Antrag

des Gemeinderates

an den Einwohnerrat

2480

Pratteln, 3. April 2007

Teilrevision des Personalreglements vom 24. Januar 2000

---

1. Ausgangslage

Das Personalreglement wurde am 24. Januar 2000 vom Einwohnerrat verabschiedet und ist am 25. Juli 2000 in Kraft getreten. Das Reglement hat sich grundsätzlich bewährt, in den vergangenen Jahren hat sich jedoch gezeigt, dass es einige Schwachpunkte aufweist. Wichtige Revisionsimpulse entstammen der Erkenntnis, dass das geltende Personalreglement den erforderlichen Handlungsfreiraum für personell adäquate Massnahmen und Entscheide nicht in jedem Fall zu bieten vermag.

2. Revisionspunkte

Neben einer redaktionellen Anpassung (§ 10) und einer Präzisierung (§ 25bis) besteht bei folgenden Punkten Handlungsbedarf:

- Anstellungsverhältnis (§ 12 Personalreglement)
- Lohnfortzahlungspflicht infolge Krankheit oder Unfall (§ 42 Personalreglement)
- Ständige Zuweisung anderer Aufgaben (bisher nicht geregelt)

Wünschenswert wäre eine Regelung hinsichtlich

- Vaterschaftsurlaub (bisher nicht geregelt)
- Adoptionsurlaub (bisher nicht geregelt)

Zu den einzelnen zu revidierenden Bestimmungen des Personalreglements:

§ 10 Funktionsbeschreibungen

Während das Personalreglement in § 10 von Funktionsbeschreibungen spricht, wird im Reglement über die Gestaltung des Lohnsystems der Gemeinde Pratteln (Lohn- und Zulagenreglement) vom 24. Mai 2004 von Stellenbeschreibungen gesprochen (§ 8: Die Einreihung in eine Lohnklasse basiert auf dem Einreihungsplan, der Modellumschreibung und

der individuellen Stellenbeschreibung). Auch das Verwaltungs- und Organisationsreglement (VOR) vom 22. November 1999 verwendet in § 11 den Begriff Stellenbeschreibungen (Stellenbeschreibungen und Pflichtenhefte werden von der Gemeindeverwalterin sowie den zuständigen Abteilungsleitungen unter Beizug des zuständigen Mitglieds des Gemeinderats ausgearbeitet. Sie sind dem Gemeinderat zur Genehmigung vorzulegen.) Der Gemeinderat hat im Jahre 2000 im Hinblick auf die Lohnüberführung ein Stellenbeschreibungs-Raster genehmigt, das für alle Stellenbeschreibungen verwendet wurde. Das heisst, der Begriff „Stellenbeschreibung“ hat sich in der Praxis durchgesetzt. Im Sinne einer Klarstellung soll im Personalreglement der Begriff Funktionsbeschreibung durch Stellenbeschreibung ersetzt werden. Es handelt sich dabei um eine rein redaktionelle Änderung.

§ 12 Rechtliche Begründung des Arbeitsverhältnisses

Dieser Paragraph hält fest, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis stehen. Die Möglichkeit einer privatrechtlichen Anstellung sieht das Reglement nicht vor. Durch die starre Vorschrift, dass alle Mitarbeitenden öffentlich-rechtlich angestellt werden müssen, wird in gewissen Fällen ein flexibles und sinnvolles Verhalten des Arbeitgebers verunmöglicht resp. die Möglichkeit einer optimalen Stellenbewirtschaftung unter Berücksichtigung der aktuellen Bedürfnisse erheblich erschwert. Das Bedürfnis nach mehr Flexibilität besteht insbesondere bei zeitlich befristeten Anstellungen (z.B. Saisonangestellte wie Kassenmitarbeitende, 3. Bademeister während des Sommers im Schwimmbad), bei sonstigen Spitzenabdeckungen (z.B. Einführung des elektronischen Grundbuchs, Inkrafttreten des Sozialhilfegesetzes, wobei alle Klienten neu verfügt werden mussten) und bei Stellvertretungen bzw. Aushilfsangestellten für fest angestellte Mitarbeitende, die längere Zeit wegen Krankheit ausfallen.

Bei Aushilfskräften für während langer Zeit kranke Mitarbeitende stellt sich eine besondere Problematik: Da in der Regel nicht im Voraus feststeht, wie lange die krankheitsbedingte Abwesenheit dauert, muss das befristete Arbeitsverhältnis immer wieder verlängert werden. Das kantonale Recht (§ 6 Abs. 5 Personalverordnung) hält jedoch fest, dass befristete Arbeitsverträge von der Anstellungsbehörde für die gleiche Funktion und mit der- oder demselben Mitarbeitenden in der Regel nicht mehr als dreimal hintereinander abgeschlossen werden können. Sich ablösende aneinandergereihte befristete Arbeitsverträge, sogenannte Kettenverträge, sind gemäss Rechtsprechung unzulässig, sofern sie die Anwendung der Bestimmungen über den Kündigungsschutz oder die Entstehung von Ansprüchen des Arbeitnehmers, die von einer Minimaldauer des Arbeitsverhältnisses abhängig sind, verhindern. Ohne Unterbruch aneinander gereihte befristete Arbeitsverhältnisse werden daher in unbefristete Arbeitsverhältnisse umgedeutet. Diese heikle Situation ist in der Vergangenheit mehrmals eingetreten. Sie führt dazu, dass befristete Arbeitsverhältnisse nach dreimaliger Verlängerung definitiv beendet werden müssen und eine neue Aushilfskraft für eine kranke Mitarbeitende gesucht werden muss mit den damit verbundenen negativen Konsequenzen (neue Suche, Einarbeitung, administrativer Aufwand und entsprechende Kosten). Dass dieses Vorgehen nicht sinnvoll ist, leuchtet ein. Bei privatrechtlicher Anstellung von befristet angestellten Mitarbeitenden wäre eine Verlängerung weniger problematisch.

Eine weitere Konsequenz der öffentlich-rechtlichen Anstellung bei befristet angestellten Mitarbeitenden ist, dass die Anfechtung einer während der Probezeit ausgesprochenen Kündigung beim Regierungsrat dazu führt, dass wegen der aufschiebenden Wirkung der Beschwerde die Mitarbeitenden weiterbeschäftigt werden müssen bis zum rechtskräftigen Entscheid, welcher erst längere Zeit nach Kündigungsaussprache ergeht. Der Sinn und Zweck der Probezeit wird dadurch geradezu verunmöglicht und die Weiterbeschäftigung führt für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu unzumutbaren Situationen. Bei einer privatrechtlichen Anstellung wird bei einer Kündigung während der Probezeit aufgrund mangelhafter

Leistung und Arbeitsverhaltens das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der kurzen Kündigungsfrist definitiv beendet.

Mit der Anwendbarkeit privatrechtlicher Normen für bestimmte Mitarbeitende würde das Personalreglement nicht Neuland betreten. Ein Blick auf andere kommunale Personalreglemente zeigt, dass alle unter gewissen Umständen die Möglichkeit einer privatrechtlichen Anstellung vorsehen. Die Unterstellung unter das Privatrecht ist im Übrigen keine vollständige, weil der Staat an die ihn bindenden rechtsstaatlichen und verfassungsmässigen Grundsätze gebunden bleibt, d.h. insbesondere an das Legalitätsprinzip, das Willkürverbot und das Verhältnismässigkeitsgebot. Vor diesem Hintergrund ist es der Gemeinde auch als privatem Arbeitgeber untersagt, das Anstellungsverhältnis willkürlich, d.h. ohne sachlichen Grund, aufzulösen.

Wir würden eine Regelung empfehlen, die nicht abschliessend ist, jedoch Fälle aufzählt, bei denen eine privatrechtliche Anstellung möglich sein muss. Wir schlagen folgende Variante vor:

Privatrechtliche Verträge gelten insbesondere

- bei zeitlich befristeter Tätigkeit
- bei weniger als 30 Stunden monatlicher Arbeitszeit
- für Teilzeitpersonal im Stundenlohn
- für Personal von Beschäftigungsprogrammen
- für Personen in Ausbildung
- wenn das Arbeitsverhältnis über die Altersgrenze hinaus verlängert wird (vgl. § 25 Abs. 1bis Personalreglement)

Diese Regelung entspricht in etwa jener der Gemeinden Binningen, Muttenz und Reinach. Diese Gemeinden sehen ausdrücklich vor, dass das Reinigungspersonal privatrechtlich angestellt wird. Da das Reinigungspersonal bei uns im Stundenlohn angestellt ist (i.d.R. bei geringer Stundenzahl), würde es unter diese Bestimmung fallen. Beim Reinigungspersonal, wo häufig auch Aushilfspersonal (u.a. in den Schulferien) eingesetzt wird, ist eine höhere Flexibilität aufgrund von relativ kurzfristigen Veränderungen wie z.B. Aufhebung von Kindergärten) angezeigt. Gestützt auf die heutige Regelung müssen selbst Aushilfskräfte während einem kurzen Einsatz in den Sommerferien öffentlich-rechtlich angestellt werden.

Im Rahmen des Neuerlasses des Personalreglements im Jahre 1999 vertrat der Gemeinderat die Auffassung, die Anwendung von unterschiedlichem Recht auf kommunale Angestellte sei unter dem Gesichtspunkt des Gleichbehandlungsgebotes problematisch. Diese kritische Haltung von damals ist jedoch zu relativieren, denn der Gleichheitsgrundsatz verlangt, dass Gleiches nach Massgabe seiner Gleichheit gleich, Ungleiches nach Massgabe seiner Ungleichheit ungleich zu behandeln ist. Es ist danach unzulässig, Differenzierungen zu treffen, für die sachliche und vernünftige Gründe fehlen. Zwischen befristeten und unbefristeten Anstellungsverhältnissen z.B. besteht jedoch ein erheblicher Unterschied, der eine Differenzierung im anwendbaren Recht rechtfertigt. Sowohl der Bund, Kantone als auch Gemeinden sehen für bestimmte Mitarbeitende eine privatrechtliche Anstellung vor, ohne dass dies ein Verstoß gegen BV Art. 8 ist.

§ 25 Erreichen der Altersgrenze

Der geltende § 25 des Personalreglements sieht vor, dass das Arbeitsverhältnis grundsätzlich am letzten Tag des Monats endet, in dem die Mitarbeitenden Anspruch auf eine Altersrente gemäss AHV-Gesetzgebung erwerben. Es soll jedoch unter gewissen Bedingungen möglich sein, das Arbeitsverhältnis bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres oder Schuljahres zu verlängern. Diese Möglichkeit wird mit § 25 Abs. 1bis geschaffen.

§ 42 Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall

Die Gemeinde Pratteln hat einen sehr grosszügigen Schutz im Falle einer Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder Unfall. Wenn jemand wegen Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig wird, werden während 6 Monaten der volle Lohn und für weitere 18 Monate 80 % des vollen Lohnes ausgerichtet. Die vergangenen Jahre haben deutlich die Problematik einer 24-monatigen Lohnfortzahlungspflicht infolge Krankheit gezeigt. Eine Kündigung vor Ablauf der zweijährigen Lohnfortzahlungspflicht ist nach Ablauf der Sperrfrist zwar zulässig, ändert aber nichts an der Fortdauer der 2-jährigen Lohnfortzahlungspflicht. Die krankheitsbedingten längerdauernden Abwesenheiten sind ein grosses Problem für einen relativ kleinen Arbeitgeber wie die Gemeinde. Sie sind eine teure Angelegenheit. Es geht dabei nicht nur um die direkten Kosten für die Fehlzeiten, sondern auch um indirekte Kosten durch Umdisponieren, Suchen nach Ersatzkräften, Einarbeiten und administrativen Aufwand. Sie bringen Stress und Unruhe in den Betrieb. Es gibt Kapazitätsprobleme, Zeitverzögerungen und Mehrbelastungen für die anderen Teammitglieder. Entweder muss mit befristeten Stellen die Vakanz ausgefüllt werden oder die anderen Mitarbeitenden müssen die Lücke füllen, was einerseits an Grenzen stösst und andererseits bei speziellen Funktionen (z.B. Polizist) gar nicht möglich ist. Dies wirkt sich auch negativ auf das Arbeitsklima aus. Eine sinnvolle Einsatzplanung ist angesichts der Unsicherheit über die Dauer der krankheitsbedingten Abwesenheit schwierig und da Aushilfskräfte nicht privatrechtlich angestellt werden können, wird eine weitere problematische Situation geschaffen, auf die bereits hingewiesen wurde.

Da die Versicherungsprämien vom Krankenversicherer zum 2. Mal erheblich erhöht wurden (was zu einem Wechsel des Krankenversicherers per 1. Januar 2007 führte), soll das Problem der überdurchschnittlichen Absenzen mit verschiedenen Massnahmen angegangen werden. Per 1. Februar 2007 wurde ein vom Krankenversicherer angebotenes umfassendes Absenzenmanagement eingeführt. Dieses umfasst verschiedene Elemente wie Erfassung aussagekräftiger Absenzendaten, Schulung der Vorgesetzten, Rückkehrgespräche, Begleitung und Unterstützung bei der Wiedereingliederung nach Langzeitabsenz usw. Dabei geht es nicht nur um eine Reduktion der Kosten, sondern auch um eine Verbesserung der Partnerschaft zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten. Studien zeigen, dass bereits nach wenigen Wochen einer Arbeitsunfähigkeit eine Chronifizierung droht, die eine Reintegration ins Erwerbsleben ernsthaft gefährdet. Die rasche Integration eines Mitarbeitenden nach einer längeren Krankheit ist jedoch für alle Beteiligten vorteilhaft – wirtschaftlich, gesundheitlich und sozial.

An der geltenden Regelung der Lohnfortzahlungspflicht soll festgehalten werden. Wir sind aber der Meinung, dass die Arbeitnehmenden sich inskünftig hälftig an der Prämie der Krankentaggeldversicherung beteiligen sollen.

Ein weiterer Mangel des geltenden § 42 Abs. 1 ist, dass der Anspruch auf die zweijährige Lohnfortzahlungspflicht nicht erst nach Ablauf der Probezeit, sondern sofort entsteht. Es ist davon auszugehen, dass es sich nicht um einen bewussten Entscheid des Gesetzgebers

handelt, sondern dass bei der Revision im Jahre 1999 vergessen wurde, diesen Punkt zu regeln. Alle anderen von uns angeschauten Reglemente der Gemeinden wie auch des Kantons machen einen Unterschied zwischen der Lohnfortzahlung vor Ablauf der Probezeit und nach Ablauf der Probezeit. Die Frage der Lohnfortzahlung vor Ablauf der Probezeit soll analog dem Kanton geregelt werden.

Ein weiterer Schwachpunkt des geltenden Personalreglements ist, dass es bezüglich Lohnfortzahlung im Krankheitsfall keinen Unterschied zwischen unbefristeten und befristeten Arbeitsverhältnissen macht. Ob dies wirklich ein bewusster Entscheid war oder ebenfalls ein Versehen war, ist nicht klar. Werden befristete Mitarbeitende inskünftig privatrechtlich angestellt, stellt sich diese Frage nicht mehr, da die Bestimmungen des Obligationenrechts zur Anwendung gelangen.

§ 54 Zuweisung von anderer Arbeit

§ 54 Abs. 1 des Personalreglements sieht vor, dass Mitarbeitenden zeitlich befristet eine ihren Fähigkeiten entsprechende Arbeit zugewiesen werden kann, auch wenn eine solche nicht zu den unmittelbaren Aufgaben gemäss Arbeitsverhältnis gehört. Gemäss Abs. 2 von § 54 kann die Anstellungsbehörde aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen einen zeitlich befristeten Einsatz an einem anderen als dem angestammten Arbeitsplatz anordnen. Abs. 3 hält fest, dass wenn die Zuweisung länger dauert, eine entsprechende Änderung des Arbeitsvertrages vorzunehmen ist.

§ 54 Abs. 3 schliesst dem Wortlaut nach eine ständige Zuweisung aus. Die Formulierung „dauert die Zuweisung länger“, ist eine unbestimmte zeitliche Definition, die auslegungsbedürftig ist. Interne ständige Versetzungen, die wegen einer Reorganisation, wegen neuer Aufgabenstellungen oder aus eignungsbedingten Gründen notwendig sind, sollten möglich sein. Zu denken ist aber auch an Situationen, in denen ständige Konflikte zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten (Behörden) bestehen, die eine sachdienliche Zusammenarbeit verunmöglichen. Aus Rechtssicherheitsgründen ist eine klare Regelung der ständigen Versetzung im Personalreglement zu begrüssen.

In einem Umfeld, in dem sich Veränderungen rasch vollziehen können, und der Staat unter finanziellem Druck steht – im Rahmen der Gesetze – wirtschaftlich zu handeln, lässt es sich nicht rechtfertigen, auf Dauer Strukturen und Stellen zu erhalten, die für die Erfüllung von politisch definierten Aufgaben gar nicht mehr nötig sind. Die Gemeinde bietet eine hohe Beschäftigungssicherheit. Sie erwartet dafür von ihren Mitarbeitenden neben guten Leistungen vermehrt jedoch auch die Bereitschaft, gegebenenfalls andere zumutbare Aufgaben als die bisher gewohnten zu übernehmen. Ohne diese Flexibilität kann die Gemeinde in einem sich wandelnden Umfeld ihre Funktionen nicht mehr erfüllen und ohne diese Flexibilität verlieren die Mitarbeitenden früher oder später ihre Arbeitsmarktfähigkeit.

Von der Verwaltung wird eine Erhöhung ihrer Reaktionsfähigkeit verlangt. Dazu gehören auch Anstellungsverhältnisse, die Beweglichkeit in der Aufgabenzuweisung ermöglichen. Es ist offensichtlich, dass der Arbeitgeber zurückhaltend von dieser Möglichkeit Gebrauch machen muss, aber wirtschaftlicher Personaleinsatz erfordert im Rahmen des Zumutbaren Versetzungen.

Vaterschaftsurlaub (bisher nicht geregelt)

Das Personalreglement verweist in § 43 für den Schwangerschaftsurlaub auf das kantonale Recht. Einen Vaterschaftsurlaub sieht das kommunale Recht hingegen nicht vor.

§ 47 Abs. 1 lit. b. des Personalreglements gewährt bei Geburt eines eigenen Kindes einen bezahlten Kurzurlaub von 1 Arbeitstag, obwohl dies eines der freudigsten Ereignisse für beide Elternteile ist und mehrere Urlaubstage rechtfertigen würde. Üblich sind im öffentlichen Dienst bei Bund, Kantonen oder Gemeinden 1 bis 3 Tage, wobei diese teilweise auf 5 Tage erhöht werden. Z.T. besteht auch ein Anrecht auf den Bezug von einer oder mehreren Wochen unbezahlten Vaterschaftsurlaub. Beim Kanton Basel-Landschaft haben gemäss § 8 der Verordnung über den Schwangerschafts-, Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub Väter bei der Geburt eines eigenen Kindes einen bezahlten Urlaub von 5 Tagen. Der Urlaub ist innerhalb von 3 Monaten ab dem Tag der Geburt des Kindes zu beziehen.

Die Einführung des Vaterschaftsurlaus war bereits beim Neuerlass des Personalreglements im 1999 ein Thema, wurde aber vom Einwohnerrat mit 16 : 13 Stimmen relativ knapp abgelehnt.

Wir schlagen vor, dass die Regelung des Kantons mit einem bezahlten Urlaub von 5 Tagen und einem unbezahlten Urlaub von bis zu 12 Wochen Dauer übernommen wird, jedoch als eigenständige Regelung, damit allfällige Änderungen des kantonalen Rechts nicht nachvollzogen werden müssen. Der Vaterschaftsurlaub würde für familienfreundliche Arbeitsbedingungen und für einen aufgeschlossenen Arbeitgeber sprechen.

Adoptionsurlaub (bisher nicht geregelt)

Der Kanton sieht vor, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ein Kind adoptieren, Anspruch auf unbezahlten Urlaub von bis zu 12 Wochen Dauer haben, sofern das Adoptivkind bisher nicht in ihrem Haushalt lebte und nicht älter als 6 Jahre ist. Der Urlaub kann ganz oder teilweise bezogen werden. Die Aufspaltung des Urlaubs in zeitlich getrennte Teilabschnitte ist im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten möglich.

Der Adoptionsurlaub ist ein Anliegen, das von der Personalkommission eingebracht worden ist. Sinngemäss ist die Regelung des Kantons zu übernehmen, wobei ausdrücklich festgehalten wird, dass der Urlaub im ersten Jahr der Pflegschaft bezogen werden muss. Auch hier handelt es sich um eine eigene Regelung, um Abhängigkeiten vom Kanton zu vermeiden.

3. Legislaturziel

8E Der Gemeinderat schafft im Rahmen seiner Möglichkeiten fortschrittliche Arbeitsbedingungen. Mit der Regelung des Vaterschafts- und Adoptionsurlaus wird diesem Ziel Rechnung getragen.

Die Änderung beim § 42 (Entlöhnung bei Ausfall der Arbeitsleistung) beschränkt sich auf eine hälftige Beteiligung der Mitarbeitenden an der Prämie der Krankentaggeldversicherung. Diese Lösung ist als angemessen zu beurteilen.

4. Vergleich mit anderen Gemeinden

Im Rahmen der Vorarbeiten wurden hinsichtlich der aus unserer Sicht zu revidierenden Bestimmungen ein Vergleich mit Personalreglementen aus anderen basellandschaftlichen Gemeinden, die von der Grösse her mit Pratteln vergleichbar sind, angestellt. Die Gegenüberstellung zeigt, dass bei der Frage der Rechtsnatur des Anstellungsverhältnisses alle in den Vergleich einbezogenen Gemeinden die Möglichkeit der privatrechtlichen Anstellung vorsehen.

Bei der Frage der Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder Unfall verweist Liestal auf das Gesetz des Kantons Basel-Landschaft (entspricht bezüglich der Dauer der Lohnfortzahlung der Regelung von Pratteln). Allschwil hat eine eigene mit dem Kanton vergleichbare Regelung. Von den in den Vergleich einbezogenen Gemeinden hat einzig Muttenz eine weniger grosszügige Lohnfortzahlungspflicht. In Binningen ist wie im beiliegenden Vergleich mit den Gemeinden in der Fussnote erwähnt eine Revision im Gang, welche die Lohnfortzahlungspflicht während maximal 730 Kalendertagen vorsieht. Sowohl in Reinach als auch in Binningen hat sich das Personal an der Prämie der Krankentaggeldversicherung zu beteiligen. Allschwil hat keine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen.

Die Frage der Zuweisung anderer Aufgaben ist nur in Allschwil ausdrücklich geregelt.

Beim Vaterschaftsurlaub und Adoptionsurlaub verweisen Allschwil und Liestal auf die Lösung des Kantons. Binningen hat eine analoge gemeindeeigene Bestimmung. Reinach kennt einen unbezahlten Elternurlaub. Das Reglement von Muttenz sieht weder einen Vaterschafts- noch einen Adoptionsurlaub vor.

5. Finanzielle Auswirkungen der Vorlage

Unmittelbare finanzielle Folgen der Teilrevision des Personalreglements können nicht beziffert werden. Aussagen über mögliche Kosteneinsparungen oder Mehrkosten wären daher zum jetzigen Zeitpunkt hypothetisch. Die Revision verfolgt denn auch nicht finanzielle Ziele.

6. Vernehmlassung der Personalkommission

Der Entwurf der Teilrevision wurde der Personalkommission zur Vernehmlassung vorgelegt. Mit Schreiben vom 16. Februar 2007 teilte sie mit, dass sie keine Einwände gegen eine privatrechtliche Anstellung bei den vorgeschlagenen Arbeitsverhältnissen habe. Was die Lohnfortzahlungspflicht in § 42 anbelangt, ist sie der Meinung, dass die bisherige Regelung beibehalten werden müsse. Sie begründet dies damit, dass der neue Krankentaggeldversicherer eine Verbesserung in der Betreuung der Langzeitarbeitsunfähigen anbiete. Ausserdem seien die Angestellten im Aussendienst bei ihrer Arbeit einem grösseren Unfallrisiko ausgesetzt. Auch während der Probezeit sei auf eine Änderung der Lohnfortzahlungspflicht zu verzichten.

Hinsichtlich des neuen § 54bis (ständige Zuweisung anderer Aufgaben) ist die Personalkommission der Meinung, dass bei einer Zuweisung eines neuen Aufgabenbereichs der Besitzstand gewahrt bleiben müsse. Daher sei auf Abs. 2 und 3 von § 54bis zu verzichten.

Aufgrund von Diskussionen im Gemeinderat wurde an § 42 des Vernehmlassungsentwurfs eine Anpassung vorgenommen. Es ist somit festzuhalten, dass der vorliegende Entwurf gegenüber dem Vernehmlassungsentwurf bezüglich § 42 eine wesentliche Änderung enthält, indem an der bisherigen Lösung festgehalten wird. Neu wird jedoch eine hälftige Beteiligung der Mitarbeitenden an der Prämie der Krankentaggeldversicherung vorgeschlagen.

Dem Kritikpunkt, dass hinsichtlich des neuen § 54bis auf Abs. 2 und 3 zu verzichten sei, wurde keine Rechnung getragen, denn Besitzstandslösungen sind nicht sinnvoll und einer Zusammenarbeit im Team nicht förderlich.

7. Antrag

Gestützt auf diese Ausführungen beantragt der Gemeinderat dem Einwohnerrat, gemäss beiliegendem Entwurf zu beschliessen.

Für den Gemeinderat

Der Präsident: Die Verwalterin:

B. Stingelin   Dr. M. Hofstetter Schnellmann

Beilagen:

- Entwurf des Beschlusses
- Synoptische Darstellung
- Stellungnahme der Personalkommission vom 16.2.2007
- Vergleich mit den Gemeinden Binningen, Allschwil, Muttenz, Liestal und Reinach (Stand 3.4.2007) (*nur an Einwohnerrat*)

Personalreglement

Änderung vom

I

Das Personalreglement vom 24. Januar 2000¹ wird wie folgt geändert:

Einführung einer Abkürzung des Titels

PersR

§ 1 Abs. 1 und 2 (neu)

¹ Dieses Reglement ordnet das Arbeitsverhältnis der öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde Pratteln.

² Es findet keine Anwendung auf privatrechtlich angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

§ 10 Sachüberschrift und Abs. 1

Stellenbeschreibungen

¹ Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in Stellenbeschreibungen definiert.

§ 12 Abs. 1 und 1bis (neu)

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in der Regel in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis.

^{1bis} In Abweichung dieses Grundsatzes werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter privatrechtlich angestellt, insbesondere

- a. bei zeitlich befristeter Tätigkeit;

---

¹ Ord. Nr. 01.01

- b. bei weniger als 30 Stunden monatlicher Arbeitszeit;
- c. für Teilzeitpersonal im Stundenlohn;
- d. für Personal von Beschäftigungsprogrammen;
- e. für Personen in Ausbildung;
- f. wenn das Arbeitsverhältnis über die Altersgrenze hinaus verlängert wird.

§ 25 Abs. 1bis (neu)

^{1bis} Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen über die Altersgrenze hinaus bis zum Ende des laufenden Kalender- oder Schuljahres verlängert werden.

§ 42 Abs. 1, 1bis und 1ter (neu)

¹ Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall werden nach Ablauf der Probezeit während 6 Monaten der volle Lohn und für weitere 18 Monate 80 % des vollen Lohnes ausgerichtet.

^{1bis} Bei Arbeitsunfähigkeit während der Probezeit gilt folgendes:

- a. Kein Anspruch auf Lohnzahlung bei einer Anstellung bis zu einem Monat;
- b. Anspruch auf Lohnzahlung für eine Woche bei einer Anstellung von mehr als einem Monat bis zu drei Monaten;
- c. Anspruch auf Lohnzahlung für einen Monat bei einer Anstellung von mehr als drei Monaten.

^{1ter} Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich an der Prämie der Krankentaggeldversicherung hälftig zu beteiligen.

§ 43bis (neu)

Vaterschaftsurlaub

¹ Bei der Geburt eines eigenen Kindes wird dem Vater ein bezahlter Urlaub von fünf Tagen gewährt.

² Der Urlaub ist innerhalb von 3 Monaten ab dem Tag der Geburt des Kindes zu beziehen. Die Urlaubstage können aneinander oder einzeln bezogen werden.

³ Auf Gesuch hin ist dem Vater während des ersten Lebensjahres seines Kindes ein unbezahlter Urlaub von bis zu 12 Wochen Dauer zu gewähren. Das Gesuch ist schriftlich bis zwei Monate vor Antritt des beabsichtigten Urlaubsbezugs bei der vorgesetzten Abteilungsleitung einzureichen.

⁴ Der Urlaub kann ganz oder teilweise bezogen werden. Die Aufspaltung des Urlaubs in zeitlich getrennte Teilabschnitte ist im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten möglich.

⁵ Der Ferienanspruch erlischt für die Dauer des unbezahlten Urlaubs.

§ 43ter (neu)

Adoptionsurlaub

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ein Kind adoptieren, haben Anspruch auf unbezahlten Urlaub von bis zu 12 Wochen Dauer, sofern das Adoptivkind bisher nicht in ihrem Haushalt lebte und nicht älter als 6 Jahre ist. Der Antrag ist schriftlich bei der vorgesetzten Abteilungsleitung einzureichen.

² Der Urlaub kann ganz oder teilweise im ersten Jahr der Pflegschaft bezogen werden. Die Aufspaltung des Urlaubs in zeitlich getrennte Teilabschnitte ist im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten möglich.

³ Der Ferienanspruch erlischt für die Dauer des unbezahlten Urlaubs.

§ 54 Abs. 3

³ *Aufgehoben*

§ 54bis (neu)

Ständige Zuweisung anderer Aufgaben

¹ Aus organisatorischen, eignungsbedingten oder anderen wichtigen Gründen kann die Anstellungsbehörde einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter jederzeit ein der Qualifikation entsprechender neuer Aufgabenbereich zuweisen.

² Hat die Änderung der Aufgaben eine Lohneinbusse zur Folge, so bleibt der bisherige Lohnanspruch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist gewahrt.

³ In Härtefällen kann der Gemeinderat beschliessen, dass der bisherige Lohn während einer beschränkten Zeit ganz oder teilweise weiter ausgerichtet wird.

§ 70 Bestehende Arbeitsverhältnisse

¹ Der Gemeinderat überführt die öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse der in § 12 Abs. 1^{bis} genannten Personengruppen per 1. Juli 2008 in privatrechtliche Arbeitsverhältnisse.

² Die bis zum Inkrafttreten der Teilrevision begründeten befristeten Arbeitsverhältnisse werden bis zum Ende der vereinbarten Anstellungsdauer nach bisherigem Recht weitergeführt.

§ 71

aufgehoben

II

¹ Dieses Reglement untersteht dem fakultativen Referendum.

² Der Gemeinderat bestimmt das Inkrafttreten.

Pratteln,

Namens des Einwohnerrates

Der Präsident   Der Sekretär