



Interpellation

26/16 betreffend Lohnsystem der Gemeinde Emmen

I. Ausgangslage

Fast jeden November streitet der Emmer Einwohnerrat anlässlich der Budget-Debatte über die Anpassung der Löhne. Einerseits wird dabei diskutiert, ob und in welchem Ausmass die Lohnanpassung erfolgen soll. Andererseits geht es um die Verteilung zwischen individueller und genereller Lohnanpassung. Die Lohndiskussion nimmt einen nicht unwesentlichen Teil der Budget-Beratung in Anspruch. Verschiedenste Anträge stehen im Raum. Die Einwohnerrätinnen und Einwohnerräte diskutieren über die Entwicklung der Teuerung, um strukturelle Defizite beim Emmer Personal oder um Vergleiche mit umliegenden Gemeinden. Im Herbst 2015 musste die Ratssitzung gar kurz unterbrochen werden, da Unklarheiten über die Konsequenzen für die im Stundenlohn angestellten Personen entstanden sind. Sowohl der Einwohnerrat als auch der Gemeinderat tragen jeweils einen Teil zur ausufernden Diskussion bei. Auch die Interpellanten selber haben schon verschiedenlichste Anträge gestellt. Hauptpunkt für die oft wenig zielführenden Diskussionen dürfte jedoch sein, dass dem Einwohnerrat regelmässig zu wenige Fakten vorliegen. Die Informationen im BAFIP sind sehr dürftig.

Ziel des Einwohnerrates sollte es sein, die Lohndiskussion wieder zu versachlichen. Dazu braucht der Einwohnerrat aber mehr Informationen als bis anhin im BAFIP aufgeführt waren. Wir bitten den Gemeinderat deshalb um Beantwortung der folgenden Fragen:

II. Fragen

A) Einstufung im Lohnband bei Neuanstellungen

In der Gemeinde Emmen wird jede Stelle analytisch bewertet und gestützt auf den Funktionswert einem Lohnband zugeordnet. Der Gemeinderat legt die Lohnbänder fest (Art. 11 Personalreglement und Art. 7 Personalverordnung). Es existieren 17 Lohnbänder. Für jedes Lohnband gibt es einen Minimal- und einen Maximallohn. Der Anfangslohn innerhalb des Lohnbands hängt von der Funktion, von besonderen Kenntnissen sowie der nutzbaren Erfahrung ab.

- 1) In welche Bandposition (a bis e) werden neu angestellte Personen in der Regel eingeteilt?
- 2) Gibt es Vorgaben oder schriftliche Richtlinien, wie die Einstufung im Lohnband bei Neuanstellungen konkret zu erfolgen hat (Lohnleitlinie nach Alter, etc.)?

B) Generelle Lohnanpassung

Der Einwohnerrat spricht mit dem Budget die generelle Lohnanpassung. Anschliessend erhöht der Gemeinderat für jedes Lohnband den Minimal- und den Maximallohn um den entsprechenden Prozentsatz.

- 3) Nach welchen Kriterien beantragt der Gemeinderat im BAFIP dem Einwohnerrat jeweils die prozentuale Höhe der generellen Lohnanpassung?
- 4) Nach welchen konkreten Berechnungen hat der Gemeinderat in den letzten Jahren die generellen Lohnanpassungen beantragt?

C) Individuelle Lohnanpassung

Für die individuelle Lohnentwicklung ist einerseits die Leistungsbeurteilung und andererseits die Position innerhalb des Lohnbands (Bandposition) relevant. Die Gemeinde errechnet Lohnvorschläge, die durch die Vorgesetzten angepasst werden können (Art. 8 und 9 Personalverordnung). Entscheidend für die individuelle Lohnanpassung ist jedoch, wie viel Mittel der Einwohnerrat zur Verfügung stellt.

- 5) Nach welchen Kriterien beantragt der Gemeinderat im BAFIP dem Einwohnerrat jeweils die prozentuale Höhe der individuellen Lohnanpassungen?
- 6) Wie hat der Gemeinderat die Anträge im BAFIP zu den individuellen Lohnanpassungen (Prozentsatz) in den letzten Jahren konkret berechnet?
- 7) Wie werden die Lohnvorschläge für die einzelnen Mitarbeitenden konkret berechnet (Formel, etc.)?

D) Lohnvergleich innerhalb der Verwaltung

In einem Lohnband entspricht das Lohnbandmaximum zusätzlichen 55 Prozent des minimalen Lohns (Art. 7 Personalverordnung). Dementsprechend ist der Handlungsspielraum in einem Lohnband sehr gross.

- 8) Bestehen innerhalb der Lohnbänder aktuell erhebliche Lohnunterschiede zwischen Mitarbeitenden?
- 9) Sind diese Lohnunterschiede innerhalb der Lohnbänder sachlich begründbar?
- 10) Besteht in einzelnen Lohnbändern ein Nachholbedarf für Lohnanpassungen (generell zu tiefe Einstufung im Lohnband - strukturelles Lohndefizit)?
- 11) Wie ist die Lohnsituation der Personen, die privatrechtlich angestellt sind (Art. 3 Personalreglement)?

E) Benchmark mit anderen Gemeinden

Die Lohnbänder müssen sich nach dem Arbeitsmarkt richten (Art. 14 Personalreglement). Dementsprechend ist ein Benchmark notwendig.

- 12) Wie wird das Emmer Personal im Vergleich mit umliegenden Gemeinden (insbesondere mit anderen Agglomerationsgemeinden) und anderen vergleichbaren Unternehmungen entschädigt (einschliesslich Höhe und Verteilung der Risiko- und Sparbeiträge für die Pensionskasse, Prämien für NBU, Beteiligung an Aus- und Weiterbildungen, Lohnfortzahlung bei Krankheit, etc.)?
- 13) Besteht in der Gemeinde Emmen bei den Löhnen oder bei Lohnnebenleistungen ein Anpassungs- bzw. Nachholbedarf?

Emmenbrücke, 27. April 2016

Namens der CVP/JCVP Fraktion

Christian Blunschli

Christian Meister