Neues Personalreglement

Im Frühling 2022 schickt der Gemeinderat ein neues Personalreglement in die Vernehmlassung. Die Grünen Münchenstein beteiligen sich mit einer ausführlichen Stellungnahme am Mitwirkungsverfahren. Einige unserer Punkte wurden vom Gemeinderat aufgenommen, obwohl sie im Mitwirkungsverfahren nicht aufgenommen wurden. Die Grünen fassen eindeutig die Ja-Parole zum neuen Personalreglement, **an der Gemeindeversammlung vom 23.6.2022 wird das neue Personalreglement einstimmig angenommen.**

Unsere Stellungnahme

Anton Bischofberger

Zollweidenstr. 15

4142 Münchenstein

061 411 01 13

bischofberger@indigo-bottmingen.ch

An den Gemeinderat

Schulackerstr. 4

4142 Münchenstein

Münchenstein, 26.4.2022

Stellungnahme zum Personalreglement

Sehr geehrte Frau Präsidentin, sehr geehrte Gemeinderäte*innen,

die Grünen Münchenstein danken dem Gemeinderat für die Durchführung einer Vernehmlassung zum revidierten Personalreglement und beteiligen sich gerne daran. Wir hoffen, dass diese Vernehmlassung die Behandlung des Geschäftes an der Gemeindeversammlung deutlich vereinfachen wird.

Grundsätzlich begrüssen die Grünen Münchenstein das neu revidierte Personalreglement. Es ist gegenüber der vorherigen Version übersichtlicher, besser strukturiert und verschlankt. Ebenso begrüssen wir die beiden Hauptmotivationen des Gemeinderates: die Aufhebung der Trennung von Anstellungsverhältnissen nach Personalrecht und nach Obligationenrecht, sowie die Kompetenzverlagerung nach unten im Anstellungsprozedere (der Gemeinderat stellt nur noch die Abteilungsleitungen ein, die übrigen Angestellten werden durch die Abteilungsleitungen eingestellt). Beide Stossrichtungen machen unserer Meinung nach durchaus Sinn, sind zweckmässig und dienen sowohl der Gemeinde wie auch den Mitarbeitenden.

Wir haben aber eine Reihe von Anmerkungen und Anträgen zu einzelnen Paragraphen des neuen Reglements:

• **§16**: dass der Gemeinderat den 13. Monatslohn abschaffen will, ist für uns nicht nachvollziehbar. Die Angestellten begrüssen in der Regel eine zusätzliche Lohnzahlung im November wegen den erhöhten Kosten um den Jahreswechsel (Versicherungen, Steuern, Weihnachten). Finanziell hingegen spielt es für die Gemeinde keine Rolle, da ja die Jahreslohnsumme ausschlaggebend ist.

• **§20**: In der Regel sind Mitarbeitende mit weniger als 8 Stunden pro Woche nicht in der Nichtbetriebsunfallversicherung versichert. Im Reglement ist unklar, ob das auch so gehandhabt wird, oder ob der Gemeinderat entgegen der üblichen Praxis auch Mitarbeitende mit einem kleineren Pensum versichern will.

• **§26**: Dass das Reglement hier einen Arbeitszeitsaldo einführt, ist eine sinnvolle Änderung. Ein Arbeitszeitsaldo führt zu einer wesentlichen Vereinfachung. Er erlaubt zudem mehr Flexibilität und Eigenverantwortung der Mitarbeitenden.

• **§31**: Hier muss unbedingt erwähnt werden, dass der Vaterschaftsurlaub innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt bezogen werden muss. Wird das nicht er-wähnt, könnten Väter ihren Urlaub auch später beziehen, die Gemeinde erhielte aber nichts mehr vom Bund aus der Erwerbsersatzordnung. Ferner würde es Sinn machen, den Tag der Geburt als zusätzliche bezahlte Absenz zu definieren. Ferner stellt sich auch die Frage nach einem bezahlten Urlaub bei Adoption (z.B. 5 Arbeitstage bei Adoption eines unter 5 Jahre alten Kindes).

• **§35**: Ferienbezug: Der Satz «Darüber hinausgehende nicht bezogene Ferienguthaben verfallen Ende Jahr ohne Anspruch auf Entschädigung» muss gestrichen wer-den. Er würde einer gerichtlichen Beurteilung nicht standhalten, weil Ferien bezogen werden müssen. Nach

gängiger Praxis müssen die Vorgesetzten die Mitarbeitenden vor Ablauf der Frist in die Ferien schicken, auch wenn die Mitarbeitenden dann ev. gar nichts anfangen könnten mit ihrem Urlaub.

• **§39**: Urlaub: der bezahlte Tag der Geburt für den Vater oder ein Elternschaftsurlaub bei Adoption (siehe unsere Anmerkung zu §31) könnten auch hier verankert werden.

• **§42**: Mitarbeiter*innengepräch: Wir beantragen folgende Einfügung: «Mitarbeitende und Vorgesetze können verlangen, dass eine Person aus der Personalabteilung beim Gespräch dabei ist.» Dies kann zum Schutz der Mitarbeitenden oder der Vorgesetzten in konflikthaften Situationen sinnvoll sein. Die Anwesenheit einer Person aus der Personalabteilung beim Mitarbeiter*innengespräch ist etwas anderes als die in Absatz 4 vorgesehene Anhörung von der Personalleitung.

• **§44**: Arbeitszeugnis: es ist üblich, dass Mitarbeitende bei einem Anstellungsverhältnis, das weniger als 3 Monate gedauert hat (z.B. Kündigung während der Probezeit), nicht ein qualifiziertes Zeugnis, sondern nur eine Arbeitsbestätigung erhalten. Das muss im Reglement verankert werden, sonst müsste auch in diesem Falle ein qualifiziertes Zeugnis ausgestellt werden. Wir beantragen daher, folgenden Satz einzufügen: «Bei Mitarbeitenden, bei denen das Anstellungsverhältnis weniger als drei Monate gedauert hat, darf anstelle eines qualifizierten Zeugnisses eine Arbeitsbestätigung ausgestellt werden. Auf Wunsch wird bei weniger als dreimonatigen Arbeitsverhältnissen ebenfalls ein qualifiziertes Arbeitszeugnis an Stelle einer Arbeitsbestätigung ausgestellt.»

Wir bitten Sie, diese Anregungen wohlwollend zu prüfen.

Im Namen der Grünen Münchenstein

Kathrin Hasler, Co-Präsidentin Anton Bischofberger, Vorstand

Antwort des Gemeinderates: aus dem Mitwirkungsbericht

6.5.2022

.

§16	Grüne	Dass die Gemeinde den 13. Monatslohn abschaffen will, ist nicht nachvollziehbar, jedoch stellt die Gemeinde auf den Jahreslohn ab.	Das Personal hat abgestimmt, dass der Lohn in 12 Tranchen ausbezahlt werden soll. Der 13. Monatslohn wird demzufolge anteilig jeden Monat ausbezahlt und fällt nicht weg. Der vereinbarte Jahreslohn bleibt bestehen

§20	Grüne	Im Reglement ist unklar, ob Mitarbeitenden mit einem Pensum von weniger als 8 Stunden pro Woche NBU versichert sind und ob der Gemeinderat entgegen der üblichen Regelung dies beabsichtigt.	Die Mitarbeitenden werden gemäss UVG versichert, ab einem Einsatz von 8 Stunden pro Woche
§26	Grüne	Die Einführung des Arbeitszeitsaldos wird begrüsst.	Die Definition von Überzeit/ Überstunden entspricht derjenigen im OR: Diejenige Arbeitszeit, die 45 Stunden pro Woche übersteigt.
§31	Grüne	Beim Vaterschaft bitte darauf hinweisen, dass dieser nur innert 6 Monaten EO berechtigt ist. Der Tag der Geburt soll zusätzlich als freier Tag gewährt werden und den Vaterschaft ausweiten auf die Adoption eines Kindes unter 5 Jahren.	Die 6-monatige EO-Frist beim Vaterschaftsurlaub wurde übernommen.
§35	Grüne	Die Ferien müssen bezogen werden und dürfen nicht gestrichen werden. Die Vorgesetzten müssen dafür sorgen, dass die Mitarbeitenden die Ferien beziehen.	Der Gemeinderat nimmt dies zur Kenntnis. Die Änderungen werden nicht umgesetzt.
§39	Grüne	Der bezahlte Tag der Geburt für den Vater oder ein Elternschaftsurlaub bei Adoption könnten auch hier verankert werden.	Der Gemeinderat nimmt dies zur Kenntnis.
§42	Grüne	Die Grünen beantragen folgende Einfügung: «Mitarbeitende und Vorgesetze können verlangen, dass eine Person aus der Personalabteilung beim Gespräch dabei ist» Dies kann zum Schutz der Mitarbeitenden oder der Vorgesetzten in konflikthaften Situationen sinnvoll sein. Die Anwesenheit einer Person aus der Personalabteilung beim Mitarbeiter*innengespräch ist etwas anderes als die in Absatz 4 vorgesehene Anhörung von der Personalleitung.	Das Mitarbeitergespräch soll als Jahresgespräch stattfinden zwischen Mitarbeitenden und vorgesetzter Person und nicht als Problembereinigungsgespräch einmal pro Jahr. Neu können auch die Vorgesetzten beurteilt werden.
§44	Grüne	Es ist üblich, dass Mitarbeitende bei einem Anstellungsverhältnis, das weniger als 3 Monate gedauert hat (z.B. Kündigung während der Probezeit), nicht ein qualifiziertes Zeugnis, sondern nur eine Arbeitsbestätigung erhalten. Das muss im Reglement verankert werden, sonst müsste auch in diesem Falle ein qualifiziertes Zeugnis ausgestellt werden. Wir beantragen daher, folgenden Satz einzufügen: «Bei Mitarbeitenden, bei denen das Anstellungsverhältnis weniger als drei Monate gedauert hat, darf anstelle eines qualifizierten Zeugnisses eine Arbeitsbestätigung ausgestellt werden. Auf Wunsch wird bei weniger als dreimonatigen Arbeitsverhältnissen ebenfalls ein qualifiziertes Arbeitszeugnis an Stelle einer Arbeitsbestätigung ausgestellt."	Der Gemeinderat nimmt dies zur Kenntnis, der § blieb inhaltlich unverändert.