

Geschäft 4588

**Teilrevision  
Personal- und Besoldungsreglement**

**sowie**

Geschäft 4213A

**Beantwortung der Motion von  
Matthias Häuptli und Jérôme Mollat, GLP,  
betreffend  
Transparenz im Stellenplan**

Bericht an den Einwohnerrat  
vom 17. August 2022

Inhalt	Seite
1. Ausgangslage	3
2. Erwägungen	6
3. Antrag	10

## Beilagen

---

- Personal- und Besoldungsreglement der Einwohnergemeinde Allschwil (Entwurf)
- Synopse Personal- und Besoldungsreglement

## Beilage zur Kenntnisnahme

---

- Verordnung zum Personal- und Besoldungsreglement (Entwurf)

## 1. Ausgangslage

---

### 1.1 Integration der Motion „Transparenz im Stellenplan“

Am 12. November 2014 haben Matthias Häuptli und Jérôme Mollat, GLP, die Motion betreffend Transparenz im Stellenplan mit folgendem Wortlaut eingereicht:

*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.*

#### Begründung

*Der Stellenplan wird vom Gemeinderat jeweils im Geschäftsbericht publiziert. Ein Vergleich der darin enthaltenen Zahlen mit dem Vorjahr ist aber ohne Kenntnis der Gründe/Hintergründe wenig aussagekräftig. In den vergangenen Jahren ist die Verwaltung kräftig gewachsen, allein von 2011 bis 2013 von rund 109 auf 124 Vollzeitstellen. Diese Entwicklung muss gebremst werden. Dafür ist es nötig, den Umfang und die Gründe der Neuschaffung von Stellen zu kennen. Die Begründungspflicht soll auch dämpfend auf die Stellenpolitik der Gemeinde wirken.*

An der Einwohnerratssitzung vom 10. Februar 2015 wurde die Motion überwiesen. Da der Stellenplan Teil des heutigen Personal- und Besoldungsreglements ist, wurde die eingebrachte Forderung im Rahmen der 2019 gestarteten Revision des Personal- und Besoldungsreglements aufgenommen (vgl. Ziffer 2.5). Aus diesem Grund kann die Motion zusammen mit der Revision des Personal- und Besoldungsreglements behandelt werden.

### 1.2 Ziele der Teilrevision des Personal- und Besoldungsreglements

Im Leitbild der Gemeinde Allschwil «Zukunft Allschwil» sind zwei Ziele definiert, die das Personal- und Besoldungsreglement betreffen:

- Die Verwaltung ist kundenorientiert, kompetent und wird effektiv und effizient geführt.
- Die Gemeinde ist eine attraktive Arbeitgeberin.

Als eine Massnahme zur Erreichung der Ziele hat der Gemeinderat im Jahr 2019 den Start der Revision des Personal- und Besoldungsreglements beschlossen. Dabei stand im Vordergrund, die Attraktivität der Gemeinde Allschwil als Arbeitgeberin zu erhalten und zu fördern. Wo nötig soll das Personal- und Besoldungsreglement so modernisiert werden, dass die nötige Flexibilität gegeben ist, um auf künftige Herausforderungen in einem engen Arbeitsmarkt besser reagieren zu können. Gleichzeitig wurde angestrebt, das Personal- und Besoldungsreglement einfach und verständlich zu halten, auf wirtschaftliche Lösungen zu achten, selbständige Lösungen für Allschwil anzustreben und dort, wo sinnvoll, sich an den Kanton Basel-Landschaft anzulehnen. Bereits zu Beginn des Projekts hat der Gemeinderat beschlossen, dass keine Mitarbeiterin respektive kein Mitarbeiter durch die Revision finanziell schlechter gestellt werden soll.

### 1.3 Ablauf

In einer ersten Phase wurden 12 Personen aus Gemeinderat, Mitarbeiterschaft und der Personal- und Besoldungskommission interviewt, um den Veränderungsbedarf präziser bestimmen zu können. Der Gemeinderat hat nach dieser ersten Phase für die Projektumsetzung am 15. Oktober folgende Arbeitspakete festgelegt:

#### Arbeitspaket A „Nachvollzug Gemeindeführungsmodell“

Im Personalbereich konnten noch nicht alle Neuerungen des grundsätzlich bereits eingeführten Gemeindeführungsmodells umgesetzt werden. Es braucht dafür Anpassungen im Personal- und Besoldungsreglement. Dieses Teilprojekt hat nachvollziehenden Charakter. Es sind keine zusätzlichen Neuerungen vorgesehen. Es geht folglich im Arbeitspaket A um die adäquate Zuordnung von Aufgaben und Kompetenzen, so dass eine kongruente Verantwortung entsteht, und andererseits um formelle Anpassungen, insbesondere von Begrifflichkeiten.

#### Arbeitspaket B „Modernisierung Lohnmodell“

Das bisherige Lohnmodell beruht fast ausschliesslich auf zwei Elementen: Funktionseinreihung (= Lohnklasse) und anrechenbare Erfahrung (= Erfahrungsstufe). Verhalten und Leistung sowie nützliche Zusatzfähigkeiten können im bisherigen Lohnmodell nur marginal berücksichtigt werden. Die künftige Flexibilisierung soll dies für Vorgesetzte und Mitarbeitende verbessern. Dabei ist aber nicht ein revolutionär neues Modell gefragt, sondern eine Flexibilisierung, die die bisherigen Mitarbeitenden nicht schlechter stellt.

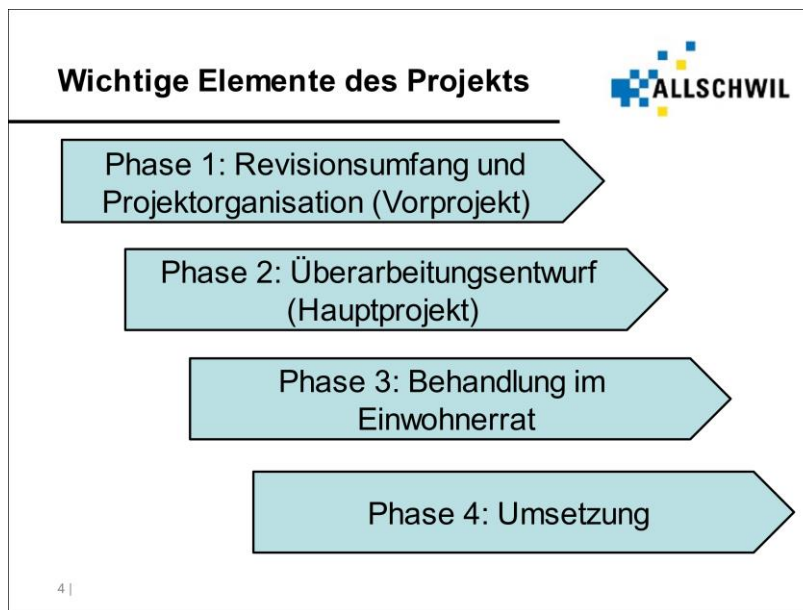
#### Arbeitspaket C „Praktikableres Trennungsverfahren“

In der Vergangenheit haben sich in der Praxis verschiedene Schwierigkeiten bei Trennungsverfahren gezeigt. Der Kanton und etliche Gemeinden haben deshalb vom so genannten Bewährungsverfahren auf das Verwarnungsverfahren gewechselt.

#### Arbeitspaket D „Modernisierung Arbeitszeitmodell“

In der Befragung der Anspruchsgruppen haben sich verschiedene kleinere Aspekte im Zusammenhang mit dem Arbeitszeitmodell gezeigt, die modernisiert werden sollen. Dazu gehören beispielsweise die Anzahl Tage bei Pflege erkrankter Angehöriger oder der Vaterschaftsurlaub.

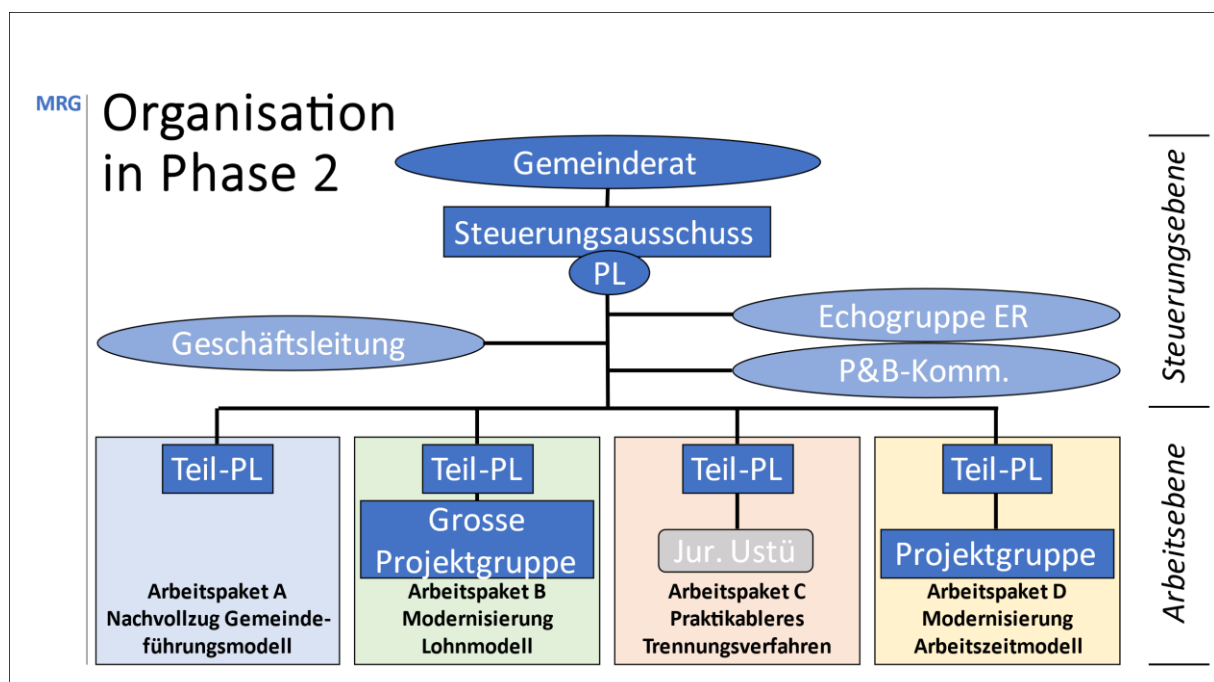
In Phase 2 wurden die oben beschriebenen Arbeitspakete in Projektgruppen unter Einbezug der Mitarbeitenden bearbeitet. Resultat sind das vorgeschlagene Reglement inkl. Synopse (in Beschlusskompetenz des Einwohnerrats) sowie praxisgemäss ein Entwurf der Verordnung zum Reglement (zur Kenntnis des Einwohnerrats).



In der nun laufenden Phase 3 wird das Reglement im Einwohnerrat behandelt und im Anschluss dem Regierungsrat zur Genehmigung vorgelegt. In Phase 4 erfolgen operative Arbeiten, damit das Reglement ordnungsgemäss voraussichtlich im Sommer 2023 in Kraft gesetzt werden kann.

#### 1.4 Projektorganisation unter Einbezug der Fraktionen des Einwohnerrats

Bei der Projektorganisation legte der Gemeinderat Wert auf einen Einbezug aller wesentlicher Anspruchsgruppen. Deshalb war vorgesehen, den Mitarbeitendenrat bzw. Vertreterinnen und Vertreter sowie weitere Mitarbeitende aus allen Hierarchiestufen in die einzelnen Projektschritte miteinzubeziehen. Im Weiteren wurden drei Echogruppen eingesetzt, in denen die Zwischenergebnisse mehrmals beurteilt wurden: Echogruppe Einwohnerrat, Echogruppe Personal- und Besoldungskommission und Echogruppe Geschäftsleitung (vgl. nachfolgende Abbildung).



In die Echogruppe Einwohnerrat konnten bis zu zwei Vertreterinnen bzw. Vertreter pro Fraktion Einsitz nehmen. Es waren dies (in alphabetischer Reihenfolge):

SP	Aellen Markus
Grüne	Amstutz René
FDP	Jonasch Nico
AVP	Klauser Roman
SP	Morat Niklaus
FDP	Pozivil Urs
EVP	Ruckstuhl Christoph
CVP	Sigel Claudia
CVP	Stierli Beatrice
AVP	Uccella Pascale
SVP	Vogt Henry
SVP	Waldner Jörg

Das Projekt wurde durch eine externe Projektleitung, welche von Matthias Gysin von der MRG (MRGysin Beratung GmbH, Liestal) geleitet wurde, geführt.

## 2. Erwägungen

---

Nachfolgend werden die zentralen, vorgesehenen Änderungen des Personal- und Besoldungsreglements aufgezeigt. Details und eine Gesamtsicht können der beiliegenden Synopse entnommen werden.

### 2.1 Änderungen betreffend Nachvollzug Gemeindeführungsmodell

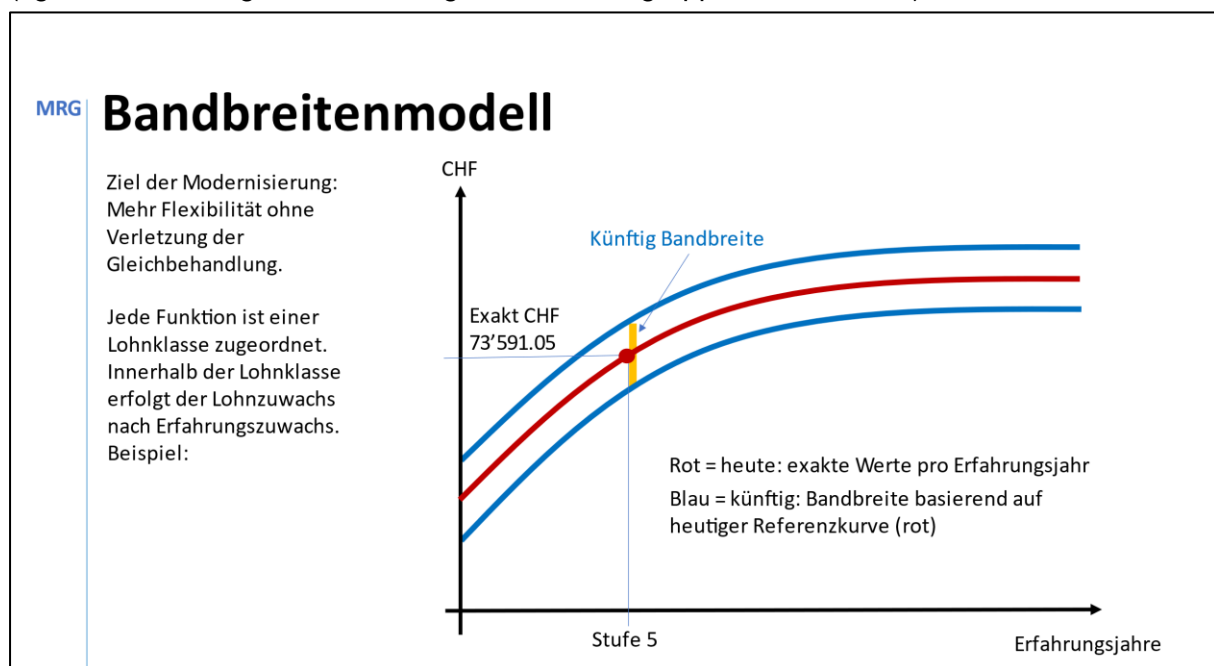
In verschiedenen Paragraphen wurden die Begrifflichkeiten angepasst. So wurde beispielsweise überall der veraltete Begriff Hauptabteilungsleitung durch den heute gültigen Begriff Bereichsleitung ersetzt (Details in Synopse). Die wesentlichste Änderung ist in § 82 zu finden. Die nach Gemeindeführungsmodell vorgesehenen Kompetenzzuteilungen wurden dort nachvollzogen: Die Kompetenz zur Anstellung, Einreihung, Verwarnung und Kündigung sämtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird an die Leiterin respektive den Leiter Gemeindeverwaltung zusammen mit der zuständigen Bereichsleitung übertragen (4-Augen-Prinzip). Anstellung, Einreihung, Verwarnung und Kündigung der Leiterin respektive des Leiters Gemeindeverwaltung sowie Anstellung und Entlassung der Bereichsleitungen und des Sekretariats des Gemeinderats müssen vom Gemeinderat genehmigt werden.

Im Weiteren ist vorgesehen, die Personal- und Besoldungskommission aufzulösen. Im Rahmen des eingeführten Gemeindeführungsmodells und der Professionalisierung der Personalabteilung hat diese Kommission an Bedeutung verloren. Bei der Überprüfung aller Kommissionen wurde folglich der Schluss gezogen, die Aufgaben der Personal- und Besoldungskommission ab der nächsten Legislatur inhouse zu erfüllen (vgl. §§ 7, 9 und 10). Die Personal- und Besoldungskommission (als Echogruppe konsultiert) unterstützt dies.

## 2.2 Änderungen betreffend Modernisierung des Lohnmodells

Das heutige Lohnmodell soll beibehalten, aber modernisiert und flexibler gestaltet werden. Jede Funktion in der Gemeindeverwaltung Allschwil wird auch künftig einer Lohnklasse zugeteilt. Ebenso wird bei Besetzung der Stelle die Erfahrung der Stelleninhaberin respektive des Stelleninhabers berechnet. Neu steht dabei eine gewisse Bandbreite (ca. +/- 4%) zur Verfügung. So können auch zusätzliche, nützliche Eigenschaften und Fähigkeiten oder die Lage auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt werden.

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 angehalten werden (d.h. man hat keinen Erfahrungszuwachs erlangt). Neu soll der Lohnanstieg flexibler ausgestaltet werden. Der bisherige ordentliche Stufenanstieg bildet aber nach wie vor die Grundlage. Je nach Leistung und Verhalten können aber auch beispielsweise bei sehr guter Leistung 120% des ordentlichen Stufenanstiegs gewährt werden (alles zwischen 0 % und 200% ist möglich). Bei mangelhafter Leistung ist beispielsweise neu möglich 80% des ordentlichen Stufenanstiegs festzulegen. Dabei darf die Bandbreite, die durch die nächsthöhere und die nächsttiefere Lohnklasse begrenzt wird, nicht über- oder unterschritten werden (vgl. dazu nachfolgende Abbildung aus der Echogruppe Einwohnerrat).



## 2.3 Änderungen betreffend praktikableres Trennungsverfahren

Dieses Teilprojekt wurde von einem externen, juristischen Experten begleitet. So wurden insbesondere §§ 79 und 80 gestrichen, da sie sich auf das abgeschaffte Beamtenstatut bezogen. Verschiedene Änderungen wurden vor allem in §§ 18 bis 26 vorgenommen. Hauptänderung ist der Wechsel vom Bewährungs- auf das Verwarnungsverfahren bei Kündigungen (vgl. § 21 Abs. 1 lit. c), den der Kanton und etliche Gemeinden bereits früher vollzogen haben. Beim heutigen Bewährungsverfahren wird der respektive dem Betroffenen eine Frist zur Besserung auferlegt. In diesem Zeitraum muss man sich ähnlich einem Schüler, der auf Probe gesetzt wird, bewähren. Das führt oft zu psychischen Belastungen bis hin zu Krankschreibungen. Beim

Verwarnungsverfahren wird jemand wegen eines zulässigen Grundes nach § 21 (z.B. ungenügende Leistung) verwarnt, was ebenfalls die Erwartung nach Verbesserung einschliesst, jedoch nicht an eine exakte Bewährungsfrist gebunden ist.

## **2.4 Änderungen betreffend Modernisierung Arbeitszeitmodell und Weiteres**

Die Resultate des Arbeitspakets D «Modernisierung Arbeitszeitmodell» wurden mit Anpassungen in der Verordnung berücksichtigt. Das Reglement ist davon nicht betroffen. Allerdings hat das Teilprojektteam ergänzend darauf hingewiesen, dass der Begriff Fortbildung nicht mehr zeitgemäss ist, sondern heute alles unter dem Begriff Weiterbildung abgehandelt wird. Entsprechend hat der Gemeinderat nebst dem Begriffsnachvollzug vor allem § 6 Abs. 2 (und nachfolgend auch §§ 62, 64, 73) angepasst, d.h. den Begriff Fortbildung gestrichen und durch den Begriff Weiterbildung ersetzt.

Im Weiteren wurden auch veraltete Regelungen wie beispielsweise § 2 Abs. 3, in dem die Kindergartenlehrpersonen geregelt waren, gestrichen oder angepasst. Heute sind die Kindergartenlehrpersonen dem kantonalen Personalgesetz unterstellt.

## **2.5 Änderungen aufgrund der Motion „Transparenz im Stellenplan“**

Die Motion «Transparenz im Stellenplan» verlangt, dass der Gemeinderat dem Einwohnerrat jährlich einen Bericht über die Veränderungen des Stellenplans des Verwaltungs- und Betriebspersonals gegenüber dem Vorjahr und deren Gründe erstattet. Mit der Aufnahme des neuen Abs. 5 in § 7 «Stellenplan» wird diese Forderung umgesetzt: Im Geschäftsbericht der Einwohnergemeinde Allschwil wird künftig der Stellenetat per Ende des Kalenderjahres publiziert, Veränderungen werden kommentiert sowie Umfang und Gründe der Stellenneuschaffungen kenntlich gemacht.

## **2.6 Berücksichtigung von Anliegen der Echogruppe Einwohnerrat**

In regelmässigen Abständen wurden die vorgesehenen Änderungen zur Beurteilung bei den drei Echogruppen (siehe Organigramm auf Seite 5) eingebracht. Die Echogruppe Einwohnerrat kam dabei zu fünf Sitzungen zusammen. Die dort eingebrachten Anmerkungen und Fragen wurden im Steuerungsausschuss diskutiert und allfällige Ergänzungen vorgenommen.

Der Echogruppe Einwohnerrat war in § 82 das Vier-Augen-Prinzip sehr wichtig, weshalb dies explizit - wie in Ziffer 2.1 beschrieben - auch aufgenommen wurde. Bei § 17 «Probezeit» hat die Echogruppe verlangt, dass explizit festgehalten wird, dass die Probezeit nur einmal auf maximal 6 Monate verlängert werden darf. Im Weiteren hat die Echogruppe Einwohnerrat über die Aufhebung der Personal- und Besoldungskommission diskutiert und dies in der Sitzung vom 7. Juni 2021 befürwortet. In der letzten Sitzung wurde abschliessend von der Echogruppe Einwohnerrat noch darauf hingewiesen, dass in § 2 Abs. 2 Lehrkräfte durch Lehrpersonen ersetzt werden sollen, dass in § 67 Abs. 1 die paritätische Personalkommission durch den Mitarbeitendenrat ersetzt werden soll und dass in § 82 Abs. 1 das bereits eingebaute 4-Augen-Prinzip sehr wichtig sei.



## 2.7 Vernehmlassung bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Nach dem vorbehaltlichen Zwischenbeschluss des Gemeinderats wurde das Reglement beim Personal in die Vernehmlassung gegeben. Der Mitarbeitendenrat und sämtliche Mitarbeitenden haben den Reglementsentwurf drei Wochen vorher zum Studium erhalten und hatten die Möglichkeit, schriftliche Rückmeldungen zu geben. Anlässlich von zwei physischen Veranstaltungen wurden diese Rückmeldungen thematisiert, Verständnisfragen beantwortet und Gelegenheit für weitere Anmerkungen gegeben. Grundsätzlich ist das Reglement insgesamt auf Zuspruch gestossen. Die eingegebenen Anregungen zum Reglement hat der Steuerungsausschuss diskutiert:

- a) Eingabe: «Statt mehr Lohn im Alter ist ja auch bezahlter Urlaub denkbar, im Sinne von «freie Zeit» ist Lebenszeit.». Antwort: eine Umwandlung des 13. Gehalts in Ferien ist bereits heute möglich, daher braucht es keine Anpassung.
- b) Eingabe: Ist die Verlängerung der Probezeit auch für Arbeitnehmende möglich? Antwort: wird berücksichtigt.
- c) Eingabe: § 22 Abs. 2 Kündigung zur Unzeit: Wieso wurde die Sperrfrist auf 180 Tage gekürzt? Antwort: Gemäss § 44 Abs. 1 beträgt die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit 730 Tage. Dies bleibt auch so. Damit aber eine Stelle in vernünftiger Frist wiederbesetzt werden kann, um die Belastung für die anderen Teammitglieder geringer zu halten, empfiehlt sich bei der Sperrfrist eine Angleichung ans Obligationenrecht mit 180 Tagen. (Viele Gemeinden kennen eine ähnliche Regelung.)

Auf Wunsch des Mitarbeitendenrats wurde das Personal nachfolgend zusätzlich an zwei Veranstaltungen zur Verordnung angehört.

## 2.8 Würdigung des Gemeinderats

Aus Sicht des Gemeinderats stellt die vorgeschlagene Teilrevision des Personal- und Besoldungsreglements einen ausgewogenen Kompromiss zwischen Anliegen der Arbeitgeberin und der Arbeitnehmenden dar. Die vorgesehenen Änderungen unterstützen den Gemeinderat bei der Erreichung der Leitbildziele. Gleichzeitig werden unnötige Besitzstandregeln verhindert, indem die Neuerungen anschlussfähig an das bisherige System bleiben.

In der Annahme, dass der Einwohnerrat das revidierte Reglement anfangs 2023 genehmigt, strebt der Gemeinderat an, das revidierte Reglement per 1. Juli 2023 in Kraft zu setzen. Damit verbleibt genügend Zeit für Vorbereitungsarbeiten und der Prozess der Mitarbeitendengespräche, der im Herbst stattfindet, kann entsprechend fundiert aufgeleistet werden.

### 3. Antrag

---

Gestützt auf diese Ausführungen beantragt Ihnen der Gemeinderat

**zu beschliessen:**

1. Der Einwohnerrat genehmigt das revidierte Personal- und Besoldungsreglement der Einwohnergemeinde Allschwil vom 26. Mai 1999.
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.

**GEMEINDERAT ALLSCHWIL**

Präsidentin:

Leiter Gemeindeverwaltung:

Nicole Nüssli-Kaiser

Patrick Dill