Stapilohn 2021

I. Bericht

1. Motion GLP betreffend Lohnbegrenzung Stadtpräsidium

Die GLP reichte am 20. Juni 2016 folgende Motion betreffend Lohnbegrenzung Stadtpräsidium ein:

Wortlaut

Der Gemeinderat wird beauftragt, zuhanden Stadtrat die nötigen reglementarischen Anpassungen auszuarbeiten, um den Bruttolohn fürs Stadtpräsidium auf 15'000 Franken pro Monat, entsprechend bei 13 Monatslöhnen 195'000 Franken pro Jahr, zu begrenzen.

Begründung

Der Lohn des Stadtpräsidiums von Burgdorf fällt im kantonalen und gesamtschweizerischen Vergleich unangebracht hoch aus. Nur zwei bernische Städte (Köniz und Biel) zahlen noch höhere Löhne für ihr Präsidium, wobei eine davon (Biel) den Lohn fürs Präsidium soeben erheblich, deutlich unter den von Burgdorf, gesenkt hat. Selbst das Stadtpräsidium von Bern ist schlechter bezahlt als das von Burgdorf, obwohl Bern über achtmal mehr Einwohner hat und zudem Kantonshauptort und Bundesstadt ist. Ein Blick auf den gesamtschweizerischen Vergleich fällt noch deutlicher aus: Der Lohn fürs Stadtpräsidium von Burgdorf ist an 13. Stelle aller Gemeinden der Schweiz, unter anderem auch vor den Kantonshauptorten Luzern, Solothurn, Aarau und Zug. Das Missverhältnis ist offensichtlich. Mit der Anpassung des Lohnes des Stadtpräsidiums soll auch das Verhältnis zur Entschädigung der nebenamtlichen Gemeinderatsmitglieder verbessert werden: Ein nebenamtliches Gemeinderatsmitglied verdient bei einem durchschnittlichen 20-Prozent-Pensum 25'000 Franken, was einem Jahreslohn von nur 125'000 Franken entspricht.

Der Vorstoss fordert eine klare Korrektur in Form einer Begrenzung des Bruttolohns fürs Stadtpräsidium auf 195'000 Franken, was bei 13 Monatslöhnen 15'000 Franken pro Monat entspricht. Der aktuelle Lohn fürs Stadtpräsidium beträgt 233'996 Franken, so dass eine Einsparung von rund 40'000 Franken pro Jahr resultiert. Die Motion lässt bewusst offen, inwiefern der Stadtpräsidiums-Lohn nach Inkraftsetzung der Regelung jährlich erhöht werden darf; unbestritten ist für die Motionärin der Ausgleich einer allfälligen Teuerung. Es kann keine Rede davon sein, dass das Stadtpräsidium unangebracht schlecht entlohnt wird. Die Motion will ganz ausdrücklich keine Gesamtrevision des gesamten Lohnsystems der Stadt Burgdorf; es soll insbesondere, im Rahmen des Sinnvollen, möglich werden, dass einzelne Angestellte (hohe Kader) unter Umständen etwas mehr verdienen als die Stadtpräsidentin oder der Stadtpräsident.

Antwort des Gemeinderates

Die Motion verlangt eine Herabsetzung des Bruttolohnes für das Stadtpräsidium auf einen reglementarisch festgelegten Betrag von 195'000 Franken. Gemäss Begründung bleibt die Frage einer jährlichen Erhöhung für die Reglementierung offen. Und die Motion will ausdrücklich keine Revision des gesamten Lohnsystems.

Die heutige Entschädigungsregelung stützt sich auf die städtische Besoldungsordnung und legt fest, dass das Gehalt dem Maximum der Gehaltsklasse 28 (von 30) entspreche (Art. 4 EntschR). Damit wird die Funktion ins gesamte Gehaltssystem eingeordnet. Diese Einordnung widerspiegelt in der Logik des Gehaltssystems sowohl die (sehr hohen) Anforderungen an die Funktion als auch die hierarchische Stellung des Stadtpräsidiums gegenüber der Verwaltung. Die am höchsten eingereihte Kaderstelle befindet sich in Gehaltsklasse 26. Diese Entschädigungsregelung entspricht im Übrigen einer langen Tradition in Burgdorf. Denn schon der alte Beschluss des Stadtrates vom 26. November 1990 über die Bezüge des Stadtpräsidiums ging vom damals in der Stadt angewandten kantonalen Besoldungssystem aus. Damals betrug der Einreichungsunterschied zur höchsten Kaderstelle 4 Besoldungsklassen, während es seit 2003 nur noch 2 Gehaltsklassen sind.

Die in der Motion formulierten Forderungen und Bedingungen verdeutlichen, dass es der Motionärin darum geht, das Gehalt für das Stadtpräsidium nach politischen Kriterien und nicht mehr primär nach Anforderungen und Hierarchie festzulegen, wie das für die Gehaltssysteme der Verwaltung typisch ist. Wie die Motionärin selber erwähnt, sind solche politisch motivierten Korrekturen in anderen Städten vorgenommen worden. In solche politischen Überlegungen zur Entlohnung des Stadtpräsidiums mit einbezogen werden müssen dann aber auch weitere Aspekte wie Ablieferungspflichten (Entschädigungen für Mandate) oder Abgangsentschädigungen (bei Nichtwiederwahl oder Rücktritt), wofür Burgdorf restriktive Regelungen erlassen hat.

Der Gemeinderat geht davon aus, dass eine Mehrheit im Stadtrat die von der Motionärin verlangte Diskussion über eine Herabsetzung der Entschädigung führen will. Er ist deshalb bereit, die Motion anzunehmen und dem Stadtrat eine Änderung des Entschädigungsreglements gemäss Motion vorzulegen. Die Vorlage wird vom zukünftigen Gemeinderat ausgearbeitet werden. Erst mit dieser Vorlage in der nächsten Legislatur wird der ebenfalls neu zusammengesetzte Stadtrat definitiv über eine Änderung der Entlohnung des Stadtpräsidiums entscheiden. Dies geschieht nicht mit der Annahme der vorliegenden Motion.

In der Beratung im Stadtrat vom 7. November 2016 waren die Meinungen geteilt:

- Die BDP bewertete die Motion primär als Wahlmanöver und als bequeme Stammtischdiskussion über höhere Löhne von anderen. Sie stellte fest, dass über das ganze Lohnsystem diskutiert werden müsse, weil der höchste Mitarbeitende nicht weniger verdienen soll als seine Mitarbeitenden. Sie sprach auch die Gleichbehandlung bei Teuerungsausgleich und Lohnentwicklung an. Die BDP enthielt sich der Stimme.
- Auch die SVP wertete die Motion als wahlkampftechnisch geschicktes Manöver. Sie konnte mit der Motion leben, war aber nicht damit einverstanden, dass einzelne Mitarbeitende mehr verdienen sollen als das Stadtpräsidium. Die SVP bat den Gemeinderat darum, im Zusammenhang mit der Motion auch das Lohnsystem zu überprüfen. Sie stimmte der Motion zu.
- Die SP stellte fest, dass man über den Lohn des Präsidiums grundsätzlich diskutieren könne. Man müsse aber auch die Spesen, Mandatsabgaben oder Ferien sowie Abgangsentschädigungen einbeziehen. Letztere seien in Burgdorf bescheiden. Sie lehnte die Motion grossmehrheitlich ab.
- Die GLP verteidigte ihre Motion. Es gebe einen Unterschied zwischen der Stellenbesetzung eines CEO und eines Stadtpräsidiums. Das politische System funktioniere anders. In der Begründung der Motion stehe, dass man nicht das ganze Lohnsystem überarbeiten wolle. Wenn aber der politische Wille dazu bestehe, müsse das nicht in der laufenden Debatte gelöst werden.
- Über die Höhe der künftigen Entschädigung wurde nicht diskutiert, weil die Ratsmitglieder davon ausgegangen sind, dass diese Diskussion dann bei der Vorlage des Gemeinderates geführt werden kann.

Die Motion wurde schliesslich mit 15 gegen 13 Stimmen und 9 Enthaltungen überwiesen.

2. Nur Stapilohn oder ganzes Gehaltssystem?

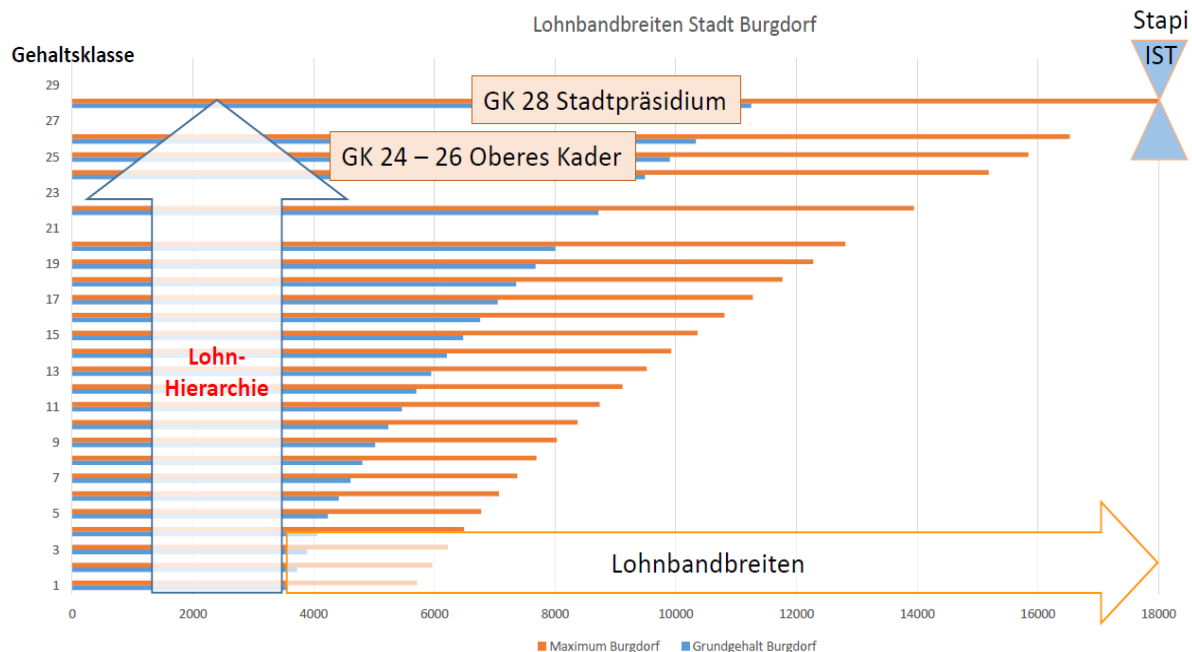
2.1 Unterschiedliche Vorstellungen über Lohnhierarchie

Die überwiesene Motion bezieht sich ausschliesslich auf den Stapilohn. In der Begründung schliesst die Motion eine Gesamtrevision des gesamten Lohnsystems ausdrücklich aus. Der überwiesene verbindliche Auftrag lautet deshalb, nur den Stapilohn zu überprüfen.

In der Diskussion im Stadtrat fand jedoch das Argument Gehör, dass der Stapilohn doch höher sein müsse als jener der Mitarbeitenden. Der Gemeinderat führte in seiner Antwort aus, dass der Stapilohn ins Gehaltssystem integriert sei und die Einreihung seit 2003 zwei Gehaltsklassen höher erfolge als die höchste Kaderstelle. Vor 2003 habe der Unterschied noch vier Besoldungsklassen betragen. Den beiden Argumentationen liegen ganz unterschiedliche Vorstellungen über die Lohnhierarchie zugrunde, die bereinigt werden müssen, um ein sinnvolles Ergebnis zu erreichen.

Vorstellung 1: Die Lohnhierarchie wird über den Lohnbetrag bestimmt. Diese Vorstellung schwebte einigen Stadtratsmitgliedern vor, die das geltende Gehaltssystem der Stadt Burgdorf nicht kennen.

Vorstellung 2: Die Lohnhierarchie wird über die Gehaltsklassen bestimmt. Diese Vorstellung entspricht dem Gehaltssystem und der vom Gemeinderat in der Motionsantwort dargelegten Argumentation. Innerhalb von jeder Gehaltsklasse gibt es eine *grosse betragsmässige Bandbreite* von 60 Prozent (100% bis maximal 160%). Diese Gehaltsbänder überlagern sich über insgesamt 11 Gehaltsklassen. Das zeigt die folgende Abbildung:



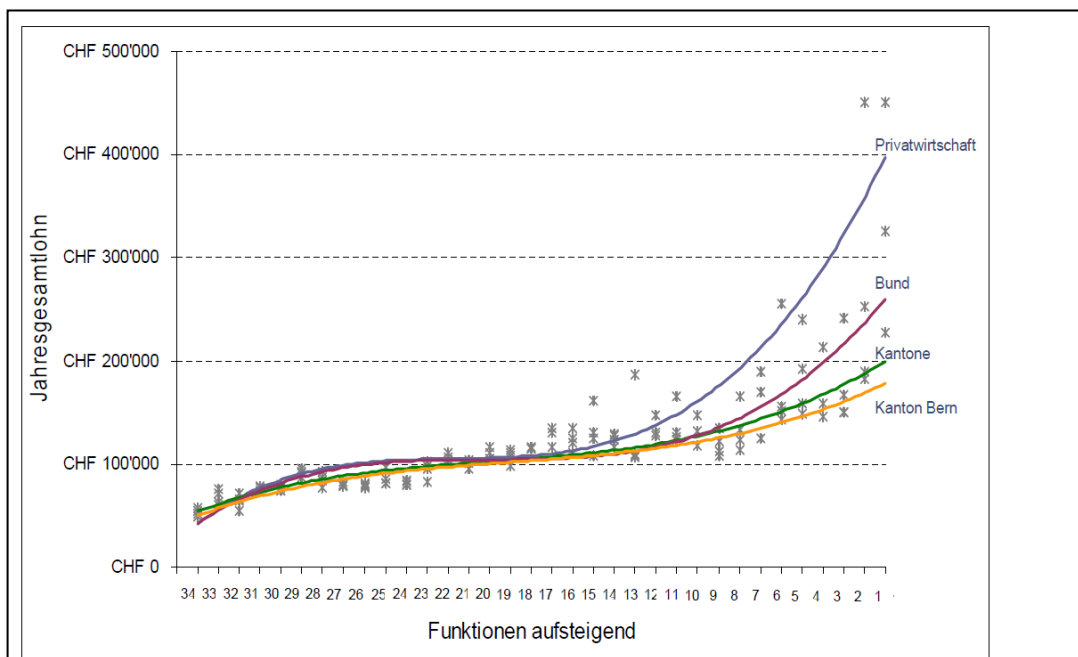
Im Gehaltssystem von Burgdorf sind betragsmässig höhere Löhne als das Chefgehalt der absolute Normalfall. Die Lohnhierarchie wird über die Gehaltsklassen gewährleistet, während die Gehaltsbänder die erfahrungs- und leistungsabhängige individuelle Gehaltsentwicklung ermöglichen.

Aus diesem Grund ist es ohne weiteres möglich, dass eine untergeordnete, jedoch erfahrenere und leistungsfähige Person mehr verdient als eine jüngere Person, die in der Organisation mehrere Kaderstu-

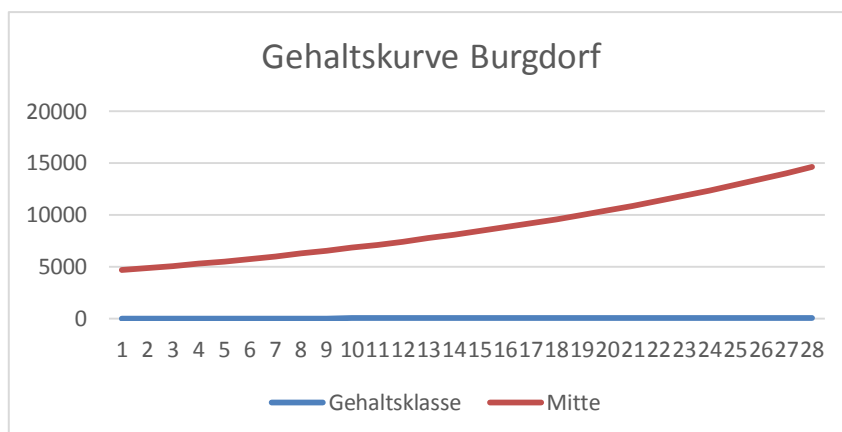
fen höher tätig ist. Diese Situation ist in allen Gehaltssystemen der Verwaltung anzutreffen. Der Grund dafür sind die flachen, fast linearen Lohnkurven.

2.2 Umsetzung der Motion gemäss der Vorstellung 1

Die Vorstellung 1, dass der Chef betragsmässig immer mehr verdienen soll als seine Untergebenen, ist somit wohl nur für die Privatwirtschaft realistisch, wo in gewissen Sektoren die Lohnkurven im Kaderbereich sehr viel steiler ansteigen. Price Waterhouse Coopers (PWC) hat 2005 im Auftrag des Bundes einen sehr breit angelegten Lohnvergleich vorgenommen, der die Unterschiede der Lohnkurven deutlich aufzeigt (Autor Urs Klingler, klingler consultants ag). Seit 2005 haben sich diesbezüglich die Verhältnisse kaum geändert.



Die Gehaltskurve von Burgdorf verläuft fast gradlinig und ist jener des Kantons Bern ähnlich.



Weil die Lohnkurve in Burgdorf auch im Kaderbereich flach und gradlinig verläuft, ist kein Spielraum für Anpassungen der Gehälter im Kaderlohnbereich vorhanden. Vielmehr zwingt sie dazu, die Löhne des gesamten Personals nach unten anzupassen, wenn das oberste Gehalt reduziert wird. Es ist nicht

möglich, nur die Gehälter der Führungskräfte zu reduzieren, ohne sie gegenüber den anderen Mitarbeitenden (rechts-)ungleich zu behandeln.

Heute beträgt der Stapilohn 234'000 Franken (GK 28, 160%). Die höchste Kaderstelle befindet sich in GK 26, d.h. das höchste Gehalt in der Verwaltung beträgt 215'000 Franken (beginnend ab 134'000 Franken). Bei einem Stapilohn von 195'000 Franken und gleich bleibender betragsmässiger Lohnhierarchie mit einem Unterschied von zwei Gehaltsklassen müssten sämtliche Gehälter in der Verwaltung um 17 Prozent reduziert und um zwei Gehaltsklassen gesenkt werden. Das höchste mögliche Gehalt in der Verwaltung würde noch 178'000 Franken betragen, das tiefste 2'964 Franken (statt 3571 Franken). Falls dabei aus Rücksicht auf tiefere Einkommen keine lineare Kürzung von 17 Prozent vorgenommen würde, würden die Gehaltsunterschiede zwischen den Funktionen noch geringer bzw. die Lohnkurve noch flacher. Alle diese Veränderungen würden sich sehr nachteilig auf die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit, die Wettbewerbsfähigkeit der Stadt Burgdorf auf dem Arbeitsmarkt und die Motivation der Mitarbeitenden auswirken. Nicht nur die Funktion des Stadtpräsidiums wäre im Quervergleich deutlich schlechter entlohnt (siehe unten), sondern auch sämtliche Funktionen in der Verwaltung. Es wäre mit grossen Widerständen, einem beträchtlichen Wettbewerbsnachteil, mit demotiviertem Personal und nicht zuletzt auch mit einem Imageschaden zu rechnen. Kündigungen von Leistungsträgern wären gewiss. Gleichwertige Neue zu rekrutieren wäre sehr schwierig.

Abgesehen davon können generelle Gehaltssenkungen nicht einfach so durchgesetzt werden. Mit allen Mitarbeitenden bestehen vertragliche Anstellungsverhältnisse. Einseitige Anpassungen von Gehältern nach unten stellen eine Vertragsverletzung dar. Die Stadt müsste deshalb sämtlichen Mitarbeitenden kündigen und ihnen neue Verträge anbieten. In einzelnen Fällen könnte es zu unverschuldeten Trennungen kommen, die u.U. Abgangsentschädigungen zur Folge hätten. Ein Ausweg würde darin bestehen, den Mitarbeitenden Besitzstand zu gewähren. Damit würde jedoch sämtlichen Mitarbeitenden der leistungsabhängige Gehaltsaufstieg für sehr lange Zeit verunmöglicht, was dem Sinn und Zweck des leistungsabhängigen Gehaltssystems diametral widerspricht und Art. 14 Personalreglement verletzt. Das alles würde nicht hinter verschlossenen Türen ablaufen, sondern von Medien und Öffentlichkeit in der ganzen Schweiz aufmerksam und kritisch mitverfolgt. Ein vermutlich grosser Imageschaden müsste in Kauf genommen werden.

Eine Umsetzung der Motion im Sinne der Vorstellung 1 ist aus den dargelegten Gründen unrealistisch und nicht empfehlenswert. Diese Variante lehnt der Gemeinderat in Übereinstimmung mit der überwiesenen Motion ab.

2.3 Umsetzung der Motion gemäss Vorstellung 2

Die Motion kann jedoch im Sinne der Vorstellung 2 vom System her oder auch ganz gelöst davon gut umgesetzt werden. Das vorhandene Gehaltssystem sieht eine Lohnentwicklung nach Alter und Erfahrung vor. Im Falle einer Gehaltsentwicklung beim Stadtpräsidium müsste einzig die Gehaltsentwicklung nach Leistung durch einen konstanten Wert ersetzt werden. Abgesehen davon ist es durchaus zulässig und vertretbar, die Entschädigungen für das Stadtpräsidium ganz losgelöst vom Gehaltssystem der Verwaltung festzusetzen.

2.4 Fazit

Es ist unrealistisch, das Stapigehalt um 17 Prozent zu kürzen und gleichzeitig sicherzustellen, dass dieses Gehalt betragsmässig immer ausreichend deutlich über dem höchsten Gehalt in der Verwaltung liegt. Dafür müssten sämtliche Gehälter in der Verwaltung ebenfalls um rund 17 Prozent gesenkt werden. Die Folgen für die Stadt wären gravierend. Im Gehaltssystem der Verwaltung besteht ohnehin keine betragsmässige Lohnhierarchie. Untergebene können ohne weiteres auch deutlich höhere Löhne erhalten als ihre Vorgesetzten. Es bestehen Möglichkeiten, das Stapigehalt gleichzeitig hierarchisch sowie systemkonform zu definieren oder auf die Systemkonformität ganz zu verzichten und die Entschädigung im Sinne eines „politischen Lohns“ festzulegen. Es ist nicht erforderlich, das ganze Gehaltssystem anzupassen. Davon ist im Gegenteil klar abzuraten.

3. Aktueller Quervergleich Stapigehälter

Im BZ-Artikel von 2016 wurden die Gehälter der Stadtpräsidien vom Bern, Biel, Burgdorf, Köniz, Langenthal, Solothurn und Thun verglichen. Der Stadtschreiber hat diesen Vergleich aktualisiert und auch weitere Nebenleistungen einbezogen wie Spesen, Abgabepflichten und Entschädigungen beim Ausscheiden aus dem Amt. Die Bruttogehälter, Spesen und Sitzungsgelder sowie die Freibeträge für anderweitige Entschädigungen betragen 2019:

| | Burgdorf | Bern ¹ | Biel ¹ | Köniz | Langenthal | Thun | Solothurn ¹ | Durchschnitt |
|---|------------------------|--------------------------------------|-------------------|-------------------------------|------------|---------------------------------------|--------------------------------------|--------------|
| Bruttogehalt | 234'000 | 226'840 | 220'000 | 204'000 (80%) | 210'756 | 243'235 | 250'000 | 226'976 |
| Spesen Präsidentzulage | 15'000 | 16'000 | 10'000 | 7'500 | 10'000 | 7'387 13'109 | 5'000 | 10'981 |
| Total Entschädigung | 249'000 | 242'840 | 230'000 | 211'500 ² (80%) | 220'756 | 263'731 | 255'000 | 244'832 |
| Freibetrag für Privateinkommen³ | 25%, mind. 5'000 | 25% der Entsch. | 5'000 | 51'190 | 21'000 | unbegrenzt | 58% der Entsch. | -- |
| Maximum mit Privateinkommen³ | 254'000 | 242'840 + 25% Entschädigungen. | 235'000 | 262'690 | 241'856 | 263'731 + 100% Entschädigungen. | 255'000 + 58% Entschädigungen. | -- |

¹ politisch motivierte Lohnsenkungen im vergangenen Jahrzehnt

² Köniz bei 100% = 262'500; das Amt umfasst in jedem Falle aber nur 80% bei allen Ratsmitgliedern.

³ Privateinkommen (entgeltliche zulässige Nebeneinkommen inkl. andere politische Ämter)

Die Motion hält in ihrer Begründung fest, dass (Zitat) „...*keine Rede davon sein (kann), dass das Stadtpräsidium unangebracht schlecht entlohnt wird*“. Der Vergleich zeigt, dass die heutige Entschädigung des Stadtpräsidiums in Burgdorf rund 4'000 Franken über dem Durchschnitt der Vergleichsstädte liegt. Das Bruttogehalt würde mit der Umsetzung der Motion auf den klar tiefsten Wert von 195'000 Franken herabgesetzt. Ausserdem ist der Freibetrag nur in Biel tiefer (keine 25%-Regel) und die Entschädigungen beim Ausscheiden aus dem Amt sind in Burgdorf am restriktivsten geregelt (siehe detaillierte Auswertung, Beilage 1). Es fragt sich deshalb, ob ein Bruttogehalt von 195'000 Franken der oben erwähnten Zielsetzung der Motion noch entspricht. Das ist nach Auffassung des Gemeinderates nicht mehr der Fall.

Die Funktion „Stadtpräsidium“ ist in allen Städten ähnlich, unabhängig von ihrer Grösse und Bevölkerungszahl. Letztere wirken sich hauptsächlich in der Professionalisierung der Exekutiven (Haupt- und Nebenämter), der Grösse der Verwaltungen und der Grösse der Stäbe der Stadtpräsidien aus. Wer eine grössere Stadt präsidiert, wird von der Verwaltung umfassender und zusätzlich von ebenfalls hauptamtlichen Gemeinderäten unterstützt. Die Präsidiumsleistung wird auf mehr Schultern verteilt. Grösse und Bevölkerungszahl sind deshalb nur unwesentliche Faktoren für die Entschädigungen der Stadtpräsidien. Den Haupteinfluss auf die Entschädigungen haben die Löhne für vergleichbare Anforderungen in Politik und Verwaltung sowie der in allen Vergleichsstädten ähnlich hohe zeitliche Aufwand für die Ausübung dieser Ämter. Deshalb sind sich die Präsidiumslöhne letztlich ähnlich. In der Privatwirtschaft werden Kaderfunktionen mit vergleichbarem zeitlichem Aufwand deutlich höher entschädigt. Mit einer Senkung des Stapilohns in Burgdorf auf das tiefe Niveau der Motion von 195'000 Franken würde diese beschriebene Entschädigungslogik durchbrochen.

Fazit:

Aus Sicht des Gemeinderates sprechen zusammenfassend folgende Gründe gegen eine Senkung der Entschädigung auf das in der Motion geforderte Niveau von 195'000 Franken:

- Das Durchschnittsgehalt der Vergleichsgemeinden ist mit rund 227'000 Franken viel höher (+14%);
- Die Entschädigung in Burgdorf wäre im Vergleich zur Privatwirtschaft und auch in Anbetracht des i.d.R. sehr grossen zeitlichen Aufwandes (Stundenlohn) unangebracht schlecht;

- Die Regelungen betreffend Freibetrag und Entschädigungen beim Ausscheiden aus dem Amt wären bei der tiefen Entschädigung gemäss Motion zu restriktiv.
- Die Entschädigung wäre gut 9% tiefer als das höchste mögliche Gehalt in der Verwaltung.

Der Gemeinderat beantragt deshalb dem Stadtrat, die Senkung der Entschädigung auf das in der Motion verlangte Niveau von 195'000 Franken abzulehnen.

4. Verschiedene vom Gemeinderat geprüfte Modelle für den Stapilohn

Der Gemeinderat hat verschiedene andere Modelle geprüft, die er im Folgenden dem Stadtrat vorstellen will. Die Berechnungen zu den Modellen der Stadtratsvorlage liegen diesem Bericht bei (Beilage 2).

Um die finanziellen Auswirkungen der Modelle vergleichen zu können, werden für alle Modelle eine 8-jährige Amtsdauer angenommen. Die acht Amtsjahre entsprechen der durchschnittlichen Amtsdauer der letzten vier Stadtpräsidien seit 1978 (14/5/10/8 Amtsjahre). Die Teuerung wurde in allen Berechnungen nicht berücksichtigt.

4.1. „IST“: heutige Regelungen

Die heutige Regelung besteht aus:

- einem Bruttojahresgehalt im Maximum der Gehaltsklasse 28 (z.Zt. 234'000 Franken);
- einer Spesenpauschale von 15'000 Franken;
- einem Freibetrag von 25%, mindestens 5'000 Franken sowie
- einer vergleichsweise restriktiven Absicherung beim Ausscheiden aus dem Amt:
 - Nichtwiederwahl: 6 Monate Lohnfortzahlung, anschliessend max. 24 Monate 60% des letzten Gehalts.
 - Rücktritt: max. 12 Monate 60% des letzten Gehalts.

Dieses Gesamtpaket ist attraktiv und im Quervergleich durchschnittlich. In Biel und Langenthal sind die Entschädigungen zwar etwas tiefer. Dafür sind aber die Absicherungen beim Ausscheiden aus dem Amt leicht (Biel) oder klar (Langenthal) besser. Die Gehaltshöhe ist im Vergleich zur bestbezahlten Funktion in der Verwaltung angemessen. Die Pauschalspesen sind vergleichsweise hoch.

Folgekosten: kostenneutral

4.2. Modell 1 „Anstieg“: Grundgehalt mit fixer Steigerung

Modell 1 basiert auf der berechtigten Annahme, dass die Motion ein Grundgehalt definiert und eine Gehaltsentwicklung ausserhalb der Teuerung zulässt: (Zitat) „*Die Motion lässt bewusst offen, inwiefern der Stadtpräsidiums-Lohn nach Inkraftsetzung der Regelung jährlich erhöht werden darf; unbestritten ist für die Motionärin der Ausgleich einer allfälligen Teuerung*“.

Modell 1 besteht aus:

- einem Grundgehalt (Startgehalt) mit Anpassung an die Teuerung wie beim Personal. Der Gemeinderat geht vom Betrag aus, wie er in der Motion genannt wird: 195'000 Franken. Dieser Betrag ist im Stadtrat noch nicht diskutiert worden.
- einer jährlichen Gehaltsentwicklung von 1.5% des Grundgehalts (2'925 Franken beim 195'000 Franken Grundgehalt) ohne Festlegung eines Maximums. Eine Gehaltsentwicklung bei der Entschädigung des Stadtpräsidiums ist eine Neuerung und zumindest im Kanton Bern bisher unbekannt.
- Ein Teuerungsausgleich wird analog zum Verwaltungspersonal auf dem letzten Gehalt gewährt.
- Unveränderte Spesenpauschale von 15'000 Franken;

nicht politisch zu betrachten. Zum Bericht „Stapilohn 2021“ stellt er fest, dass beim Vergleich der Vergütung verschiedener Stadtpräsidenten fachliche und sachlich fundierte Vergütungsargumente fehlen und der Bericht in erster Linie einer politischen Diskussion diene. Er bestätigt, dass es der falsche Ansatz wäre, dass der Stadtpräsident den höchsten Lohn aller städtischen Angestellten erhalten muss (höhere Gehälter können aufgrund von anderen Qualifikationen gerechtfertigt sein). Die beiden Lohnsysteme des Stadtpräsidenten und der städtischen Angestellten sollten nicht gekoppelt werden. Neben dem Renommee sollten Amtsinhaber durchaus auch ein attraktives Vergütungsniveau erzielen können und keine unangebrachten Versorgungslücken erleiden. Die Grössenordnung der derzeitigen Vergütung des Stadtpräsidenten sei deshalb in Anbetracht von Aufgaben und Stellung angemessen und gut vertretbar.

Vor dem Hintergrund dieser Beurteilung empfiehlt Klingler eine gänzlich andere Entschädigungslösung, als sie bisher bekannt ist (siehe Benchmark). Die Entschädigung soll vom Gehaltssystem der Verwaltung getrennt werden. Das Stadtpräsidium soll eine angemessene, kompetenzbasierte und marktgerechte Gesamtentschädigung von 265'000 bis 312'000 Franken erhalten (inkl. Vorsorgebeiträge des Arbeitgebers von 40'000 bis 62'000 Franken), welche alle Abgeltungen umfasst ausser die effektiven Spesen. Die Gesamtvergütung ohne Pensionskassenbeiträge des Arbeitgebers beträgt 225'000 bis 250'000 Franken. Auf Gehaltserhöhungen (auch Teuerung) soll verzichtet werden, ebenfalls auf Abgangsentschädigungen und andere Zahlungen ausser einer Abfindung. Alle Einkünfte aus Nebenämtern sollen zugunsten der Stadt gehen, damit keine Fehlanreize gesetzt werden. Ein Potenzial sieht Klingler bezüglich einer beitragsgesteuerten Vorsorgeregulierung, die vollständig zu Lasten des Arbeitgebers gehen und relativ grosszügig ausgestaltet werden könnte.

Aus Sicht des Gemeinderates brachte der Vorschlag zwar eine erfrischende neue Sichtweise auf die Vergütung eines Stadtpräsidiums bzw. eines politischen Amtes. Das vorgeschlagene Vergütungsmodell weicht aber nach Auffassung des Gemeinderates zu stark von den gängigen Entschädigungslösungen ab und es erfüllt andererseits die Anforderungen der Motion nicht annähernd. Eine noch restriktivere Regelung beim Ausscheiden aus dem Amt – wie sie Klingler vorschlägt – würde den falschen Anreiz setzen, so lange wie möglich im Amt zu bleiben. Der Gemeinderat ist zudem überzeugt, dass es kaum möglich sein wird, in einem Parlament die Vergütung des Stadtpräsidenten aus einer rein professionellen, unpolitischen Perspektive zu betrachten.

Der Gemeinderat beantragt deshalb mit dem Modell 1 eine Lösung, welche dem Sinn und Zweck der überwiesenen Motion besser entspricht als ein Modell 2 GK 27 oder die Empfehlung von Urs Klingler.

4.4. Modellübersicht (finanziell)

| | IST | Modell 1 Anstieg | Modell 2 GK 27 |
|--------------------------------|------------------|---------------------------|------------------|
| Bruttogehalt | 234'000 | 195'000 - 215'475+ | 224'000 |
| Gehaltsentwicklung | 0 | 2'925 (1.5% / a) | 0 |
| Durchschnitt 8 Jahre | 234'000 | 205'238 | 224'000 |
| Spesenpauschale | 15'000 | 15'000 | 15'000 |
| Entschädigung total | 249'000 | 210'000 - 230'238+ | 239'000 |
| Freibetrag für Privateinkommen | 25%, mind. 5'000 | 25%, mind. 10'000 | 25%, mind. 5'000 |
| Max. mit Privateinkommen | 254'000 | 220'000 - 240'000+ | 244'000 |
| Absicherung Ausscheiden | 30/12 Mte. | 30/12 Mte | 30/12 Mte |
| Gehaltseinsparung in 8 Jahren | 0 | -292'000 | -99'000 |

5. Übergangsmodalitäten

Falls der Stadtrat eine Änderung der heutigen Entschädigung beschliesst, wird diese Änderung auf Beginn der nächsten Legislatur am 1. Januar 2021 in Kraft gesetzt. Die Amtsdauer des Stadtpräsidenten

ten endet am 31. Dezember 2020. Für den bisherigen Amtsinhaber müssen deshalb keine Übergangsbestimmungen ins Entschädigungsreglement aufgenommen werden. Falls er zu einer Wiederwahl antritt und wiedergewählt wird, geschieht diese Wiederwahl in das Amt mit der neu definierten Vergütung. Da der bisherige Stadtpräsident bereits vier Jahre im Amt war, tritt er mit einer Wiederwahl ins 5. Amtsjahr ein und hat Anspruch auf das Grundgehalt plus vier Gehaltsstufen (6%). Bei einem Startgehalt von 195'000 Franken beträgt das Gehalt im 5. Amtsjahr 206'700 Franken. Die Gehaltseinbussen des wiedergewählten Stadtpräsidenten über den Jahreswechsel 2020/21 beträgt 27'300 Franken.

6. Antrag des Gemeinderates

Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat das Modell 1 „Anstieg“ mit dem in der Motion verlangten Startgehalt von 195'000 Franken. Dieses Startgehalt konnte im Stadtrat jedoch noch nicht diskutiert werden. Es muss letztlich vom Stadtrat festgelegt werden.

II. Antrag

1. Der Stadtrat beschliesst das Modell 1 „Anstieg“.
2. Das Anfangsgehalt beträgt 195'000 Franken.
3. Die Änderungen in den Artikeln 4 und 7a des Entschädigungsreglements werden genehmigt.
4. Der Gemeinderat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens.

Der Beschluss über die Ziffer 3 (Reglementsänderung) unterliegt dem fakultativen Referendum.

DER GEMEINDERAT

Christoph Grimm, Vize-Stadtpräsident
Roman Schenk, Stadtschreiber

Geht mit den Grundlageakten zu Bericht und Antrag an die Geschäftsprüfungskommission.

PRÄSIDIALLDIREKTION

Anhang: Modell 1 mit unterschiedlichen Beträgen

Beilage 1: Auswertung Entschädigungen Stadtpräsidium 2019

Beilage 2: Modelle Stadtratsvorlage

Rechtliche Umsetzung

IST

Das **Entschädigungsreglement** vom 16. September 2003 lautet wie folgt:

Art. 4 (*Stadtpräsident oder Stadtpräsidentin*)

¹Der vollamtliche Stadtpräsident oder die vollamtliche Stadtpräsidentin bezieht ein Gehalt, das dem Maximum von Gehaltsklasse 28 der städtischen Besoldungsordnung entspricht.

²Er oder sie erhält zudem eine jährliche Entschädigung (Spesenpauschale) von CHF 15'000.

Art. 7a (*Abgabepflichten und Freibeträge*)

¹Vertritt ein Mitglied des Gemeinderates die Stadt in einer anderen Institution oder Körperschaft, stehen die dort ausgerichteten pauschalen Entschädigungen der Stadt zu, soweit sie den Freibetrag gemäss Absatz 3 übersteigen.

²Für vollamtliche Mitglieder des Gemeinderates gilt die Abgabepflicht nach Absatz 1 auch für Sitzungsgelder sowie für die Entschädigungen, welche sie für die Teilnahme an Sessionssitzungen des Grossen Rates oder der Bundesversammlung beziehen.

Modell 1 Anstieg

Das **Entschädigungsreglement** vom 16. September 2003 wird wie folgt geändert:

Art. 4 (*Stadtpräsident oder Stadtpräsidentin*)

¹Der vollamtliche Stadtpräsident oder die vollamtliche Stadtpräsidentin bezieht ein Grundgehalt von 195'000 Franken. Anpassungen an die Teuerung erfolgen wie beim Personal.

²Mit jedem vollen Amtsjahr wird das Gehalt um 1.5 Prozent des Grundgehalts erhöht.

Der bisherige Absatz 2 wird zu Absatz 3.

Art. 7a (*Abgabepflichten und Freibeträge*)

¹ unverändert.

² unverändert.

Modell 2 GK 27

Das **Entschädigungsreglement** vom 16. September 2003 wird wie folgt geändert:

Art. 4 (*Stadtpräsident oder Stadtpräsidentin*)

¹„Gehaltsklasse 28“ wird ersetzt durch „Gehaltsklasse 27“.

² unverändert.

Art. 7a (*Abgabepflichten und Freibeträge*)

¹ unverändert.

² unverändert.

IST

³Der Freibetrag für alle Vertretungen zusammen beträgt einen Viertel der abgabepflichtigen Vergütungen, mindestens aber 5'000 Franken.

⁴Nicht unter die Abgabepflicht fallen Spesen (Auslagenersatz).

⁵Die Ablieferungen werden einmal jährlich abgerechnet.

Modell 1 Anstieg

³Der Freibetrag für alle Vertretungen zusammen beträgt einen Viertel der abgabepflichtigen Vergütungen, mindestens aber 5'000 Franken, beim vollamtlichen Stadtpräsidium mindestens 10'000 Franken.

⁴ und ⁵ unverändert.

Der Gemeinderat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens.

Burgdorf,

NAMENS DES STADTRATES
Barbara Lüthi, Präsidentin
Roman Schenk, Stadtschreiber

Modell 2 GK 27

³ bis ⁵ unverändert.

Der Gemeinderat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens.

Burgdorf,

NAMENS DES STADTRATES
Barbara Lüthi, Präsidentin
Roman Schenk, Stadtschreiber

Anhang: Modell 1 mit unterschiedlichen Startbeträgen

IST

| | Min. | Max. | Jahr | | | | | | | Total | |
|----------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|--|
| IST GK | 28 | 11 250 | 18 000 | 234 000 | | | | | | | |
| Amtsjahre | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | | | |
| IST (Modell 1) | 234 000 | 234 000 | 234 000 | 234 000 | 234 000 | 234 000 | 234 000 | 234 000 | 234 000 | 1 872 000 | |

Modell 1: Anstieg (195'000 wie Motion)

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | Total | | |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|---------------|--------------|
| Jährlicher Anstieg | 1,50% | 195 000 | 2 925 | | | | | | | | |
| Maximum GK 28 IST | | | | 234 000 | | | | | | erreichbar in | 14,33 Jahren |
| Amtsjahre | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | | | |
| Gehaltsanstieg | 195 000 | 197 925 | 200 850 | 203 775 | 206 700 | 209 625 | 212 550 | 215 475 | 1 641 900 | | |
| Durchschnittliches Gehalt | | | | | | | | | | 205 238 | |
| Einsparungen (ohne Teuerung) gegenüber IST (Modell 1) | -39 000 | -36 075 | -33 150 | -30 225 | -27 300 | -24 375 | -21 450 | -18 525 | -230 100 | | |
| Lohnnebenkosten | 27% | | | | | | | | jährlich | -29 223 | |
| | | | | | | | | | Total | -292 227 | |

Modell 1: (Teuerung seit 2016)

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | Total | | |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|---------------|--------------|
| Motion + Teuerung 16-9/19 = Startlohn | 195 000 | 15 000 | 102,00% | 15 300 | 198 900 | | | | | | |
| Jährlicher Anstieg | 1,50% | 198 900 | 2 984 | | | | | | | | |
| Maximum GK 28 IST | | | | 234 000 | | | | | | erreichbar in | 12,76 Jahren |
| Amtsjahre | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | | | |
| Gehaltsanstieg | 198 900 | 201 884 | 204 867 | 207 851 | 210 834 | 213 818 | 216 801 | 219 785 | 1 674 738 | | |
| Durchschnittliches Gehalt | | | | | | | | | | 209 342 | |
| Einsparungen (ohne Teuerung) gegenüber IST (Modell 1) | -35 100 | -32 117 | -29 133 | -26 150 | -23 166 | -20 183 | -17 199 | -14 216 | -197 262 | | |
| Lohnnebenkosten | 27% | | | | | | | | jährlich | -25 052 | |
| | | | | | | | | | Total | -250 523 | |

Modell 1: (200'000)

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | Total | | |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|---------------|--------------|
| Jährlicher Anstieg | 1,50% | 200 000 | 3 000 | | | | | | | | |
| Maximum GK 28 IST | | | | 234 000 | | | | | | erreichbar in | 12,33 Jahren |
| Amtsjahre | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | | | |
| Gehaltsanstieg | 200 000 | 203 000 | 206 000 | 209 000 | 212 000 | 215 000 | 218 000 | 221 000 | 1 684 000 | | |
| Durchschnittliches Gehalt | | | | | | | | | | 210 500 | |
| Einsparungen (ohne Teuerung) gegenüber IST (Modell 1) | -34 000 | -31 000 | -28 000 | -25 000 | -22 000 | -19 000 | -16 000 | -13 000 | -188 000 | | |
| Lohnnebenkosten | 27% | | | | | | | | jährlich | -23 876 | |
| | | | | | | | | | Total | -238 760 | |

Modell 1: (205'000)

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | Total | | |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|---------------|--------------|
| Jährlicher Anstieg | 1,50% | 205 000 | 3 075 | | | | | | | | |
| Maximum GK 28 IST | | | | 234 000 | | | | | | erreichbar in | 10,43 Jahren |
| Amtsjahre | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | | | |
| Gehaltsanstieg | 205 000 | 208 075 | 211 150 | 214 225 | 217 300 | 220 375 | 223 450 | 226 525 | 1 726 100 | | |
| Durchschnittliches Gehalt | | | | | | | | | | 215 763 | |
| Einsparungen (ohne Teuerung) gegenüber IST (Modell 1) | -29 000 | -25 925 | -22 850 | -19 775 | -16 700 | -13 625 | -10 550 | -7 475 | -145 900 | | |
| Lohnnebenkosten | 27% | | | | | | | | jährlich | -18 529 | |
| | | | | | | | | | Total | -185 293 | |

Modell 1: (210'000)

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | Total | | |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|---------------|-------------|
| Jährlicher Anstieg | 1,50% | 210 000 | 3 150 | | | | | | | | |
| Maximum GK 28 IST | | | | 234 000 | | | | | | erreichbar in | 8,62 Jahren |
| Amtsjahre | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | | | |
| Gehaltsanstieg | 210 000 | 213 150 | 216 300 | 219 450 | 222 600 | 225 750 | 228 900 | 232 050 | 1 768 200 | | |
| Durchschnittliches Gehalt | | | | | | | | | | 221 025 | |
| Einsparungen (ohne Teuerung) gegenüber IST (Modell 1) | -24 000 | -20 850 | -17 700 | -14 550 | -11 400 | -8 250 | -5 100 | -1 950 | -103 800 | | |
| Lohnnebenkosten | 27% | | | | | | | | jährlich | -13 183 | |
| | | | | | | | | | Total | -131 826 | |

Modell 1: inklusive Spesen

Stapilohn 2021

| | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|-------|--------------------|-----------------------------|-------------------|---------|---------------|---------|---------|---------|------------------|
| Jährlicher Anstieg | 1,50% | 195 000 | 2 925 | Maximum GK 28 IST | 234 000 | erreichbar in | 14,33 | Jahren | | |
| Amtsjahre | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | Total |
| Gehaltsanstieg | | 195 000 | 197 925 | 200 850 | 203 775 | 206 700 | 209 625 | 212 550 | 215 475 | 1 641 900 |
| Durchschnittliches Gehalt | | | | | | | | | | 205 238 |
| Spesenpauschale | | 15 000 | 15 000 | 15 000 | 15 000 | 15 000 | 15 000 | 15 000 | 15 000 | 120 000 |
| Total inkl. Spesen | | | | | | | | | | 1 761 900 |
| Durchschnittliches Gehalt | | | | | | | | | | 220 238 |
| Ergebnisse inkl. Spesen | | Startgehalt | Durchschnitt 8 Jahre | | | | | | | |
| | | 195 000 | 220 238 | | | | | | | |
| | | 200 000 | 225 500 | | | | | | | |
| | | 205 000 | 230 800 | | | | | | | |
| | | 210 000 | 236 025 | | | | | | | |