

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

Vom 24. September 2008 (Stand 1. August 2015)

Der Einwohnerrat Riehen

erlässt auf Antrag des Gemeinderats und der einwohnerrätlichen Spezialkommission gestützt auf § 9 Abs. 1 Ziff. 6 des Gemeindegesetzes vom 17. Oktober 1985 ¹⁾ sowie § 21 Abs. 3 lit. b der Gemeindeordnung der Einwohnergemeinde Riehen vom 27. Februar 2002 ²⁾ 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 den 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

- 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.

¹⁾ [SG 170.100.](#)

²⁾ [RiE 111.100.](#)

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⁾

³ Vorbehalten bleiben zusätzliche Erfahrungsstufen für pädagogische Funktionen ohne Leistungslohnkomponente gemäss § 7a dieser Ordnung. ⁴⁾

§ 7 *Lohnkurven für Funktionen mit Leistungslohnkomponente* ⁵⁾

¹ Für die Berücksichtigung des individuellen Leistungsbeitrags werden bei Funktionen mit Leistungslohnkomponente abgestufte Lohnkurven definiert. ⁶⁾

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 ⁷⁾ *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* ⁸⁾

¹ Für die Lohnansätze der einzelnen Lohnkurven gemäss § 7 sind die Lohntabellen im Anhang 3 dieser Ordnung massgebend. ⁹⁾

² Für die Lohnansätze der speziellen Lohnkurven gemäss § 7a sind die Lohntabellen im Anhang 3A dieser Ordnung massgebend. ¹⁰⁾

§ 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 Mitarbeitern mit einer pädagogischen Funktion ohne Leistungslohnkomponente auf speziellen Lohnkurven gemäss § 7a dieser Ordnung. ¹¹⁾

³⁾ Fassung vom 29. April 2015, wirksam seit 1. August 2015 (KB 09.05.2015)

⁴⁾ Eingefügt am 29. April 2015, wirksam seit 1. August 2015 (KB 09.05.2015)

⁵⁾ Fassung vom 29. April 2015, wirksam seit 1. August 2015 (KB 09.05.2015)

⁶⁾ Fassung vom 29. April 2015, wirksam seit 1. August 2015 (KB 09.05.2015)

⁷⁾ Eingefügt am 29. April 2015, wirksam seit 1. August 2015 (KB 09.05.2015)

⁸⁾ Fassung vom 29. April 2015, wirksam seit 1. August 2015 (KB 09.05.2015)

⁹⁾ Fassung vom 29. April 2015, wirksam seit 1. August 2015 (KB 09.05.2015)

¹⁰⁾ Eingefügt am 29. April 2015, wirksam seit 1. August 2015 (KB 09.05.2015)

¹¹⁾ Eingefügt am 29. April 2015, wirksam seit 1. August 2015 (KB 09.05.2015)

§ 10 *Beurteilung des individuellen Leistungsbeitrags*

¹ Die Beurteilung des individuellen Leistungsbeitrags erfolgt im Rahmen des Mitarbeiterförderungs-systems.

§ 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. ¹²⁾

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. ¹³⁾

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. ¹⁴⁾

§ 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. 2bis dieser Ordnung. ¹⁵⁾

§ 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.

¹²⁾ Fassung vom 29. April 2015, wirksam seit 1. August 2015 (KB 09.05.2015)

¹³⁾ Eingefügt am 29. April 2015, wirksam seit 1. August 2015 (KB 09.05.2015)

¹⁴⁾ Eingefügt am 29. April 2015, wirksam seit 1. August 2015 (KB 09.05.2015)

¹⁵⁾ Fassung vom 29. April 2015, wirksam seit 1. August 2015 (KB 09.05.2015)

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 aufgeboten, 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 eingereiht 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 eingereiht 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 Erwerbssatzgesetzgebung 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 *Reallohnerhöhung*

¹ Der Einwohnerrat kann eine Reallohnerhöhung 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 ¹⁶⁾

a) Neue Lohnordnung ¹⁷⁾

§ 35 *Überführung ins neue Recht per 1.1.2009* ¹⁸⁾

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 entlohnt.

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

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

¹⁶⁾ Softwarebedingte, redaktionelle Einfügung von Gliederungsziffern und -buchstaben.

¹⁷⁾ Eingefügt am 29. April 2015, wirksam seit 1. August 2015 (KB 09.05.2015)

¹⁸⁾ Fassung vom 29. April 2015, wirksam seit 1. August 2015 (KB 09.05.2015)

§ 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 ¹⁹⁾

§ 42a ²⁰⁾ *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 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.

§ 42b ²¹⁾ *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 ²²⁾ *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.

¹⁹⁾ Eingefügt am 29. April 2015, wirksam seit 1. August 2015 (KB 09.05.2015)

²⁰⁾ Eingefügt am 29. April 2015, wirksam seit 1. August 2015 (KB 09.05.2015)

²¹⁾ Eingefügt am 29. April 2015, wirksam seit 1. August 2015 (KB 09.05.2015)

²²⁾ Eingefügt am 29. April 2015, wirksam seit 1. August 2015 (KB 09.05.2015)

§ 42d²³⁾ *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.

§ 42e²⁴⁾ *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.

§ 42f²⁵⁾ *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.

§ 42g²⁶⁾ *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 erforderlichen Weiterbildung in einem Reglement. Die Nachqualifikation muss die Lehrperson befähigen, zusätzlich die Primarstufen 3 - 5 zu unterrichten.

§ 43 *Änderung anderer Erlasse*

¹ Die Personalordnung vom 24. April 2002²⁷⁾ wird wie folgt geändert:²⁸⁾

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.

²³⁾ Eingefügt am 29. April 2015, wirksam seit 1. August 2015 (KB 09.05.2015)

²⁴⁾ Eingefügt am 29. April 2015, wirksam seit 1. August 2015 (KB 09.05.2015)

²⁵⁾ Eingefügt am 29. April 2015, wirksam seit 1. August 2015 (KB 09.05.2015)

²⁶⁾ Eingefügt am 29. April 2015, wirksam seit 1. August 2015 (KB 09.05.2015)

²⁷⁾ RiE 162.100.

²⁸⁾ Die Änderungen werden hier nicht gedruckt.

§ 45 *Rechtskraft und Wirksamkeit*

¹ Diese Ordnung wird publiziert; sie unterliegt dem Referendum. Der Gemeinderat bestimmt nach Eintritt der Rechtskraft den Zeitpunkt der Wirksamkeit. ²⁹⁾

²⁹⁾ Wirksam seit 1. 1. 2009.

Anhang zur Ordnung über das Gehalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde Riehen (Lohnordnung)¹⁾

Anhang 1: Funktionsraster mit Anforderungsniveaus

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)

¹⁾ Anhang in der Fassung des ERB vom 29. 4. 2015 (wirksam seit 1. 8. 2015). Dieser Anhang wird hier nicht publiziert; er kann unter www.riehen.ch oder bei der Gemeindeverwaltung Riehen eingesehen werden.