

Antrag
des Gemeinderates
an den Einwohnerrat

2480

Pratteln, 24. Juli 2007

2. Lesung

Teilrevision des Personalreglements vom 24. Januar 2000

Anlässlich der 1. Lesung des Geschäfts am 23. April 2007 hat der Einwohnerrat zu diversen Bestimmungen zusätzliche Auskünfte und Abklärungen verlangt. Nachstehend folgen daher entsprechende ergänzende Angaben sowie Bemerkungen zu den aufgrund der 1. Lesung vorgenommenen Änderungen.

1. Privatrechtliche Anstellungsverhältnisse

Anlässlich der 1. Lesung wurde beanstandet, dass die Aufzählung der privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden in § 12 Abs. 1bis erfolgt, obwohl bereits in § 1 Abs. 2 des Personalreglements festgehalten wird, dass der sachliche Geltungsbereich des Personalreglements die öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeitenden sind. Dieser Kritik wird Rechnung getragen, indem die Aufzählung der inskünftig privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden neu in § 1 Abs. 3 erfolgt. Des Weiteren wird neu in § 1 Abs. 2 ausdrücklich festgehalten, dass sich das privatrechtliche Arbeitsverhältnis nach den Bestimmungen des Obligationenrechts richtet, soweit der Arbeitsvertrag keine abweichenden Vorschriften enthält.

2. Befristete Anstellungsverhältnisse

Gemäss § 1 Abs. 3 lit. a werden befristete Anstellungsverhältnisse künftig mit privatrechtlichem Arbeitsvertrag abgeschlossen. Für Verwirrung anlässlich der 1. Lesung sorgte, dass in mehreren von der Teilrevision nicht betroffenen Bestimmungen des Personalreglements immer noch der Begriff "befristete Anstellung" aufgeführt ist. Es wurde die Frage gestellt, ob es nebst den befristeten Anstellungsverhältnissen nach wie vor öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnisse mit Befristung geben würde.

Eine befristete Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag soll es inskünftig nicht mehr geben. Bei der Erarbeitung der Vorlage war jedoch übersehen worden, dass in weiteren Bestimmungen des Personalreglements die befristeten Anstellungsverhältnisse erwähnt sind. Diese Bestimmungen sind, soweit ein Hinweis auf befristete Anstellungsverhältnisse erfolgt, aufzuheben. Es handelt sich dabei um folgende Bestimmungen:

- § 11 Abs. 2: Ausschreibung der befristeten Anstellungsverhältnisse
- § 16 lit b: Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Ablauf einer befristeten Anstellung
- § 21: Fristablauf befristeter Anstellungsverhältnisse
- § 25 Abs. 4 Altersgrenze für befristet angestellte Mitarbeitende

Dass es eine befristete Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag inskünftig nicht mehr geben wird, geht auch aus § 70 Abs. 1 Personalreglement hervor, wonach die öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse der in § 1 Abs. 3 genannten Personengruppen per 1. Juli 2008 in privatrechtliche Arbeitsverhältnisse überführt werden. Diese Überführung ist notwendig, damit alle Mitarbeitenden, die unter § 1 Abs. 3 fallen, dem gleichen Recht (Privatrecht) unterstellt sind. § 70 Abs. 2 hält allerdings im Sinne einer Übergangsregelung fest, dass die bis zum Inkrafttreten der Teilrevision begründeten befristeten Arbeitsverhältnisse bis zum Ende der vereinbarten Anstellungsdauer nach bisherigem Recht weitergeführt werden. Eine Überführung macht angesichts der in der Regel kurzen Dauer der befristeten Anstellung keinen Sinn. Es wird sich auch nur um einige wenige befristete Anstellungsverhältnisse handeln, die von dieser Übergangsregelung überhaupt betroffen sind.

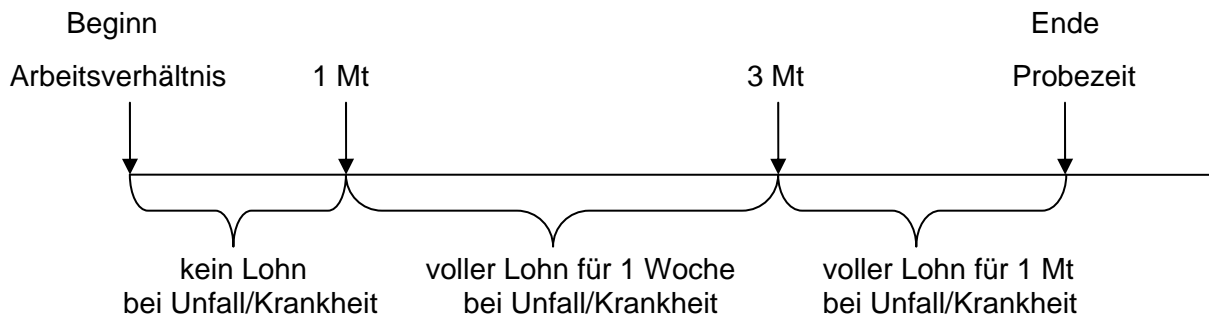
Eine weitere Frage, die im Einwohnerrat gestellt wurde, war, wie die Mitarbeitenden, die befristet angestellt werden, im Personaletat aufgeführt werden und wie diese Anzahl Stellen festgelegt werden. Dazu wird festgehalten, dass auch für die privatrechtliche Anstellung von Teilzeitkräften die notwendigen Stellenprozente im Stellenplan enthalten sein müssen bzw. eine befristete Stellenaufstockung durch den Einwohnerrat bewilligt worden sein muss. Für die privatrechtliche Anstellung von Aushilfen infolge krankheits- oder unfallbedingten Abwesenheiten gilt die bisherige Praxis, dass die entsprechenden Lohnkosten über die Taggeldzahlungen sichergestellt sein müssen. Weitere Aushilfsanstellungen sind nur im Rahmen von vom Einwohnerrat (z.B. mit dem Budget) dafür bewilligten weiteren Mitteln möglich.

3. § 42 Abs. 1bis: Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit während der Probezeit

In der 1. Lesung wurde von einer Seite bemängelt, dass § 42 Abs. 1bis unverständlich und so zu formulieren sei, dass er eindeutig verstanden werde. Von anderer Seite wurde allerdings eingewendet, dass die Formulierung klar sei und es keine Wortlautänderung brauche. Wir beschränken uns daher, die Bestimmung zu erläutern und auf eine andere mögliche Variante hinzuweisen, und zwar eine von der Dauer des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit unabhängige Regelung. Eine solche Regelung enthalten u.a. die Personalreglemente der Gemeinde Binningen und der Gemeinde Reinach.

Die Bestimmungen über die Lohnfortzahlung gemäss § 42 Abs. 1bis Personalreglement kommen zur Anwendung, wenn die Arbeitsunfähigkeit während der Probezeit eintritt. Tritt die Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall während der Probezeit ein, verkürzt sich die Lohnfortzahlungsdauer wie folgt:

- im ersten Monat der Anstellung besteht kein Lohnfortzahlungsanspruch
- ab dem zweiten Monat bis und mit drei Monaten der Anstellung 100% Lohnzahlung für eine Woche
- ab dem vierten Monat der Anstellung 100% Lohnzahlung für einen Monat



Diese Regelung von § 42 Abs. 1bis Personalreglement entspricht derjenigen des Kantons. In § 4 der kantonalen Verordnung über die Lohnansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfalls vom 27. Juni 2000 (SGS 153.12) regelt der Kanton die Lohnfortzahlung während der Probezeit und während dem befristeten Arbeitsverhältnis identisch¹:

§ 4 Probezeit und befristetes Arbeitsverhältnis

¹ Beim befristeten Arbeitsverhältnis besteht im Falle von Arbeitsunfähigkeit folgender Anspruch auf Lohnzahlung:

- bei einer Vertragsdauer bis zu einem Monat: kein Anspruch;
- bei einer Vertragsdauer von mehr als einem und bis zu drei Monaten: Lohn für eine Woche (entsprechend sieben Kalendertagen);
- bei einer Vertragsdauer von mehr als drei und bis zu 14 Monaten: für drei Monate der volle und für weitere drei Monate der halbe Lohn;
- bei einer Vertragsdauer von mehr als 14 Monaten: Lohnzahlung gemäss § 3.

² Die Dauer der Lohnzahlung bei Arbeitsunfähigkeit während der Probezeit folgt den Grundsätzen von Absatz 1.

Nachstehend folgen zwei Varianten einer von der Dauer des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit unabhängigen Regelung.

§ 42 Abs. 2 des Entwurfs des revidierten Personalreglements der Gemeinde Binningen sieht folgendes vor:

§ 42 Abs. 2 Lohnfortzahlung infolge Arbeitsunfähigkeit

² Während der Probezeit² besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung während drei Wochen.

Die Regelung der Gemeinde Reinach lautet wie folgt:

¹ Im Gegensatz zur kantonalen Regelung wird sich die Lohnfortzahlung beim befristeten Arbeitsverhältnis in der Gemeinde Pratteln nicht nach öffentlichem Personalrecht, sondern künftig nach Obligationenrecht richten.

² Das Personalreglement von Binningen sieht eine Probezeit von 6 Monaten vor.

§ 48 Abs. 1 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

¹ Während der Probezeit³ besteht im Falle von Arbeitsunfähigkeit ein Lohnanspruch für eine Woche (entsprechend sieben Kalendertagen).

Der Gemeinderat hatte in seiner Vorlage vom 3. April 2007 trotz der etwas komplizierteren Handhabung eine der kantonalen Lohnfortzahlungsregelung analoge Bestimmung aus folgendem Grund aufgenommen: Das Personalreglement enthält bereits diverse Bestimmungen, die auch im kantonalen Personalrecht zu finden sind. Auch bei der jetzt vorliegenden Teilrevision wurden Regelungen des Kantons übernommen (Vaterschaftsurlaub, Adoptionsurlaub). Dies hat den Vorteil, dass bei Auslegungsfragen und Unklarheiten das Personalamt des Kantons befragt werden kann. Zu einigen wesentlichen Bestimmungen des kantonalen Personalrechts gibt es im Übrigen eine Verwaltungsgerichtspraxis. Bei gleichlautenden Bestimmungen im kommunalen Recht können diese Gerichtsentscheide konsultiert werden, welche wertvolle Hinweise für die Praxis liefern.

Zweifelsohne sind jedoch die Regelungen von Binningen und Reinach einfach und klar. Mit anderen Worten: die ursprünglich vorgeschlagene Version im Antrag vom 3. April 2007 könnte durch eine Bestimmung, wonach ein Lohnanspruch während der Probezeit während beispielsweise drei Wochen besteht, ersetzt werden.

Abschliessend muss an dieser Stelle betont werden, dass es sich bei dem in § 42 Abs. 1bis geregelten Fall der Lohnfortzahlung infolge Arbeitsunfähigkeit in der Probezeit um einen seltenen Fall handelt.⁴

4. § 54bis Ständige Zuweisung anderer Aufgaben

Anlässlich der 1. Lesung wurde die Frage gestellt, weshalb § 54 Abs. 3 aufgehoben wird. Im Antrag vom 3. April wurde dazu ausgeführt, dass § 54 Abs. 3 aufgehoben werden soll, weil die Formulierung „dauert die Zuweisung länger“ durch eine eindeutige Formulierung ersetzt werden soll, welche den Fall der ständigen Zuweisung anderer Aufgaben regelt. Insofern fehlt - entgegen einer Äusserung in der 1. Lesung - gerade keine Regelung, wenn ein Mitarbeiter aus irgendeinem Grund in eine neue Abteilung mit neuem Aufgabengebiet versetzt wird. Genau dieser Fall ist im neuen § 54bis geregelt. Dass dies einen neuen Vertrag, einen neuen Stellenbeschrieb und ein neues Pflichtenheft erfordert, ist unbestritten. Dass diese Zuweisung nur im Rahmen einer Änderungskündigung möglich ist, geht konkludent aus § 54bis Abs. 2 hervor. Das in der 1. Lesung erwähnte Beispiel, dass ein Mitarbeiter krank wird und ein anderer Mitarbeiter seine Aufgaben übernimmt, ist - soweit ein Mitarbeiter gewisse Aufgaben zusätzlich zu seiner bisherigen Funktion übernimmt - in § 19 des Lohn- und Zulagenreglements geregelt. Dieser lautet wie folgt:

„Zusätzliche oder anspruchsvollere Aufgaben, die für mindestens zwei Monate übertragen wurden, können vom Gemeinderat auf Antrag der Abteilungsleitung durch Ausrichtung einer Zulage abgegolten werden.“

Eine maximale Frist für die vorübergehende Zuweisung in das Personalreglement aufzunehmen, ist – wie bereits anlässlich der 1. Lesung ausgeführt - nicht empfehlenswert. Es

³ Das Personalreglement Reinach kennt eine dreimonatige Probezeit.

⁴ Was die Lohnfortzahlung wegen Arbeitsunfähigkeit infolge Unfall anbelangt, so ist dies im Bundesgesetz über die Unfallversicherung (SR 832.20) geregelt. Gemäss Art. 16 f. UVG beträgt das Taggeld bei voller Arbeitsunfähigkeit 80 % des versicherten Verdienstes und wird ab dem 3. Tag nach dem Unfalltag bis zur Wiedererlangung für jeden Kalendertag periodisch ausbezahlt.

kommt hinzu, dass die Regelung des zeitlich befristeten Einsatzes an einem andern als dem angestammten Arbeitsplatz (§ 54 Abs. 2) seit Inkrafttreten des Personalreglements im Jahre 2000 Geltung hat und bisher nie Anlass zu Problemen gegeben hat. Es besteht daher auch kein Änderungsbedarf.

5. Antrag

://: Der Gemeinderat beantragt dem Einwohnerrat, gemäss beiliegendem Entwurf zu beschliessen.

Für den Gemeinderat

Der Präsident:

Die Verwalterin:

B. Stingelin

Dr. M. Hofstetter Schnellmann

Beilagen:

- Entwurf des Beschlusses 2. Lesung
- Synoptische Darstellung 2. Lesung