

Antrag an die Generalversammlung zum Thema Personalwesen, Musterlösungen für Stellendokumentationen und Modellumschreibungen für kleine bis mittlere Gemeinden

Hauptantrag:

Die Mitglieder des Kernteams der Fachgruppe Verwaltungsleitung beantragen der Generalversammlung einen Kredit von CHF 25'000 zu Handen der Fachgruppe Verwaltungsleitung für die Erarbeitung von mindestens 5 Musterlösungen für Modellumschreibungen und Stellendokumentationen für das Jahr 2021 frei zu geben.

Eventualantrag:

Sollte die Freigabe für das Jahr 2021 aus rechtlichen Gründen resp. aufgrund von Bestimmungen in den Statuten nicht möglich sein, beantragen wir den Kredit für das Budget 2022 einzustellen.

Mit der Umsetzung wird die Fachgruppe Verwaltungsleitung beauftragt, wobei dem Vorstand die Aufsicht übertragen wird und er nach Empfehlung durch die Fachgruppe die Auftragserteilung an Dritte vornimmt.

Begründung

Am Fachgruppentreffen vom 23.01.2020 haben sich verschiedene Mitglieder für eine Mitarbeit in einer ad hoc Arbeitsgruppe (AG) zum Thema Personalwesen gemeldet. Aufgrund der Corona-Krise konnte ein erstes Treffen der AG nicht wie ursprünglich beabsichtigt im April stattfinden, sondern erst am 10.08.2020. Allerdings hatte diese zeitliche Verzögerung auch Vorteile, weil mittlerweile mehr über die kommenden Veränderungen in der kantonalen Personalgesetzgebung bekannt geworden ist, insbesondere zum Thema Lohnsystem.

Neues Personaldekret des Kantons - Leistungskomponente

An der Sitzung nahm auch der neue Leiter der Fachstelle Honorierung des kantonalen Personalamtes, Lukas Wyder, teil. Er präsentierte die vorgesehene praktische Umsetzung des neuen Lohnsystems. Die Präsentation dazu kann im Mitgliederbereich Fachgruppe Verwaltungsleitung von der Homepage des GFV heruntergeladen werden. Sie ist nicht für die breite Öffentlichkeit oder für die Presse bestimmt.

Die Erkenntnisse der Arbeitsgruppe aus dem Referat von L. Wyder lauteten zusammengefasst wie folgt:

- Im Anstellungsverfahren und bei den Stellenbeschreibungen bei der kantonalen Verwaltung kommen nach wie vor die bisherigen Modellumschreibungen zur Anwendung.
- Aufgrund der Modellumschreibung wird die Funktion anstatt einer Lohnklasse neu einem Lohnband zugeordnet.
- Die Erseinstufung innerhalb des Lohnbandes erfolgt nach wie vor durch die Ermittlung eines Erfahrungswertes (bisher Erfahrungsstufe).
- Die Leistungskomponente kommt erst nach dem ersten MAG nach neuer Form zum Tragen.
- Das Ziel, mit der Leistungskomponente einen wirklichen Anreiz für die Mitarbeitenden zu schaffen, wurde insgesamt aus Sicht der Arbeitsgruppe nicht erreicht, da vor allem die politisch festgelegte Kostenneutralität und das System insgesamt keine breite Wirkung erzielen kann und höchstens in Einzelfällen für überdurchschnittliche Leistungen ein wesentlicher Leistungsanteil ausbezahlt werden kann.

Handlungsbedarf der Gemeinden

Wie bereits der VBLG den Gemeinden mitgeteilt hat, wird in einem neuen § 75 b im neuen Personaldekret folgendes geregelt:

§75b (neu) Verweisende Gemeinden

1 Für die Einwohner-, Bürger- und Burgergemeinden, die für ihr Lohnsystem auf dasjenige des kantonalen Personalrechts verweisen, gilt ihr Verweis auf das bisherige Lohnsystem. Für ihren Verweis auf das am 1. Januar 2021 geänderte kantonale Lohnsystem bedarf es ihres ausdrücklichen Beschlusses.

Das bedeutet, dass eine Gemeinde eine Teilrevision des Personalreglements vornehmen muss, wenn sie das neue Lohnsystem anwenden will respektive keinen Handlungsbedarf hat, wenn sie das System nicht übernehmen will. Gemeinden, welche generell auf das kantonale Personalrecht verweisen, verweisen damit auch auf die Personalverordnung. In der derzeit gültigen Fassung steht in §9, Absatz 5:

«Das Ergebnis der Gesamtbeurteilung der Mitarbeitendengespräche ist massgebend für die Gewährung des Erfahrungsstufenanstiegs. Ausgenommen davon ist das unterrichtende Personal der öffentlichen Schulen des Kantons und der Einwohnergemeinden sowie die Schulleitungen der Primarstufe und der Musikschulen.»

Das heisst, einige Gemeinden verweisen allenfalls bereits jetzt darauf, dass das MAG über den Erfahrungsstufenanstieg entscheidet. Dieser gilt für diese Gemeinden auch, wenn das neue Dekret mit dem neuen Lohnsystem in Kraft tritt. Diesen Gemeinden wird empfohlen, allenfalls eigene Regelungen zu erstellen, insbesondere wenn bisher keine MAG oder nur nicht-lohnrelevante MAG durchgeführt worden sind.

Musterlösungen für Modellumschreibungen und Stellendokumentationen für Gemeinden

Die Ausgangslage hat sich somit geändert. Für die grossen und mittelgrossen Gemeinden besteht keine Dringlichkeit mehr. Sie verfügen in der Regel über eine von der kantonalen Gesetzgebung weitgehend unabhängige eigene Lösung. Kleine Gemeinden mit 1 bis 2 Mitarbeitenden auf der Verwaltung stehen jedoch nach wie vor vor dem gleichen Problem. Der Wunsch nach vergleichbaren Stellendokumentationen und klaren Empfehlungen „was die Arbeit ist und was sie wert ist“ ist nachvollziehbar.

So unterschiedlich wie die Baselbieter Gemeindeverwaltungen organisiert sind, so unterschiedlich sind auch die Aufgaben, die Verantwortung und die Kompetenzen, die den Mitarbeitenden vom Gemeinderat und gegebenenfalls ihren operativen Vorgesetzten übertragen worden sind. Aus diesem Grund ist eine einheitliche Musterlösung, die für alle gilt, nicht machbar.

Weil die kleinen und mittleren Gemeinden nicht über die personellen Ressourcen und verfügen, um neben der täglichen Arbeit auch Aufgaben für eine Arbeitsgruppe zu erledigen, ist externe Unterstützung notwendig. Geplant ist, mit einer HR-Fachperson, die Erfahrung im Gemeinwesen hat, für mindestens 5 Funktionen Vorschläge zu erarbeiten. Mit dieser Anzahl Funktionen werden die meisten kleinen bis mittleren Gemeinden für alle ihre Stellen brauchbare Grundlagen erhalten.

Um die externe Unterstützung zu finanzieren wird dem Vorstand ein Finanzantrag gestellt. Pro Stellendokumentation mit Modellumschreibung wird von rund 24 Arbeitsstunden inklusive Vorbereitung und Durchführung eines Workshops mit der Arbeitsgruppe ausgegangen. Eine Richtofferte als Basis für den beantragten Kredit in der Höhe von rund CHF 25'000 liegt vor.

Die Finanzierung über einzelne interessierte Gemeinden ist wohl kaum möglich, weil vor allem in kleineren Gemeinden aus diesen Empfehlungen höhere Löhne für das Verwaltungspersonal resultieren werden. Somit wird vorgeschlagen, dass der Fachverband die Finanzierung übernimmt.

Duggingen, 16.03.2021
Für die Fachgruppe Verwaltungsleitung

Sig. Christian Friedli
FG-Leiter

Verteiler:

Ablage: 0220.01 Verwaltung Allgemeines / GFVB BL - Fachgruppe Verwaltungsleitung und Vorstand