

## Auszug aus dem Protokoll

Sitzungsdatum	Traktandum	Beschlussnummer	Geschäftsnummer	Ordnungsnummer
29.11.2023	9	64	3402	00.06.04

### **Interpellation Karin Steiner (SP) und Mitunterzeichnende betreffend «Entspricht die Salär Praxis für die Mitarbeitenden der Gemeindeverwaltung dem regionalen / kantonalen Benchmark?», Antwort**

#### **Ausgangslage**

Am 30. August 2023 wurde folgende Interpellation eingereicht:

Erstunterzeichnerin: Karin Steiner (SP)

Mitunterzeichnende: Petra Spichiger (SP), Michael Fust (SP), Hanspeter Anderegg (SP), Ratheeshan Gunaratnam (SP), Markus Wüest (SP), Dominique Vögeli (SP), Monika Flückiger (SP),

*«Entspricht die Salär Praxis für die Mitarbeitenden der Gemeindeverwaltung dem regionalen / kantonalen Benchmark*

*Der Gemeinderat wird gebeten, folgende Fragen zu beantworten:*

- 1. Mit welchen Instrumenten überprüft der Gemeinderat die Wettbewerbsfähigkeit der bestehenden Salär Praxis für die Mitarbeitenden der Verwaltung im Vergleich mit umliegenden Gemeinden?*
- 2. In welchen zeitlichen Abständen wird die angewandte Salär Praxis reevaluiert?*
- 3. Wo steht die Gemeinde im regionalen/kantonalen Benchmark bei den Salären der Gemeindeverwaltung?*

#### Begründung

*Die Aufstockung des Stellenpools ist dringend und notwendig. Der Gemeinderat schreibt in seinem Antrag, unter anderem, dass mit dieser Massnahme eine nachhaltige Personalpolitik wahrgenommen werden soll und Zollikofen als eine attraktive Arbeitgeberin gefestigt werden kann.*

*Nebst der Aufstockung des Stellenpools, ist eine marktübliche, mit anderen Gemeinden vergleichbare Entlohnung, ein wichtiger Bestandteil, damit Zollikofen im angespannten Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig ist.*

*Im Antrag vom 30.08.2023 werden die voraussichtlichen Kosten für die Aufstockung des Stellenpools auf der Grundlage eines durchschnittlichen Gehalts von Fr. 106'000 (inkl. Arbeitgeberbeiträge) berechnet. Diese Annahme erscheint auch im Median gesehen, eher tief.*

*Es stellt sich die Frage, ob die Gemeinde Zollikofen mit dieser Gehaltsannahme im Vergleich zu umliegenden Gemeinden für künftige Arbeitnehmende wettbewerbsfähig und attraktiv ist. Dies vor allem auch vor dem Hintergrund, dass die einzelnen Aufgabengebiete komplexer und anspruchsvoller sind und die Gemeinde künftig auf sehr gut qualifizierte Mitarbeitende angewiesen sein wird.»*

## Antwort Gemeinderat

### Allgemeine Bemerkung

Die Gemeinde Zollikofen lehnt sich generell an das Personalrecht des Kantons Bern an. So auch in Bezug auf die Gehaltsregelungen. So wird jede Stelle der Gemeinde sinngemäss der Gehaltsklassentabelle nach kantonaler Personalgesetzgebung zugeordnet. Die Gehaltsfestsetzung hat nach objektiven Kriterien zu erfolgen, dabei werden berücksichtigt:

- a) die an die Funktion gestellten Anforderungen und Erwartungen,
- b) die persönlichen Voraussetzungen zur Ausübung der Funktion,
- c) die berufliche und ausserberufliche Erfahrung, die Leistung und das Verhalten,
- d) die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt,
- e) die Teuerungsentwicklung,
- f) die Finanzlage des Kantons bzw. der Gemeinde
- g) die Gehälter der bereits beschäftigten Mitarbeitenden

Demnach ist die Wettbewerbsfähigkeit bzw. die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt nur eines von mehreren Elementen für die Gehaltsfestsetzung.

Die Gemeinde Zollikofen steht nebst der Konkurrenz durch andere (v. a. bernische) Gemeinden durch ihre örtliche Nähe zu Bern insbesondere auch im Wettbewerb zum Kanton Bern und der Eidgenossenschaft (inkl. Regiebetriebe) als Arbeitgebende.

In der Region oder im Kanton Bern ist kein Benchmark über die Salär-Praxis im eigentlichen Sinne verfügbar. Für die Zuordnung der Stellen in die Gehaltsklassen wird mitunter auch auf einen losen Vergleich mit jeweils ähnlichen Gemeinden (Grösse, Struktur, Lage, etc.) abgestellt. Bei der Einführung des Gehaltssystems haben die kommunalen Kaderverbände Empfehlungen für die Gehaltsklasseneinreihungen (abgestuft nach Gemeindegrössen) erlassen, welche bis heute wegweisend sind.

Die Einreihung der Stellen in die Gehaltsklasse ist ein wichtiges Element im Gehaltssystem. Genauso wichtig ist dabei der Aufstieg innerhalb der Gehaltsklasse, mit welchem unter anderem auch die individuelle Leistung und das Verhalten des Mitarbeitenden «gewürdigt» werden kann. Aus Gemeindevergleichen ist in diesem Punkt jeweils hervorzuheben, dass die Gemeinde Zollikofen für die jährlichen Gehaltsmassnahmen jeweils hohe Werte ausweist. So konnte seit Bestehen des Gehaltssystems (BEREBE, 1995) die jährliche Quote für die individuellen Gehaltsstufenaufstiege – im Gegensatz zu anderen Gemeinwesen – stets gemäss Modellvorgaben gewährt werden.

### Frage 1

*Mit welchen Instrumenten überprüft der Gemeinderat die Wettbewerbsfähigkeit der bestehenden Salär Praxis für die Mitarbeitenden der Verwaltung im Vergleich mit umliegenden Gemeinden?*

Da die meisten bernischen Gemeinden das Gehaltssystem des Kantons Bern übernehmen, können die Vergleiche am ehesten durch die Gegenüberstellung der öffentlich zugänglichen Gehaltsklasseneinreihungen gemacht werden. Andere Instrumente werden durch die Gemeinde Zollikofen nicht eingesetzt oder sind nicht frei zugänglich.

Im Übrigen geben öffentlich publizierte Gehaltsvergleiche aus Fachzeitschriften oder Rückmeldungen aus Anstellungsprozessen mit Interessierten für die ausgeschriebenen Stellen jeweils Hinweise zur Wettbewerbsfähigkeit in Bezug auf das Salär.

Zur Wettbewerbsfähigkeit eines Arbeitsgebers zählt nach Auffassung des Gemeinderats nicht einzig das Gehalt, sondern auch die übrigen Anstellungsbedingungen (wie beispielsweise Ferien, Arbeitszeitmodelle, Gehaltsfortzahlungen im Krankheitsfall, Möglichkeit von Teilzeitarbeit und Homeoffice, berufliche Vorsorge, Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitsort, Weiterbildungsmöglichkeiten etc.). Im Übrigen ergeben sich nicht zuletzt aus den jährlich erhobenen Werten zu Fluktuation oder durchschnittlichem Dienstaltermitteln Kenntnisse über die Wettbewerbsfähigkeit der Gemeinde als Arbeitgeberin.

**Frage 2**

*In welchen zeitlichen Abständen wird die angewandte Salär Praxis reevaluiert?*

Es gibt keine regelmässigen zeitlichen Abstände für eine Überprüfung. Der Gemeinderat hat in Vergangenheit bei sich aufdrängenden Veränderungen die Lage beurteilt und Änderungen der Gehaltsklasseneinreihungen von einzelnen Stellen (z. B. bei Veränderung des Aufgaben- oder Verantwortungsbereichs) vorgenommen.

**Frage 3**

*Wo steht die Gemeinde im regionalen/kantonalen Benchmark bei den Salären der Gemeindeverwaltung?*

Die nachfolgende Zusammenstellung ermöglicht einen (unvollständigen) Überblick von ausgewählten Stellen und deren Gehaltsklasseneinreihungen<sup>1</sup> (kein Benchmark des konkreten Salärs):

Gemeinde	Abteilungsleiter/-in Finanzen	BL Hochbau / Bauinspektor/-in	Sozialarbeiter/-in	Werkhof-Mitarbeiter/-in	Schulhauswart/-in
Belp	24	19	18	12	13
Bremgarten	21	n/v	n/v	11	12
Herzogenbuchsee	23	17	19	10	12
Ittigen	24	19	19	12	13
Kirchlindach	20-22	15-17	n/v	n/v	11-12
Langnau i.E.	22-24	19-21	18	10	11
Lyss	24	18	18	9	12
Münchenbuchsee	23	18	n/v	n/v	12
Münsingen	22-24	19-21	17-19	8-10	11-13
Muri b.B.	22-24	17-19	17-19	10-12	12-14
Spiez	23	18	18	10-12	13
Worb	24	18	18	10	12
Zollikofen	23	18	18	10	12

(eigene Recherchen, teils mit Gültigkeit ab 2024)

Aus der obenstehenden Zusammenstellung geht hervor, dass die Gemeinde Zollikofen bezüglich der Gehaltsklasseneinreihungen eher am unteren Band der vergleichbaren Funktionen mit den vergleichbaren Gemeinden ist.

An dieser Stelle wird nochmals darauf hingewiesen, dass die Gehaltsklasseneinreihung nur eines von mehreren Elementen der konkreten Saläreinreihung und -festlegung ist. Das Fortkommen bzw. der Aufstieg innerhalb der Gehaltsklasse ist von den jährlich zur Verfügung stehenden Mitteln für Gehaltsmassnahmen abhängig. In diesem Bereich reiht sich Zollikofen im Gemeindevergleich erfahrungsgemäss jeweils bei der oberen Bandbreite ein. Daraus wird ersichtlich, dass die Gehaltstufeneinreihung genauso so massgebend ist wie jene der Gehaltsklasse. Die durchschnittliche Gehaltsstufeneinreihung von allen Mitarbeitenden der Gemeinde Zollikofen liegt etwas über dem Mittelwert (Gehaltsstufe 25 von 40) des jeweiligen Gehaltsbandes.

**Beratung**

<sup>1</sup> Auszug aus Gehaltsklassentabelle EG Zollikofen:

Gehaltsklasse	in CHF	Minimum	Mittelwert	Maximum
GK 23		102'646.05	133'439.85	164'233.70
GK 18		79'279.85	103'063.80	126'847.75
GK 12		60'948.55	79'233.10	97'517.70
GK 10		56'751.50	73'776.95	90'802.40

**GGR-Präsidentin Esther Schwarz (SP):** Das Eintreten ist vorgegeben, die Antwort des Gemeinderats liegt vor.

**Karin Steiner (SP):** Ich danke dem Gemeinderat für die schnelle Beantwortung der Interpellation. Die Antwort gibt Einblick in die aktuelle Praxis rund um Salärfragen, Gehaltsklassen, Gehaltsstufen und die Einreihung in das System. Ich möchte zwei Punkte kurz ansprechen: Es wird aufgezeigt, dass sich Zollikofen im Bezug zu vergleichbaren Gemeinden eher am unteren Band bei der Zuteilung von Gehaltsklassen befindet. Vielen Dank für die Auflistung der verschiedenen Funktionen und entsprechenden Gehaltsklassen. Zusätzlich wäre hier noch interessant gewesen, wo sich die Sachbearbeiterinnen, also das Verwaltungspersonal ohne Linien- und Kaderfunktion im Vergleich zu anderen Gemeinden befindet.

Beim Aufstieg innerhalb der Gehaltsklasse in Form von Gehaltsstufen wird auf einen leicht über dem Durchschnitt liegenden Mittelwert von 25 Gehaltsstufen hingewiesen. Ein Mittelwert zeigt nicht auf, wie viele Personen über diesem Wert liegen und wie viele unterhalb. Hier hätte unter Umständen der Median eine stärkere Aussagekraft. Es liesse sich aufzeigen, wie viele Personen oberhalb und wie viele Personen sich unterhalb befinden. Deshalb bleiben Fragen zurück.

Ich pflichte dem Gemeinderat bei, dass der Lohn nicht alleine ausschlaggebend ist. Als Ausgangspunkt, ob eine Bewerbung eingereicht oder ob sie später zurückgezogen wird, eben manchmal doch entscheidend. Hand aufs Herz, im Bewerbungsverfahren nehmen Lohnverhandlungen nach meiner Erfahrung doch meistens einen recht grossen Raum ein. Ich gehe nicht davon aus, dass dies in der Gemeinde Zollikofen anders ist. Sollte es zu Herausforderungen bei der Neubesetzung von Stellen gehen oder es zu einer erhöhten Fluktuation kommen, wäre ganz nach dem Anspruch eine attraktive Arbeitgeberin zu sein, im Sinne einer reflexiven Orientierung, vielleicht doch die Salärpraxis einmal zu überdenken. Das Ganze gibt jetzt vielleicht auch noch einen Anstoss, da die GPK sich im 2024 dem Personalwesen annehmen wird. In dem Sinne, vielen Dank für die Antwort.

#### **Kenntnisnahme**

Die Antwort des Gemeinderats wird zur Kenntnis genommen.