

Postulat

Nachholbedarf beim städtischen Personal

Der Gemeinderat wird gebeten zu prüfen, inwiefern bei den Löhnen des städtischen Personals finanzieller Nachholbedarf besteht und welche Massnahmen allenfalls ergriffen werden müssten.

Insbesondere ist festzustellen,

- ob die Löhne des Personals der Stadt Langenthal – in Abhängigkeit der verschiedenen Berufsgruppen – konkurrenzfähig sind,
- mit welchen geeigneten Massnahmen die vorgesehenen individuellen, leistungsabhängigen Lohnerhöhungen in Zukunft auch tatsächlich wirksam zum Tragen kommen,
- ob bzw. mit welchen geeigneten Massnahmen der in den vergangenen Jahren erlittene Kaufkraftverlust ausgeglichen werden soll.

Begründung:

Um auch in Zukunft qualifiziertes Personal anstellen und halten zu können, muss die Stadt Langenthal konkurrenzfähige Löhne bezahlen können. Bereits heute ist dies in bestimmten Berufsgruppen nicht mehr der Fall. So werden bei Berufen im Gesundheitswesen, bei Sozialarbeiter/innen oder beim administrativen Personal im Sozialwesen in Langenthal bedeutend tiefere Löhne bezahlt, als dies in vergleichbaren Positionen andernorts der Fall wäre.

Artikel 64, Absatz 1 des Personalreglementes der Stadt Langenthal vom 26.05.1997 besagt, dass die Angestellten der Stadt Langenthal „[...] je nach ihrer Leistung gemäss der jährlichen Qualifikation Anspruch auf das vorgesehene Gehalt [...]“ haben. Die damit vorgesehenen individuellen, leistungsabhängigen Lohnerhöhungen (vgl. auch Artikel 64, Absatz 2) wurden aber in der Praxis der vergangenen Jahre – mit Ausnahme der Lohnrunde per 1.1.2006 – aus nachvollziehbaren Spargründen kaum umgesetzt, obwohl die Qualifikation des Personals während all dieser Jahre ausgeführt wurde. Es stellt sich damit die Frage, inwieweit eine Personal-Qualifikation überhaupt Sinn macht und motivierend ist, wenn sie kaum Auswirkungen auf das Gehalt zeigt.

Die Sparrunden in den vergangenen Jahren haben zu einem Lohnrückstand bei den städtischen Angestellten geführt. Aufgrund nicht ausgeglichener Teuerung seit 1990 mussten sie einen Kaufkraftverlust von 5.2 % hinnehmen. Falls dieser Rückstand ausgeglichen werden sollte, bieten sich verschiedenste Möglichkeiten an. Zu erwähnen sind z.B. Realloohnerhöhungen, Verkürzung der Arbeitszeit bzw. Erhöhung der Anzahl Ferientage bei gleich bleibendem Gehalt.

Unterschriften: