



Geschäft No. 4588/4213A

Revision Personal- und Besoldungsreglement sowie Beantwortung Motion Transparenz im Stellenplan

Bericht an den Einwohnerrat
vom 1. November 2022

Inhalt	Seite
1. Ausgangslage	3
2. Vorgehen Kommission für Sicherheit und Dienste	3
3. Kommentare und Änderungsvorschläge zu den einzelnen Bestimmungen	3
4. Antrag	7

Beilage

Synopse (kommentiert)

1. Ausgangslage

Am 12. November 2014 haben Matthias Häuptli und Jérôme Mollat, damals beide Einwohnerräte der GLP, die Motion betreffend „*Transparenz im Stellenplan*“ eingereicht, die anlässlich der Einwohnerratssitzung vom 10. Februar 2015 überwiesen wurde. Die Motion beinhaltet folgenden Wortlaut:

„Das Personal- und Besoldungsreglement sei dahingehend abzuändern, dass der Gemeinderat dem Einwohnerrat jährlich einen Bericht über die Veränderungen des Stellenplans des Verwaltungs- und Betriebspersonals gegenüber dem Vorjahr und deren Gründe erstattet.“

Im Jahr 2019 wurde mit der Revision des bestehenden Personal- und Besoldungsreglements der EinwohnerGemeinde Allschwil vom 26. Mai 1999 begonnen. Da der Stellenplan Teil des bestehenden Personal- und Besoldungsreglements ist, wurde die mittels vorgenannter Motion eingebrachte Forderung im Rahmen der Revision des Personal- und Besoldungsreglements aufgenommen. Aus diesem Grund kam der Gemeinderat zum Schluss, dass die Motion zusammen mit der Revision des Personal- und Besoldungsreglements unter dem Geschäft 4588/4213A behandelt werden könne.

Das Geschäft 4588/4213A wurde anlässlich der Bürositzung des Einwohnerrates vom 29. August 2022 an die Kommission für Sicherheit und Dienste überwiesen.

2. Vorgehen Kommission für Sicherheit und Dienste

Die Kommissionsmitglieder haben das ihnen übertragene Geschäft 4588/4213A an insgesamt drei Sitzungen eingehend beraten und dabei die Änderungsvorschläge in der Synopse erarbeitet. Der ersten Sitzung wohnte die Gemeindepräsidentin beratend bei. Ansonsten befanden sich die Kommissionsmitglieder in regem Austausch mit den von der Gemeinde für die Revision verantwortlichen Personen (nachfolgend zusammengefasst „die Gemeinde“).

Dem Vorgehen des Gemeinderates hinsichtlich Zusammenlegung der vorgenannten Motion mit der Revision des Personal- und Besoldungsreglements stimmten die Kommissionsmitglieder einstimmig zu. Der vorliegende Bericht wurde abschliessend in einem Zirkularentscheid verabschiedet.

3. Kommentare und Änderungsvorschläge zu den einzelnen Bestimmungen

a) Allgemeines/ Vorbemerkung

Der vorliegende Bericht beinhaltet ausschliesslich für die Kommission relevante Bemerkungen sowie substantielle Änderungsvorschläge. Für kleinere Kommentare sowie redaktionelle Änderungen wird auf die Bemerkungen direkt in der Synopse verwiesen.

Grundsätzlich ist den Kommissionsmitgliedern aufgefallen, dass im Reglement mehrmals auf „die Verordnung“ verwiesen wird. Auf Nachfrage wurde von Seiten der

Gemeinde präzisiert, dass damit stets die zum Reglement gehörende Ausführungsverordnung gemeint ist.

b) Zu den einzelnen Bestimmungen

Ad § 6 Personalpolitische Grundsätze und Instrumente, Abs. 3

Den Kommissionsmitgliedern ging der bisherige Abs. 3 dieser Bestimmung zu wenig weit. Es wurde deshalb einstimmig die in der Synopse vorgeschlagene Neuformulierung angenommen.

Ad § 17 Probezeit, Abs. 3

Einige Kommissionsmitglieder bekundeten Bedenken hinsichtlich der verkürzten Kündigungsfrist im dritten Montag der Probezeit. Jene Kommissionsmitglieder sprachen sich deshalb für die bisherige Formulierung aus. Nach erfolgter Diskussion haben die Kommissionsmitglieder die Neuerung mit einem Stimmenverhältnis von 5 zu 2 angenommen; dies vor allem, weil eine einheitliche Kündigungsfrist während der gesamten Probezeit begrüsst wurde; auch entspricht es nach Meinung der Mehrheit der Mitglieder nicht dem Sinn einer Probezeit, die Kündigungsfrist in jener „Testphase“ des Arbeitsverhältnisses auf einen Monat zu verlängern.

Ad § 22 Kündigung zur Unzeit

Die Kommissionsmitglieder stellten fest, dass mit der von der Gemeinde vorgeschlagenen Neuformulierung die Sperrfrist verkürzt wird, was einer Anpassung an die Privatwirtschaft gleichkommt. Dabei wurde festgestellt, dass dies insbesondere zu folgenden Konsequenzen führt:

Auf der einen Seite bedeutet das für die Gemeinde als Arbeitgeberin Klarheit hinsichtlich der Stellenbesetzung. So muss bei einem Langzeitausfall nicht mehr auf z.T. mehrere aufeinanderfolgende temporäre Arbeitsverhältnisse ausgewichen werden, sondern die betreffende Stelle kann – dank der neuen Kündigungsmöglichkeit – früher neu definitiv besetzt werden. Auf diese Weise kann sicherlich qualifizierteres Personal eingestellt werden als wenn auf dem Arbeitsmarkt nur ein befristetes Arbeitsverhältnis angeboten würde. Auch 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 Reglementes 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.

In der Diskussion innerhalb der Kommission über die Vor- und Nachteile der von der Gemeinde vorgeschlagenen Neuformulierung stimmten die Mitglieder mit einem Ver-

hältnis von 4 zu 3 dem Vorschlag der Gemeinde zu, allerdings unter einer Voraussetzung:

Die Mitarbeitenden müssten über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus für die gesamte Dauer der „Lohn“-Fortzahlung bei der Pensionskasse angeschlossen bleiben können und konsequenterweise müsste die Gemeinde während dieser Zeit weiterhin die arbeitgeberseitigen Beiträge in die Personalvorsorge leisten. Sollte dies aus irgendeinem Grund nicht der Fall sein, so würden die Kommissionsmitglieder den Neuvorschlag mit einem Stimmenverhältnis von 4 zu 2 bei einer Enthaltung ablehnen¹, vgl. Bemerkungen zu § 44 hiernach.

Ad § 23 Fristablauf, Abs. 2

Auf Nachfrage wurde den Kommissionsmitgliedern von Seiten der Gemeinde mitgeteilt, dass in der Vergangenheit noch nie ein befristetes Arbeitsverhältnis stillschweigend weitergeführt wurde. Entweder endete das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Frist oder es wurde vertraglich befristet verlängert oder unbefristet vereinbart.

Aus diesem Grund erachtete die Mehrheit der Kommissionsmitglieder Abs. 2 dieser Bestimmung für überflüssig.

Ad § 29 Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität

Alle Kommissionsmitglieder erachten es für notwendig, unverschuldet arbeitsunfähige Mitarbeitende bereits nach wenigen Monaten bei der IV anzumelden, wie es auch vom Kanton praktiziert wird, so dass den betroffenen Personen keine Einkommenslücke widerfährt, sollte die Lohnfortzahlung enden; bei Genesung der betroffenen Person könnte die IV-Anmeldung jederzeit wieder rückgängig gemacht werden.

Ad § 32 Lohnsystem, Abs. 7

Einige Kommissionsmitglieder votierten für die Streichung dieser Bestimmung, mit der Begründung, dass Lohnerhöhungen beim Personal auch in finanziellen Krisen der Gemeinde durchgeführt werden sollen. Die Kommission hat dem Vorschlag der Gemeinde mit einem Stimmenverhältnis von 4 zu 2 und einer Enthaltung zugestimmt.

Ad § 37 Anerkennungsprämie (ehemals: Leistungsprämie), Abs. 3

Einige Kommissionsmitglieder äusserten Bedenken hinsichtlich des Vier-Augenprinzips bei der Festlegung von Anerkennungsprämien für die Gemeindeverwaltung, sollten sich Präsidium und Vizepräsidium des GR uneinig sein. Nach erfolgter Abstimmung kamen die Kommissionsmitglieder mit einem Stimmen-

¹ Momentan werden von der Gemeindeverwaltung bei einer „Lohn“-Fortzahlung nach offizieller Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine arbeitgeberseitigen Pensionskassenbeiträge mehr entrichtet. Dadurch entsteht automatisch eine Beitragslücke in der Pensionskasse.

verhältnis von 4 zu 3 zum Schluss, dass für derartige Entscheidungen der Gesamt-Gemeinderat zuständig sein soll.

Ad § 39 Teuerung, Reallohnveränderung, Abs. 2

Änderungswunsch der Kommission: Nicht nur der Gemeinderat, sondern auch die Mitglieder des Einwohnerrates sollen einen diesbezüglichen Antrag an den Einwohnerrat stellen können.

Ad § 44 bei Krankheit und Unfall

Die Mitglieder wollten von der Gemeinde wissen, ob die Lohnfortzahlung von maximal 730 Tagen auch nach vorgängiger Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Gemeinde erfolgt oder nur, solange die mitarbeitende Person noch angestellt ist. Die Gemeinde bestätigte daraufhin, dass eine Lohnfortzahlung in jedem Fall gewährt wird unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis von Seiten der Gemeinde vor Ablauf der 730 Tage gekündigt wurde.

Ein Kommissionsmitglied stellte den Antrag, dass Mitarbeitende, die eine Lohnfortzahlung auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus erhalten, für die Dauer der Lohnfortzahlung weiterhin der Pensionskasse angeschlossen bleiben sollen. Dies mit der Konsequenz, dass die Gemeinde die arbeitgeberseitigen Pensionskassenbeiträge auf den ausbezahlten Lohn weiterhin entrichtet (vgl. auch Kommentar zu § 22 hiervoor).

Die Kommissionsmitglieder stimmen diesem Antrag mit vier zu zwei Stimmen bei einer Enthaltung zu.

Ad § 45 Elternurlaub (ehemals: Bei Schwangerschafts-, Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub)

Die Kommission schlägt überdies einstimmig vor, den Titel des § auf den heutzutage breit verwendeten Begriff « Elternurlaub » umzuformulieren, sowie einen neuen Absatz 2 einzufügen, damit auch der Co-Mutterschaftsurlaub geregelt ist, da seit dem 1. Juli 2022 gleichgeschlechtliche Paare heiraten können und der Zugang zur Samenspende für verheiratete Frauenpaare möglich ist.

Einige Mitglieder schlugen darüber hinaus vor, den Mutterschaftsurlaub auf sechs Monate zu verlängern. Nach erfolgter Abstimmung folgt die Kommission jedoch dem Vorschlag der Gemeinde mit vier zu zwei Ja-Stimmen und einer Enthaltung.

Ad § 58 Vorübergehende Zuweisung anderer Aufgaben

Abs. 3: Einige Kommissionsmitglieder wiesen auf dieselbe Problematik wie bei § 37 hin (s.o. Bemerkungen zu § 37). Nach erfolgter Abstimmung kamen die Mitglieder im Verhältnis von 5 zu 2 Ja-Stimmen zum Schluss, das Gremium auch für solche Entscheide auf den gesamten Gemeinderat auszuweiten.

Ad § 61 Öffentliche Ämter oder Mandate

In Bezug auf diese Bestimmung diskutierten die Kommissionsmitglieder über allfällige Interessenskonflikte. In diesem Zusammenhang wollten die Kommissionsmitglieder von der Gemeinde wissen, ob eine in Allschwil wohnhafte und arbeitende Person mit Bereichsleitungsfunktion neben ihrer Tätigkeit im Angestelltenverhältnis auch in den Einwohner- oder sogar in den Gemeinderat gewählt werden und dabei ihre Anstellung weiterhin behalten dürfe? Die Gemeinde verwies in ihrer Antwort auf § 9 des Gemeindegesetzes, wonach Gemeindeangestellte nicht gleichzeitig auch den Gemeindebehörden angehören dürfen. Eine Wahl hingegen in den Einwohnerrat sei möglich.

Ad § 67, Abs. 3 Informations-, Vernehmlassungs-, Mitwirkungs- und Vorschlagsrecht

Die Kommission empfiehlt dem Gemeinderat, der Abteilungsleitung Personal mit beratender Stimme Einsitz im Mitarbeitendenrat zu gewähren. Die Verordnung sollte entsprechend ergänzt oder angepasst werden.

Ad § 83 Anhörungsrecht

Die Kommissionsmitglieder kamen einstimmig zum Schluss, Abs. 1 dieser Bestimmung um diesen Halbsatz zu ergänzen. Nach Meinung der Kommission sei den Mitarbeitenden im Sinne der Waffengleichheit das Recht einzuräumen, eine Vertrauensperson ihrer Wahl an eine Anhörung mitzubringen, da bei einer solchen auf Seiten der Gemeinde i.d.R. mehrere Personen anwesend sind.

Ad § 89 Besitzstandsgarantie

Zwei Kommissionsmitglieder stellten den Antrag, diese Bestimmung zu streichen um der Gemeinde im Falle einer finanziellen Notlage mehr Flexibilität zu ermöglichen. In der darauffolgenden Abstimmung lehnten die Kommissionsmitglieder den Antrag mit 5 zu 2 Stimmen ab.

Ad Anhang I, Stufenverlauf

Die Kommission ist mit folgender Frage an die Gemeinde gelangt:

„Das revidierte Lohnsystem sieht Klasse 6 bis 24 und Stufe C bis 21 vor (bis jetzt waren es Klasse 6 bis 25 und Stufe C bis 8). Haben diese Änderungen einen Einfluss auf die Lohnsumme - wenn ja inwiefern?“

Die Gemeinde beantwortete diese Frage wie folgt:

In den letzten Jahren lag keine Funktion in Lohnklasse 25 vor, weshalb es diese nicht mehr braucht. Unser Modell basiert weiterhin auf den Stufen C bis 21 wie im bisherigen Modell. Matthias Gysin hat nie ein bisheriges Modell gesehen mit C bis 8. Liegt da evtl. eine Verwechslung vor?

Die Rückmeldung der Gemeinde beantwortete die Frage nur teilweise und könnte durchaus weitere Fragen aufwerfen. Da jedoch das Reglement und dessen Anhänge

ja von Grund auf revidiert werden, muss in der neuen Version die ältere auch nicht abgebildet werden. Aus diesem Grund stimmen die Kommissionsmitglieder dem (pragmatischen) Antrag eines Mitgliedes mit einem Stimmenverhältnis von 4 Ja-Stimmen und 3 Enthaltungen zu, den Anhang I wie folgt abzuändern:

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
Stufe bisher	C	D	A	0	1	2	3	4A	4B	5A	5B	6A	6B	6C	6D	7A	7B	7C	7D	8A	8B	8C	8D	9	


4. Antrag

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

zu beschliessen:

1. Dem revidierten Personal- und Besoldungsreglement der Einwohnergemeinde Allschwil vom xx.xx.xxxx mit den Änderungsanträgen der Kommission für Sicherheit und Dienste wird zugestimmt.
2. Die Motion von Matthias Häuptli und Jérôme Mollat, GLP, betreffend Transparenz im Stellenplan, Geschäft 4213, wird als erledigt abgeschrieben.
3. Die Teilrevision des Personal- und Besoldungsreglements wird nach Genehmigung durch die Finanz- und Kirchendirektion des Kantons Basel-Landschaft 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)
Winter Jean-Jacques, SP (Mitglied bis 13.09.2022)
Niklaus Morat, SP (Mitglied ab 14.09.2022)