

Bericht und Antrag der Spezialkommission Personalreglement

Die Spezialkommission des Einwohnerrats für die Revision des Personalreglements der Gemeinde Binningen tagte zehn Mal in der Zusammensetzung: Markus Metz, Vorsitz, Kathrin Amacker, Albert Braun, Verena Dubi, Gaida Löhr, Gerhard Metz, Daniela Migliazza, Urs Rediger, Urs von Bidder, Urs Weber und Markus Ziegler. Das Protokoll führte Petra Oppliger, welche die Kommission auch als Personalverantwortliche begleitete. An den Sitzungen nahmen ausserdem teil: Charles Simon, Gemeindepräsident und Olivier Kungler, Gemeindeverwalter. Letzterer erläuterte der Kommission insbesondere auch das gegenwärtige Lohnsystem der Gemeinde.

1. Ausgangslage

Anstoss für die Revision des Personalreglements gab die Motion der Geschäfts- und Rechnungsprüfungskommission vom 2. März 2005 (Gesch. Nr. 51). Die GRPK wünschte eine gründliche Revision an die Hand zu nehmen. Bedarf wurde unter anderem an der systemimmanenten Zunahme der Personalkosten gesehen. Ausserdem sollten der Geltungsbereich, die Grundsätze der Personalpolitik und der Umfang der Delegation an den Gemeinderat überprüft werden. Die Gemeindeverwaltung erkannte Revisionswünsche in Richtung eines flexiblen, modernen, verantwortungs- und leistungsbezogenen Instruments. Gestützt darauf erarbeitete der Gemeinderat einen Entwurf und legte diesen mit einem Bericht am 12. September 2006 zusammen mit der Personalverordnung dem Einwohnerrat vor, der für die Revisionsarbeit die Spezialkommission einsetzte.

Der Gemeinderat hat seine Ergebnisse des revidierten Personalreglements am 21. September 2006 in der Presse öffentlich vorgestellt, ohne die Ratsbeschlüsse genügend vorzubehalten, und hat damit die Kommissions- und Einwohnerratsarbeit unnötigerweise vorweggenommen. Die Kommission hält dieses Vorgehen für unangebracht.

Vor der Vorlage an den Einwohnerrat wurde der Entwurf des Gemeinderats der Personalkommission der Gemeinde unterbreitet, die am 24. August 2006 Stellung genommen und ihre Revisionswünsche eingebracht hat. Die entsprechende Vernehmlassung lag der Spezialkommission vor.

2. Kommissionsarbeit

Vor der eigentlichen Beratung wurden in den Fraktionen die Themen über vorgeschlagene Änderungen zusammengestellt. Anhand dieser gesammelten Änderungsanträge führte die Kommission eine erste Lesung des Reglements durch. Nach einem etwas mühsamen Start in die Diskussion, verursacht durch Positionskämpfe auf allen Seiten, fand sich die Kommission bald in einer konstruktiven Zusammenarbeit und konnte zunehmend problemorientiert arbeiten. Allerdings bleiben deutliche Gegensätze bestehen. Nach der ersten Lesung erarbeitete Frau Petra Oppliger eine Übersicht / Gegenüberstellung zwischen bestehendem und revidiertem Reglement und verglich dieses auch mit den Regelungen des Kantons sowie mit dem Gesamtarbeitsvertrag der kaufmännischen Angestellten Basel (s. Beilage). Laufend erfolgte auch ein Vergleich mit anderen Gemeinden des Kantons. Daraufhin folgte die zweite Lesung des Reglements, in der teilweise alte Anliegen nochmals aufgenommen und diskutiert wurden. Eine kleinere Redaktionsgruppe (K. Amacker, V. Dubi, D. Migliazza und M. Metz) überarbeitete das Reglement schliesslich sprachlich und systematisch und legte es der Spezialkommission für die Schlussabstimmung vor.

3. Revisionsanliegen

Die wichtigsten Revisionspunkte sind neben einer sprachlich und systematischen Überprüfung folgende:

Die Grundsätze der Personalpolitik (§ 2) werden geringfügig überarbeitet (Bst. e und f); insbesondere soll die Gemeinde die Beschäftigung und Wiedereingliederung von erwerbslosen Personen nicht nur anstreben, sondern in Zukunft ermöglichen.

Eine Kündigungs-Sperrfrist ist nach einer Arbeitspause (Sabbatical) einzuhalten.

Das Mitarbeitergespräch (§ 21) wird kürzer dargestellt. Das ist vertretbar, denn das Gespräch hat sich in der Praxis eingespielt und bedarf keiner ausführlichen Regelung mehr.

Die individuelle Entwicklung des Grundlohns (§ 33) ist abhängig von der persönlichen Leistung, der Fach-, Führungs- und Sozialkompetenz sowie davon, ob die/der Mitarbeitende die vereinbarten Ziele erreicht hat. Vom Wortlaut des bestehenden § 26 Abs. 1 letzter Satz "Die Anrechnung eines Erfahrungsanteils erfolgt in der Regel jährlich" wurde Abschied genommen. Es bleibt zu hoffen, dass durch das Instrument der Zielvereinbarung die Lohnanstiege auch überprüfbar werden. Es soll keinen blossen Automatismus mehr geben.

Festhalten will die Mehrheit der Kommission daran, dass der Teuerungsausgleich lediglich grundsätzlich, aber nicht immer, dem Entscheid des Landrats über den Teuerungsausgleich folgen soll (§ 34).

Längere Diskussionen führte die Kommission über die Jubiläumsprämie (§ 39). Die Ansichten darüber gingen weit auseinander - von der gesamten Streichung bis zur Beibehaltung der heutigen Regelung. Der Vorschlag der Kommission stellt einen Kompromiss dar. Neu soll die Jubiläumsprämie - wenn auch nicht mehr in der früheren Höhe - so doch ab dem zehnten Dienstjahr alle fünf Jahre gewährt werden, wobei die Mitarbeitenden zwischen drei Optionen (Ferientage, Barbezug oder Einkauf in die Pensionskasse) sollen wählen können. Insgesamt erfolgt mit dem Vorschlag der Kommission ein Abbau der durch die Gemeinde erbrachten Leistungen, wenn langjährige Arbeitsverhältnisse betrachtet werden. Dieser Abbau betrifft sowohl die finanzielle wie auch die zeitliche Leistung.

Die weiteren Leistungen (§ 41) wie Reka-Schecks und Mietzinsreduktionen werden neu im Reglement und nicht mehr in der Personalverordnung aufgenommen.

Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit im Fall von Krankheit oder Unfall wird während 730 Kalendertagen gewährt (§ 42) und unabhängig von der Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Gemeinde ausbezahlt.

Die Arbeitszeit von gegenwärtig 42 Stunden pro Woche wird neu im Reglement, statt wie früher in der Personalverordnung, geregelt (§ 47). Eine Arbeitszeitreduktion muss deshalb künftig vom Einwohnerrat beschlossen werden.

Überstunden werden künftig nur noch mit Freizeit gleicher Dauer abgegolten (§ 48); es erfolgt ohne Ausnahmen keine Auszahlung mehr. Überstundenarbeit soll auf das Notwendige beschränkt werden.

Der Ferienanspruch wird erhöht (§ 49), von minimal 23 bis maximal 33 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Im Gegenzug werden die neben den gesetzlichen acht freien Tage gewährten gemeindeeigenen freien Tage auf höchstens zwei Arbeitstage gekürzt (§ 51). Damit entsteht für die Mitarbeitenden vermehrt Flexibilität, indem die Ferien zu einem beliebigen Zeitpunkt genommen werden können, während die früheren freien Tage an ein Ereignis gebunden waren.

Neu ist eine Arbeitspause (Sabbatical) im Reglement aufgenommen (§ 53), die früher als Dienstaltersurlaub in der Personalverordnung keine gesetzliche Grundlage hatte. Die Arbeitspause kann ab dem zehnten Dienstjahr in ein oder zwei Tranchen bezogen werden. Sie soll aus mindestens 30 zusammenhängenden Arbeitstagen bestehen. Die Gemeinde bezahlt 40 Arbeitstage; den Rest muss der/die Mitarbeitende allenfalls selbst beitragen. Damit entsteht ein neues Instrument, das neben der Jubiläumsprämie und den normalen Ferien zu einer zeitlich bedeutenden Arbeitspause ausgebaut werden kann.

Im Gegenzug wird der bisherige Dienstaltersurlaub von zwei Monaten gemäss Personalverordnung, welcher nach 20 Dienstjahren bezogen werden konnte, gestrichen.

An der Nichtbetriebs-Unfallversicherung haben sich die Mitarbeitenden neu hälftig zu beteiligen (§ 60). Dies entspricht der weit herum gehandhabten Regel. Sofern die Gemeinde eine Krankentaggeld-Versicherung abschliesst, haben sich die Mitarbeitenden neu auch daran zur Hälfte an der Prämie zu beteiligen (§ 61). Gewöhnlich werden solche Prämien nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden abgestuft.

In den Übergangsbestimmungen (§ 67) werden insbesondere Erschwernisse bezüglich der Änderung der Dienstjubiläen noch ausgeglichen. Die frühere Besitzstandsgarantie betreffend den Jahreslohn, die Familienzulage und die persönliche Zulage ist nicht mehr notwendig, da der Reglementsentwurf an diesen Ansprüchen nichts ändert.

4. Empfehlung an den Gemeinderat

Die Verordnung zum Personalreglement liegt in der Kompetenz des Gemeinderats. Die Kommission hat einige Regelungen daraus diskutiert und empfiehlt dem Gemeinderat das Folgende:

Die veränderten Ansätze der Pikettentschädigung reduzieren das Einkommen. Noch nicht abschätzbare Folgen haben auch die neuen Ansätze bei den Nacht- bzw. Wochenenddiensten der Hauswarte. Diese Auswirkungen sollten überprüft und gegebenenfalls die Ansätze geändert werden.

5. Gesamtwürdigung

Nach Ansicht der Kommission stellt das revidierte Reglement ein taugliches Instrument für die Gemeinde dar, die damit die in § 2 verankerten Grundsätze der Personalpolitik auch in einem wirtschaftlichen Umfeld umsetzen kann, in dem Personal nicht leicht verfügbar ist. Eine Überprüfung und ein Vergleich mit anderen kommunalen Regelungen und mit dem Kanton Basel-Landschaft sowie einem regionalen Gesamtarbeitsvertrag zeigt, dass die Gemeinde Binningen sich damit eine moderne gesetzliche Basis für das Personal gibt, so dass weiterhin mit einer effizienten, kundengerechten und bürgernahen Verwaltung, mit motivierten und zufriedenen Mitarbeitenden gerechnet werden kann.

6. Antrag

Die Spezialkommission Personalreglement beantragt dem Einwohnerrat mit 6 Ja-Stimmen zu 3 Nein-Stimmen bei 1 Enthaltung (10 Mitglieder anwesend), das Personalreglement zu genehmigen und erwartet vom Gemeinderat, dass dieses nach der Genehmigung durch den Kanton auf den 1. Januar 2008 in Kraft gesetzt werde. Die Motion der GRPK vom 14.3.2005 kann deshalb als erfüllt abgeschrieben werden.

Anträge:

1. **Das Personalreglement der Gemeinde Binningen wird genehmigt.**
2. **Die Motion betr. Revision des Personalreglements der GRPK vom 14.3.2005 (Gesch. 51) wird als erfüllt abgeschrieben.**

Binningen, 29. März 2007

Für die Spezialkommission Personalreglement
Der Präsident:

sig. Markus Metz

Beilagen:
Vergleich Personalreglement: alt - neu
Personalreglement