



Antrag

des Gemeinderates an den Einwohnerrat

Pratteln, 08.11.2024/mg/hec

3473 Totalrevision des Personalreglements sowie des Lohn- und Zulagenreglements (neu Personalreglement); 1. Lesung

1. Ausgangslage

1.1 Ziele der Vorlage resp. der Revision des Personal- und Besoldungsreglements

Der Gemeinderat strebt seit einigen Jahren eine Modernisierung der personalrechtlichen Erlasse an. Ziel ist es, die Gemeinde Pratteln als attraktive Arbeitgeberin zu erhalten und zu fördern, insbesondere im Kontext des Fachkräftemangels. Die Revision soll mehr Flexibilität schaffen, um auf die Anforderungen eines dynamischen Arbeitsmarktes besser reagieren zu können, gleichzeitig wird das Reglement einfach und verständlich gehalten. In Bereichen, wo es sinnvoll erscheint, soll die Regelung an die Standards des Kantons Basel-Landschaft angelehnt werden. Wichtig war dem Gemeinderat im Weiteren, die Mitarbeitenden aktiv in den Prozess einzubeziehen.

1.2 Projektinhalt und -ablauf

In einer ersten Phase wurden zehn Personen aus Gemeinderat, Kader und Mitarbeiterschaft von einem unabhängigen Dritten (MRGysin Beratung GmbH) interviewt, um den Bedarf an Änderungen zu ermitteln. Basierend auf den Ergebnissen wurden folgende Revisionsthemen festgelegt:

1. Grundsatzfragen

Prüfen, ob die beiden bisherigen Reglemente nicht in eines zusammengelegt werden sollen und welche Funktionen privatrechtlich und welche öffentlich-rechtlich angestellt werden.

2. Moderne Anstellung

Im Fokus: Anpassungen bei Länge der Probezeit und Wohnsitzpflicht.

3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Wechsel vom Bewährungsverfahren zum Verwarnungsverfahren aufgrund verschiedener Schwierigkeiten bei Trennungsverfahren in der Vergangenheit.

4. Flexibles Lohnmodell

Das aktuelle Lohnmodell basiert auf zwei Punkten: Lohnklasse und Erfahrungsstufe. Verhalten, Leistung und Zusatzfähigkeiten spielen bisher kaum eine Rolle. Künftig soll das Modell für Vorgesetzte und Mitarbeitende flexibler werden, damit diese Aspekte stärker berücksichtigt werden können – ohne dass Mitarbeitende dadurch schlechter gestellt werden.

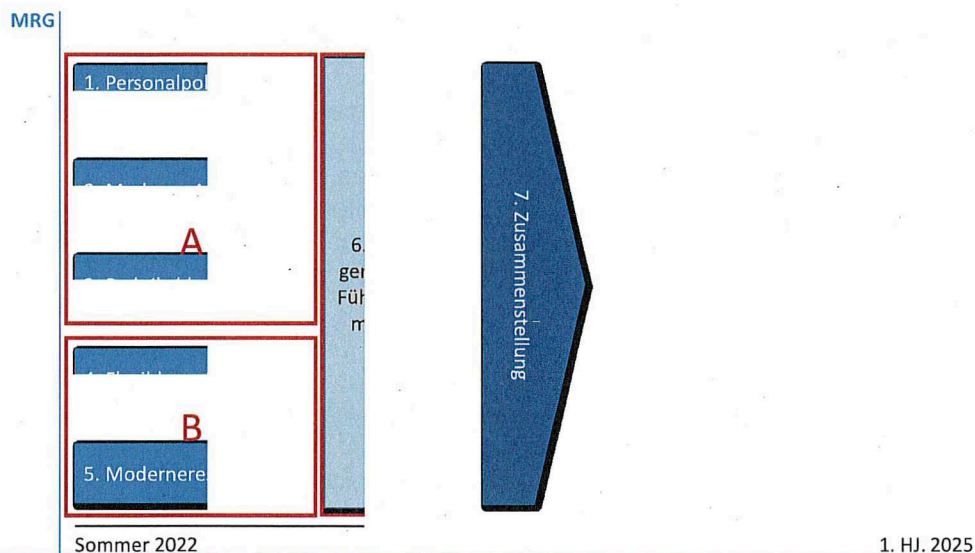
5. Modernes Zeitmodell

In der Befragung der Mitarbeitenden wurden einige kleinere Punkte zum Arbeitszeitmodell genannt, die modernisiert werden sollten. Dies betrifft in erster Linie die Verordnung (nur Wochenarbeitszeit im Reglement).

6. Zeitgemässes Führungsmodell

Mehrere Gemeinden (z.B. Reinach, Aesch, Allschwil) haben in den letzten Jahren ihr Führungsmodell im Personalbereich modernisiert. Durch die Delegation von Kompetenzen an die operative Ebene werden schnellere fachbasierte Entscheidungen ermöglicht.

In Phase 2 wurden diese Revisionsthemen in drei Arbeitspaketen (A-C) in Projektgruppen unter Einbezug der Mitarbeitenden bearbeitet (vgl. nachfolgende Abbildung). Resultat ist das vorgeschlagene Reglement, das zur Entscheidung dem Einwohnerrat vorliegt.



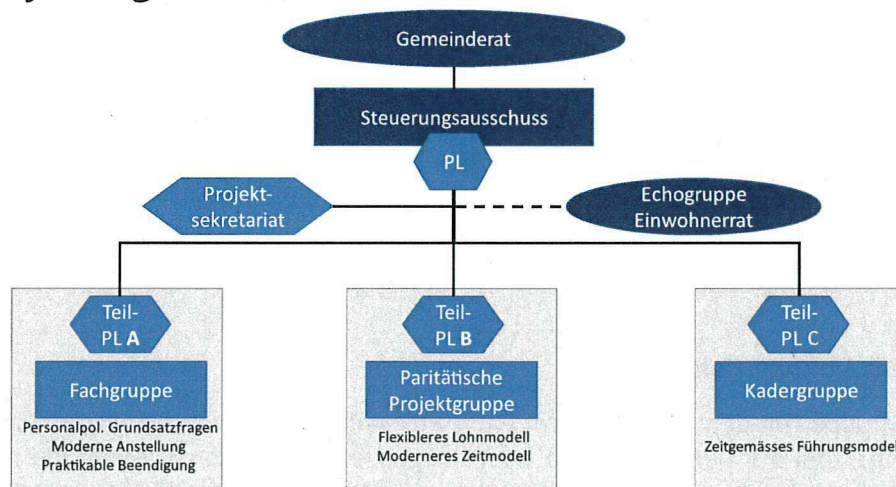
In der nun laufenden Phase 3 wird das Reglement im Einwohnerrat behandelt und im Anschluss dem Regierungsrat zur Genehmigung vorgelegt. Das Reglement wird voraussichtlich 1. Januar 2026 in Kraft gesetzt werden. In Phase 4 werden die erforderlichen operativen Aufgaben auf Verwaltungsebene durchgeführt.

1.3 Projektorganisation

Bei der Projektorganisation (vgl. nachfolgende Abbildung) war dem Gemeinderat wichtig, alle wichtigen Gruppen einzubeziehen. Daher sollten Vertreter der Kaderebene und Mitarbeitende aller Hierarchiestufen in die einzelnen Projektschritte eingebunden werden.

Der Steuerungsausschuss unter Leitung des Gemeindepräsidenten leitete das Projekt und bereitete die Anträge zu Handen des Gemeinderats vor. Die Projektleitung übernahm Matthias Gysin von der MRG aus Liestal, der die neutrale Moderation sicherstellte.

MRG Projektorganisation



1.4 Gesetzliche Grundlagen

Die Revision basiert auf den geltenden kommunalen Personalerlassen (Personalreglements sowie des Lohn- und Zulagenreglements) und berücksichtigt die kantonalen Vorgaben (Gemeindegesezt).

2. Wesentliche Anpassungen

2.1 Grundsatzfragen

Die bisherigen Regelungen sollen in einem einzigen Reglement gebündelt werden. Anwenderinnen und Anwender finden somit alle wichtigen Informationen in einem Dokument. Dies erleichtert die Handhabung.

Zwischen den Mitarbeitenden und der Gemeinde Pratteln besteht in der Regel ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis. Ausnahmen gibt es für Tätigkeiten ausserhalb der Kernaufgaben (z. B. Reinigungskräfte), die privatwirtschaftlich nach OR angestellt werden. Da in Pratteln allerdings einige Personen in diesen Bereichen mit hohem Pensum arbeiten, sollen diese im Sinne des Gleichbehandlungsgebots künftig ebenfalls öffentlich-rechtlich angestellt sein. Die privatrechtliche Anstellung ist nur für Kleinpensen gedacht. Diese Änderung ist nun in § 8 statt wie bisher in § 1 festgehalten.

Das bisher geltende Personalreglement sowie das bisherige Lohn- und Zulagenreglement enthielten Ausführungen, bei welchen eine Regelung in einer Verordnung aus juristischer Sicht stufengerechter ist. Die entsprechenden Stellen wurden in die Verordnung transferiert und das Reglement insgesamt vereinfacht, was die Lesbarkeit vereinfacht. Dies ist in der Synopse vermerkt.

2.2 Moderne Anstellung

Die Probezeit wird auf drei Monate analog Obligationenrecht verkürzt, kann aber bei Bedarf verlängert werden (vgl. neu § 9; bisher § 15).

Die Wohnsitzpflicht wird ebenfalls angepasst. Grundsätzlich gilt nach Bundesrecht freie Wohnsitznahme. Nur für bestimmte Funktionen (z.B. Hauswarte) besteht weiterhin die Pflicht, inner-

halb einer bestimmten Frist vor Ort verfügbar zu sein oder eine Dienstwohnung zu übernehmen, wobei die Formulierung im Reglement aktualisiert wurde (vgl. § 23, bisher § 30).

2.3 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Im bisherigen Reglement hat die Gemeinde Pratteln eine Bewährungsfrist bei mangelnder Leistung vorgesehen. Während dieser Frist stehen die Betroffenen unter starker Aufsicht. Dies übt Druck aus und führt nicht selten zu Krankschreibung. Auf kantonaler Ebene wurde deshalb vor einiger Zeit auf das Verwarnungssystem umgestellt, was auch etliche Gemeinden bereits nachvollzogen haben. Der Gemeinderat schlägt deshalb in Anlehnung an den Kanton ebenfalls die Umstellung auf das Verwarnungssystem vor. Bei dieser Gelegenheit wurden auch die Formulierungen generell modernisiert (vgl. neu § 13 insb. Abs. 4; bisher § 19).

2.4 Flexibles Lohnmodell

Die Projektgruppe hat dem Gemeinderat ein Bandbreitenmodell vorgeschlagen (vgl. nachfolgende Abbildung), das auf den bisherigen Lohnklassen basiert. Dadurch bleibt die neue Regelung mit der aktuellen Struktur vereinbar, ohne Besitzstandswahrungen nötig zu machen. Statt fester Löhne je nach Funktion und Erfahrung wird künftig eine Bandbreite verwendet, die durch die nächsthöhere respektive nächst tiefere Lohnklassen begrenzt wird (§ 36–42).

Diese Bandbreite ermöglicht es, neben Funktion und Erfahrung auch weitere Gleichbehandlungskriterien wie Leistung, Zusatzfähigkeiten oder die Personalmarktlage zu berücksichtigen. Der Gemeinderat hat der Empfehlung der Projektgruppe zugestimmt. Das Modell bringt vor allem in drei Punkten Flexibilität:

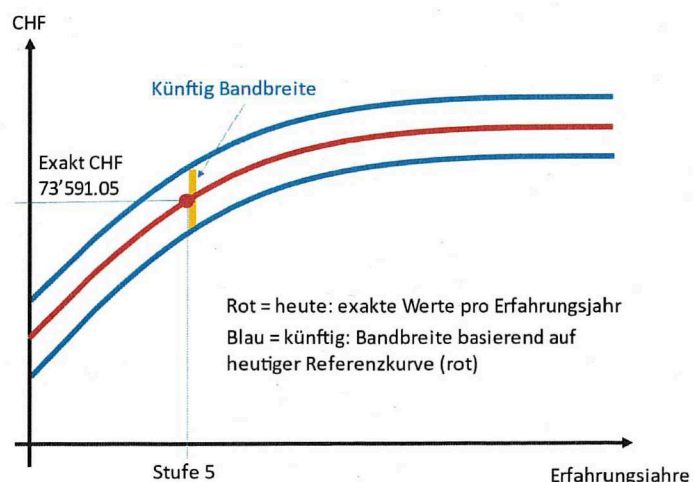
- bei der Anstellung;
- beim jährlichen Lohnanstieg (statt nur ordentlicher, doppelter oder kein Anstieg ist alles dazwischen möglich);
- beim Erreichen der höchsten Erfahrungsstufe bei älteren Mitarbeitenden (bei sehr guter Leistung sind auch dort noch Lohnerhöhungen möglich).

MRG

Bandbreitenmodell

Ziel der Modernisierung:
Mehr Flexibilität ohne
Verletzung der
Gleichbehandlung.

Jede Funktion ist einer
Lohnklasse zugeordnet.
Innerhalb der Lohnklasse
erfolgt der Lohnzuwachs
nach Erfahrungszuwachs.
Beispiel:



2.5 Modernes Zeitmodell

Die offizielle Wochenarbeitszeit bleibt bei 42 Stunden. Zur Entlastung und zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt werden jedoch zusätzliche freie Tage (zwei halbe Tage während der Fasnacht, Gründonnerstag, der Brückentag nach Auffahrt, sowie zwei halbe Tage am 24. und 31. Dezember) eingeführt. Dies entspricht nahezu einer 41-Stunden-Woche, respektive beinahe einer sechsten Ferienwoche.

2.6 Zeitgemässes Führungsmodell

In grossen Gemeinden wie Reinach oder Allschwil, aber auch in kleineren wie Duggingen, wurden die Personalentscheidungen, die früher hauptsächlich beim Gemeinderat lagen, dezentralisiert. So können Führungskräfte mehr Verantwortung übernehmen und Entscheidungen schneller treffen. Um eine modernere Führungskultur zu ermöglichen, werden Personalkompetenzen teilweise an den Gemeindeverwalter delegiert. Der Gemeinderat Pratteln hat diese Tendenzen aus vergleichbaren Gemeinden aufgenommen und die künftigen Zuständigkeiten wie folgt festgelegt:

Anstellung, Einreihung, Verwarnung und Kündigung des Gemeindeverwalters respektive der Gemeindeverwalterin sowie der Abteilungsleitungen werden vom Gemeinderat genehmigt. Die Kompetenz zur Anstellung, Einreihung, Verwarnung und Kündigung der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird an den Gemeindeverwalter respektive die Gemeindeverwalterin übertragen. Dabei wird er respektive sie jeweils die unterstellten Führungsebenen miteinbeziehen.

2.7 Weitere Anpassungen

Das Reglement wurde vollständig überarbeitet, alle Paragraphen neu nummeriert und sprachlich sowie begrifflich modernisiert.

3. Würdigung

3.1 Vernehmlassung bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Nach einem Zwischenbeschluss des Gemeinderats wurde der Entwurf des Reglements zur Vernehmlassung an die Mitarbeitenden gegeben. Bei einer Informationsveranstaltung konnten Fragen geklärt und schriftliche Rückmeldungen eingereicht werden. Anlässlich einer weiteren Veranstaltung wurden Rückmeldungen thematisiert, Verständnisfragen beantwortet und Gelegenheit für weitere Anmerkungen gegeben. Die Mehrheit der Mitarbeitenden unterstützte den Entwurf. Die eingegebenen Anregungen hat der Steuerungsausschuss diskutiert und entsprechende Anpassungen vorgenommen. Hinweise dazu finden sich in der Synopse.

3.2 Einschätzung des Gemeinderats

Der Gemeinderat sieht die Revision als ausgewogenen Kompromiss, der sowohl den Bedürfnissen der Gemeinde als Arbeitgeberin als auch den Interessen der Mitarbeitenden gerecht wird. Die vorgesehenen Änderungen unterstützen den Gemeinderat bei der Erreichung der Ziele und ermöglichen es, flexible und zukunftsorientierte Lösungen umzusetzen, ohne das bestehende System grundlegend zu verändern.

3.3 Personelle und finanzielle Auswirkungen

Die Kompetenzdelegation vom Gemeinderat an die Verwaltung und die Flexibilisierung des Lohnmodells bedingen, die Überarbeitung der Prozesse im Personalbereich. Die personellen Auswirkungen können heute noch nicht abgeschätzt werden.

Die Totalrevision der Personalerlasse soll möglichst kostenneutral erfolgen. Die Ausdehnung der öffentlich-rechtlichen Anstellung führt zu Mehrkosten von ca. CHF 12'000. Umgekehrt führen die Delegationen vom Gemeinderat an die Verwaltung zu Kosteneinsparungen.

4. Beschluss

Die Totalrevision des Personalreglements sowie des Lohn- und Zulagenreglements (neu Personalreglement) wird genehmigt.

Gemeindepräsident



Stephan Burgunder

Gemeindeverwalter



Beat Thommen

Beilagen

- Synopse