

## **Geschäft 3435A**

### **Bericht an den Einwohnerrat**

vom 10. März 2004

**Teilrevision des Personal- und Besoldungsreglements der Einwohnergemeinde Allschwil vom 26. Mai 1999 (Motion Eugen Neeser, FDP-Fraktion vom 19. November 2003, Geschäft 3435)**

Beilage: Synopse

Inhalt:

1. Ausgangslage
2. Antrag der Arbeitnehmervvertretung der Paritätischen Personalkommission
3. Erheblicherklärung der Motion
4. Erwägungen
  - 4a. Kündigungsgründe
  - 4b. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
  - 4c. Kürzung, Verweigerung und Rückzahlung der Lohnfortzahlung
5. Vernehmlassung der Arbeitnehmerschaft
6. Zusammenfassung
7. Anträge an den Einwohnerrat

### 1. Ausgangslage:

Mit Datum vom 28. April 2003 reichte Eugen Neeser, FDP-Fraktion, eine Motion mit dem Titel „Teilrevision Personalreglement“ ein. Die Motion hat folgenden Wortlaut:

*In Anbetracht der aktuellen und zukünftigen Finanzlage der Gemeinde Allschwil scheint es mir angebracht, dass die Verwaltung und das Parlament überflüssige und überflüssig gewordene Dienstleistungen und die damit verbundenen Stellen unabhängig von einem eng gefassten Kündigungsschutz reduzieren oder streichen kann. Es ist für alle Beteiligten unbefriedigend, wenn die dringend notwendigen Sparmassnahmen bei zum Teil sinnvollen Dienstleistungen durchgeführt werden müssen, während der Abbau weniger wichtiger Dienstleistungen wegen des Kündigungsschutzes im Personalreglement nicht zur Sprache kommen können.*

*Meines Erachtens müsste das Personalreglement § 21a „...die Stelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Annahme eines anderen zumutbaren Aufgabenbereiches ablehnt“ analog dem Personalreglement des Kantons BL wie folgt ergänzt werden: „...ablehnt oder die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches nicht möglich ist.“*

*Ich bitte den Gemeinderat eine diesbezügliche Teilrevision des Personalreglements vorzunehmen.*

*Eugen Neeser  
Einwohnerrat FDP*

### 2. Antrag der Arbeitnehmersvertretung der Paritätischen Personalkommission

Der Vertreter der Arbeitnehmerschaft in der Paritätischen Personalkommission hat mit Schreiben vom 13. Juni 2003 seine Vernehmlassung zur geplanten Teilrevision abgegeben. Es wurde der Antrag gestellt, dass die Anpassung an die kantonale Regelung zur Kündbarkeit für die Arbeitnehmerschaft eine Verschlechterung darstelle und aus diesem Grund eine Teilrevision abzulehnen sei. Sollte dennoch eine Teilrevision durchgeführt werden, so beantragt die Arbeitnehmerschaft, die Modalitäten der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ebenfalls der kantonalen Regelung anzupassen. Die kantonale Gesetzgebung sei in diesem Bereich arbeitnehmerfreundlicher als die geltende Regelung des kommunalen Personal- und Besoldungsreglements (PBR). Damit könne ein Ausgleich zur verschärften Regelung der Kündbarkeit geschaffen werden.

### 3. Erheblicherklärung der Motion

Anlässlich der Einwohnerratssitzung vom 19. November 2003 erklärte sich der Gemeinderat bereit, die Motion entgegenzunehmen. Gleichzeitig unterstützte er den Vorschlag der Arbeitnehmerschaft zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Der Vorstoss wurde in der Folge mit 31:2 Stimmen für erheblich erklärt.

#### 4. Erwägungen

##### a) Kündigungsgründe

Die vom Motionär verlangte Formulierung gemäss kantonalem Personalgesetz wurde durch den Gemeinderat schon bei den Beratungen zum Entwurf des heute geltenden Personal- und Besoldungsreglement dem Einwohnerrat vorgeschlagen, damals jedoch durch diesen abgelehnt.

Die vorgeschlagene Änderung flexibilisiert das Personalreglement. Damit wird dem Gemeinderat die Möglichkeit einer optimalen Bewirtschaftung der Stellen unter Berücksichtigung der aktuellen Bedürfnisse gewährt. Die beantragte Teilrevision stellt keine massive Verschlechterung des Kündigungsschutzes dar. Mit der Änderung erfolgt eine Angleichung an das kantonale Personalgesetz.

##### b) Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Im Zuge der Anpassung an die kantonale Regelung wurde von der Vertretung der Arbeitnehmerschaft vorgeschlagen, die Modalitäten der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ebenfalls nach kantonalem Vorbild zu formulieren. Die kantonale Verordnung über die Lohnansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfalls (SGS 153.12) sieht im Regelfall (bei unbefristeter Anstellung und nach Ablauf der Probezeit) eine Lohnfortzahlung von maximal 730 Tagen vor. Bei einer Übernahme dieser Regelung in das kommunale Reglement entfällt die bisherige Staffelung der Lohnfortzahlungsdauer nach Anzahl Dienstjahren. Es wird das bisherige Maximum an Lohnfortzahlung um 10 Tage erhöht und auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewendet. Lediglich bei befristeten Arbeitsverhältnissen und während der Probezeit werden angemessene Einschränkungen vorgenommen (§ 44 Absatz 1<sup>quater</sup> und 1<sup>quinquies</sup>).

##### c) Kürzung, Verweigerung und Rückzahlung der Lohnfortzahlung

Der Gemeinderat ist der Ansicht, dass mit der Übernahme der kantonalen Regelung auch diejenigen Bestimmungen aufgenommen werden sollten, die einen ungerechtfertigten Leistungsbezug verhindern. Beispielsweise können das absichtliche Herbeiführen der Arbeitsunfähigkeit, pflichtwidriges Verhalten oder ein absichtlich verspäteter Arztbesuch eine Reduktion der Leistung nach sich ziehen. Bestimmungen über Kürzung, Verweigerung oder Rückzahlung der Lohnfortzahlung fehlten im kommunalen PBR bisher gänzlich. Eine gesetzliche Regelung schafft Klarheit und Sicherheit sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In § 44<sup>bis</sup> wird hierfür der Wortlaut des kantonalen Gesetzes übernommen. Aus den gleichen Gründen wird die bisherige Formulierung des Überentschädigungsverbots \*) in § 44 Abs. 2 beibehalten.

*\*) Mit dem Verbot der Überentschädigung soll verhindert werden, dass Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter im Krankheitsfall durch Kumulation der Lohnfortzahlung mit anderen Versicherungsleistungen mehr als 100% ihres eigentlichen Verdienstes erhalten.*

## 5. Vernehmlassung der Arbeitnehmerschaft

Der Entwurf der Teilrevision wurde allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zur Vernehmlassung vorgelegt. Die Mitarbeiter der Regiebetriebe sowie die Hauswarte wurden durch Gemeindeverwalter Max Kamber und Andreas Weis, Rechtsdienst, anlässlich von Informationsveranstaltungen persönlich über die geplante Teilrevision aufgeklärt. Im Rahmen dieser Veranstaltungen konnten die Beweggründe und Auswirkungen der Teilrevision dargelegt werden. Innert der gesetzten Frist sind nur wenige Vernehmlassungen eingetroffen. Aus den Abteilungen Verwaltungsführung, Einwohnerdienste, Sicherheit sowie Bildung, Erziehung und Kultur gingen schriftliche positive Rückmeldungen ein. Grossmehrheitlich wird die Teilrevision von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern begrüsst. Lediglich drei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten sich mit der Anpassung der Kündigungsgründe an kantonale Verhältnisse nicht einverstanden erklären. Alle Mitarbeitenden befürworten hingegen die Regelung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall nach kantonalem Vorbild.

## 6. Zusammenfassung

Es kann festgehalten werden, dass die beantragte Teilrevision eine starke Annäherung an die kantonalen Verhältnisse bringt. Sie flexibilisiert die Personalpolitik des Gemeinderates und verstärkt den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Krankheitsfall. Die vorliegende Teilrevision wird auch von der Mitarbeiterschaft getragen.

## 7. Anträge

Gestützt auf diese Ausführungen beantragt Ihnen der Gemeinderat

### zu beschliessen:

1. Der vorliegenden Teilrevision des Personal- und Besoldungsreglements der Einwohnergemeinde Allschwil vom 26. Mai 1999 wird zugestimmt.
2. Die Motion von Eugen Neeser, FDP-Fraktion, betreffend Teilrevision des Personalreglements, Geschäft 3435, wird als erfüllt abgeschrieben.

### GEMEINDERAT ALLSCHWIL

Die Präsidentin: Der Verwalter:

Ruth Greiner Max Kamber