

Reg. Nr. 1.3.1.11

Nr. 14-18.592.02

Interpellation Sasha Mazzotti: Lohn Primarlehrpersonen im Vergleich zu Basel-Stadt zum Zweiten

Der Gemeinderat beantwortet die Interpellation wie folgt:

Die einzelnen Fragen können wie folgt beantwortet werden:

1. *Was für ein Ziel verfolgt sie [die Gemeinde] damit? Was bedeutet dies für die erfahrenen langjährigen Lehrpersonen? Lehrpersonen notabene, die eine Stütze einer Schule sind, junge Lehrpersonen beraten, die in einer Schule eine wichtige Stellung haben in Bezug auf den Unterricht und einen reibungsloseren Ablauf der Schulkarriere der Riehener Schulkinder sichern?*

Der Gemeinderat legt Wert darauf, dass die Gemeindeschulen hinsichtlich Lohn sowie der übrigen Anstellungsbedingungen konkurrenzfähig bleiben. Nachdem die Ergebnisse der kantonalen Systempflege im Dezember 2014 bekannt wurden, hat der Gemeinderat die Löhne bei den pädagogischen Funktionen ohne Leistungskomponente überprüft. Der Einwohnerrat hat die entsprechende Änderung der Lohnordnung beschlossen. Ziel ist, den Lehrpersonen die in Aussicht gestellten „vergleichbaren“ - nicht gleichen - Anstellungsbedingungen wie im Kanton weiterhin gewähren zu können.

Erfahrungsgemäss werden vakante Stellen sehr oft mit Berufseinsteigerinnen und -einsteigern besetzt. Das Modell wurde deshalb darauf ausgerichtet, dass es auch in einem Arbeitnehmer-Markt konkurrenzfähig ist. Dies wird mit attraktiven Einstiegsgehältern sichergestellt.

Die Entlöhnung ist jedoch nur eine von vielen weiteren Anstellungsbedingungen. In der Gemeinde gibt es zahlreiche Leistungen, von denen gerade auch ältere Lehrpersonen im Vergleich zu ihren Kolleginnen und Kollegen im Kanton profitieren, beispielsweise die Altersentlastung. Im Kanton ermässigen sich die Pflichtlektionen der Lehrpersonen ab dem 55. Altersjahr um zwei Lektionen bei einem Beschäftigungsgrad von 100% und um eine Lektion bei einem Beschäftigungsgrad ab 50%. In Riehen ermässigt sich die Anzahl Pflichtlektionen ebenfalls ab dem 55. Altersjahr um zwei Lektionen, jedoch bereits ab einem Beschäftigungsgrad von 75%. Wer zwischen 25 und 75% arbeitet, erhält eine Lektion Altersentlastung.

2. *In welchem Alter ist die Familienphase nach den Überlegungen der Gemeinde genau? Ist das tatsächlich familienfreundlich? Gibt es eine Möglichkeit die Familienphase freier zu gestalten, z.B. wenn die Lehrperson Kinder im „teuren“ Alter hat?*



Von der Konzeption des Modells her richtet sich die sogenannte „Familienphase“ nach einem gesamtgesellschaftlichen Altersdurchschnitt. Es ist uns aber bewusst, dass die individuelle Familienphase in einzelnen Familien auch stark verschoben sein kann. Mit grosszügigen Familien- und Unterhaltszulagen, die höher sind als bei den Kantonsangestellten, werden Mitarbeitende mit Kindern unterstützt.

3. *Wieviel BerufseinsteigerInnen der letzten 8 Jahre hören nach 4 oder weniger Jahren wieder auf, wechseln den Kanton oder die Gemeinde? Wie viele langjährige Lehrpersonen gibt es, die schon länger als 12 Jahre in Riehen angestellt sind? Wie ist zurzeit die Altersdurchmischung der angestellten Lehrpersonen (exklusive Kindergarten) in der Gemeinde?*

Die Lehrpersonen an den Riehener Primarschulen sind erst seit 2009 bei der Gemeinde angestellt. Eine detaillierte Erhebung der gewünschten statistischen Angaben besteht nicht. Es kommt häufig zu Austritten, auch aufgrund von Mutterschaften. Die aktuelle Altersdurchmischung kann insgesamt als ausgewogen bezeichnet werden.

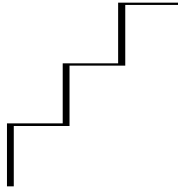
4. *Ist dies plausibel zu erklären? Befürchtet der GR nicht, dass sich die langjährigen Lehrpersonen nach Stellen in der Stadt umsehen, wo sie von einem höheren Lohn profitieren? Warum hat man ein Lohnsystem, welches sich so sehr von dem des Kantons unterscheidet?*

Ein Lohnvergleich zwischen zwei Arbeitgebern setzt sich aus verschiedenen Komponenten zusammen. Ausgangspunkt des Vergleichs ist der Jahresbruttolohn. Vom Bruttolohn abgezogen werden jeweils die Sozialversicherungen. Anschliessend werden zusätzliche obligatorische und freiwillige Leistungen des jeweiligen Arbeitgebers wie (erhöhte) Familienzulagen, ergänzende Unterhaltszulagen etc. dazugerechnet. Auch die Abzüge für Unfallversicherung, Pensionskasse und - wo vorhanden - für eine Krankentaggeldversicherung sind je nach Arbeitgeber recht unterschiedlich.

Die Lohnüberprüfung für die pädagogischen Funktionen ohne Leistungslohnkomponente wurde von der Firma GFO Unternehmensberatung AG begleitet. GFO hat sowohl den Kanton im Projekt „Systempflege“ wie auch die Gemeinde beim Lohnprojekt NLO von 2009 beraten und kennt somit beide Lohnsysteme bestens.

Das Riehener Lohnsystem berücksichtigt die Eigenheiten der Gemeinde Riehen, beispielsweise die Grösse der Organisation und Anzahl verschiedener Funktionskategorien, die sich deutlich vom Kanton unterscheiden. Mit der Einführung des Riehener Lohnsystems im Jahr 2009 wurden die Rahmenbedingungen für die Entlohnung aller Angestellten der Gemeinde festgelegt. Die neue Entlohnungsregelung für das pädagogische Personal bewegt sich folgerichtig im Rahmen des *Riehener Lohnsystems*. Es hat sich aber gleichzeitig - mit einer gewissen Abweichungstoleranz - auch an den Lohnkarrieren des Kantons Basel-Stadt orientiert.

Ein direkter Vergleich der beiden Lohnsysteme Kanton und Gemeinde ist nicht möglich. So unterscheidet sich die Anzahl Anforderungsniveaus bzw. Lohnklassen. In der



Gemeinde sind es 13 Anforderungsniveaus, im Kanton 28 Lohnklassen. Auch der Verlauf der speziellen Lohnkurven innerhalb der Anforderungsniveaus der Gemeinde Riehen ist nicht mit dem Verlauf der Lohnkurven innerhalb der kantonalen Lohnklassen vergleichbar. Zudem ist die Anzahl der gemeindlichen Erfahrungsstufen bzw. der kantonalen Lohnstufen unterschiedlich. Und auch die individuelle Ersteinstufung ins Lohnsystem erfolgt nach unterschiedlichen Grundsätzen. In Riehen wird dazu die sog. „nutzbare Erfahrung“ für alle neu eintretenden Mitarbeitenden individuell berechnet. Im Kanton erfolgt die Ersteinstufung bei Berufseinsteigenden in einer Anlaufstufe. Da ein direkter Vergleich der Entlohnung zum Zeitpunkt x aufgrund dieser unterschiedlichen Systeme und der verschiedenen Grundsätze der Ersteinstufung nicht möglich ist, wäre eine Vergleichstabelle nicht aussagekräftig, ja eher irreführend.

Die einzige Möglichkeit eines Vergleichs der Entlohnungen beider Arbeitgeber ist nur auf Basis der sog. „Lohnkarriere“ (Jahresbruttolohn bei 100% vom Einstieg ins Berufsleben bis zur Pensionierung) möglich. Die Lohnkarrieren der pädagogischen Funktionen weisen für die Gemeinde im Vergleich zum Kanton vernachlässigbar geringere, meist aber höhere Werte auf. Für das neue Lohnmodell wurde zudem vorgegeben, dass der Jahresbruttolohn bei einem Vollzeitpensum im Vergleich zum Kanton um höchstens CHF +/- 3'000 pro Jahr abweichen darf. Entscheidend aus der Sicht der Arbeitgeberin Gemeinde Riehen ist, dass die Löhne im *internen Vergleich* gerecht sind. Eine weitere Vorgabe an das Modell der neuen Entlohnungsregelung war deshalb, dass die speziellen Lohnkurven innerhalb der bisherigen Anforderungsniveaus im Riehener System verlaufen.

Zusammenfassend kann Folgendes festgehalten werden:

Im Zusammenhang mit der Übernahme von Lehr- und Fachpersonen vom Kanton wurden den Betroffenen von der neuen Arbeitgeberin Gemeinde Riehen jeweils „*vergleichbare*“ Anstellungsbedingungen in Aussicht gestellt. Dazu zählt einerseits ein insgesamt vergleichbarer Lohn. Andererseits gehören zum vergleichbaren Gesamtpaket der Anstellungsbedingungen auch weitere Bestandteile wie z. B. die Höhe der Sozialabzüge, die Familien- und Unterhaltszulagen, die Altersentlastung, die Weiterbildungsmöglichkeiten oder die Standortattraktivität. Kleine Standorte ermöglichen eine direktere Mitwirkung, was wiederum förderlich ist für ein gutes Arbeitsklima.

Der Gemeinderat ist überzeugt, dass die Gemeinde ihren Angestellten nach wie vor attraktive Anstellungsbedingungen bietet. Nebst dem Bruttolohn sind, wie oben dargelegt, zahlreiche weitere monetäre und nicht-monetäre Faktoren für die Attraktivität einer Arbeitgeberin massgebend. Auch die Gemeindeschulen selber haben hier sehr viel zu bieten.

Riehen, 24. November 2015

Gemeinderat Riehen