



Geschäft	Bericht an den Einwohnerrat vom 18. November 2014
Vorstoss	<b>Juristische Bereinigung (Teilrevision) Personalreglement und Personalverordnung per 1. Januar 2015</b>
Info	<p>Per 1.1.2015 soll eine juristische Bereinigung (Teilrevision) wesentlicher Punkte im Personalreglement im Sinne einer Teilrevision durchgeführt werden.</p> <p>Per 1.7.2016 soll eine inhaltliche Bereinigung des gesamten Personalreglementes im Sinne einer Totalrevision in Kraft gesetzt werden.</p> <p><b>Juristische Bereinigung (Teilrevision) wesentlicher Punkte des Personalreglementes per 1.1.2015:</b></p> <p>Aufgrund der Pensionskassenreform müssen das Personalreglement und die Personalverordnung per 1. Januar 2015 teilrevidiert werden. Gemäss der Finanz- und Kirchendirektion hat das Reglement neu nur noch zu erwähnen, dass die Mitarbeitenden bei einer anerkannten Vorsorgeeinrichtung für die berufliche Vorsorge versichert werden. Aus Gründen der Rechtssicherheit soll die Vorsorgeeinrichtung nicht mehr namentlich erwähnt werden.</p> <p>Das aktuelle Personalreglement inklusive Verordnung enthält einige Widersprüche und unpraktikable Regelungen. Anlässlich der Teilrevision werden nur die dringendsten formalen Fehler juristisch korrekt dargestellt.</p> <p><b>Totalrevision Personalreglement mit Inkraftsetzung 1.7.2016:</b></p> <p>Die inhaltlich erforderliche und von der Politik verlangten Anpassungen des Personalreglementes sind im Rahmen der Totalrevision in Angriff genommen worden. Das Inkrafttreten des vollständig revidierten Personalrechts ist per 1. Juli 2016 geplant. Ein entsprechender Gesetzesentwurf soll dem Einwohnerrat Mitte 2015 als Geschäft unterbreitet werden, sodass genügend Zeit für die politische Diskussion zur Verfügung steht.</p>
Antrag	<ol style="list-style-type: none"><li>1 Der Einwohnerrat stimmt den beantragten Änderungen des Personalreglements zu.</li><li>2 Der Einwohnerrat nimmt die geplanten Änderungen der Personalverordnung zur Kenntnis.</li><li>3 Der Einwohnerrat beschliesst die Inkraftsetzung des teilrevidierten Personalreglements per 1. Januar 2015.</li></ol>

Gemeinderat Binningen

Gemeindepräsident:  
Mike Keller

Verwaltungsleiter:  
Nicolas Hug

## 1. Ausgangslage

### Pensionskassenreform

Aufgrund der Pensionskassenreform müssen das Personalreglement und die Personalverordnung per 1. Januar 2015 teilrevidiert werden. Gemäss der Finanz- und Kirchendirektion hat das Reglement neu nur noch zu erwähnen, dass die Mitarbeitenden bei einer anerkannten Vorsorgeeinrichtung für die berufliche Vorsorge versichert werden. Aus Gründen der Rechtssicherheit soll die Vorsorgeeinrichtung nicht mehr namentlich erwähnt werden. Mit den Änderungen wird klargestellt, dass die Gemeinde keine eigene Vorsorgeeinrichtung errichtet hat, so wie dies gemäss BVG auch möglich gewesen wäre. Weitere Vorsorgebestimmungen im Personalreglement sind ersatzlos zu streichen, da alle Details der beruflichen Vorsorge durch den BLPK-Anschlussvertrag sowie die entsprechenden Reglemente der BLPK (insbesondere Vorsorgereglement) geregelt sind.

### Weitere Änderungen

Der Gemeinderat hat zusammen mit der Verwaltung im Rahmen der Haushaltsüberprüfung HÜP, wie in seinem HÜP-Bericht vom 26. Mai 2014 dargelegt, die Überarbeitung des Personalreglements an die Hand genommen. Beim detaillierten Verifizieren des Personalreglements und der dazugehörigen Verordnung sind unklare Formulierungen zu Tage getreten, welche die Rechtssicherheit tangieren. Statt mit den juristischen Bereinigungen bis zur Genehmigung der Totalrevision im 2016 zuzuwarten, sollen die notwendigen formalen Anpassungen, im Sinne einer Minimierung des Riskmanagements, jetzt vorgenommen werden. Es handelt sich dabei namentlich um die Harmonisierung der verschiedenen Fristen bei ordentlichen Kündigungen und die Lohnfortzahlungspflicht wird zudem klarer gefasst.

### Ordentliche Kündigung/Sperrfrist

Werden Mitarbeitende während einer krankheits- oder unfallbedingten Abwesenheit gekündigt, so stellt sich die Frage nach der anwendbaren Sperrfrist. Einerseits bestimmt das Personalreglement, dass Mitarbeitende, welche länger als zwölf Monate an der Arbeit verhindert sind, ordentlich gekündigt werden dürfen, andererseits beträgt die Sperrfrist gemäss einer weiteren Vorschrift im ersten Jahr der Anstellung 90 Tage, danach 180 Tage. Dies ist ein eklatanter Widerspruch, der im Streitfall ein hohes Prozessrisiko darstellt. Die Beseitigung dieser Diskrepanz erscheint als unerlässlich, ist doch der Ausgang eines Rechtsstreites, in welchem das geltende Recht angewendet wird, nicht absehbar und unter Umständen mit hohen Kostenfolgen verbunden. Zudem werden auch die betroffenen Mitarbeitenden dadurch verunsichert, dass die Kündigungssperrfrist nicht rechtsgenügend angegeben werden kann. Dieser Unsicherheit ist entgegen zu treten.

### Lohnfortzahlung

Die Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung infolge von Krankheit oder Unfall beträgt aktuell 730 Kalendertage, woran materiell nichts geändert wird. Das geltende Reglement hält nicht klar fest, ob die Pflicht zur Lohnfortzahlung mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses tatsächlich entfällt. Dies soll neu explizit festgehalten werden. Die Zeitdauer entspricht dem maximalen Leistungsschutz der Taggeldversicherung. Klarzustellen ist, dass die Lohnfortzahlung immer eine Versicherungsleistung ist, da bei Arbeitsverhinderung infolge von Krankheit oder Unfall immer eine Versicherungsdeckung vorliegt. Ist dies nicht der Fall, ist die Arbeitsverhinderung nicht gesundheitlich bedingt und fällt somit nicht unter § 42 des Reglements, weshalb in solchen Fällen ohnehin keine Lohnfortzahlung im obigen Sinne geschuldet wäre.

## **Vorgehen**

Der Einwohnerrat hat die Kompetenz über Änderungen des Personalreglementes zu befinden, sodass mit diesem Geschäft deren Gutheissung beantragt wird. Der Gemeinderat entscheidet über Änderungen der Personalverordnung, sodass diese dem Einwohnerrat zur Kenntnis gebracht werden. Dem Kanton wurden die Änderungen bezüglich Teilrevision Personalreglement und Personalverordnung am 7. November 2014 zur Vorprüfung zugestellt. Die Inkraftsetzung soll nach Entscheid des Einwohnerrates vom 8. Dezember 2014, nach Ablauf der Referendumsfrist und nach der Gewährleistung durch den Kanton rückwirkend per 1. Januar 2015 erfolgen.

## **2. Beurteilung**

Das Personalrecht entspricht den Anforderungen, welche durch die Pensionskassenreform vorgegeben werden.

Die wichtigsten formalen Mängel des geltenden Personalrechts in Sachen ordentliche Kündigung, Sperrfrist und Lohnfortzahlung sind beseitigt, sodass die Rechtssicherheit gegenüber den Mitarbeitenden erfüllt und das Rechtsrisiko für die Arbeitgeberin reduziert wird.

## **3. Ausschau**

Die inhaltlich erforderlichen und von der Politik verlangten Anpassungen des Personalreglementes sind im Rahmen der Totalrevision in Angriff genommen worden. Der Gemeinderat verfolgt hierbei folgenden Grobterminplan:

Nov. / Dez. 2014: Prüfung der inhaltlichen Änderungsvorschläge und Auftragserteilung durch den GR  
Januar bis Juli 2015: Bearbeitung durch Arbeitsgruppe (paritätische AG- und AN-Vertretung inkl. VPOD)  
Juli 2015: Genehmigung der Ergebnisse durch den GR  
August 2015: Besprechung der Beratung der Vorlage im Einwohnerrat mit dem Büro des ER  
Redaktion des Gesetzestextes und Endfassung der Synopsen  
Kantonale Vorprüfung  
Sept. bis Dez. 2015: Übergabe an den ER und Durchführung des politischen Prozesses  
Februar / März 2016: Volksabstimmung  
1. Juli 2016: Inkrafttreten

## **Beilage**

- Synopse Personalreglement
- Synopse Personalverordnung