



Geschäft	Bericht an den Einwohnerrat vom 17.11.2015
Vorstoss	Totalrevision Personalrecht
Info	<p>Mit dieser Vorlage unterbreitet der Gemeinderat dem Einwohnerrat den Entwurf für ein neues Personalreglement, welches das Personalreglement der Gemeinde Binningen vom 21. Mai 2007 ersetzen soll. Das neue Personalreglement soll knapp, klar, kompetitiv und kostenbewusst ausgerichtet sein. Die Zielsetzung wurde bewusst schlagwortartig formuliert, da die „4 K's“ die wesentlichen Argumente zusammenfassen. Hauptziel der Totalrevision des Personalrechts ist die inhaltliche Angleichung an das Privatrecht.</p> <p>Für die Revisionsarbeiten wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, welche aus Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitnehmenden (einer Vertreterin und zwei Vertretern der Personalkommission sowie einem Vertreter des VPOD) und aus Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeberin bestand. In dieser Arbeitsgruppe wurden insbesondere acht ausgewählte Themenblöcke vertieft diskutiert sowie die übrigen Reglementsbestimmungen überarbeitet.</p> <p>Im Rahmen des an die Revisionsarbeiten anschliessenden Vernehmlassungsverfahrens wurden die ortsansässigen Parteien eingeladen, sich zum Entwurf des neuen Personalreglements vernehmen zu lassen. Gleichzeitig wurden weitere interessierte Kreise über die Eröffnung des Vernehmlassungsverfahrens informiert.</p> <p>Während der Auswertung des Vernehmlassungsverfahrens haben sich Schwerpunkte in den Themenbereichen herausgebildet, welche der Gemeinderat in seiner Beurteilung besonders berücksichtigt hat. Aufgrund diverser Anregungen hat der Gemeinderat einzelne Anpassungen im Entwurf vorgenommen (nachfolgend unter Ziffer 2). Nicht berücksichtigt wurden Änderungsvorschläge, welche mit den vom Gemeinderat verabschiedeten Zielsetzungen nicht vereinbar sind sowie die aus der vorliegenden Vorlage explizit erwähnten Überlegungen, welche gegen eine Übernahme der eingegangenen Anregungen in das neue Personalreglement sprechen.</p> <p>Das Inkrafttreten des vollständig revidierten Personalrechts ist per 1. Juli 2016 geplant. Um dieses Zeitplan einhalten zu können, gilt es zu beachten, dass die zweite Lesung dieses Geschäfts spätestens für die Sitzung des Einwohnerrates vom 9. Mai 2016 zu traktandieren ist, da vor Inkrafttreten die Referendumsfrist abgewartet werden muss und die Genehmigung des Kanton einzuholen ist.</p>
Antrag	<ol style="list-style-type: none">1. Der Einwohnerrat genehmigt das Personalreglement.2. Der Gemeinderat wird ermächtigt, das Personalreglement nach der Genehmigung durch den Kanton per 1. Juli 2016 in Kraft zu setzen.

Gemeinderat Binningen

Gemeindepräsident:
Mike Keller

Verwaltungsleiter:
Nicolas Hug

1. Ausgangslage

Das Personalreglement der Gemeinde Binningen vom 21. Mai 2007 wurde letztmals per 1. Januar 2015, u.a. bezüglich der Bestimmungen betreffend die Pensionskasse und der Sperrfristen bei Krankheit und Unfall teilrevidiert. Die Teilrevision war aufgrund der Pensionskassenreform notwendig geworden. Auf die anstehende Totalrevision wurde damals hingewiesen.

Die Praxis hat gezeigt, dass das Personalreglement nicht frei von Widersprüchen ist, welche im Anwendungsfall ein allfälliges Prozessrisiko für die Gemeinde beinhalten können. Für ein zeitgemässes Personalrecht, das den vielfältigen aktuellen und künftigen Gegebenheiten Rechnung trägt, und die genannten Rechtsrisiken bereinigt, ist eine Totalrevision notwendig.

1.1. Arbeitsgruppe

Für die Revisionsarbeiten wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, welche aus Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitnehmenden (einer Vertreterin und zwei Vertretern der Personalkommission sowie einem Vertreter des VPOD) und aus Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeberin bestand. In dieser Arbeitsgruppe wurden insbesondere acht ausgewählte Themenblöcke vertieft diskutiert sowie die übrigen Reglementsbestimmungen überarbeitet. Es handelte sich dabei um Bereiche des Personalrechts, bei denen der grösste Diskussionsbedarf vermutet wurde. Die in den Diskussionsrunden erzielten Ergebnisse können auf die mehrheitlich einvernehmlich gefällten Beschlüssen der Arbeitsgruppe zurückgeführt werden. Von Seiten der Arbeitnehmenden sowie von Seiten der Gewerkschaftsvertretenden wurde ausserordentlich begrüsst, dass sie als Partnerinnen und Partner in die Diskussionen involviert worden seien und zu tragbaren Kompromissen entscheidend aktiv hätten beitragen können.

1.2. Ziele

Das neue Personalreglement soll knapp, klar, kompetitiv und kostenbewusst ausgerichtet sein. Die Zielsetzung wurde bewusst schlagwortartig formuliert, da die „4 K's“ die wesentlichen Argumente zusammenfassen.

Knapp:	Die Verschlinkung des Personalrechts fördert die Lesbarkeit.
Klar:	Ein klares Personalrecht ist von Dauer und bedarf nur selten der Revision.
Kompetitiv:	Die Gemeinde Binningen soll eine attraktive Arbeitgeberin sein, insbesondere im Vergleich zum Kanton und zu den grösseren Gemeinden.
Kostenbewusst:	Die inhaltlichen Änderungen müssen kostenneutral sein.

1.3. Angleichung an das Obligationenrecht

Hauptziel der Totalrevision des Personalrechts ist die Angleichung an das Privatrecht. Es wird darauf verzichtet, übergeordnetes Recht im Personalreglement zu wiederholen, es sei denn, es handle sich um Bestimmungen, die von besonderer Bedeutung sind.

Weiter wird darauf geachtet, nur zentrale Elemente im Personalreglement zu regeln. Deshalb entfallen politische Ziele, welche nicht justiziabel sind, wie beispielsweise die Bestimmungen betreffend „die Grundsätze der Personalpolitik“ (bestehender § 2 Personalreglement). Gesellschaftspolitische Aspekte dagegen sollen im Leitbild dargestellt werden. Dies fördert die Rechtssicherheit, auch im Hinblick darauf, dass das neue Reglement möglichst lange gelten soll. Untergeordnete Regelungen finden in der Verordnung Eingang oder werden durch Ausführungsbestimmungen geregelt.

2. Ergebnis des Vernehmlassungsverfahrens

Die eingegangenen Stellungnahmen liegen diesem Bericht in zusammengefasster Form bei.

Erwägungen des Gemeinderats zu den Vernehmlassungsantworten

Aufgrund der ausführlichen Vernehmlassungsantworten wurden im Gemeinderat insbesondere die nachfolgenden Themenbereiche vertieft diskutiert:

- Gegenstand des Personalreglements
- Rechtsform und Entstehung des Arbeitsverhältnisses
- Probezeit
- Ordentliche Kündigung
- Fristlose Kündigung
- Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen
- Arbeitszeugnis
- Mitsprache
- Nebenerwerbstätigkeit
- Lohnfestsetzung
- Generelle Entwicklung des Grundlohns
- Ferien und Abgeltung von Ferien
- Urlaub

Der Gemeinderat hat aufgrund der eingegangenen Vernehmlassungsantworten folgende wesentliche Anpassungen im Entwurf vorgenommen:

§ 1	Absatz 1	Änderung	Streichung von: „...öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeitenden...“
§ 5	Absatz 2	Änderung	Streichung, keine Verlängerung der Probezeit
§ 7	Absatz 3	Ergänzung	„...von vier Wochen vor und nach der entsprechenden Dienstleistung, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage gedauert hat“.
§ 18	Absatz 1	Änderung	„Bei einem Vollpensum bedarf die Ausübung einer entgeltlichen Nebenerwerbstätigkeit, eines öffentlichen Amtes oder Mandates der vorgängigen Bewilligung der Verwaltungsleiterin, des Verwaltungsleiters. Teilzeitbeschäftigte unterliegen einer Informationspflicht, damit die Vereinbarkeit von Anstellung und Nebenerwerbstätigkeit gemäss Abs. 2 geprüft werden kann“.
§ 40	Absatz 2 (neu)	Ergänzung	„Mindestens 10 Arbeitstage der jährlich zustehenden Ferien sind zusammenhängend zu beziehen“.
§ 40	Absatz 3 (neu), Satz 1	Änderung	„Ferien sind im laufenden Kalenderjahr zu beziehen. Ein allfälliger Restferienanspruch ist in der Regel innerhalb des ersten Quartals des Folgejahres zu beziehen“.

Nicht berücksichtigt wurden Änderungsvorschläge, welche mit den vom Gemeinderat verabschiedeten Zielsetzungen nicht vereinbar sind und begründete und aus dieser Vorlage ersichtliche Überlegungen gegen eine Übernahme der eingegangenen Anregungen in das neue Personalreglement sprechen.

3. Die Revision im Einzelnen

3.1. Allgemeine Bestimmungen § 1 neues Personalreglement

Die allgemeinen Bestimmungen beschränken sich auf den Gegenstand des Reglements (§ 1 neues Personalreglement). Das Reglement ordnet das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden der kommunalen Verwaltung (§ 1 Abs. 1 neues Personalreglement).

§ 1 Abs. 5 des neuen Personalreglements hält fest, dass der Gemeinderat die Ausführungsbestimmungen erlässt. In einzelnen Themenbereichen kann die Verwaltungsleiterin, der Verwaltungsleiter, durch Ermächtigung des Gemeinderates, Weisungen erlassen (Abs. 6).

3.2. Das Arbeitsverhältnis §§ 2 – 13 neues Personalreglement

Entstehung des Arbeitsverhältnisses §§ 2 – 5 neues Personalreglement

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlicher Natur (§ 2 Abs. 2 neues Personalreglement). Alle Mitarbeitende der kommunalen Verwaltung stehen neu in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis. Privatrechtliche Anstellungsverhältnisse sind somit künftig nicht mehr vorgesehen.

Die Grundsätze der Personalpolitik (§ 2 bestehendes Personalreglement) und die Bestimmung betreffend die Verjährung (§ 3 bestehendes Personalreglement) fallen weg, da einerseits die Grundsätze der Personalpolitik nicht justiziabel sind und andererseits die Verjährungsbestimmung im Obligationenrecht geregelt ist.

Neu wird in § 4 Personalreglement festgehalten, dass die Verwaltungsleitung das untere Kader (Ressortleitende) sowie die übrigen Mitarbeitenden anstellt.

Die Probezeit (§ 5 neues Personalreglement) wird an die Regelung des Obligationenrechts angepasst und beträgt drei Monate.

3.3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses §§ 6 – 13 neues Personalreglement

Kündigungsschutz (§ 7 neues Personalreglement): Eine neue Bestimmung fasst diverse Bestimmungen zusammen, die bisher im Personalreglement an verschiedenen Orten geregelt waren.

Im Fall von Militär-, Zivil- und Zivildienst gilt nach der Probezeit für die Gemeinde eine Sperrfrist von vier Wochen vor und nach der entsprechenden Dienstleistung. Neu gilt dies, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage gedauert hat (§ 7 Absatz 3 neues Personalreglement).

Die Regelung zu den Personalakten (§ 8 bestehendes Personalreglement) wird ersatzlos gestrichen, da der Sachverhalt im übergeordneten Recht geregelt ist.

Die ordentliche Kündigung ist in § 8 des neuen Personalreglements geregelt. Die bisherige Regelung der Bewährungsfrist in § 10 Absatz 4 des bestehenden Personalreglements wird neu durch das Instrument der schriftlichen Verwarnung abgelöst, welche im Vorfeld einer ordentlichen Kündigung auszusprechen ist. Vor dem Aussprechen der Verwarnung werden die betroffenen Mitarbeitenden angehört (§ 8 Abs. 2 neues Personalreglement).

Mitarbeitende können ohne Grundangabe ordentlich kündigen. Demgegenüber untersteht die Anstellungsinstanz einer Begründungspflicht (§ 8 Absatz 1 neues Personalreglement).

Die Kündigungsfristen werden an das Obligationenrecht angepasst und betragen in der Regel drei Monate. Für höhere Kaderangestellte betragen sie sechs Monate (§ 8 Absatz 1 neues Personalreglement).

Der Begriff „ausserordentliche Kündigung“ wird durch den Ausdruck „fristlose Kündigung“ (§ 9 neues Personalreglement) ersetzt. Absatz 3 dieser Bestimmung wird durch den Tatbestand des Nichtantretens der Stelle ohne wichtigen Grund erweitert.

Bezüglich der Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen (§ 11 neues Personalreglement) ist festzuhalten, dass neu eine „kann-Regelung“ im Hinblick auf eine Abgangsentschädigung eingeführt werden soll. Diese Bestimmung wurde im Rahmen der letzten Revision - mit der Begründung, dass von der Bestimmung nie Gebrauch gemacht wurde - gestrichen. Dies entspricht den Tatsachen und wurde bisher auch so gehandhabt. Die Praxis hat aber gezeigt, dass Sachverhalte denkbar sind, bei denen eine Abgangsentschädigung den Trennungsprozess unterstützen und im Sinne beider Parteien sein kann. Sie kann dem beruflichen Fortkommen der Arbeitnehmenden dienen und einem geordneten Betriebsgang entgegenkommen. Die Höhe einer allfälligen Abgangsentschädigung hat klaren und nachvollziehbaren Kriterien zu entsprechen.

Sowohl inhaltlich als auch redaktionell wurde die Bestimmung bezüglich der Auflösung infolge Invalidität (§ 12 neues Personalreglement) revidiert.

Gemäss der Bestimmung betreffend Erreichen der Altersgrenze (§ 13 neues Personalreglement) wird festgehalten, dass das Arbeitsverhältnis am letzten Tag des Monats endet, in dem die Mitarbeitenden die Altersgrenze gemäss den Statuten der Vorsorgeeinrichtung erreichen.

3.4. Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden §§ 14 -22 neues Personalreglement

Rechte §§ 14 -18 neues Personalreglement

Inhaltlich unverändert bleibt die Bestimmung über die Aus- und Weiterbildung (§ 14 neues Personalreglement).

Die Regelungen bezüglich des Mitarbeitergesprächs bleiben inhaltlich bestehen, hingegen wird dafür neu der Begriff „Beurteilungs- und Förderungsgespräch“ verwendet (§ 15 neues Personalreglement). Dies einerseits, weil der Begriff „Mitarbeitergespräch“ nicht geschlechtsneutral formuliert ist, andererseits aber auch zur Klärung des Gesprächsinhalts. Das Recht der Mitarbeitenden, sich über die vorgesetzte Person zu äussern, soll weiterhin in der Personalverordnung geregelt sein.

Die Regelung betreffend Arbeitszeugnis (§ 16 neues Personalreglement) wird präzisiert. Der Anspruch auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses wird dabei klargestellt und die Arbeitsbestätigung (einfaches Zeugnis) explizit erwähnt.

Die Nebenerwerbstätigkeit ist neu in § 17 Personalreglement geregelt. Angepasst wird Abs. 1 der bestehenden Bestimmung (§ 21 Personalreglement): Bei einem Vollpensum bedarf die Ausübung einer entgeltlichen Nebenerwerbstätigkeit, eines öffentlichen Amtes oder Mandates der vorgängigen Bewilligung der Verwaltungsleiterin, des Verwaltungsleiters. Teilzeitbeschäftigte unterliegen dagegen lediglich einer Informationspflicht, damit die Vereinbarkeit von Anstellung und Nebenerwerbstätigkeit gemäss Abs. 2 geprüft werden kann.

Abs. 2 wird unverändert übernommen und mit den Absätzen 3 und 4 ergänzt. Abs. 3 übernimmt dabei die Regelung von § 57 Abs. 1 des bestehenden Personalreglements. Der Gemeinderat kann somit für die Ausübung eines öffentlichen Amtes oder Mandates bis zu fünf bezahlte Arbeitstage gewähren (bisher 10 Tage). Diese Regelung kommt der Sicherstellung des Betriebsganges entgegen. Neu wird in Abs. 4 ausserdem die Vereinbarkeit einer unentgeltlichen Tätigkeit mit der Arbeits- und Treuepflicht festgehalten.

In die Bestimmung betreffend die Mitsprache der Mitarbeitenden (§ 18 neues Personalreglement) fliessen drei neue Absätze ein, unter anderem betreffend die Personalkommission. Diese Bestimmung wird bisher in § 23 Personalreglement aufgeführt.

Bei wichtigen Gesprächen über die Anstellung sind Mitarbeitende berechtigt, eine Person ihres Vertrauens beizuziehen und am Gespräch teilnehmen zu lassen (Absatz 6).

Pflichten §§ 19 – 22

Unverändert bleibt die Möglichkeit bestehen, Mitarbeitenden im Rahmen der Zumutbarkeit Arbeiten zu übertragen, die nicht zum eigentlichen Pflichtenheft gehören (§ 19 neues Personalreglement).

Die Annahme von Vorteilen, Trinkgeldern und Geschenken (§ 20 neues Personalreglement) wird neu geregelt. So wird eine Grenze von Fr. 100.- pro Geschenk eingeführt. Dabei handelt es sich um sozial übliche Geschenke in Form von Naturalien oder Trinkgelder. Übersteigen Geschenke oder Trinkgelder diesen Wert, entscheidet die Anstellungsinstanz über deren Verwendung (Absatz 2).

Aufgehoben werden die Bestimmungen über die Schweigepflicht (§ 26 bestehendes Personalreglement), da diese in übergeordnetem Recht und in den Arbeitsverträgen festgehalten sind.

Die Bestimmung betreffend die Verantwortlichkeit gegenüber der Gemeinde und Dritten sowie die Bestimmung über die vertrauensärztliche Untersuchung (§ 21, 22 neues Personalreglement) bleiben bestehen.

3.5. Lohn und andere geldwerte Leistungen §§ 23 - 37 neues Personalreglement

Lohnsystem §§ 23 – 24 neues Personalreglement

Das Lohnsystem bleibt materiell unverändert. Das Lohnsystem wird neu in zwei Bestimmungen definiert: Die erste äussert sich zur Lohnfestsetzung (§ 23 neues Personalreglement), die zweite zum Jahreslohn (§ 24 neues Personalreglement). Diese beiden neuen Bestimmungen orientieren sich an den geltenden kantonalen Vorschriften, ohne dass dabei die Kompetenz der Gemeinde eingeschränkt wird.

Im geltenden Personalreglement ist festgehalten, dass die Gemeinde bei der Festsetzung und individuellen Entwicklung der Grundlöhne die Lohn Tabelle des Kantons Basel-Landschaft anwendet (§ 30 Abs. 1).

Neu soll gelten, dass sich die Lohnfestsetzung betreffend Lohnklasse und Erfahrungsstufe nach dem neuen Personalreglement oder nach der neuen Personalverordnung richtet und sich an den Modellen des Kantons Basel-Landschaft orientieren *kann* (§ 23 Abs. 1 neues Personalreglement). Somit müssen die Lohn Tabellen des Kantons nicht zwingend übernommen werden.

Neu regelt Absatz 2, dass die Anstellungsbehörde die Lohnklasse und die Erfahrungsstufe festlegt, welche der Stellenbewerberin oder dem Stellenbewerber angeboten wird.

§ 23 Abs. 3-5 beinhalten die Bestimmung betreffend Grundlohn. Lohnminimum und Lohnmaximum des Grundlohns können sich an der massgeblichen Lohnklasse der kantonalen Lohn Tabelle orientieren (Abs. 6). Abs. 7 hält fest, dass die Entwicklung innerhalb der Lohnklasse entsprechend der individuellen Leistung beschleunigt oder verzögert werden kann.

Neu wird in § 24 neues Personalreglement bezüglich des Jahreslohns, der aus 13. Monatslöhnen besteht, explizit eine pro rata temporis Regelung für während des Jahres ein- oder austretendes Personal aufgenommen. Eine solche Regelung fehlte bisher. Damit erhöht sich die Rechtssicherheit.

Grundlohn und Lohnentwicklung §§ 25 und 26 neues Personalreglement

Aufgrund des Einfließens der Bestimmung betreffend Grundlohn (§ 31 bestehendes Personalreglement) in § 23 neues Personalreglement, wurde der Abschnitt Grundlohn und Lohnentwicklung gestrafft. Es verbleiben noch die beiden Bestimmungen über die individuelle und die generelle Entwicklung des Grundlohns (§§ 25

und 26 neues Personalreglement), die keine inhaltlichen Änderungen erfahren. Somit wurde Kapitel D, Abschnitt II. umbenannt in „Lohnentwicklung“.

Zulagen, Prämien, Abgeltung besonderer Auslagen und Arbeitsleistungen, weitere Leistungen §§ 27 – 33 neues Personalreglement

Die Vorschrift über die Familienzulage (§ 27 neues Personalreglement) wurde inhaltlich unverändert übernommen. Hingegen wurde die Bestimmung zur Erziehungszulage (§ 28 neues Personalreglement) bedeutend gekürzt. Die inhaltlich unveränderten weiteren Bestimmungen werden neu in einer Verordnung geregelt. Inhaltlich unverändert bleiben die Bestimmungen betreffend die persönliche Zulage (§ 29 neues Personalreglement) und betreffend die Leistungsprämie (§ 30 neues Personalreglement).

Die Jubiläumsprämie (§ 31 neues Personalreglement), erfährt mehrere Änderungen: Sie wird neu bereits nach fünf Jahren (bisher 15) alle fünf Jahre ausgerichtet und der Pensionskasseneinkauf wird auf Fr. 3000.- reduziert (bisher Fr. 4000.-). Zudem ist neu in lit. c als weitere Option für den Bezug der Jubiläumsprämie die Möglichkeit einer Barzahlung von Fr. 2000.- vorgesehen. Diese Neuerungen sind im Hinblick auf die Abschaffung des Sabbaticals entstanden und kommen insgesamt mehr Mitarbeitenden zu Gute als der Bezug eines Sabbaticals oder die Jubiläumsprämie nach geltendem Recht. Zudem wird ein Anreiz für die ersten 10 Anstellungsjahre geschaffen, was bisher nicht der Fall war. Damit wird die Attraktivität der Arbeitgeberin für eine breite Mitarbeiterschaft erhöht.

Die Vorschrift über die Abgeltung besonderer Arbeitsleistungen, Funktionen, Arbeiterschwernissen und Auslagen bleibt unverändert (§ 32 neues Personalreglement).

Die weiteren Leistungen (§ 33 neues Personalreglement) werden nicht mehr einzeln aufgezählt, da die Details neu in einer Ausführungsbestimmung geregelt werden, um eine flexiblere Handhabung dieser Regelungen zu ermöglichen. Weiterhin Erwähnung finden explizit die Reka-Checks (neu in § 17 neue Personalverordnung).

Lohnfortzahlung §§ 34 – 37 neues Personalreglement

Bei der Lohnfortzahlung infolge Arbeitsunfähigkeit (§ 34 neues Personalreglement) wird deren Dauer wieder in Tagen bestimmt. Bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder Unfall besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung während maximal 720 Tagen, wovon in den ersten 360 Tagen der Lohn zu 100% und in den folgenden 360 Tagen zu 80% ausgerichtet wird (§ 34 Abs. 1 neues Personalreglement).

Zudem wird die Ersteinschätzung, ob es sich um eine neue oder eine Folgeerkrankung handelt, neu dem behandelnden Arzt oder der behandelnden Ärztin überlassen, da diese die Krankheit und deren Verlauf in der Regel besser einschätzen können als der Vertrauensarzt oder die Vertrauensärztin. In Abs. 8 wird die in § 44 bestehendes Personalreglement aufgeführte Regelung betreffend die Kürzung der Lohnzahlung aufgenommen. Aufgrund der neu in § 34 Abs. 8 aufgeführten Kürzung der Lohnzahlung, wird § 44 bestehendes Personalreglement aufgehoben.

In der Bestimmung zur Lohnfortzahlung infolge Einsatzes im Rahmen von öffentlichen Diensten (§ 35 neues Personalreglement) wird im Sinne der Rechtssicherheit klar formuliert, dass die Erwerbsausfallentschädigung an die Gemeinde fällt.

Die Vorschrift über die Lohnzahlung bei Haftpflichtansprüchen gegenüber Dritten (§ 36 neues Personalreglement) entspricht weitgehend der bestehenden Regelung. Allerdings wird § 45 Abs. 3 bestehendes Personalreglement aus systematischen Gründen in § 35 Abs. 3 neues Personalreglement geregelt.

Beim Lohnnachgenuss (§ 37 neues Personalreglement) wurden sprachliche Änderungen vorgenommen und die Ausbezahlung des Lohns bei Anspruchskonkurrenz an nur eine Person oder an eine Personengruppe (Abs. 3) explizit erwähnt.

3.6. Arbeitszeit § 38 neues Personalreglement

Die Einstellung der Gesellschaft zur Arbeitszeit hat sich in den letzten Jahren stark gewandelt. So kann festgestellt werden, dass bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf von den Arbeitnehmenden höhere Ansprüche an die Flexibilität der Arbeitgeberin gestellt werden. Gleichzeitig sieht sich die öffentliche Verwaltung mit stetig steigenden Anforderungen bei gleichbleibenden oder gar abnehmenden Ressourcen konfrontiert. Die Sicherstellung des betrieblichen Fortgangs erfordert deshalb eine grössere Flexibilität der Mitarbeitenden. In diesem Spannungsfeld soll das Personalreglement einen Ausgleich für beide Seiten bezüglich der Arbeitszeit finden.

Die Mitarbeitenden der Gemeinde Binningen erbringen ihre Arbeitsleistung weiterhin im Gleitzeit-, Fixzeit- oder im Jahresarbeitszeitmodell (§ 38 Abs. 1 neues Personalreglement). Die Verwaltungsleiterin, der Verwaltungsleiter kann Ausnahmen von dieser Regelung vorsehen (§ 38 Abs. 4 neues Personalreglement). Die einzelnen Arbeitszeitmodelle werden in der neuen Personalverordnung definiert. § 38 neues Personalreglement regelt zudem wie bisher die wöchentliche Arbeitszeit (Abs. 2) und führt auf, wann die Arbeitsleistung zu erbringen ist (Abs. 3 und 4).

Die Überstundenarbeit sowie die Zuschläge zur Arbeitszeit (§ 48 bestehendes Personalreglement) werden neu in der Personalverordnung geregelt. § 48 bestehendes Personalreglement wird somit aufgehoben. Überstunden bedürfen der Anordnung oder der nachträglichen Genehmigung der Vorgesetzten.

In der neuen Personalverordnung wird zudem neu eine Regelung in Bezug auf die Gleitzeitsaldi aufgeführt. Die aus der Gleitzeit entstehenden Mehrstunden (es handelt sich dabei nicht um Überstunden) werden auf 80 Mehrstunden, die Minusstunden auf 20 respektive ausnahmsweise auf minus 40 Stunden beschränkt.

3.7. Ferien und Urlaub §§ 39 – 45 neues Personalreglement

Ferien, bezahlte arbeitsfreie Halbtage und obligatorische Kompensationstage §§ 39 – 41 neues Personalreglement

Im geltenden Personalreglement haben Mitarbeitende einen Ferienanspruch von 23 Tagen pro Kalenderjahr. Er erhöht sich im Jahr des 50. Geburtstags auf 28 und im Jahr des 60. Geburtstags auf 33 Arbeitstage (§ 49 bestehendes Personalreglement).

§ 39 des neuen Personalreglements hält fest, dass die Mitarbeitenden Anspruch auf bezahlte Ferien haben. Die einzelnen Regelungen zum Ferienanspruch finden sich in der neuen Personalverordnung: Der Ferienanspruch beträgt neu 25 Tage pro Kalenderjahr (+2 Tage). Er erhöht sich im Jahr des 50. Geburtstages auf 28 Arbeitstage (gleich) und im Jahr des 60. Geburtstages auf 30 Arbeitstage (- 3 Tage). Neu fliesst auch die Möglichkeit des „Ferienansparens“ mit ein. Dieses Ansparen von Ferien jährlich bis maximal 3 Tage während 5 Jahren soll - zusammen mit dem neu geschaffenen 5-jährigen Dienstjubiläum - als Abfederungsregelung im Rahmen der Abschaffung des Sabbatical gelten.

Der Ferienbezug und die Abgeltung von Ferien sind neu in § 40 Personalreglement geregelt. Dabei wird ausdrücklich festgehalten, dass mindestens 10 Arbeitstage der jährlich zustehenden Ferien zusammenhängend zu beziehen sind.

Neu werden die in der Praxis bereits gebräuchlichen bezahlten arbeitsfreien Halbtage und obligatorische Kompensationstage explizit erwähnt (§ 41 neues Personalreglement) und auch festgelegt, wer über deren Anordnung entscheidet. Als Präzisierung wird festgehalten, dass obligatorische Kompensationstage zur Überbrückung von Schliesstagen der Verwaltung nicht vergütet werden, sondern den Zeitsaldo belasten sofern sie nicht in die bereits bewilligten Ferien fallen (Absatz 3).

Urlaub §§ 42 – 45 neues Personalreglement

Die aufzählende Vorschrift über den Urlaub (§ 42 neues Personalreglement) wird sprachlich angepasst. Der unbezahlte Urlaub (Absatz 3) wird im Hinblick auf seine Dauer konkretisiert.

Die Bestimmung betreffend Arbeitspause (§ 53 bestehendes Personalreglement, Sabbatical) wird aufgehoben. In der Praxis zeigt sich, dass es schwierig ist, die Arbeit der sich im Sabbatical befindenden Arbeitskraft mit den bestehenden Ressourcen aufzufangen. Mitarbeitende mit einem Anspruch auf ein Sabbatical, verfügen aufgrund ihres Alters regelmässig über einen höheren Ferienguthaben und zusätzliche Urlaubstage aufgrund des erreichten Dienstjubiläums. Je nach Betriebsgang wird damit ein Bezug des Sabbaticals, neben dem Bezug der ordentlichen Ferientage, schwierig. Zu beachten gilt es auch, dass bei Austritt oder bei Pensionierung von Mitarbeitenden jeweils eine Auszahlung des Anspruchs auf Arbeitspause vorgenommen wird, sollte dieser vorher nicht bezogen worden sein. Wie unter Ziffer 3.7 erwähnt, ist neu nun die Möglichkeit des Ansparens von jährlich bis maximal 3 Ferientage innert 5 Jahren als Abfederungsregelung im Rahmen der Abschaffung des Sabbatical in der neuen Personalverordnung vorgesehen. Als weitere Abfederungsregelung gilt das neu geschaffene 5-jährige Dienstjubiläum (§ 31 neues Personalreglement).

Der Mutterschaftsurlaub (§ 43 neues Personalreglement) soll neu 16 Wochen betragen und damit der Regelung der umliegenden Gemeinden angepasst werden. Die gesetzliche Mindestregelung sieht 14 Wochen vor. Nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs wird auf Ersuchen der Mitarbeiterin und bei betrieblicher Vereinbarkeit ein bis zu sechs monatiger unbezahlter Urlaub gewährt. Für die Zeit eines Mutterschaftsurlaubs wird der bisherige Arbeitsplatz im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten garantiert (Absätze 3 und 4).

Der Vaterschaftsurlaub (§ 44 neues Personalreglement) wird von bisher 5 auf 10 Tage erhöht und kann in zwei Tranchen bezogen werden (Absatz 1). Der fakultative unbezahlte Urlaub wird auf bis zu sechs Monate verdoppelt (Absatz 2).

Die Regelung betreffend Urlaub bei der Adoption eines Kindes (§ 45 neues Personalreglement) wird im Titel sprachlich umformuliert.

Die Bestimmung betreffend Urlaub zur Ausübung eines öffentlichen Amtes (§ 57 bestehendes Personalreglement) entfällt an dieser Stelle, da diese Regelung neu in § 18 Abs. 3 Personalreglement aufgeführt ist.

3.8. Versicherungen §§ 46 – 48 neues Personalreglement

Die Bestimmungen zur beruflichen Vorsorge (§ 46 neues Personalreglement) wurden bereits anlässlich der Teilrevision angepasst.

Neu wird die Prämienfinanzierung für die UVG-Zusatzversicherung in die Bestimmung über die Unfallversicherung integriert (§ 47 Absätze 2-4 neues Personalreglement).

Die Bestimmung betreffend die Krankentaggeldversicherung (§ 48 neues Personalreglement) bleibt unverändert bestehen.

3.9. Rechtspflege und Disziplinarrecht §§ 49 – 51 neues Personalreglement

Die Bestimmungen über den Dienstweg, die verwaltungsinternen Rechtsmittel und das Disziplinarrecht werden lediglich redigiert.

3.10. Übergangs- und Schlussbestimmungen §§ 52 – 54 neues Personalreglement

Die Ausführungsbestimmungen (§ 66 bestehendes Personalreglement) entfallen, da die Rechtsetzungskompetenz des Gemeinderates bereits in § 1 neues Personalreglement geregelt ist.

Ausführliche Änderungen erfährt § 67 des bestehenden Personalreglements, welcher die Übergangsbestimmungen regelt (§ 52 neues Personalreglement).

Beilagen:

- Synopse Personalreglement
- Synopse Personalverordnung (zur Kenntnisnahme)
- Bericht „Zusammenfassung der Vernehmlassungsantworten“