

Botschaft an den Grossen Gemeinderat für die 4. Sitzung vom 23. September 2021

Traktanden Nr. 43
Registratur Nr. 10.9.01
Axioma Nr. 3661

Ostermundigen, 29. Juni 2021 / LedBar



Besoldungssystem Mitarbeitende der Gemeinde Ostermundigen; neues Konzept; Teilrevision Personal- und Besoldungsordnung; Kenntnisnahme und Genehmigung

1. Zusammenfassung und Antrag

1.1. Zusammenfassung

Gemäss Beschlüssen der Geschäftsprüfungskommission vom 05.12.2018 (Geschäft 143) sowie des Gemeinderates vom 30.07.2019 (Geschäft 3661) wurde der Personaldienst beauftragt, das Lohnsystem und den Teuerungsausgleich zu prüfen und wo notwendig Anpassungen vorzuschlagen. Durchgeführt wurde dieser Prozess von einer Arbeitsgruppe, begleitet durch die BDO AG. Im Jahr 2020 hat die Arbeitsgruppe ihre Arbeit beendet und dem Gemeinderat das Konzept neues Gehaltssystem vorgelegt. An der Gemeinderats-Sitzung vom 29.06.2021 hat der Gemeinderat über das Konzept entschieden und die Botschaft z.H. Grosse Gemeinderat verabschiedet.

Unter Einhaltung der Fristen kann das neue Lohnsystem frühestens per 01.11.2021 umgesetzt werden, sinnvollerweise erfolgt die operative Umsetzung per 01.01.2022.

1.2. Antrag

Gestützt auf die nachfolgenden Ausführungen sowie Artikel 63 Abs. 1+2 und 64, Abs. 2 der Gemeindeordnung vom 24. September 2000 beantragt der Gemeinderat dem Grossen Gemeinderat, es sei folgender

Beschluss zu fassen

1. Das „Konzept neues Gehaltssystem“ sowie der „Bericht zur Analyse Modell Bern“ werden zur Kenntnis genommen.
2. Die Empfehlungen der Abteilungsleiterkonferenz sowie der Sozialpartner werden zur Kenntnis genommen (Anhang 9 + 10 des Konzeptes).
3. Die nachfolgenden Beschlüsse in Kompetenz des Grossen Gemeinderates treten per 01.01.2022 in Kraft:

Gemeinderat

Schiessplatzweg 1
Postfach 101
3072 Ostermundigen

Telefon +41 31 930 14 14
Telefax
www.ostermundigen.ch

- a. Dem Grossen Gemeinderat wird beantragt, die neue Lohntabelle (Anhang 8 des Konzeptes, entspricht Anhang I der PBO), Inkraftsetzung per 1.1.2022, zu genehmigen.
- b. Dem Grossen Gemeinderat wird beantragt, die notwendige Anpassung der PBO, Art. 3 (vgl. Kapitel 7.1 und 7.2 im Konzept, Seiten 43ff), Inkraftsetzung per 1.1.2022, zu genehmigen.
4. Folgende Beschlüsse des Gemeinderates werden vom Grossen Gemeinderat zur Kenntnis genommen:
 - a. der neue Funktionenkatalog (Anhang 2 des Konzeptes, entspricht Anhang 03 zur Verordnung zur PBO);
 - b. die neuen Richtfunktionsumschreibungen Fachfunktionen (inkl. Führungsfunktionen, Anhang 3 des Konzeptes, entspricht Anhang 03 zur Verordnung zur PBO);
 - c. die notwendigen Anpassungen der VPBO, Art. 11-17, 19-24, 38 + Besitzstandsregelung (vgl. Kapitel 7.1 und 7.2 im Konzept, Seiten 43ff);
 - d. der Entscheid des Gemeinderates für die Überführungsvariante 2 (Kapitel 6.1.2, Seiten 39/40 des Konzeptes) mit den daraus entstehenden Mehrkosten von CHF 870'000 zulasten Erfolgsrechnung 2022;
 - e. die aus der Überführungsvariante 2 entstehenden, ordentlich zu budgetierenden, Mehrkosten für die Folgejahre von absteigend jährlich CHF 840'000 bis CHF 650'000 (2023 bis 2030);
 - f. die ab 2022 jährlich 0.25 Prozent der Bruttolohnsumme zur Alimentierung von Einmalprämien (vgl. Art. 38 VPBO, Seite 48 des Konzeptes).

2. Erläuterungen

2.1. Ausgangslage

Aus dem GR-Antrag vom 30.07.2019:

Die Gemeinde verfolgt als Arbeitgeberin das Ziel, funktionsbezogene und marktgerechte Löhne zu zahlen. Die letzte grössere Überprüfung der Funktionsgruppen erfolgte im Jahre 2008 mittels Gemeinderats-Beschluss vom 25.11.2008, Protokoll Nr. 25. Eine umfassende analytische Überprüfung und Aktualisierung wurde im Hinblick auf die einschneidenden Änderungen durch die BVR ab dem Jahre 2011 aufgeschoben (speziell die Führungs- sowie die Stabsfunktionen sowie die Stellvertretung der Abteilungsleitenden wurde nicht geregelt). Weitere Projekte und Vorschläge wurden durch den Gemeinderat aus finanziellen Gründen abgelehnt.

In den vergangenen 2 Jahren häuften sich die Begehren der Führungskräfte, Funktionen neu einzureihen oder zu bewerten. Speziell im Sozialdienst sind Differenzen zur Ostermundigen Einreihung bei einem „normalen“ Sozialarbeiter ab CHF 500.00 pro Monat x 13 alltäglich. Dies wurde mittels Benchmark-Erhebungen und überprüfbar Referenzlöhnen erhärtet. Auch die

Geschäftsprüfungskommission hat diese Unterschiede festgestellt (siehe Geschäftsprüfungskommissions-Protokoll vom Dezember 2018), dass Handlungsbedarf besteht.

Zur Vertiefung der Fragestellungen hat der Gemeinderat ein Projektteam (Gemeindepräsident, 1. Vizepräsidentin, Abteilungsleiter Soziales, Leiter Personaldienst) mit der Einholung von Angeboten zur Überprüfung der Funktionsgruppen/Lohnsystem beauftragt. Auf Grund der verfügbaren Datengrundlagen und Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Gemeinden hat sich das Projektteam für eine Zusammenarbeit mit der Firma BDO entschieden.

Die Firma BDO wurde im Jahre 2018 beauftragt, einen einfachen Vergleich mit gleichwertigen Gemeinden (Lyss, etc.), der kantonalen Verwaltung, sowie der Stadt Bern (im Kontext mit dem Fusionsabklärungsprojekt) zu erarbeiten.

Nach dem Vorliegen erster Ergebnisse wurden von der BDO die Funktionen des aktuellen Funktionenkataloges der Gemeinde mit den umfassenden Lohndaten (neueste Erhebung im Jahr 2018) der Firma BDO verglichen. Die Resultate wurden dem Gemeinderat durch den Gemeindepräsidenten im Frühjahr 2019 vorgestellt und erläutert. Ebenso wurden die Personalkommission und die Abteilungsleiterkonferenz über die Ergebnisse umfassend informiert.

Die Gemeinde Ostermundigen ist mit den Einreihungen ihrer Mitarbeitenden im Vergleich gut aufgestellt. Die grösstenteils bekannten Probleme der Saläre im Sozialdienst (Sozialarbeiter) und die tiefen Startlöhne für junge Mitarbeitende müssen jedoch angegangen werden, dies auch im Kontext um auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu bleiben.

Das bestehende Projektteam wird mit Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitnehmenden (Präsident Personalkommission, Vertreter Abteilung Öffentliche Sicherheit PEKO, Vertreter Gewerkschaft der PEKO und Mitarbeiterin Soziales) ergänzt, so dass mit externer Unterstützung der Firma BDO (siehe beigelegte Offerte), zuhanden des Gemeinderats folgende Ziele bearbeitet werden:

2.2. Ziel / Konzept

- Der Funktionenkatalog, Anhang 03 zur Verordnung zur PBO für Mitarbeiter, Führungs- und Leitungsfunktionen sowie Stabsfunktionen ist analytisch überprüft und aktualisiert. Wo notwendig wird neu klassifiziert oder Bandbreiten angepasst.
- Für die Behebung der Unterschiede bei der Besoldung der Stellvertretungen wird dem Gemeinderat ein Vorschlag unterbreitet.
- Auf der Basis des Gemeinderats-Beschlusses vom 18.12.2019 erarbeitet das Projektteam Vorschläge, wie künftig die Thematik Teuerungsausgleich, Reallohnerhöhung und Leistungslohn angegangen werden soll.
- Wo notwendig, wird die VPBO angepasst und dem Gemeinderat zum Entscheid vorgelegt (Bsp.: Anpassung der Wartefrist von 5 Jahren bis zur nächsten Beförderung etc.).

2.3. Projekt

Im Rahmen von 11 Arbeitsgruppensitzungen, 3 Ausschuss-Sitzungen (A. Panayides, T. Iten, B. Niederhäuser bis 31.08.2020 und B. Leder) sowie eines Workshops mit den Abteilungsleitenden wurden die bestehenden Grundlagen und Unterlagen überprüft, wo notwendig überarbeitet und zu allen geforderten Zielen Vorschläge erarbeitet. Um nicht den Eindruck zu erwecken, dass übergeordneten Entscheidungen vorweggenommen werden (Fusion), hat die Ar-

beitsgruppe explizit entschieden, weder das Modell der Stadt Bern noch dasjenige des Kantons Bern zu adaptieren.

Die Projektleitung wurde bis 31.08.2020 von B. Niederhäuser wahrgenommen, ab 01.09.2020 von B. Leder. Ausgangslage, Prozessfortschritt, Überlegungen sowie Ergebnisse flossen ins Konzept neues Gehaltssystem ein, welches von der Arbeitsgruppe am 09.12.2020 verabschiedet wurde. Anschliessend erfolgte die Vernehmlassung in der Abteilungsleiterkonferenz, der Personalkommission sowie beim VPOD.

Der Zieltermin konnte insbesondere aufgrund der besonderen Lage durch Corona nicht eingehalten werden, da während des Lock-Downs mehrere Sitzungen nicht durchgeführt werden konnten und sich nicht alle Arbeiten dafür eignen, im Rahmen von Online-Sitzungen bearbeitet zu werden. Der neue Zeitplan (siehe Punkt 5 im Antrag) sieht eine Umsetzung des neuen Lohnsystems per 01.07.2021 vor.

Zielerreichungsstand:

- Der Funktionenkatalog, Anhang 03 zur Verordnung zur PBO für Mitarbeitende, Führungs- und Leitungsfunktionen sowie Stabsfunktionen ist analytisch überprüft und aktualisiert. Wo notwendig wird neu klassifiziert oder Bandbreiten angepasst.
 - Das Ziel ist erreicht. Es wurden in Zusammenarbeit mit den Abteilungsleitenden und im Ausschuss sämtliche Funktionen und Einreihungen systematisch überprüft und wo notwendig Anpassungen vorgenommen (Konzept, Kapitel 3+5, Anhänge 2-6)
- Für die Behebung der Unterschiede bei der Besoldung der Stellvertretungen wird dem Gemeinderat ein Vorschlag unterbreitet.
 - Das Ziel ist erreicht. Die Arbeitsgruppe hat einen Vorschlag für die einheitliche Abgeltung der Stellvertretungen erarbeitet (Konzept, Kapitel 3.2)
- Auf der Basis des Gemeinderats-Beschlusses vom 18.12.2019 erarbeitet das Projektteam Vorschläge, wie künftig die Thematik Teuerungsausgleich, Realloohnerhöhung und Leistungslohn angegangen werden soll.
 - Das Ziel ist erreicht. Zu allen 3 Themen wurden Vorschläge erarbeitet:
 - Teuerungsausgleich: Konzept, Kapitel 4.4
 - Realloohnerhöhungen: Konzept, Kapitel 6.1.1 und 6.1.2 (punktuell notwendige, individuelle Realloohnerhöhungen, bzw. Neueinstufungen, sollen ausserhalb des Projektes geprüft und umgesetzt werden)
 - Leistungslohn: Konzept, Kapitel 5.2.3 im Konzept. Offen ist der Prozentsatz oder Betrag, mit welchem „der Topf“ der Einmalprämien finanziell alimentiert werden soll. Darüber entscheiden muss der Gemeinderat
- Wo notwendig, wird die VPBO angepasst und dem Gemeinderat zum Entscheid vorgelegt (Bsp.: Anpassung der Wartefrist von 5 Jahren bis zur nächsten Beförderung etc.).
 - Das Ziel ist erreicht. Die notwendigen Anpassungen der VPBO betreffen die Artikel 11, 13-17, 19-24 und 38 (Konzept, Artikel 7.2).

Vergleich mit der Stadt Bern

BDO wurde beauftragt, die nachgenannten Fragestellungen mit Hilfe von Sekundärdaten sowie Primärerhebungen mit der Stadt Bern zu beantworten. Dazu verweisen wir auf den detaillierten Analysebericht vom 28.04.2021.

1. Zu Handen GR wird die Adaption des Lohnsystems der Stadt Bern in einem Vergleich mit dem Lohnsystem der Gemeinde Ostermundigen aufgezeigt und zu begründet.
2. Zu Handen GR wird das das Bonussystem eines Abteilungsleitenden der Stadt Bern aufgezeigt und wie dieses in Ostermundigen umgesetzt werden könnte.

2.4. Ergebnisse Vergleich mit dem Modell Stadt Bern

Lohntabelle

- Ostermundigen würde mit der Übernahme eines linearen Modelles wie in der Stadt Bern vor allem in den ersten zwei Karriereperioden an Attraktivität einbüßen. Eine Kompensation müsste mit einer Grund- und Maximalloohnerhöhung erfolgen.
- Interessant ist, dass die Stadt Bern allenfalls prüft, auf ein degressives Modell umzustellen, um die Attraktivität für junge Personen zu erhöhen. Eine Übernahme des heutigen Modells der Stadt Bern würde somit nicht zwingend eine Angleichung bedeuten. Ostermundigen ist allenfalls in der Diskussion bereits einen Schritt weiter als Bern. Die Stadt Bern befindet sich erst in der Analysephase im Rahmen des Projekts „Gerechtes Gehaltssystem“.

Stelleneinreihung

- Das vorgesehene Modell von Ostermundigen weicht im Grundprinzip nicht vom Modell der Stadt Bern ab. Einziger Unterschied ist, dass in Ostermundigen die Richtfunktion grösstenteils als «Mindestanforderung» angesehen wird und in Bern als Richtwert, bei welchem noch mittels unterschiedlicher Lohnklassenbandbreiten eine zusätzliche Differenzierung geschaffen wird. Diese Differenzierung wird in Ostermundigen mit klar abgegrenzten Funktionen und Kompetenzstufen geschaffen.
- Bei der Erarbeitung der Funktionsbeschreibungen hat sich Ostermundigen an der Stadt Bern orientiert (gleiche Kriterien).
- Die Stadt Bern prüft im aktuellen Projekt den Wechsel von der summarischen zur analytischen Funktionsbewertung (Führungsfunktionen wurden in Ostermundigen im Projektverlauf analytisch bewertet).

Ersteinreihung Mitarbeiter/in (Person)

- Das vorgesehene Modell von Ostermundigen weicht im Grundprinzip (insb. Berücksichtigung Erfahrung) nicht vom Modell der Stadt Bern ab. Ostermundigen kann sich mit den erworbenen Hintergrundinformationen auch in der Praxisanwendung an der Stadt Bern orientieren.
- Eine höhere Flexibilität, bspw. auch in der Berücksichtigung des Arbeitsmarktes, war in Ostermundigen ein grosses Projektziel. Somit ist diesem Kriterium in der Praxisanwendung mehr Beachtung zu schenken, als es heute in der Stadt Bern der Fall ist.

Lohnentwicklung & Leistungsprämien

- Leistung wird in der Stadt Bern grundsätzlich nicht an Zielen gemessen, sondern an Verhalten und Leistungskriterien wie Arbeitsergebnisse, fachliche Fähigkeiten und Entwicklung.
- Bewertung «gut» wird als normal angesehen und entsprechend budgetiert. Für die Honorierung von «sehr guten» Leistungen stehen nur eingeschränkte Mittel zur Verfügung. Daher stellt sich die Frage, ob die Beurteilung «sehr gut» effektiv zur Leistungsbeurteilung dient oder um Lohnentwicklung zu ermöglichen. Dies insb. in der Leistungsklasse, in welcher nur noch mit «sehr gut» überhaupt eine Entwicklung stattfindet.

2.5. Varianten zur Überführung des alten ins neue Lohnsystem

Für die Überführung des alten ins neue Lohnsystem sind 3 Varianten denkbar (Konzept, Artikel 6.1.2):

Variante 1, Frankenübertrag:

Dabei wird unter Berücksichtigung der im Funktionenkatalog zugeteilten Lohnklasse der Frankenbetrag gesucht, welcher dem heutigen Bruttolohn entspricht. Die Stellen werden in der Erfahrungsstufe eingeordnet, in welcher der nächsthöhere Betrag zu ihrem heutigen Bruttolohn liegt (sehr geringe Abweichungen).

Von diesem Ersteinreihungspunkt aus wird jährlich mit einer automatischen Stufenerhöhung weitergerechnet, ausser das Maximum der Lohnklasse sei bereits erreicht oder wenn bei einer Stelle eine tiefere Lohnklasse im neuen Funktionenkatalog vorgesehen ist. Bei diesen Stellen ist das Lohnklassenmaximum bzw. wenn der heutige Lohn höher ist, der heutige Lohn berücksichtigt (Besitzstandswahrung).

Variante 2, Neueinreihung:

Bei dieser Variante wird die vollständige Neueinreihung gemäss neuer Ersteinreihungssystematik vorgenommen. Als Annäherung an die angestrebte Einreihungssystematik wurde das Alter mit einer einheitlichen Systematik berücksichtigt (bspw. 60 Jahre in Erfahrungsstufe 40, 20 Jahre zum Grundlohn). Bei einer Berücksichtigung weiterer, angestrebter Kriterien wäre der Aufwand in einem Missverhältnis zum Nutzen der vorliegenden Simulation gestanden.

Bei dieser Variante wird vom Ersteinreihungspunkt aus jährlich mit einer automatischen Stufenerhöhung weitergerechnet, ausser das Maximum der Lohnklasse sei bereits erreicht oder wenn bei einer Stelle eine tiefere Lohnklasse im neuen Funktionenkatalog vorgesehen ist. Bei diesen Stellen wird das Lohnklassenmaximum bzw. wenn der heutige Lohn höher ist, der heutige Lohn berücksichtigt.

Bei zahlreichen Mitarbeitenden wurde festgestellt, dass aufgrund einer Neueinreihung gemäss neuer Systematik im ersten Jahr eine grosse Lohnerhöhung erfolgen würde. Dies ist unter anderem auf die unterschiedliche Einreihungspraxis (Konzept, Kapitel 4.2.1) zurückzuführen. Es ist anzunehmen, dass die meisten dieser Mitarbeitenden erst in höherem Alter zur Gemeinde Ostermundigen gestossen sind und daher im Lohn noch tiefer sind als Mitarbeitende, welche bereits sehr jung von der Gemeinde Ostermundigen angestellt wurden.

Unter Berücksichtigung der dargelegten Reallohnerhöhungen würde sich mit dieser Variante ein Mehraufwand von durchschnittlich rund CHF 793'000 pro Jahr zwischen dem Jahr 2020 und 2030 ergeben.

Variante 3, Frankenübertrag und punktuelle Angleichungen:

Aufgrund der heutigen Einreihungspraxis konnte - wie bereits dargelegt - festgestellt werden, dass bei einem reinen Frankenübertrag bei einem Teil der Mitarbeitenden eine tiefere Erfahrungsstufe in der neuen Lohnabelle resultiert, als wenn die Mitarbeitenden komplett neu nach ihrem Alter und der Erfahrung in die neue Systematik eingereiht würden. In dieser Variante werden bei Mitarbeitenden, welche starke negative Abweichungen zwischen dem Frankenübertrag und einer Neueinreihung aufweisen, punktuelle Angleichungen vorgenommen. Dies jedoch nur, wenn die Mitarbeitenden nicht auch gleich zusätzlich von einer Reallohnerhöhung profitieren.

Unter Berücksichtigung der dargelegten Reallohnerhöhungen und der punktuellen Angleichungen würde sich mit dieser Variante ein Mehraufwand von durchschnittlich rund CHF 320'000 pro Jahr zwischen dem Jahr 2020 und 2030 ergeben.

Die Arbeitsgruppe hat die verschiedenen Varianten diskutiert. Für eine vollständige Gleichbehandlung sämtlicher Mitarbeitenden und insbesondere um zwischen den bestehenden und den neu eintretenden Mitarbeitenden eine Gleichbehandlung sicherzustellen, muss eine Überführung gemäss Variante 2 (Neueinreihung) vorgenommen werden. Ein reiner Frankenübertrag würde zur genannten Ungleichbehandlung führen. Es ist jedoch denkbar, dass eine Variante 3 als Ausgangspunkt für die Umsetzung gewählt werden kann, aber ein Zeithorizont definiert wird, bis zu welchem die vollständige Umsetzung des neuen Lohnsystems (Variante 2) erreicht werden soll. Wie die Arbeitsgruppe kamen auch die Personalkommission und der VPOD zum Schluss, dass, um interne Lohngerechtigkeit zu erhalten, die Variante 2 umgesetzt werden muss.

Für den Personaldienst spricht auch die folgende Tatsache für Variante 2: Aufgrund der 25 anstehenden Pensionierungen von 2021 bis 2024 und der Entscheide von Gemeinderat und Grosse Gemeinderat für die Aufnahme von Fusionsverhandlungen mit Bern wird die Fluktuation ansteigen. Diese darf nicht mit Lohnungerechtigkeiten weiter befördert werden. Es ist essenziell für die Gemeinde, dass das Fachwissen und die Ressourcen bis zur vollzogenen Fusion erhalten bleiben, um die geforderten Dienstleistungen erbringen zu können.

Grundsätzlich gilt: Jede erfolgreiche Rekrutierung kostet das 1.5-fache der Lohnsumme. Dazu kommt, dass bei erfolgreicher Rekrutierung die neuen Mitarbeitenden sowieso nach neuem System eingereiht würden, was bei Variante 1 oder 3 gegenüber bestehenden Mitarbeitenden weitere Mehrkosten mit sich bringen würde. Bei nicht erfolgreichen Rekrutierungen müsste mit weiteren Zusatzkosten aufgrund Überbrückung durch externe Leistungserbringer oder Temporär-Personal gerechnet werden. Das heisst, je höher die Fluktuation, desto mehr muss rekrutiert werden, desto höher die Zusatz- und Folgekosten. Aus Sicht des Personaldienstes lohnt es sich entsprechend nicht, aus kurzfristigen Budgetüberlegungen das Risiko von nicht kalkulierbaren und nicht kalkulierten Zusatz-Kosten einzugehen.

2.6. Folgekosten

Wahl der neuen Lohnsystematik

Unter Berücksichtigung der dargelegten Reallohnerhöhungen würde sich mit

- Variante 1 ein Mehraufwand von durchschnittlich rund CHF 213'000 pro Jahr zwischen den Jahren 2020 und 2030 ergeben (Zahlen Stand 2020).
- Variante 2 ein Mehraufwand von durchschnittlich rund CHF 793'000 pro Jahr zwischen den Jahren 2020 und 2030 ergeben (Zahlen Stand 2020).
- Variante 3 ein Mehraufwand von durchschnittlich rund CHF 320'000 pro Jahr zwischen den Jahren 2020 und 2030 ergeben (Zahlen Stand 2020).

Alimentierung Einmalprämien

Es ist Sache des Gemeinderates, die Höhe der Alimentierung zu bestimmen, in Form eines fixen, wiederkehrenden Betrages oder Prozentsatzes. Im Budget 2021 wurden 0.25% der Lohnsumme budgetiert und bewilligt.

Teuerungsausgleich

Die Mehrkosten wären vom Teuerungs-Entscheid des Kantons Bern abhängig. 2017-2021 beschloss der Regierungsrat keine Teuerung (mit Ausnahme 2020: 0.2%).

2.7. Fusionstauglichkeit

Die Abteilungsleiterkonferenz und der Gemeinderat sind der Auffassung, dass trotz der laufenden Fusionsverhandlungen die beantragten Änderungen des Besoldungssystems vorgenommen werden müssen. Der Vergleich mit dem Lohnsystem der Stadt Bern hat gezeigt, dass die finanziellen Differenzen zwischen dem Lohnsystem der Stadt Bern und dem neuen Besoldungssystem der Gemeinde Ostermundigen vertretbar sind. Eine Übernahme des aktuell gültigen Systems der Stadt Bern ist zudem zur Zeit nicht sinnvoll, da die Zielsetzungen des Gemeinderates (Arbeitsmarktfähigkeit der Gemeinde sicherstellen) damit nicht erreicht werden können.

2.8. Fazit des Gemeinderates

Der Gemeinderat unterstützt die Erkenntnisse und Empfehlung von Arbeitsgruppe, BDO, Abteilungsleiterkonferenz und Sozialpartnern. Im Hinblick auf die in Aussicht stehende Fusion ist eine erhöhte Fluktuation zu erwarten. Die damit verbundenen Schwierigkeiten, genügend qualifiziertes Personal zur Sicherstellung des Auftrages und der Dienstleistungen zu finden, werden unweigerlich zu Mehrkosten führen (Rekrutierungskosten, nicht besetzte Stellen, externe Mandatierungen, Projekt- und Investitionsstau,...). Es ist deshalb im Sinne des Personalerhalts und des Service Public der Gemeinde von grosser Eminenz, dass die Variante 2 umgesetzt wird.

2.9. Termine

| | |
|---|------------|
| Entscheid GGR | 23.09.2021 |
| Erarbeitung von Umsetzungsinstrumenten durch den Personaldienst | 01.11.2021 |
| Umsetzung unter Berücksichtigung der Beschwerdefrist | 01.01.2022 |

2.10. Stellungnahme Finanzkommission

Die Finanzkommission hat an ihrer Sitzung vom 21. Juni 2021 das Geschäft behandelt und sämtliche Antragspunkte gutgeheissen.


2.10.1. Fragen aus der Finanzkommission

Die gestellte Frage anlässlich der Finanzkommissions-Sitzung, ob die Änderung des Lohnsystems zu Beitragslücken führen könnte, kann mit „Nein“ beantwortet werden. Die zweite Frage, ob mit dem neuen Lohnsystem die vakanten Stellen besetzt werden können, kann nicht garantiert werden. Die überarbeiteten Anstellungsbedingungen erhöhen aber ganz klar die Arbeitgeberattraktivität.

Gemeinderat Ostermundigen



Thomas Iten
Präsident



Barbara Steudler
Gemeindeschreiberin

Beilagen:

- Konzept neues Besoldungssystem
- Vergleich mit dem Modell Stadt Bern – Absprache mit Stadt Bern