



**Entwurf Lohnordnung, mit Änderungsanträgen der  
Spezialkommission sowie gesetzestechnischen Korrekturen des JD**

(SpezKo 13.08.2008)

**Ordnung über das Gehalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde Riehen (Lohnordnung)**

Vom

Der Einwohnerrat Riehen erlässt auf Antrag des Gemeinderats und [der einwohner-rätlichen Spezialkommission](#) gestützt auf § 9 Abs. 1 Ziff. 6 des Gemeindegesetzes vom 17. Oktober 1985<sup>1</sup> sowie § 21 Abs. 3 lit. b der Gemeindeordnung [der Einwohnergemeinde Riehen](#) vom 27. Februar 2002<sup>2</sup> folgende Ordnung:

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

*Geltungsbereich*

§ 1. Diese Ordnung findet Anwendung auf alle öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit nicht besondere Bestimmungen anwendbar sind.

<sup>2</sup> Für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse bleiben spezielle Regelungen vorbehalten.

*Lohnsystem*

§ 2. Das Lohnsystem der Gemeinde Riehen umfasst

- a) das individuelle Gehalt,
- b) die Lohnnebenleistungen und
- c) die Familien- und Unterhaltszulagen.

II. INDIVIDUELLES GEHALT

*Grundsatz*

§ 3. Das individuelle Gehalt ist abhängig

- a) von den Anforderungen an die Stelle,
- b) von der nutzbaren Erfahrung und
- c) vom individuellen Leistungsbeitrag.

*Funktionsraster*

§ 4. Der Einwohnerrat legt den Funktionsraster mit den Anforderungsniveaus im Anhang 1 zu dieser Ordnung fest.

<sup>2</sup> Der Funktionsraster umfasst 13 Anforderungsniveaus. Die Stelle mit den höchsten Anforderungen wird dem Anforderungsniveau 13 zugeordnet.

---

<sup>1</sup> SG 170.100.

<sup>2</sup> RiE 111.100.

<sup>3</sup> Berücksichtigt werden dabei

- die Anforderungen an die Stelle hinsichtlich Fach-, Selbst-, Sozial-, Führungs- und Beratungskompetenz,
- die physische und psychische Beanspruchung und
- die Arbeitsbedingungen.

#### *Zuordnung der einzelnen Stellen*

**§ 5.** Die einzelnen Stellen werden einem Anforderungsniveau zugeordnet.

<sup>2</sup> Grundlagen sind der Aufgabenbeschrieb sowie der Funktionsraster und die Modellumschreibungen.

#### *Erfahrungsstufen*

**§ 6.** Die nutzbare Erfahrung wird durch Erfahrungsstufen abgebildet.

<sup>2</sup> Pro Lohnkurve bestehen 25 Erfahrungsstufen mit degressivem Verlauf gemäss Anhang 2 zu dieser Ordnung.

#### *Lohnkurven und Lohnspektren*

**§ 7.** Für die Berücksichtigung des individuellen Leistungsbeitrags werden abgestufte Lohnkurven definiert.

<sup>2</sup> Pro Anforderungsniveau bestehen 9 Lohnkurven gemäss Anhang 2. Ausgerichtet auf die mittlere Lohnkurve C verlaufen je vier Lohnkurven oberhalb und unterhalb in einem gleichbleibenden Abstand von jeweils 1,5%, d.h. mit einem Abstand von 1,5%, 3%, 4,5% oder 6% zur Lohnkurve C.

<sup>3</sup> Die unterste und die oberste Lohnkurve begrenzen das Lohnspektrum eines Anforderungsniveaus.

<sup>4</sup> Die mittlere Lohnkurve entspricht einer guten Leistungsbeurteilung, d.h. die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erfüllt die vereinbarten Ziele und Erwartungen.

<sup>5</sup> Das individuelle Gehalt kann nicht unter die unterste Lohnkurve fallen oder über die oberste Lohnkurve steigen.

#### *Lohnansätze*

**§ 8.** Für die Lohnansätze der einzelnen Lohnspektren ist die Lohntabelle im Anhang 3 dieser Ordnung massgebend.

#### *Lohnentwicklung*

**§ 9.** Das individuelle Gehalt entwickelt sich innerhalb der Grenzen des Lohnspektrums des jeweiligen Anforderungsniveaus unter Berücksichtigung des jährlichen Zuwachses an Erfahrung und des individuellen Leistungsbeitrags.

#### *Beurteilung des individuellen Leistungsbeitrags*

**§ 10.** Die Beurteilung des individuellen Leistungsbeitrags erfolgt im Rahmen des Mitarbeiterförderungssystems.

#### *Lohnfestsetzung bei Neueintritt oder Stellenwechsel*

**§ 11.** Bei Neueintritt oder verwaltungsinternem Wechsel der Stelle wird das individuelle Gehalt im zugeordneten Anforderungsniveau auf der mittleren Lohnkurve unter Berücksichtigung der nutzbaren Erfahrung festgelegt.

<sup>2</sup> Massgebend sind sowohl berufliche wie ausserberufliche Erfahrungen.

<sup>3</sup> Entsprechen die Qualifikationen einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters nicht vollständig den Anforderungen der Stelle oder lässt sich die Leistungsfähigkeit nicht klar einschätzen, wird eine tiefere Lohnkurve als Einstiegslohn gewählt.

#### *Stellenwechsel aufgrund besonderer Umstände*

**§ 12.** Erfolgt ein interner Stellenwechsel, weil die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die für die bisherige Stelle erforderlichen Fähigkeiten unverschuldet verloren hat, so kann das bisherige individuelle Gehalt als Soziallohn bewilligt werden, wenn das neue Gehalt niedriger wäre als das bisherige.

<sup>2</sup> Der Soziallohn bleibt auf der bisherigen Erfahrungsstufe stehen, bis allenfalls der Lohnanspruch die Lohnkurve der neuen Stelle erreicht. Bis zu diesem Zeitpunkt wird nur noch der Teuerungsausgleich gewährt.

#### *Neueinreihung einer Stelle bei veränderten Anforderungen*

**§ 13.** Haben sich die Anforderungen an eine Stelle erheblich geändert, so wird eine Neueinreihung gemäss § 11 dieser Ordnung vorgenommen.

<sup>2</sup> Sind die Anforderungen geringer geworden und resultiert daraus eine Neueinreihung in einem tieferen Anforderungsniveau, gelten die Bestimmungen gemäss § 12.

#### *Periodische Überprüfung*

**§ 14.** Der Gemeinderat überprüft periodisch das Lohnsystem auf Marktkonformität und unterbreitet dem Einwohnerrat allfällige Anpassungen.

### III. LOHNNEBENLEISTUNGEN

#### 1. Zuschläge und Vergütungen

##### *Zuschläge für Sonn- und Feiertags-, Nacht-, Samstags- und Abendarbeit*

**§ 15.** Wird auf Anordnung der direkten Vorgesetzten Sonn- und Feiertags- oder Nachtarbeit geleistet, richtet die Arbeitgeberin folgende Zuschläge aus:

a) Sonn- und Feiertagsarbeit: 75%

b) Nachtarbeit: 50% auf das individuelle Gehalt.

<sup>2</sup> Samstags- oder Abendarbeit sind nur zuschlagsberechtigt, wenn das Personalrecht einen entsprechenden Anspruch vorsieht. Es werden in diesen Fällen folgende Zuschläge gewährt:

a) Samstagsarbeit: 50%

b) Abendarbeit: 25% auf das individuelle Gehalt.

<sup>3</sup> Die Zuschläge sind nicht kumulierbar. Es gilt der höchste anwendbare Zuschlag.

<sup>4</sup> Keine Zuschläge werden an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Anforderungsniveaus 9 und höher ausgerichtet.

<sup>5</sup> Die Bestimmungen über Vergütungen für ausserordentliche Einsätze bleiben vorbehalten.

##### *Vergütung für ausserordentliche Einsätze*

**§ 16.** Werden Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in ihrer arbeitsfreien Zeit für einen Soforteinsatz bei Schneefall, Glatteis, Unwetter oder anderen Ereignissen aufgeboten, erhalten sie für diesen ausserordentlichen Einsatz eine Umtriebsentschädigung.

<sup>2</sup> Keine Zuschläge werden an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Anforderungsniveaus 9 und höher ausgerichtet.

## 2. Prämien

### *Spontane Anerkennungsprämie*

**§ 17.** Für einen hervorragenden Einsatz oder Beitrag zur Lösung einer Aufgabenstellung können spontane Anerkennungsprämien an Einzelpersonen oder Teams ausgerichtet werden.

<sup>2</sup> Sie können auch für betriebliche Verbesserungsvorschläge von einzelnen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern oder Teams ausgerichtet werden.

### *Treueprämie*

**§ 18.** Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird nach 10 und jeweils 5 weiteren Dienstjahren eine Treueprämie ausgerichtet.

<sup>2</sup> Diese entspricht beim 10. und 15. Dienstjahr einem Viertel des Monatslohns, beim 20. Dienstjahr einem halben Monatslohn, beim 25., 30. und 35. Dienstjahr einem ganzen Monatslohn. Beim 40. Dienstjahr entspricht die Treueprämie zwei Monatslöhnen.

<sup>3</sup> Die Treueprämie kann, soweit der Betrieb es erlaubt, in bezahlte Ferientage umgewandelt werden.

## 3. Zulagen

### *Zulage für Stellvertretungen oder die Übernahme zusätzlicher Aufgaben*

**§ 19.** Für Stellvertretungen kann eine Zulage ausgerichtet werden. Dies gilt auch für die zeitlich limitierte Übernahme einer zusätzlichen Aufgabe, welche gemäss Funktionsraster höher eingereicht wäre.

<sup>2</sup> Der besondere Arbeitseinsatz muss von der Anstellungsinstanz angeordnet sein und zusammenhängend länger als acht Wochen dauern. Die Zulage wird für die darüber hinausgehende Zeit gewährt.

<sup>3</sup> Die Zulage ist anzupassen oder aufzuheben, wenn die Voraussetzungen für ihre Ausrichtung geändert haben.

### *Persönliche Zulage*

**§ 20.** Der Gemeinderat kann aufgrund der Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt oder zur Gewinnung oder Erhaltung von qualifiziertem Personal für einzelne Stellen sowie für Berufsgruppen oder Teilen davon ausnahmsweise eine befristete Zulage gewähren.

<sup>2</sup> Diese Zulagen dürfen höchstens 15% des Bruttolohns des Anforderungsniveaus betragen, in welchem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eingereicht ist.

## IV. FAMILIEN- UND UNTERHALTSZULAGEN

### *Familienzulage*

**§ 21.** Der Anspruch auf Familienzulagen richtet sich nach dem kantonalen Einführungs-gesetz zum Bundesgesetz über die Familienzulagen.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat kann in Abweichung der gesetzlichen Mindestansätze höhere Kinder- und Ausbildungszulagen festlegen.

#### *Unterhaltszulage*

**§ 22.** Mit dem Entstehen eines Anspruchs auf Familienzulagen gemäss § 21 haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch Anspruch auf Unterhaltszulagen. Der Anspruch erlischt in der Regel mit dem Verlust des Anspruchs auf Familienzulagen.

<sup>2</sup> Ebenfalls Anspruch auf eine Unterhaltszulage haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wenn sie im Sinne von Art. 328 ZGB für den Unterhalt von im gleichen Haushalt lebenden Verwandten aufkommen. Davon ausgenommen ist die Unterhaltspflicht der Ehegattin oder des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners sowie der Partnerin oder des Partners in faktischer Lebensgemeinschaft.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere in einem Reglement. Insbesondere regelt er die Höhe der Unterhaltszulagen sowie den Wegfall des Anspruchs. Er kann weitere Anspruchsvoraussetzungen und Anspruchsgrundlagen festlegen.

## V. WEITERE BESTIMMUNGEN

#### *Lohnauszahlung*

**§ 23.** Das individuelle Gehalt wird in 13 Monatslöhnen ausbezahlt.

<sup>2</sup> Familien- und Unterhaltszulagen sowie weitere Zulagen, Zuschläge oder Vergütungen werden in die Berechnung des 13. Monatslohns nicht einbezogen.

#### *Pensionskassenversicherter Lohn*

**§ 24.** Grundlage für die Berechnung des pensionskassenversicherten Lohns ist das individuelle Gehalt (inkl. 13. Monatslohn).

<sup>2</sup> Prämien, Zulagen, Zuschläge und Vergütungen werden beim versicherten Lohn nur berücksichtigt, wenn die Pensionskassenregelungen für die Gemeinde Riehen dies vorsehen.

#### *Dienstwohnung*

**§ 25.** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus betrieblichen Gründen während des Arbeitsverhältnisses eine Dienstwohnung bewohnen, entrichten hierfür eine vergünstigte Miete.

#### *Lohnfortzahlung im Todesfall*

**§ 26.** Beim Ableben von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern haben die Erbberechtigten Anspruch auf den vollen Lohn für den laufenden Monat.

<sup>2</sup> Hinterlassen bei der Vorsorgeeinrichtung versicherte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Angehörige, für die sie massgeblich aufzukommen hatten, so haben diese während der nächstfolgenden 3 Monate Anspruch auf den zuletzt bezogenen Lohn (ohne Sozialabzüge).

<sup>3</sup> Die an die Angehörigen ausgerichteten Sozialversicherungsleistungen für diesen Zeitraum werden mit dem Anspruch verrechnet.

#### *Lohnzahlung im Militär-, Feuerwehr-, Zivilschutz- sowie Zivildienst*

**§ 27.** Haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Militär-, Feuerwehr-, Zivilschutz- oder Zivildienst zu leisten, erhalten sie während dieser Zeit ihren vollen Lohn.

<sup>2</sup> Dauern diese Einsätze pro Jahr länger als die Dauer einer Rekrutenschule, so wird für die darüber hinausgehende Zeit der Lohn gemäss der Erwerb ersatzgesetzgebung ausbezahlt.

#### *Rückforderungen, Verrechnung*

**§ 28.** Die Arbeitgeberin fordert zu Unrecht erbrachte finanzielle Leistungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis zurück oder verrechnet sie.

<sup>2</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen ihre Forderungen nicht verrechnen.

## VI. GENERELLE LOHNENTWICKLUNG

#### *Anpassung an die Teuerung*

**§ 29.** Die in der Lohn tabelle aufgeführten Ansätze gemäss Anhang 3 zu dieser Ordnung werden jeweils auf den 1. Januar entsprechend dem Basler Index der Konsumentenpreise vom November des Vorjahres neu festgesetzt.

<sup>2</sup> Die Zulage für Stellvertretungen oder Übernahme zusätzlicher Aufgaben, die persönliche Zulage sowie die Familien- und Unterhaltszulagen werden ebenfalls im gleichen Ausmass der Teuerung angepasst.

<sup>3</sup> Bezüglich der laufenden Renten beschliesst der Gemeinderat jährlich über eine Anpassung an die Teuerung, sofern diese höher ist als der allenfalls durch die Pensionskasse finanzierte Teuerungsausgleich. Er trifft seinen Entscheid in Abwägung der Situation des Gemeindehaushalts und der Interessen der Rentnerinnen und Rentner.

#### *Anpassung des Stufenanstiegs in Ausnahmefällen*

**§ 30.** Der Gemeinderat kann in Abwägung der Situation des Gemeindehaushalts und der Interessen des Personals eine generelle Reduktion des Anstiegs der Erfahrungsstufen für alle Anforderungsniveaus beschliessen.

#### *Realloohnerhöhung*

**§ 31.** Der Einwohnerrat kann eine Realloohnerhöhung gewähren, indem er eine lineare Anhebung der in der Lohn tabelle festgelegten Lohnansätze gemäss Anhang 3 vornimmt.

## VII. RECHTSMITTEL UND VERFAHREN

#### *Rechtsmittel*

**§ 32.** Gegen Verfügungen, welche sich auf diese Ordnung stützen, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rekurs beim Gemeinderat erheben.

<sup>2</sup> Erlässt der Gemeinderat als Anstellungsinanz selber eine Verfügung, so kann mittels Einsprache eine erneute Beurteilung durch den Gemeinderat verlangt werden. Die Verfahrensbestimmungen über den Rekurs sind analog anwendbar.

<sup>3</sup> Der Rekurs ist innert 10 Tagen nach Eröffnung der Verfügung oder des Entscheids schriftlich anzumelden. Binnen 30 Tagen, vom gleichen Zeitpunkt an gerechnet, ist eine schriftliche Rekursbegründung einzureichen. Diese Fristen sind nicht erstreckbar.

Gelöscht: der

<sup>4</sup> Das Verfahren und die aufschiebende Wirkung richten sich nach den §§ 46 bis 48 der Personalordnung.

Gelöscht: <sup>4</sup> Diese Fristen sind nicht erstreckbar. Werden sie aus nicht entschuldbaren Gründen versäumt, fällt der Rekurs dahin.<sup>1</sup>  
5

#### *Beirat in Lohnsachen*

§ 33. Der Gemeinderat bestellt auf seine eigene Amtszeit von vier Jahren einen Beirat in Lohnsachen, welcher bei Rekursen und Einsprachen gemäss § 32 eine Stellungnahme zuhanden des Gemeinderats abgibt. Wiederwahl ist zulässig.

Gelöscht: setzt

Gelöscht: ein

<sup>2</sup> Der Beirat hat eine beratende Funktion und ist weisungsunabhängig.

<sup>3</sup> Er setzt sich paritätisch aus je zwei Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeberin und der Personalverbände sowie einer von beiden Seiten akzeptierten, neutralen Leitung zusammen.

<sup>4</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche ein Rekurs- oder Einspracheverfahren angehoben haben, können eine Anhörung vor dem Beirat verlangen.

## VIII. AUSFÜHRUNGSBESTIMMUNGEN

### *Zuständigkeit*

§ 34. Der Gemeinderat erlässt die erforderlichen Ausführungsbestimmungen.

<sup>2</sup> Er regelt insbesondere

- a) die Entlohnung der privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse;
- b) die Zuständigkeit zur Zuordnung der Stellen und zur Lohnfestsetzung;
- c) die Modellumschreibungen;
- d) die Beurteilung des individuellen Leistungsbeitrags;
- e) die Anrechnung der nutzbaren Erfahrung;
- f) die Voraussetzungen der Anpassung der ersten Einstufung;
- g) die Vergütung für ausserordentliche Einsätze;
- h) die spontane Anerkennungsprämie;
- i) die Prämien;
- j) die Zulage für Stellvertretungen oder Übernahme zusätzlicher Aufgaben;
- k) die persönliche Zulage;
- l) die Familien- und Unterhaltszulage;
- m) die Lohnauszahlung;
- n) die Vergünstigung von Dienstwohnungen.

## IX. ÜBERGANGSREGELUNG, ÄNDERUNG ANDERER ERLASSE UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

### *Übergangsregelung*

#### *Überführung ins neue Recht*

§ 35. Die bei Wirksamwerden dieser Ordnung in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis mit der Gemeinde stehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden ab 1. Juli 2009 nach den Bestimmungen der neuen Lohnordnung entlohnt.

<sup>2</sup> Bis zu diesem Zeitpunkt erfolgt die Entlohnung noch gemäss Besoldungsordnung vom 29. September 1971, einschliesslich der bislang individuell vergüteten Zulagen und Zuschläge (Wasser- und Schmutzzulagen, Zuschläge für Abend-, Nacht-, Samstags- oder Sonntagsarbeit, Abwärtsentschädigungen und Haushaltszulagen). Die §§

16 - 22 der neuen Lohnordnung (Vergütung für ausserordentliche Einsätze, Prämien, Zulage für Stellvertretungen, persönliche Zulage, Familien- und Unterhaltszulagen) sowie die übrigen Bestimmungen, die nicht das individuelle Gehalt betreffen, kommen jedoch bereits mit Wirksamwerden dieser Ordnung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Anwendung.

<sup>3</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche bei Wirksamkeit dieser Ordnung einen Funktionswechsel vornehmen, werden wie Neueintritte nach den neuen Bestimmungen entlöhnt.

#### Erstmalige Einreihung

**§ 36.** Die Stellen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bei der erstmaligen Einreihung in die zutreffenden Anforderungsniveaus eingereiht. Die nutzbare berufliche und ausserberufliche Erfahrung wird bei der individuellen Positionierung berücksichtigt.

<sup>2</sup> Massgeblich für die Zuordnung zur passenden Lohnkurve des betreffenden Anforderungsniveaus ist die zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens dieser Ordnung vergütete individuelle Besoldung. Dazu gehören die Grundbesoldung, zuzüglich der in den letzten drei Kalenderjahre vor Wirksamwerden dieser Ordnung durchschnittlich bezogenen Wasser- und Schmutzzulagen, Zuschläge für Samstags- und Abendarbeit, Abwärtsentschädigungen und Haushaltszulagen.

<sup>3</sup> Bei dieser Zuordnung wird auf die nächst höhere Lohnkurve aufgerundet. Vorbehalten bleiben die §§ 37 bis 39.

<sup>4</sup> Die Einreihung ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mindestens drei Monate zum Voraus in Form einer Änderung des Arbeitsvertrags mitzuteilen. Sie können die Einreihungsverfügung gemäss § 32 beim Gemeinderat anfechten. Dieser entscheidet nach Anhörung des Beirats.

#### Besitzstand bei Positionierung über dem Lohnspektrum

**§ 37.** Führt die Einreihung gemäss § 36 zu einer Positionierung, die über dem Lohnspektrum des zutreffenden Anforderungsniveaus liegt, ergibt sich eine Besitzstandssituation.

<sup>2</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Besitzstand haben Anspruch auf Ausgleich der Teuerung gemäss § 29 für Lohnbezüge bis CHF 60'000 (Jahresbruttolohn). Darüber hinausgehende Lohnbezüge sind vom Teuerungsausgleich ausgenommen.

<sup>3</sup> Bei Teilzeitpensen reduziert sich die massgebliche Limite der Lohnbezüge entsprechend dem individuellen Beschäftigungsgrad.

<sup>4</sup> Diese Besitzstandsregelung gilt so lange, bis die Lohnbezüge dem individuellen Gehalt auf der obersten Lohnkurve des Anforderungsniveaus entsprechen, welchem sie bei der ersten Einreihung zugeordnet wurden. Ab dann gestaltet sich die weitere Lohnentwicklung gemäss den allgemeinen Bestimmungen dieser Ordnung (§ 9 ff).

#### Lohnentwicklung bei Positionierung unter dem Lohnspektrum

**§ 38.** Führt die Einreihung gemäss § 36 zu einer Positionierung, die unter dem Lohnspektrum des zutreffenden Anforderungsniveaus liegt, so erfolgt die Zuordnung auf die drittunterste Lohnkurve (D) des betreffenden Anforderungsniveaus.

<sup>2</sup> Die weitere Lohnentwicklung gestaltet sich gemäss den allgemeinen Bestimmungen dieser Ordnung (§ 9 ff).

Lohnentwicklung bei Positionierung im Lohnspektrum unter der mittleren Lohnkurve  
**§ 39.** Führt die Einreihung gemäss § 36 zu einer Positionierung, die innerhalb des Lohnspektrums unter der drittuntersten Lohnkurve des zutreffenden Anforderungsniveaus liegt, so erfolgt die Zuordnung auf eben diese drittunterste Lohnkurve (D) des betreffenden Anforderungsniveaus.

<sup>2</sup> Die weitere Lohnentwicklung gestaltet sich gemäss den allgemeinen Bestimmungen dieser Ordnung (§ 9 ff).

Versicherung der Erhöhung des Gehalts

**§ 40.** Erhöht sich aufgrund dieser Ordnung das individuelle Gehalt einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters, so hat sie oder er die versicherungstechnischen Zusatzkosten für die berufliche Vorsorge zu übernehmen, soweit nicht auf eine Höherversicherung verzichtet wird. Vorbehalten bleiben anderslautende Bestimmungen der Pensionskasse.

Besitzstand Jubiläumsgeschenk

**§ 41.** Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens dieser Ordnung 10 und mehr Dienstjahre geleistet haben, bleibt der Anspruch auf das Jubiläumsgeschenk gemäss Besoldungsordnung vom 29. September 1971 gewahrt.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere in einem Reglement.

Streitigkeiten

**§ 42.** Für Lohnstreitigkeiten gelten noch die Ordnung über die Besoldung der Beamten und Angestellten der Gemeinde Riehen (Besoldungsordnung) vom 29. September 1971 und die massgebenden Ausführungsbestimmungen, soweit sich der zu beurteilende Sachverhalt vor Wirksamwerden der neuen Lohnordnung verwirklicht hat.

<sup>2</sup> Verfahrensvorschriften der neuen Lohnordnung werden nach Möglichkeiten angewendet.

*Änderung anderer Erlasse*

**§ 43.** Die Personalordnung vom 24. April 2002<sup>3</sup> wird wie folgt geändert:

§ 3 erhält neue Abs. 2 und 3:

<sup>2</sup> Der Gemeinderat legt seine personalpolitischen Grundsätze schriftlich fest und überprüft sie periodisch.

<sup>3</sup> Als Ausdruck der Wertschätzung gegenüber dem Personal werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kleinere unentgeltliche Dienstleistungen und Vergünstigungen gewährt.

§ 4 erhält einen neuen Abs. 3:

<sup>3</sup> Die Arbeitgeberin sorgt für einen korrekten Umgang mit den Personendaten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

§ 7 erhält einen neuen Abs. 4:

---

<sup>3</sup> [RiE 162.100.](#)

<sup>4</sup> Sich wiederholende befristete Verträge sind möglich, wenn die gleiche Person für jährlich wiederkehrende, zeitlich begrenzte Arbeitseinsätze angestellt wird.

In § 8 Abs. 2 wird der 3. Satz gestrichen.

§ 9 Abs. 3 wird durch folgenden Satz ergänzt:

<sup>3</sup> ... Verändern sich dadurch die Anforderungen an eine Stelle erheblich, so erfolgt eine Neueinreihung gemäss den Bestimmungen der Lohnordnung.

§ 10 Abs. 3 erhält folgende neue Fassung:

<sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt den Anspruch auf zeitliches Kompensieren oder finanzielle Abgeltung von Mehrleistungen. Allfällige Zuschläge oder Vergütungen gemäss Lohnordnung bleiben vorbehalten.

§ 11 erhält folgende neue Fassung:

**§ 11.** Die Arbeitsgeberin richtet die gestützt auf die Lohnordnung vereinbarten finanziellen Leistungen aus.

§ 15 Abs. 2 erhält folgende neue Fassung:

<sup>2</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann ein unbezahlter Elternurlaub gewährt werden.

**Gelöscht:** <sup>2</sup> Unbezahlter Elternurlaub kann in folgenden Fällen gewährt werden:¶  
<#>der Mutter im Anschluss an den Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub;¶  
<#>einem Mitarbeiter, welcher Vater wird;¶  
<#>einer Mitarbeiterin, deren Partnerin in einer eingetragenen Partnerschaft Mutter wird;¶  
der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters im Falle einer Adoption eines Kindes.¶

§ 15 erhält einen neuen Abs. 3:

<sup>3</sup> Der unbezahlte Elternurlaub ist innerhalb eines Jahres nach der Geburt des Kindes oder der Adoption zu beziehen.

§ 16 Abs. 3 erhält folgende neue Fassung:

<sup>3</sup> Die Übernahme eines öffentlichen Amtes und gemeinnütziger Aufgaben ist zulässig. Es gelten die Abs. 1 und 2 sinngemäss. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über die Unvereinbarkeit öffentlicher Ämter.

§ 17 erhält einen neuen Abs. 2:

<sup>2</sup> Die Miete für die Dienstwohnungen wird gemäss den Bestimmungen der Lohnordnung vergünstigt.

§ 18 Abs. 1 erhält folgende neue Fassung:

**§ 18.** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeindeverwaltung treten bei Geschäften, an denen sie ein unmittelbares persönliches Interesse haben, bei deren Vorbereitung, Beratung und Beschlussfassung in Ausstand.

§ 24 erhält folgende neue Fassung:

**§ 24.** Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich von der Leitung Personelles in dienstlichen und persönlichen Angelegenheiten beraten und Hilfe vermitteln lassen. Die Vertraulichkeit bleibt vollumfänglich gewahrt.

§ 26 erhält folgende neue Fassung:

**§ 26.** Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für ihre berufliche Vorsorge gemäss den jeweils geltenden Pensionskassenbestimmungen versichert.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat kann weitere Versicherungen abschliessen, namentlich zur Abdeckung des Risikos der Arbeitsunfähigkeit infolge Unfall oder Krankheit. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können verpflichtet werden, einen Beitrag an die Versicherungsprämien zu leisten.

§ 27 Abs. 2 Buchstabe b) erhält folgende neue Fassung:  
b) Erreichen der ordentlichen Altersgrenze

| § 39 samt Titel erhält folgende neue Fassung:

*Erreichen der ordentlichen Altersgrenze*

**§ 39.** Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung am letzten Tag des Monats, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die ordentliche Altersgrenze nach den für die Gemeinde Riehen geltenden Pensionskassenbestimmungen erreicht.

<sup>2</sup> Ausnahmeweise kann das Arbeitsverhältnis über die ordentliche Altersgrenze hinaus verlängert werden. Die Verlängerung ist zu befristen. Eine vorzeitige Auflösung vor Ablauf der vereinbarten Frist durch ordentliche oder ausserordentliche Kündigung oder durch Aufhebungsvertrag gemäss § 27 Abs. 1 bleibt vorbehalten.

Es wird ein neuer § 39a eingefügt:

*Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge vorzeitiger Pensionierung*

**§ 39a.** Will eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis zwecks vorzeitiger Pensionierung kündigen, so sind nebst der ordentlichen Kündigungsfrist die geltenden Pensionskassenbestimmungen zu beachten. Diese regeln das Rücktrittsalter und die damit verbundenen Leistungskürzungen.

<sup>2</sup> In personal-, arbeitsmarkt- oder finanzpolitisch ausserordentlichen Situationen kann der Gemeinderat Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Beachtung der ordentlichen Kündigungsfrist und -form vorzeitig pensionieren. Die vorzeitige Pensionierung erfolgt zu den Bedingungen, wie wenn die versicherte Person die ordentliche Altersgrenze erreicht hätte. Die Arbeitgeberin vergütet der Pensionskasse die anfallenden versicherungstechnischen Kosten.

<sup>3</sup> Erfolgt die vorzeitige Pensionierung im gegenseitigen Einvernehmen, kann der Gemeinderat der Pensionskasse zwecks Auskauf der Rentenkürzung eine Einmaleinlage zugunsten der versicherten Person vergüten.

In § 42 Abs. 2 wird der 2. Satz gestrichen.

§ 42 erhält einen neuen Abs. 3:

<sup>3</sup> Bei Änderung des Aufgabengebiets wird der Lohn gemäss den Bestimmungen der Lohnordnung den neuen Anforderungen angepasst. § 13 Abs. 2 der Lohnordnung kommt dabei nicht zur Anwendung.

§ 49 Abs. 2 Buchstaben h) und m) erhalten folgende neue Fassung:

h) das zeitliche Kompensieren und die finanzielle Abgeltung von Mehrleistungen

m) das Bearbeiten von Personendaten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

§ 49 Abs. 2 wird durch einen neuen Buchstabe n) ergänzt:

| n) die Ausgestaltung der freiwilligen Nebenleistungen der Arbeitgeberin.

Gelöscht:

| §§ 51 und 52 werden gestrichen.

Gelöscht: wird

### *Schlussbestimmungen*

#### Aufhebung bisherigen Rechts

**§ 44.** Die Ordnung über die Besoldung der Beamten und Angestellten der Gemeinde Riehen (Besoldungsordnung) vom 29. September 1971 wird aufgehoben.

#### Rechtskraft und Wirksamkeit

**§ 45.** Diese Ordnung wird publiziert; sie unterliegt dem Referendum. Der Gemeinderat bestimmt nach Eintritt der Rechtskraft den Zeitpunkt der Wirksamkeit.

## **ANHANG**

**Anhang 1:** Funktionsraster mit Anforderungsniveaus

**Anhang 2:** Lohnspektrum (Grafik)

**Anhang 3:** Lohntabelle NLO (Basis 2008)

**→ Die Anhänge finden sich in der Vorlage des Gemeinderats - dem Entwurf zur Lohnordnung beigefügt.**