

Reg. Nr. 14.2.1.31

Nr. 14-18.044.01

Erlass einer Entlohnungsregelung für pädagogische Funktionen in Anlehnung an die Systempflege des Kantons Basel-Stadt

Kurzfassung:

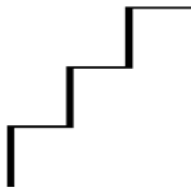
Im September 2008 wurde für die Gemeindeangestellten im Rahmen des Projekts „Neue Lohnordnung (NLO)“ ein neues Lohnrecht geschaffen, welches das vierzigjährige Besoldungssystem ablöste. Die Gemeinde Riehen stellte damit für ihr Personal bereits vor dem Kanton die Weichenstellung für ein zeitgemässes Entlohnungssystem.

Der Arbeitgeber Kanton Basel-Stadt hat seinerseits im Projekt „Systempflege“ zwischen 2006 und 2014 die Einreihungsinstrumente und damit die Grundlagen für die Entlohnung seiner Mitarbeitenden überarbeitet. Anfangs Dezember 2014 fällte der Regierungsrat den abschliessenden Entscheid über die künftigen Einreihungen der verschiedenen Funktionen, mit Wirksamkeit per 1. Februar 2015.

Aufgrund dieses Entscheids wurden die Auswirkungen der kantonalen Systempflege im pädagogischen Bereich näher untersucht und verschiedene Varianten geprüft. Da bei den meisten pädagogischen Funktionen eine direkte Vergleichs- und Konkurrenzsituation zum Kanton besteht und den Mitarbeitenden, welche vom Kanton im Rahmen der Kommunalisierung und Schulharmonisierung zu den Gemeindeschulen wechselten, eine in etwa vergleichbar hohe Entlohnung wie beim Arbeitgeber Kanton Basel-Stadt in Aussicht gestellt wurde, beschränkte sich die vertiefte Prüfung auf die pädagogischen Funktionen.

Der Gemeinderat legt Wert darauf, dass die Gemeindeschulen hinsichtlich Lohn sowie der übrigen Anstellungsbedingungen konkurrenzfähig bleiben. Aus diesem Grund schlägt er für die pädagogischen Funktionen (ohne Leistungslohnkomponente) ein angepasstes Lohnsystem vor, bei welchem sowohl der Einstiegslohn für diese Funktionen als auch die Entlohnung in der Familienphase leicht höher ist als beim Kanton, während der Lohn für ältere Mitarbeitende leicht tiefer ist als beim Kanton.

Mit der vorgeschlagenen Variante kann innerhalb des Riehener Lohnsystems eine Lösung gefunden werden, bei welcher eine ähnliche Lohnkarriere wie im Kanton resultiert. Zudem soll die Funktion der Kindergartenlehrpersonen, welche über die „neue“ Unterrichtsberechtigung für die Primarstufen 1 bis 5 verfügen, gleich eingereiht werden wie die ihrer Kolleginnen und Kollegen, welche in der 1. bis 3. Klasse der Primarschule unterrichten. Kindergartenlehrpersonen mit der „alten“ Unterrichtsberechtigung Kindergarten 1 und 2 sollen ebenfalls gleich eingereiht werden, sobald sie eine vom Gemeinderat definierte Nachqualifizie-



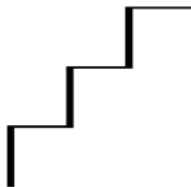
Seite 2 rung erreicht haben, welche sie befähigt, auch in der 1. bis 3. Klasse der Primarschule zu unterrichten.

Die Gemeinde Riehen investiert mit diesen Massnahmen in die Zukunft der Gemeindeschulen Bettingen und Riehen. Die Gemeindeschulen sind damit inskünftig gut aufgestellt und weniger auf die Entwicklungen des Arbeitsmarkts angewiesen. Dies begünstigt die pädagogische Weiterentwicklung an den einzelnen Schulstandorten. Der Gemeinderat erachtet die vorgeschlagene Lösung als austariert, tragfähig, gut kommunizierbar und sowohl betrieblich wie auch finanziell umsetzbar. Sie bedingt Änderungen der Lohn- und Schulordnung, welche dem Einwohnerrat mit dieser Vorlage beantragt werden. Die Änderungen sollen per 1. August 2015 wirksam werden.

Politikbereiche: Präsidiales; Bildung und Familie

Auskünfte erteilen: Hansjörg Wilde, Gemeindepräsident, Tel. 061 646 82 40
Silvia Schweizer, Gemeinderätin Bildung und Familie,
Tel. 061 643 02 62
Andreas Schuppli, Gemeindeverwalter, Tel. 061 646 82 45
Susanne Spettel, Leiterin Fachbereich Personal,
Tel. 061 646 82 44

März 2015



1. Ausgangslage

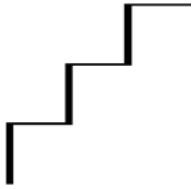
Die Entlöhnung der Mitarbeitenden ist im Kanton und in Riehen unter anderem vom Schwierigkeitsgrad der ausgeübten Tätigkeit und den jeweiligen Anforderungen abhängig. In den letzten Jahrzehnten haben sich die Tätigkeiten der Funktionsträgerinnen und -träger und die damit verbundenen Anforderungen stark verändert. Zudem sind neue Berufsbilder entstanden.

Die Gemeinde Riehen hatte bis ins Jahr 2008 ein vierzigjähriges Entlöhnungssystem (Besoldungsordnung). Im September 2008 wurde für die Gemeindeangestellten im Rahmen des Projekts „Neue Lohnordnung (NLO)“ ein neues Lohnrecht geschaffen. Die aktuellen Berufsbilder wurden analytisch bewertet und in Anforderungsniveaus eingereiht. Die Gemeinde Riehen stellte damit für ihr Personal bereits vor dem Kanton die Weichenstellung für ein zeitgemässes Entlöhnungssystem.

Der Arbeitgeber Kanton Basel-Stadt hat seinerseits im Projekt „Systempflege“ zwischen 2006 und 2014 die Einreihungsinstrumente und damit die Grundlagen für die Entlöhnung seiner Mitarbeitenden überarbeitet. Es wurden etwas über 200 Funktionen analytisch bewertet, um dem Wandel der letzten 40 Jahre in der Berufswelt Rechnung zu tragen. In den beiden letzten Jahren wurden sämtliche Stellen der kantonalen Verwaltung neu eingereiht. Der Regierungsrat hat diesen Prozess in seiner Sitzung vom 2. Dezember 2014 abgeschlossen und verabschiedete die Einreihungsvorschläge der Departemente. Damit hat der Kanton Basel-Stadt sein Bewertungssystem dem Wandel in der Arbeitswelt mit folgendem Ergebnis angepasst:

- Unverändert bleiben die Einteilung in 28 Lohnklassen (1 ist das tiefste, 28 das höchste Niveau) mit jeweils 31 Stufen, der Stufenanstieg bei zunehmendem Dienstalter sowie der Teuerungsausgleich. Eine Anpassung des Lohngesetzes war somit nicht nötig.
- Aus der Systempflege resultiert, dass die Mehrheit der Stellen (rund 66%) in der gleichen Lohnklasse verbleibt wie bis anhin. Bei rund 22% der Stellen erfolgt eine Erhöhung der Lohnklasse; 12% der Stellen erfahren eine Reduktion. Wird eine Stelle einer tieferen Lohnklasse zugeordnet, wird bereits angestellten Mitarbeitenden der Frankenbesitzstand gewährt.

Die zu erwartenden unmittelbaren Kosten durch die Überführung belaufen sich im Kanton gemäss Hochrechnung (Stand September 2014) auf 19,5 Mio. Franken, davon ca. 7,4 Mio. Franken für die Lehrpersonen der Volksschulen, welche sich mehrheitlich durch die Umsetzung von HarmoS (Schulharmonisierung) ergeben. Die Umsetzung der kantonalen Systempflege erfolgte per 1. Februar 2015.



2. Auswirkungen auf die Gemeinde?

Die Primarschulen wurden per August 2009 in die Verantwortung der Gemeinden übertragen. Die Funktionen des Schulbereichs wurden gemäss neuem kommunalem Lohnrecht (Lohnordnung und -reglement) bewertet und eingereiht.

Mit der Kommunalisierung und im Rahmen der Schulharmonisierung wurde den Mitarbeitenden, welche vom Kanton zu den Gemeindeschulen wechselten, eine in etwa vergleichbar hohe Entlöhnung wie beim Arbeitgeber Kanton Basel-Stadt in Aussicht gestellt und mit verschiedenen Übernahmeregeln in der Schulordnung umgesetzt. Zudem wurde entschieden, dass für die Lehrpersonen keine Leistungslohnkomponente zur Anwendung kommen soll. Sie wurden deshalb - anders als das Verwaltungspersonal der Gemeinde Riehen - fix auf der Lohnkurve C eingereiht. Ihr Gehalt entwickelt sich damit im Sinne einer Spezialregelung fix auf der Lohnkurve C. Bei diesen pädagogischen Funktionen besteht eine direkte Vergleichs- und Konkurrenzsituation zum Kanton.

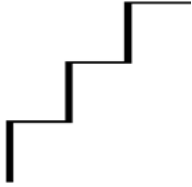
3. Überprüfung

3.1 Vorgehen

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, nahm die Gemeindeverwaltung im Auftrag des Gemeinderats eine Überprüfung der Auswirkungen der kantonalen Systempflege bei den pädagogischen Funktionen vor.

Begleitet wurde dieser Vergleich von der Firma GFO Unternehmensberatung AG, welche sowohl die Gemeinde beim Lohnprojekt NLO als auch den Kanton im Projekt Systempflege beraten hat und die beiden Lohnsysteme bestens kennt. Da in beiden Lohnsystemen die Kriterien für die Funktionsbewertung und deren Gewichtung vergleichbar sind, konnten die Neueinreihungen des Kantons im Rahmen der Systempflege mit denjenigen in der Gemeinde Riehen verglichen werden. Das Lohnsystem und der Verlauf der Lohnkurven sind bei den beiden Arbeitgebern jedoch unterschiedlich; ein direkter Vergleich ist somit nicht möglich. Deshalb wurden die Funktionen der beiden Arbeitgeber auf Basis der sog. „Lohnkarriere“ (vom Einstieg ins Berufsleben bis zur Pensionierung) miteinander verglichen.

Die Lohnentwicklung des übrigen Schulpersonals mit Leistungslohnkomponente (Schulleitungen, Schulsekretariate, Mitarbeitende Tagesstrukturen) hängt hingegen wie beim übrigen Verwaltungspersonal vom individuellen Leistungsbeitrag ab. Anders als beim Kanton verlaufen sie nicht auf einer fixen Lohnkurve, sondern der Lohn entwickelt sich gemäss individuellem Leistungsbeitrag auf verschiedenen Lohnkurven eines bestimmten Anforderungsniveaus, was sich unterschiedlich auf das Gehalt auswirkt. Dennoch wurden die Differenzen zur kantonalen Lohnkarriere auch bei diesen Funktionen verglichen. Dabei wurde festgestellt, dass sich allfällige Differenzen in einem vertretbaren Rahmen bewegen.



Aus diesem Grund beschränkte sich die weitere Prüfung verschiedener Lösungsvarianten auf die pädagogischen Funktionen ohne Leistungslohnkomponente.

3.2 Geprüfte Lösungsvarianten

Bei der Erarbeitung der Lösungsvarianten wurde darauf geachtet, dass

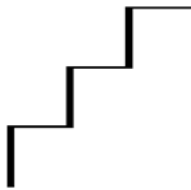
- die Anschlussfähigkeit zum aktuellen und bewährten Riehener Lohnsystem gemäss NLO sichergestellt ist und
- gleichzeitig dem Erfordernis der Vergleichbarkeit der Entlohnung mit dem Kanton Rechnung getragen wird.

Mit Hilfe des beigezogenen externen Spezialwissens wurden für die pädagogischen Funktionen ohne Leistungslohnkomponente verschiedene modellhafte Lösungsvarianten erarbeitet und deren theoretische Auswirkungen sowohl pro Altersjahr wie auch für eine ganze Lohnkarriere (gesamte Dauer der Berufstätigkeit, d. h. bis Alter 63) mit den kantonalen Einreihungen verglichen. Es wurden folgende Varianten geprüft:

- Variante 1: Umstellung auf die Lohnskala des Kantons für die pädagogischen Funktionen ohne Leistungslohnkomponente (Übernahme der entsprechenden Lohnklassen und Erfahrungsstufen wie beim Kanton).
- Variante 2: Alternativer Lohnkurvenverlauf pro Funktion in Anlehnung an den kantonalen Lohnkurvenverlauf, ungeachtet des Lohnspektrums bzw. der heutigen Lohnkurven der kommunalen Lohnordnung.
- Variante 3: Keine Angleichung an die Entlohnung des Kantons und Akzeptanz der Lohndifferenz zum Kanton.
- Variante 4: Einreihung der Funktionen auf einer bestehenden Lohnkurve innerhalb des Lohnspektrums des zutreffenden Anforderungsniveaus, mit dem Ziel, möglichst nahe beim Lohnverlauf zu liegen, welcher sich durch die Neueinreihung der gleichen Funktion im Kanton ergibt.
- Variante 5: Konstruktion einer speziellen Lohnkurve, welche sich aus der Kombination zweier unterschiedlicher bestehender Lohnkurven ergibt, die möglichst nahe am Lohnverlauf des Kantons liegen.

Bei den Varianten 4 und 5 wurden zudem folgende Eckpunkte für die Lösungsvarianten vorgegeben:

- Einstiegslohn leicht höher als beim Kanton
- Lohn in der Familienphase leicht höher als beim Kanton
- Lohn für ältere Mitarbeitende darf nur leicht tiefer sein als beim Kanton



4. Vorschlag des Gemeinderats

4.1 Spezielle Lohnkurven

Die verschiedenen Varianten wurden auf ihre Vor- und Nachteile bzw. Auswirkungen auf die Konkurrenzfähigkeit der betreffenden Funktionen, die zukünftige Entwicklung der Gemeindeschulen, die interne Lohngerechtigkeit sowie die finanziellen Folgen näher untersucht.

Nach Vorliegen der ersten Ergebnisse wurden zunächst die Varianten 1 bis 3 verworfen:

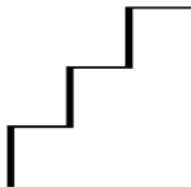
- Variante 1 würde innerhalb der Gemeindeverwaltung und sogar innerhalb der Gemeindeschulen dazu führen, dass die Mitarbeitenden mit unterschiedlichen Lohnsystemen entlohnt würden. Zudem müssten das Know-how des kantonalen Systems aufgebaut und die EDV-mässigen Voraussetzungen geschaffen werden. Die Bewirtschaftung zweier Lohnsysteme und die Bearbeitung der Schnittstellen hinsichtlich der Lohnnebenleistungen (z. B. Treueprämien) würden zusätzliche Ressourcen binden. Die Gemeinde Riehen würde ausserdem einen wichtigen Teil ihrer Autonomie bei den Gemeindeschulen an den Kanton zurückgeben.
- Bei Variante 2 wäre die interne und bei Variante 3 die externe Lohngerechtigkeit nicht gewährleistet. Bei Variante 3 wäre die Konkurrenzfähigkeit im Schulbereich beeinträchtigt, was sich längerfristig auf die Qualität der Gemeindeschulen auswirken würde.

In einem zweiten Schritt wurden die Varianten 4 und 5 näher geprüft:

- Bei Variante 4 wurde untersucht, ob im bestehenden Lohnsystem mit einer bereits bestehende Lohnkurve eine vergleichbare Lohnkarriere wie im Kanton generiert werden kann. Das Ergebnis der Berechnungen zeigt, dass verglichen mit dem Kanton damit sehr viel attraktivere Einstiegsgehälter angeboten werden könnten, dies allerdings zulasten einer kaum mehr attraktiven Entlohnung für die älteren Mitarbeitenden.
- Bei Variante 5 wurde geprüft, ob innerhalb des geltenden Lohnspektrums eine spezielle Lohnkurve konstruiert werden kann. Dabei entspricht die spezielle Lohnkurve dem Originalverlauf einer Lohnkurve bis zum Ende der ordentlichen Erfahrungsstufe 25 und steigt dann in einer Übergangsphase linear auf die übernächste Lohnkurve an. Damit eine vergleichbare Lohnkarriere zum Kanton möglich wird, werden die für die Lohnentwicklung relevanten Erfahrungsjahre von 25 auf 32 erweitert.

Der Gemeinderat kommt insgesamt zum folgenden Schluss:

- Mit Variante 5 kann innerhalb des Riehener Lohnsystems NLO eine Lösung gefunden werden, mit welcher eine ähnliche Lohnkarriere wie im Kanton resultiert.



Seite 7

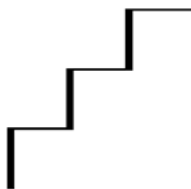
- Zudem hält diese Lösung die oben skizzierten Eckpunkte ein. Im Vergleich dazu können bei Variante 4 die vorgegebenen Eckpunkte nicht eingehalten werden.
- Bei Variante 5 können die Lohnunterschiede zwischen Riehen und dem Kanton im Gegensatz zu Variante 4 minimiert werden. Damit fällt diese Variante gegenüber dem Kanton moderater aus.
- In der Gesamtbetrachtung der finanziellen Auswirkungen fällt Variante 5 ausserdem günstiger aus als Variante 4 und schafft dennoch für das pädagogische Personal ohne Leistungslohnkomponente gesamthaft gesehen eine etwas bessere Entlohnungssituation als im Kanton.

Der Gemeinderat schlägt deshalb vor, dass alle pädagogischen Funktionen ohne Leistungslohnkomponente auf das neue Schuljahr 2015/2016 - per 1. August 2015 - in den zutreffenden Anforderungsniveaus 7 bis 9 der kommunalen Lohnordnung auf speziellen Lohnkurven eingereiht werden sollen.

4.2 Umsetzung von Variante 5

Für die Umsetzung von Variante 5 wurden insgesamt fünf Gruppen von Funktionen unterschieden, die im Zusammenhang mit der Schulharmonisierung entstanden sind. Für diese fünf Funktionsgruppen wurden fünf spezielle Lohnkurven in den Anforderungsniveaus 7 bis 9 definiert. Sie verlaufen jeweils im zutreffenden Anforderungsniveau zunächst von Erfahrungsstufe 1 bis 25 entlang dem Originalverlauf einer bestehenden Lohnkurve. Anschliessend wachsen sie linear in einer Übergangsphase weiter an, bis sie der Lage der übernächsten Lohnkurve oder maximal der obersten Lohnkurve A entsprechen. Insgesamt bewegen sich die speziellen Lohnkurven jeweils innerhalb der Lohnkurven E und A eines Anforderungsniveaus. Der Kurvenverlauf für die fünf Funktionsgruppen kann dem Anhang 2A entnommen werden (siehe Beilage 3).

Aus der untenstehenden Tabelle ist ersichtlich, welche Funktionen in welches Anforderungsniveau und auf welche spezielle Lohnkurve eingereiht werden (siehe dazu auch die Grafik auf S. 1 in Beilage 5). In der vierten Spalte können die NLO-Lohnkurven entnommen werden, welche der jeweiligen speziellen Lohnkurve hinterlegt sind.



Spezielle Lohnkurve	Pädagogische Funktion ohne Leistungslohnkomponente	Bezeichnung	NLO-Lohnkurven
AN 9.1 ¹⁾	Heilpädagogik Primarstufe 3-8	HP PSt 3-8	C und B
AN 8.1	Lehrpersonen Primarstufe 1-5, Heilpädagogik Vorschule und Kindergarten (KG), Fachpersonen Logopädie, Lehrperson Kindergarten (Unterrichtsberechtigung KG 1 und 2, mit Nachqualifikation) ²⁾	PSt 1-5, VSHP, FP Logopädie, Kiga 1+2 mit Nachqualifikation	D-E und C-D
AN 8.2	Lehrpersonen Primarstufe 3-8	PSt 3-8	B-C und A-B
AN 7.1	Lehrpersonen Kindergarten (Unterrichtsberechtigung KG 1 und 2, ohne Nachqualifikation)	Kiga 1+2 ohne Nachqualifikation	C-D und B-C)
AN 7.2	Fachpersonen Psychomotorik, Monofachlehrpersonen Primarstufe 3-8 (inkl. Monofachlehrpersonen Textiles Gestalten und Musik und Bewegung)“	FP Psychomotorik, Monofach PSt 3-8	A-B und A

1) Die speziellen Lohnkurven werden bewusst mit Ziffern benannt, damit sie nicht mit den „gängigen“ NLO-Lohnkurven E bis A gemäss Anhang 2 Lohnordnung verwechselt werden.

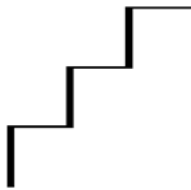
2) Siehe dazu Ziff. 4.3.

Bei der grössten Gruppe der Lehrpersonen - Lehrpersonen mit Unterrichtsberechtigung Primarstufe 3 bis 8 („PSt 3-8“) - bedeutet das neue Modell, dass die sie betreffende spezielle Lohnkurve AN 8.2 im Anforderungsniveau 8 während 25 Erfahrungsstufen entlang der Lohnkurve B-C verläuft, um dann anschliessend in einer Übergangsphase linear anzuheben, bis sie auf die Lage der Lohnkurve A-B gelangt.

4.3 Situation bei den Kindergartenlehrpersonen

Aufgrund der Systempflege beim Kanton wurde vom Regierungsrat entschieden, dass die Kindergartenlehrpersonen, die mit der „alten“ Seminar-Ausbildung nur im 1. und 2. Kindergartenjahr unterrichten dürfen, eine Lohnklasse tiefer eingereiht werden als diejenigen Lehrpersonen, welche mit der „neuen“ Ausbildung das 1. und 2. Kindergartenjahr und zusätzlich das 1. bis 3. Primarschuljahr (also sog. „Primarstufe 1-5“) unterrichten dürfen. Dies wird dazu führen, dass die im Kindergarten eingesetzten Lehrpersonen unterschiedlich eingereiht und entlohnt werden, je nachdem, ob sie die „alte“ oder „neue“ Ausbildung absolviert haben. Damit werden u.a. erfahrene Praxislehrpersonen tiefer entlohnt als junge Kindergartenlehrpersonen mit der neuen Ausbildung. Diese unterschiedliche Entlohnung stösst nicht nur bei den Betroffenen auf Kritik. So wurde u.a. im Grossen Rat zu diesem Thema eine Motion eingereicht, welche eine gesetzliche Verankerung der Nachqualifizierungsmöglichkeit für Kindergartenlehrpersonen verlangt¹.

¹ [Motion Sibylle Benz Hübner und Konsorten](#) vom 4. Februar 2015



Der Gemeinderat hat diese problematische Konstellation und die möglichen Auswirkungen auf die Gemeindeschulen ebenfalls einer Prüfung unterzogen und - vorbehaltlich der Zustimmung durch den Einwohnerrat - folgenden Grundsatzentscheid getroffen:

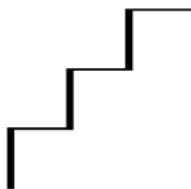
Kindergartenlehrpersonen, die mit der Unterrichtsberechtigung für Primarstufen 1 bis 5 (neue Ausbildung) im Kindergarten unterrichten, sollen in Zukunft gleich eingereiht werden wie ihre Kolleginnen und Kollegen, welche in der 1. bis 3. Klasse der Primarschule unterrichten. Für sie gilt neu die gleiche spezielle Lohnkurve AN 8.1 im Anforderungsniveau 8 wie für Lehrpersonen, welche mit der gleichen Ausbildung in den Primarschulen die 1. bis 3. Klasse unterrichten (Primarstufen 3-5). Damit werden die Kindergärten der Gemeindeschulen inskünftig attraktiver für Kindergartenlehrpersonen, welche die neue Ausbildung „Primarstufe 1-5“ absolviert haben und im aktuellen Lohnsystem der Gemeinde tiefer eingereiht sind. Mit dieser Lösung kann einem allfälligen Vakuum in den Kindergärten beim Abgang von Lehrpersonen mit der „alten“ Ausbildung entgegengewirkt werden. Kindergartenlehrpersonen mit der „neuen“ Ausbildung können sowohl im Kindergarten als auch in den ersten drei Jahren der Primarschule flexibel eingesetzt werden, ohne dass sie wie bisher unterschiedlich entlöhnt werden.

Kindergartenlehrpersonen, welche die „alte“ Unterrichtsberechtigung Kindergarten 1 und 2 haben, werden auf der speziellen Lohnkurve AN 7.1 im Anforderungsniveau 7 eingereiht. Sie sollen aber die Möglichkeit erhalten, mit einer von der Gemeinde definierten Weiterbildung im Sinne einer Nachqualifizierung ebenfalls eine Einreihung auf der speziellen Lohnkurve AN 8.1 im Anforderungsniveau 8 wie die Kindergartenlehrpersonen mit der „neuen“ Ausbildung zu erlangen. Diese Kindergartenlehrpersonen sollen inkünftig neu eingereiht und besser entlöhnt werden, sofern und sobald sie die Nachqualifizierung abgeschlossen haben. Der Gemeinderat wird die Rahmenbedingungen für diese Nachqualifikation wie folgt regeln:

- Die Nachqualifikation soll insgesamt ca. hundert Stunden umfassen und im Interesse der Arbeitgeberin liegen².
- An diese Nachqualifikation muss die betroffene Kindergartenlehrperson einen eigenen Beitrag in Form von Zeit leisten (Weiterbildung ausserhalb der Arbeitszeit).
- Die individuellen Weiterbildungsinhalte sollen von der Kindergartenlehrperson zusammen mit der zuständigen Standortschulleitung festgelegt werden. Dabei werden die Interessen und der persönliche Entwicklungsbedarf der Lehrperson und die Bedürfnisse des Schulstandorts berücksichtigt.
- Die Nachqualifizierung muss die Lehrperson befähigen, auch in den ersten drei Klassen der Primarschule zu unterrichten.

Damit können die Schulleitungen die Lehrpersonen im Kindergarten und in der 1. bis 3. Primarklasse an ihrem Standort flexibler einsetzen, was ein Gewinn für die Gemeindeschulen und die Arbeitgeberin ist. Zudem wird die Schnittstelle zwischen Kindergarten und

² Im Kanton Solothurn wird dieses Modell bereits praktiziert. Die betroffenen Kindergartenlehrpersonen müssen für die Nachqualifikation eine Weiterbildung im Umfang von 100 Stunden nachweisen.



Primarschule längerfristig durchlässiger. Dies begünstigt die weitere Annäherung des Kindergartens und der Primarschule, was pädagogisch sinnvoll ist.

Mit dieser Massnahme der Personalentwicklung investiert die Gemeinde in die Zukunft ihrer Schulen und ist weniger auf die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt angewiesen. Die Wahl der kostengünstigeren Variante 5 gewährt zudem den finanziellen Spielraum für den Umgang mit den Kindergartenlehrpersonen mit alter Ausbildung. Die vorgeschlagene Regelung bringt ausserdem für keine der beiden Gruppen von Kindergartenlehrpersonen eine Lohnverschlechterung und damit keine Besitzstandssituationen.

5. Konsequenzen der neuen Regelung

5.1 Neueinreihung und Überführung

Für die Mitarbeitenden der Gemeindeschulen in einer pädagogischen Funktion ohne Leistungslohnkomponente hat dies zur Folge, dass sie ab dem neuen Schuljahr 2015/16 nach der neuen Regelung entlohnt werden sollen. Davon sind (Stand Ende März 2015) 187 Mitarbeitende betroffen, welche sich auf die verschiedenen Funktionen verteilen. In der nachstehenden Tabelle wurde hinsichtlich der Zuordnung zu künftig neu entstehenden Funktionsgruppen eine Schätzung der Anzahl betroffene Mitarbeitende vorgenommen:

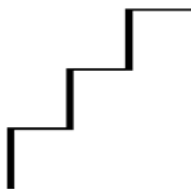
Funktionen im pädagogischen Bereich ohne Leistungslohnkomponente	Mitarbeitende		
	Anzahl	FTE ¹⁾	Ø BG ²⁾
Primarlehrperson PSt 3 - 8	96 ³⁾	62 ³⁾	64.7%
Primarlehrperson PSt 1 - 5	7 ³⁾	4.56 ³⁾	66.2%
Heilpädagogik VS und KG	2	1.7	87.2%
Kindergartenlehrperson 1, 2	40	28.8	71.9%
Monofachlehrperson Textil	10	5.2	51.6%
Fachpersonen Logopädie	8	3.7	46.3%
Fachperson Psychomotorik	6	1.6	26.8%
Monofachlehrperson PSt 3-8	3	0.6	21.1%
Heilpädagogik PSt 3-8	15	8.3	55.2%
Total	187	116.5	62.0%

1) FTE = Full Time Equivalent (Vollzeitstellen)

2) Ø BG = durchschnittlicher Beschäftigungsgrad

3) Diese Angaben basieren noch auf einer Schätzung der Verteilung der Mitarbeitenden auf die verschiedenen neuen Funktionsgruppen.

Die Überführung der Funktionen auf eine der fünf speziellen Lohnkurven erfolgt, wie bereits erwähnt, individuell auf der Basis der bisherigen individuellen Erfahrungsstufe. Dies entspricht dem Überførungsprinzip, welches bei der Übernahme der Lehrpersonen bei der Kommunalisierung im 2009 angewendet wurde.



Je nach Ausgangslage bei den aktuell angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können mit der Überführung per 1. August 2015 verschiedene Konstellationen entstehen³:

	Anstellung vor dem 1. August 2015	Neue Situation nach der Überführung per 1. August 2015
Gruppe 1	Mitarbeitende auf Lohnkurve C ohne Besitzstand	→ Einreihung auf spezieller Lohnkurve → Neu frankenmässiger Besitzstand
Gruppe 2	- Lehrpersonen Primarschule mit frankenmässigem Besitzstand durch Kommunalisierung 2009 - Übernahme Fachpersonen Logopädie mit frankenmässigem Besitzstand (Auflösung logopädischer Dienst Kanton)	→ Einreihung auf spezielle Lohnkurve (kein Besitzstand mehr) → Beibehaltung bisheriger frankenmässiger Besitzstand
Gruppe 3	Lehrpersonen OS/WBS mit Besitzstand Lohnklasse Kanton und Lohnentwicklung bis SJ 2020/21 mit anschliessendem frankenmässigen Besitzstand (Schulharmonisierung)	→ Beibehaltung bisheriger Besitzstand bis SJ 2020/21 und anschliessend frankenmässiger Besitzstand (Schulharmonisierung)
Gruppe 4	Mitarbeitende auf Lohnkurve C mit Besitzstand	→ Einreihung auf spezieller Lohnkurve, obwohl überführtes Gehalt unter der speziellen Lohnkurve zu liegen käme

5.2 Kostenfolgen

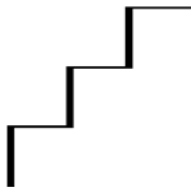
Die Überführung der aktuell (Stand Ende März 2015) bei den Gemeindeschulen angestellten Lehr- und Fachpersonen in das oben skizzierte Lohnsystem hat bei den in Ziff. 5.1 aufgeführten Gruppen von Mitarbeitenden unterschiedliche Kosten zur Folge:

Gruppen 1 und 2: Ist das bisherige Gehalt durch die Überführung höher als es auf der zutreffenden speziellen Lohnkurve wäre, entsteht eine neue Besitzstandssituation. Hier wird der bisherige Lohn so lange „eingefroren“, bis er mindestens dem Wert der speziellen Ziel-Lohnkurve im jeweiligen Anforderungsniveau entspricht. Diese Art von Besitzstandssituationen ist in 52 Fällen zu erwarten (weitere Ausführungen dazu unter Ziff. 6.3).

Gruppe 3: Die ehemaligen Lehrpersonen der OS/WBS, welche bei den Gemeindeschulen angestellt wurden bzw. noch werden, behalten ihren bisherigen Besitzstand weiter. Durch die Überführung ins neue Lohnsystem entstehen keine zusätzlichen Mehrkosten.

Gruppe 4: Käme mit der Überführung das individuelle Gehalt *unter* der massgeblichen speziellen Lohnkurve zu liegen, wird das neue Gehalt einmalig auf die richtige zutreffende spezielle Lohnkurve festgelegt.

³ Siehe dazu auch die Grafik auf S. 2 Beilage 5.



Gesamtkosten: Die kalkulierten Kosten für die Überführung vom bisherigen ins neue Lohnsystem per 1. August 2015 belaufen sich - berechnet auf der Grundlage des *aktuellen Personalkörpers* mit den *aktuellen Arbeitspensen* - auf rund CHF 136'000, was rund 1,12% der Lohnsumme der betrachteten Funktionen entspricht. Die Folgekosten im 2016 betragen noch rund CHF 92'000 (0,75%), im 2017 rund CHF 75'000 (0,62%) und reduzieren sich weiter bis im Jahr 2025 auf rund CHF 19'000 (0,19%). Berücksichtigt ist bei diesen Kalkulationen auch ein geschätzter Anteil der Kindergartenlehrpersonen mit „alter“ Seminausbildung, die sich nachqualifizieren und damit eine Einreihung in die höhere Lohnkurve erreichen können.

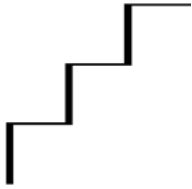
6. Änderungen der Lohn- und Schulordnung

Die rechtliche Umsetzung der vorgeschlagenen Variante 5 erfolgt im Rahmen einer Änderung der Lohn- und Schulordnung. Dabei steht die Änderung der Lohnordnung im Vordergrund, da es um eine Anpassung des geltenden Lohnsystems NLO geht, welches in der *Lohnordnung* geregelt ist. Die detaillierten Ausführungen zu den Änderungsvorschlägen sind der beiliegenden Synopse (siehe Beilage 1) und dem beiliegenden Entwurf des Änderungsbeschlusses (siehe Beilage 2) zu entnehmen. Nebst der Änderung der Lohnordnung selber sind zusätzliche *Anhänge* für die Lohnordnung notwendig (siehe Beilage 3). Zudem sind kleinere Anpassungen der Schulordnung erforderlich, auf die hier nicht näher eingegangen wird (siehe Synopse, Beilage 1).

6.1 Funktionen mit und ohne Leistungslohnkomponente

Die Lehrpersonen und Fachpersonen Logopädie und Psychomotorik erbringen wie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen individuellen Leistungsbeitrag und haben ein Mitarbeitergespräch. Das Ergebnis des Mitarbeitergesprächs ist jedoch für diese pädagogischen Funktionen *nicht* lohnrelevant. Ihr Gehalt entwickelt sich gemäss geltender Regelung (§ 25 Schulordnung) fix auf der mittleren Lohnkurve C des entsprechenden Anforderungsniveaus. Sie haben damit schon heute keine Leistungslohnkomponente. Demgegenüber haben alle anderen Mitarbeitenden der Gemeindeverwaltung Riehen eine Entlohnung *mit* Leistungslohnkomponente, so dass sich ihr Gehalt auf unterschiedlichen Lohnkurven eines bestimmten Anforderungsniveaus entwickeln kann.

Damit die Funktionen mit und ohne Leistungslohnkomponente besser unterschieden werden können, soll § 7 entsprechend mit dem Begriff der „Leistungslohnkomponente“ ergänzt werden. § 7 gilt somit für alle Funktionen *mit* Leistungslohnkomponente. Der neue § 7a regelt hingegen das neue Lohnsystem für die pädagogischen Funktionen *ohne* Leistungslohnkomponente.



6.2 Spezielle Lohnkurven für die pädagogischen Funktionen ohne Leistungslohnkomponente

Für jede pädagogische Funktion ohne Leistungslohnkomponente wird, wie erwähnt, eine spezielle Lohnkurve definiert. Diese Lohnkurven verlaufen gemäss § 7a im zutreffenden Anforderungsniveau innerhalb des schon heute geltenden Lohnspektrums, welches durch die Lohnkurven E und A begrenzt wird. Im Anforderungsniveau 7 und 8 gibt es inskünftig je zwei neue spezielle Lohnkurven und im Anforderungsniveau 9 eine spezielle Lohnkurve (siehe dazu die Tabelle auf S. 8 hievor sowie den neuen Anhang 2A in Beilage 3).

Die in § 7 Abs. 2 definierten Lohnkurven (E-D, D, D-C, C, C-B, B, B-A) werden für die Konstruktion und für den Verlauf der speziellen Lohnkurven hinterlegt. Die jeweilige spezielle Lohnkurve verläuft zunächst von Erfahrungsstufe 1 bis 25 entlang einer hinterlegten Lohnkurve. Anschliessend wächst sie linear weiter an, bis sie der Lage der übernächsten Lohnkurve bzw. maximal der Lohnkurve A entspricht.

Für jede spezielle Lohnkurve werden die Lohnansätze in einer Lohntabelle hinterlegt. Da die Lohnansätze der speziellen Lohnkurven nicht überall denjenigen der heute geltenden Lohnkurven in der Lohntabelle (Anhang 3) entsprechen, muss eine eigene Lohntabelle beschlossen werden, welche im Anhang 3A zur Lohnordnung abgebildet wird (siehe Beilage 3).

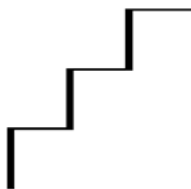
6.3 Überführung ins neue System

Mit der Überführung derjenigen Lehr- und Fachpersonen ohne Leistungslohnkomponente, welche bereits vor dem 1. August 2015 bei den Gemeindeschulen angestellt sind, können unterschiedliche Überführungskonstellationen entstehen (vgl. dazu die Tabelle auf S. 11). Diese verschiedenen Überführungssituationen werden in den Übergangsbestimmungen der §§ 42c bis 42e ausführlich geregelt:

Gruppe 1: Waren Mitarbeitende bisher „normal“ auf der Lohnkurve C eingereiht (bisher kein Besitzstand), kann die Neueinreihung dazu führen, dass ihr bisheriges Gehalt nicht auf der zutreffenden speziellen Lohnkurve liegt, sondern darüber. In diesem Fall kommt die Regelung von § 42c Abs. 1 sowie Abs. 3 und 4 zur Anwendung (neuer frankenmässiger Besitzstand).

Gruppe 2 und 3: Es gibt Primarlehrpersonen und Fachpersonen Logopädie, die schon vor dem 1. August 2015 in einer Besitzstandssituation sind, welche

- a. seit der Kommunalisierung der Gemeindeschulen besteht, oder
- b. seit dem Übertritt in die Gemeindeschulen besteht, welcher durch die Auflösung des logopädischen Dienstes des Kantons bedingt war (Übernahme der Fachpersonen Logopädie), oder



- c. seit dem Auslaufen der bisherigen Orientierungsschule und Weiterbildungsschule und der Übernahme bisheriger Lehrpersonen OS/WBS bis Ende Schuljahr 2020/21 entsteht (Schulharmonisierung).

In allen drei Konstellationen gelten die bisherigen Besitzstandssituationen weiter, sofern die individuellen Gehälter nicht auf der entsprechenden speziellen Lohnkurve eingereiht werden können. Falls weiterhin eine Besitzstandssituation entsteht, gelten unterschiedliche Regelungen:

- In den Fällen von Bst. a und b behalten die betreffenden Mitarbeitenden ihren frankenmässigen Besitzstand weiter⁴, bis ihr Gehalt der zutreffenden speziellen Lohnkurve entspricht (siehe § 42c Abs. 2 bis 4).
- In den Fällen von Bst. c kommt der neue § 42d zur Anwendung: Die übernommenen ehemaligen OS/WBS-Lehrpersonen behalten ihren Besitzstand mit Lohnentwicklung gemäss kantonalem Lohnsystem bis Ende Schuljahr 2020/21 weiter, wie dies im Rahmen der kantonalen Schulharmonisierung bzw. im Rahmen der Wechselplanung vom Kanton festgelegt und mit den Gemeinden vereinbart wurde⁵. Erst ab dem Schuljahr 2021/22 kommt für diese Lehrpersonen der frankenmässige Besitzstand zum Tragen, welcher so lange gilt, bis ihr Gehalt der speziellen Lohnkurve für Lehrpersonen PSt 3-8 entspricht.

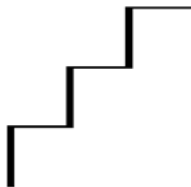
Gruppe 4: Wer bisher in einer pädagogischen Funktion ohne Leistungslohnkomponente tätig ist und keinen Besitzstand hat, ist nach geltendem Recht auf der Lohnkurve C eingereiht. Da die neuen speziellen Lohnkurven teilweise über der bisherigen Lohnkurve C liegen (z. B. AN 8.2 für Lehrpersonen PSt 3-8, AN 7.2 für Fachpersonen Psychomotorik usw.), kann die Überführung und Neueinreihung dazu führen, dass das aktuelle individuelle Gehalt nach der Überführung tiefer wäre als das Gehalt gemäss der zutreffenden speziellen Lohnkurve. Diese individuellen Gehälter werden per 1. August 2015 direkt auf der neuen zutreffenden speziellen Lohnkurve eingereiht (siehe § 42e).

6.4 Situation bei den Kindergartenlehrpersonen

Wie oben ausgeführt, sollen die Kindergartenlehrpersonen, welche mit der neuen Unterrichtsberechtigung für Primarstufen 1 bis 5 (neue Ausbildung) im *Kindergarten* unterrichten, gemäss Grundsatzentscheid des Gemeinderats vom 3. März 2015 in Zukunft gleich eingereiht werden wie ihre Kolleginnen und Kollegen, welche in der 1. bis 3. Klasse die Primarschule unterrichten. § 42f hält fest, dass für sie ab dem 1. August 2015 die gleiche spezielle Lohnkurve AN 8.1 im Anforderungsniveau 8 gilt, wie für Lehrpersonen, welche mit der *gleichen* Ausbildung in den Primarschulen die 1. bis 3. Klasse unterrichten (Primarstufen 3-5).

⁴ vgl. § 40 Schulordnung sowie § 45n Schulordnung i.V.m. § 55e Schulreglement.

⁵ Siehe §§ 45a bis 45c Schulordnung.



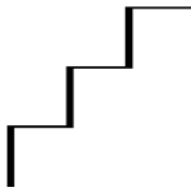
Kindergartenlehrpersonen, welche die „alte“ Unterrichtsberechtigung Kindergarten 1 und 2 haben, sollen die Möglichkeit erhalten, mit einer von der Gemeinde definierten Weiterbildung im Sinne einer Nachqualifizierung ebenfalls eine Einreihung auf der speziellen Lohnkurve AN 8.1 im Anforderungsniveau 8 wie die Kindergartenlehrpersonen mit der „neuen“ Ausbildung zu erlangen (siehe dazu § 42g). An die Nachqualifizierung leisten sie einen Beitrag in Form von Zeit. Definiert wird die Nachqualifizierung im Einzelnen durch den Gemeinderat. Diese Übergangsregelung soll auch für alle *neu* eintretenden Kindergartenlehrpersonen ab dem 1. August 2015 gelten, welche noch die Unterrichtsberechtigung KG 1 und 2 gemäss „alter“ Ausbildung haben.

7. Zusammenfassung und Antrag

Die Entlöhnung stellt einen wesentlichen Faktor für die Attraktivität eines Arbeitgebers dar. Eine Angleichung der Lohnkarriere an den Standard des Kantons Basel-Stadt trägt zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der Gemeinde Riehen als Arbeitgeberin bei. Da der Gemeinderat Wert darauf legt, dass die Gemeindeschulen hinsichtlich Lohn sowie der übrigen Anstellungsbedingungen konkurrenzfähig bleiben, schlägt er für die pädagogischen Funktionen (ohne Leistungslohnkomponente) ein angepasstes Lohnsystem vor, bei welchem sowohl der Einstiegslohn als auch die Entlöhnung in der Familienphase leicht höher ist als beim Kanton, während der Lohn für ältere Mitarbeitende sich leicht tiefer als beim Kanton entwickelt. Die Auswirkungen bei den älteren Mitarbeitenden werden jedoch durch die Beibehaltung der Treueprämien im bisherigen Umfang wieder etwas abgefedert, da die Gemeinde Riehen diese kürzlich vom Regierungsrat beschlossene Entlastungsmassnahme bei den Kantonsangestellten für ihr Personal nicht nachvollzieht. Mit der vorgeschlagenen Variante kann innerhalb des Riehener Lohnsystems zu vertretbaren Kosten eine Lösung gefunden werden, mit welcher ähnliche Lohnkarrieren wie im Kanton resultieren. Hinsichtlich der Entlöhnung der Kindergartenlehrpersonen, die noch über die frühere Seminar-Ausbildung verfügen, wird eine faire Lösung angestrebt: Mit einer Nachqualifizierung können sie auf das gleiche Lohnniveau gelangen, wie ihre Kolleginnen und Kollegen mit der „neuen“ Berufsausbildung.

Der Gemeinderat erachtet die vorgeschlagene Lösung als austariert, tragfähig, gegenüber den betroffenen Mitarbeitenden klar kommunizierbar und im Interesse guter Gemeindeschulen sowohl betrieblich wie auch finanziell umsetzbar.

Der Gemeinderat beantragt dem Einwohnerrat, die vorgeschlagenen Änderungen der Lohn- und Schulordnung zu beschliessen. Die Umsetzung der Anpassung des Lohnsystems wird auf Beginn des Schuljahres 2015/16 per 1. August 2015 beantragt.



Seite 16 Riehen, 31. März 2015

Gemeinderat Riehen

Der Präsident:

Hansjörg Wilde

Der Gemeindeverwalter:

Andreas Schuppli

- Beilagen:
1. Synopse betr. Änderungen der Lohn- und Schulordnung
 2. Einwohnerratsbeschluss betr. Änderungen der Lohn- und Schulordnung
 3. Anhänge 2, 2A und 3A zur Lohnordnung
 4. Entwurf geänderte Lohnordnung (mit Markierung der Änderungen)
 5. Grafik Überführungssituation

Teilrevision der Ordnung über das Gehalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde Riehen (Lohnordnung) und der Schulordnung (betr. pädagogische Funktionen ohne Leistungslohnkomponente)

Geltendes Recht	Änderungsvorschläge	Kommentar
Ordnung über das Gehalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde Riehen Vom 24. September 2008		
		<i>Vorbemerkung: Die Lehrpersonen und Fachpersonen Logopädie und Psychomotorik haben keine Leistungslohnkomponente: Ihr Gehalt entwickelt sich gemäss geltender Regelung (§ 25 Schulordnung) auf der mittleren Lohnkurve C des entsprechenden Anforderungsniveaus (Anforderungsniveau 7, 8 oder 9, siehe Lohnordnung).</i> <i>Mit der Umsetzung der kantonalen Systempflege für die pädagogischen Funktionen ohne Leistungslohnkomponente sind neue Regelungen für die Entlohnung nötig. Sie sollen in die Lohnordnung und nicht in die Schulordnung integriert werden.</i>
§ 6. Erfahrungsstufen ¹ Die nutzbare Erfahrung wird durch Erfahrungsstufen abgebildet. ² Pro Lohnkurve bestehen 25 Erfahrungsstufen mit degressivem Verlauf gemäss Anhang 2 zu dieser Ordnung.	¹ ... ² Pro Lohnkurve bestehen 25 ansteigende Erfahrungsstufen mit degressivem Verlauf gemäss Anhang 2 zu dieser Ordnung. ³ Vorbehalten bleiben zusätzliche Erfahrungsstufen für pädagogische Funktionen ohne Leistungslohnkomponente gemäss § 7a dieser Ordnung.	<i>Gemäss geltender Lohnordnung wächst das individuelle Gehalt während 25 Jahren bzw. 25 Erfahrungsstufen in einem degressiven Verlauf kontinuierlich an (vorbehältlich der „Korrekturen“ aufgrund der Leistungslohnkomponente). Ab dem 26. Dienstjahr steigt die Lohnkurve nicht mehr weiter an.</i> <i>Bei den speziellen Lohnkurven, die aufgrund der Systempflege für die pädagogischen Funktionen ohne Leistungslohnkomponente gebildet werden, kommen zusätzliche Erfahrungsstufen hinzu, um</i>

		eine möglichst grosse Annäherung an die Entlöhnung der beim Kanton angestellten Lehrpersonen erreichen zu können (s. dazu unten § 7a, sowie neuer Anhang 2A). Ab 2016 gilt neu für alle Mitarbeitenden das Pensionsalter 65 (bisher 63). Dies wird zur Folge haben, dass die 25 Erfahrungsstufen gemäss Abs. 2 überprüft werden müssen. Diese Frage wird als <u>eigenes Revisionsthema</u> und nicht mit der vorliegenden Revision bearbeitet. Für die pädagogischen Funktionen ohne Leistungslohnkomponente wird eine Anpassung bereits mit dem neuen § 7a vorweg genommen.
§ 7. Lohnkurven und Lohnspektren ¹ Für die Berücksichtigung des individuellen Leistungsbeitrags werden abgestufte Lohnkurven definiert. ² 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. ³ Die unterste und die oberste Lohnkurve begrenzen das Lohnspektrum eines Anforderungsniveaus. ⁴ Die mittlere Lohnkurve entspricht einer guten Leistungsbeurteilung, d.h. die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erfüllt die vereinbarten Ziele und Erwartungen. ⁵ Das individuelle Gehalt kann nicht unter die unterste Lohnkurve fallen oder über die oberste Lohnkurve steigen.	§ 7. Lohnkurven für Funktionen mit Leistungslohnkomponente ¹ Für die Berücksichtigung des individuellen Leistungsbeitrags werden bei Funktionen mit Leistungslohnkomponente abgestufte Lohnkurven definiert. ² ... ³ ... ⁴ ... ⁵ ...	§ 7 Abs. 1 und Titel: Auch die pädagogischen Funktionen leisten einen individuellen Leistungsbeitrag und haben ein MAG. Dieses ist jedoch nicht lohnrelevant, d.h. diese Funktionen haben keine Leistungslohnkomponente. Damit die Funktionen mit und ohne Leistungslohnkomponente besser unterschieden werden können, soll § 7 Abs. 1 entsprechend mit dem Begriff der „Leistungslohnkomponente“ ergänzt werden (ebenfalls Ergänzung im Titel). § 7 gilt somit für alle Funktionen <u>mit</u> Leistungslohnkomponente. Der neue § 7a regelt hingegen das neue Lohnsystem für die pädagogischen Funktionen <u>ohne</u> Leistungslohnkomponente (siehe unten).
	§ 7a. Lohnkurven für pädagogische Funktionen ohne Leistungslohnkomponenten ¹ Für jede pädagogische Funktion ohne Leistungslohnkomponente besteht eine spezielle Lohnkurve im zugeordneten Anforderungsni-	Für jede pädagogische Funktion ohne Leistungslohnkomponente wird eine spezielle Lohnkurve definiert. Diese Lohnkurven verlaufen im zutreffenden Anforderungsniveau innerhalb des schon heute geltenden Lohnspektrums, welches durch die Lohnkur-

	veau gemäss § 5 dieser Ordnung. Die Lohnkurven werden im Anhang 2A abgebildet. ² Die speziellen Lohnkurven werden begrenzt durch die Lohnspektren gemäss § 7 Abs. 3. ³ Die jeweilige spezielle Lohnkurve verläuft bis zum Ende der 25. Erfahrungsstufe entlang einer Lohnkurve gemäss § 7 Abs. 2 bzw. Anhang 2 dieser Ordnung. Anschliessend steigt sie linear weiter an, bis sie auf die Lage der übernächsten Lohnkurve bzw. maximal auf die Lohnkurve A gemäss § 7 Abs. 2 bzw. Anhang 2 dieser Ordnung gelangt.	ven E und A begrenzt wird. Neu kommt jedoch nicht mehr die mittlere Lohnkurve C zur Anwendung. Vielmehr gibt es im Anforderungsniveau 7 und 8 je zwei neue spezielle Lohnkurven und im Anforderungsniveau 9 eine spezielle Lohnkurve. Die speziellen Lohnkurven sind von der untersten bzw. obersten heute geltenden Lohnkurve E bzw. A begrenzt (gemäss § 7 Abs. 3). Die in § 7 Abs. 2 definierten Lohnkurven E-D, D, D-C, C, C-B, B, B-A kommen indessen nicht mehr direkt für das individuelle Gehalt zur Anwendung. Vielmehr werden sie für die Konstruktion und für den Verlauf der speziellen Lohnkurven beigezogen (siehe Anhang 2A, Beilage 3). Die jeweilige spezielle Lohnkurve verläuft zunächst von Erfahrungsstufe 1 bis 25 entlang dem Originalverlauf einer Lohnkurve. Anschliessend wächst sie linear in einer Übergangsphase weiter an, bis sie der Lage der übernächsten Lohnkurve oder maximal der Lohnkurve A gemäss Anhang 2 entspricht. Bei der grössten Gruppe der Lehrpersonen - Lehrpersonen mit Unterrichtsberechtigung Primarstufe 3 bis 8 („PSt 3-8“) - bedeutet das neue Modell, dass die sie betreffende spezielle Lohnkurve AN 8.2 im Anforderungsniveau 8 während 25 Erfahrungsstufen entlang der Lohnkurve B-C verläuft, um dann anschliessend in einer Übergangsphase linear anzusteigen, bis sie auf die Lage der Lohnkurve A-B gelangt. Jede dieser speziellen Lohnkurven wird im neuen Anhang 2A grafisch dargestellt (siehe Anhang 2A in Beilage 3).
--	---	--

		<i>Die speziellen Lohnkurven werden bewusst mit Ziffern benannt, damit sie nicht mit den Lohnkurven E bis A gemäss § 7 Abs. 2 bzw. Anhang 2 verwechselt werden.</i>
§ 8. Lohnansätze ¹ Für die Lohnansätze der einzelnen Lohnspektren ist die Lohntabelle im Anhang 3 dieser Ordnung massgebend.	§ 8. Lohnansätze und Lohntabellen ¹ Für die Lohnansätze der einzelnen Lohnkurven gemäss § 7 sind die Lohntabellen im Anhang 3 dieser Ordnung massgebend. ² Für die Lohnansätze der speziellen Lohnkurven gemäss § 7a sind die Lohntabellen im Anhang 3A dieser Ordnung massgebend.	<i>Abs. 1: Präzisierung aufgrund Anpassung von § 7. Abs. 2: Für jede spezielle Lohnkurve werden die Lohnansätze in einer Lohntabelle hinterlegt. Da die Lohnansätze der speziellen Lohnkurven nicht überall denjenigen der heute geltenden Lohntabelle entsprechen, muss eine eigene Lohntabelle beschlossen werden, welche im Anhang 3A abgebildet wird (siehe Beilage 3).</i>
§ 9. Lohnentwicklung ¹ Das individuelle Gehalt entwickelt sich innerhalb der Grenzen des Lohnspektrums des jeweiligen Anforderungsniveaus unter Berücksichtigung des jährlichen Zuwachses an Erfahrung und des individuellen Leistungsbeitrags.	¹ ... ² In Abweichung von Abs. 1 verlaufen die individuellen Gehälter von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit einer pädagogischen Funktion ohne Leistungslohnkomponente auf speziellen Lohnkurven gemäss § 7a dieser Ordnung.	<i>Die individuellen Gehälter von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit einer pädagogischen Funktion ohne Leistungslohnkomponente verlaufen neu nicht mehr auf der mittleren Lohnkurve C, sondern auf speziellen Lohnkurven. Der berücksichtigte Erfahrungszuwachs wird auf den speziellen Lohnkurven länger als bei der bisherigen Lohnkurve C. Der Verweis auf Lohnkurve C muss in § 25 Schulordnung geändert werden (siehe hinten S. 12).</i>
§ 11. Lohnfestsetzung bei Neueintritt oder Stellenwechsel ¹ Bei Neueintritt oder verwaltungsinternem Wechsel der Stelle wird das individuelle Gehalt im zugeordneten Anforderungsniveau auf der mittleren Lohnkurve unter Berücksichtigung der nutzbaren Erfahrung festgelegt. ² Massgebend sind sowohl berufliche wie ausserberufliche Erfahrungen. ³ 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	¹ Bei Neueintritt oder verwaltungsinternem Wechsel der Stelle wird das individuelle Gehalt im zugeordneten Anforderungsniveau auf der mittleren Lohnkurve bzw. auf der zutreffenden speziellen Lohnkurve unter Berücksichtigung der nutzbaren Erfahrung festgelegt. ² ... ^{2bis} Führt ein verwaltungsinterner Stellenwechsel in eine Funktion mit tieferem Anforderungsniveau, wird das Gehalt auf der mittleren Lohnkurve bzw. auf der zutreffenden speziellen Lohnkurve	<i>Abs. 1: In Abs. 1 werden die Regeln der Lohnfestsetzung für die pädagogischen Funktionen ohne Leistungslohnkomponente ergänzt. Abs. 2^{bis}: Bei einem (freiwilligen) internen Stellenwechsel oder bei einer Neueinreihung einer Stelle bei veränderten Anforderungen (§ 13) in ein tieferes Anforderungsniveau geht aus dem Wortlaut nicht klar hervor, ob mit der tieferen Einreihung automatisch die Lohnkurve C zur Anwendung kommt, oder ob die Regelung von § 12 betreffend Soziallohn gilt (gemäss Verweis in § 13 Abs. 2). Mit der Ergänzung</i>

Einstiegslohn gewählt.	ve festgelegt. Dabei wird die nutzbare Erfahrung berücksichtigt. Vorbehalten bleibt § 12 dieser Ordnung. ³ ... ⁴ Entsprechen die Qualifikationen einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters nicht vollständig den Anforderungen einer pädagogischen Funktion ohne Leistungslohnkomponente, erfolgt die Einreihung auf der zutreffenden speziellen Lohnkurve gemäss Abs. 1. Ein Zuwachs der Erfahrungsstufen erfolgt erst, wenn die notwendigen Qualifikationen nachträglich erfüllt sind.	von Abs. 2^{bis} wird dieser Fall entsprechend der bisherigen Praxis geklärt. Der höhere Soziallohn gemäss § 12 kann nur gewährt werden, wenn die spezifischen Voraussetzungen erfüllt sind. Der Verweis in § 13 Abs. 3 wird entsprechend geändert (s. dazu unten). Abs. 4: In Abs. 4 wird ergänzt, auf welche Weise in Bezug auf den Einstiegslohn zu verfahren ist, wenn die Qualifikationen für eine pädagogische Funktion ohne Leistungslohnkomponente nicht vollständig den Anforderungen der betreffenden speziellen Lohnkurve entsprechen. Da für diese Funktionen keine lohnrelevanten Lohnkurven gemäss geltender Lohnordnung zur Verfügung stehen, können die Betroffenen nicht auf einer tieferen Lohnkurve eingereiht werden (siehe Abs. 3). Das Gehalt dieser Personen wird in einem solchen Fall zwar auf der zutreffenden speziellen Lohnkurve eingereiht, die Erfahrungsstufe wächst jedoch erst weiter an, wenn die notwendigen Qualifikationen nachträglich erfüllt sind. Sobald dies zutrifft, richtet sich der Zuwachs der Erfahrungsstufen nach § 10 des Lohnreglements.
§ 13. Neueinreihung einer Stelle bei veränderten Anforderungen ¹ Haben sich die Anforderungen an eine Stelle erheblich geändert, so wird eine Neueinreihung gemäss § 11 dieser Ordnung vorgenommen. ² Sind die Anforderungen geringer geworden und resultiert daraus eine Neueinreihung in einem tieferen Anforderungsniveau, gelten die Bestimmungen gemäss § 12.	² Sind die Anforderungen geringer geworden und resultiert daraus eine Neueinreihung in einem tieferen Anforderungsniveau, gilt § 11 Abs. 2^{bis} dieser Ordnung.	Abs. 2: Falls aufgrund veränderter Anforderungen eine Stelle neu eingereiht werden muss und ein tieferes Anforderungsniveau resultiert, kommt richtigerweise § 11 Abs. 2^{bis} zur Anwendung und nicht § 12. Es besteht kein Anspruch auf Besitzstand. Ein Soziallohn kann in einem solchen Fall nur bewilligt werden, wenn die Voraussetzungen gemäss § 12 erfüllt sind.

<u>IX. Übergangsregelung, Änderung anderer Erlasse und Schlussbestimmungen</u> <u>IX. 1. Übergangsregelung</u> § 35. Überführung ins neue Recht	<u>IX. Übergangsregelung, Änderung anderer Erlasse und Schlussbestimmungen</u> <u>IX. 1. Übergangsregelung</u> a) Neue Lohnordnung § 35. Überführung ins neue Recht per 1.1.2009 ...	<i>Mit einem neuen Titel wird verdeutlicht, dass die Übergangsbestimmungen in den §§ 35 bis 42 nur für diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten, welche am 31. Dezember 2008 bei der Gemeinde angestellt waren und per 1. Januar 2009 mit dem Inkrafttreten der neuen Lohnordnung ins neue Lohnsystem überführt wurden. Aus diesem Grund soll auch der Titel von § 35 mit der Jahreszahl ergänzt werden.</i>
	b) Neueinreihung der pädagogischen Funktionen ohne Leistungslohnkomponente per 1.8.2015	<i>Mit der Umsetzung der Systempflege per 1. August 2015 bedarf es weiterer Übergangsbestimmungen für die Überführung der Mitarbeitenden, die gegenwärtig bei der Gemeinde in pädagogischen Funktionen (ohne Leistungslohnkomponente) tätig sind. Aus diesem Grund wird ein neues Kapitel b) eingeschoben (§§ 42a bis 42f mit neuem Titel).</i>
	§ 42a. Überführung ¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer pädagogischen Funktion ohne Leistungslohnkomponente, welche am 31. Juli 2015 bei den Gemeindegemeinschaften angestellt sind, werden per 1. August 2015 nach den neuen Bestimmungen der §§ 6 Abs. 3, 7a, 8 Abs. 2 und 9 Abs. 2 dieser Ordnung entlohnt. Vorbehalten bleiben die §§ 42c bis 42e. ² Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche auf diesen Zeitpunkt einen Funktionswechsel vornehmen, werden nach den Bestimmungen entlohnt, welche für Neueintritte gelten.	<i>Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer pädagogischen Funktion ohne Leistungslohnkomponente, die am 31. Juli 2015 bei den Gemeindegemeinschaften angestellt sind, sollen in das für sie ändernde Lohnsystem per 1. August 2015 überführt werden. Für sie alle gelten ab 1. August 2015 die neuen Regelungen der §§ 6 Abs. 3, 7a, 8 Abs. 2 und 9 Abs. 2 sowie die neuen Anhänge 2A und 3A der Lohnordnung (siehe Beilage 3).</i> <i>Vorbehalten bleiben die neuen Besitzstandsregelungen gemäss den §§ 42c und 42d sowie die Regelung der Neueinreihung von § 42e (siehe unten).</i> <i>Soll die Funktion einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters gleichzeitig per neues Schuljahr 2015/16 geändert werden, dann wird sie oder er so einge-</i>

		reih, wie wenn ein Neueintritt erfolgen würde (unter Berücksichtigung der bisherigen nutzbaren Erfahrung). Dies entspricht der Übergangsregelung von § 35 Abs. 3 Lohnordnung.
	§ 42b. Neueinreihung ¹ Im Rahmen der Überführung werden die Stellen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den zutreffenden Anforderungsniveaus auf der für die entsprechende Funktion geltenden speziellen Lohnkurve gemäss Anhang 2A eingereiht. ² Bei der Festlegung des individuellen Gehalts wird die bisherige Erfahrungsstufe berücksichtigt.	Alle bisherigen pädagogischen Funktionen ohne Leistungslohnkomponente werden neu den speziellen Lohnkurven gemäss § 7a bzw. Anhang 2A zugeordnet und unter Berücksichtigung ihrer bisherigen Erfahrungsstufe eingereiht.
	§ 42c. Besitzstand bei Positionierung über der speziellen Lohnkurve ¹ Führt die Neueinreihung bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, welche am 31. Juli 2015 keinen Besitzstand gemäss den Regelungen der Schulordnung oder des Schulreglements haben, zu einer Positionierung des individuellen Gehalts über der zutreffenden speziellen Lohnkurve, ergibt sich per 1. August 2015 eine frankenmässige Besitzstandssituation. ² Führt die Neueinreihung bei Lehrpersonen und Fachpersonen Logopädie, welche am 31. Juli 2015 einen frankenmässigen Besitzstand gemäss den § 40 oder § 45n der Schulordnung bzw. § 55e des Schulreglements haben, zu einer Positionierung des individuellen Gehalts über der zutreffenden speziellen Lohnkurve, gilt der bisherige frankemässige Besitzstand weiter. ³ In allen Fällen gemäss Abs. 1 und 2 haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf eine Lohnzahlung gemäss bisheriger Entlohnung (frankenmässiger Besitzstand) bis zum Zeitpunkt, in welchem ihre Entlohnung derjeni-	§ 42c regelt den Besitzstand für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren bisheriges Gehalt - unter Berücksichtigung der bisherigen Erfahrungsstufe - mit der Neueinreihung per 1. August 2015 <u>über der zutreffenden speziellen Lohnkurve</u> liegt. In diesem Fall ergibt sich eine Besitzstandssituation. Aufgrund der verschiedenen Übernahme-situationen seit dem Schuljahr 2009/10 können sich unterschiedliche Besitzstandssituationen mit der Überführung ins neue System per 1. August 2015 ergeben: 1. Waren Mitarbeitende bisher „normal“ auf der mittleren Lohnkurve C eingereiht (bisher kein Besitzstand), kann die Neueinreihung dazu führen, dass ihr bisheriges Gehalt nicht auf der zutreffenden speziellen Lohnkurve liegt, sondern darüber. In diesem Fall kommt die Regelung von Abs. 1 sowie Abs. 3 und 4 zur Anwendung (frankenmässiger Besitzstand). 2. Es gibt jedoch auch Lehrpersonen und Fachpersonen Logopädie, die schon <u>vor</u> dem 1. August 2015

	gen der zutreffenden speziellen Lohnkurve entspricht. ⁴ Der Teuerungsausgleich richtet sich in diesem Fall nach § 37 Abs. 2 dieser Ordnung.	in einer Besitzstandssituation sind, welche a) seit der Kommunalisierung der Gemeindeschulen besteht, oder b) seit dem Übertritt in die Gemeindeschulen besteht, welcher durch die Auflösung des logopädischen Dienstes des Kantons bedingt war (Übernahme Fachpersonen Logopädie), oder c) seit dem Auslaufen der bisherigen OS und WBS und der Übernahme bisheriger Lehrpersonen OS/WBS bis Ende Schuljahr 2020/21 entsteht (Schulharmonisierung). In allen drei Konstellationen gelten die <u>bisherigen</u> Besitzstandssituationen weiter, jedoch nach unterschiedlichen Regelungen: • In den Fällen von Bst. a und b behalten die betreffenden Mitarbeitenden ihren <u>frankenmässigen</u> Besitzstand weiter (vgl. § 40 Schulordnung sowie § 45n Schulordnung i.V.m. § 55e Schulreglement), bis ihr Gehalt der zutreffenden speziellen Lohnkurve entspricht (siehe neuer § 42c Abs. 3). • In den Fällen von Bst. c kommt der neue § 42d zur Anwendung (siehe unten).
	§ 42d. Lehrpersonen mit Besitzstand im Rahmen der Schulharmonisierung ¹ Lehrpersonen, für welche die Übernahmeregelungen der Schulharmonisierung (Aufhebung Orientierungs- und Weiterbildungsschulen) gemäss den §§ 45a bis 45h der Schulordnung gelten, behalten ihren bisherigen Besitzstand. Sie werden weiterhin gemäss den § 45b Abs. 1 und 2 sowie § 45c Abs. 1 der Schulordnung entlohnt. ² Diese Regelung gilt bis zum Zeitpunkt, in welchem ihre Entlohnung abweichend von § 45b Abs. 2 der Schulordnung (bisherige Lohnkurve	Die im Rahmen der Schulharmonisierung übernommenen ehemaligen OS/WBS-Lehrpersonen behalten ihren Besitzstand <u>mit Lohnentwicklung</u> gemäss kantonalem Lohnsystem bis Ende Schuljahr 2020/21 weiter, wie dies im Rahmen der kantonalen Schulharmonisierung bzw. „Wechselplanung Lehrpersonen“ vom Kanton festgelegt und mit den Gemeinden vereinbart wurde (siehe §§ 45a bis 45c SchulO). Erst ab dem Schuljahr 2021/22 kommt für diese Lehrpersonen der <u>frankenmässige</u> Besitzstand zum Tragen, welcher so lange gilt, bis ihr Gehalt der spe-

	C) derjenigen der zutreffenden speziellen Lohnkurve entspricht. ³ Ab Schuljahr 2021/2022 richtet sich der Teuerungsausgleich nach § 37 Abs. 2 dieser Ordnung.	<i>ziellen Lohnkurve AN 8.2 im Anforderungsniveau 8 für Lehrpersonen PSt 3-8 entspricht (siehe neuer § 42d Abs. 2). Es gilt ab diesem Zeitpunkt für diese Besitzstandssituationen nicht mehr die mittlere Lohnkurve C des Anforderungsniveaus 8 (bisher § 45b Abs. 2 Schulordnung), sondern die neue spezielle Lohnkurve AN 8.2 im Anforderungsniveau 8 gemäss Anhang 2A.</i> <i>Abs. 3: Während bis Ende Schuljahr 2020/21 der Teuerungsausgleich gemäss kantonalem Lohnrecht gilt, kommt während der Phase des frankenmässigen Besitzstands die kommunale Regelung ab dem Schuljahr 2021/22 zum Tragen (§ 37 Abs. 2 Lohnordnung).</i>
	§ 42e. Positionierung unter der speziellen Lohnkurve ¹ Würde die Neueinreihung gemäss § 42b zu einer Positionierung des individuellen Gehalts unter der zutreffenden speziellen Lohnkurve führen, wird ungeachtet dessen das Gehalt per 1. August 2015 auf der zutreffenden speziellen Lohnkurve festgelegt.	<i>Wer bisher in einer pädagogischen Funktion ohne Leistungslohnkomponente tätig ist und keinen Besitzstand hat, ist nach geltendem Recht auf der mittleren Lohnkurve C eingereiht. Da die neuen speziellen Lohnkurven teilweise über der Lohnkurve C liegen (z.B. AN 8.2 für Lehrpersonen PSt 3-8, AN 7.2 für Fachpersonen Psychomotorik usw.), kann die Überführung und Neueinreihung dazu führen, dass das aktuelle individuelle Gehalt tiefer wäre, wie wenn das individuelle Gehalt direkt auf der zutreffenden speziellen Lohnkurve positioniert wäre. Da in diesem Entlohnungsmodell keine Lohnkurven gemäss § 7 bestehen, kann das Gehalt dieser Mitarbeitenden auch nicht während einer Übergangsphase auf eine tiefere Lohnkurve eingereiht werden. Zudem darf mit der Überführung nicht gleichzeitig eine Rückstufung der aktuellen Erfahrungsstufen vorgenommen werden, weil die Erfahrungsstufen eine Aussage über die nutzbare Erfahrung machen</i>

		und diese Erfahrung im Rahmen der Überführung nicht kleiner werden kann. Aus diesem Grund muss per 1. August 2015 eine einmalige höhere Einreihung des Gehalts auf der zutreffenden speziellen Lohnkurve vorgenommen werden. Damit gelten für alle diese Lehr- und Fachpersonen per 1. August 2015 automatisch die neuen Regelungen.
	§ 42f. Kindergartenlehrpersonen mit Unterrichtsberechtigung Primarstufen 1 bis 5 ¹ Das individuelle Gehalt von Kindergartenlehrpersonen mit „Unterrichtsberechtigung Primarstufen 1 bis 5“ wird per 1. August 2015 entsprechend der speziellen Lohnkurve für „Lehrpersonen Primarstufen 1-5“ gemäss Anhang 2A dieser Ordnung festgelegt.	Gemäss Gemeinderatsbeschluss vom 3. März 2015 sollen die Kindergartenlehrpersonen, welche mit der „neuen“ Unterrichtsberechtigung für Primarstufen 1 bis 5 (neue Ausbildung) im Kindergarten unterrichten, in Zukunft besser eingereiht werden. Für sie gilt neu die gleiche spezielle Lohnkurve AN 8.1 im Anforderungsniveau 8 wie für Lehrpersonen, welche mit Ausbildung PSt 1-5 in der 1. bis 3. Klasse der Primarschule unterrichten.
	§ 45g. Kindergartenlehrpersonen mit Unterrichtsberechtigung für den Kindergarten 1 und 2 ¹ Das individuelle Gehalt von Kindergartenlehrpersonen, welche über eine „Unterrichtsberechtigung für den Kindergarten 1 und 2“ verfügen, wird ab dem 1. August 2015 entsprechend der speziellen Lohnkurve „Lehrpersonen Kindergarten 1 und 2 ohne Nachqualifikation“ gemäss Anhang 2A dieser Ordnung festgesetzt. ² Sobald eine Kindergartenlehrperson mit „Unterrichtsberechtigung Kindergarten 1 und 2“ eine vom Gemeinderat definierte Nachqualifikation erreicht hat, wird ihr individuelles Gehalt ab dem folgenden Semester auf der speziellen Lohnkurve für „Lehrpersonen Kindergarten 1 und 2 mit Nachqualifikation“ gemäss Anhang 2A dieser Ordnung festgesetzt. Die bisherige Erfahrungsstufe wird dabei berücksichtigt. ³ Der Gemeinderat regelt die Modalitäten der	Abs. 1: Bei Kindergartenlehrpersonen, welche die „alte“ Unterrichtsberechtigung KG 1 und 2 haben, wird das individuelle Gehalt per 1. August 2015 auf der speziellen Lohnkurve AN 7.1 eingereiht (Abs. 1). Abs. 2: Diese Kindergartenlehrpersonen haben gemäss Gemeinderatsbeschluss vom 3. März 2015 neu die Möglichkeit, mit einer vom Gemeinderat definierten Nachqualifizierung eine Neueinreihung auf der speziellen Lohnkurve AN 8.1 im Anforderungsniveau 8 für „Lehrpersonen KG 1 und 2 mit Nachqualifikation“ zu erlangen, welche der speziellen Lohnkurve für „Lehrpersonen PSt 1-5“ entspricht. Dies bedeutet, dass solche Kindergartenlehrpersonen neu eingereiht und besser entlohnt werden, sobald sie die vom Gemeinderat definierte Nachqualifizierung erreicht haben. Diese Übergangsregelung soll auch für alle neu

	erforderlichen Weiterbildung in einem Reglement.	<i>eintretenden Lehrpersonen KG ab dem 1. August 2015 gelten, welche noch die „alte“ Unterrichtsbe- rechtigung KG 1 und 2 haben.</i>
<u>Anhang¹</u> Anhang 1: Funktionsraster mit Anforderungsniveaus Anhang 2: Lohnspektrum (Grafik) Anhang 3: Lohntabelle NLO (Basis 2008)	<u>Anhang²</u> Anhang 1: ... Anhang 2: Lohnspektrum und Lohnkurven für Funktionen mit Leistungslohnkomponente (Grafik) Anhang 2A: Lohnspektrum und spezielle Lohnkurven für pädagogische Funktionen ohne Leistungslohnkomponente (Grafik) Anhang 3: Lohntabelle für Funktionen mit Leistungslohnkomponente (Basis 2015) Anhang 3A: Lohntabelle für pädagogische Funktionen ohne Leistungslohnkomponente (Basis 2015)	<i>Anhang 2: Änderung Titel und Graphik</i> <i>Anhang 2A: Neu für die pädagogischen Funktionen ohne Leistungslohnkomponente. Die Grafiken zeigen den Verlauf der neuen speziellen Lohnkurven pro Funktion (siehe Beilage 3).</i> <i>Anhang 3: Änderung Titel, aktuelle Lohnansätze 2015</i> <i>Anhang 3A: Neu für die pädagogischen Funktionen ohne Leistungslohnkomponente. Es wird eine eigene Lohntabelle für diese Funktionen nötig (siehe Beilage 3).</i>
Anhang 1 zur Ordnung vom 29. September 1971 über die Besoldungen der Beamten und Angestellten der Gemeinde Riehen	Anhang 1 zur Ordnung vom 29. September 1971 über die Besoldungen der Beamten und Angestellten der Gemeinde Riehen:	<i>Dieser Anhang ist aufzuheben, da die Entschädigungen der Gemeinderatsmitglieder seit dem 1. Januar 2009 in der Ordnung über die Entschädigung der Mitglieder des Gemeinderats der Einwohnergemeinde Riehen vom 25. März 2009 geregelt sind. Dieser Anhang kommt nicht mehr zur Anwendung.</i>

¹ Dieser Anhang wird hier nicht publiziert; er kann unter <http://www.riehen.ch> oder bei der Gemeindeverwaltung Riehen eingesehen werden.

² Dieser Anhang wird hier nicht publiziert; er kann unter <http://www.riehen.ch> oder bei der Gemeindeverwaltung Riehen eingesehen werden.

Die Ordnung für die Schulen der Gemeinden Bettingen und Riehen (Schulordnung) vom 25. März 2009		
§ 25. Lohnentwicklung † In Abweichung von § 9 der Lohnordnung entwickelt sich das individuelle Gehalt der Lehrpersonen unter Berücksichtigung des jährlichen Zuwachses an Erfahrung auf der mittleren Lohnkurve (C) des jeweiligen Anforderungsniveaus gemäss Lohnordnung	§ 25. Lohnentwicklung † Das individuelle Gehalt von Lehrpersonen entwickelt sich gemäss § 9 Abs. 2 der Lohnordnung.	<i>In der Schulordnung muss § 25 aufgrund der Neuregelung für die pädagogischen Funktionen ohne Leistungslohnkomponente geändert werden. Neu gilt nicht mehr die bisherige mittlere Lohnkurve C des zutreffenden Anforderungsniveaus für die Lohnentwicklung des individuellen Gehalts, sondern die zutreffende spezielle Lohnkurve bzw. die neue Regelung von § 9 Abs. 2 Lohnordnung.</i>
28a. † Die §§ 20 Abs. 1, 21 und 22 sowie 24 bis 26 und 28 gelten auch für die Fachpersonen Logopädie und Psychomotorik.	28a. † Die §§ 20 Abs. 1, und 21 und 22 sowie die §§ 24 bis 26 und 28 gelten auch für die Fachpersonen Logopädie und Psychomotorik.	<i>§ 28a: Im Rahmen der neuen Ferienregelung für das Verwaltungspersonal wurde übersehen, dass der Verweis in § 28a für die Fachpersonen Logopädie falsch ist. Der Ferienanspruch für die Fachpersonen Logopädie und Psychomotorik richtet sich - analog den Regeln für das Verwaltungspersonal - nach den gleichen Regelungen wie für die Mitarbeitenden Schulsekretariate und Tagesstrukturen sowie weitere Fachpersonen in den Schulen (z.B. Schulsozialpädagogik). Die Fachpersonen gelten nicht als „Lehrpersonen“, sondern gehören organisatorisch zum Personal der „Schulverwaltung“. Aus diesem Grund ist der Verweis auf § 22 der Schulordnung zu streichen.</i>

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

Änderung vom [Datum]

Der Einwohnerrat Riehen

beschliesst auf Antrag des Gemeinderats und der Sachkommission Bildung und Familie:

I.

Die Ordnung über das Gehalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde Riehen (Lohnordnung) vom 24. September 2008¹⁾ (Stand 1. Januar 2009) wird wie folgt geändert:

§ 6 Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (neu)

² Pro Lohnkurve bestehen 25 ansteigende Erfahrungsstufen mit degressivem Verlauf gemäss Anhang 2 zu dieser Ordnung.

³ Vorbehalten bleiben zusätzliche Erfahrungsstufen für pädagogische Funktionen ohne Leistungslohnkomponente gemäss § 7a dieser Ordnung.

§ 7 Abs. 1 (geändert)

Lohnkurven für Funktionen mit Leistungslohnkomponente (Überschrift geändert)

¹ Für die Berücksichtigung des individuellen Leistungsbeitrags werden bei Funktionen mit Leistungslohnkomponente abgestufte Lohnkurven definiert.

§ 7a (neu)

Lohnkurven für pädagogische Funktionen ohne Leistungslohnkomponenten

¹ Für jede pädagogische Funktion ohne Leistungslohnkomponente besteht eine spezielle Lohnkurve im zugeordneten Anforderungsniveau gemäss § 5 dieser Ordnung. Die Lohnkurven werden im Anhang 2A abgebildet.

¹⁾ SG [RiE 164.100](#)

² Die speziellen Lohnkurven werden begrenzt durch die Lohnspektren gemäss § 7 Abs. 3.

³ Die jeweilige spezielle Lohnkurve verläuft bis zum Ende der 25. Erfahrungsstufe entlang einer Lohnkurve gemäss § 7 Abs. 2 bzw. Anhang 2 dieser Ordnung. Anschliessend steigt sie linear weiter an, bis sie auf die Lage der übernächsten Lohnkurve bzw. maximal auf die Lohnkurve A gemäss § 7 Abs. 2 bzw. Anhang 2 dieser Ordnung gelangt.

§ 8 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (neu)

Lohnansätze und Lohntabellen (Überschrift geändert)

¹ Für die Lohnansätze der einzelnen Lohnkurven gemäss § 7 sind die Lohntabellen im Anhang 3 dieser Ordnung massgebend.

² Für die Lohnansätze der speziellen Lohnkurven gemäss § 7a sind die Lohntabellen im Anhang 3A dieser Ordnung massgebend.

§ 9 Abs. 2 (neu)

² In Abweichung von Abs. 1 verlaufen die individuellen Gehälter von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer pädagogischen Funktion ohne Leistungslohnkomponente auf speziellen Lohnkurven gemäss § 7a dieser Ordnung.

§ 11 Abs. 1 (geändert), Abs. 2^{bis} (neu), Abs. 4 (neu)

¹ Bei Neueintritt oder verwaltungsinternem Wechsel der Stelle wird das individuelle Gehalt im zugeordneten Anforderungsniveau auf der mittleren Lohnkurve bzw. auf der zutreffenden speziellen Lohnkurve unter Berücksichtigung der nutzbaren Erfahrung festgelegt.

^{2bis} Führt ein verwaltungsinterner Stellenwechsel in eine Funktion mit tieferem Anforderungsniveau, wird das Gehalt auf der mittleren Lohnkurve bzw. auf der zutreffenden speziellen Lohnkurve festgelegt. Dabei wird die nutzbare Erfahrung berücksichtigt. Vorbehalten bleibt § 12 dieser Ordnung.

⁴ Entsprechen die Qualifikationen einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters nicht vollständig den Anforderungen einer pädagogischen Funktion ohne Leistungslohnkomponente, erfolgt die Einreihung auf der zutreffenden speziellen Lohnkurve gemäss Abs. 1. Ein Zuwachs der Erfahrungsstufen erfolgt erst, wenn die notwendigen Qualifikationen nachträglich erfüllt sind.

§ 13 Abs. 2 (geändert)

² Sind die Anforderungen geringer geworden und resultiert daraus eine Neueinreihung in einem tieferen Anforderungsniveau, gilt § 11 Abs. 2bis dieser Ordnung.

Titel nach Titel IX. 1. (neu)

a) Neue Lohnordnung

§ 35

Überführung ins neue Recht per 1.1.2009 (Überschrift geändert)

Titel nach § 42 (neu)

b) Neueinreihung der pädagogischen Funktionen ohne Leistungslohnkomponente per 1.8.2015

§ 42a (neu)

Überführung

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer pädagogischen Funktion ohne Leistungslohnkomponente, welche am 31. Juli 2015 bei den Gemeinde-schulen angestellt sind, werden per 1. August 2015 nach den neuen Bestimmungen der §§ 6 Abs. 3, 7a, 8 Abs. 2 und 9 Abs. 2 dieser Ordnung entlöhnt. Vorbehalten bleiben die §§ 42c bis 42e.

² Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche auf diesen Zeitpunkt einen Funktionswechsel vornehmen, werden nach den Bestimmungen entlöhnt, welche für Neueintritte gelten.

§ 42b (neu)

Neueinreihung

¹ Im Rahmen der Überführung werden die Stellen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den zutreffenden Anforderungsniveaus auf der für die entsprechende Funktion geltenden speziellen Lohnkurve gemäss Anhang 2A eingereiht.

² Bei der Festlegung des individuellen Gehalts wird die bisherige Erfahrungsstufe berücksichtigt.

§ 42c (neu)

Besitzstand bei Positionierung über der speziellen Lohnkurve

¹ Führt die Neueinreihung bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, welche am 31. Juli 2015 keinen Besitzstand gemäss den Regelungen der Schulordnung oder des Schulreglements haben, zu einer Positionierung ihres individuellen Gehalts über der zutreffenden speziellen Lohnkurve, ergibt sich per 1. August 2015 eine frankenmässige Besitzstandssituation.

² Führt die Neueinreihung bei Lehrpersonen und Fachpersonen Logopädie, welche am 31. Juli 2015 einen frankenmässigen Besitzstand gemäss den § 40 oder § 45n der Schulordnung bzw. § 55e des Schulreglements haben, zu einer Positionierung ihres individuellen Gehalts über der zutreffenden speziellen Lohnkurve, gilt der bisherige frankemässige Besitzstand weiter.

³ In allen Fällen gemäss Abs. 1 und 2 haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf eine Lohnzahlung gemäss bisheriger Entlohnung (frankenmässiger Besitzstand) bis zum Zeitpunkt, in welchem ihre Entlohnung derjenigen der zutreffenden speziellen Lohnkurve entspricht.

⁴ Der Teuerungsausgleich richtet sich in diesem Fall nach § 37 Abs. 2 dieser Ordnung.

§ 42d (neu)

Lehrpersonen mit Besitzstand im Rahmen der Schulharmonisierung

¹ Lehrpersonen, für welche die Übernahmeregeln der Schulharmonisierung (Aufhebung Orientierungs- und Weiterbildungsschulen) gemäss den §§ 45a bis 45h der Schulordnung gelten, behalten ihren bisherigen Besitzstand. Sie werden weiterhin gemäss den § 45b Abs. 1 und 2 sowie § 45c Abs. 1 der Schulordnung entlohnt.

² Diese Regelung gilt bis zum Zeitpunkt, in welchem ihre Entlohnung abweichend von § 45b Abs. 2 der Schulordnung (bisherige Lohnkurve C) derjenigen der zutreffenden speziellen Lohnkurve entspricht.

³ Ab Schuljahr 2021/2022 richtet sich der Teuerungsausgleich nach § 37 Abs. 2 dieser Ordnung.

§ 42e (neu)

Positionierung unter der speziellen Lohnkurve

¹ Würde die Neueinreihung gemäss § 42b zu einer Positionierung des individuellen Gehalts unter der zutreffenden speziellen Lohnkurve führen, wird ungeachtet dessen das Gehalt per 1. August 2015 auf der zutreffenden speziellen Lohnkurve festgelegt.

§ 42f (neu)

Kindergartenlehrpersonen mit Unterrichtsberechtigung Primarstufen 1 bis 5

¹ Das individuelle Gehalt von Kindergartenlehrpersonen mit „Unterrichtsberechtigung Primarstufen 1 bis 5“ wird per 1. August 2015 entsprechend der speziellen Lohnkurve für „Lehrpersonen Primarstufen 1-5“ gemäss Anhang 2A dieser Ordnung festgelegt.

§ 42g (neu)

Kindergartenlehrpersonen mit Unterrichtsberechtigung für den Kindergarten 1 und 2

¹ Das individuelle Gehalt von Kindergartenlehrpersonen, welche über eine „Unterrichtsberechtigung für den Kindergarten 1 und 2“ verfügen, wird ab dem 1. August 2015 entsprechend der speziellen Lohnkurve „Lehrpersonen Kindergarten 1 und 2 ohne Nachqualifikation“ gemäss Anhang 2A dieser Ordnung festgesetzt.

² Sobald eine Kindergartenlehrperson mit „Unterrichtsberechtigung Kindergarten 1 und 2“ eine vom Gemeinderat definierte Nachqualifikation erreicht hat, wird ihr individuelles Gehalt ab dem folgenden Semester auf der speziellen Lohnkurve für „Lehrpersonen Kindergarten mit Nachqualifikation“ gemäss Anhang 2A dieser Ordnung festgesetzt. Die bisherige Erfahrungsstufe wird dabei berücksichtigt.

³ Der Gemeinderat regelt die Modalitäten der erforderlichen Weiterbildung in einem Reglement.

Anhänge

RiE 164.100_Anhang

Anhang (**geändert**)

RiE 164.100_Anhang 1 Anhang zur Ordnung vom 29. September 1971
über die Besoldung der Beamten und Angestellten der Gemeinde
Riehen; Entschädigungen für den Gemeindepräsidenten und die
Mitglieder des Gemeinderates (**aufgehoben**)

II. Änderung anderer Erlasse

Die Ordnung für die Schulen der Gemeinden Bettingen und Riehen (Schulordnung) vom 25. März 2009 ²⁾ (Stand 1. Januar 2014) wird wie folgt geändert:

§ 25 Abs. 1 (geändert)

¹ Das individuelle Gehalt von Lehrpersonen entwickelt sich gemäss § 9 Abs. 2 der Lohnordnung.

§ 28a Abs. 1 (geändert)

¹ Die §§ 20 Abs. 1 und 21 sowie die §§ 24 bis 26 und 28 gelten auch für die Fachpersonen Logopädie und Psychomotorik.

²⁾ SG [RiE 411.600](#)

III. Aufhebung anderer Erlasse

Keine Aufhebung anderer Erlasse.

IV. Schlussbestimmung

Diese Änderung wird publiziert; sie unterliegt dem Referendum. Nach Eintritt der Rechtskraft wird die Änderung per 1. August 2015 wirksam.

Im Namen des Einwohnerrats

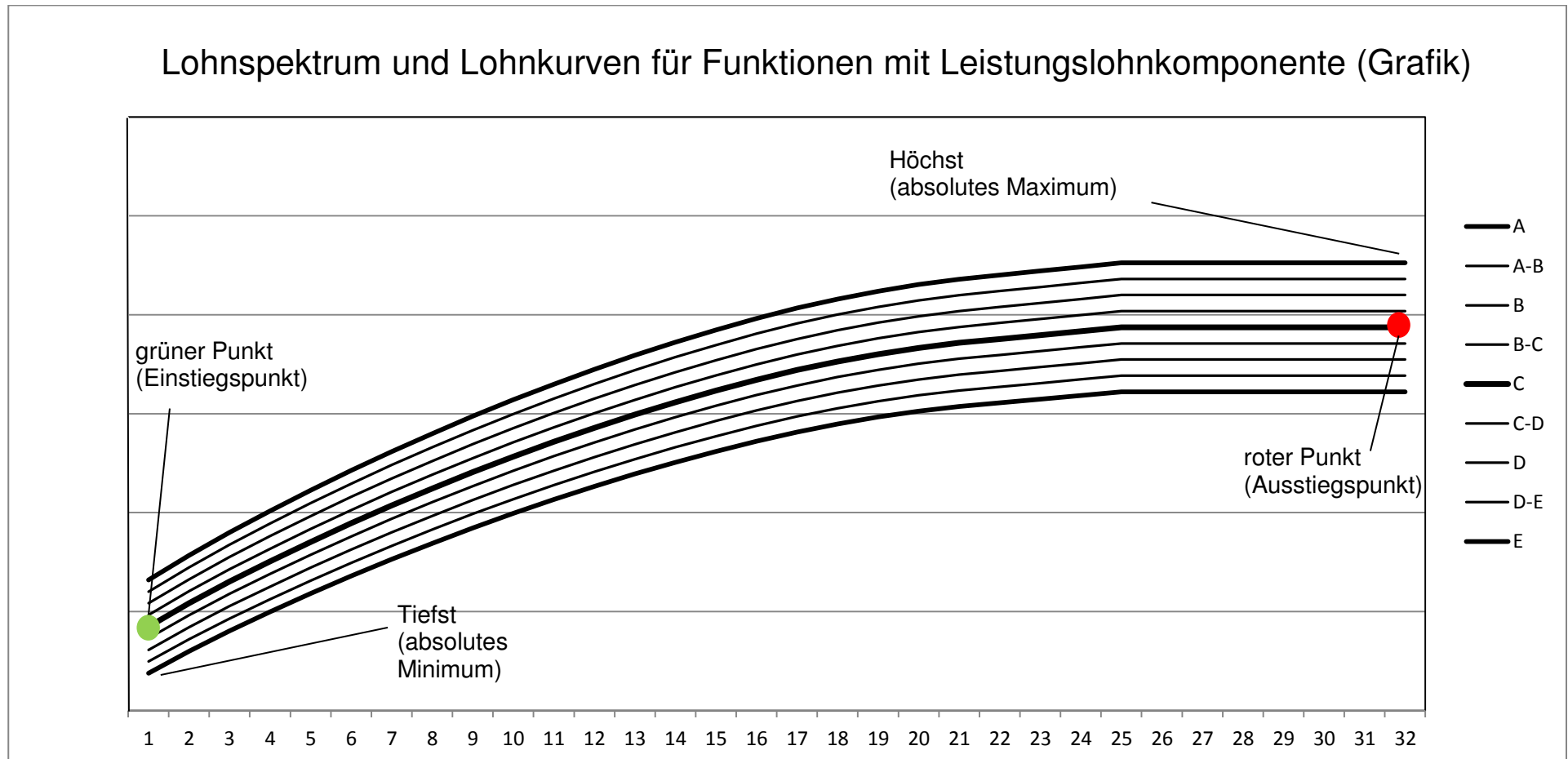
Der Präsident: Jürg Sollberger

Die Ratssekretärin: Katja Christ

Ablauf der Referendumsfrist (Datum)

Beilage 3: Anhänge Lohnordnung

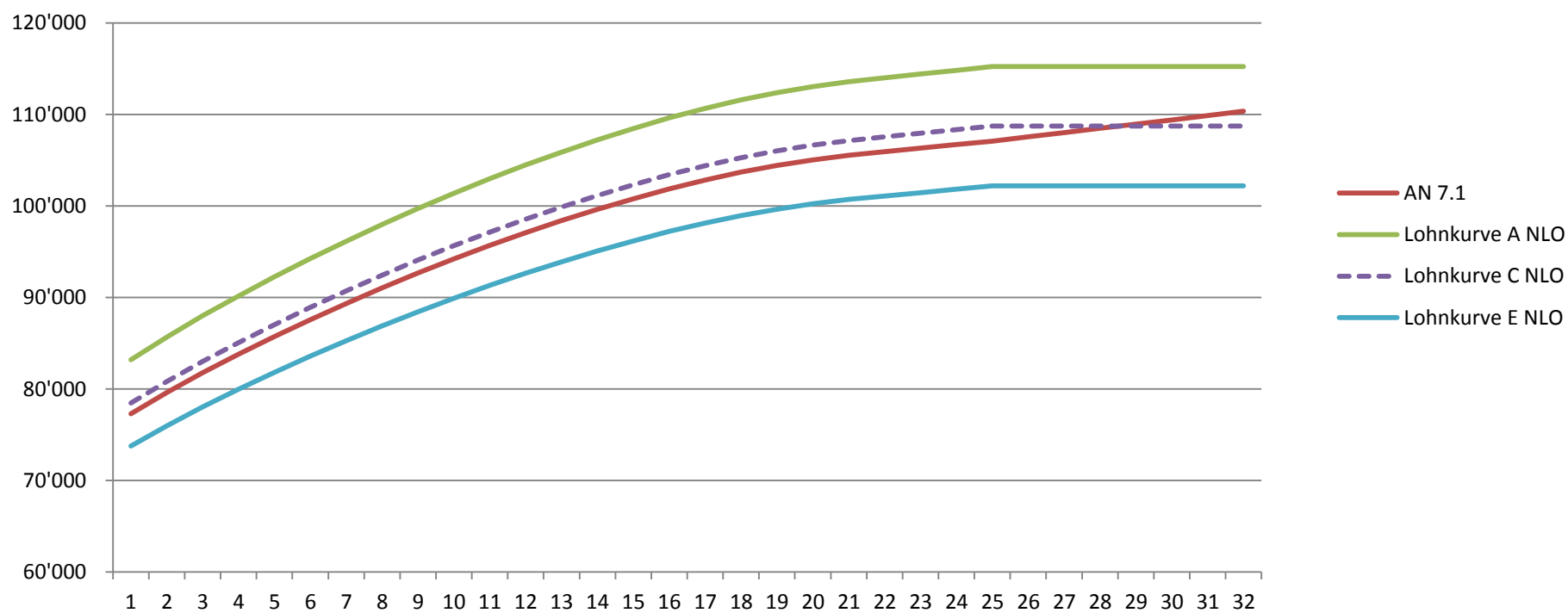
Anhang 2: Lohnspektrum und Lohnkurven für Funktionen mit Leistungslohnkomponente (Grafik)



Anhang 2 A: Lohnspektrum und spezielle Lohnkurven für pädagogische Funktionen ohne Leistungslohnkomponente (Grafik)

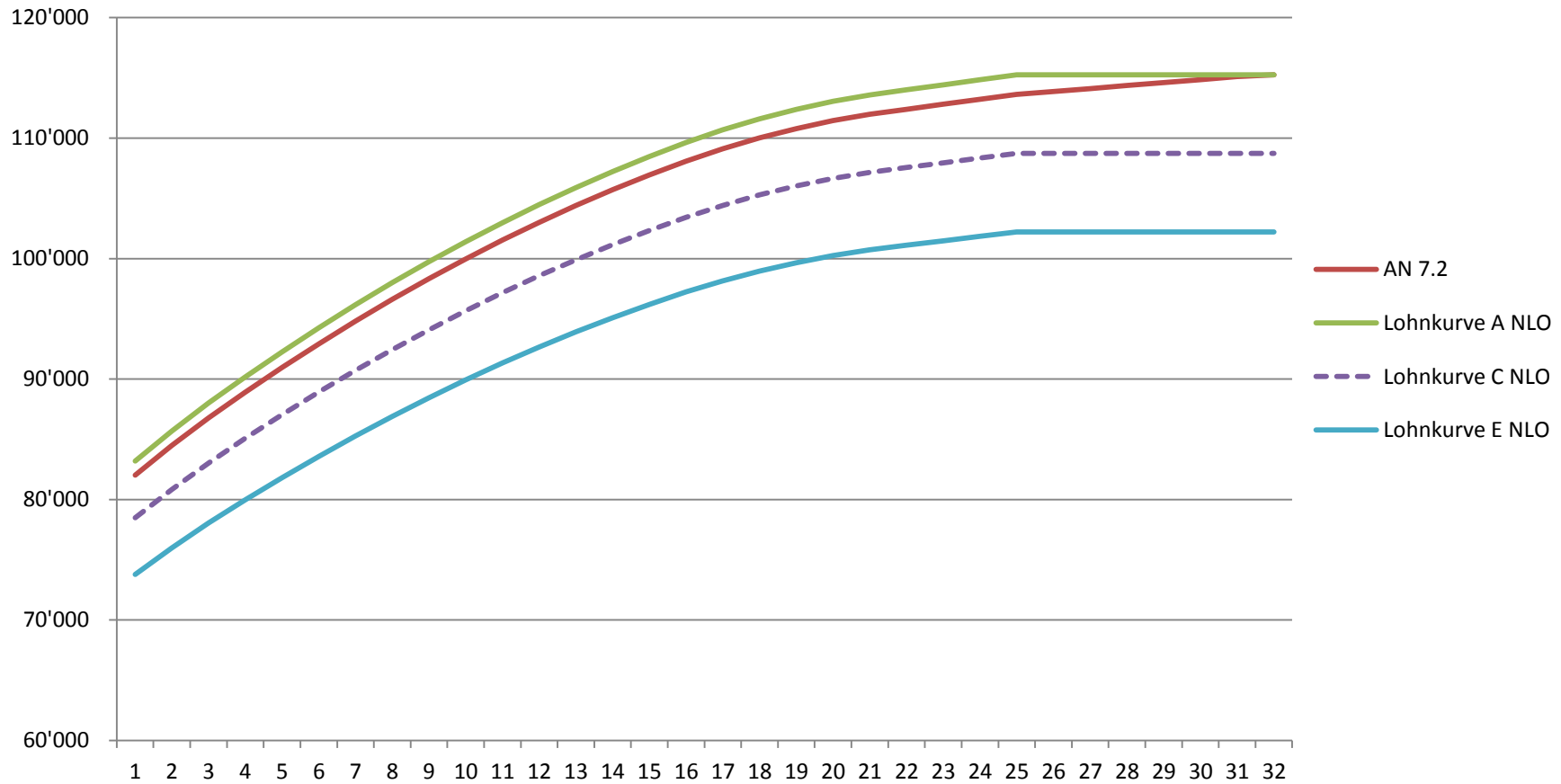
Verlauf spezielle Lohnkurve 7.1 im Anforderungsniveau 7

(Lehrpersonen Kindergarten mit Unterrichtsberechtigung KG 1 und 2, ohne Nachqualifikation)



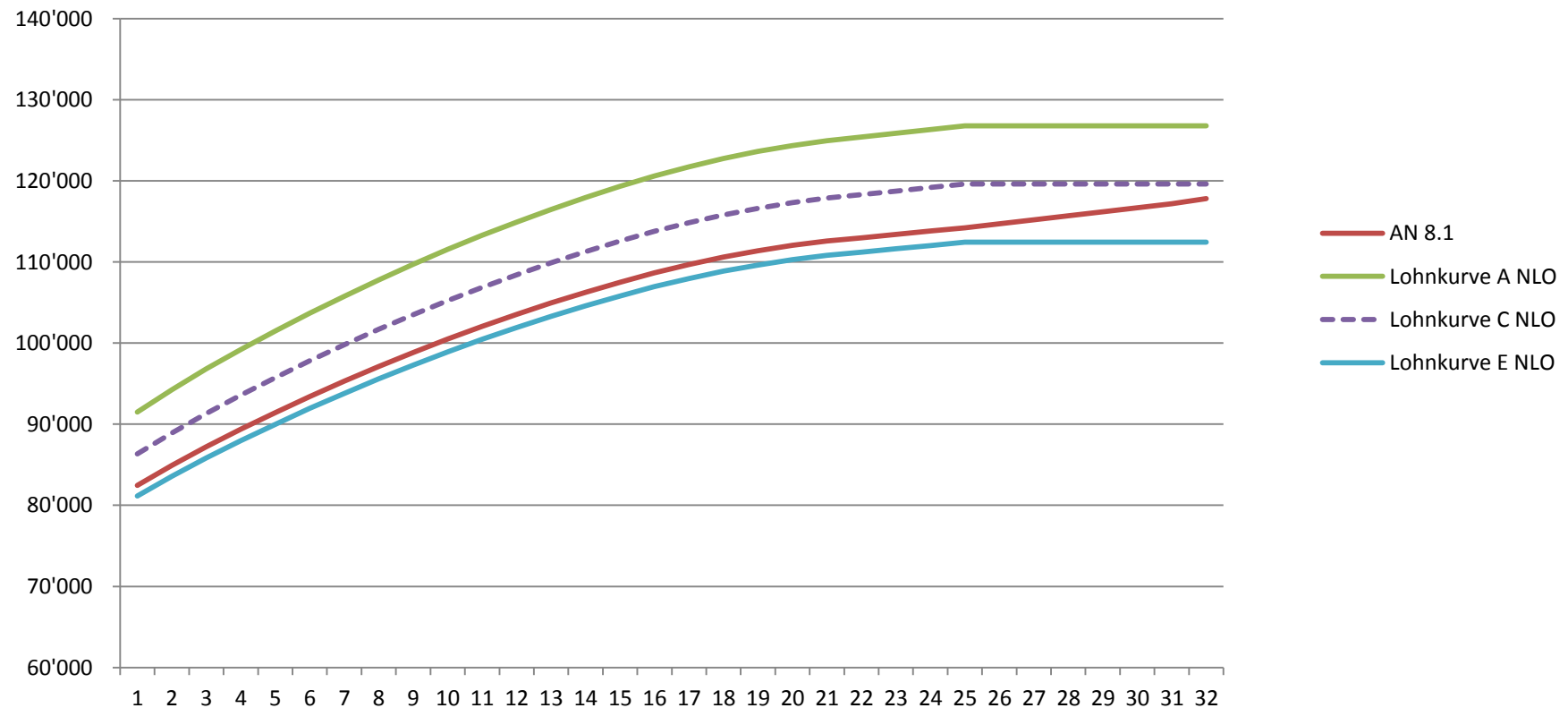
Verlauf spezielle Lohnkurve 7.2 im Anforderungsniveau 7

(Fachpersonen Psychomotorik, Monofachlehrpersonen Primarstufe 3-8)

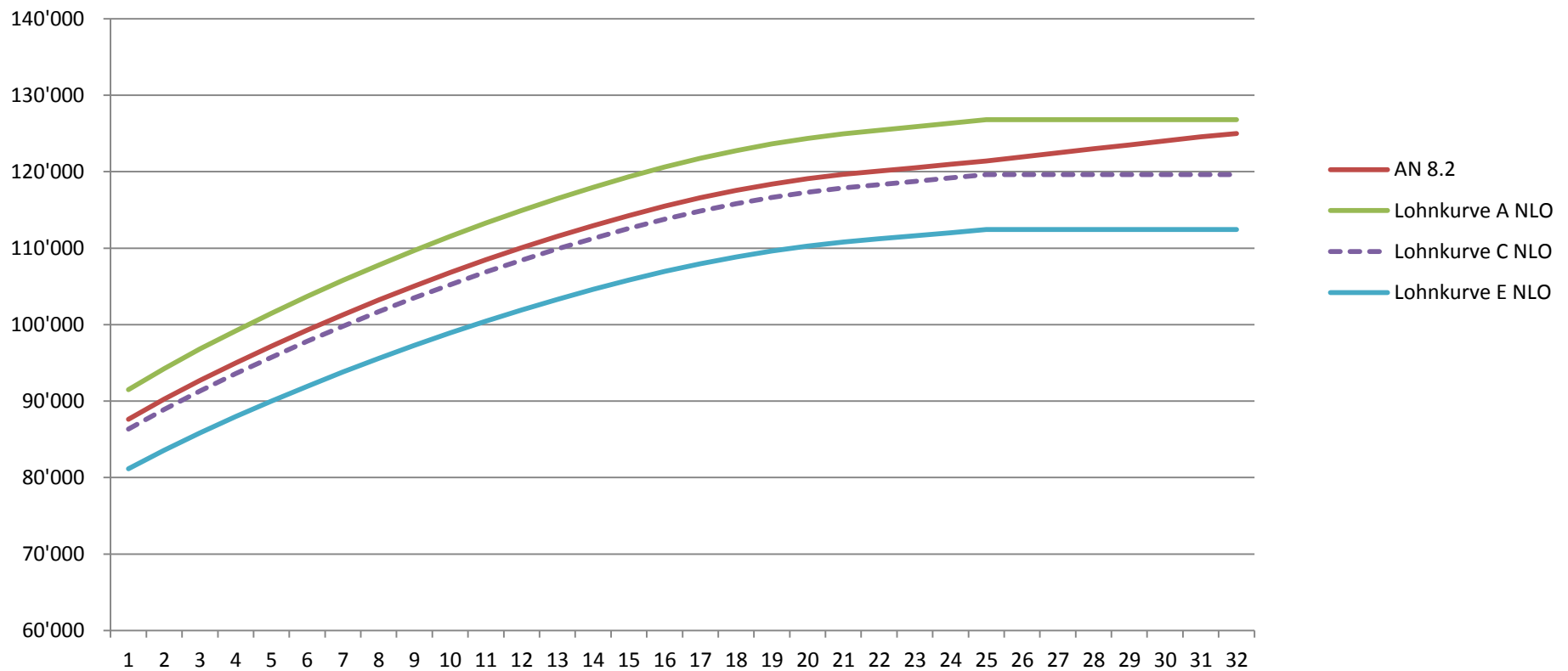


Verlauf spezielle Lohnkurve 8.1 im Anforderungsniveau 8

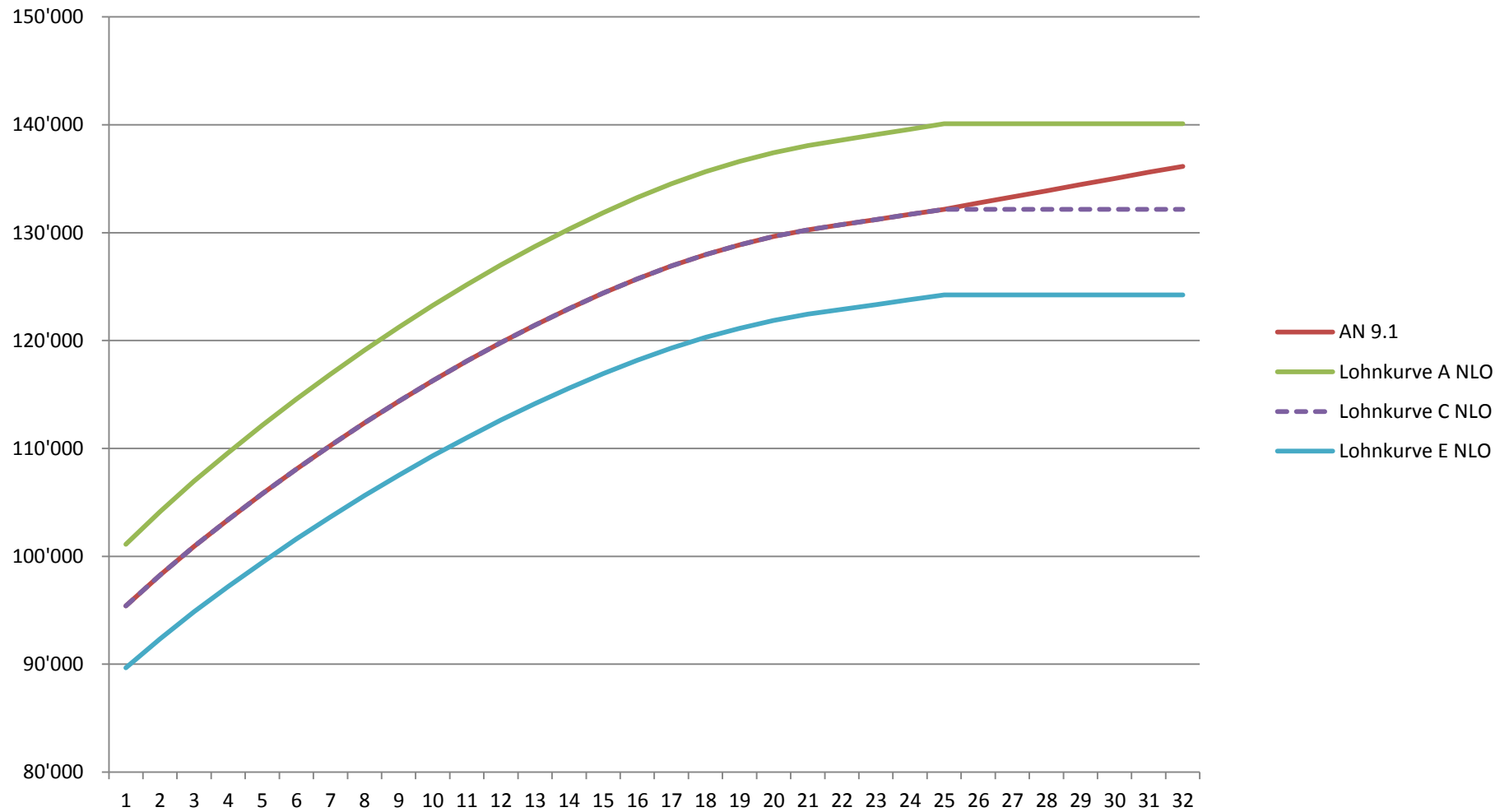
(Lehrpersonen Primarstufe 1-5, Heilpädagogik Vorschule und Kindergarten, Fachpersonen Logopädie, Lehrpersonen Kindergarten (Unterrichtsberechtigung KG 1 und 2 mit Nachqualifikation))



Verlauf spezielle Lohnkurve 8.2 im Anforderungsniveau 8
(Lehrpersonen Primarstufe 3-8)



Verlauf spezielle Lohnkurve 9.1 im Anforderungsniveau 9
(Heilpädagogik Primarstufe 3-8)



Anhang 3 A: Lohntabelle für pädagogische Funktionen ohne Leistungslohnkomponente
(Basis 2015)

Erfahrungs- stufe	AN 7.1	AN 7.2	AN 8.1	AN 8.2	AN 9.1
1	77'303.00	82'012.00	82'443.00	87'623.00	95'393.00
2	79'621.00	84'472.00	84'917.00	90'252.00	98'255.00
3	81'787.00	86'768.00	87'225.00	92'705.00	100'926.00
4	83'796.00	88'900.00	89'369.00	94'984.00	103'406.00
5	85'728.00	90'951.00	91'430.00	97'174.00	105'791.00
6	87'584.00	92'919.00	93'409.00	99'277.00	108'080.00
7	89'362.00	94'806.00	95'304.00	101'292.00	110'274.00
8	91'062.00	96'609.00	97'118.00	103'219.00	112'373.00
9	92'687.00	98'332.00	98'849.00	105'060.00	114'376.00
10	94'232.00	99'972.00	100'498.00	106'813.00	116'284.00
11	95'701.00	101'530.00	102'065.00	108'477.00	118'097.00
12	97'092.00	103'007.00	103'549.00	110'054.00	119'814.00
13	98'406.00	104'401.00	104'951.00	111'544.00	121'435.00
14	99'644.00	105'713.00	106'270.00	112'946.00	122'962.00
15	100'803.00	106'943.00	107'506.00	114'261.00	124'392.00
16	101'885.00	108'092.00	108'660.00	115'487.00	125'728.00
17	102'852.00	109'117.00	109'690.00	116'582.00	126'920.00
18	103'702.00	110'019.00	110'598.00	117'546.00	127'970.00
19	104'436.00	110'797.00	111'381.00	118'378.00	128'876.00
20	105'054.00	111'453.00	112'041.00	119'080.00	129'639.00
21	105'557.00	111'986.00	112'576.00	119'649.00	130'259.00
22	105'944.00	112'397.00	112'989.00	120'088.00	130'736.00
23	106'330.00	112'807.00	113'401.00	120'525.00	131'213.00
24	106'717.00	113'217.00	113'813.00	120'964.00	131'690.00
25	107'103.00	113'627.00	114'225.00	121'401.00	132'167.00
26	107'566.82	113'873.04	114'719.66	121'926.74	132'739.36
27	108'030.64	114'119.07	115'214.32	122'452.48	133'311.72
28	108'494.45	114'365.11	115'708.97	122'978.21	133'884.07
29	108'958.27	114'611.14	116'203.63	123'503.95	134'456.43
30	109'422.09	114'857.18	116'698.29	124'029.69	135'028.79
31	109'885.91	115'103.22	117'192.95	124'555.43	135'601.15
32	110'365.00	115'258.00	117'813.00	124'989.00	136'132.00

AN = Anforderungsniveau mit Ziffer der speziellen Lohnkurve

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

Vom 24. September 2008 (Stand 1. Januar 2009)

Der Einwohnerrat Riehen

erlässt auf Antrag des Gemeinderats und der einwohnerrätlichen Spezialkommission gestützt auf § 9 Abs. 1 Ziff. 6 des Gemeindegesetzes vom 17. Oktober 1985¹⁾ sowie § 21 Abs. 3 lit. b der Gemeindeordnung der Einwohnergemeinde Riehen vom 27. Februar 2002²⁾ folgende Ordnung:

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1. Geltungsbereich

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

²⁾ Für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse bleiben spezielle Regelungen vorbehalten.

§ 2. Lohnsystem

¹⁾ Das Lohnsystem der Gemeinde Riehen umfasst

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

II. Individuelles Gehalt

§ 3. Grundsatz

¹⁾ Das individuelle Gehalt ist abhängig

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

§ 4. Funktionsraster

¹⁾ Der Einwohnerrat legt das Funktionsraster mit den Anforderungsniveaus im Anhang 1 zu dieser Ordnung fest.

²⁾ Der Funktionsraster umfasst 13 Anforderungsniveaus. Die Stelle mit den höchsten Anforderungen wird dem Anforderungsniveau 13 zugeordnet.

³⁾ Berücksichtigt werden dabei

¹⁾ SG [170.100.](#)

²⁾ [RiE 111.100.](#)

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

§ 5. Zuordnung der einzelnen Stellen

¹ Die einzelnen Stellen werden einem Anforderungsniveau zugeordnet.

² Grundlagen sind der Aufgabenbeschrieb sowie der Funktionsraster und die Modellumschreibungen.

§ 6. Erfahrungsstufen

¹ Die nutzbare Erfahrung wird durch Erfahrungsstufen abgebildet.

² Pro Lohnkurve bestehen 25 ansteigende Erfahrungsstufen mit degressivem Verlauf gemäss Anhang 2 zu dieser Ordnung.

³ Vorbehalten bleiben zusätzliche Erfahrungsstufen für pädagogische Funktionen ohne Leistungslohnkomponente gemäss § 7a dieser Ordnung.

§ 7. Lohnkurven für Funktionen mit Leistungslohnkomponente

¹ Für die Berücksichtigung des individuellen Leistungsbeitrags werden bei Funktionen mit Leistungslohnkomponente abgestufte Lohnkurven definiert.

² 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.

³ Die unterste und die oberste Lohnkurve begrenzen das Lohnspektrum eines Anforderungsniveaus.

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

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

§ 7a. Lohnkurven für pädagogische Funktionen ohne Leistungslohnkomponenten

¹ Für jede pädagogische Funktion ohne Leistungslohnkomponente besteht eine spezielle Lohnkurve im zugeordneten Anforderungsniveau gemäss § 5 dieser Ordnung. Die Lohnkurven werden im Anhang 2A abgebildet.

² Die speziellen Lohnkurven werden begrenzt durch die Lohnspektren gemäss § 7 Abs. 3.

³ Die jeweilige spezielle Lohnkurve verläuft bis zum Ende der 25. Erfahrungsstufe entlang einer Lohnkurve gemäss § 7 Abs. 2 bzw. Anhang 2 dieser Ordnung. Anschliessend steigt sie linear weiter an, bis sie auf die Lage der übernächsten Lohnkurve bzw. maximal auf die Lohnkurve A gemäss § 7 Abs. 2 bzw. Anhang 2 dieser Ordnung gelangt.

§ 8. Lohnansätze und Lohntabellen

¹ Für die Lohnansätze der einzelnen Lohnkurven gemäss § 7 sind die Lohntabellen im Anhang 3 dieser Ordnung massgebend.

² Für die Lohnansätze der speziellen Lohnkurven gemäss § 7a sind die Lohntabellen im Anhang 3A dieser Ordnung massgebend.

§ 9. Lohnentwicklung

¹ Das individuelle Gehalt entwickelt sich innerhalb der Grenzen des Lohnspektrums des jeweiligen Anforderungsniveaus unter Berücksichtigung des jährlichen Zuwachses an Erfahrung und des individuellen Leistungsbeitrags.

² In Abweichung von Abs. 1 verlaufen die individuellen Gehälter von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer pädagogischen Funktion ohne Leistungslohnkomponente auf speziellen Lohnkurven gemäss § 7a dieser Ordnung.

§ 10. Beurteilung des individuellen Leistungsbeitrags

¹ Die Beurteilung des individuellen Leistungsbeitrags erfolgt im Rahmen des Mitarbeiterförderungssystems.

§ 11. Lohnfestsetzung bei Neueintritt oder Stellenwechsel

¹ Bei Neueintritt oder verwaltungsinternem Wechsel der Stelle wird das individuelle Gehalt im zugeordneten Anforderungsniveau auf der mittleren Lohnkurve bzw. auf der zutreffenden speziellen Lohnkurve unter Berücksichtigung der nutzbaren Erfahrung festgelegt.

² Massgebend sind sowohl berufliche wie ausserberufliche Erfahrungen.

^{2bis} Führt ein verwaltungsinterner Stellenwechsel in eine Funktion mit tieferem Anforderungsniveau, wird das Gehalt auf der mittleren Lohnkurve bzw. auf der zutreffenden speziellen Lohnkurve festgelegt. Dabei wird die nutzbare Erfahrung berücksichtigt. Vorbehalten bleibt § 12 dieser Ordnung.

³ 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.

⁴ Entsprechen die Qualifikationen einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters nicht vollständig den Anforderungen einer pädagogischen Funktion ohne Leistungslohnkomponente, erfolgt die Einreihung auf der zutreffenden speziellen Lohnkurve gemäss Abs. 1. Ein Zuwachs der Erfahrungsstufen erfolgt erst, wenn die notwendigen Qualifikationen nachträglich erfüllt sind.

§ 12. Stellenwechsel aufgrund besonderer Umstände

¹ 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.

² 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.

§ 13. Neueinreihung einer Stelle bei veränderten Anforderungen

¹ Haben sich die Anforderungen an eine Stelle erheblich geändert, so wird eine Neueinreihung gemäss § 11 dieser Ordnung vorgenommen.

² Sind die Anforderungen geringer geworden und resultiert daraus eine Neueinreihung in einem tieferen Anforderungsniveau, gilt § 11 Abs. 2^{bis} dieser Ordnung.

§ 14. Periodische Überprüfung

¹ Der Gemeinderat überprüft periodisch das Lohnsystem auf Marktkonformität und unterbreitet dem Einwohnerrat allfällige Anpassungen.

III. Lohnnebenleistungen

1. Zuschläge und Vergütungen

§ 15. Zuschläge für Sonn- und Feiertags-, Nacht-, Samstags- und Abendarbeit

¹ 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.

² 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.

³ Die Zuschläge sind nicht kumulierbar. Es gilt der höchste anwendbare Zuschlag.

⁴ Keine Zuschläge werden an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Anforderungsniveaus 9 und höher ausgerichtet.

⁵ Die Bestimmungen über Vergütungen für ausserordentliche Einsätze bleiben vorbehalten.

§ 16. Vergütung für ausserordentliche Einsätze

¹ Werden Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in ihrer arbeitsfreien Zeit für einen Soforteinsatz bei Schneefall, Glatteis, Unwetter oder anderen Ereignissen aufgeboden, erhalten sie für diesen ausserordentlichen Einsatz eine Umtriebsentschädigung.

² Keine Zuschläge werden an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Anforderungsniveaus 9 und höher ausgerichtet.

2. Prämien

§ 17. Spontane Anerkennungsprämie

¹ Für einen hervorragenden Einsatz oder Beitrag zur Lösung einer Aufgabenstellung können spontane Anerkennungsprämien an Einzelpersonen oder Teams ausgerichtet werden.

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

§ 18. Treueprämie

¹ Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird nach 10 und jeweils 5 weiteren Dienstjahren eine Treueprämie ausgerichtet.

² 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.

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

3. Zulagen

§ 19. Zulage für Stellvertretungen oder die Übernahme zusätzlicher Aufgaben

¹ Für Stellvertretungen kann eine Zulage ausgerichtet werden. Dies gilt auch für die zeitlich limitierte Übernahme einer zusätzlichen Aufgabe, welche gemäss Funktionsraster höher eingereicht wäre.

² 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.

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

§ 20. Persönliche Zulage

¹ 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.

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

IV. Familien- und Unterhaltszulagen

§ 21. Familienzulage

¹ Der Anspruch auf Familienzulagen richtet sich nach dem kantonalen Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Familienzulagen.

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

§ 22. Unterhaltszulage

¹ 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.

² 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.

³ 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

§ 23. Lohnauszahlung

¹ Das individuelle Gehalt wird in 13 Monatslöhnen ausbezahlt.

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

§ 24. Pensionskassenversicherter Lohn

¹ Grundlage für die Berechnung des pensionskassenversicherten Lohns ist das individuelle Gehalt (inkl. 13. Monatslohn).

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

§ 25. Dienstwohnung

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus betrieblichen Gründen während des Arbeitsverhältnisses eine Dienstwohnung bewohnen, entrichten hierfür eine vergünstigte Miete.

§ 26. Lohnfortzahlung im Todesfall

¹ Beim Ableben von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern haben die Erbberechtigten Anspruch auf den vollen Lohn für den laufenden Monat.

² 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).

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

§ 27. Lohnzahlung im Militär-, Feuerwehr-, Zivilschutz- sowie Zivildienst

¹ Haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Militär-, Feuerwehr-, Zivilschutz- oder Zivildienst zu leisten, erhalten sie während dieser Zeit ihren vollen Lohn.

² Dauern diese Einsätze pro Jahr länger als die Dauer einer Rekrutenschule, so wird für die darüber hinausgehende Zeit der Lohn gemäss der Erwerbsersatzgesetzgebung ausbezahlt.

§ 28. Rückforderungen, Verrechnung

¹ Die Arbeitgeberin fordert zu Unrecht erbrachte finanzielle Leistungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis zurück oder verrechnet sie.

² Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen ihre Forderungen nicht verrechnen.

VI. Generelle Lohnentwicklung**§ 29. Anpassung an die Teuerung**

¹ Die in der Lohntabelle aufgeführten Ansätze gemäss Anhang 3 zu dieser Ordnung werden grundsätzlich jeweils auf den 1. Januar entsprechend dem Basler Index der Konsumentenpreise vom November des Vorjahres neu festgesetzt. Der Gemeinderat kann allerdings in Abwägung der Situation des Gemeindehaushalts und der Interessen des Personals ausnahmsweise beschliessen, die Teuerung nur teilweise oder gar nicht auszugleichen.

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

³ 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.

§ 30. Anpassung des Stufenanstiegs in Ausnahmefällen

¹ 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.

§ 31. Realloohnerhöhung

¹ Der Einwohnerrat kann eine Realloohnerhöhung gewähren, indem er eine lineare Anhebung der in der Lohntabelle festgelegten Lohnansätze gemäss Anhang 3 vornimmt.

VII. Rechtsmittel und Verfahren**§ 32.** Rechtsmittel

¹ Gegen Verfügungen, welche sich auf diese Ordnung stützen, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rekurs beim Gemeinderat erheben.

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

³ 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.

⁴ Das Verfahren und die aufschiebende Wirkung richten sich nach den §§ 46–48 der Personalordnung.

§ 33. Beirat in Lohnsachen

¹ 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.

² Der Beirat hat eine beratende Funktion und ist weisungsunabhängig.

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

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

VIII. Ausführungsbestimmungen**§ 34.** Zuständigkeit

¹ Der Gemeinderat erlässt die erforderlichen Ausführungsbestimmungen.

² 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 Unterhaltszulagen;
- m) die Lohnauszahlung;
- n) die Vergünstigung von Dienstwohnungen.

IX. Übergangsregelung, Änderung anderer Erlasse und Schlussbestimmungen

IX. 1. Übergangsregelung ³⁾

a) Neue Lohnordnung

§ 35. Überführung ins neue Recht per 1.1.2009

¹ Die bei Wirksamwerden dieser Ordnung in einem öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnis mit der Gemeinde stehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden ab 1. Juli 2009 nach den Bestimmungen der neuen Lohnordnung entlöhnt.

² 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, Abwertschädigungen 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.

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

³⁾ Softwarebedingte, redaktionelle Einfügung von Gliederungsziffern und -buchstaben.

§ 36. Erstmalige Einreihung

¹ 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.

² 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 Kalenderjahren vor Wirksamwerden dieser Ordnung durchschnittlich bezogenen Wasser- und Schmutzzulagen, Zuschläge für Samstags- und Abendarbeit, Abwärtsentschädigungen und Haushaltszulagen.

³ Bei dieser Zuordnung wird auf die nächst höhere Lohnkurve aufgerundet. Vorbehalten bleiben die §§ 37–39.

⁴ 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.

§ 37. Besitzstand bei Positionierung über dem Lohnspektrum

¹ Führt die Einreihung gemäss § 36 zu einer Positionierung, die über dem Lohnspektrum des zutreffenden Anforderungsniveaus liegt, ergibt sich eine Besitzstandssituation.

² 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.

³ Bei Teilzeitpensen reduziert sich die massgebliche Limite der Lohnbezüge entsprechend dem individuellen Beschäftigungsgrad.

⁴ 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 (§ 9ff.).

§ 38. Lohnentwicklung bei Positionierung unter dem Lohnspektrum

¹ 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.

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

§ 39. Lohnentwicklung bei Positionierung im Lohnspektrum unter der mittleren Lohnkurve

¹ 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.

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

§ 40. Versicherung der Erhöhung des Gehalts

¹ 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.

§ 41. Besitzstand Jubiläumsgeschenk

¹ 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.

² Der Gemeinderat regelt das Nähere in einem Reglement.

§ 42. Streitigkeiten

¹ 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.

² Verfahrensvorschriften der neuen Lohnordnung werden nach Möglichkeiten angewendet.

b) Neueinreihung der pädagogischen Funktionen ohne Leistungslohnkomponente per 1.8.2015

§ 42a. Überführung

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer pädagogischen Funktion ohne Leistungslohnkomponente, welche am 31. Juli 2015 bei den Gemeindeschulen angestellt sind, werden per 1. August 2015 nach den neuen Bestimmungen der §§ 6 Abs. 3, 7a, 8 Abs. 2 und 9 Abs. 2 dieser Ordnung entlöhnt. Vorbehalten bleiben die §§ 42c bis 42e.

² Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche auf diesen Zeitpunkt einen Funktionswechsel vornehmen, werden nach den Bestimmungen entlöhnt, welche für Neueintritte gelten.

§ 42b. Neueinreihung

¹ Im Rahmen der Überführung werden die Stellen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den zutreffenden Anforderungsniveaus auf der für die entsprechende Funktion geltenden speziellen Lohnkurve gemäss Anhang 2A eingereiht.

² Bei der Festlegung des individuellen Gehalts wird die bisherige Erfahrungsstufe berücksichtigt.

§ 42c. Besitzstand bei Positionierung über der speziellen Lohnkurve

¹ Führt die Neueinreihung bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, welche am 31. Juli 2015 keinen Besitzstand gemäss den Regelungen der Schulordnung oder des Schulreglements haben, zu einer Positionierung ihres individuellen Gehalts über der zutreffenden speziellen Lohnkurve, ergibt sich per 1. August 2015 eine frankenmässige Besitzstandssituation.

² Führt die Neueinreihung bei Lehrpersonen und Fachpersonen Logopädie, welche am 31. Juli 2015 einen frankenmässigen Besitzstand gemäss den § 40 oder § 45n der Schulordnung bzw. § 55e des Schulreglements haben, zu einer Positionierung ihres individuellen Gehalts über der zutreffenden speziellen Lohnkurve, gilt der bisherige frankenmässige Besitzstand weiter.

³ In allen Fällen gemäss Abs. 1 und 2 haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf eine Lohnzahlung gemäss bisheriger Entlohnung (frankenmässiger Besitzstand) bis zum Zeitpunkt, in welchem ihre Entlohnung derjenigen der zutreffenden speziellen Lohnkurve entspricht.

⁴ Der Teuerungsausgleich richtet sich in diesem Fall nach § 37 Abs. 2 dieser Ordnung.

§ 42d. Lehrpersonen mit Besitzstand im Rahmen der Schulharmonisierung

¹ Lehrpersonen, für welche die Übernahmeregelungen der Schulharmonisierung (Aufhebung Orientierungs- und Weiterbildungsschulen) gemäss den §§ 45a bis 45h der Schulordnung gelten, behalten ihren bisherigen Besitzstand. Sie werden weiterhin gemäss den § 45b Abs. 1 und 2 sowie § 45c Abs. 1 der Schulordnung entlohnt.

² Diese Regelung gilt bis zum Zeitpunkt, in welchem ihre Entlohnung abweichend von § 45b Abs. 2 der Schulordnung (bisherige Lohnkurve C) derjenigen der zutreffenden speziellen Lohnkurve entspricht.

³ Ab Schuljahr 2021/2022 richtet sich der Teuerungsausgleich nach § 37 Abs. 2 dieser Ordnung.

§ 42e. Positionierung unter der speziellen Lohnkurve

¹ Würde die Neueinreihung gemäss § 42b zu einer Positionierung des individuellen Gehalts unter der zutreffenden speziellen Lohnkurve führen, wird ungeachtet dessen das Gehalt per 1. August 2015 auf der zutreffenden speziellen Lohnkurve festgelegt.

§ 42f. Kindergartenlehrpersonen mit Unterrichtsberechtigung Primarstufen 1 bis 5

¹ Das individuelle Gehalt von Kindergartenlehrpersonen mit „Unterrichtsberechtigung Primarstufen 1 bis 5“ wird per 1. August 2015 entsprechend der speziellen Lohnkurve für „Lehrpersonen Primarstufen 1-5“ gemäss Anhang 2A dieser Ordnung festgelegt.

§ 42g. Kindergartenlehrpersonen mit Unterrichtsberechtigung für den Kindergarten 1 und 2

¹ Das individuelle Gehalt von Kindergartenlehrpersonen, welche über eine „Unterrichtsberechtigung für den Kindergarten 1 und 2“ verfügen, wird ab dem 1. August 2015 entsprechend der speziellen Lohnkurve „Lehrpersonen Kindergarten 1 und 2 ohne Nachqualifikation“ gemäss Anhang 2A dieser Ordnung festgesetzt.

² Sobald eine Kindergartenlehrperson mit „Unterrichtsberechtigung Kindergarten 1 und 2“ eine vom Gemeinderat definierte Nachqualifikation erreicht hat, wird ihr individuelles Gehalt ab dem folgenden Semester auf der speziellen Lohnkurve für „Lehrpersonen Kindergarten mit Nachqualifikation“ gemäss Anhang 2A dieser Ordnung festgesetzt. Die bisherige Erfahrungsstufe wird dabei berücksichtigt.

³ Der Gemeinderat regelt die Modalitäten der erforderlichen Weiterbildung in einem Reglement.

§ 43. Änderung anderer Erlasse

¹ Die Personalordnung vom 24. April 2002 ⁴⁾ wird wie folgt geändert: ⁵⁾

IX. 2. Schlussbestimmungen**§ 44. Aufhebung bisherigen Rechts**

¹ Die Ordnung über die Besoldung der Beamten und Angestellten der Gemeinde Riehen (Besoldungsordnung) vom 29. September 1971 wird aufgehoben.

² Der Anhang zur Besoldungsordnung betreffend die Entschädigungen für den Gemeindepräsidenten und die Mitglieder des Gemeinderates bleibt bis zum Wirksamwerden einer Neuregelung in Kraft.

§ 45. Rechtskraft und Wirksamkeit

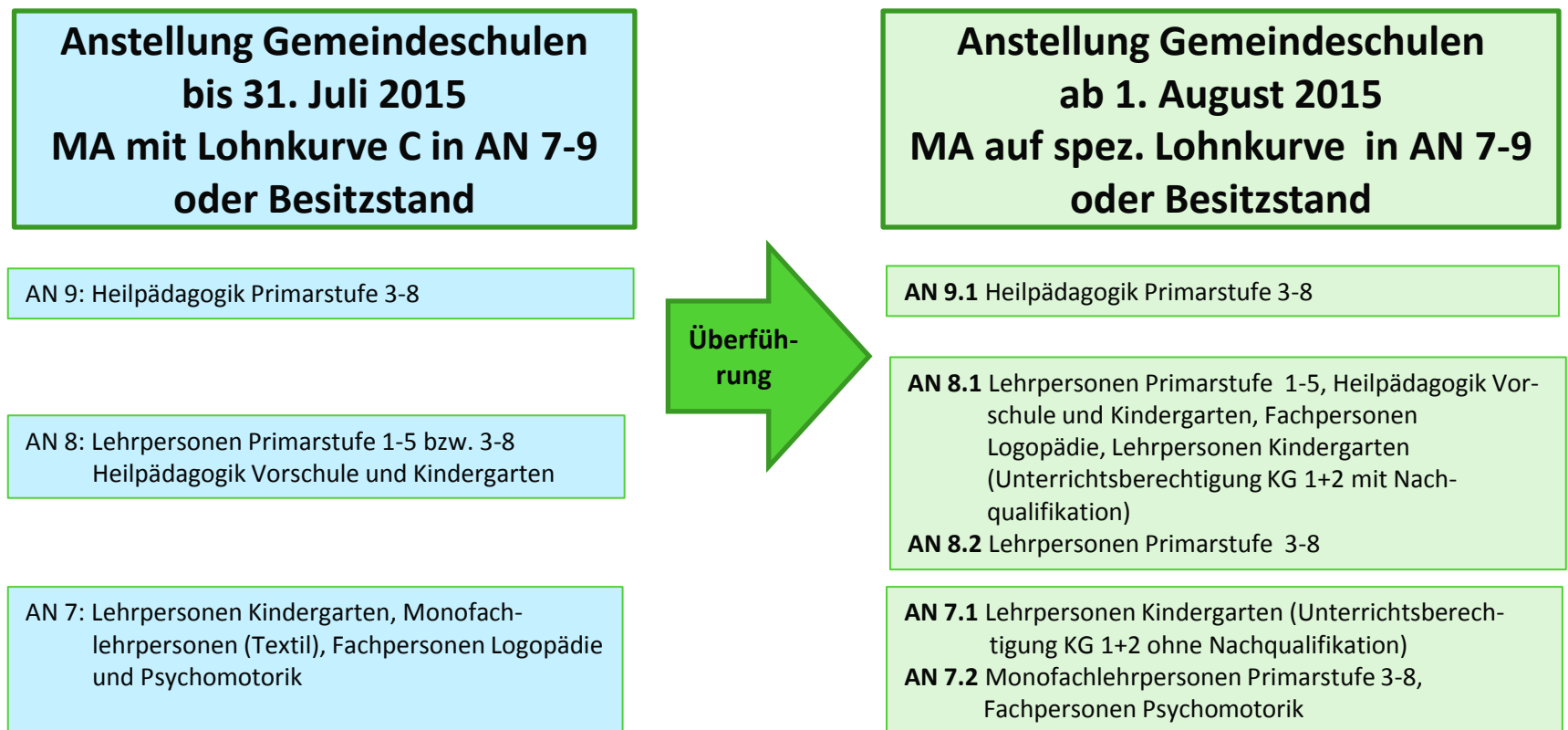
¹ Diese Ordnung wird publiziert; sie unterliegt dem Referendum. Der Gemeinderat bestimmt nach Eintritt der Rechtskraft den Zeitpunkt der Wirksamkeit. ⁶⁾

⁴⁾ RiE 162.100.

⁵⁾ Die Änderungen werden hier nicht gedruckt.

⁶⁾ Wirksam seit 1. 1. 2009.

Neueinreihung pädagogische Funktionen (ohne Leistungslohnkomponente) per 1. August 2015



Überführungssituationen ab 1. August 2015

Anstellung Gemeindeschulen bis 31. Juli 2015 (Besitzstandsregelung in SchulO)

Gr. 1: Mitarbeitende auf Lohnkurve C ohne
Besitzstand

Gr. 2: Lehrpersonen mit *frankenmässigem* Besitz-
stand (Kommunalisierung Gemeindeschulen
2009) und Übernahme Fachpersonen Logo-
pädie (Auflösung logopädischer Dienst Kanton)

Gr. 3: Lehrpersonen OS/WBS mit Besitzstand
Lohnklasse wie Kanton mit *Lohnentwicklung* bis
SJ 2020/21 und anschliessend *frankenmässiger*
Besitzstand (Schulharmonisierung)

Gr. 4: Mitarbeitende auf Lohnkurve C oder mit
Besitzstand

**Überfüh-
rung**

Anstellung Gemeindeschulen ab 1. August 2015 (Besitzstandsregelung in LohnO i.V.m. SchulO)

Gr. 1: -> Spezielle Lohnkurve
-> Neu *frankenmässiger* Besitzstand

Gr. 2: -> Spezielle Lohnkurve (kein Besitzstand mehr)
-> *Bisheriger frankenmässiger* Besitzstand

Gr. 3: -> *Bisheriger Besitzstand* bis SJ 2020/21,
anschliessend *frankenmässiger* Besitzstand
(Schulharmonisierung)

Gr. 4: -> *Direkte* Einreihung auf spezielle Lohnkurve