

Bericht der Spezialkommission über das Geschäft Nr. 3473: Totalrevision Personal- und Zulagenreglement der Einwohnergemeinde Pratteln

1. Allgemeines

Anlässlich der Einwohnerratssitzung vom 16. Januar wurde das Geschäft Nr. 3473 an eine Spezialkommission übergeben. Die Spezialkommission besteht aus folgenden Mitgliedern des Einwohnerrates:

Sylvie Anderrüti (SP – Präsidium), Dominique Häring (Die Mitte-EVP), Delia Moldovanyi (UP), Urs Schneider (SVP), Fabian Mendelin (SVP), Mauro Pavan (SP), Rebecca Moldovanyi (Ersatz SP - war an der dritten Sitzung dabei), Gilbert Bernoulli (FDP)

Der Gemeindepräsident Stephan Burgunder und Claudia Herzog Bee (Stab Personal und Recht Gemeindeverwaltung Pratteln) haben an den Sitzungen teilgenommen.

2. Durchführung

Die Spezialkommission hat sich an drei beratenden Sitzungen (31.03.2025, 23.04.2025 und 13.05.2025) getroffen. Am 28.5.2025 fand die letzte Sitzung zur Berichtsbesprechung statt.

An der 1. Sitzung stellte Stephan Burgunder die seit ca. 2 Jahren durch Claudia Herzog Bee, diverse Mitarbeiter-Innen und Herr Matthias Gysin (MRGysin Beratungen GmbH) begleiteten Vorbereitungsaufgaben vor, um die Anpassungen für die Totalrevision des Personal- sowie Lohn- und Zulagenreglements dem Einwohnerrat zu präsentieren.

3. Inhaltliche Aspekte – Fragen aus den Fraktionen

Eine der wichtigsten Änderung ist die Flexibilisierung des Lohnmodelles (§§ 36ff). Wie bisher wird bei der Besetzung der Stelle die Erfahrung der Stelleninhaberin respektive des Stelleninhabers berechnet. Neu steht dabei eine gewisse Bandbreite zur Verfügung. So können auch zusätzliche, nützliche Eigenschaften und Fähigkeiten oder die Lage auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt werden.

Lohnstufe: Bei Stellenantritt wird der Anfangslohn unter Berücksichtigung der Ausbildung, der Berufserfahrung und der Fähigkeiten auf einer bestimmten Lohnstufe der definierten Lohnklasse festgelegt.

Um den Lohn des Mitarbeitenden zu berechnen, nutzt die Geschäftsleitung der Gemeinde Pratteln das Tool des Kanton Basel-Landschaft als Einreihungsgrundlage (Lohnklasse und Lohnstufe) und nutzt eine eigene Lohntabelle zur Bestimmung des effektiven Lohns.

Die zweite wichtigste Änderung ist bei: **n29 Jahresarbeitszeit, Absatz 2b)**

Die Jahresarbeitszeit bleibt bei 42 Wochenstunden aber die MitarbeiterInnen müssen **neu** die einzelnen arbeitsfreien Tage (Fasnacht Mo- und Mi-Nachmittage, Auffahrt-Brücke, Weihnachten und Silvester, usw.) nicht mehr kompensieren. Die Anzahl (zwischen 3,5 bis 5,5 Tage) ist vom Jahr abhängig. Dies entspricht somit einer Arbeitszeitreduktion von ca einer Stunde pro Woche. Diese freien Tage sind in der Verordnung festgelegt. Bis jetzt mussten die Mitarbeitenden dafür 6-8 Minuten pro Tag länger arbeiten.

Zum Vergleich: lediglich die Gemeinde Aesch hat eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden. Ansonsten beträgt die Arbeitszeit beim Kanton BL sowie den Gemeinden (BL) die 42 Std./Woche.

Anmerkung FDP zum Anstellungsverhältnis: Dass Personen mit Tätigkeiten ausserhalb der Kernaufgaben vom privaten in ein öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis wechseln, scheint, ausser bei hohen Pensen, nicht notwendig.

In der kantonalen Vorprüfung wurde diesbezüglich ein Vorbehalt angebracht:

«In Bezug auf die Ausstellung privatrechtlicher Arbeitsverträge möchten wir festhalten, dass die Anstellung auf privatrechtlicher Basis grundsätzlich möglich ist, sofern eine solche nicht durch das anwendbare Dienstrecht ausgeschlossen wird. Das Anstellungsverhältnis soll jedoch nach herrschender Lehre primär dem öffentlichen Recht unterstellt sein, während privatrechtliche Arbeitsverhältnisse nur für Ausnahmefälle ausdrücklich vorgesehen werden sollten. Auch wenn die entsprechende Dienstordnung eine privatrechtliche Anstellung vorsieht, muss im Einzelfall abgeklärt werden, ob auch tatsächlich ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis vorliegt. Von Bedeutung ist dabei, ob der Vertrag in unmittelbarer Erfüllung einer Verwaltungsaufgabe abgeschlossen wurde oder nur mittelbar die Erfüllung einer solchen Verwaltungsaufgabe bezweckt. Das Gemeinwesen ist jedoch, auch wenn es privatrechtlich handelt, an die allgemeinen Verfassungsgrundsätze gebunden und bleibt somit auch bei privatrechtlichen Arbeitsverträgen den Grundsätzen der Gesetzmässigkeit, des öffentlichen Interesses, der Verhältnismässigkeit, der Rechtsgleichheit und des Willkürverbots verpflichtet, zudem ist es auch bei privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen an die Grundrechte gebunden.»

4. Lesung des Reglements:

4.1. Lesung des Reglements Teil 1 (Personalreglement)

Beim Artikel n6 /Absatz 3 Personendaten haben wir eine Änderung vorgenommen: Besondere Personendaten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wie Daten über Beurteilungsgespräche, Gesundheitszustand oder Daten, die im Zusammenhang mit einem Case-Management verwendet werden, dürfen bearbeitet werden, sofern es für die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben notwendig ist.

Beim Artikel n9/Absatz 1 wurde die Probezeit auf 4 Monate verkürzt. Mit 3 Monaten kann es für die Formalitäten (Kündigungsgespräch, rechtliches Gehör, usw.) zu knapp sein. Die Probezeit bei 6 Monaten zu belassen, ist hingegen nicht notwendig.

Beim Artikel n31/Absatz 2 wird die Formulierung so belassen. Die Mehrheit der Kommissionsmitglieder ist dafür, dass kein Betrag für «Geschenke von geringem Wert» festgelegt wird. Claudia Herzog Bee ergänzt, dass solche Details in der Verordnung geregelt werden.

Beim Artikel n33 Absatz 3 wurde die Frist von 4 auf 2 Monate verkürzt. Diese Situation kann bei einer längeren Krankheitsabwesenheit oder Kündigung vorkommen. Die Mitglieder sind der Meinung, dass die Geschäftsleitung innerhalb dieser Frist eine Lösung finden sollte, (Lohnanpassung, neue Anstellung, usw.).

Beim Artikel 35 erklärt Claudia Herzog Bee, dass es schon vorgekommen ist, dass die Nebenbeschäftigungen oder die Übernahme eines öffentlichen Amtes die Aufgabenerfüllung beeinträchtigt haben. Beispiele: Trainer in einem Verein (3-4 Stunden jeden Abend), tägliche Feuerwehreinsätze am Abend oder in der Nacht, eine Person mit einem politischen Amt, die viele Sitzungen am Abend hat, usw. Das Pensum mit den verschiedenen Tätigkeiten und der Anstellung auf der Gemeinde Pratteln darf höchstens 110% betragen.

4.2 Lesung des Reglements Teil 2 (Lohn- und Zulagen) anlässlich der 3. Sitzung:

Beim Artikel n40 wurde die Formulierung über den 13. Lohn präzisiert, damit klar ist, dass die Auszahlung in der Regel mit dem Novemberlohn ausbezahlt wird.

Beim Artikel n42 wurde die Regelung geändert. Es wurde in der Kommission nicht weitergehend darüber diskutiert und auch keine Änderung vorgeschlagen.

Beim Artikel n46 Absatz2 gab es eine intensive Diskussion. Die Zulagen für diese angeordnete Arbeit (in der Nacht, Wochenende oder Pikettdienst) werden in der Berechnung des Jahreslohnes berücksichtigt. Die Zulagen werden nur in Ausnahmesituationen zusätzlich zum Lohn ausgerichtet. Mit dieser Regelung sind zwei Kommissionsmitglieder nicht einverstanden und wünschen sich, dass die Löhne ohne Zulagen berechnet werden und dass die Zulagen separat ausgerichtet werden. Die vier übrigen Mitglieder wollen die Formulierung so belassen.

Beim Artikel n50 Absatz 3 erklärt Claudia Herzog Bee, dass die Erziehungszulage nicht obligatorisch ist. Es gab hier eine intensive Diskussion. Ein Teil der Mitglieder findet diese Regelung nicht fair. Gemäss ihnen sollten die beiden Elternteile die volle Erziehungszulage von ihrem verschiedenen Arbeitgeber erhalten. Claudia Herzog Bee erklärte, dass der Kanton BL die gleiche Regelung hat.

Bei den Artikeln 56, 57 58, 59 und 64 hat Claudia Herzog Bee eine Fussnote angefügt.

5. Zusammenfassung

Die Spezial-Kommission hat viele Fragen gestellt und diese zufriedenstellend beantwortet bekommen. Es wurden daher wenige Änderungen vorgenommen und die Kommissionsmitglieder kommen zum Schluss, dass die Anpassungen im Reglement für das Personal mehrheitlich positiv sind.

Ich bedanke mich bei den Kommissionmitgliedern sowie Claudia Herzog Bee und Stephan Burgunder für die angenehme Zusammenarbeit.

Die Kommission bedankt sich bei der Verwaltung und allen Beteiligten für die sehr ausführliche Vorbereitung und Ausarbeitung der Vorlage zur Totalrevision.

6. Anträge der Spezialkommission an den Einwohnerrat

- 6.1 Kenntnisnahme des Berichtes der Spezialkommission
- 6.2 Genehmigung der Totalrevision des Personal-, Lohn- und Zulagenreglements mit den entsprechenden inhaltlichen Anpassungen gemäss korrigierter Synopse.

Pratteln, 28. Mai 2025

Für die Spezialkommission des Einwohnerrates

Sylvie Anderrüti

