



Lohnklassen

Die Stadt Biel achtet darauf, ihre Angestellten fair und transparent zu entlohnen sowie sicherzustellen, dass verwaltungsübergreifend für gleiche Arbeit gleiche Löhne ausbezahlt werden.

Der Anfangslohn zu Beginn des Arbeitsverhältnisses richtet sich nach der beruflichen Erfahrung, dem Alter und der Ausbildung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters. Die bisherige Erfahrung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters in Betreuungs- und Erziehungsaufgaben wird angemessen berücksichtigt.

Der individuelle Lohn ergibt sich aus der Einreihung in eine Lohnklasse und der Anzahl angerechneter Lohnstufen. Die Lohnliste ist in 27 Klassen mit jeweils 28 Stufen aufgeteilt.

Ein Einreihungsplan ordnet jeder Stelle drei aufeinanderfolgende Lohnklassen zu. Er berücksichtigt die Anforderungen und Belastungen der Stelle sowie die Höhe der Löhne auf dem Arbeitsmarkt. Dieser Plan wird periodisch überprüft und an veränderte Verhältnisse angepasst.

Lohnentwicklung

Der individuelle Lohn steigt den Aufstieg auf die nächste Lohnstufe innerhalb der Lohnklasse (Stufenanstieg) oder durch Beförderung in die nächste Lohnklasse im Rahmen des Einreihungsplans.

Bis zum Erreichen des Maximums einer Lohnklasse kann der Lohn jeweils auf Beginn eines Kalenderjahres, in der Regel um eine Stufe, erhöht werden, wenn die vereinbarte Leistung erbracht worden ist und das Verhalten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters dies rechtfertigt.

Mitarbeitende können in eine höhere Lohnklasse befördert werden, wenn die gewonnene Erfahrung, die Leistung sowie das Verhalten dies rechtfertigen.

Ein ausserordentlicher Stufenanstieg kann Mitarbeitenden oder einer Gruppen von solchen gewährt werden, wenn besondere Verhältnisse, insbesondere ausserordentliche Leistungen dies rechtfertigen.

Der Entscheid über den Stufenanstieg oder die Beförderung erfolgt aufgrund der Ergebnisse des Leistungsbeurteilungs- und Förderungsgesprächs. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben keinen Anspruch auf einen Lohnanstieg.

Teuerung

Die individuellen Löhne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden jährlich nach Massgabe des Landesindex der Konsumentenpreise an die Teuerung angepasst. Massgebend ist der Indexstand im November des Vorjahres.

Bei Vorliegen besonderer Gründe und unter Berücksichtigung der finanziellen Lage der Stadt, der Konjunktur und der Entwicklung der Löhne auf dem Arbeitsmarkt, kann der Stadtrat ausnahmsweise beschliessen, dass die Teuerung nur teilweise oder nicht ausgeglichen wird.