

GEMEINDERAT



Geschäft 4675

# **Lohnschlüssel der Einwohnergemeinde Allschwil**

Bericht an den Einwohnerrat  
vom 9. August 2023

Inhalt	Seite
1. Ausgangslage	3
2. Erwägungen	3
3. Antrag	6

#### Beilage/n

---

- Keine

## 1. Ausgangslage

---

Gemäss § 32 Personal- und Besoldungsreglement der Einwohnergemeinde Allschwil (nachfolgend «PBR») basiert das Lohnsystem auf neun Lohnbereichen. Diese Lohnbereiche sind im Anhang II des PBR beschrieben. Es werden Lohnbereiche und innerhalb dieser Lohnbereiche, Lohnklassen beschrieben. Zudem erfolgt gemäss § 35 PBR bei einer guten Gesamtbeurteilung des Mitarbeitenden ein Anstieg in der Erfahrungs- und Leistungsstufe (nachfolgend «ELS»). Der Stufenverlauf sowie deren finanzielle Auswirkung auf den Basislohn wird im Anhang I PBR beschrieben.

Abgeleitet aus den beiden Anhängen I & II verfügt die Gemeinde Allschwil über einen Lohnschlüssel. Dieser Lohnschlüssel enthält die Bruttolöhne pro Lohnklasse und ELS. Der Lohnschlüssel gliedert sich in 20 Lohnklassen (ab Inkrafttreten des neuen Reglements 19 Lohnklassen) und 25 ELS (inkl. den Vorstufen C, B, A sowie dem Basislohn auf der Stufe 0).

Ende Januar 2023 wurde die Verwaltung von Einwohnerrat Matthias Häuptli auf eine Unstimmigkeit zwischen Anhang I PBR sowie dem Lohnschlüssel der Gemeindeverwaltung Allschwil aufmerksam gemacht.

Gemäss Anhang I zum PBR ist der relative Stufenverlauf für alle Lohnklassen gleich. Der relative Stufenverlauf beschreibt die Entwicklung des Bruttolohnes pro Lohnklasse. Dabei gilt die Stufe 0 (Null) als Basislohn. Je nach Erfahrung entwickelt sich der Lohn im Verhältnis dieses Basislohnes bis maximal 135.5% in der ELS 21.

### Stufenverlauf, Anhang I

Stufe neu	C	B	A	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
neu %	88.0	92.0	96.0	100.0	104.0	108.0	112.0	116.0	120.0	122.0	124.0	124.0	126.0	126.0	128.0	128.0	129.5	129.5	131.0	131.0	132.5	132.5	134.0	134.0	135.5

Der relative Stufenverlauf gemäss Anhang I PBR stimmt nicht mit dem aktuellen Stufenverlauf in CHF gemäss Lohnschlüssel überein.

Je nach Lohnklasse und Erfahrungsstufe weichen die Bruttolöhne im Lohnschlüssel um einige Prozentpunkte vom Stufenverlauf gemäss Anhang I ab. Bereits bei der Einführung des neuen Stufenverlaufs im Jahr 2000 ist diese Abweichung feststellbar.

## 2. Erwägungen

---

Basierend auf der Durchsicht der damaligen Unterlagen von vor über 23 Jahren, konnte nachvollzogen werden, dass aufgrund der Überführung des alten Lohnmodelles in das Modell welches seit 1999 in Kraft ist und der Vorgabe, dass der betragsmässige Stufenverlauf mit dem kantonalen Stufenverlauf abgestimmt werden musste, es zu Abweichungen zwischen dem relativen und dem absoluten Stufenverlauf in CHF gekommen ist. Seit der erstmaligen Anwendung im Jahr 2000 bis heute wurde dieses Modell konsistent angewendet.

Die Gründe für diese Unstimmigkeit konnten trotz Aktenstudium der Unterlagen aus der Vergangenheit nicht nachvollzogen werden.

Basierend auf dem Mitarbeitendenbestand per Februar 2023 wurden folgende Daten erhoben:

- Total 203 Mitarbeitende mit einer öffentlich-rechtlichen Anstellung sind betroffen
- 119 Mitarbeitende erhalten aktuell mehr Lohn als reglementarisch zu erwarten
- 5 Mitarbeitende erhalten den korrekten Lohn
- 79 Mitarbeitende erhalten aktuell weniger Lohn als reglementarisch zu erwarten

Gesamthaft ist der Lohnaufwand im Jahr 2023 um CHF 98'689 (Nettobetrachtung) höher als reglementarisch zu erwarten. Brutto bedeutet dies;

- CHF 114'858 für die 119 Mitarbeitenden welche zu hoch sind.
- CHF 16'169 für die 79 Mitarbeitenden welche zu tief sind.

Das Personal- und Besoldungsreglement kennt keine Bestimmung bezüglich Verjährung von Lohnansprüchen und Rückforderungsansprüchen von der Arbeitgeberin. Gemäss § 4 PBR gelten sinngemäss die Bestimmungen des Kantons, soweit dieses Reglement und der jeweilige Arbeitsvertrag keine Bestimmungen enthalten.

Vermögensrechtliche Ansprüche von Mitarbeitenden aus dem Arbeitsverhältnis können gemäss § 56 Abs. 1 Personaldekret innert einem Jahr, nachdem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter von der Möglichkeit eines Anspruchs Kenntnis erhalten hat, spätestens aber vor Ablauf von 5 Jahren seit ihrer Entstehung gelten machen (Dies entspricht auch den allgemeinen Verjährungsregeln des Obligationenrechts für Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmern (OR 128 Ziff. 3)).

Auch die Ansprüche des Arbeitgebers für zu Unrecht bezogene Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis müssen innert einem Jahr, nachdem die zur Geltendmachung des Anspruches zuständige Amtsstelle davon Kenntnis erhalten hat, und spätestens aber vor Ablauf von 5 Jahren seit ihrer Entstehung geltend gemacht werden (§ 56 Abs. 2 Personaldekret). Zu berücksichtigen ist hier aber auch, dass ein öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber die Grundrechte<sup>1</sup> beachten muss. Die Rückforderungen sind deshalb auch im Lichte vom Vertrauensschutz zu sehen, d.h. im konkreten Fall das Vertrauen des Arbeitnehmers in die Richtigkeit der Lohntabelle.

Unter Berücksichtigung der rechtlichen Rahmenbedingungen fällte der Gemeinderat im April 2023 folgende Grundsatzentscheide:

- Mitarbeitende welche bei der Gemeindeverwaltung angestellt sind (unabhängig davon ob im gekündeten Verhältnis oder nicht) und innerhalb der Verjährungsfrist von fünf Jahren netto weniger Lohn bezogen haben als reglementarisch zu erwarten gewesen wäre, werden für die Vergangenheit proaktiv ausgeglichen und für den Zeitraum bis zum Inkrafttreten des neuen Lohnschlüssels auf den Soll-Stufenverlauf angehoben.
- Für Mitarbeitende welche bei der Gemeindeverwaltung angestellt sind (unabhängig davon ob im gekündeten Verhältnis oder nicht) und innerhalb der Verjährungsfrist von fünf Jahren netto mehr Lohn bezogen haben als reglementarisch zu erwarten gewesen wäre, werden keine Rückforderungen seitens des Arbeitgebers gestellt und für den Zeitraum bis zum Inkrafttreten des neuen Lohnschlüssels auf den aktuellen Stufenverlauf gemäss Lohnschlüssel belassen.

---

<sup>1</sup> Art. 9 der Bundesverfassung vom 18. April 1999: «Jede Person hat Anspruch darauf, von den staatlichen Organen ohne Willkür und nach Treu und Glauben behandelt zu werden».

- Die Inkonsistenz zwischen Reglement und Lohnschlüssel soll mit dem neuen § 34a PBR (Lohnbandbreitenmodell) gelöst werden.

Die Verjährungsfrist von fünf Jahren gilt ab Kenntnisnahme des Anspruches und somit für den Zeitraum 01.03.2018 bis 28.02.2023. Daraus ergibt sich eine Rückerstattung von Total ca. CHF 63'400 verteilt auf 85 Mitarbeitende. Aufgrund der Sozialversicherungspflicht ist mit Mehrkosten für die Gemeinde von ca. 20% zu rechnen. Diese einmalige Auszahlung soll mit dem Lohn im Dezember 2023 verarbeitet werden.

Dadurch müssen für diejenigen Mitarbeitenden, welche aktuell weniger Lohn erhalten als gemäss Anhang I zu erwarten gewesen wäre, die Löhne für den Zeitraum 01.03.2023 bis 31.12.2023 ebenfalls ausgeglichen werden. Dieser Ausgleich verursacht Kosten von CHF 13'500. Auch hier ist mit ca. 20% Sozialversicherungsaufwand zu rechnen.

Im Mai 2023 wurden zusätzlich folgende Beschlüsse durch den Gemeinderat gefällt:

- Der aktuell gültige Stufenverlauf gemäss Anhang I soll beibehalten werden und ein darauf basierender Lohnschlüssel wird ab Inkrafttreten des neuen PBR Gültigkeit haben.
- Ab Inkrafttreten des neuen PBR ist der neue Stufenverlauf für sämtliche Mitarbeitende gültig. Mitarbeitende welche bisher zu wenig Lohn erhalten haben werden angehoben. Mitarbeitende welche zu viel Lohn erhalten haben erhalten einen Besitzstand.
- Besitzstand bedeutet, dass diese Mitarbeitende keine Lohnentwicklung erfahren, bis Ihr Lohn auf der ordentlichen Referenzkurve gemäss neuem Lohnschlüssel angelangt ist.

Durch diese Beschlüsse des Gemeinderates kann die Problematik im Lohnschlüssel gelöst werden. Zudem ist für die Mitarbeitenden trotz Besitzstand mit dem neuen PBR weiterhin eine Lohnentwicklung möglich.

Auch im neuen Reglement ist weiterhin eine Realloohnerhöhung möglich. Diese ist in der Kompetenz des Einwohnerrates und würden den Basislohn pro Lohnklasse gemäss Lohnschlüsseln anheben. Der Teuerungsausgleich wird weiterhin und unabhängig der Lohnklasse & ELS angewendet und führt für sämtliche Mitarbeitenden zur einer Lohnerhöhung. Im neuen Reglement ist eine Lohnbandbreite als Leistungsabhängige Lohnkomponente definiert. Diese Bandbreite wird gemäss PBR durch die nächsthöhere und nächsttiefere Lohnklasse definiert. Die Bandbreite bzw. deren Ausnutzung wird durch die Leistung des individuellen Mitarbeiters bzw. der individuellen Mitarbeiterin bestimmt. Werden die Erwartungen, Aufgaben und Ziele gemäss Mitarbeiterbeurteilung im jährlichen MAG-Prozess teilweise oder deutlich übertroffen, ist eine zusätzliche monetäre Entwicklung möglich.

Aus Sicht des Gemeinderates wurde damit eine Lösung gefunden, welche die Interessen der Gemeinde als Arbeitgeber wahrt und gleichzeitig vom Mitarbeitendenrat der Gemeinde Allschwil gestützt wird.

### 3. Antrag

---

Gestützt auf diese Ausführungen beantragt Ihnen der Gemeinderat

**zu beschliessen:**

1. Der Einwohnerrat nimmt die Beschlüsse des Gemeinderates zum Lohnschlüssel der Einwohnergemeinde Allschwil zu Kenntnis.

**GEMEINDERAT ALLSCHWIL**

Präsidentin:

Leiter Gemeindeverwaltung:

Nicole Nüssli-Kaiser

Patrick Dill