

GEMEINDERAT



Geschäft No. 4022

**Teilrevision  
Personal- und Besoldungsreglement  
und  
Personal- und Besoldungsverordnung  
betreffend Einführung 5. Ferienwoche**

Bericht an den Einwohnerrat  
vom 26. Oktober 2011

## Inhaltsverzeichnis

1.	Ziel der Vorlage .....	2
2.	Ausgangslage.....	3
3.	Tabellarische Darstellung der wichtigsten Veränderungen .....	3
4.	Konsequenzen .....	4
4.1.	Nachhaltigkeit.....	4
4.2.	Finanzen.....	4
4.3.	Gesetzliche Verankerung.....	4
4.4.	Privatrechtliche Anstellungsverhältnisse.....	4
4.5.	Auswirkungen bei Ablehnung der Vorlage.....	5
5.	Ausgestaltung der neuen Bestimmungen .....	5
5.1.	Festanstellung: .....	5
5.2.	Privatrechtliches Anstellungsverhältnis auf Monatslohnbasis: .....	6
5.3.	Privatrechtliches Anstellungsverhältnis auf Stundenlohnbasis:.....	7
6.	Termine .....	7
7.	Anträge.....	8

## Beilagen

- Beilage I: Synoptische Darstellung der Änderungen
- Beilage II: Benötigte Ressourcen gemäss Hauptabteilungsleitungen

### 1. Ziel der Vorlage

---

Der Kanton Basel-Landschaft sowie viele Gemeinden im Kanton Basel-Landschaft haben die 5. Ferienwoche bereits im Jahre 2011 eingeführt oder für das Jahr 2012 vorgesehen.

Die Einwohnergemeinde Allschwil soll weiterhin eine attraktive und moderne Arbeitgeberin bleiben. Daher möchte sie aufgrund der arbeitsmarkttechnischen und auch aufgrund der kantonalen, personalpolitischen Veränderungen – die 5. Ferienwoche betreffend – Anpassungen an den existenten, kommunalen Bestimmungen vornehmen.

Die Anpassung der 5. Ferienwoche orientiert sich der Einheitlichkeit halber an den neuen, kantonalen Bestimmungen.

## 2. Ausgangslage

---

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft hat am 9. Dezember 2010 beschlossen, den Mindestanspruch der Ferientage für die Angestellten des Kantons schrittweise zu erhöhen. Seit 2011 beträgt dieser 23 Tage pro Kalenderjahr und ab 2012 wird er 25 Tage betragen.

Das Personaldekret zum Personalgesetz des Kantons Basel-Landschaft vom 8. Juni 2000 wurde einerseits bereits wie folgt geändert und am 1. Januar 2011 in Kraft gesetzt und wird andererseits mit der zweiten Änderung am 1. Januar 2012 in Kraft gesetzt.

### Seit 1. Januar 2011

§ 6 Abs. 2 Personaldekret

<sup>2</sup>Der Ferienanspruch beträgt **23** Arbeitstage pro Kalenderjahr. Er erhöht sich im Kalenderjahr, in welchem das 50. Altersjahr vollendet wird, auf **27** Arbeitstage und im Kalenderjahr, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird, auf 30 Arbeitstage.

### Ab 1. Januar 2012

§ 6 Abs. 2 Personaldekret

<sup>2</sup>Der Ferienanspruch beträgt **25** Arbeitstage pro Kalenderjahr. Er erhöht sich im Kalenderjahr, in welchem das 50. Altersjahr vollendet wird, auf 27 Arbeitstage und im Kalenderjahr, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird, auf 30 Arbeitstage.

Somit erhalten die 20- bis 49-Jährigen fünf Tage und die 50- bis 59-Jährigen zwei Tage mehr Ferientage. Für die Unter 20-Jährigen werden gesamthaft 25 Ferientage und für die 60-Jährigen (und älter) gesamthaft 30 Ferientage belassen.

## 3. Tabellarische Darstellung der wichtigsten Veränderungen

---

Der Mindestanspruch soll analog zur kantonalen Regelung auf 25 Ferientage erhöht werden, da die meisten Gemeinden im Kanton Basel-Landschaft mehrheitlich der Erhöhung des Mindestanspruchs gemäss Kanton folgen.

<u>Alter</u>	<u>Gemeinde bisher</u>	<u>Gemeinde neu</u>	<u>Kanton seit 1.01.11</u>	<u>Kanton NEU ab 1.01.12</u>
Lehrlinge	25 Tage	25 Tage	-	-
Bis 20	25 Tage	25 Tage	25 Tage	25 Tage
Ab 21	20 Tage	<b>25 Tage</b>	<b>23 Tage</b>	<b>25 Tage</b>
Ab 50	25 Tage	<b>27 Tage</b>	25 Tage	<b>27 Tage</b>
Ab 60	30 Tage	30 Tage	30 Tage	30 Tage

## **4. Konsequenzen**

---

### **4.1. Nachhaltigkeit**

Eine Erhöhung des Mindestanspruchs der Ferientage würde der Gesundheit und der Erholung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dienen, mehr Lebensqualität bedeuten und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen.

Auch gewährt die Erhöhung des Ferienanspruchs der Einwohnergemeinde Allschwil als Arbeitgeberin die gleichen Wettbewerbschancen wie gegenüber den privatwirtschaftlichen Unternehmen, Gemeinden und dem Kanton. Somit bleibt die Einwohnergemeinde Allschwil attraktiv und kann sich als moderne Arbeitgeberin weiterhin etablieren und behaupten.

### **4.2. Finanzen**

Eine kostenneutrale Umsetzung ist nicht in allen Bereichen der Gemeindeverwaltung möglich, denn die Ressourcen sind bereits knapp bemessen. Hier wäre es sinnvoll, für die personellen Ausfälle in den genannten Bereichen zusätzliches Personal einzustellen, um eben die Qualität aufrecht erhalten zu können. Vor allem kann dies in casu in den Bereichen AllService, wo Präsenzzeiten und Ablösungen garantiert sein müssen, und Erziehungsberatung / Schulpsychologischer Dienst nicht gewährleistet werden. Eine Gegenüberstellung der Erhöhung der Ferientage und dem Lohnaufwand zeigt, dass die Mehrkosten bei den öffentlich-rechtlich Angestellten zum jetzigen Zeitpunkt rund CHF 20'000.00 betragen.

Hinzu kommen die Anpassungen der Ferienentschädigungen und Ferienbezüge für die privatrechtlich Angestellten in Höhe von ca. CHF 6'000. Diese Kosten müssen als Richtwert angesehen werden. Die benötigten Ressourcen wurden intern über die Hauptabteilungsleitungen in Erfahrung gebracht und werden der Vorlage zugrunde gelegt.

### **4.3. Gesetzliche Verankerung**

Da die Einführung der 5. Ferienwoche mit einer Änderung des Personal- und Besoldungsreglementes verbunden ist, muss dies vom Einwohnerrat genehmigt werden. Es ist vorgesehen, eine grobe Regelung in das Personal- und Besoldungsreglement und eine Präzisierung dazu in die Personal- und Besoldungsverordnung aufzunehmen (vgl. nachfolgend Punkt 5.1).

### **4.4. Privatrechtliche Anstellungsverhältnisse**

Einen weiteren Einfluss hat die Anpassung der Ferien auch auf die privatrechtlichen Anstellungsverhältnisse. Da die Verträge, insbesondere die etwas weiter zurückliegenden, auf die obligationenrechtlichen Anstellungsbedingungen verweisen und diese gemäss Art. 329a OR lediglich einen Mindestanspruch von vier Wochen postulieren, müssen diese Verträge aufgrund des Grundsatzes des Gleichbehandlungsprinzips ebenfalls angepasst werden. Hier kann die Anpassung durch einen Zusatz zum Anstellungsvertrag gelöst werden, welcher von den Betroffenen zu unterschreiben ist (siehe Punkt 5.2. und 5.3). Da diese Anpassung für alle Betroffenen eine zu ihren Gunsten liegende Veränderung darstellt und eine fristgerechte Änderungskündigung aufgrund der Einwohnerratssitzung Ende November 2011 und der voraussichtlichen Inkraftsetzung auf den 1. Januar 2012

nicht mehr möglich ist, wird diese Frage pragmatisch und verfahrensökonomisch mit dem allgemeingültigen Zusatz zum Anstellungsvertrag gelöst.

#### **4.5. Auswirkungen bei Ablehnung der Vorlage**

Die Mitarbeitenden der Einwohnergemeinde Allschwil wären gegenüber den Angestellten des Kantons und der umliegenden Gemeinden schlechter gestellt. Dadurch würde die Einwohnergemeinde Allschwil als Arbeitgeberin an Attraktivität verlieren und würde damit auf dem Arbeitsmarkt sehr wahrscheinlich einen Wettbewerbsnachteil gegenüber den anderen Gemeinden und auch privatwirtschaftlichen Unternehmen einhandeln.

### **5. Ausgestaltung der neuen Bestimmungen**

---

Gestützt auf die obenstehenden Ausführungen beantragt der Gemeinderat dem Einwohnerrat, die Änderung des Personal- und Besoldungsreglementes der Einwohnergemeinde Allschwil vom 26. Mai 1999, die Änderung der Personal- und Besoldungsverordnung vom 24. November 2010 und die Änderung des Anstellungsverhältnisses mit dem Zusatz zum Arbeitsvertrag gemäss den beiliegenden Varianten zu beschliessen. Für die Mitarbeiter, welche in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis stehen und fest angestellt sind, wird folgende Änderung vorgesehen:

#### **5.1. Festanstellung**

Der Einwohnerrat der Gemeinde Allschwil, gestützt auf § 47 Abs. 1 in Verbindung mit § 115 Abs. 1 sowie § 48 Buchstabe a des Gesetzes vom 28. Mai 1970 über die Organisation und die Verwaltung der Gemeinden (Gemeindegesezt, SGS 180), beschliesst:

Das Personal- und Besoldungsreglementes der Einwohnergemeinde Allschwil vom 26. Mai 1999 und die Personal- und Besoldungsverordnung der Einwohnergemeinde Allschwil vom 24. November 2010 werden per 1. Januar 2012 wie folgt geändert und in Kraft gesetzt:

#### **Bisher Personal- und Besoldungsreglement:**

##### **§ 51 Ferien**

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben pro Kalenderjahr folgenden Anspruch auf bezahlte Ferien:

Lehrlinge	5 Wochen
bis zum vollendeten 20. Altersjahr	5 Wochen
ab dem 21. Altersjahr	4 Wochen
ab dem 50. Altersjahr	5 Wochen
ab dem 60. Altersjahr	6 Wochen

**Bisher Personal- und Besoldungsverordnung:**

*Art. 32 Bezug der Ferien*

<sup>1</sup> Mindestens 10 Arbeitstage der jährlich zustehenden Ferien sind zusammenhängend zu beziehen.

<sup>2</sup> etc..

**NEU Personal- und Besoldungsreglement:**

*§ 51 Ferien*

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben pro Kalenderjahr Anspruch auf bezahlte Ferien. Das Nähere regelt die Verordnung.

**NEU Personal- und Besoldungsverordnung:**

Kommentar: Bei der Personal- und Besoldungsverordnung wird der neue Absatz 1 eingeschoben und die bestehenden Absätze 1-6 werden nach 2-7 verschoben.

*Art. 32 Ferienanspruch und Bezug der Ferien*

<sup>1</sup> Der Ferienanspruch beträgt 25 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Er erhöht sich im Kalenderjahr, in welchem das 50. Altersjahr vollendet wird, auf 27 Arbeitstage und im Kalenderjahr, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird, auf 30 Arbeitstage.

<sup>2</sup> (...)

## **5.2. *Privatrechtliches Anstellungsverhältnis auf Monatslohnbasis***

Für privatrechtlich angestellte Mitarbeitende (Festanstellung) wird vorgesehen, dass sie den gleichen Ferienanspruch haben wie die öffentlich-rechtlich Angestellten.

Es ist folgender Zusatz zum Anstellungsvertrag (gültig mit Unterschrift) vorgesehen:

**NEU: Zusatz zur Ferienregelung zum bisherigen Arbeitsvertrag:**

*Ferien*

Der Ferienanspruch richtet sich nach den Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts. Für den Fall, dass die öffentlich-rechtliche Regelung eine Ausweitung des Ferienanspruchs bringen sollte, so ist diese anwendbar.

### **5.3. Privatrechtliches Anstellungsverhältnis auf Stundenlohnbasis**

Auch für die privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden auf Stundenlohnbasis wird vorgesehen, dass sie den gleichen Ferienanspruch haben wie die öffentlich-rechtlich Angestellten.

Es ist folgender Zusatz zum Anstellungsvertrag (gültig mit Unterschrift) vorgesehen:

**NEU: Zusatz zur Ferienregelung zum bisherigen Arbeitsvertrag (allgemeingültig):**  
*Ferien*

Der Ferienanspruch richtet sich nach den Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts. Für den Fall, dass die öffentlich-rechtliche Regelung, eine Ausweitung des Ferienanspruchs bringen sollte, so ist diese anwendbar.

**NEU: Zusatz zur Ferien- und Feiertagsentschädigung zum bisherigen Arbeitsvertrag:**  
*Entschädigung*

Die Bruttobesoldung beträgt Fr ... pro Stunde, zuzüglich Ferienentschädigung, Anteil 13. Monatslohn sowie wie Feiertagsentschädigung. Die Auszahlung erfolgt monatlich.

Die Ferienentschädigung beträgt neu bei fünf Wochen Ferien 10.64% [(52x100:47)-100].

Die Ferienentschädigung beträgt neu bei 27 Tagen Ferien 11.59% [(52x100:46.6)-100].

Die Ferienentschädigung beträgt neu bei sechs Wochen Ferien 13.04% [(52x100:46)-100].

## **6. Termine**

---

Die Teilrevision des Personal- und Besoldungsreglements vom 26. Mai 1999 und, sofern nötig der Personal- und Besoldungsverordnung vom 24. November 2010, sollen per 1. Januar 2012 in Kraft gesetzt werden. Der allgemeingültige Zusatz zum Anstellungsvertrag soll per 1. Januar 2012 beigefügt werden und mit der Unterschrift des betroffenen Mitarbeitenden Gültigkeit erlangen.

## 7. Anträge

---

Der Einwohnerrat der Gemeinde Allschwil, gestützt auf § 47 Abs. 1 in Verbindung mit § 115 Abs. 1 sowie § 48 Buchstabe a des Gesetzes vom 28. Mai 1970 über die Organisation und die Verwaltung der Gemeinden (Gemeindegesezt, SGS 180), beschliesst:

1. Das Personal- und Besoldungsreglementes der Einwohnergemeinde Allschwil vom 26. Mai 1999 und die Personal- und Besoldungsverordnung der Einwohnergemeinde Allschwil vom 24. November 2010 werden per 1. Januar 2012 wie folgt geändert und in Kraft gesetzt:

**NEU Personal- und Besoldungsreglement:**

*§ 51 Ferien*

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben pro Kalenderjahr Anspruch auf bezahlte Ferien. Das Nähere regelt die Verordnung.

**NEU Personal- und Besoldungsverordnung:**

Die Personal- und Besoldungsverordnung wird mit folgendem Passus ergänzt:

*Art. 32 Ferienanspruch und Bezug der Ferien*

<sup>1</sup> Der Ferienanspruch beträgt 25 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Er erhöht sich im Kalenderjahr, in welchem das 50. Altersjahr vollendet wird, auf 27 Arbeitstage und im Kalenderjahr, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird, auf 30 Arbeitstage.

<sup>2</sup> (...)

2. Die privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden (Mitarbeitende auf Monats- und auf Stundenlohnbasis) werden betreffend der Ferienanpassung gleich behandelt wie die öffentlich-rechtlich Angestellten. Die Umsetzung erfolgt per 1. Januar 2012.

**GEMEINDERAT ALLSCHWIL**

Präsident:                      Verwalterin:

Dr. Anton Lauber    Sandra Steiner