

Interfraktionelle Interpellation FDP/JF, GLP/JGLP (Dannie Jost, FDP/Peter Ammann, GLP): Personalrekrutierung, Lohnnebenleistungen

Oft wird vorgebracht, dass die Stadt Bern wegen des aktuellen Lohnsystems Schwierigkeiten bei der Neubesetzung von offenen Stellen habe. Das mag für einzelne Schlüsselstellen und wenige Kaderpositionen zutreffen, gilt aber wohl kaum generell für die Stadt Bern als Arbeitgeberin. Die Zufriedenheit der Arbeitnehmenden ist hoch und die Fluktuation tief.

In diesem Zusammenhang bitten wir den Gemeinderat um Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Hat die Stadt Bern ein Rekrutierungsproblem:
 - a) Wie viele Dossiers erhält die Stadt im Schnitt auf eine Bewerbung?
 - b) Wie sind die Unterschiede zwischen den Stellenprofilen (Sachbearbeitung, Kader, usw.)?
 - c) Wie viele Stellen können nicht zeitnah (innerhalb von 3-6 Monaten) besetzt werden und in welchen Bereichen sind diese angesiedelt?
2. Führt die Stadt Bern strukturierte und einheitliche Austrittsgespräche und wenn ja, welche Gründe für Austritte werden genannt?
3. Wir bitten den Gemeinderat um abschliessende quantifizierte Auflistung sämtlicher Lohnnebenleistungen, bei denen die Stadt Bern freiwillig bzw. gemäss Personalreglement über die gesetzlichen Vorgaben nach OR, AHVG, BVG usw. hinaus geht, so z.B. Pensionsalter, Anzahl Ferientage, Familienzulagen, Wochenarbeitszeit, usw.

Bern, 21. September 2017

Erstunterzeichnende: Dannie Jost, Peter Ammann

Mitunterzeichnende: Thomas Berger, Bernhard Eicher, Barbara Freiburghaus, Alexandra Thalhammer, Melanie Mettler, Claude Grosjean, Sandra Ryser, Christophe Weder, Maurice Lindgren, Matthias Egli, Marianne Schild, Vivianne Esseiva

Antwort des Gemeinderats

Der Gemeinderat ist der Überzeugung, dass die HR-Verantwortlichen der Stadtverwaltung sehr professionell und mit hohem Anspruch rekrutieren. Es gelingt der Stadt, die meisten Stellen zeitgerecht und mit geeigneten Kandidatinnen oder Kandidaten zu besetzen. Dazu tragen insbesondere das gute Image der Stadt mit ihren interessanten und sinnstiftenden Arbeitsplätzen sowie die insgesamt attraktiven Anstellungsbedingungen bei. Dies kommt ihr insbesondere auch dort zugute, wo sich die Rekrutierung schwieriger gestaltet; z.B. bei den MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik).

Zu Frage 1a):

Sowohl Quantität wie auch Qualität der Stellenbewerbungen sind sehr unterschiedlich. Dabei ist das Bild in allen Richtungen vergleichbar: Die Spannweite reicht von unter zehn Bewerbungen bei sehr spezifischen Stellen mit hohen Anforderungen an Spezialausbildung und -erfahrung (z.B. Ärztinnen und Ärzte, einzelne Stellen für Planung und Projektleitung, Funktionen im Pflegebereich, Informatikstellen, einzelne Stellen im Sozialdienst sowie andere sehr spezifische Stellen) bis zu 100 und mehr (Spitzenwerte 180 bis 200) Bewerbungen bei Stellen, die sich an einen grossen Personenkreis richten (z.B. allgemeine Administration, Telefonzentrale). Der wenig aussagekräftige Durchschnittswert beträgt pro Ausschreibung rund 50 Bewerbungen.

Die Tendenz: je höher der Qualifikationsbedarf ist, je spezifischer die geforderten Abschlüsse und Berufserfahrungen sind, desto weniger Bewerbungen gibt es. In der Regel gilt auch, dass je höher die Hierarchiestufe, desto geringer die Anzahl von Bewerbungen.

Quantität heisst nicht Qualität: Für die erfolgreiche Stellenbesetzung ist die Qualität (die Erfüllung der Anforderungen) wichtiger als die Quantität. So sind beispielsweise unter den vielen Bewerbungen auf administrative, kaufmännische Stellen häufig eine grosse Anzahl von Kandidatinnen und Kandidaten unter- oder überqualifiziert. Bei einigen Stellenausschreibungen ist es spürbar, wenn Bund, Kanton und teilweise auch Privatwirtschaft gleichzeitig vergleichbare Stellen ausschreiben. Dies betrifft insbesondere auch Stellen mit hohen oder spezifischen Anforderungen.

Zu Frage 1b):

Bei allen Direktionen ergibt sich ein sehr ähnliches Bild.

- Besetzung von Stellen mit einfachen, manuellen, routinemässigen Tätigkeiten: Sehr gute Bewerbungssituation: 50 – 200 Bewerbungen.
- Besetzung administrativer Stellen: Sehr gute Bewerbungssituation: 40 – 200 Bewerbungen.
- Stellenbesetzung von Fachkräften mit spezifischen Anforderungen: Meist sehr gute Bewerbungssituation: Die Auswahl an Bewerbungen ist quantitativ aber eingeschränkt (10 – 40).
- Besetzung unterer/mittlerer Kaderstellen: Meist sehr gute Bewerbungssituation. Die Auswahl an Bewerbungen ist quantitativ eingeschränkt (5 – 30), in Einzelfällen kritisch.
- Besetzung höherer Kaderstellen: Nur wenige Stellen sind jährlich zu besetzen. Der Eingang an Bewerbungen ist sehr unterschiedlich (5 – 40). Bei sehr gut qualifizierten und erfahrenen Bewerbenden ist es schwierig die Lohnvorstellungen zu erfüllen.

Auch innerhalb der oben aufgeführten Kategorien gilt: Je spezifischer die Aufgabe, je höher die ausbildungs- und erfahrungsmässigen Anforderungen, umso tiefer ist die Zahl gut qualifizierter, geeigneter und «bezahlbarer» Bewerberinnen und Bewerber. Die Anzahl Bewerbungen ist meistens kein Indikator für die Qualität und Eignung der Bewerbenden.

Zu Frage 1c):

Nur in relativ wenigen Fällen konnten Stellen nicht innert drei bis sechs Monaten besetzt werden, so zum Beispiel die Stellen von spezialisierten Informatikerinnen und Informatikern, die Stelle der Verfahrensleitung Fachstelle Beschaffungswesen, die Stelle Flottenmanager/in bei Logistik Bern, die Chemie-Laboranten-Stelle bei der Direktion für Sicherheit, Umwelt und Energie, Stellen im Geomatikbereich, die Stellen der Projektleitungen Grünraumgestaltung sowie Grünflächenpflege, die Stelle Betriebselektriker/in Kanalnetzbetrieb, die Stelle Gesamtprojektleitung Projektierung + Realisierung Tiefbauamt, Projektleitungsstellen Verkehrsplanung sowie Bereichsleitungen Grünraumgestaltung, Siedlungsentwässerung und Verkehrsplanung (Direktion für Tiefbau, Verkehr und Stadtgrün).

Zu Frage 2:

In allen Direktionen werden mit wenigen Ausnahmen, beispielsweise bei Fachkräften Reinigung im Stundenlohn, einheitliche und standardisierte Austrittsgespräche geführt. In einzelnen Abteilungen wird auf ein Austrittsgespräch verzichtet, wenn dies aus Sicht der Mitarbeitenden nicht gewünscht wird.

Austrittsgründe, sofern die Mitarbeitenden diese bekannt geben, werden im Personalinformationssystem (SAP HCM) stadtweit erfasst und periodisch ausgewertet. Die meistgenannten Austrittsgründe sind «neue Herausforderung», «fehlende Entwicklungsmöglichkeiten» und in einzelnen Fällen «Ausgestaltung der Arbeit» oder «Zusammenarbeit mit Vorgesetzten».

Insgesamt kann von einer grossen Betriebstreue (Dienstalter) gesprochen werden. Die Fluktuation, insbesondere die ungewollte Fluktuation (ohne Pensionierungen und andere nicht-beeinflussbare Faktoren), ist erfreulich tief.

Zu Frage 3:

Wie die meisten Arbeitgebenden verfügt auch die Stadt über Angebote und Leistungen, die über den obligatorischen beziehungsweise gesetzlichen Vorgaben liegen:

- Ferien: Bis zum 20. Altersjahr Anspruch auf 32 Arbeitstage, ab dem 21. Altersjahr auf 22 Arbeitstage, ab dem 50. Altersjahr auf 27 Arbeitstage und ab dem 60. Altersjahr auf 32 Arbeitstage. Leitende Angestellte haben einen um eine Woche höheren Ferienanspruch als Kompensation von Mehrleistungen und nicht anrechenbarer Überstundenarbeit.
- Wochenarbeitszeit: Die normale Wochenarbeitszeit beträgt 40 Stunden. Sofern es die organisatorischen Bedürfnisse erlauben, kann aus verschiedenen Arbeitszeitvarianten ausgewählt werden. Die wöchentliche Arbeitszeit kann dabei 38 bis 42 Stunden betragen, mit entsprechend weniger Lohn (95 oder 97,5 %) beziehungsweise zusätzlichen Kompensations-/Ferien Tagen (von 5,5 oder 11 Tagen).
- Lebensarbeitszeit: Es besteht ein Lebensarbeitszeitmodell, in welchem gewisse Zeitelemente angespart werden können, die als «Sabbatical» oder gegen Ende der Erwerbstätigkeit als «Vorruhestandsurlaub» bezogen werden können.
- Rücktrittsalter: Es gilt ein ordentliches Rücktrittsalter von 63 Jahren, wobei auf Gesuch hin auch darüber hinaus gearbeitet werden kann.
- AHV-Überbrückungsrente: Die Beiträge zur Finanzierung einer überobligatorischen AHV-Überbrückungsrente in Höhe von 50 % der einfachen maximalen AHV-Rente sind in den ordentlichen Beiträgen an die Personalvorsorgekasse enthalten. Die Bezugsdauer ist auf drei Jahre vor dem ordentlichen Rücktrittsalter der AHV beschränkt.
- Nicht-Berufsunfallversicherung (NBU): Die Stadt übernimmt einen Teil der NBU-Prämie.
- Vaterschafts- und Adoptionsurlaub: Der bezahlte Mutterschaftsurlaub beträgt 16 Wochen und der Vaterschaftsurlaub neu vier Wochen. Daneben besteht Anspruch auf bezahlten Adoptionsurlaub von acht Wochen bei bewilligter Aufnahme eines weniger als acht Jahre alten Kinds zur späteren Adoption, das nicht vom Ehegatten bzw. der Ehegattin stammt.
- Kinder- und Familienzulagen: Bei einem Beschäftigungsgrad von mindestens 50 % werden die gesetzlichen Kinderzulagen mit ergänzenden Kinderzulagen aufgestockt (Fr. 27.00 pro Monat). Sofern Anspruch auf Familienzulagen besteht, wird eine ergänzende Familien-/Betreuungszulage ausgerichtet (Fr. 207.00 pro Monat).
- Prämien: Es werden für Betriebstreue Treueprämien ausgerichtet, die nach fünf Jahren $\frac{1}{4}$ eines Monatslohns, nach zehn Jahren $\frac{1}{2}$ Monatslohn, nach 15 Jahren $\frac{3}{4}$ eines Monatslohns betragen. Danach wird die Treueprämie alle fünf Jahre in Höhe eines Monatslohns ausgerichtet.
Für besondere Leistungen können auch Leistungsprämien bis zu einer Höhe von Fr. 5 000.00 ausgerichtet werden.
- Lohnfortzahlung: Im Falle von unfall- oder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit wird während 360 Tagen innerhalb von 540 Tagen der volle Lohn weiter ausgerichtet. Für diese überobligatorische Leistung bezahlen Mitarbeitende 0,4 % des AHV-pflichtigen Lohns.
- Teuerungsausgleich: Sofern die Jahresteuern gemäss Landesindex der Konsumentenpreise mindestens 1 % beträgt, werden die Löhne der Teuerung angepasst.
- Inkonvenienz-Entschädigungen: Die besonderen Erschwernisse der Arbeit durch den zeitlichen Arbeitseinsatz oder durch ausgeprägte Unannehmlichkeiten werden durch Zulagen für besondere Arbeitsbedingungen abgegolten.
- Zeitgutschriften: Bei Nachtarbeit von 20 Uhr bis 6 Uhr werden Zeitgutschriften von 20 % ausgerichtet.

- Abgeltung Überstunden: Der Überstundenzuschlag beträgt am Tag 25 %, in der Nacht und an Sonntagen 50 % und an Feiertagen 100 %.
- Wegentschädigung: Für dezentrale Arbeitsorte (z.B. Kühlewil) werden Wegentschädigungen ausgerichtet.
- Stadtvertretungen: Mitarbeitende, welche die Stadt in anderen Institutionen vertreten, dürfen die Entschädigungen daraus behalten, sofern sie ihr Mandat ausserhalb der Arbeitszeit wahrnehmen (bis max. 10 % des Jahresgrundlohns).
- Beitrag an Personalveranstaltungen: Die Stadt richtet an Veranstaltungen für das Personal (Jahresendessen und ähnliches) einen jährlichen Beitrag von neu Fr. 150.00 pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter und Jahr aus.
- Ergänzende Angebote: Die Stadt verfügt über weitere Angebote und Vergünstigungen, zum Beispiel bezüglich Kindertagesstätten, Steuereinlagekasse, Beitrag an Jahresabonnemente des öffentlichen Verkehrs sowie an ein Fitness-Firmenabonnement.

Der Gemeinderat ist der Meinung, dass das Gesamtpaket der Anstellungsbedingungen attraktiv ist und in vielen Fällen allenfalls vorhandene lohnmassige Nachteile kompensieren kann. Insbesondere sehr positiv beurteilt werden die wöchentliche Arbeitszeit, die wählbaren Arbeitszeitmodelle, die Ferienregelung sowie das Rücktrittsalter bei 63 Jahren. Dazu kommen weitere Angebote und Leistungen, die unterschiedlichen Bedürfnissen und Situationen Rechnung tragen, wie zum Beispiel zur Vereinbarkeit von Betreuungsaufgaben mit der Erwerbstätigkeit (u.a. bezahlter Kurzurlaub in Notsituationen; Möglichkeit, vorübergehend das Arbeitspensum zu reduzieren; Bezug von unbezahlttem Urlaub). Am Ende des Monats zählt für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter aber letztlich auch, wie viel Geld auf das Lohnkonto einbezahlt wurde. Da dem Gemeinderat bewusst ist, dass die Stadt bezüglich Realloohnerhöhung Handlungsbedarf hat, um gegenüber ihren Konkurrentinnen um Fachkräfte nicht noch mehr ins Hintertreffen gelangen, hat er zum Legislaturziel 2 «Die Stadt Bern sorgt für chancengerechten Zugang zu Bildung und Arbeit» als konkrete Massnahme eine Realloohnerhöhung für das städtische Personal beschlossen.

Bern, 17. Januar 2018

Der Gemeinderat