

## **Interpellation Fraktion GFL/EVP (Lukas Gutzwiller, GFL): Wie ist die Struktur der Kaderlöhne und wie könnten diese konkurrenzfähiger ausgestaltet werden?**

Es ist inzwischen allgemein erkannt, dass das Lohnsystem der Stadt Bern nicht mehr den Anforderungen der heutigen Zeit entspricht. Schon in der Motion der Aufsichtskommission vom 10. September 2009 und in der am 23. September 2012 von der Stimmbevölkerung verworfenen Revision des Personalreglements der Stadt Bern (PRB) wurde darauf hingewiesen, dass die städtischen Löhne nicht mehr konkurrenzfähig sind. Dies gilt insbesondere für Kaderlöhne beispielsweise bei Ingenieuren. Dies hat teilweise auch mit dem rigiden Lohnsystem der Stadt Bern zu tun.

Der Gemeinderat wird deshalb gebeten, folgende Fragen zu beantworten:

1. In welchen Berufsgattungen sind die Kaderlöhne im Vergleich zum Kanton am wenigsten konkurrenzfähig? Welche Ämter sind davon am stärksten betroffen? Gibt es eine vergleichende Aufstellung dazu? Wie viele Kaderstellen waren auf Grund des Lohnsystems schwierig zu besetzen und in welchen Bereichen?
2. Welches sind die Hierarchien der Lohnklassen in diesen Ämtern? Beziehungsweise, was ist der Lohnklassenunterschied zwischen Amtsleiter und Sektionschefs/Projektleitenden? Wie viele Kader pro Amt sind in welcher Lohnklasse?
3. Welche kurzfristigen Möglichkeiten sieht der Gemeinderat um die Kaderlöhne in den betroffenen Berufsgattungen zu verbessern? Wäre eine flachere Hierarchie bei den Kaderlohnklassen denkbar?
4. Welche Möglichkeiten sieht der Gemeinderat um mit einer Revision des PRB die Kaderlöhne konkurrenzfähiger zu gestalten?

Bern, 18. Mai 2017

*Erstunterzeichnende: Lukas Gutzwiller*

*Mitunterzeichnende: Danielle Cesarov-Zaugg, Bettina Jans-Troxler, Matthias Stürmer, Brigitte Hilty Haller, Janine Wicki, Patrik Wyss, Manuel C. Widmer*

### **Antwort des Gemeinderats**

Die Stadtverwaltung Bern bietet ihren Mitarbeitenden fortschrittliche und gute Arbeitsbedingungen, Sozialleistungen und eine hohe Sinnhaftigkeit der Arbeitsinhalte. Insbesondere attraktiv sind Arbeitszeit- und Ferienregelung, Teilzeitarbeitsmöglichkeiten sowie Vereinbarkeit von Beruf mit Familien- und Betreuungsaufgaben. Ebenso haben Entwicklung und Förderung interner Mitarbeitenden bei der Besetzung gefragter Stellen eine grosse Bedeutung, dies insbesondere beim Einstieg in den Kaderbereich.

Demgegenüber ist die Stadtverwaltung lohnmässig – gerade im Vergleich mit Stellen beim Kanton Bern oder bei der Bundesverwaltung – im Hintertreffen. Insbesondere der Kanton Bern hat spürbare Anstrengungen unternommen, sich dem Lohnniveau der Bundesverwaltung zu nähern. Dies ist bezüglich der Konkurrenzfähigkeit zu gewichten, fällt aber nicht bei allen Stellen gleich stark ins Gewicht. Der Fachkräftemangel kann diese Tendenz in einzelnen Berufsfeldern noch akzentuieren.

*Zu Frage 1:*

Es sind primär Kaderpositionen betroffen, die eine tertiäre Ausbildung erfordern. Ebenfalls kritisch ist die lohnbedingte Konkurrenzsituation insbesondere im Ingenieurwesen, im Planungs- und Verkehrsbereich, in der Architektur, generell auch bei Projektleitungsstellen im Bau und in der Informatik, bei juristischen Funktionen, dem Fachpersonal in der Pflege sowie den Arzt- und Zahnarztberufen.

Folgende Abteilungen sind am stärksten vom höheren Lohnniveau der Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt betroffen:

## Präsidialdirektion (PRD):

Besetzungsschwierigkeiten gibt es je nach Funktion und Branche. Schwierigkeiten ergeben sich in zirka 10 bis 20 Prozent der Kaderrekrutierungen, insbesondere auch bei Bewerberinnen und Bewerbern aus Bundesverwaltung und Privatwirtschaft.

## Direktion für Sicherheit, Umwelt und Energie (SUE):

Betroffen sind alle Abteilungen, insbesondere in den Kaderstufen 1, 2 und 3. Besonders stark betroffen ist das Amt für Erwachsenen- und Kinderschutz, da häufig erfahrene Mitarbeitende abgeworben werden.

## Direktion für Bildung, Soziales und Sport (BSS):

Betroffen sind Sozialamt, Alters- und Pflegeheim Kühlewil und der Gesundheitsdienst. Insbesondere betroffen sind Fachpersonal in der Pflege, Ärztinnen/Ärzte und Zahnärztinnen/Zahnärzte. Auch wenn die Lohnforderungen im obersten Kaderbereich in der Regel über den Möglichkeiten der Stadt Bern liegen, konnten in den letzten Jahren alle Kaderstellen mit qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern besetzt werden.

## Direktion für Tiefbau, Verkehr und Stadtgrün (TVS):

Es sind alle Abteilungen betroffen – und zwar bei Kader- und Fachkaderstellen, insbesondere (Gesamt-)Projektleitungs- sowie Bereichsleitungsstellen.

## Direktion für Finanzen, Personal und Informatik (FPI):

Insbesondere betroffen sind Immobilien Stadt Bern, die Informatikdienste und teilweise die Finanzverwaltung, vor allem bei Stellen mit Expertendiplom. Die Steuerverwaltung und Logistik Bern spüren das höhere Lohnniveau der Konkurrenz beim mittleren Kader.

Folgende Kaderstellen waren aufgrund des Lohnsystems schwierig zu besetzen:

Laut Erhebung bei den Direktionen waren 2016 stadtweit ca. 20 bis 30 Prozent der zu besetzenden Kaderstellen (Kaderstufen 1 bis 3, bei der tiefsten Kaderstufe 4 deutlich weniger) aufgrund der Lohnthematik schwierig zu besetzen. Es kann davon ausgegangen werden, dass 2016 stadtweit ca. 20 Kaderstellen sowie zirka 10 bis 20 Fachkader und Spezialistinnen-/Spezialisten-Stellen aufgrund der Lohnthematik nur schwierig (oder in Einzelfällen noch nicht) besetzt werden konnten. In diesen Fällen kann die oft mindestens 10 Prozent betragende Lohndifferenz im Vergleich zum Kanton (oder im Vergleich zu Bund und Privatwirtschaft) nicht mit den attraktiven übrigen Anstellungsbedingungen wettgemacht werden. In einzelnen Fällen sind Lohndifferenzen von Fr. 20 000.00 bis Fr. 30 000.00 feststellbar; dies nicht nur bei Kaderstellen, sondern auch bei Spezialistinnen-/Spezialisten-Stellen mit sehr hohen Anforderungen an Aus- und Weiterbildung sowie Erfahrung.

*Zu Frage 2:*

Die Aufbauorganisation ist gesamtstädtisch einheitlich. Die Direktionen umfassen maximal vier Organisationsstufen, nämlich Abteilung, Bereich, Sektion und Gruppe, denen entsprechende Kaderstufen zugeordnet sind. Die Einreihungsbandbreite der Abteilungsleitungsstellen (Kaderstufe 1) geht von Lohnklasse 24 bis Lohnklasse 29. Die Bereichsleitungen (Kaderstufe 2) sind in der Bandbreite von Lohnklasse 20 bis Lohnklasse 26 eingereiht. Die Sektionsleitungen beanspruchen eine Einreihungsbandbreite von Lohnklasse 16 (meist 18) bis Lohnklasse 23, was ebenso für Projektlei-

tungen gilt. Die Gruppenleitungen (Kaderstufe 4) umfassen eine Einreihungsbandbreite, die von Lohnklasse 14 bis 21 reicht.

#### Anzahl Mitarbeitende in den Kaderstufen 1 – 4 pro Direktion

Direktion	Kaderstufe 1	Kaderstufe 2	Kaderstufe 3	Kaderstufe 4
PRD	11	17	3	7
SUE	8	19	45	55
BSS	9	27	62	58
TVS	9	29	22	57
FPI	8	22	25	92
<i>Total</i>	<i>45</i>	<i>114</i>	<i>157</i>	<i>269</i>

#### Zu Frage 3:

Kurzfristig sollte sich die 2017 erfolgte und per 2018 umzusetzende Kadereinreihungs-Überprüfung positiv auswirken. Der Gemeinderat hat Richtfunktionen für die Stellen auf Abteilungs- und Bereichsstufe geschaffen und sämtliche Stelleneinreihungen der Angestellten dieser obersten beiden Kaderstufen überprüft und neu eingereiht. Bei einigen Stellen, die um ein bis zwei Lohnklassen höher eingereiht wurden, wird dies bei einer Neubesetzung einen leicht höheren Anfangslohn ermöglichen.

Als weitere kurzfristige Massnahme im nicht-monetären Bereich sind ab September 2017 weitere Personalmarketing-Massnahmen geplant, um die Attraktivität der Stadt als Arbeitgeberin noch besser hervorzuheben. Realisiert ist ein fortschrittlicher Auftritt als Arbeitgeberin in Netz und Medien, geprüft werden zurzeit der Einsatz von Social Media in der Rekrutierung sowie die Lancierung einer Aktion "Mitarbeitende werben Mitarbeitende".

Der Gemeinderat ist der Meinung, dass die Hauptproblematik nicht primär eine Frage der Hierarchie der Kaderlohnklassen ist. Die Stadtverwaltung Bern ist im Vergleich zu anderen Unternehmen nicht übermässig hierarchisch organisiert. Eine weitere Dezimierung von Hierarchiestufen ist nicht zielführend und könnte zur Folge haben, dass interne Entwicklungsmöglichkeiten noch mehr eingeschränkt werden.

Kritisch für die Stadt und für die Besetzung von Stellen in den höchsten Kaderstufen haben sich in den letzten Jahren die Auswirkungen der Lohndeckelung "200 000 Franken sind genug" sowie die Anstrengungen des Kantons ausgewirkt, lohnmassig zum Bund aufzuschliessen.

#### Zu Frage 4:

Der Gemeinderat sieht Möglichkeiten, das bestehende Lohnsystem zu optimieren. Er hat sich diesbezüglich bei der Beantwortung der Motion Fraktion BG/JA! (Regula Tschanz, GB) geäussert: Städtisches Lohnsystem auf den Stand der Zeit bringen. Er ist demzufolge bereit, den Auftrag zur Überarbeitung des Lohnsystems als Postulat entgegenzunehmen, ohne an ein starres Revisionskonzept gebunden sein zu müssen. Dabei strebt er eine Erhöhung der Lohnsumme an, welche die Flexibilität der Arbeitgeberin verbessert, um auf die Konkurrenzsituation im Arbeitsmarkt der Kadermitarbeitenden und auf den Fachkräftemangel besser reagieren zu können.

Bern, 20. September 2017

Der Gemeinderat