

Stadtratssitzung vom 19. August 2021

Interpellation I 3/2021

Interpellation betreffend Situation der Angestellten der Stadt Thun in den tiefsten Lohnklassen

Alice Kropf (SP) und Fraktion SP vom 18. März 2021; Beantwortung

Wortlaut der Interpellation

Sachverhalt

Bei Angestellten, welche in den untersten Lohnklassen eingereiht sind, reicht der Lohn nur knapp zur Deckung der fixen Lebenshaltungskosten, eine Teilnahme am kulturellen und gesellschaftlichen Leben ist nur möglich, wenn auf andere wichtige Bedürfnisse verzichtet oder beispielsweise beim Essen gespart wird. Dies gilt insbesondere für Angestellte im Stundenlohn. Wenn sich der Lohn unterhalb des Existenzminimums bewegt, sind diese Personen zudem auf eine Teilunterstützung durch die sozialen Dienste angewiesen. Erschwerend für Arbeitnehmer:innen im Stundenlohn ist, dass ihr Einkommen von der Anzahl geleisteter Stunden abhängt und von Monat zu Monat stark schwanken kann. Möglicherweise könnten einige von ihnen vom Sozialdienst abgelöst werden, wenn ihnen die Stadt Thun eine Festanstellung (und damit eine Besserstellung und ein konstantes Einkommen) anbieten würde.

Fragen an den Gemeinderat

1. Wie viele städtische Angestellte sind in den untersten Lohnklassen (1-5) eingereiht (bitte aufschlüsseln nach Geschlecht)?
2. Wie viele davon sind im Stundenlohn angestellt und welche Arbeiten/Tätigkeiten werden in der Regel im Stundenlohn bezahlt?
3. Wie viele dieser Personen im Stundenlohn-Arbeitsverhältnis arbeiten bereits 3 Jahre und länger bei der Stadt Thun?
4. Kann der Gemeinderat die Vermutung bestätigen, dass vorwiegend in den untersten Lohnklassen Stundenlohn-Arbeitsverhältnisse bestehen und weniger in den höheren Lohnklassen?
5. Kann der Gemeinderat darüber Auskunft geben, wie viele Angestellte im Stundenlohn gleichzeitig vom Sozialdienst teilunterstützt werden?
6. Seit ein paar Jahren gibt es keinen automatischen Gehaltsstufenanstieg mehr, sondern es wird ein prozentualer Anteil der Gesamtlohnsumme individuell verteilt – es können 1-4



Gehaltsstufen vergeben werden. Haben Personen, die im Stundenlohn angestellt sind, gleichwertige Chancen auf einen individuellen Lohnanstieg gegenüber den Festangestellten?

7. Kann sich der Gemeinderat vorstellen, zukünftig in der Regel Festanstellungen anzubieten (z.B. nach 3 Jahren Arbeitsverhältnis)?
8. Erreichen alle Stadtangestellten, aufgerechnet auf eine 100%-Anstellung, einen Mindestlohn von CHF 4000.00? Wenn nein, wie viele Personen in welchen Tätigkeiten und aufgeschlüsselt nach Geschlecht erreichen diesen nicht?

Antwort des Gemeinderates

Zu Frage 1: Wie viele städtische Angestellte sind in den untersten Lohnklassen (1-5) eingereicht (bitte aufschlüsseln nach Geschlecht)?

In den Lohnklassen 1 bis 5 sind per 1. Mai 2021 insgesamt 123 Mitarbeitende, 102 Frauen und 21 Männer, eingereicht.

Zu Frage 2: Wie viele davon sind im Stundenlohn angestellt und welche Arbeiten/Tätigkeiten werden in der Regel im Stundenlohn bezahlt?

Von den 123 Mitarbeitenden sind 99 im Stundenlohn angestellt.

Wie in Artikel 2 Absatz 2 litera d des Personalreglements beschrieben, werden in der Regel Teilzeitmitarbeitende mit schwankenden Pensen sowie Mitarbeitende mit einer befristeten Anstellung im Stundenlohn angestellt. In den Lohnklassen 1 bis 5 sind das vor allem die Mitarbeitenden in der Reinigung, aber auch gewisse Mitarbeitende der Bade- und Eissportbetriebe und der Tageschulen.

Zu Frage 3: Wie viele dieser Personen im Stundenlohn-Arbeitsverhältnis arbeiten bereits 3 Jahre und länger bei der Stadt Thun?

In den Lohnklassen 1 bis 5 arbeiten 69 Mitarbeitende im Stundenlohn mit drei und mehr Dienstjahren.

Zu Frage 4: Kann der Gemeinderat die Vermutung bestätigen, dass vorwiegend in den untersten Lohnklassen Stundenlohn-Arbeitsverhältnisse bestehen und weniger in den höheren Lohnklassen?

Nein. In den Lohnklassen 6 bis 20 arbeiten per 1. Mai 2021 78 Mitarbeitende im Stundenlohn. In den Lohnklassen 1 bis 5 sind es 99 Mitarbeitende.

Diese Zahlen zeigen, dass nicht nur in den tiefsten Lohnklassen Mitarbeitende im Stundenlohn beschäftigt werden, sondern auch in den höheren Lohnklassen. Wie in Artikel 2 Absatz 2 litera d des Personalreglements beschrieben, werden Teilzeitmitarbeitende mit schwankenden Pensen im



Stundenlohn angestellt. Schwankende Pensen gibt es auch bei Tätigkeiten, die in höheren Lohnklassen eingereiht sind.

Zu Frage 5: Kann der Gemeinderat darüber Auskunft geben, wie viele Angestellte im Stundenlohn gleichzeitig vom Sozialdienst teilunterstützt werden?

Gemäss Auskunft der Abteilung Soziales erhalten aktuell vier Personen, die im Stundenlohn bei der Stadt Thun arbeiten, gleichzeitig finanzielle Unterstützung vom Sozialdienst der Stadt Thun. Davon arbeiten zwei Personen an den Thuner Tagesschulen, welche ergänzend mit unbezahlten Stunden (externer Einsatzplatz via Vereinbarung FAI) an derselben Wirkungsstätte tätig sind. Eine Person arbeitet ebenfalls in einer Teilzeitanstellung in der Tagesschule. Ihr Einkommen ist nicht in jedem Monat existenzsichernd. Eine Person wird ab 1. August 2021 bezahlte Stunden erhalten im Anschluss an einen einjährigen unbezahlten Einsatz (FAI).

Zu Frage 6: Seit ein paar Jahren gibt es keinen automatischen Gehaltsstufenanstieg mehr, sondern es wird ein prozentualer Anteil der Gesamtlohnsomme individuell verteilt – es können 1-4 Gehaltsstufen vergeben werden. Haben Personen, die im Stundenlohn angestellt sind, gleichwertige Chancen auf einen individuellen Lohnanstieg gegenüber den Festangestellten?

Nein. Für bestimmte Berufsgruppen gibt es festgelegte Stundensätze, die nicht dem jährlichen Lohnstufenanstieg unterliegen. Darunter fallen beispielsweise das Reinigungspersonal, nebenamtliche Hauswartungen, Praktikantinnen und Praktikanten, Aushilfen, Schülerinnen und Schüler, die in der Stadtbibliothek arbeiten, Organistinnen und Organisten oder die Protokollführerinnen und Protokollführer des Stadtrats. Diese Ansätze werden bei Bedarf einem Benchmark unterzogen und angepasst. Ein allfälliger Teuerungsausgleich wird gewährt.

Zu Frage 7: Kann sich der Gemeinderat vorstellen, zukünftig in der Regel Festanstellungen anzubieten (z.B. nach 3 Jahren Arbeitsverhältnis)?

Im Grundsatz sehen das Personalreglement und auch der Gemeinderat Festanstellungen vor. Tätigkeiten, deren Ausübung zeitlichen Schwankungen unterliegt, oder kurze Arbeitseinsätze werden in der Regel im Stundenlohn entlohnt. Mitarbeitende mit mehreren Anstellungen schätzen die Flexibilität, die eine Anstellung im Stundenlohn mit sich bringt. Es ist jedoch nicht die Absicht des Gemeinderates, das Risiko einer Reduktion oder sogar eines Verlusts des Einkommens in Folge Arbeitsunfähigkeit oder mangelnder Arbeit auf die Arbeitnehmenden zu verschieben.

Zu Frage 8: Erreichen alle Stadtangestellten, aufgerechnet auf eine 100%-Anstellung, einen Mindestlohn von CHF 4000.00? Wenn nein, wie viele Personen in welchen Tätigkeiten und aufgeschlüsselt nach Geschlecht erreichen diesen nicht?

Der von den Interpellantinnen aufgeführte Mindestlohn von 4'000 Franken basiert gemäss Definition des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes auf 40 Stunden pro Woche und beinhaltet einen allfälligen 13. Monatslohn. Geht man also von einem Jahreslohn von 48'000 Franken aus, wird dieser nicht von allen Mitarbeitenden der Stadt Thun erreicht. 96 Mitarbeitende erreichen einen Jahreslohn zwischen 46'803.90 und 47'999 Franken, wovon 95 Mitarbeitende im Stundenlohn angestellt sind. Eine Person ist im Monatslohn angestellt.

Die Aufschlüsselung nach Geschlecht und Tätigkeit zeigt folgendes Bild:



Tätigkeit	Frauen	Männer
Reinigung	87	2
Assistenz Mittagstisch Tagesschulen	4	0
Betreuung Tagesschule	2	0
Gartenarbeiter/-in	0	1
Total	93	3

In diesem Zusammenhang weist der Gemeinderat darauf hin, dass die Stimmbürgerinnen und Stimmbürger der Stadt Basel im Juni 2021 den Gegenvorschlag zur Mindestlohn-Initiative angenommen und einen gesetzlichen Mindestlohn von 21 Franken eingeführt haben. Insgesamt kennen aktuell fünf Kantone einen gesetzlichen Mindestlohn (NE, JU, GE, TI und BS). Betragsmässig liegt die Bandbreite zwischen 19 und 23 Franken.

Unabhängig von der Beantwortung dieser Interpellation wird das Personalamt mit Unterstützung einer externen Unternehmung das aktuelle Entlohnungssystem überprüfen und dazu auch den jährlich durchgeführten Lohnvergleich mit anderen Städten beiziehen. Die Ergebnisse sowie allfällige Empfehlungen zur Optimierung werden dem Gemeinderat nach Abschluss der Analyse unterbreitet. Mit dieser Überprüfung soll unter anderem sichergestellt werden, dass die Stadt Thun zeitgemässe Löhne bezahlt.

Thun, 30. Juni 2021

Für den Gemeinderat der Stadt Thun

Der Stadtpräsident
Raphael Lanz

Die ao. Ratssekretärin
Gabriela Meister