

Reg. Nr. 14.2.1.31

Nr. 14-18.044.02

Bericht der Sachkommission Bildung und Familie (SBF) zum Erlass einer Entlöhnungsregelung für pädagogische Funktionen in Anlehnung an die Systempflege des Kantons Basel-Stadt

Bericht an den Einwohnerrat

Die Sachkommission Bildung und Familie hat die Vorlage an ihrer Sitzung vom 13. April 2015 erörtert. Sie wurde dabei unterstützt von Gemeinderätin Silvia Schweizer, Stefan Camenisch von der Leitung Gemeindeschulen, Susanne Spettel, Leiterin Fachbereich Personal und Pascale Leuenberger, Leiterin Fachbereich Recht, die alle beteiligt waren an der Ausarbeitung der Vorlage und der Kommission wertvolle Zusatzinformationen und Erklärungen liefern konnten.

I Allgemeines

Der Arbeitgeber Kanton Basel-Stadt hat im Projekt „Systempflege“ zwischen 2006 und 2014 die Einreihungsinstrumente und damit die Grundlagen für die Entlöhnung der Mitarbeitenden überarbeitet. Anfangs Dezember 2014 fällte der Regierungsrat den Entscheid über die künftige Einreihung der verschiedenen Funktionen, mit Wirksamkeit ab dem 1. Februar 2015. Die Gemeinde Riehen hingegen verfügt bereits seit 2008 über ein zeitgemässes Entlöhnungssystem (NLO), welches grundsätzlich keine Anpassungen benötigt. Im Bereich der pädagogischen Funktionen hat die kantonale Systempflege trotzdem auch in Riehen Handlungsbedarf hervorgerufen. Dafür gibt es im Wesentlichen zwei Gründe: (1) Bei den meisten pädagogischen Funktionen gibt es eine direkte Vergleichs- und Konkurrenzsituation zum Kanton und (2) diejenigen Mitarbeitenden, die im Zuge der Kommunalisierung der Schulen und der Schulharmonisierung zum Arbeitgeber Gemeinde Riehen stiessen, bekamen vergleichbare Entlöhnungen zugesichert wie im Kanton Basel-Stadt.

II Erläuterungen zum straffen Terminplan

Die Gemeinde Riehen wurde im Dezember 2014 nach dem abschliessenden Entscheid des Regierungsrats über die Auswirkungen der Systempflege informiert. Der Gemeinderat hat die Verwaltung umgehend damit beauftragt, die Auswirkungen der kantonalen Systempflege auf die Gemeinde zu prüfen und mögliche Lösungsmodelle zu erarbeiten. Daraufhin wurden verschiedene Lösungsmodelle präsentiert (Varianten 1-5, wie in der Vorlage beschrieben) und der Gemeinderat hat am 3. März entschieden, Variante 5 als Vorlage an den Einwohnerrat auszuarbeiten. Das Geschäft ist für die Sitzung des Einwohnerrats vom 29. April traktandiert und die Vorlage wurde den Ratsmitgliedern am 2. April verschickt.



Aufgrund der Tatsache, dass zu Schuljahresbeginn im August regelmässig viele Neuanstellungen vorgenommen werden müssen, ist es wichtig, dass so rasch wie möglich klar wird, ob die neue Entlohnungsregelung für pädagogische Funktionen in Anlehnung an die kantonale Systempflege umgesetzt werden kann. Bereits jetzt laufen Verhandlungen mit Lehrpersonen, wie beispielsweise den Musiklehrpersonen, welche ab dem kommenden Schuljahr nicht mehr von der MAB, sondern von den Schulen angestellt werden müssen. Um diesen Personen den notwendigen Anschlussvertrag anbieten zu können, muss aktuell mit umständlichen Konstrukten, wie einem vorbehaltenen Lohn, gearbeitet werden. Dass der Sachkommission nur eine Sitzung zur Behandlung der Vorlage zur Verfügung stand, wurde von einzelnen Kommissionsmitgliedern zwar kritisiert, aber es ist weder der Verwaltung noch dem Gemeinderat ein Vorwurf zu machen. Im Gegenteil, alle Beteiligten haben innert kurzer Zeit gute Arbeit geleistet, sodass es möglich wird, ab 1. August 2015 mit der neuen Entlohnungsordnung zu arbeiten, sofern der Einwohnerrat dieser am 29. April 2015 zustimmt.

III Erläuterungen zu einzelnen Punkten der Vorlage

1 Eckwerte der neuen Entschädigungsordnung für pädagogisches Personal

Der Gemeinderat hat in seiner Sitzung vom 3. März 2015 entschieden, dem Einwohnerrat die Variante 5 eines alternativen Lohnkurvenverlaufs in Form von fünf speziellen Lohnkurven für die pädagogischen Funktionen ohne Leistungslohnkomponente vorzuschlagen mit den folgenden Eckwerten:

- Einstiegslohn leicht höher als im Kanton
- Lohn zwischen dem 25. und 45. Altersjahr leicht höher als im Kanton
- Lohn für ältere Mitarbeitende leicht tiefer als im Kanton
- Lohnabweichungen zwischen Gemeinde und Kanton sollen jeweils unter CHF 3'000 pro Jahr liegen

Um eine zum Kanton vergleichbare Lohnkarriere zu ermöglichen, mussten zudem bei den speziellen Lohnkurven 32, statt wie in Riehen sonst üblich 25 Erfahrungsjahre vorgesehen werden.

Die der Kommission gezeigten konkreten Lohnverläufe für ausgewählte Funktionen zeigen deutlich, dass diese Vorgaben mit dem vorgeschlagenen Entschädigungsmodell vollumfänglich erfüllt werden können. Ein vierkantonaler Vergleich zeigt auch auf, dass die Löhne in Riehen im Vergleich zu denjenigen in BL, AG und SO anfänglich höher sind, bei älteren Mitarbeitenden aber tiefer liegen. Allerdings gibt es in Riehen dank mehr Ferientagen, Altersentlastung und anderen Vorteilen trotzdem auch für ältere pädagogische Mitarbeitende interessante Arbeitsbedingungen.

2 Spezielle Situation der Kindergarten-Lehrpersonen

Die kantonale Systempflege führt dazu, dass es in Basel künftig zwei Kategorien von KiGa-Lehrpersonen gibt: auf der einen Seite stehen die älteren Lehrpersonen, deren Ausbildung zur Unterrichtstätigkeit in den ersten zwei Jahren der Schullaufbahn („Kindsgi“) berechtigt,



ihnen gegenüber stehen die jüngeren Lehrkräfte, die aufgrund ihrer Ausbildung in der Lage sind, in den ersten fünf Stufen („Kindsgi“ und 1. bis 3. Primar) zu unterrichten. Die beiden Arten von KiGa-Lehrkräften werden in unterschiedlichen Lohnklassen eingereiht, was dazu führen kann, dass erfahrene Praxislehrkräfte schlechter entlohnt werden als die jungen Lehrkräfte, die vor kurzem erst durch sie ausgebildet wurden. Im Kanton wurden bereits Vorstösse eingereicht, welche gegen diese Ungleichbehandlung angehen wollen, zudem wurden auch schon Lohnklagen angedroht.

Um zu vermeiden, dass es in Riehen zu dieser Ungleichbehandlung kommt und um dem in der NLO verankerten Prinzip des Funktionslohns treu zu bleiben, hat der Gemeinderat Folgendes vorgesehen: KiGa-Lehrpersonen mit neuer Ausbildung (PS1-5) erhalten die gleiche Einreihung im AN 8.1 wie die Lehrpersonen der Primarschule, welche in den ersten drei Klassen der Primarschule unterrichten. KiGa-Lehrkräfte mit alter Ausbildung (PS1-2) werden zunächst im AN 7.1 eingereiht, nach Absolvierung einer Weiterbildung als Nachqualifizierung werden aber auch sie im AN 8.1 eingereiht und können in der 1. bis 3. Primar eingesetzt werden. Vorgesehen ist eine individuell festzulegende Weiterbildung im Umfang von rund 100 Stunden, wie dies im Kanton SO bereits praktiziert wird.

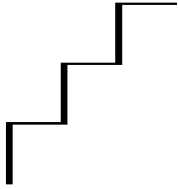
Dieses Vorgehen verhindert nicht nur eine Schlechterstellung von älteren KiGa-Lehrpersonen, durch den flexiblen Einsatz von Lehrpersonen im KiGa und der Primarschule können auch neue Lehrmodelle ausprobiert werden und die Nahtstelle zwischen KiGa und Primarschule kann optimiert werden. Die gleiche Entlohnung von neu ausgebildeten Lehrkräften, unabhängig davon ob sie im KiGa oder an der Primarschule unterrichten, ist zudem unabdingbar bei der Rekrutierung von jungen KiGa-Lehrpersonen, von denen in Riehen aufgrund von Pensionierungen in den nächsten Jahren einige gebraucht werden.

3 Überführungen/Besitzstandsregelungen/Kostenfolgen

Alle in Riehen tätigen pädagogischen Mitarbeitenden ohne Leistungslohnkomponente müssen zum 1. August basierend auf ihrer individuellen Erfahrungsstufe einzeln auf eine der fünf speziellen Lohnkurven überführt werden.

Je nach Ausgangslage können sich dabei vier verschiedene Konstellationen ergeben. Ein Teil der Lehrkräfte befindet sich bereits heute im Besitzstand, denn dieser ergab sich entweder bei der Übernahme von Lehrpersonen im Zuge der Kommunalisierung oder durch die Umteilung von OS-Lehrpersonen in die Primarschule. Solche vorbestehenden Besitzstände werden in der neuen Entschädigungsregelung weiterhin berücksichtigt. Ein Teil der Lehrkräfte kommt neu in einen Besitzstand, weil ihr bisheriger Lohn höher war als die neue spezielle Lohnkurve dies vorsieht. Eine weitere Gruppe von Personen hat aktuell einen Lohn, der sich unterhalb der neuen speziellen Lohnkurve befindet, ihr Lohn wird einmalig erhöht.

Erst nach der Neueinreihung der 187 betroffenen Lehrpersonen kann definitiv festgestellt werden, welche Kosten die Überführung mit sich bringt. Eine Hochrechnung hat ergeben, dass mit rund CHF 136'000 Mehrkosten gerechnet werden muss im Schuljahr 15/16, in den Folgejahren nimmt dieser Betrag kontinuierlich ab. Der errechnete Betrag könnte leicht höher oder tiefer ausfallen, wenn hauptsächlich ältere bzw. jüngere neue LP angestellt würden. Die derzeit eingehenden Bewerbungen lassen aber weder das eine noch das andere erwarten.



IV Diskussion und Standpunkte der Kommission

Seitens der Kommission wird die Vorlage mehrheitlich befürwortet. Es wird insbesondere begrüsst, dass

- die speziellen Lohnkurven keine grossen Abweichung zu den bestehenden Lohnkurven aufweisen (und sich in jeden Fall innerhalb der Lohnbänder bewegen).
- die speziellen Lohnkurven mit den Lohnverläufen des Kantons vergleichbar sind.
- die Kosten bei der Ausarbeitung der Vorlage berücksichtigt wurden.
- die vorgeschlagene Lösung bestehende Konfliktfelder (Situation der KiGa-LP, Abwanderung der LP in die höheren Klassen der Primar) aufnimmt und diesen entgegensteuert.
- Erfahrungsjahre beibehalten werden.
- junge Lehrpersonen relativ besser bezahlt werden.

Fragen haben die Mitglieder der Kommission vor allem bei der geplanten Weiterbildung für KiGa-Lehrpersonen mit alter Ausbildung. Einerseits besteht eine gewisse Skepsis, ob 100 Stunden wirklich ausreichen für eine Nachqualifikation für den Unterricht in der Primarschule, andererseits werden spezifische Vorgaben bezüglich der Anforderungen an diese Weiterbildung vermisst. Die Kommissionsmitglieder teilen aber die Auffassung von Gemeinderätin Silvia Schweizer, dass die konkrete Ausgestaltung der Weiterbildung bei der Leitung Gemeindeschulen am richtigen Ort angesiedelt ist.

Zwei Kommissionsmitglieder sind nicht überzeugt von der Umsetzung der Systempflege und stehen der Vorlage kritisch gegenüber. Sie stören sich vor allem an

- Besitzstandsregelungen (solche gibt es in der Wirtschaft auch nicht, Brüche in der Lohnentwicklung gehören zu einem normalen Arbeitsleben)
- Einfügen von neuen speziellen Lohnkurven in die noch recht neue NLO, wird als „Gebastel“ empfunden
- Überbetonung der Entlohnung in der Konkurrenzsituation mit dem Kanton als Arbeitgeber für LP. Riehen hat rundum gute Bedingungen und ist ohnehin ein interessanter Arbeitgeber

Hingegen teilen sämtliche Kommissionsmitglieder die Auffassung, dass eine Umsetzung per 1. August 2015 wichtig ist. Eine Einführung während des Schuljahres wäre kaum zu bewältigen und eine Verschiebung auf das Schuljahr 16/17 wäre so wenig akzeptabel wie eine rückwirkende Einführung.

Riehen, 16. April 2015

Sachkommission Bildung und Familie

Claudia Schultheiss, Präsidentin