

Geschäft No. 4588/4213A

Revision Personal- und Besoldungsreglement sowie Beantwortung Motion Transparenz im Stellenplan

Bericht an den Einwohnerrat
vom 7. September 2023
2. Lesung

Inhalt	Seite
1. Vorbemerkung	1
2. Kommentare und Änderungsvorschläge zu den neu eingegangenen Anträgen	2
3. Anträge	11

Beilage

Synopse (kommentiert)

1. Vorbemerkung

Die Kommission hat die anlässlich der 1. Lesung und die im Anschluss daran eingegangenen Anträge der Ratsmitglieder bzw. Fraktionen an insgesamt fünf Sitzungen eingehend beraten und die neuen Änderungsvorschläge in die Synopse eingefügt.

An dreien der fünf Kommissionssitzungen waren zudem Vertreter der Gemeinde anwesend, namentlich, Nicole Nüssli, Jesse van Rijsvijk, Angela Gröner und Matthias Gysin. Von den Gemeindevertretern wurde überdies an einer der Sitzungen über das weitere Vorgehen mit den Mitarbeitenden hinsichtlich der über die letzten Jahre hinweg größtenteils falsch ausbezahlten Löhne informiert. Die Kommissionsmitglieder haben die Ausführungen des Gemeinderates zur Kenntnis genommen.

2. Kommentare und Änderungsvorschläge zu den neu eingegangenen Anträgen

Ad § 17 Probezeit, Abs. 3

Antrag SP: Die Kündigungsfrist beträgt in den ersten drei Monaten 7 Tage. Bei Verlängerung der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist ab dem vierten Monat einen Monat.

Die SP begründet diesen Antrag dahingehend, dass *„bei einer Verlängerung der Probezeit beide Parteien genügend Zeit aufwenden können sollen um sich auf die Aufgabe zu konzentrieren“*.

Kommentare Kommission:

Einige Kommissionsmitglieder befürchten, dass die Gemeinde das Arbeitsverhältnis im Falle einer Verlängerung der Probefrist - beispielsweise infolge Krankheit - bei vorhandenen Bedenken (vorsorglich) noch vor Ablauf der ersten drei Monate kündigen würde, um nicht Gefahr zu laufen, hiernach noch einen ganzen Monat Kündigungsfrist einhalten zu müssen. In der Praxis könnte dies dazu führen, dass die Probezeit nie mehr verlängert würde, was nicht im Sinne der Mitarbeitenden wäre.

Beschluss Kommission:

Die Kommission lehnt den Antrag der SP mit 5 zu 2 Stimmen ab.

Ad § 22 Kündigung zur Unzeit, Abs. 2

Die Fraktion der SP beantragt, die Sperrfrist im ersten Anstellungsjahr auf 180 Tage und danach auf 365 Tage zu verlängern.

Die SP begründet diesen Antrag damit, dass *„wenn bei einer mitarbeitenden Person eine schwere Krankheit diagnostiziert würde, sie jedoch mit intensiven Therapie-Methoden wieder eine Perspektive auf ein weitgehend normales Leben haben könnte, die Gemeinde als Arbeitgeberin ein Entgegenkommen bieten müsste, welches durchaus in ihrer Macht stehe. Ebenso müsste es sich verhalten hinsichtlich der Genesungszeit nach einem Unfall mit kompliziertem Heilungsprozess.“*

Kommentare Kommission:

Die Mitglieder stellen zunächst fest, dass die von der Gemeinde vorgeschlagene Neuformulierung die Sperrfrist verkürzt - wohl in Anlehnung an das kantonale Personalrecht sowie das OR.

Auf der einen Seite bedeutet das für die Gemeinde als Arbeitgeberin Klarheit hinsichtlich der Stellenbesetzung. Namentlich muss bei einem Langzeitausfall nicht mehr auf z.T. mehrere aufeinanderfolgende, temporäre Arbeitsverhältnisse ausgewichen werden, sondern kann die betreffende Stelle – dank der neuen Kündigungsmöglichkeit – früher definitiv besetzt werden. Dies lockt bestimmt auch qualifizierteres Personal an, als es bei einem temporären Arbeitsverhältnis der Fall wäre. Des Weiteren kann die Gefahr von sog. Kettenarbeitsverträgen bei mehreren aufeinanderfolgenden Temporärarbeitsverhältnissen gebannt werden.

Auf der anderen Seite stellt diese Änderung eine Verschlechterung für die Mitarbeitenden dar, da sie nicht mehr mit dem Erhalt der Arbeitsstelle bei einem unverschuldeten Langzeitausfall rechnen können. Wohl um dem gerecht zu werden wird ihnen allerdings sub § 44 des Reglements eine zweijährige Lohnfortzahlung garantiert. Da es sich hierbei nicht um eine Versicherungsleistung handelt, sondern die Lohnfortzahlung durch die Gemeinde erbracht wird, beträgt diese Lohnfortzahlung 100% des Lohnes und nicht nur 80% wie es bei Taggeldversicherungsleistungen der Fall wäre.

Beschluss Kommission:

In der Diskussion innerhalb der Kommission lehnten die Mitglieder den Antrag der SP mit einem Stimmenverhältnis von 5 zu 2 ab. Die meisten ablehnenden Stimmen kamen jedoch nur zustande, weil der Gemeinderat anlässlich der 1. Lesung zusicherte, dass die Mitarbeitenden auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus für die gesamte Dauer der „Lohn“- Fortzahlung bei der Vorsorgeeinrichtung der Gemeinde angeschlossen bleiben würden, vgl. Bemerkungen zu § 44 hiernach.

Ad § 23 Fristablauf

Der Gemeinderat beantragt, den ursprünglichen Vorschlag zwecks besserer Lesbarkeit zu belassen, d.h. nicht zu streichen.

Die Kommission folgt dem Antrag des Gemeinderats.

Ad § 32 Lohnsystem, Abs. 5

M. Häuptli, Fraktion Grüne/GLP/EVP hat anlässlich der 1. Lesung beantragt, dass zit. *«die Lohnabelle als Anhang in das Reglement gehört und vom ER zu beschließen ist. (...) Dabei geht es nicht um ein komplettes Excel-Sheet, sondern nur um den Betrag der Stufe 0 für jede Lohnklasse.»*

Beschluss der Kommission

Eine Mehrheit (4 Ja-Stimmen zu 3 Nein-Stimmen) folgt dem Antrag Mathias Häuptlis und wünscht, dem Reglement eine abgespeckte Version der Lohntabelle (Betrag der Stufe 0 für jede Lohnklasse) in Form eines Anhanges III hinzuzufügen. Die betreffenden Kommissionsmitglieder vertreten die Auffassung, eine Änderung der Lohntabelle falle in die Kompetenz des Einwohnerrates und nicht des Gemeinderates, dies selbstredend abgesehen vom Teuerungsausgleich, der jährlich automatisch durchgeführt wird, siehe auch § 39.

Abs. 7

Die Fraktion der SP beantragt die ersatzlose Streichung dieses Absatzes. Begründet wird dieser Antrag wie folgt: *„der Paradigmenwechsel im neuen Personal- und Besoldungsreglement, dass das MAG lohnrelevant werden kann, ist grundsätzlich gut. Den Mitarbeitenden, die eine angemessene, eine gute, eine sehr gute oder aber auch eine mangelhafte Leistung erbringen, werden bei einer Reallohnveränderung entsprechend berücksichtigt. Wenn jedoch das Ortsparlament die Möglichkeit hat, im Zweijahresrhythmus die Erfahrungs- oder Leistungsstufen für längstens zwei Jahre einzufrieren, tut es das nur aus Spargründen. Die Motivation eine gute, sehr gute oder sogar herausragende Leistung zu bringen, ist dann nur sehr schwer aufzubringen. Dem gegenüber hat jedoch das Parlament im § 39 noch immer die Möglichkeit, die Reallöhne der Mitarbeitenden zu verbessern.“*

Kommentar Kommission:

Abs. 7 stellt eine Spezialnorm zum Grundsatz unter Abs. 5 dar. Dadurch wird dem Einwohnerrat die Möglichkeit verliehen, einen Stufenanstieg ausnahmsweise aussetzen oder zu beschleunigen. Dies ermöglicht mehr Flexibilität in guten oder in schlechten Zeiten.

Beschluss Kommission:

Nach intensiver Diskussion kommen die Kommissionsmitglieder mit einem Stimmenverhältnis von 5 zu 2 zum Schluss, dass diese Bestimmung beibehalten werden soll.

Ad § 34a Lohnband

Die Kommission ersuchte die Gemeindevertreter um Erläuterungen, wie das neue Lohnsystem mit den neu eingeführten Lohnbändern angewendet wird.

Die Gemeinde erstattete nachfolgende Rückmeldung:

„Bisher war der jährliche Lohnanstieg im Rahmen des Erfahrungsstufenanstiegs fest vorgegeben. Bei ausserordentlicher Leistung konnte dieser verdoppelt werden (d.h. man hat innerhalb eines Jahres zwei Jahre Erfahrungszuwachs erlangt) oder bei mangelhafter Leistung konnte der Erfahrungszuwachs angehalten werden (d.h. man hat keinen Erfahrungszuwachs erlangt).

Neu soll der Lohnanstieg flexibler unter Berücksichtigung der Leistung ausgestaltet werden. Der bisherige ordentliche Stufenanstieg bildet weiterhin die Grundlage.

Werden die Erwartungen an die Leistung und die Zielerreichung erfüllt, wird der ordentliche Stufenanstieg der jeweiligen Lohnklasse zugewiesen.

Werden bei sehr guten Leistungen die Erwartungen übertroffen, wird der ordentliche Stufenanstieg der jeweiligen Lohnklasse mit einem Faktor X höher bewertet. Dies bedeutet, dass jährlich weiterhin ein Jahr Erfahrungszuwachs erfolgt, dieser Erfahrungszuwachs je nach Leistung jedoch unterschiedlich abgegolten wird. Werden die Erwartungen übertroffen, ist der Anstieg höher bewertet und werden die Erwartungen teilweise oder nicht erfüllt, wird der Anstieg tiefer bewertet.

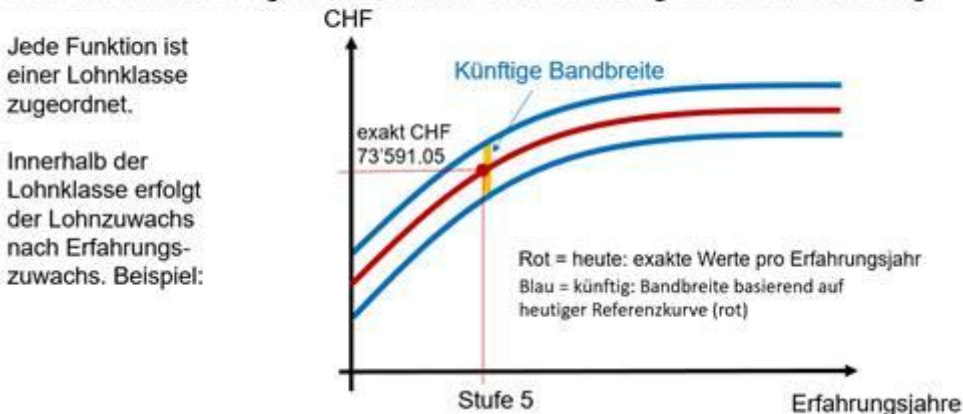
Im Rahmen des Mitarbeitendengespräches (MAG) werden die Erwartungen an die Leistung und die Zielerreichung für das abgelaufene Jahr beurteilt und für das Folgejahr definiert.

Diese Flexibilität bzw. diese Bandbreite ist jedoch durch die nächsthöhere bzw. nächsttiefere Lohnklasse beschränkt. Dies bedeutet, dass der Lohn diese Bandbreite weder überschreiten, noch unterschreiten kann.

Die nachfolgende Grafik bildet dies ab:“

Bandbreitenmodell

Ziel der Modernisierung: Mehr Flexibilität ohne Verletzung der Gleichbehandlung.



Ad § 37 Leistungsprämie

Ad Titel, Antrag der Kommission:

Die Kommission hält die Bezeichnung „Anerkennungs“- statt „Leistungs“-prämie für treffender.

Ad Tausch von Abs. 3 und 4:

Die Kommission hat die Anordnung der Absätze in logischer Abfolge neu angeordnet, indem sie die Abs. 3 und 4 ausgetauscht hat (Oberste/r in der Hierarchiestufe kommt am Schluss).

Ad Abs. 3 und 4, Antrag der Kommission: Mehraugenprinzip

Für die Kommissionsmitglieder ist das Mehraugenprinzip auch bei der Festlegung von Anerkennungsprämien für Bereichsleitungen sowie die Leitung der Gemeinde-

verwaltung zwingend notwendig, um auf jeden Fall einen „Dünkel“ zu vermeiden. Sie beantragt deshalb die Anpassung des Textes dahingehend, dass der Gemeinderat als ganzes Gremium und nicht nur das GR-Präsidium entscheiden soll.

Ad § 38 Jahreslohn

Ad Einführung eines neuen Abs. 5

Der GR hat an seiner Sitzung vom 16. Mai den zukünftigen Lohnschlüssel, die „Lohntabelle“, festgelegt. Weil die ausbezahlten Löhne der Gemeindemitarbeitenden letzten Endes durch die Steuerzahler beglichen werden, erachten es alle Kommissionsmitglieder als unerlässlich, dass der Lohnschlüssel jederzeit über die Website der Gemeinde öffentlich zugänglich ist - wie es auch auf kantonaler Ebene und in diversen anderen Gemeinden des Kantons BL der Fall ist.

Ad § 44 bei Krankheit und Unfall

Die Kommission begrüßt die Bereitschaft des Gemeinderates (anlässlich der 1. Lesung) sicherzustellen, dass den Mitarbeitenden im Krankheitsfall über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus weiterhin Sozialleistungen und Vorsorgebeiträge für die Dauer von max. 720 Tage ausgerichtet werden. Diesbezüglich beantragt die Kommission auf Wunsch eines Mitgliedes die Änderung von „Pensionskassen“-beiträge in „Vorsorge“-beiträge.

Ad § 45 Bei Schwangerschafts-, Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub

Die Kommission beantragt einstimmig den bisherigen Titel durch „Elternurlaub“ zu ersetzen, um den heutigen Gegebenheiten gerecht zu werden.

Ad Abs. 1, Anträge SP:

„Die SP-Fraktion beantragt die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs auf 6 Monate und des Vaterschaftsurlaubes auf einen Monat. Dies mit der Begründung, dass „es einer zeitgemäßen Arbeitgeberin gut ansteht, bei Themen wie dem Elternurlaub moderne Lösungen anzubieten. Wir wären auch nicht die erste Arbeitgeberin mit einer großzügigen Regelung. Noch nicht einmal bei der öffentlichen Hand.“

Kommentar und Beschluss Kommission:

Die Kommissionsmitglieder lehnen die Anträge der SP mit einem Stimmenverhältnis von je 4 zu 3 ab, da sie diesbezüglich der Regelung des Kantons folgen wollen, um eine möglichst einheitliche Regelung im Kanton zu gewährleisten („gleiche Regeln für alle“).

Ad Einführung eines neuen § 48^{bis}

Die SP-Fraktion beantragt die Einführung eines neuen § 48^{bis}, namens „*Änderung des Beschäftigungsgrads nach dem Elternurlaub*“ mit folgendem Inhalt:

„Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Pensumsreduktion nach dem Elternurlaub.“

Begründung: *„Eltern sollte die Chance gegeben werden, nach dem Elternurlaub erst mal wieder langsam ins Berufsleben zurückzufinden. Die Einwohnergemeinde hat so auch die Chance Mitarbeitende mit ihren Erfahrungen, nach einem einschneidenden Ereignis im Privatleben, weiter zu beschäftigen.“*

Kommentar und Beschluss Kommission:

Die Kommissionsmitglieder nehmen den Antrag der SP mit vier zu drei Stimmen an. Die drei ablehnenden Kommissionsmitglieder erachten die Gewährung eines generellen Anspruches als zu weit gehend, d.h. den innerbetrieblichen Umständen allenfalls nicht gerecht werdend.

Ad § 59, Vorsorgliche Maßnahmen

Die Kommission folgt dem Antrag von Stephan Wolf anl. der 1. Lesung einstimmig: § 55a ist neu § 55^{bis}.

Ad § 64 Fortbildung

M. Häuptli, GLP, beantragt anl. der 1. Lesung der Klarheit halber wieder eine *Unterscheidung zwischen Weiterbildung und Fortbildung, wie es ursprünglich vorgesehen war.*

Kommentar und Beschluss Kommission:

Die Kommission lehnt den Antrag von Mathias Häuptli bei einer Enthaltung ab, da auf der Gemeinde kein Unterschied zwischen Fort- und Weiterbildung gelebt wird. Somit bleibt die Kommission bei dem von ihr ausgearbeiteten Änderungsvorschlag.

Ad § 67 Informations-, Vernehmlassungs-, Mitwirkungs- und Vorschlagsrecht

Die SP-Fraktion stellt in diesem Zusammenhang folgenden Antrag: *„Wir beantragen einen neuen § 67a in dem der Mitarbeitendenrat eine Definition im Reglement erhält.“*

Die SP-Fraktion unterbreitet dabei den folgenden Textvorschlag (Anmerkung SP: *„Dieser Vorschlag entspricht, mit einigen Anpassungen (rot markiert), dem Wortlaut der Verordnung zum Personal- und Besoldungsreglement“*):

- 1. Der Mitarbeitendenrat besteht aus mindestens fünf bis höchstens acht Mitgliedern **aus möglichst allen Bereichen.***

2. Die Mitglieder werden zu Beginn einer neuen kommunalen Legislaturperiode für vier Jahre gewählt. Die Durchführung der Wahlen wird von den für die kommunalen Wahlen und Abstimmung verantwortlichen Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern vor Ende der Legislaturperiode vorgenommen. *Eine Person aus dem Allschwiler Wahlbüro ist bei den Wahlen anwesend. Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Ausnahme der Geschäftsleitung und der Abteilungsleitung Personal, die in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis zur Gemeinde stehen. Die stille Wahl ist möglich.*
3. Der Mitarbeitendenrat konstituiert sich selbst und trifft sich so oft es die Geschäfte erfordern, jedoch mindestens halbjährlich. *Die Abteilungsleiterin oder der Abteilungsleiter Personal nimmt an den Sitzungen mit beratender Stimme teil.*
4. Der Mitarbeitendenrat hat insbesondere folgende Aufgaben und Befugnisse
 - a) Er nimmt zu Betriebs- und Personalfragen genereller Natur Stellung.
 - b) Er prüft Anliegen der Mitarbeitenden und beantragt diese gegebenenfalls kaskadiert der Leiterin bzw. der Leitung Gemeindeverwaltung, der Geschäftsleitung oder dem Gemeinderat.
 - c) Er kann sich zu allen die Mitarbeitenden betreffenden Betriebs- und Personalfragen äussern und mitwirken (Vernehmlassungs- und Mitwirkungsrecht) sowie Vorschläge unterbreiten (Antragsrecht).
 - d) Er hat das Recht, Personalversammlungen durchzuführen.
 - e) Er hat die Mitarbeitenden zweckmässig über seine Tätigkeit zu informieren.
5. Die Mitglieder des Rates sind zur strikten Verschwiegenheit hinsichtlich der unter den Persönlichkeitsschutz fallenden Fakten verpflichtet.

Die SP-Fraktion begründet den Antrag wie folgt: „Der Mitarbeitendenrat soll analog der Personalabteilung professioneller werden. Er steht zum Gemeinderat und der Geschäftsleitung in einer Sozialpartnerschaft. Aus diesem Grund soll dieser Rat seine Definition auf der Gesetzesebene haben. In der Verordnung kann eine Seite der Sozialpartnerschaft die Regeln einseitig und jederzeit verändern. Dies ist nicht im Sinne einer fruchtbaren Sozialpartnerschaft.“

Kommentar und Beschluss Kommission:

Die Mehrheit der Kommission stimmt dem Antrag der SP zu bei zwei Enthaltungen. Konkretes zum Mitarbeitendenrat soll allerdings in einem Anhang zum Reglement geregelt werden. Die Kommission schlägt in diesem Zusammenhang vor, hierfür einen neuen Abs. 3 einzufügen, mit dem Inhalt: „Das Nähere regeln die Details zum Mitarbeitendenrat unter Anhang IV und die Verordnung.“

Ad Anhänge I und II

Auf die Rückfrage der Kommission an den Gemeinderat, weshalb er diese Anpassungen der Lohnklassen in den Lohnbereichen vorschlägt und bis jetzt nichts dazu gesagt hat, wurde seitens der Gemeindevertreter nachfolgende Auskunft erteilt:

„Eine synoptische Darstellung des Anhangs II ist schwierig und daher nicht erfolgt.

Der Gemeinderat hat sich auf die Kommentierung der Paragraphen konzentriert. Mit der Überarbeitung des Anhangs II wurden folgende Ziele verfolgt:

- 1. Bis zur Stufe Bereichsleitung bzw. Mitglied der Geschäftsleitung soll eine Fachkarriere die gleichen Lohnentwicklungsmöglichkeiten haben wie eine Führungskarriere.*
- 2. Die Funktionsbeschreibungen sollen an die heutigen Bezeichnungen angepasst werden*
- 3. Eine Lohnklasse soll nur noch in einem Lohnbereich vorkommen. Überschneidungen sind zu vermeiden.*
- 4. Jede Funktion soll in der Regel in zwei Lohnklassen abgebildet werden um den Unterschieden in der Organisation (Führungsspanne und Komplexität der Arbeit) Rechnung zu tragen.*
- 5. Der neue Anhang soll sich möglichst nahe an den aktuellen Einstufungen orientieren, damit Änderungskündigungen bzw. Besitzstände vermieden werden können.*
- 6. Der neue Anhang soll eine Flexibilität in der Einreihung ermöglichen.*
- 7. Der neue Anhang soll vermeiden, dass es zu vielen Neueinreihungen führt welche kostentreibend sind.“*

Die Gemeinde hat der KSD anlässlich der letzten Sitzung zugesichert, dass keine derzeit angestellten Mitarbeitenden der Gemeinde nach der Änderung von Anhang II schlechter gestellt werden als jetzt. Die KSD behaftet die Gemeinde bei dieser Aussage.

3. Anträge

Gestützt auf diese Ausführungen beantragt die Kommission für Sicherheit, und Dienste dem Einwohnerrat

zu beschliessen:

1. Der Einwohnerrat genehmigt das revidierte Personal- und Besoldungsreglement der Einwohnergemeinde Allschwil vom 26. Mai 1999 mit den von der KSD dargelegten Änderungsvorschlägen.
2. Die Motion von Matthias Häuptli und Jérôme Mollat, GLP, betreffend Transparenz im Stellenplan, Geschäft 4213, wird als erledigt abgeschlossen.
3. Die Teilrevision des Personal- und Besoldungsreglements wird nach Genehmigung durch die Finanz- und Kirchendirektion des Kantons Basellandschaft durch den Gemeinderat in Kraft gesetzt.

Die Präsidentin:



Claudia Sigel (Die Mitte)

Die Mitglieder der Kommission:
Münch Martin, FDP (Mitglied)
René Amstutz, Grüne (Mitglied)
Ruckstuhl Christoph, EVP (Mitglied)
Schellenberg Melina, SP (Mitglied)
Waldner Jörg, SVP (Mitglied)
Niklaus Morat, SP (Mitglied)
Urs Pozivil, FDP (Ersatzmitglied)
Fredy Rellstab, SVP (Ersatzmitglied)