

Stadtratssitzung vom 20. März 2025

Bericht Nr. 01/2025

Personalreglement der Stadt Thun vom 25. September 1997 (PR; SSG 153.01). Teilrevision 2025. Genehmigung und Inkraftsetzung per 1. Mai 2025

1. Ausgangslage

Als Folge der Lohngleichheitsanalyse sowie der Beantwortung der Interpellation I 3/2021 betreffend Situation der Angestellten der Stadt Thun in den tiefsten Lohnklassen gab der Gemeinderat dem Personalamt den Auftrag, das Lohnsystem ganzheitlich zu überprüfen. Die detaillierte Analyse wurde mit dem externen Dienstleister Perinnova umgesetzt. Die Auswertung der Ergebnisse und der möglichen Handlungsoptionen zeigten auf, dass eine Teilrevision des Personalreglements notwendig wird.

Dabei stehen folgende drei Massnahmen im Vordergrund:

- Nennung einer explizit formulierten Lohnpolitik im Personalreglement der Stadt Thun.
- Nennung der regelmässigen Überprüfung der Marktgerechtigkeit der Löhne im Personalreglement der Stadt Thun.
- Entkoppelung der Beurteilung der Mitarbeitenden (heute BFG, Abkürzung für Beurteilungs- und Fördergespräch) von der jährlichen Vergabe der Lohnstufen.

Gleichzeitig soll mit der Teilrevision der Rahmen für die Flexibilisierung und die zeitgerechte Ausgestaltung der Anstellungsbedingungen geschaffen werden. Dabei steht die Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeberin im Zentrum. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels hat diese bereits heute einen grossen Stellenwert. Die Situation wird sich in den nächsten Jahren noch stärker akzentuieren, insbesondere, wenn ab ca. 2030 die grossen Baby-Boomer-Jahrgänge in Pension gehen.

Die Stadt Thun ist bereits bestrebt, diesem Thema mit strategischen Ausrichtungen im Rahmen der Personalstrategie, der digitalen Transformation, der Stärkung der Ausbildung des eigenen Nachwuchses etc. entgegenzuwirken. Die Teilrevision Personalreglement bildet ein wichtiges Puzzle-Stück auf diesem Weg.

Der VPOD wurde zeitgerecht über das Vorgehen und die Inhalte informiert. In seiner Stellungnahme bringt er zum Ausdruck, dass er sich mit den in der Synopse beschriebenen Anpassungen grundsätzlich einverstanden erklärt, unter anderem mit der prozessualen Trennung der Mitarbeitendenbeurteilung von der Vergabe von Lohnstufen. Die in Bezug auf Arbeitszeit und Arbeitsformen erwähnten Einwände wurden berücksichtigt.

2. Schwerpunkte der Teilrevision Personalreglement

2.1 Personal- und lohnpolitische Grundsätze und Instrumente (Art. 3)

Im Rahmen der personal- und lohnpolitischen Grundsätze und Instrumente soll sich die Stadt Thun noch stärker als attraktive Arbeitgeberin positionieren und die Lohnpolitik mitberücksichtigen. Mit der Attraktivitätssteigerung ist ebenfalls eine noch aktivere Rolle in der Angebotsgestaltung der Ausbildung von Lernenden zu übernehmen und das Angebot von Praktikumsplätzen auszuweiten. Die Stadt Thun entlohnt ihre Mitarbeitenden bereits heute marktgerecht, funktionsbezogen nach Anforderungen und Verantwortung und berücksichtigt dabei die Fähigkeiten, die Erfahrung, die Leistung und das Verhalten. Dementsprechend soll dies in die Grundsätze aufgenommen werden. Neben der Chancengleichheit für Frauen und Männer soll im Personalreglement mit einer neuen Bestimmung explizit festgehalten werden, dass die Stadt Thun als Arbeitgeberin den Grundsatz «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» einhält.

2.2 Beurteilung, Grundsatz Lohnstufen und leistungsorientierte Lohnrunde (Art. 7, 48 und 48a/b)

Wie bereits unter den personal- und lohnpolitischen Grundsätzen und Instrumente festgehalten, soll eine leistungsorientierte Beurteilung weitergeführt werden. Dabei sollen neben der Wahl, der Beförderung, der Rückstufung und der Entlassung ebenfalls die bereits in der Praxis gelebten Aspekte der Leistungsanerkennung und der Entwicklung integriert werden. Die Mitarbeitendenbeurteilung und die Vergabe von Lohnstufen sollen prozessual getrennt werden. Die Etablierung eines neuen Prozesses soll sicherstellen, dass der lohnpolitische Grundsatz umgesetzt wird. Dieser besagt, dass die Mitarbeitenden marktkonform und funktionsbezogen nach Anforderungen, Verantwortung, Fähigkeiten, Erfahrung, Leistung und Verhalten entlohnt werden. Auf dieser Basis sollen leistungsorientierte Lohnerhöhungen erfolgen. Auf das Festlegen einer Bewertungsskala soll im Personalreglement verzichtet werden. Dies soll in den individuellen Gesprächen und Prozessen aufgezeigt werden.

2.3 Arbeitszeit und Arbeitsformen (Art. 15)

Die Regelung, wonach die ordentliche wöchentliche Arbeitszeit 41 Stunden beträgt, soll grundsätzlich beibehalten werden. Bereits heute bestehen innerhalb der Stadt Thun unterschiedliche Arbeitszeitmodelle, die von der ordentlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 41 Stunden abweichen. Mit einer offeneren Formulierung der Bestimmung soll es künftig möglich sein, beispielsweise ein Jahresarbeitszeitmodell einzuführen oder andere Arbeitszeitmodelle wie eine Vier-Tage-Woche zu pilotieren und die Arbeitsformen modern und flexibel auszugestalten. Dabei stehen agile Arbeitsformen und zeitgemässe Anstellungsbedingungen im Vordergrund, um dem Fachkräftemangel aktiv zu begegnen. Weiter soll mit dieser Flexibilisierung der Praxis und den unterschiedlichen Bedürfnissen der Verwaltungseinheiten Rechnung getragen werden. Der Wortlaut der Bestimmung orientiert sich an der Formulierung im Personalreglement der Stadt Biel. Dabei wurden ebenso Vergleiche mit der Stadt Bern und dem Kanton Bern vorgenommen.

2.4 Weitere Anpassungen

Die weiteren Anpassungen können wie folgt zusammengefasst werden:

- Das Treffen geeigneter Massnahmen zum Schutz der Persönlichkeit und der Gesundheit der Angestellten soll als wichtige Führungsaufgabe auf allen Hierarchiestufen gestärkt und als bereits gelebte Praxis in das Personalreglement integriert werden.
- Die Anforderungen an die Stellen sind heute in höherer Kadenz Veränderungen unterworfen und andere beziehungsweise veränderte Kompetenzen werden verlangt. Somit sollen nicht nur organisatorische oder gesundheitliche Gründe für die Übernahme einer anderen Tätigkeit relevant sein, sondern auch veränderte Anforderungen.
- Bereits seit längerem geniessen alle Mitarbeitenden der Stadt Thun Niederlassungsfreiheit. Aus diesem Grund erübrigen sich die Regelungen zur Wohnsitzpflicht.
- Die Weiterbildung soll im Rahmen der ganzheitlichen Entwicklung Beachtung erhalten. Mit der Ergänzung des Aspekts Laufbahnplanung ist die zukünftige Ausrichtung im Sinne der Führungs-, Fach- und Projektkarriere gemeint.
- Die Kriterien für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse sind in Artikel 2 des Personalreglements unverändert definiert. Damit zukünftig eine einheitliche Handhabung innerhalb der Stadt Thun gewährleistet werden kann, wird Artikel 61 entsprechend ergänzt.
- Die freiwillige vorzeitige Alterspensionierung ist sechs Monate vorher anzuzeigen. Die Ergänzung «in der Regel» soll gelöscht werden. Damit soll ein klarer Planungshorizont im Sinne der strategischen Personalplanung (quantitative und qualitative Personalplanung) und eine frühzeitige, vertrauensvolle Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden gewährleistet werden.
- Weiter wurden redaktionelle Anpassungen vorgenommen, welche insbesondere die Angestellten und die Lernenden betreffen. Damit soll eine einheitliche Nennung des Personals oder von Personengruppen umgesetzt werden.
- Alle Anpassungen sind der Synopse Teilrevision Personalreglement zu entnehmen.

Die beantragten Anpassungen stellen eine zeitgemässe und ausgewogene Lösung zwischen den Interessen der Arbeitnehmenden und der Stadt Thun als Arbeitgeberin dar.

3. Inkraftsetzung

Die neuen Bestimmungen sollen auf den 1. Mai 2025 in Kraft treten.

Antrag

Gestützt auf diese Ausführungen wird Zustimmung beantragt zu folgendem



Stadtratsbeschluss:

Der Stadtrat von Thun, gestützt auf Artikel 38 litera a Stadtverfassung und nach Kenntnisnahme vom gemeinderätlichen Bericht vom 22. Januar 2025, beschliesst:

1. Genehmigung der Teilrevision des Personalreglements und Inkraftsetzung per 1. Mai 2025.
2. Ziffer 1 dieses Beschlusses unterliegt dem fakultativen Referendum.
3. Der Gemeinderat wird mit der Ausführung dieses Beschlusses beauftragt.

Thun, 22. Januar 2025

Für den Gemeinderat der Stadt Thun

Der Stadtpräsident
Raphael Lanz

Die Vizestadtschreiberin GR
Gabriela Meister

Beilage
Synopsis