

Bericht der Spezialkommission für die Themen Personalvorsorge und Entschädigung des Gemeinderats sowie neue Lohnordnung für die Gemeindeangestellten (Spezialkommission Lohnfragen)

zur Vorlage Nr. 06-10.104: Erlass einer Ordnung über das Gehalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde Riehen (Lohnordnung)

und

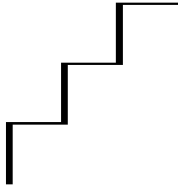
Zwischenbericht der Spezialkommission zum Anzug der GPK betr. berufliche Vorsorge für die Mitglieder des Gemeinderats

1. Einleitung

Gestützt auf einen Bericht des Ratsbüros vom 12. April 2007 hat der Einwohnerrat am 25. April 2007 eine *"Spezialkommission für die Themen Personalvorsorge und Entschädigung des Gemeinderats sowie neue Lohnordnung für die Gemeindeangestellten (Spezialkommission Lohnfragen)"* eingesetzt und sie mit sechs Personen, je einem Einwohnerratsmitglied pro Fraktion, bestückt. Unmittelbarer Anlass war eine Motion der GPK zur beruflichen Vorsorge der Gemeinderatsmitglieder. Diese Motion war zuvor in einen Anzug umgewandelt und vorläufig ans Ratsbüro überwiesen worden. Gemäss der Empfehlung des Ratsbüros wurde sie schliesslich an die neue Spezialkommission zur Bearbeitung weitergeleitet.

Zum Zeitpunkt der Anzugsüberweisung war bereits ein grosses Projekt am Horizont sichtbar, das ohnehin durch eine einwohnerrätliche Kommission vorberaten werden musste: die neue Lohnordnung für die Gemeindeangestellten. Dies war der Hauptgrund für die Einsetzung der Spezialkommission.

Der geplanten Aufhebung der alten Lohnordnung fällt auch ihr Anhang zum Opfer, der die Entschädigung der Mitglieder des Gemeinderats regelt. Dieser Umstand führt dazu, dass ihm Rahmen der neuen Lohnordnung neu über die Entschädigung der Gemeinderatsmitglieder zu befinden ist. Dies entspricht auch einer Vorgabe der KAD im Leistungsauftrag 1 (Volksabstimmungen und Behördendienste) für die Jahre 2006 – 2009 zum Produkt 1.3,



wonach die Beanspruchung des Gemeindepräsidiums und der übrigen Gemeinderatsmitglieder überprüft und nötigenfalls eine neue gesetzliche Grundlage geschaffen werden soll.

Die Kommission hat sich seit ihrer Gründung mit allen drei Fragestellungen intensiv auseinandergesetzt. Dabei war jedoch klar, dass die drei Projekte in Wirklichkeit drei Teilprojekte eines grossen Ganzen sind und nicht isoliert voneinander betrachtet werden können. Vom Zeitplan her kristallisierte sich in der Folge heraus, dass dem Einwohnerrat zunächst die von der Kommission beratene Vorlage zur neuen Lohnordnung und kurze Zeit danach eine neue Ordnung über die Entschädigung der Mitglieder des Gemeinderats vorgelegt werden soll, welche auch die berufliche Vorsorge der Gemeinderatsmitglieder regelt. Der Stand der Entschädigungsordnung wird im letzten Teil dieses Berichts kurz rekapituliert.

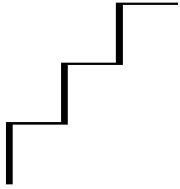
Ein grosser Vorteil war die im Vergleich zu anderen Kommissionen tiefe Mitgliederzahl. Die Spezialkommission war mit 6 Personen minimal bestückt. Dadurch war sie sehr handlungsfähig und agil, und doch begünstigte die Einbindung aller Einwohnerratsfraktionen einen konstruktiven Prozess in der Lösungsfindung.

2. Generelle Bemerkungen zur neuen Lohnordnung

Im Rahmen der Gemeindereform PRIMA wurde klar, dass die aus dem Jahr 1971 stammende Besoldungsordnung mittelfristig durch eine den heutigen Anforderungen genügende Lohnordnung ersetzt werden soll. Klar war auch, dass dazu ein umfassender Um- und teilweiser Neubau des bisherigen Lohnsystems nötig und eine gemeindeinterne Grossbaustelle entstehen würde.

Nachdem im Jahre 2006 die Grundlagenarbeiten aufgenommen worden waren, nahm das Projekt im Laufe des Jahres 2007 konkrete Umrisse an. Eine der Vorgaben war, dass sich der Wechsel ins neue System und die damit verbundene Ungewissheit der Gemeindeangestellten über ihren zukünftigen Lohn nicht Jahre in die Länge ziehen durfte, weshalb das Projekt von Beginn weg in einen ehrgeizigen Zeitplan eingebettet wurde. Der damit verbundene Erledigungsdruck übertrug sich auch auf die Kommission, die stets bemüht war, Schritt zu halten und den geplanten Zeitpunkt der Verabschiedung im Einwohnerrat von ihrer Seite zu gewährleisten.

Zu sagen ist, dass die Kommission stets gut und proaktiv über den Stand der Arbeiten informiert wurde und sich so auf die bevorstehenden Arbeiten einstellen konnte. Etwas ungünstig, aber im Ergebnis nicht abzuändern war die Tatsache, dass das Vernehmlassungsverfahren zur NLO in die Zeit der Behandlung des Geschäftsberichts 2007 – ohnehin politische Hochsaison – fiel und dass die endgültige Vorlage dann im Juni an die Einwohneratsmitglieder verschickt wurde mit dem Ziel, die NLO in der Augustsitzung zu verabschieden. Dies hatte zur Folge, dass die Kommission in den Sommerferien einen Termin für eine längere Sitzung finden musste, der allen Kommissionsmitgliedern, dem Gemeindepräsi-



ten, den zuständigen Mitgliedern der Verwaltung und auch der externen Projektleitung passte, was nicht gerade einfach war, zumal es nicht um eine kurze Pro-forma-Sitzung, sondern um die Beratung eines Mammutgeschäfts ging.

Bisher hat sich die Kommission zu 10 Sitzungen getroffen, an denen nebst den anderen Fragestellungen meist auch die neue Lohnordnung traktandiert war. In den ersten Sitzungen ging es dabei vor allem um Informationen zu dieser "grossen Kiste", schon bald war aber die aktive Auseinandersetzung mit der komplexen Materie gefragt.

Konkret wurde die Angelegenheit, als der Gemeinderat den ersten offiziellen Ordnungsentwurf präsentierte und am 17. April 2008 das verwaltungsinterne Vernehmlassungsverfahren in Gang setzte. Bis zum 20. Mai 2008 konnte auch die Kommission ihre Meinung zur Vernehmlassungsvorlage abgeben. Die Vernehmlassungsergebnisse flossen in die endgültige Vorlage ein, die in der „Bündelitagswoche“ dann an die Mitglieder des Einwohnerrats verschickt wurde. Die Kommissionsberatung fand in einer mehrstündigen Sitzung am 17. Juli 2008 statt.

Für die Zukunft wäre zu wünschen, dass vergleichbare Grossprojekte in den Wintermonaten oder spätestens im Frühling durch die zuständige Kommission beraten werden könnten, damit der Einwohnerrat für die eigene Beratung der Vorlage nicht unter übermässigen Zeitdruck gerät.

Insgesamt hatte die Kommission jedoch genügend Zeit und Gelegenheit, die Vorlage auf Herz und Nieren zu prüfen, die externe und interne Projektleitung mit Fragen zu löchern und sich eine abschliessende Meinung zur Qualität der Vorlage zu bilden.

3. Einbezug der Kommission im Vernehmlassungsverfahren

Natürlich setzte sich die Kommission nicht nur in der Sitzung vom 17. Juli mit der Vorlage auseinander. Einerseits waren ihre Mitglieder aufgrund der fortwährenden Information durch den Gemeindeverwalter für das Thema sensibilisiert, andererseits war schon zum Vornherein geplant, dass die Kommission wegen der Komplexität der Materie ungewöhnlich früh – nämlich bereits im bereits erwähnten Vernehmlassungsverfahren – ins Geschäft einbezogen wird. Dies hatte den sinnvollen Effekt, dass die Kommission bereits zu einem frühen Zeitpunkt dem Gemeinderat und der Verwaltung ein Feedback darüber geben konnte, was sie von der Vorlage hält.

In der Vernehmlassungsphase tagte die Kommission zweimal während Stunden mit dem Schwerpunkt NLO und brütete über der Materie. Sie wurde dabei durch den Gemeindepräsidenten, den Gemeindeverwalter und den externen Projektleiter umfassend über den Inhalt der NLO orientiert. Die der NLO innewohnenden Mechanismen wurden erläutert, auf prak-



tisch alle Fragen erhielten die Kommissionsmitglieder befriedigende Antworten und konnten sich eine Meinung bilden.

Über das Protokoll der 7. Sitzung vom 13. Mai 2008 konnte die Kommission dann ihre eigenen Überlegungen in die Vernehmlassung einfließen lassen.

Sämtliche Kommissionsmitglieder äusserten sich grundsätzlich zufrieden mit der Grundkonzeption der NLO. Allseits bestand die Überzeugung, dass die Vorlage sehr umfassend und austariert daherkommt. Damit war aber auch klar, dass der Handlungsspielraum für die Kommission und den Einwohnerrat, was Änderungen im Entlohnungssystem betrifft, nur noch gering sein würde (falls auf die Vorlage eingetreten wird): Jede Änderung, z. B. der Lohnkurve oder des Funktionsrasters, hätte unerwünschte Folgen auf das Gesamtsystem, da in der Festlegung des Lohnes zahlreiche Parameter direkt von einander abhängen. Grundsätzlich wurden aber das neue Entlohnungssystem und dessen feiner Mechanismus von der Kommission einstimmig als sinnvoll und sachgerecht empfunden, so dass das Eintreten auf die Vernehmlassungsvorlage nie bestritten war.

Die Differenzen ergaben sich in den wenigen Fragen, die einen Entscheidungsspielraum enthielten, so die Überführungssituation (Besitzstand für Angestellte über und Aufholsituation für solche unter dem neuen Lohnspektrum), die Frage des automatischen Teuerungsausgleichs und die Ermittlung nutzbarer Erfahrung.

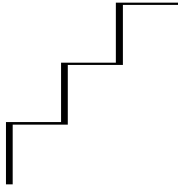
Es erscheint sinnvoll, an dieser Stelle einige Fragen, die die Kommission den Experten stellte, wiederzugeben, da die Antworten für die Beurteilung wichtig und damit auch für den Einwohnerrat von Interesse sind:

Das System wirkt austariert, die verschiedenen Elemente hängen voneinander ab. Wo kann die Politik effektiv noch eingreifen? Gibt es Spielraum?

Antwort: Der Lohn für die Mitarbeitenden der Gemeinde besteht letztlich aus drei Bausteinen: individuelles Gehalt, Lohnnebenleistungen, Familienzulagen. Tatsächlich ist das Paket austariert. Allfällige Änderungen am System benötigen gute Argumente. Man kann wohl am Lohnniveau schrauben, muss sich aber der Auswirkungen bewusst sein (Überführungskosten etc.).

Die Gesamtlohnsumme soll kostenneutral bleiben. Es fehlen allerdings Zahlen dazu, die diese Vorgabe belegen. Führt die Abflachung der Lohnkurve nicht zu Einsparungen? Gleiche Auswirkungen hätte eine Lohnsenkung für gewisse Funktionen.

Antwort: Auf S. 31 der Vernehmlassungsvorlage (S. 34 der Einwohnerratsvorlage) wird die Lohnsummensteigerung ausgewiesen und erläutert (vorausgesetzt der Personalkörper ändert sich nicht). Die NLO zielt weder auf eine Kostenausweitung noch auf Einsparungen. Das Projekt ist ohne entsprechende Vorgaben angegangen worden.



Seite 5

Es wird an die für die Arbeitgeberin günstigere Regelung bei der Pensionskasse erinnert. Sollten diese Einsparungen nicht den Arbeitnehmenden zukommen? Eingespart wird auch an Dienstaltersgeschenken.

Antwort: Die Dienstaltersgeschenke schenken wenig ein. Die Anpassung an den Kanton hat hier Vorrang. Mit der PK hat man unter dem neuem Modell noch wenig Erfahrung. Ob wirklich Einsparungen resultieren, ist noch nicht bekannt. Kostenträchtig sind beispielsweise vorzeitige Pensionierungen. Zudem steht die Diskussion über die Reduktion der Wochenarbeitszeit und über eine zusätzliche Ferienwoche noch bevor. Hier wären Anpassungen möglich, falls es bei der Pensionskasse tatsächlich zu Einsparungen kommt.

Weshalb gibt es für Kader keine Wohnsitzpflicht in Riehen?

Antwort: Dieser Wunsch ist heute nicht mehr haltbar und rechtlich auch schwer durchzusetzen. Bei der Rekrutierung von Kader wäre das Wohnsitzprinzip ein grosses Handicap. Finanziell ist das Angebot für Kader bereits moderat. Soll gutes Kader gewonnen werden, erträgt es nicht zusätzlich auch noch die Wohnsitzpflicht.

Wie ist die Regelung des jährlichen Teuerungsausgleichs?

Antwort: Die Teuerung soll gemäss Vorlage konsequent gewährt werden. Bei engen Gemeindefinanzen kann der GR bei den Erfahrungsstufen regulierend eingreifen.

Gilt die Leistungslohnkomponente auch bei den (Kindergarten-)Lehrpersonen?

Antwort: Bei den Lehrpersonen wird so lange auf eine Leistungslohnkomponente verzichtet, bis ein Beurteilungssystem vorliegt, das von der Arbeitgeberin und den Arbeitnehmenden anerkannt ist.

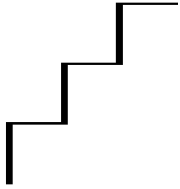
In welchem Lohnbereich befinden sich die Besitzstände?

Antwort: In allen Anforderungsniveaus. Männer und Frauen sind gleichermassen vertreten, insgesamt bilden die Besitzstände eine heterogene Gruppe.

Sollen Gemeindemitarbeitende konsequent besser bezahlt werden als vergleichbare Mitarbeitende anderer Institutionen/Privatwirtschaft? Besteht hier eine Überschätzung bezüglich Arbeitsanforderungen und -qualität auf der Verwaltung?

Antwort: Die NLO bringt eben gerade die angesprochene Korrektur bei einzelnen Berufsgruppen. In der öffentlichen Verwaltung wird bei weniger anspruchsvollen Arbeiten tendenziell besser bezahlt. Gerade umgekehrt ist es bei anspruchsvolleren Positionen (Kader).

Werden Sozialkompetenz / Selbstkompetenz / Führungskompetenz heute höher bewertet als früher?



Seite 6

Antwort: Sozial- und Führungskompetenz haben heute einen andern Stellenwert als früher. Insofern trifft diese Feststellung zu.

Zum Leistungsaspekt: Wie wird verhindert, dass die guten Leistungen nicht bloss beim Kader ihren finanziellen Niederschlag finden?

Antwort: Die Geschäftsleitung wird ein Auge darauf haben und Quervergleiche vornehmen. Auch der Gemeinderat wird dazu Auswertungen erhalten. Die Leistungsbeurteilung wird zweifellos anspruchsvoll. Bisher gab es neben der Beförderung in die 3. Lohnklasse bereits die Möglichkeit, Anerkennungsprämien auszusprechen, aber es wurde extrem zurückhaltend davon Gebrauch gemacht.

Was ist beim Geltungsbereich der neuen Ordnung (§ 1 Abs. 2) unter privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen zu verstehen?

Antwort: Es gibt nur wenige privatrechtlich geregelte Arbeitsverhältnisse in der Gemeinde. Meistens sind es befristete Arbeitseinsätze, wie z. B. Lernende, Ferienaushilfen, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Teilnehmende am Reintegrationsprogramm.

Soweit die Antworten.

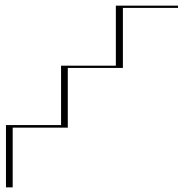
In der Kommission wurde der Wunsch geäussert, im Blick auf die Beratung der Einwohneratsvorlage über die Besitzstandssituationen und die Auswirkungen der Vorlage auf den Lohn anhand von konkreten Beispielen (auch mit Lohnvergleichen innerhalb desselben Anforderungsniveaus) informiert zu werden.

Die Gemeindeverwaltung hat die Kommission dann in Zusammenarbeit mit dem externen Projektleiter an der Sitzung vom 17. Juli darüber dokumentiert, in welchen Lohnbereichen sich Besitzstandssituationen ergeben, und anhand einiger anonymisierter Beispiele und Vergleiche aufgezeigt, welche konkreten Auswirkungen die bereinigte Vorlage in dieser Hinsicht haben wird.

4. Beratung der Vorlage in der Kommission

a) Allgemeines

Nach dem Vernehmlassungsverfahren liess der Gemeinderat noch einige Änderungen in die definitive Vorlage einfliessen, die er aufgrund der Rückmeldungen als wichtig erachtete. Substantielle Veränderungen am System wurden jedoch nicht vorgenommen. Die Vorlage gibt auf Seite 12 ff. über die vorgenommenen Anpassungen Auskunft.



Es wird an dieser Stelle darauf verzichtet, die durch den Gemeinderat eingehend erläuterte und gehaltvolle Vorlage im Detail zu kommentieren oder gar zu wiederholen. Vielmehr wird kurz darauf eingegangen, wie die durch den Gemeinderat nach dem Vernehmlassungsverfahren vorgenommenen Änderungen durch die Kommission aufgenommen wurden und welche Anpassungen der definitiven Vorlage die Kommission dem Einwohnerrat aus welchen Gründen beantragt.

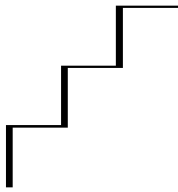
Die unterschiedlichen Sichtweisen innerhalb der Kommission betrafen die gleichen Fragen wie zuvor schon in der Vernehmlassung, nämlich die Überführungsproblematik und die Frage des Teuerungsausgleichs. Auf diese zwei Punkte wird zunächst eingegangen. Sodann sind noch einige wenige Details zu nennen, in denen die Kommission eine Anpassung der Vorlage wünscht.

b) Überführungsproblematik

Nicht nur in der Vernehmlassung, sondern auch innerhalb der Kommission gab die Frage der Überführung am meisten zu reden, und zwar sowohl derjenigen Angestellten, die mit ihrem aktuellen Gehalt über der Lohnkurve liegen und ins allgemeine Lohnband überführt werden sollen ("Besitzständer"), als auch derjenigen Angestellten, deren Gehalt derzeit unter der Lohnkurve liegt und unter dem Regime der NLO bis ins Lohnband angehoben werden soll ("Aufholer").

Die Debatte über dieses Thema offenbarte die gegenläufigen Interessen von Arbeitgeberin und Angestellten. Die Arbeitgeberin hat ein neues Lohnsystem entwickelt, in welches alle Angestellten mit dem Ziel der Lohngerechtigkeit möglichst schnell überführt werden sollen. Dies ist bei den über der Lohnkurve liegenden Angestellten innert nützlicher Frist aber – wenn der Lohn nicht nominal gekürzt werden soll, was von allen Kommissionsmitgliedern als stossend empfunden worden wäre – nur über das Einfrieren des Teuerungsausgleichs zu erreichen. Von der einen Seite wurde darauf hingewiesen, dass schon der Verzicht auf den Teuerungsausgleich ein erhebliches Opfer darstellt und zu Härtefällen führen könne. Dem hielt die andere Seite entgegen, dass nicht nur der künftige Lohn betrachtet werden müsse, sondern auch die Tatsache, dass jene Personen teils während Jahren einen wesentlich höheren Lohn erhalten haben als Leute in vergleichbaren Positionen der Privatwirtschaft und anderer Gemeinwesen. Zudem würde in privaten Unternehmen Personen, die sich anlässlich einer Lohnrevision oberhalb des allgemeinen Lohnniveaus befänden, der Lohn schonungslos und schlicht gekürzt.

Es war der Kommission jedoch bewusst, dass auch von Seiten der Personalverbände und der Belegschaft Zugeständnisse zu machen waren und dass auch hier zusätzliche Forderungen gestellt werden könnten. Nach intensivem Ringen kam die Kommission schliesslich übereinstimmend zum Schluss, dass sich mit der nach dem Vernehmlassungsverfahren durch den Gemeinderat vorgeschlagenen Lösung, bei den über dem Lohnband angesiedelten Angestellten die Teuerung auf jenem Teil des Jahreslohnes nicht auszugleichen, der die

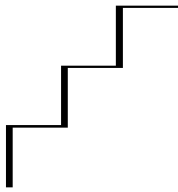


Höhe von Fr. 60'000.-- übersteigt, leben lässt. Die Überführung dauert so zwar etwas länger (in 10 Jahren befinden sich bei einer angenommenen Teuerung von durchschnittlich 2% immer noch 14 von 64 betroffenen Mitarbeitenden oberhalb ihrer Lohnkurven), ist aber bei "tieferen" Löhnen sozial abgedeckt.

Einverstanden erklären konnte sich die Kommission als Ganzes auch mit der Korrektur für die „Aufholer“, die nicht nur an den unteren Rand des Lohnbandes (Lohnkurve E), sondern auf die Lohnkurve D angehoben werden sollen, dies unter der Berücksichtigung der Tatsache, dass die Kurve C für einen durchschnittlichen Angestellten den Normalfall darstellen sollte. Die "Aufholer" werden auf diese Weise schneller in die neue Normalität integriert, als dies noch in der Vernehmlassungsvorlage der Fall gewesen wäre (allerdings ist diese Anhebung im Vergleich zur Vernehmlassungsvorlage mit Mehrkosten von Fr. 90'000.-- verbunden). In der Kommission wurde dem Experten noch die Frage gestellt, weshalb es überhaupt Personen gebe, die einen solchen Aufholbedarf haben. Die Antwort war, dass dafür vor allem historische Gründe massgeblich seien: Früher sei die physische Arbeitsbelastung generell stärker gewichtet und entsprechend entlohnt worden. In dieser Hinsicht bestehe heute ein Aufholbedarf bei den sozialen Berufen sowie bei Tätigkeiten, die früher oft ehrenamtlich ausgeübt wurden (Bibliothekspersonal, Museumsaufsicht usw.). Es sei auffallend, dass gerade die sozialen Berufe und die genannten vormals ehrenamtlichen Tätigkeiten einen überdurchschnittlichen Frauenanteil aufweisen. Hier gilt nun gemäss NLO der Gleichheitsgrundsatz (gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit).

c) Teuerungsausgleich

Zu reden gab weiter die Frage, ob die Löhne jedes Jahr automatisch der aufgelaufenen Teuerung angepasst werden sollen. Während ein Teil der Kommission auf diesem automatischen Ausgleich bestand, hätte der andere Teil den Teuerungsausgleich im Grundsatz gewährt, jedoch dem Gemeinderat das Recht einräumen (und damit auch die Pflicht auferlegen) wollen, in schwierigen Zeiten und ausserordentlichen Situationen über eine Kürzung des Teuerungsausgleichs oder einen gänzlichen Verzicht darauf zu befinden. Dagegen wurde ins Feld geführt, dass § 30 der NLO dem Gemeinderat bereits ein solches Recht einräume, indem der Gemeinderat mit Rücksicht auf die Situation des Gemeindehaushalts eine generelle Reduktion des Erfahrungsstufenanstiegs beschliessen kann. Zudem sei immer noch möglich, auf eine Krisensituation durch eine Änderung der Ordnung in Bezug auf den Teuerungsausgleich zu reagieren. Schliesslich war auch klar, dass der mit einer nicht voll ausgeglichenen Teuerung verbundene Kaufkraftverlust hohen Symbolcharakter besitzt und nur schon die Möglichkeit des Gemeinderats, die Teuerung nicht oder nicht ganz auszugleichen, einen Widerstand heraufbeschwören könnte, der in keinem Verhältnis zur tatsächlichen Ersparnis stünde. Aus diesem Grund fand sich die Kommission schliesslich im Entscheid, eine allfällige Anpassung dieses Paragraphen ins Ermessen des Einwohnerrats zu stellen.



d) Änderungsanträge der Kommission sowie Anregungen zum Lohnreglement

Änderungsanträge der Kommission

§ 32 NLO (Rechtsmittel)

Absatz 4 dieser Bestimmung hält im zweiten Satz fest, dass bei unentschuldbarer Fristversäumnis der Rekurs dahinfalle. Dies entspricht allerdings allgemeinen prozessualen Grundsätzen, womit dieser zweite Satz überflüssig ist. Die Kommission schlägt daher vor, **den ersten Satz von § 32 Abs. 4 dem vorhergehenden Absatz beizufügen und den zweiten Satz ganz zu streichen** (womit Absatz 4 ganz wegfällt und der bisherige Absatz 5 seine Stelle einnimmt).

§ 33 NLO (Beirat in Lohnsachen)

Die Kommission erachtet es aus grundsätzlichen Überlegungen als wichtig, dass die Amtsdauer eines solchen Beirats analog dem Sozialhilferat beschränkt wird. Im Gegenzug kann die Wiederwahl als zulässig erklärt werden. Die Kommission schlägt dem Einwohnerrat daher folgende **neue Fassung von § 33 Abs. 1** vor:

"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."

§ 43 NLO (Änderung der Personalordnung)

Die vorgeschlagene Änderung von § 15 Abs. 2 der Personalordnung (unbezahlter Elternurlaub) wird von den Kommissionsmitgliedern allgemein als zu umständlich und weitschweifig empfunden, da es um sehr ähnliche Sachverhalte, nämlich um Elternteile und ihre Partner geht, es sich ohnehin nur um eine "Kann"-Bestimmung und um einen *unbezahlten* Urlaub handelt.

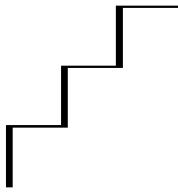
Nach Rücksprache mit der Verwaltung schlägt die Kommission folgende neue, kurze Fassung vor:

"Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann ein unbezahlter Elternurlaub gewährt werden."

Anregungen zum Lohnreglement

Zur nutzbaren Erfahrung (§ 5 des Reglements)

Der Aspekt der Lohngleichheit ist – wie Mitglieder der Kommission mehrfach herausgestrichen haben – auch bei der Anrechnung der nutzbaren Erfahrung wichtig, gerade weil Frauen mit Kindern oft einen Karriereknick hinnehmen müssen. Familienarbeit soll bei der Ermittlung der nutzbaren Erfahrung bei einer Neu- oder Wiederanstellung angemessen berücksichtig



sichtigt werden. In diesem Zusammenhang wird dem Gemeinderat empfohlen, diesen Aspekt in § 5 des Reglements nach Möglichkeit zu verdeutlichen.

Zu § 11 Abs. 3 NLO (Lohnfestsetzung bei Neueintritt oder Stellenwechsel)

Die in der Ordnung vorgesehene Ausnahme, jemand zwar in ein höheres Anforderungsniveau einzuteilen, aber einen tieferen Einstiegslohn zu wählen, wurde von der Kommission zunächst nicht durchwegs verstanden. Als Beispiel wurde von Seiten der Verwaltung eine Person genannt, der für das höhere Anforderungsniveau zwar noch ein Diplom fehlt, die aber gerade daran ist, dieses Diplom in den nächsten Monaten zu erwerben. Bei einer solchen Person wäre es stossend und nicht sachgerecht, wenn sie zum Vorneherein in einem tieferen Anforderungsniveau eingeteilt würde, obwohl ihr nur kurzzeitig noch eine Bedingung für das höhere Anforderungsniveau fehlt. Die Kommission empfiehlt dem Gemeinderat, diese Kriterien im Lohnreglement wenn möglich etwas zu verdeutlichen.

Zu § 20 NLO (Persönliche Zulagen)

Da solche Zulagen Ausnahmecharakter haben, empfiehlt die Kommission dem Gemeinderat, die Kriterien, welche zu einer solchen Zulage führen, im Reglement klar zu umreissen.

Einsichtnahme in Personendaten

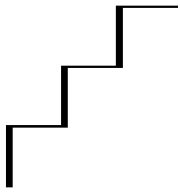
Abschliessend wird von der Kommission angeregt, das Recht zur Einsichtnahme in die eigenen Personendaten an geeigneter Stelle zu verankern, soweit dies nicht schon durch Datenschutzbestimmungen auf kommunaler Ebene oder höherrangiges Recht geregelt ist.

5. Zwischenbericht der Spezialkommission zum Anzug der GPK betr. berufliche Vorsorge für die Mitglieder des Gemeinderats

Wie eingangs erläutert, hat sich die Kommission im Rahmen ihres Auftrags auch mit einer Neuregelung der Entschädigung der Gemeinderatsmitglieder auseinandergesetzt und in diesem Zusammenhang eine Delegation des Gemeinderats angehört. Der Entwurf einer Ordnung über die Entschädigung der Mitglieder des Gemeinderats liegt mittlerweile vor.

Weiter hat sich die Kommission vertieft mit dem im Anzug der GPK enthaltenen Auftrag befasst, dem Einwohnerrat eine Pensionskassenlösung für die Mitglieder des Gemeinderats vorzuschlagen. In Zusammenarbeit mit einem anerkannten Pensionskassenexperten wurden bei diversen Versicherern Offerten eingeholt und verglichen. Die vorläufig letzte Kommissionssitzung zu diesem Thema fand am 12. August 2008 statt.

Geplant ist, den Ordnungsentwurf samt Vorschlag betreffend Pensionskasse Mitte September von Seiten der Kommission zu verabschieden und ihn beim Gemeinderat in Vernehmlassung zu geben. Parallel dazu wird der Kommissionsbericht zu dieser Vorlage verfasst, so dass das Geschäft voraussichtlich in der Oktobersitzung im Einwohnerrat behandelt werden kann. Sollten zwischen der Kommission und dem Gemeinderat bezüglich der Vorlage erheb-



liche Differenzen bestehen, ist mit einer Verzögerung des Geschäfts um einen Monat zu rechnen.

Der Anzug geht jedenfalls mit grossen Schritten seiner Erledigung entgegen. Von der Kommission wird daher beantragt, ihn noch eine Weile stehen zu lassen.

6. Anträge an den Einwohnerrat

1. Die Spezialkommission Lohnfragen beantragt dem Einwohnerrat, auf die neue Lohnordnung **einzutreten** und der Ordnung grundsätzlich **zuzustimmen**.
2. Die Spezialkommission beantragt dem Einwohnerrat folgende Änderungen der Vorlage im Rahmen der Detailberatung:

- a) § 32 Abs. 3 bis 5 des Entwurfs der Lohnordnung seien durch folgende zwei Absätze zu ersetzen:

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 Frist ist nicht erstreckbar.

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

(Absatz 5 entfällt.)

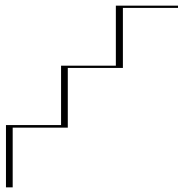
- b) § 33 Abs. 1 des Entwurfs der Lohnordnung sei durch folgende Fassung zu ersetzen:

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.

- c) Die in § 43 des Entwurfs der Lohnordnung vorgesehene Änderung von § 15 Abs. 2 der Personalordnung sei durch folgenden Wortlaut zu ersetzen:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann ein unbezahlter Elternurlaub gewährt werden.

3. Die Spezialkommission beantragt dem Einwohnerrat, den Anzug der Geschäftsprüfungskommission betreffend berufliche Vorsorge für die Mitglieder des Gemeinderats, der Spezialkommission durch den Einwohnerrat überwiesen am 25. April 2007, **stehen zu lassen**.



Seite 12

Dem vorliegenden Bericht wird eine überarbeitete Version des NLO-Entwurfs beigelegt, in welchem die vorgeschlagenen Änderungen der Kommission sowie einige Korrekturen des Justizdepartements BS enthalten und optisch hervorgehoben sind. Die Korrekturen des JD sind das Ergebnis einer kantonalen Prüfung des Ordnungsentwurfs und aus gesetzestechnischen Gründen notwendig.

Der solchermassen bereinigte Ordnungsentwurf soll den Mitgliedern des Einwohnerrats als übersichtliche Arbeitsgrundlage für die Behandlung des Geschäfts dienen.

Für die Spezialkommission Lohnfragen

Der Präsident:

Daniel Albietz

Riehen, 14. August 2008

Beilage: Entwurf Lohnordnung, mit Änderungsanträgen der Spezialkommission sowie gesetzestechnischen Korrekturen des Justizdepartements BS (Änderungen hervorgehoben)