

Stadtverwaltung; Personelles

Erhöhung des Stellenetats (Überführung von Stellenprozenten von bestehenden privat-rechtlichen Stundenlohnanstellungsverhältnissen ins öffentliche Anstellungsrecht); Genehmigung; Motion "Gerechte Anstellungsbedingungen für alle Stadtangestellten" vom 29. April 2024: Abschreibung; Auftragserteilung

Datum: 27. März 2026
Zuständig: Daniel Steiner
Verteiler: Finanzkommission; Gemeinderat; Stadtrat



Inhaltsverzeichnis

1	Das Wichtigste in Kürze	5
1.1	Ausgangslage	5
1.2	Handlungsbedarf	5
1.3	Weg zum Ziel	6
1.4	Antrag an den Stadtrat	6
1.5	Kostenfolgen	6
1.6	Abschreibung der Motion	7
2	Grundlagen	8
3	Ausgangslage und Handlungsbedarf	9
3.1	Personalpolitische Zielsetzungen	9
3.2	Unterschiedliche Anstellungsverhältnisse bei der Arbeitgeberin Stadt	9
3.2.1	<i>Das Privatrechtliche und das öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis</i>	9
3.2.2	<i>(Historische) Begründung des rechtlichen Unterschiedes zwischen der privatrechtlichen und der öffentlich-rechtlichen Anstellungskategorie</i>	10
3.2.3	<i>Die Unterkategorien der privatrechtlichen Anstellungsverhältnisse gemäss Art. 3 PersR</i>	10
3.2.4	<i>Rechtliche Unterschiede zwischen der privatrechtlichen Stundenlohnanstellung und der öffentlich-rechtlichen Anstellung</i>	11
3.2.5	<i>Übergeordnete rechtliche Vorgaben für privatrechtliche Anstellungen (im Stundenlohn)</i>	12
3.2.5.1	Art. 329d (Abs. 2) OR: Lohnzahlung während den Ferien	12
3.2.5.2	Städtische Stundenlohnansätze	12
3.2.5.3	Städtische Abrechnungs- und Auszahlungspraxis: unvereinbar mit Art. 329d Abs. 2 OR	12
3.2.6	<i>Langjähriges Projekt im Personaldienst</i>	13
3.3	Motion Scheibli Nathalie (SP), Zaugg Franziska (FDP), Meier Andreas (GLP), Michael Schenk (SVP) und Mitunterzeichnende vom 29. April 2024: "Gerechte Anstellungsbedingungen für alle Stadtangestellten"	13

3.3.1	Einreichung	13
3.3.2	Kenntnisnahme und Auftragserteilung durch den Gemeinderat	14
3.3.3	Stellungnahme des damaligen Stadtschreibers Daniel Steiner vom 25. Juni 2024	14
3.3.4	Stellungnahme des Gemeinderates vom 3. Juli 2024 zu Händen des Stadtrates	15
3.3.5	Beratung im Stadtrat am Montag, dem 19. August 2024 (Erheblicherklärung der Motion), Traktandum Nr. 10	16
3.3.6	Gemeinderatsbeschluss vom 27. September 2024	16
3.3.7	Parlamentarische Fragestunde vom 31. März 2025 (Protokoll Stadtrat)	16
3.3.8	Auftragserteilung an alt Stadtschreiber Daniel Steiner in seiner Funktion als Projektmitarbeiter	16
3.4	Fazit	17
4	Überführung von Stellenprozenten von privatrechtlichen Stundenlohnanstellungsverhältnissen in öffentlich-rechtliche Anstellungsrecht	18
4.1	Einleitung	18
4.2	Kriterium für die Überführung: Regelmässigkeit und Dauer	19
4.3	Zahlen und Fakten	19
4.3.1	Übersicht	19
4.3.1.1	Anzahl an Stundenlohnanstellungsverhältnissen	19
4.3.1.2	Verteilung der Arbeitspensen dieser 110 Mitarbeitenden	20
4.3.1.3	Einsatzorte der 110 Mitarbeitenden	20
4.3.1.4	Stellenprozente der 110 Mitarbeitenden und Stellenprozente, die in den Stellenetat zu überführen sind (= Antrag an den Stadtrat)	20
4.4	Auswirkungen der Überführung der ermittelten privatrechtlichen Stundenlohnanstellungsverhältnisse auf den städtischen Stellenetat	22

4.5	Umsetzung des Stadtratsbeschlusses und Kostenfolgen	23
4.5.1	<i>Umsetzung des Stadtratsbeschlusses</i>	23
4.5.1.1	Weitere Beschlüsse des Gemeinderates	23
4.5.1.2	Umsetzungszeitpunkt	23
4.5.1.3	Umgang mit den (neuen) Leistungsansprüchen	24
4.5.2	<i>Kostenfolgen</i>	24
4.5.2.1	Budgetierung und Finanzierung	24
4.5.2.2	Keine Ressourcenvermehrung, keine Funktionsänderungen, keine Lohnerhöhungen	25
4.5.2.3	Keine massgeblichen Mehrkosten	25
5	Projektorganisation	26
6	Methodik/Vorgehen	26
7	Vor- und Nachteile verschiedener Varianten	26
8	Ergebnis	26
9	Konsequenzen bei Ablehnung	26
10	Auswirkungen auf die Verwaltung (Personalbestand, Infrastruktur, Organisation)	26
11	Finanzielle Auswirkungen	27
12	Stellungnahme Dritter	27
13	Mitberichte aus der Verwaltung	28
14	Kommunikation	28
15	Zuständigkeiten zum Beschluss	28
16	Beschlussentwurf	29

1 Das Wichtigste in Kürze

1.1 Ausgangslage

In der Stadtverwaltung Langenthal bestehen parallel zwei Kategorien von Anstellungsverhältnissen:

- **Das öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnis:** Dieses Anstellungsverhältnis richtet sich nach den Bestimmungen des städtischen Personalreglements (PersR). Nur dort, wo das PersR für das öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnis keine Bestimmung enthält, wird das Obligationenrecht (OR) ersatzweise herangezogen (Art. 2 Abs. 2 PersR). Die grosse Mehrzahl der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung sind öffentlich-rechtlich angestellt.
- **Das privatrechtliche Anstellungsverhältnis:** Gemäss Art. 3 PersR können die Mitarbeitenden durch schriftlichen privatrechtlichen Arbeitsvertrag nach den Artikeln 319 ff. OR angestellt werden. Diese Form der Anstellung ist zulässig bei der befristeten Anstellung, bei der Anstellung von Praktikantinnen und Praktikanten, und bei der Anstellung von Mitarbeitenden im Stundenlohn.

1.2 Handlungsbedarf

Handlungsbedarf besteht aktuell nur bei den **privatrechtlichen Anstellungen von Mitarbeitenden im Stundenlohn, und zwar in zweifacher Hinsicht**. Dieser Handlungsbedarf ist sowohl von der Verwaltungsleitung (laufendes Projekt) als auch von der Politik (Gemeinderat und Stadtrat, zum Ausdruck gebracht zum Beispiel bei der Motion Scheibli Nathalie (SP), Zaugg Franziska (FDP), Meier Andreas (GLP), Michael Schenk (SVP) und Mitunterzeichnende vom 29. April 2024: "Gerechte Anstellungsbedingungen für alle Stadtangestellten") (an-)erkannt:

- **Inhaltlich betrachtet, also aus der Perspektive der Rechtsansprüche, gehen die privatrechtlichen Stundenlohnanstellungen deutlich weniger weit als die öffentlich-rechtlichen Anstellungen:** Abgesehen vom Ferienanspruch, bei welchem die privatrechtlich im Stundenlohn angestellten den öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeitenden gleichgestellt sind, beinhalten die obligationenrechtlichen Bestimmungen deutlich weniger weit gehende Leistungs- bzw. Rechtsansprüche als die Bestimmungen des Personalreglements. Beispiele: schlechterer Kündigungsschutz, deutlich schlechtere Lohnfortzahlungsansprüche (Stichwort: nur "Berner Skala" versus 24-monatige Lohnfortzahlung), keine Ausrichtung von Zulagen und Prämien (Betreuungszulagen, Treueprämien, Leistungsprämien), keine Teilnahme am Qualifikations- und Lohnentwicklungssystem, Stundenlohnanpassungen einzig im Rahmen der vom Gemeinderat jährlich gewährten Teuerung (keine leistungsorientierte individuelle Lohnentwicklung), keine Geburtstagsgeschenke, keine Teilnahme an Mitarbeitendenanlässen etc.
- **Dazu kommt eine rechtliche Ungereimtheit in Bezug auf Art. 329d Abs. 2 OR:** Bei den privatrechtlichen Stundenlohnanstellungen, welche ausschliesslich auf den Bestimmungen des OR basieren, wird unter anderem der Ferienlohn mit jeder Monatslohnzahlung als Zuschlag, also laufend, ausbezahlt. **Das widerspricht der Bestimmung von Art. 329d Abs. 2 OR**, der lautetet: *"Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden."* Eine fortlaufende Auszahlung des Ferienlohns ist zwar rechtlich trotz dieser OR-Bestimmung nicht generell verboten, jedoch nur in seltenen Ausnahmefällen, nämlich bei sehr unregelmässigen und/oder sehr kurzzeitigen Anstellungen im Stundenlohn, zulässig. Diese "Ausnahme" liegt bei den bestehenden städtischen privatrechtlichen Stundenlohnanstellungen in den allermeisten Fällen jedoch nicht vor: Sie sind auf Regelmässigkeit und Dauer angelegt (und bestehen teils auch schon seit Jahren) und müssen neben der erwähnten inhaltlichen Ungleichheit,

die mit dieser Vorlage beseitigt werden soll, auch aus diesem rechtlichen Grund neu gestaltet werden.

1.3 Weg zum Ziel

Zur Beseitigung der inhaltlichen Ungleichheit und der rechtlichen Ungereimtheit (beides widerspricht nebenbei den personalpolitischen Zielsetzungen der Stadtverfassung [Art. 91 Stadtverfassung] und des Personalreglements [Art. 4 PersR]) sind diejenigen privatrechtlichen Stundenlohnanstellungen in öffentlich-rechtliche Anstellungen zu überführen, die auf *Regelmässigkeit und Dauer* angelegt sind.

Das betrifft in der Momentaufnahme per 31. Dezember 2025 58 aller am 31. Dezember 2025 bestehenden 110 privatrechtliche Stundenlohnanstellungen, die zusammen ein Pensum von rund 21 Vollzeitstellen (= 2'100 Stellenprozente) ausmachen.

1.4 Antrag an den Stadtrat

Gemäss den Zuständigkeitsbestimmungen der Stadtverfassung **legt der Stadtrat den Stellenetat** (= Gesamtbestand an *öffentlich-rechtlichen Stellen* der Stadtverwaltung in Stellenprozenten) **fest**.

Die ermittelten 58 privatrechtlichen Stundenlohnanstellungen, deren Stellenprozente in den Stellenetat und damit in das öffentliche Anstellungsrecht zu überführen sind, machen wie erwähnt **2'100 Stellenprozente** aus. Diese Überführung ist die Voraussetzung dafür, dass die 58 Anstellungsverhältnisse in das öffentliche Anstellungsrecht überführt werden können. Dabei handelt es sich jedoch um eine Momentaufnahme per 31. Dezember 2025.

Wie oben erwähnt, werden in dieser Vorlage nicht alle privatrechtlichen Stundenlohnanstellungsverhältnisse (bzw. deren Stellenprozente) zur Überführung in den Stellenetat beantragt, weil nicht bei allen die Voraussetzungen zur Überführung (regelmässiges und dauerhaftes Arbeitsverhältnis) erfüllt sind. Angestrebt wird jedoch, dass im Lauf der Zeit, zum Beispiel bei Neuanstellungen, immer mehr dieser bestehenden privatrechtlichen Stundenlohnanstellungsverhältnisse die Voraussetzungen des öffentlich-rechtlichen Anstellungsrechts erfüllen werden und so die Anzahl der privatrechtlichen Stundenlohnanstellungsverhältnisse minimiert werden kann. Diese Entwicklung setzt jedoch das Vorhandensein von entsprechenden öffentlich-rechtlichen Stellenprozenten im Stellenetat voraus. **Deshalb werden zusätzlich zu den erwähnten 2'100 Stellenprozenten 300 Stellenprozente als "Entwicklungsreserve" beantragt.**

Daraus ergibt sich der *Antrag an den Stadtrat*: **Der Stellenetat, aktuell vom Stadtrat auf 14'150 Stellenprozente festgelegt, soll mit Wirkung ab 1. Januar 2027 um insgesamt 2'400 Stellenprozente auf 16'550 Stellenprozente erhöht werden. Die 2'400 Stellenprozente dürfen nur für den Überführungsvorgang (inklusive spätere Überführungen) eingesetzt werden.**

1.5 Kostenfolgen

Die Auswirkungen der Überführung der Stellenprozente (bzw. dann in einem zweiten Schritt: der bisherigen privatrechtlichen Stundenlohnanstellungen in das öffentliche Recht) auf die Personalkosten sind **bescheiden**:

- **Die Erhöhung des Stellenetats löst keine Kosten aus:** Es handelt sich beim Stellenetat einzig um die vom Stadtrat dem Gemeinderat zur Verfügung gestellten Personalressourcen für die öffentlich-rechtlichen Anstellungen der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung. Erst der Einbau der neuen

Stellenprozente in den operativen Stellenplan löst Personalkosten aus, und zwar auch nur bzw. erst dann, wenn die neuen öffentlich-rechtlichen Stellen tatsächlich besetzt werden (können).

- Mit der Überführung der Stellenprozente aus den privatrechtlichen Stundenlohnanstellungsverhältnissen in das öffentliche städtische Personalrecht ist **keine Personalressourcenvermehrung** verbunden. Es handelt sich lediglich um eine **Verschiebung von bestehenden Personalressourcen von der einen (Privatrecht) in die andere (öffentliches Recht) Anstellungskategorie**. Das betrifft auch die Erhöhung um die erwähnten zusätzlichen 300 Stellenprozente ("Entwicklungsreserve": Auch diese Stellenprozente fallen, im gegebenen Zeitpunkt bei den privatrechtlichen Stundenlohnanstellungen im Verhältnis 1:1 weg).
- Es ist **nicht vorgesehen, die Löhne** der bisher privatrechtlich im Stundenlohn Angestellten und neu der mit einer öffentlich-rechtlichen Anstellung ausgestatteten Mitarbeitenden im Rahmen der Überführung **zu erhöhen**.
- **Geringfügige Mehrkosten** entstehen einzig, weil die Leistungsansprüche bei den neu öffentlich-rechtlichen Anstellungen ausgedehnter sind: Anspruch auf Treueprämien, eventuell (sofern die Voraussetzungen gegeben sind) auf Leistungsprämien, Teilnahme am Qualifikationssystem, höhere Lohnfortzahlungsansprüche, Teilnahme an den Personalanlässen, Berechtigung für Geburtstagsgeschenke etc. Dazu kommen einige technisch bedingte Mehrkosten (zum Beispiel Zeiterfassungsbades). Diese Mehrkosten können heute nicht quantifiziert werden, werden jedoch in Relation zum gesamten Personalaufwand der Stadtverwaltung nicht ins Gewicht fallen. Zudem stehen diesen Mehrkosten administrative Minderaufwendungen im Zusammenhang mit der wegfallenden Erstellung einer Vielzahl von monatlichen Stundenlohnabrechnungen entgegen, wodurch der Personalbestand im Personaldienst und in der Lohnbuchhaltung trotz stetig steigender Anzahl an Projekten und Aufgaben mindestens stabil gehalten werden kann.
- Der **Führungsaufwand** für neu öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeitenden wird sich leicht erhöhen, insbesondere für die Durchführung der Qualifikationsgespräche sowie die Betreuung der Mitarbeitenden. Auch dieser Aufwand kann nicht beziffert werden. Er ist angesichts der angestrebten Beseitigung der Ungleichheit zwischen den beiden Anstellungskategorien und der rechtlichen Ungereimtheiten im Zusammenhang mit der laufenden Auszahlung des Ferienlohns in Kauf zu nehmen, zumal sich zwar der Führungsaufwand leicht erhöhen wird, jedoch daraus keine zusätzlichen Kosten entstehen.

1.6 Abschreibung der Motion

Mit dieser Vorlage wird das Begehren der Motion Scheibli Nathalie (SP), Zaugg Franziska (FDP), Meier Andreas (GLP), Michael Schenk (SVP) und Mitunterzeichnende vom 29. April 2024: "Gerechte Anstellungsbedingungen für alle Stadtangestellten", als Motion mit Weisungscharakter qualifiziert und anlässlich der Stadtratssitzung vom 19. August 2024 erheblich erklärt, innert der Zweijahresfrist von Art. 57 der Geschäftsordnung des Stadtrates vom 24. Juni 2019 und damit fristgerecht umgesetzt. **Der Stadtrat kann die Motion deshalb als erledigt vom Protokoll abschreiben (= Antrag an den Stadtrat).**

2 Grundlagen

Allgemein

- Personalreglement der Stadt Langenthal vom 25. November 2019, in Kraft seit 1. Januar 2020, mit Vorakten

Zur Motion Scheibli Nathalie (SP), Zaugg Franziska (FDP), Meier Andreas (GLP), Michael Schenk (SVP) und Mitunterzeichnende vom 29. April 2024: "Gerechte Anstellungsbedingungen für alle Stadtangestellte":

- Gemeinderatsbeschluss 2024-1318 vom 1. Mai 2024 (Kenntnisnahme und Auftragserteilung)
- Stellungnahme des Stadtschreibers vom 25. Juni 2024 zur Motion
- Gemeinderatsbeschluss 2024-2005 vom 3. Juli 2024 (Beratung und Verabschiedung der Motion zu Händen des Stadtrates)
- Bericht und Antrag des Gemeinderates an den Stadtrat vom 3. Juli 2024 zur Motion
- Stadtratsbeschluss vom 19. August 2024 (Erheblicherklärung der Motion)
- Gemeinderatsbeschluss 2004-2431 vom 27. September 2024 (Auftragserteilung an den Stadtschreiber zur Erstellung einer Vorlage bis 31. Januar 2026)
- Parlamentarische Fragestunde vom 31. März 2025 (Protokoll)

Zum Stellenetat:

- Bericht und Antrag vom 31. Januar 2019: Stadtverwaltung; Personelles; Bestand an Stellen in Stellenprozenten der Stadtverwaltung (= Stellenetat); Festlegung; Voraussetzungen, unter denen der Gemeinderat zusätzliche Stellen schaffen oder Stellen aufheben darf; Festlegung
- Gemeinderatsbeschluss 2019-0415 vom 6. Februar 2019 (Verabschiedung des Geschäftes an den Stadtrat)
- Stadtratsbeschluss vom 18. März 2019 zum Bestand an Stellen in Stellenprozenten der Stadtverwaltung (= Stellenetat) und zur Festlegung der Voraussetzungen, unter denen der Gemeinderat zusätzliche Stellen schaffen oder Stellen aufheben darf (= Grundsatzbeschluss zum System des Stellenetats; erste Festlegung des Stellenetats: 14'000 Stellenprocente)
- Stadtratsbeschluss vom 29. Juni 2020 (familienergänzende Betreuung; erste Lesung; kein Beschluss)
- Stadtratsbeschluss vom 31. August 2020 (Ferienbetreuungsangebot; Erhöhung des Stellenetats um 110 Stellenprocente auf 14'110 Stellenprocente)
- Stadtratsbeschluss vom 23. November 2020 (familienergänzende Betreuung; zweite Lesung; Erhöhung des Stellenetats um 50 Stellenprocente auf 14'160 Stellenprocente); Volksabstimmung vom 7. März 2021
- Stadtratsbeschluss vom 19. September 2022 (Feuerwehr; Erhöhung des Stellenetats um 100 Stellenprocente auf 14'260 Stellenprocente)
- Stadtratsbeschluss vom 25. November 2024 (Ferienbetreuungsangebot; Reduktion des Stellenetats um 110 Stellenprocente auf 14'150 Stellenprocente)
- operativer Stellenplan des Gemeinderates in der Fassung per 31. August 2025

3 Ausgangslage und Handlungsbedarf

3.1 Personalpolitische Zielsetzungen

Die wegweisende Zielsetzung für alle Regelungen im Bereich der Stadt als Arbeitgeberin ist Art. 91 Stadtverfassung vom 22. Juni 2009 umschrieben:

¹ *Die Stadt betreibt eine zeitgemässe und weitsichtige Personalpolitik.*

² *Der Stadtrat regelt die Grundzüge der Anstellung, der Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der beruflichen Vorsorge nach der Gesetzgebung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung in einem Reglement.*

³ *Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen des übergeordneten Rechts.*

Der Stadtrat erliess gestützt auf diese Verfassungsbestimmung das Personalreglement vom 25. November 2019 (= totalrevidierte Fassung; das ursprüngliche Personalreglement wurde per 1. Januar 1997 in Kraft gesetzt). In diesem Personalreglement (PersR) ist die verfassungsmässig definierte "zeitgemässe und weitsichtige Personalpolitik" der Stadt als Arbeitgeberin präzisiert:

Art. 4 Personalpolitische Zielsetzungen:

- a. die Regelung der Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden nach dem Grundsatz einer gleichberechtigten Partnerschaft;*
- b. die Arbeitgeberin handelt vorbildlich und verbindlich und gestaltet die Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden und dem Personalverband wertschätzend und respektvoll;*
- c. die Schaffung der Voraussetzungen zur Gewinnung und Erhaltung des zur Erfüllung der Aufgaben der Stadt und der Stadtverwaltung geeigneten Mitarbeitenden;*
- d. die Sicherstellung des wirtschaftlichen und wirksamen Personaleinsatzes;*
- e. die Umsetzung der Grundsätze der Chancengleichheit und der Gleichstellung von Mann und Frau;*
- f. die Förderung von flexiblen und lebensphasenorientierten Arbeitsmodellen;*
- g. die Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Einschränkungen;*
- h. die Orientierung an einem leistungsabhängigen Lohnsystems.*

Diese Bestimmungen, im vorliegenden Kontext insbesondere die Buchstaben a (gleichberechtigte Partnerschaft) und b (Vorbild, Verbindlichkeit, Wertschätzung und Respekt), aber auch die Buchstaben c, e, g, und h, werden bei den vielen heute bestehenden privatrechtlichen Stundenlohnanstellungsverhältnissen übergangen. Der vorliegende Bericht und Antrag orientiert sich an diesen Zielsetzungen und setzt diese um.

3.2 Unterschiedliche Anstellungsverhältnisse bei der Arbeitgeberin Stadt

3.2.1 Das Privatrechtliche und das öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis

In der Stadtverwaltung bestehen (abgesehen von den Lehrverhältnissen) gemäss den Bestimmungen des Personalreglements parallel nebeneinander zwei unterschiedliche Anstellungsverhältnisse, auf der Basis von zwei unterschiedlichen Rechtsgrundlagen, nämlich von Art. 2 und von Art. 3 PersR:

- **Das öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnis:** Dieses Anstellungsverhältnis richtet sich nach den Bestimmungen des Personalreglements. Nur dort, wo dieses keine Bestimmung enthält, wird das Obligationenrecht ersatzweise herangezogen (vgl. Art. 2 Abs. 2 PersR).
- **Das privatrechtliche Anstellungsverhältnis:** Gemäss Art. 3 PersR können die Mitarbeitenden in reglementarisch abschliessend definierten Fällen durch schriftlichen privatrechtlichen Arbeitsvertrag nach den Artikeln 319 ff. des Obligationenrechts angestellt werden. Das ist der Fall bei:
 - der befristeten Anstellung,
 - der Anstellung von Praktikantinnen und Praktikanten,
 - der Anstellung von Mitarbeitenden im Stundenlohn.

3.2.2 *(Historische) Begründung des rechtlichen Unterschiedes zwischen der privatrechtlichen und der öffentlich-rechtlichen Anstellungskategorie*

Der Grund für das Bestehen der privatrechtlichen und der öffentlich-rechtlichen Anstellungskategorie liegt gemäss den greifbaren Akten zur (politischen) Erarbeitung des Personalreglements in den 1990-er Jahren im damaligen (betrieblichen) Verständnis und Bedürfnis nach unterschiedlichen Anstellungskategorien: Während es bei den öffentlich-rechtlichen Anstellungen um "systemwichtige" Stellen zur Erfüllung der (öffentlichen) Aufgaben der Stadtverwaltung ging, bezeichnete das Personalreglement in Art. 3 "systemunterstützende" (Hilfs-)Funktionen, bei denen die Zielsetzung nicht a priori die Erfüllung öffentlicher Aufgaben war, sondern einzig die unterstützende Voraussetzung dazu.

Diese Unterteilung, verbunden mit den weitreichenden rechtlichen Konsequenzen im Bereich der Leistungsansprüche der Mitarbeitenden (siehe sogleich), ist im heutigen Verständnis überholt: *Alle* Mitarbeitenden leisten an ihrem Arbeitsplatz einen gleichen wertvollen Beitrag zur Erfüllung der öffentlichen Aufgaben der Stadtverwaltung. Es können sich deshalb nur in sachlich begründeten Ausnahmefällen rechtliche Unterscheidungen in den Leistungsansprüchen verschiedener Gruppen von Mitarbeitenden der Stadtverwaltung rechtfertigen.

Im Rahmen der Totalrevision des Personalreglements, welche der Stadtrat wie erwähnt im Jahr 2019 mit zwei Lesungen abschloss, wurden die Parallelität der beiden Anstellungsmodelle und die damit verbundenen ungleichen Rechtsansprüche gemäss den damaligen Protokollen zwar punktuell (kritisch) thematisiert. Letztlich wurde Art. 3 PersR in der geltenden Fassung jedoch (wieder so) beschlossen (wie er seit 1997 - und wohl schon vorher im damaligen Amts- und Dienstreglement - war). Immerhin ging dazu im Rahmen des damaligen Vernehmlassungsverfahrens eine kritische Stellungnahme des Zentralverbandes öffentliches Personal ein (siehe Anhang).

3.2.3 *Die Unterkategorien der privatrechtlichen Anstellungsverhältnisse gemäss Art. 3 PersR*

Die Kategorie privatrechtliche Anstellungen ist wie in Ziff. 3.2.1 erwähnt, gemäss Art. 3 PersR zulässig für die drei Unterkategorien befristete Anstellung, Praktika und Anstellungen im Stundenlohn.

Bei den anzahlmässig wenigen **befristeten Anstellungen** und bei den (ebenfalls wenigen) **Praktika** ist die heutige Regelung, auch mit Blick auf die geringeren Rechtsansprüche im Vergleich zu den öffentlich-rechtlichen Anstellungen, nachvollziehbar und sachlich gerechtfertigt. Bei diesen beiden Unterkategorien erhalten die Mitarbeitenden einen definierten *Monatslohn* (*nicht einen Stundenlohn*), und es handelt sich nur um *kurzzeitige Engagements*, welche auch aus betrieblichen Gründen eine flexible Handhabung bedingen. *Die beiden Kategorien (Praktika, befristete Anstellungen) bleiben deshalb in*

diesem Bericht und Antrag aussen vor. Bei ihnen besteht kein Handlungsbedarf. Sie werden vom Wortlaut der erheblich erklärten Motion Scheibli Nathalie (SP), Zaugg Franziska (FDP), Meier Andreas (GLP), Michael Schenk (SVP) und Mitunterzeichnende vom 29. April 2024: "Gerechte Anstellungsbedingungen für alle Stadtangestellte" auch nicht erfasst.

Der vorliegende Bericht und Antrag bezieht sich damit auf die die *privatrechtlichen Stundenlohnanstellungsverhältnisse*.

3.2.4 *Rechtliche Unterschiede zwischen der privatrechtlichen Stundenlohnanstellung und der öffentlich-rechtlichen Anstellung*

Die **rechtlichen Unterschiede** der beiden Anstellungsverhältnisse (privatrechtliches Anstellungsverhältnis; öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis) sind **erheblich**:

- Das **öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnis**: Dieses Anstellungsverhältnis richtet sich nach den Bestimmungen des Personalreglements. Es ist in vielen Artikeln massgeschneidert für die Stadtverwaltung Langenthal geregelt, und zwar ab Art. 8 ff PersR: Begründung, Änderung und Beendigung, Rechte und Pflichten (Lohn, Auslagenersatz, Zulagen und Prämien, Lohnfortzahlung, Arbeitszeit und Arbeitsort, Ferien, arbeitsfreie Tage und Urlaub, allgemeine Pflichten, weitere Rechte und Pflichten, Lohnsystem). Nur dort, wo das Personalreglement keine Bestimmung enthält, wird das Obligationenrecht ersatzweise herangezogen (vgl. Art. 2 Abs. 2 PersR).
- Die **privatrechtlichen Stundenlohnanstellungsverhältnisse** unterstehen - von einer Ausnahme, den Ferienanspruch betreffend, abgesehen - nicht dem städtischen Personalreglement, sondern den arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Obligationenrechts. Der Hinweis in Art. 3 Abs. 2 PersR "... Soweit der Arbeitsvertrag keine Vorschriften enthält, richtet sich das privat-rechtliche Arbeitsverhältnis nach den Bestimmungen des Obligationenrechts" ist in der Praxis bedeutungslos: Alle bestehenden privatrechtlichen Stundenlohnarbeitsverträge verweisen ausschliesslich auf die Bestimmungen des Obligationenrechts.

Die erwähnte Ausnahme betrifft den **Ferienanspruch**, bei welchem die im Stundenlohn angestellten Mitarbeitenden den öffentlich-rechtlichen Mitarbeitenden gleichgestellt sind (Art. 3 Abs. 2 PersR).

Die allermeisten Bestimmungen des Personalreglements kommen also bei den Stundenlohnanstellungsverhältnissen nicht zur Anwendung, sondern es gelten einzig die Bestimmungen des Obligationenrechts zum Arbeitsvertrag (Art. 319 ff OR; Art. 3 Abs. 2 PersR). **Diese obligationenrechtlichen Bestimmungen beinhalten in fast allen Bereichen deutlich weniger weit gehende Leistungs- bzw. Rechtsansprüche als die Bestimmungen des Personalreglements.** Beispielhaft und ohne Anspruch auf Vollständigkeit seien erwähnt: geringerer Kündigungsschutz, deutlich (!) schlechtere Lohnfortzahlungsansprüche (Stichwort: "Berner Skala" versus 24-monatige Lohnfortzahlung), keine Ausrichtung von Zulagen (Betreuungszulagen, Treueprämien), keine Teilnahme am Qualifikations- und Lohnentwicklungssystem (und damit keine leistungsabhängige individuelle Lohnentwicklung), Stundenlohnanpassungen einzig im Rahmen der vom Gemeinderat jährlich gewährten Teuerung, etc. Dazu kommen einige **faktische Ungleichheiten** (keine Berechtigung für Geburtstagsgeschenke, keine Teilnahme an Mitarbeitendenanlässen etc.).

3.2.5 Übergeordnete rechtliche Vorgaben für privatrechtliche Anstellungen (im Stundenlohn)

3.2.5.1 Art. 329d (Abs. 2) OR: Lohnzahlung während den Ferien

Da sich die privatrechtlichen Stundenlohnanstellungsverhältnisse nach den Bestimmungen des Obligationenrechts richten, gilt bei diesen Anstellungen auch Art. 329d OR, mit besonderer Bedeutung von Art. 329d Abs. 2 OR. Der Artikel regelt die Lohnzahlung während den Ferien und soll sicherstellen, dass der Zweck der Ferien (Erholung) tatsächlich erreicht wird. Art. 329d OR lautet:

¹ *Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn und eine angemessene Entschädigung für ausfallenden Naturallohn zu entrichten.*

² ***Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden.***

³ *Leistet der Arbeitnehmer während der Ferien entgeltliche Arbeit für einen Dritten und werden dadurch die berechtigten Interessen des Arbeitgebers verletzt, so kann dieser den Ferienlohn verweigern und bereits bezahlten Ferienlohn zurückverlangen.*

3.2.5.2 Städtische Stundenlohnansätze

Bei den Stundenlohnansätzen der Stadtverwaltung sind die Lohnzuschläge für die Ferienabgeltung, für den Anteil des 13. Monatslohns und für die Feiertagsentschädigung inbegriffen. Es handelt sich also um Bruttostundenlohnansätze, deren Entwicklung sich nach dem jährlichen Beschluss des Gemeinderates zur Anpassung der Kaufkraft richten.

- Weil die **Ferienabgeltung** im Bruttostundenlohn inbegriffen ist, und weil der Ferienanspruch bei den öffentlich-rechtlichen Anstellungen mit zunehmendem Lebensalter zunimmt (für den Bereich Ferien sind die privatrechtlichen Stundenlohnanstellungen den öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen wie erwähnt gleichgestellt), legt der Gemeinderat jährlich im Zusammenhang mit den Anpassungen der Löhne an die Teuerung drei Bruttostundenlöhne fest: einen Stundenlohn für Mitarbeitende bis 50 Jahre (der Ferienanteil in diesem Bruttostundenlohn beträgt 10,64%), einen Stundenlohn für Mitarbeitende zwischen 50 und 60 Jahren (der Ferienanteil in diesem Bruttostundenlohn beträgt 11,59%), und einen Stundenlohn ab 60 Jahren (der Ferienanteil in diesem Bruttostundenlohn beträgt 13,04%).
- Der **Anteil des 13. Monatslohns** ist ebenfalls im Bruttostundenlohn enthalten, mit 8,33%.
- Die **Feiertagsentschädigung** ist ebenfalls im Bruttostundenlohn enthalten, mit 3%.

3.2.5.3 Städtische Abrechnungs- und Auszahlungspraxis: unvereinbar mit Art. 329d Abs. 2 OR

Für die in der Stadtverwaltung privatrechtlich im Stundenlohn angestellten Mitarbeitenden wird seit Jahrzehnten, also in einer sehr langjährigen Praxis, nach jedem abgelaufenen Monat im Fachbereich Personaldienst auf der Basis eines individuellen Stundenerfassungs- und Kontrollsystems für jede/n so angestellte/n Mitarbeiter/in eine individuelle Lohnabrechnung erstellt. Damit ist – nebenbei bemerkt – ein sehr grosser administrativer Aufwand verbunden, der von der Zeiterfassung bis hin zur Auszahlung der Löhne zahlreich aufwändige (händische) Arbeitsschritte umfasst.

In diesen Abrechnungen werden die im Vormonat geleisteten Stunden abgerechnet, auf der Basis des Grundstundenlohns für die entsprechende Altersgruppe. Danach werden die Ferienabgeltung, die Abgeltung für den 13. Monatslohn und die Feiertagsentschädigung dazu addiert und so der Bruttolohn für den abgelaufenen Monat ausgewiesen. Davon werden wiederum die Sozialabgaben in Abzug gebracht.

Konkret bedeutet diese langjährige städtische Abrechnungs- und Auszahlungspraxis: **Die Ferien *aller in der Stadtverwaltung privatrechtlich im Stundenlohn angestellten Mitarbeitenden* werden während der Dauer des Arbeitsverhältnisses laufend/monatlich durch Geldleistungen abgegolten.**

Zwar gibt es gemäss der Rechtslehre und der Gerichtspraxis tatsächlich privatrechtliche Anstellungen im Stundenlohn, bei denen die fortlaufende Abgeltung des Ferienlohns zulässig ist, allerdings ist dies die "Ausnahme von der Regel von Art. 329d Abs. 2 OR". Erlaubt ist die fortlaufende Auszahlung des Ferienlohns nämlich nur bei Stundenlohnanstellungen mit ***unregelmässiger Teilzeitarbeit und/oder bei sehr kurzen Arbeitseinsätzen***. Wann eine solche Konstellation vorliegt, muss bei jeder Anstellung einzeln – und im Lauf der Zeit wiederholt – geprüft werden.

Diese Ermittlung wird in der Stadtverwaltung jedoch, auch aus Ressourcengründen, nicht gemacht: **Die geleisteten Stunden *aller privatrechtlich im Stundenlohn angestellter Mitarbeitenden* werden monatlich wie oben beschrieben abgerechnet und monatlich inklusive dem Ferienlohn ausbezahlt. Damit widerspricht die städtische Praxis dem Wortlaut von Art. 329d Abs. 2 OR.**

Diese in der Rechtslehre und in der Gerichtspraxis herausgearbeitete Differenzierung von Art. 329d OR (wann darf der Ferienlohn fortlaufend ausbezahlt werden und wann nicht) ist von entscheidender Bedeutung für die Frage, welche bzw. wie viele Stellen(prozente) der bisher privatrechtlich im Stundenlohn angestellten Mitarbeitenden in den öffentlich-rechtliche Anstellungsbereich überführt werden müssen (siehe Ziff. 4).

3.2.6 *Langjähriges Projekt im Personaldienst*

In Anbetracht der erheblichen inhaltlichen Unterschiede zwischen den privatrechtlichen und den öffentlich-rechtlichen Regelungen *und* der übergeordneten rechtlichen Vorgabe von Art. 329d Abs. 2 OR wurde schon vor Jahren ein Projekt zur Analyse und zur Optimierung der arbeitsrechtlichen Situation rund um die privatrechtlichen Stundenlohnanstellungsverhältnisse lanciert. Auf Grund von vor allem personellen Engpässen im Fachbereich Personaldienst kam dieses Projekt bisher nicht bzw. kommt es erst jetzt mit dieser Vorlage zum Abschluss. Die aus diesem Projekt vorhandenen Abklärungen und Unterlagen konnten – immerhin – gewinnbringend in diesen Bericht und Antrag eingearbeitet werden.

3.3 **Motion Scheibli Nathalie (SP), Zaugg Franziska (FDP), Meier Andreas (GLP), Michael Schenk (SVP) und Mitunterzeichnende vom 29. April 2024: "Gerechte Anstellungsbedingungen für alle Stadtangestellten"**

3.3.1 *Einreichung*

Die unbefriedigende rechtliche Situation (ungleiche Rechtsfolgen der zwei Anstellungsmodelle, grundsätzliches Verbot der Abgeltung des Ferienlohns während dem laufenden Anstellungsverhältnis) führte nicht nur zu verwaltungsinternen, sondern auch zu politischen Aktivitäten. Anlässlich der Stadtratssitzung vom 29. April 2024 wurde die Motion Scheibli Nathalie (SP), Zaugg Franziska (FDP), Michael Schenk (SVP) und Mitunterzeichnende: "Gerechte Anstellungsbedingungen für alle Stadtangestellten" eingereicht, mit folgendem Text:

"Gerechte Anstellungsbedingungen für alle Stadtangestellten"

Antrag:

Der Gemeinderat wird beauftragt, Personal, welches regelmässig wöchentlich für die Stadt im Stundenlohn tätig ist von privat-rechtlich in öffentlich-rechtliche Anstellungen zu überführen.

Begründung:

An der Stadtratssitzung vom 17. Mai 2021 wurde im Rahmen der Fragestunde eine Frage zur Umwandlung von Stundenlohnangestellten zu Fixlohnangestellten gestellt. Dies betrifft vor allem Frauen, die für die Stadt im Bereich der Reinigung tätig sind. Seit Jahren sind die schlechten Arbeitsbedingungen von Stundenlohnangestellten der Stadt Langenthal immer wieder ein Thema. Reto Müller hat die Frage wie folgt beantwortet: "Die Aufarbeitung der Ausgangslage läuft. Der Personaldienst plant, bis spätestens im Spätsommer, einen Bericht und Antrag zuhanden des Gemeinderates vorzulegen". Inzwischen sind bald drei Jahre vergangen und an der Situation hat sich nichts geändert. Besonders unschön ist, dass Stundenlohnangestellte privat-rechtlich angestellt sind. Sprich, fallen diese Mitarbeitenden aufgrund einer Erkrankung oder eines Unfalls aus, haben sie beispielsweise nach 24 Dienstjahren bei der Stadt nur noch für 6 Monate eine Gehaltsausrichtung durch die Stadt. Wer keine eigene Versicherung hat, ist gezwungen krank Arbeiten zu gehen oder sich bei der Sozialhilfe zu melden. Dem gegenüber erhalten öffentlich-rechtliche Angestellte der Stadt in Folge eine Krankschreibung während dem ersten Jahr 100% ihres Lohns und während einem weiteren Jahr noch 80%. Des Weiteren haben Reinigungskräfte keinen Anspruch auf Leistungs- oder Treueprämie und ihr Einkommen kann, je nach Tätigkeitsbereich monatlich stark variieren. Bei den Schulen sind besonders viele Mitarbeitende betroffen, da während den Ferien weniger Reinigungsarbeiten anfallen."

*Nathalie Scheibli
(Erstunterzeichnende)*

3.3.2 Kenntnisnahme und Auftragserteilung durch den Gemeinderat

Der Gemeinderat nahm von dieser Motion an seiner Sitzung vom 1. Mai 2024 Kenntnis und beauftragte den (damaligen) Stadtschreiber und jetzigen Verfasser dieses Berichtes und Antrags, Daniel Steiner, dem Gemeinderat bis spätestens 25. Juni 2024 eine inhaltliche Stellungnahme (ohne Antrag) sowie eine Stellungnahme zur Frage, ob eine Motion mit Weisungscharakter oder eine solche mit Richtliniencharakter vorliegt, zu unterbreiten.

3.3.3 Stellungnahme des damaligen Stadtschreibers Daniel Steiner vom 25. Juni 2024

In seiner Stellungnahme vom 25. Juni 2024 erläuterte Stadtschreiber Steiner die zwei parallel anwendbaren Anstellungsmodelle innerhalb der Stadtverwaltung (privatrechtliche Anstellung, öffentlich-rechtliche Anstellung) und zeigte deren erheblichen rechtlichen Unterschiede auf. Weiter erklärte er unter Bezugnahme auf die Entwicklungsgeschichte die Gründe für das Bestehen der beiden unterschiedlichen Anstellungsmodelle im Personalreglement (Stichworte: "systemwichtige" und "systemunterstützende" Stellen/Funktionen), um danach auf die privatrechtlichen Stundenlohanstellungsverhältnisse im Besonderen einzugehen. Auf der Basis des vorhandenen Zahlenmaterials aus dem Jahr 2022 bestanden im Sommer 2024 rund 130 Stundenlohanstellungsverhältnisse, fast alle im Amt für Bildung, Kultur und Sport angesiedelt. Rund 40 Anstellungsverhältnisse davon entfielen auf "Ferienreinigungen" (=

klassische temporäre Einsätze). Die übrigen rund 90 Stundenlohnanstellungsverhältnisse betrafen in vielen Fällen Mitarbeitende mit Anstellungsverhältnissen, die auf Dauer und zumindest teilweise zusätzlich auf Regelmässigkeit ausgerichtet waren, allerdings in den allermeisten Fällen mit sehr tiefen Pensen (nur 15 Personen wiesen im Sommer 2024 einen Beschäftigungsgrad von mehr als 40 % aus, und weniger als zehn Personen mehr als 80 %; der Durchschnittsbeschäftigungsgrad lag bei aufgerundeten 25 %). Rund die Hälfte dieser rund 90 Anstellungsverhältnisse betrafen überdies Mitarbeitende, die an mehreren Standorten innerhalb der Stadtverwaltung im Einsatz waren.

Die Stellungnahme von Stadtschreiber Steiner wies darauf hin, dass neben den inhaltlichen Unterschieden zwischen den öffentlich-rechtlichen und den privatrechtlichen Anstellungen auch ein übergeordneter rechtlicher Umstand zu beachten sei: Den im Stundenlohn privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden werde mit jeder Lohnzahlung ein Anteil an ihre Ferien ausbezahlt. Das widerspreche dem von Ausnahmen abgesehenen Verbot der fortlaufenden Abgeltung des Ferienlohns gemäss Art. 329d OR. Die Stellungnahme von Stadtschreiber Steiner kam deshalb zum Schluss, dass die heutige (= damalige) Handhabung der Stundenlohnanstellungsverhältnisse wegen der besagten OR-Bestimmung geändert werden muss, ganz abgesehen von den sich aus den geltenden reglementarischen Bestimmungen ergebenden unterschiedlichen Leistungs- und Rechtsansprüchen zwischen den öffentlich-rechtlichen und den privatrechtlichen Anstellungsverhältnissen, welche nach Ansicht des damaligen Stadtschreibers nicht mehr zu rechtfertigen waren. Nach weiteren Ausführungen zum inhaltlichen Zusammenhang der Motion zum System der personellen Ressourcenbewilligung und -bewirtschaftung, der möglichen finanziellen Auswirkungen und zur Qualifikation der Motion wies der (damalige) Stadtschreiber darauf hin, dass der Gemeinderat bereits vor der Einreichung der Motion Aufträge zur Erarbeitung einer personalrechtlich akzeptablen Lösung, welche die Wertschätzung gegenüber allen Mitarbeitenden zum Ausdruck bringe, erteilt habe. Im Personaldienst laufe ein entsprechendes Projekt, welches ziemlich weit fortgeschritten sei, wegen zahlreichen anderen Projekten und dem Wechsel in der Personalleitung im Sommer 2023 jedoch operativ bisher nicht zu einer Vorlage an den Stadtrat geführt habe. Dies auch deshalb, weil im Rahmen dieses Projektes festgestellt worden sei, dass im Bereich der Reinigung der städtischen Gebäude keine einheitlichen Vorgaben zur Reinigung (Qualität, eingesetztes Reinigungsmaterial [Ökologie, Einkauf, etc.], zeitliche Vorgaben etc.) bestünden. Die Folge davon sei der Einsatz von unterschiedlichen Personalressourcen für die Reinigung gleicher Flächen und Räumlichkeiten in verschiedenen Gebäuden. Deshalb habe er im Rahmen der Projektarbeit zum Thema Stundenlohnanstellungsverhältnisse ein Unterprojekt zum Thema Reinigungsvorgaben lanciert, verbunden mit der Idee, dass bei der Überführung der Stellenprozente in den öffentlich-rechtlichen Stellenetat nicht einfach die bestehenden privatrechtlichen Personalressourcen überführt würden, sondern im Bereich der Reinigung gleichzeitig eine fundierte Personalressourcenbedarfserhebung stattfinde. Das Unterprojekt sei dem Amt für Bildung, Kultur und Sport und dem Finanzamt (damals zuständig für die Liegenschaften) übertragen worden. Leider lägen aus diesem Projekt infolge der Kündigung des Finanzverwalters zu Beginn des Jahres 2024 und als Folge zahlreicher anderer Projekte im Amt für Bildung, Kultur und Sport keine konkreten Ergebnisse vor.

3.3.4 Stellungnahme des Gemeinderates vom 3. Juli 2024 zu Händen des Stadtrates

Der Gemeinderat schloss sich in seinem Bericht und Antrag an den Stadtrat vom 3. Juli 2024 der Stellungnahme des damaligen Stadtschreibers in allen Teilen an. Die Stellungnahme des Gemeinderates vom 3. Juli 2024 finden Sie in den Grundlageakten zu diesem Bericht und Antrag. *Im Resultat kam der Gemeinderat zum Schluss, dem Stadtrat die Erheblicherklärung der Motion zu beantragen.*

3.3.5 Beratung im Stadtrat am Montag, dem 19. August 2024 (Erheblicherklärung der Motion), Traktandum Nr. 10

Die Beratung im Stadtrat zur Motion "Gerechte Anstellungsbedingungen für alle Stadtangestellten" fiel kurz aus. Nach der Sprecherin der Motion beschloss der Stadtrat ohne Beratungen einstimmig, bei einer Enthaltung, die Qualifizierung der Motion als Motion mit Weisungscharakter. Und mit 23 Stimmen Ja gegen 13 Stimmen Nein, ebenfalls bei einer Enthaltung, beschloss der Stadtrat die Erheblicherklärung der Motion.

3.3.6 Gemeinderatsbeschluss vom 27. September 2024

Am 27. September 2024 stellte der Gemeinderat in der Form eines Präsidialentscheides die Rechtskraft des Stadtratsbeschlusses fest und erteilte dem damaligen Stadtschreiber, Daniel Steiner, den Auftrag zur Ausarbeitung einer Vorlage zur Umsetzung der Motion bis 31. Januar 2026, damit die maximal zweijährige Frist gemäss Art. 57 Geschäftsordnung des Stadtrates vom 24. Juni 2019 (Erarbeitung einer Vorlage für den Stadtrat innerhalb von 2 Jahren seit der Erheblicherklärung, also August-Sitzung des Stadtrates vom August 2026) mit Sicherheit eingehalten werden kann.

3.3.7 Parlamentarische Fragestunde vom 31. März 2025 (Protokoll Stadtrat)

Anlässlich der Fragestunde vom 31. März 2025 stellte Stadträtin Nathalie Scheibli (SP) zum Thema privatrechtliche Anstellungsverhältnisse folgende Frage: Im letzten Jahr wurde ein Vorstoss zur Verbesserung der Anstellungsbedingungen von privatrechtlich angestelltem Personal der Stadt Langenthal überwiesen. 1. Wie weit ist die Bearbeitung dieses Geschäfts? 2. Wann ist eine Vorlage im Stadtrat zu erwarten? Die Antworten von Stadtpräsident Reto Müller (SP) lauten (kursiv = Auszug aus dem Protokoll des Stadtrates vom 31. März 2025):

- 1. Die Frage betrifft die Motion Scheibli Nathalie (SP), Zaugg Franziska (FDP), Meier Andreas (GLP), Michael Schenk (SVP) und Mitunterzeichnende vom 29. April 2024: «Gerechte Anstellungsbedingungen für alle Stadtangestellte». Diese Motion wurde vom Stadtrat am 19. August 2024 mit einer deutlichen Mehrheit überwiesen. Der Gemeinderat nahm vom Eintritt der Rechtskraft des Stadtratsbeschlusses am 27. September 2024 Kenntnis und erteilte dem Stadtschreiber den Auftrag zur Ausarbeitung einer Vorlage bis 31. Januar 2026. Der Stadtrat muss sich gemäss der Fristenvorgabe in der Geschäftsordnung des Stadtrates zu überwiesenen Motionen spätestens an der August-Sitzung 2026 mit der Vorlage befassen dürfen und können.*
- 2. Dort ist es so, dass bereits vor der Erheblicherklärung der Motion und somit vor dem eigentlichen Motionieren im Personaldienst an einem solchen Projekt gearbeitet wurde, wozu auch bereits ein erster Entwurf ausgearbeitet wurde. Der Gemeinderat muss sich nun in seiner neuen Zusammensetzung auch überlegen, ob er dies als singuläres Einzelprojekt in dieser Form weiter vorantreiben möchte, oder nimmt er es nicht in eine Gesamtschau auf, womit man dann das gesamte Personalrecht einmal in einen reglementarischen Prozess überführen könnte. Die Beantwortung dieser Frage steht noch aus. Wir gehen aber auch davon aus, dass sich der Stadtrat gemäss den Fristen wieder mit dieser Vorlage beschäftigen darf und kann.*

3.3.8 Auftragserteilung an alt Stadtschreiber Daniel Steiner in seiner Funktion als Projektmitarbeiter

Im Zusammenhang mit dem Abschluss einer Vereinbarung zur Weiterbeschäftigung von Daniel Steiner als Projektmitarbeiter nach dessen Abgabe der Funktion als Stadtschreiber per 31. Mai 2025 wurde ihm die Erstellung des Berichtes und Antrags in Bezug auf die Regelung der Situation rund um die im

Stundenlohn angestellten Mitarbeitenden übertragen. Dieser Auftrag wurde mit der Abgabe der Projektunterlagen per Ende März 2026 zeitgerecht erfüllt. Die von Stadtpräsident Reto Müller anlässlich der parlamentarischen Fragestunde erwähnte gesamtheitliche Überprüfung des Personalreglements erfolgt nachgelagert. Dieses nachgelagerte Projekt wurde bisher nicht gestartet.

3.4 Fazit

- Die aktuelle Situation mit den parallelen öffentlich-rechtlichen Anstellungen und den privatrechtlichen Stundenlohanstellungen bei derselben Arbeitgeberin Stadt führt in Bezug auf die arbeitsrechtlichen Leistungsansprüche zu einer Art **"Zweiklassengesellschaft" innerhalb des Personals derselben Arbeitgeberin Stadt Langenthal**: einerseits die Mitarbeitenden mit einer öffentlich-rechtlichen Anstellung, mit zeitgemässen Anstellungsbedingungen gemäss dem Personalreglement, und andererseits die Mitarbeitenden mit einer privatrechtlichen Stundenlohanstellung mit den – abgesehen vom Ferienanspruch – minimalen Anstellungsbedingungen gemäss Obligationenrecht. Diese Feststellung steht im **Widerspruch zu den personalpolitischen Grundsätzen der Stadtverfassung (Art. 91) und des Personalreglements (Art. 4)**. Diese Situation ist nicht mehr tragbar: die Regelungen gestalten sich nicht nach dem Grundsatz einer gleichberechtigten Partnerschaft, die Stadt als Arbeitgeberin handelt nicht vorbildlich und nicht wertschätzend und lässt es am angemessenen Respekt mangeln, es sind schlechte Voraussetzungen zur Gewinnung und Erhaltung des zur Erfüllung der Aufgaben der Stadt und der Stadtverwaltung geeigneten Mitarbeitenden, die Grundsätze der Chancengleichheit und der Gleichstellung von Mann und Frau (die meisten Stundenlohanstellungen betreffend Frauen) sind empfindlich tangiert, und ein nicht unwesentlicher Anteil der städtischen Mitarbeitenden ist vom leistungsabhängigen Lohnsystem (und dessen Chancen bei guten und sehr guten Leistungen) ausgeschlossen.
- Die **bestehenden privatrechtlichen Stundenlohanstellungsverhältnisse widersprechen**, abgesehen von den rechtlich zulässigen Ausnahmefällen, in denen eine fortlaufende Abgeltung des Ferienlohns während des Anstellungsverhältnisses zulässig ist (Stichwort: unregelmässige und/oder sehr kurzzeitige Anstellungen), **der Bestimmung von Art. 329d Abs. 2 OR**, weil der Ferienanteil bei allen städtischen privatrechtlichen Stundenlohanstellungsverhältnissen mit jeder Monatslohnabrechnung fortlaufend ausbezahlt wird (und damit folgerichtig bei Absenzen wegen Ferien keine Lohnzahlungen erfolgen).

Der **Handlungsbedarf** ist damit **zweifach ausgewiesen** und sowohl von der **Politik** (beschriebene Haltung des Gemeinderates und des Stadtrates im Zusammenhang mit der erheblich erklärte Motion "Gerechte Anstellungsbedingungen für alle Stadtangestellten") als auch von der **Verwaltungsleitung** (schon länger initiiertes Projekt) **(an-)erkannt**.

4 Überführung von Stellenprozenten von privatrechtlichen Stundenlohnanstellungsverhältnissen in öffentlich-rechtliche Anstellungsrecht

4.1 Einleitung

Aus dem Fazit gemäss Ziff. 3.4 ergibt sich **vom Grundsatz her**, dass *alle diejenigen Anstellungsverhältnisse (bzw. im ersten Schritt ihre Stellenprozente), die heute privatrechtlich im Stundenlohn bestehen und bei denen die Voraussetzungen für eine Ausnahme gemäss Art. 329d Abs. 2 OR nicht vorliegen, in ein öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis im Monatslohn zu überführen sind*. "Vom Grundsatz her" deshalb, weil dieser Bericht und Antrag nicht von einer solchen "Pauschallösung" ausgeht, sondern die bestehenden privatrechtlichen Stundenlohnanstellungen im Detail prüft.

Alternativen dazu bestehen nicht:

- Eine Anstellung der betroffenen Mitarbeitenden in einem *privatrechtlichen Anstellungsverhältnis im Monatslohn* lässt das Personalreglement nicht zu (siehe Wortlaut von Art. 3 PersR), würde aber, wäre es zulässig, die Problematik der inhaltlichen Ungleichheit der Anstellungsverhältnisse ohnehin nicht beseitigen.
- Eine *öffentlich-rechtliche Anstellung im Stundenlohn* schliesst das Personalreglement zwar nicht explizit aus. Das Personalreglement geht aber offensichtlich davon aus, dass öffentlich-rechtliche Anstellungen im Monatslohnsystem geführt werden. Würde im öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis ein Stundenlohn vereinbart, führte dies abgesehen davon weiterhin zu den beschriebenen Umsetzungsschwierigkeiten mit Art. 329d Abs. 2 OR.
- Das *Belassen des Status Quo* widerspricht (weiterhin) den personalpolitischen Zielsetzungen und betreffend die Abrechnungs- und Auszahlungspraxis bei den meisten bestehenden privatrechtlichen Stundenlohnanstellungsverhältnissen der Bestimmung von Art. 329d OR.

Deshalb wird in den nachfolgenden Ziffern

- im *ersten Schritt* das massgebliche Kriterium wiederholt, nach welchem die bestehenden privatrechtlichen Stundenlohnanstellungen (bzw. deren Stellenprozente) entweder in das öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnis überführt werden oder wie bisher als privatrechtliche Stundenlohnanstellungsverhältnisse bestehen bleiben (**Kriterium für die Überführung, Ziff. 4.2**),
- im *zweiten Schritt* ein *Überblick über die per 31. Dezember 2025 bestehenden privatrechtlichen Anstellungsverhältnisse im Stundenlohn* dargestellt, inklusive Herleitung der tatsächlich in den Stellenetat zu überführenden Stellenprozente (**Zahlen und Fakten, Ziff. 4.3**),
- im *dritten Schritt* die *Auswirkung der Überführung der ausgewählten Anstellungsverhältnisse bzw. der darauf entfallenden Stellenprozente auf den städtischen Stellenetat* dargestellt (**Ziff. 4.4**), und
- in einem vierten Schritt die *Umsetzung der Überführung der Stellenprozente und die Kostenfolgen* thematisiert (**Ziff. 4.5**).

4.2 Kriterium für die Überführung: Regelmässigkeit und Dauer

Das massgebliche Kriterium für die Überführung ergibt sich aus der erläuterten rechtlichen Vorgabe von Art. 329d Abs. 2 OR und der dazugehörenden Rechtsprechung der Gerichte und der arbeitsrechtlichen Literatur: **Regelmässigkeit und Dauer des Anstellungsverhältnisses:** Ist ein Anstellungsverhältnis auf Dauer angelegt und erfolgen die Arbeitseinsätze regelmässig, ist es in ein öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis zu überführen. Im Gegenzug können Anstellungsverhältnisse, die nicht auf (zumindest eine gewisse) Dauer angelegt und/oder nicht regelmässige Arbeitseinsätzen beinhalten, als Stundenlohnstellungsverhältnisse weitergeführt werden.

4.3 Zahlen und Fakten

4.3.1 Übersicht

Die nachfolgenden Angaben beziehen sich auf den Stand per 31. Dezember 2025.

4.3.1.1 Anzahl an Stundenlohnstellungsverhältnissen

In der Stadtverwaltung waren am 31. Dezember 2025 **206 Personen im Stundenlohnabrechnungssystem erfasst**.

Darin enthalten waren:

- **11** Mitarbeitende in der **städtischen Tagesschule**, sogenannte "SpringerInnen". Es handelt sich hierbei um Stundenlohnstellungen auf Abruf, hauptsächlich in Kleinstpensen, überwiegend mit einem Beschäftigungsgrad von 1 % - 10 %,
- **39** temporäre Mitarbeitende, die **nur während den Schulferien als Reinigungskräfte in den Schulanlagen** angestellt waren (Aushilfen Ferienreinigung; kurzzeitige befristete Anstellungen mit Kleinstpensen in der Regel zwischen 1 % und 10 %),
- **46** Personen, die zwar im Stundenlohnabrechnungssystem erfasst sind, aber nur abrechnungstechnisch, ohne dass ein Anstellungsverhältnis bestehen würde. Das betrifft vor allem den Bereich Schulsport.

Diese 96 Personen fallen bei der weiteren Betrachtung in diesem Projekt weg: Die Anstellungsverhältnisse dieser 50 Personen (11 und 39) erfüllen entweder die Voraussetzungen zur Überführung nicht (Begründung: siehe oben Ziff. 4.2), oder sie werden zwar im Stundenlohnabrechnungssystem bewirtschaftet (46), verfügen aber gar nicht über einen Anstellungsvertrag mit der Stadt.

Es verbleiben damit per 31. Dezember 2025 noch **110 Anstellungsverhältnisse**: Diese teilen sich auf in:

- **100** Mitarbeitende, die als "regelmässig und auf Dauer" angestellte Mitarbeitende im Bereich der Reinigung (Verwaltungszentrum, Sportanlagen, Schulanlagen etc.), im Stadttheater, in den Ämtern, als Betreuerinnen in der städtischen Cafeteria usw. tätig sind,
- **9** Mitarbeitende, die als Saisonangestellte im Schwimmbad tätig sind, und
- **1** Mitarbeitende auf Abruf mit einem hohen Beschäftigungsgrad.

Diese 110 privatrechtlichen Stundenlohnanstellungsverhältnisse wurden einer detaillierten Prüfung unterzogen.

4.3.1.2 Verteilung der Arbeitspensen dieser 110 Mitarbeitenden

Die Arbeitspensen der hier relevanten 110 im privatrechtlich im Stundenlohn angestellten Mitarbeitenden verteilten sich am 31. Dezember 2025 wie folgt: 0 % - 10 %: 47 Personen, 11 % - 19 %: 8 Personen, 20 % - 50 %: 32 Personen, 51 % - 80 %: 16 Personen, 81 % - 90 %: 5 Personen, 91 % - 100 %: 2 Personen

4.3.1.3 Einsatzorte der 110 Mitarbeitenden

Amt für Bildung, Kultur und Sport	83 Mitarbeitende
Amt für öffentliche Sicherheit	1 Mitarbeitende/r
Finanzamt	2 Mitarbeitende
Sozialamt	1 Mitarbeitende/r
Stadtbauamt	21 Mitarbeitende
Mehrere Ämter	2 Mitarbeitende

Ein Einsatzort in der Stadtverwaltung: 82 Personen

Mehrere Einsatzorte in der Stadtverwaltung: 28 Personen

4.3.1.4 Stellenprozente der 110 Mitarbeitenden und Stellenprozente, die in den Stellenetat zu überführen sind (= Antrag an den Stadtrat)

a) Stellenprozente aus dem aktuellen Bestand per 31. Dezember 2025

Die ermittelten 110 privatrechtlichen Stundenlohnanstellungsverhältnisse belegten per 31. Dezember 2025 insgesamt **abgerundet 24 Vollzeitstellen (= 2'400 Stellenprozente)**.

Ursprünglich war im vorliegenden Projekt der Einfachheit halber vorgesehen, dem Stadtrat eine Erhöhung des Stellenetats nur um diese 2'400 Stellenprozente zu beantragen und folgerichtig alle diese 110 Stundenlohnanstellungsverhältnisse ins das öffentliche Personalrecht zu überführen. Die Verwaltungsleitung wünschte jedoch nicht eine solche Pauschallösung, sondern eine Beurteilung aller 110 bestehenden privatrechtlichen Stundenlohnanstellungsverhältnisse.

Die Einzelbetrachtung aller 110 Stundenlohnanstellungsverhältnisse führte zu einer detaillierten Auswertung (einer **Excel-Liste**) aller 110 Stundenlohnanstellungsverhältnisse, welche wegen den zahlreichen darin enthaltenen Personalangaben (Geburtsstage, Jahrgänge, Ein- und Austritte, Beschäftigungsort/e, durchschnittliche Beschäftigungsgrade, ausbezahlte Lohnhöhen etc.) aus Datenschutzgründen nicht veröffentlicht werden kann. Sie liegt aber selbstverständlich der Verwaltungsleitung und dem Gemeinderat (als Beilage zu diesem Bericht und Antrag) vor und ist dort im Detail bekannt. Das muss auch so sein, weil ansonsten – nach der beschlossenen Erhöhung des Stellenetats durch den Stadtrat – der weitere Vollzug (Erstellung des operativen Stellenplans, Erstellung der öffentlich-rechtlichen Anstellungsverträge) nicht erfolgen könnte.

Diese Einzelbetrachtung zeigt auf, dass

- von den 110 Stundenlohnanstellungsverhältnissen tatsächlich **deren 58 die Voraussetzung für die Überführung in ein öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis gemäss Ziff. 4.2 eindeutig erfüllen**,
- es sich **bei einigen der 110 Stundenlohnanstellungsverhältnissen um Grenzfälle handelt**. Beispielsweise kann die Anstellungskategorie der Saisonanstellungen im Schwimmbad rechtlich guten Gewissens der einen oder der anderen Kategorie von Anstellungen zugeordnet werden. Nach Rücksprache mit dem zuständigen Amtsvorsteher des Amtes für Bildung, Kultur und Sport wird darauf verzichtet; die Saisonanstellungen im Schwimmbad bleiben weiterhin also privatrechtlich auf Stundelohnbasis,
- zahlreiche der 110 bestehenden privatrechtlichen Stundenlohnanstellungen **die Voraussetzung zur Überführung in ein öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis gemäss Ziff. 4.2 klar nicht erfüllen** (keine Regelmässigkeit der Arbeitseinsätze und/oder nicht auf Dauer ausgerichtete Anstellungen; es handelt sich bei den meisten dieser Anstellungsverhältnisse um solche mit Kleinstpensen, siehe unten).

Im Ergebnis sollen also die Stellenprozente von 58 der am 31. Dezember 2025 bestehenden privatrechtlichen Stundenlohnanstellungsverhältnissen in den Stellenetat überführt werden. **Die Summe dieser Stellenprozente beträgt berechnet 2'060 Stellenprozente, gerundet deren 2'100 (= 21 Vollzeitstellen).**

Auf den ersten Blick mag die Zahl von "nur" 58 Anstellungsverhältnissen, deren Stellenprozente mit dieser Vorlage in den Stellenetat überführt werden sollen, erstaunen, betrifft die Überführung damit doch nur etwas mehr als 52 % aller 110 bestehenden und geprüften Stundenlohnanstellungsverhältnisse. Dieser erste Eindruck täuscht jedoch, denn diese 58 Stundenlohnanstellungsverhältnisse belegen zusammen – wie oben angetönt - mehr als 80 % der Summe aller Stellenprozente der 110 Stundenlohnanstellungsverhältnisse.

b) zusätzliche Stellenprozente als "Entwicklungsreserve"

Die ermittelten 58 privatrechtlichen Stundenlohnanstellungen, deren Stellenprozente in den Stellenetat und damit in das öffentliche Anstellungsrecht zu überführen sind, machen wie erwähnt 2'100 Stellenprozente aus. **Dabei handelt es sich um eine Momentaufnahme per 31. Dezember 2025.** Wie oben erwähnt, werden in dieser Vorlage nicht alle privatrechtlichen Stundelohnanstellungsverhältnisse (bzw. deren Stellenprozente) zur Überführung in den Stellenetat beantragt, weil nicht bei allen die Voraussetzungen zur Überführung (regelmässiges und dauerhaftes Arbeitsverhältnis) erfüllt sind. Angestrebt wird jedoch, dass im Lauf der Zeit, zum Beispiel bei Neuanstellungen, immer mehr dieser bestehenden privatrechtlichen Stundenlohnanstellungsverhältnisse die Voraussetzungen des öffentlich-rechtlichen Anstellungsrechts erfüllen werden und **so die Anzahl der privatrechtlichen Stundenlohnanstellungsverhältnisse stetig weiter abnimmt**. Diese Entwicklung setzt jedoch das Vorhandensein von entsprechenden öffentlich-rechtlichen Stellenprozenten im Stellenetat voraus. Deshalb werden zusätzlich zu den erwähnten 2'100 Stellenprozenten 300 Stellenprozente als "Entwicklungsreserve" beantragt. Damit ist auch die Zielsetzung der Minimierung der privatrechtlichen Stundenlohnanstellungen und die weitgehende Beseitigung der "Zweiklassengesellschaft" im Personal der Stadtverwaltung unterstrichen: Die Summe der am

31. Dezember 2025 bestehenden privatrechtlichen Anstellungsverhältnisse betrug rund 2'400 Stellenprozente – genau um diese Summe wird nun auch die Erhöhung des Stellenetats beantragt.

c) Fazit/Antrag an den Stadtrat

Der Stellenetat, aktuell vom Stadtrat auf 14'150 Stellenprozente festgelegt, soll deshalb mit Wirkung ab 1. Januar 2027 um **insgesamt 2'400 Stellenprozente auf 16'550 Stellenprozente erhöht werden. Die zusätzlichen Stellenprozente dürfen nur für diese überführten Funktionen eingesetzt werden (= Antrag an den Stadtrat).**

Diese zusätzlichen Stellenprozente werden vom Gemeinderat nach dem Stadtratsbeschluss in Form von konkreten Stellen in den operativen Stellenplan eingebaut. Die Umsetzung soll per 1. Januar 2027 abgeschlossen sein.

4.4 Auswirkungen der Überführung der ermittelten privatrechtlichen Stundenlohanstellungsverhältnisse auf den städtischen Stellenetat

Seit der Teilrevision der Stadtverfassung gemäss Volksabstimmung vom 14. Juni 2015, welche per 1. Januar 2017 in Kraft gesetzt wurde, gilt im Bereich der Bewilligung der Stellen der Stadtverwaltung folgende Kompetenzregelung zwischen dem Stadtrat und dem Gemeinderat:

- Der **Stadtrat** ist gemäss Art. 62 Abs. 1 Ziff. 1 der Stadtverfassung vom 22. Juni 2009 zuständig für die Festlegung des Gesamtbestands an öffentlich-rechtlichen Stellen der Stadtverwaltung in Stellenprozenten (Stellenetat). Zugleich bestimmt er die Voraussetzungen, unter denen der Gemeinderat zusätzliche Stellen (zu diesem Stellenetat) schaffen oder aufheben darf. Demgegenüber ist der Stadtrat nicht mehr, wie dies nach den Bestimmungen der früheren Stadtverfassung der Fall war, zuständig zur Bewilligung von einzelnen neuen (unbefristeten) Stellen.
- Der **Gemeinderat** ist gemäss Art. 72 Abs. 8 der Stadtverfassung dafür zuständig, in einem operativen Stellenplan zwei Definitionen vorzunehmen: Zum einen gibt der Gemeinderat aus dem vom Stadtrat bewilligten Stellenetat so viele Stellenprozente zur Besetzung frei, als dies zur Erfüllung der städtischen Aufgaben notwendig ist. Zum anderen legt er im operativen Stellenplan die konkreten Stellen (z.B. Stellenplannummer xy, Stelle Gärtner/in etc.) fest. Der Vorschlag des operativen Stellenplans mit den Stellenbezeichnungen und den Stellenprozenten wird von der Verwaltungsleitung erstellt, vom Gemeinderat beschlossen und in der Folge vom Stadtschreiber und vom Fachbereich Personaldienst bewirtschaftet.

Der Stadtrat beschloss das auf dieser damals neuen Kompetenzverteilung basierende Stellenbewirtschaftungssystem an seiner Sitzung vom 18. März 2019. Gleichzeitig legte er damals den Stellenetat (= Gesamtbestand an Stellen der Stadtverwaltung in Stellenprozenten) auf 14'000 Stellenprozente fest. Im Zug von weiteren Stadtratsbeschlüssen (siehe Aufzählung oben in Ziff. 2 "Grundlagen") wurde der Stellenetat mehrfach angepasst. Aktuell liegt der Stellenetat bei **14'150 Stellenprozenten**.

Der Stellenetat bezog und bezieht sich auf die städtischen Personalressourcen für alle öffentlich-rechtlichen angestellten Mitarbeitenden. Nicht im Stellenetat eingerechnet (und auch nicht im operativen Stellenplan des Gemeinderates eingebaut) waren und sind nach dem Stadtratsbeschluss vom 18. März 2019 und den nachfolgend in diesem Zusammenhang gefassten Stadtratsbeschlüssen die privatrechtlichen Anstellungsverhältnisse im Stundenlohn, die Praktikumsstellen, die privatrechtlich befristeten Anstellungen sowie die Lehrstellen. Die Steuerung dieser Kategorie von Personalressourcen erfolgt nicht über das System des Stellenetats, sondern direkt über die Budgets der Erfolgsrechnung.

Mit dieser Vorlage wird die Summe der Stellenprozente der bisher privatrechtlich im Stundenlohn angestellten Mitarbeitenden, die aus den erläuterten rechtlichen und Gleichbehandlungsgründen in ein öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis überführt werden müssen, in den Stellenetat übertragen. Das führt, zusammen mit der "Entwicklungsreserve", zu einer Erhöhung des Stellenetats von bisher 14'150 Stellenprozente um 2'400 Stellenprozente auf 16'550 Stellenprozente.

Dieser stadträtliche Beschluss ist die Voraussetzung dafür, dass der **Gemeinderat anschliessend** –auf Antrag der Verwaltungsleitung – den **angepassten operativen Stellenplan beschliessen kann, in welchen die "neuen" öffentlich-rechtlichen Stellen eingebaut** sind. Ziff. 1 des Beschlussesentwurfs wird ausdrücklich so formuliert, dass die "neuen" Stellenprozente im Stellenetat nur für die Funktionen der bisher privatrechtlich im Stundenlohn angestellten Mitarbeitenden in den operativen Stellenplan einfließen dürfen. **Damit ist sichergestellt, dass die Erhöhung des Stellenetats nur für den Überführungsvorgang (inklusive spätere Überführungen) zur Verfügung steht und nicht für Ressourcenvermehrungen in anderen Bereichen der Stadtverwaltung. Zudem versteht es sich von selbst, dass im Gegenzug die bisherigen Stellenprozente der Stundenlohnstellen der Stadtverwaltung (auch finanziell) nicht mehr zur Verfügung stehen.**

4.5 Umsetzung des Stadtratsbeschlusses und Kostenfolgen

4.5.1 Umsetzung des Stadtratsbeschlusses

4.5.1.1 Weitere Beschlüsse des Gemeinderates

Nachdem der Stadtratsbeschluss zur Erhöhung des Stellenetats in Rechtskraft erwachsen ist, ist dem Gemeinderat durch die Verwaltungsleitung ein weiterer Bericht und Antrag zu unterbreiten, in welchem

- die vom Stadtrat neu zur Verfügung gestellten öffentlich-rechtlichen Stellenprozente in den **operativen Stellenplan** eingebaut und
- die **"neuen" öffentlich-rechtlichen Stellen neu einer Lohnklasse** (bisher gab es nur für diese Stellen nur Stundenlohnansätze) **zugeteilt** werden.

Dabei ist, zur Vereinfachung der Bewirtschaftung des operativen Stellenplans, vorgesehen, dass in den operativen Stellenplan nicht (wie allgemein üblich) einzelne Stellen, sondern dass "Stellenpools" (Beispiel: Reinigung Schulanlage A: x Stellenprozente etc.) aufgenommen werden, so dass die Ämter bei der Bewirtschaftung dieser Stellen eine erhöhte Umsetzungsflexibilität erhalten.

Sobald der neue operative Stellenplan mit den erwähnten Zusatzbeschlüssen vom Gemeinderat freigegeben ist, sind die **neuen öffentlich-rechtlichen Anstellungsverträge auszufertigen**. Damit ist der Vorgang der Überführung dann tatsächlich erfolgt.

4.5.1.2 Umsetzungszeitpunkt

Der Umsetzungszeitpunkt hat zwei Elemente:

- Einerseits soll die tatsächliche Überführung rasch erfolgen, damit die Situation mit der "Zweiklassengesellschaft" innerhalb des Personals bei der gleichen Arbeitgeberin Stadt nun rasch beseitigt wird. Bis zum Abschluss der neuen öffentlich-rechtlichen Verträge sind einige Schritte zu vollziehen

(siehe oben Ziff. 4.5.1.1). Das kann alles im Jahr 2026 erfolgen, so dass die Umsetzung per 1. Januar 2027 erfolgen kann.

- Andererseits hat die Überführung auch Auswirkungen auf das städtische Rechnungswesen. In den Budgets der Stadt werden die beiden Mitarbeitendenkategorien (öffentlich-rechtlich und privatrechtlich im Stundenlohn angestellt) je separat dargestellt. Es handelt sich um folgende Kontengruppen:
 - in den Konti "XXXX.3010.10, **Besoldungen**" sind die Lohnkosten der öffentlich-rechtlichen Angestellten budgetiert (ohne Lohnnebenkosten; diese Kosten sind in anderen Konti budgetiert), und
 - in den Konti "XXXX.3010.20 **Löhne an nebenamtliches Personal**" und in den Konti XXXX.3010.30 "**Reinigungspersonal**" sind die Lohnkosten der privatrechtlich im Stundenlohn Angestellten budgetiert (Hinweis: Die Lohnnebenkosten dieser Konti sind gemeinsam mit den Lohnkosten der Konti XXXX.3010.10 budgetiert).

Bei einer Umsetzung der Überführung per 1. Januar 2027 ist in Kauf zu nehmen, dass das Budget 2027, welches bis zur Beschlussfassung des Stadtrates über diese Vorlage hier bereits weitestgehend erstellt ist (und zwar ohne Berücksichtigung der Überführung von zahlreichen Anstellungsverhältnissen in das öffentliche Recht, da die Beschlüsse dazu noch nicht vorliegen), eine "unrichtige" Kostenaufteilung zwischen den Konti XXXX.3010.10 Besoldungen und insbesondere den Konti "XXXX.3010.20 Löhne an nebenamtliches Personal und XXX.3010.30 Reinigungspersonal" ausweist. Im Interesse einer zeitnahen Beseitigung der "Zweiklassengesellschaft" im Personal derselben Arbeitgeberin Stadt ist diese rechnungstechnische Unschärfe, welche nur für das Rechnungsjahr 2027 entsteht, in Kauf zu nehmen, zumal in einer "Nettobetrachtung" kaum Mehrkosten entstehen (siehe unten Ziff. 4.5.2), sondern es sich weitestgehend um eine Verschiebung in verschiedenen Aufwandkonti handelt.

4.5.1.3 Umgang mit den (neuen) Leistungsansprüchen

Allen Mitarbeitenden, die neu einen öffentlich-rechtlichen Anstellungsvertrag erhalten werden, sind ab 1. Januar 2027 den Regelungen des Personalreglements unterstellt. Die darin enthaltenen Leistungsansprüche gehen wie erläutert inhaltlich weiter (oder sind sogar neu, Beispiel: Treueprämien) als die bisher geltenden Bestimmungen des OR. Es werden ab dem 1. Januar 2027 diese neuen Leistungsansprüche gelten, **jedoch nicht rückwirkend**. Zum Beispiel werden nicht rückwirkend Treueprämien ausbezahlt. Jedoch ist vorgesehen, dass – um beim Beispiel der Treueprämien zu bleiben – bereits geleistete Dienstjahre (zum Beispiel 11 Dienstjahre) als privatrechtlich angestellte/r Mitarbeiter/in bei der nächsten Treueprämienstufe (15 Dienstjahre) angerechnet werden, so dass der Ansatz für eine Treueprämie nach 15 Jahre zur Anwendung/Auszahlung kommt wird (vgl. auch Art. 91 Abs. 3 des Personalreglements). Die entsprechenden Einzelheiten der Übergangsbestimmungen wird der Gemeinderat im Rahmen der Genehmigung des überarbeiteten operativen Stellenplans beschliessen.

4.5.2 Kostenfolgen

4.5.2.1 Budgetierung und Finanzierung

In den **Budgets** werden die beiden Mitarbeitendenkategorien (öffentlich-rechtlich und privatrechtlich im Stundenlohn angestellt) wie erwähnt je separat dargestellt. Es handelt sich um folgende Kontengruppen:

- in den Konti "XXXX.3010.10, Besoldungen" sind die Lohnkosten der öffentlich-rechtlichen Angestellten budgetiert (ohne Lohnnebenkosten; diese Kosten sind in anderen Konti budgetiert), und
- in den Konti "XXXX.3010.20 Löhne an nebenamtliches Personal" und in den Konti XXXX.3010.30 "Reinigungspersonal" sind die Lohnkosten der privatrechtlich im Stundenlohn Angestellten budgetiert. Hinweis: Die Lohnnebenkosten dieser Konti sind gemeinsam mit den Lohnkosten der Konti XXXX.3010.10 budgetiert.

Neu werden, ab dem Budget für das Jahr 2028, die Kosten bei den Konti für die öffentlich-rechtlichen Mitarbeitenden insgesamt frankenmässig zunehmen, die Kosten in den Konti für die Löhne an "nebenamtliches" Personal und für "Reinigungspersonal" dagegen werden im ungefähr gleichen Umfang sinken. Die Lohnnebenkosten bleiben gleich, weil sie wie erwähnt schon bisher zusammengefasst budgetiert sind.

An der Finanzierung dieser Personalressourcen ändert sich nichts: Die **Finanzierung beider Kategorien** erfolgt weitgehend durch Steuergelder der Stadt, teilweise aber auch durch bestehende städtische Spezialfinanzierungen (Abwasser, Abfall, ...) und durch Dritte wie den Kanton Bern (Lastenausgleichssysteme)).

4.5.2.2 Keine Ressourcenvermehrung, keine Funktionsänderungen, keine Lohnerhöhungen

Die **Erhöhung des Stellenetats löst keine Kosten** aus. Es handelt sich beim Stellenetat einzig um die vom Stadtrat dem Gemeinderat zur Verfügung gestellten Personalressourcen für die öffentlich-rechtlichen Anstellungen der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung. Erst der Einbau der neuen Stellenprozente in den operativen Stellenplan löst Kosten aus, und zwar auch nur bzw. erst dann, wenn die neuen öffentlich-rechtlichen Stellen tatsächlich besetzt werden (können).

Es ist mit dieser Vorlage **keine Personalressourcenvermehrung** verbunden: Es handelt sich lediglich um eine Verschiebung von bestehenden Personalressourcen von der einen in die andere Anstellungskategorie (auch bezogen auf die "Entwicklungsreserve": können später öffentlich-rechtliche Anstellungen erfolgen, fallen die Personalressourcen im privatrechtlichen Stundenlohnstellungsbereich im gleichen Umfang weg). Die rechtlichen und die Gleichbehandlungsgründe dafür wurden ausführlich dargestellt. Zudem wird es **bei denselben Funktionen bleiben**, wie sie heute in den privatrechtlichen Stundenlohnstellenverträgen definiert sind (kein "upgrade" der Funktionen). Schliesslich ist auch **nicht vorgesehen, die Löhne der neu mit einer öffentlich-rechtlichen Anstellung ausgestatteten Mitarbeitenden im Rahmen der Überführung zu erhöhen**.

4.5.2.3 Keine massgeblichen Mehrkosten

Die Überführung bzw. Erhöhung des Stellenetats führt nicht zu einer Erhöhung der Lohn- und Lohnnebenkosten. Einige Mehrkosten dagegen entstehenden wegen den weitergehenden Leistungsansprüchen im öffentlichen Anstellungsrecht: Treueprämien, eventuell Leistungsprämien, Teilnahme am Qualifikationssystem, Lohnfortzahlungsansprüche, Teilnahme an den Personalanlässen, Geburtstagsgeschenke etc. Dazu kommen einige technisch bedingte Mehrkosten (zum Beispiel Anschaffung Zeiterfasungsbadges).

Diese Mehrkosten können heute nicht quantifiziert werden. Sie werden jedoch in Relation zum gesamten Personalaufwand der Stadtverwaltung nicht ins Gewicht fallen und können kompensiert ohne Weiteres werden. Zudem stehen diesen Mehrkosten administrative Minderaufwendungen im

Zusammenhang mit der wegfallenden Erstellung einer Vielzahl von monatlichen Stundenlohnabrechnungen entgegen, wodurch der Personalbestand im Fachbereich Personaldienst und in der Lohnbuchhaltung trotz stetig steigender Anzahl an Projekten zumindest stabil gehalten werden kann.

Da neu mehr öffentlich-rechtliche Anstellungen bestehen werden, steigt der Führungsaufwand in geringem Mass an (neu: Durchführung von Qualifikationsgesprächen etc.). Das ist in Kauf zu nehmen, zumal dadurch zwar der Führungsaufwand leicht zunimmt, daraus aber keine Mehrkosten erwachsen.

5 Projektorganisation

Keine.

6 Methodik/Vorgehen

Keine Bemerkungen.

7 Vor- und Nachteile verschiedener Varianten

Keine Bemerkungen.

8 Ergebnis

Aus den erläuterten Gründen

- soll der Stellenetat der Stadtverwaltung von 14'150 Stellenprozenten um 2'400 Stellenprozente erhöht und auf 16'550 Stellenprozente festgelegt werden, mit Wirkung per 1. Januar 2027. Die 2'400 neuen Stellenprozente stehen ausschliesslich für die neu öffentlich-rechtlichen Anstellungen der überführten bisherigen privatrechtlichen Stundenlohnstellen gemäss diesem Bericht und Antrag zur Verfügung.
- wird beantragt, die Motion Scheibli Nathalie (SP), Zaugg Franziska (FDP), Meier Andreas (GLP), Michael Schenk (SVP) und Mitunterzeichnende vom 29. April 2024: "Gerechte Anstellungsbedingungen für alle Stadtangestellten" als erfüllt vom Protokoll des Stadtrates abzuschreiben.

9 Konsequenzen bei Ablehnung

Bei einer Ablehnung dieser Vorlage bleibt die aktuelle Situation, die den stadtverfassungs- und reglementsmässigen Bestimmungen widerspricht, bestehen: An der inhaltlichen Ungleichheit der Anstellungsverhältnisse innerhalb des städtischen Personals ändert sich nichts. Ebenso bleiben die rechtlichen Widersprüchlichkeiten bezüglich Art. 329d Abs. 2 OR bestehen.

10 Auswirkungen auf die Verwaltung (Personalbestand, Infrastruktur, Organisation)

Der Personalbestand (bzw. die auf darauf entfallenden Stellenprozente) wird wie erwähnt nicht verändert, es findet lediglich eine Verschiebung von Stellenprozenten (und danach der Rechtsgrundlage für die Anstellungsverhältnisse) aus der Kategorie privatrechtlich angestellte Mitarbeitende im Stundenlohn in die Kategorie öffentlich-rechtliche Anstellungen statt.

Die operative Überführung (Ziff. 4.5.1) wird im Jahr 2026 verwaltungsinternen Initialaufwand auslösen, jedoch nach der Überführung insbesondere den Fachbereich Personaldienst und das Finanzamt

(Lohnbuchhaltung) administrativ entlasten, weil viele monatlichen Stundenlohnabrechnungen entfallen werden. Die Infrastruktur und die Organisation (der Stadtverwaltung) sind nicht betroffen.

11 Finanzielle Auswirkungen

Siehe Ziff. 4.5.2.

12 Stellungnahme Dritter

Art. 6 Abs. 2 PersR bestimmt, dass die anerkannten Personalverbände (= städtischer Personalverband) vor dem Erlass, der Änderung und der Aufhebung von allgemeingültigen personalrechtlich relevanten Vorschriften (Personalreglement, dazugehörige Ausführungsbestimmungen) anzuhören sind. Vorliegend werden keine derartigen Vorschriften geändert. Dennoch wurde der städtische Personalverband über die Vorlage ins Bild gesetzt, und der Verband nahm am 10. März 2026 wie folgt Stellung (*kursiv = Zitat*):

1. Ausgangslage

Der Bericht und Antrag befasst sich mit den Stundenlohnanstellungen der Stadt Langenthal. Diese Anstellungen haben deutlich schlechtere Bedingungen als die öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse und entsprechen in vielen Fällen nicht den Vorgaben von Art. 329d Abs. 2 OR zur Auszahlung des Ferienlohns. Ziel der Vorlage ist es, die bestehende Parallelstruktur von öffentlich-rechtlichen und privatrechtlichen Stundenlohnanstellungen zu bereinigen.

Die unterschiedlichen Anstellungsformen führen zu abweichenden Leistungsansprüchen und damit zu einer faktischen Zweiteilung innerhalb des Personals. Mitarbeitende mit öffentlich-rechtlichen Anstellungen verfügen über zeitgemässe Bedingungen gemäss Personalreglement, während Mitarbeitende mit privatrechtlichen Stundenlohnverträgen – abgesehen vom Ferienanspruch – klar schlechter gestellt sind.

Die Vorlage ist aus sachlichen und rechtlichen Gesichtspunkten längst fällig, und wie bereits mehrmals mitgeteilt, erstaunt es, dass die Initiative zur Bereinigung dieser – auch im Bericht und Antrag – als ungerecht bezeichneten Situation nicht schon viel früher ergriffen worden ist.

Wie im Bericht und Antrag richtigerweise ausgeführt wird, ist «die aktuelle Situation nicht mehr tragbar» und «der Handlungsbedarf ist zweifach ausgewiesen» und von der Politik (Gemeinderat und Stadtrat, im Zusammenhang mit der erheblich erklärte Motion) und der Verwaltungsleitung offenbar anerkannt. Darüber hinaus verweisen wir auf die zutreffenden Ausführungen im Entwurf des «Bericht & Antrag» vom 27. Februar 2026.

2. Beurteilung

Die Vorlage bereinigt seit langem bestehende arbeitsrechtliche Widersprüche und bei einem grossen Teil der Stundenlohnarbeitsverhältnisse, was aus der Sicht des Personalverbandes auch im Einzelfall zu gerechteren Lösungen führt und administrativ einfacher zu handhaben ist. Zudem werden keine erheblichen Mehrkosten verursacht.

Hinweis der Präsidentin: *Dagegen werden leider diejenigen Arbeitsverhältnisse, die nicht überführt werden und somit privatrechtlich bleiben, durch diese Vorlage nicht gelöst. Auch hier besteht Handlungsbedarf, im Sinne einer nachfolgenden Überprüfung und Anpassung jedes einzelnen privatrechtlichen Arbeitsvertrages, unter Berücksichtigung der Vorgaben der Stadtverfassung und des Personalreglementes.*

3. Schlussfolgerungen

Wir beurteilen die Vorlage als im Sinne der Sache, aus Gerechtigkeitsüberlegungen und aus arbeitsrechtlicher Sicht für die zu überführenden Mitarbeitenden als korrekt und sachgerecht, ebenso erachten wir das vorgeschlagene Vorgehen als zielführend.

Allerdings ist die «Zweiklassengesellschaft» für diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht in ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis überführt werden, und somit nach OR angestellt bleiben sollen, nicht gelöst.

Die Stellungnahme des städtischen Personalverbandes ist insgesamt sehr positiv.

Zum Hinweis in "3. Schlussfolgerung" wird auf die ausführliche Ziff. 4 dieses Berichts und Antrags verwiesen: aktuell erfüllen nicht alle bestehenden privatrechtlichen Stundenlohnanstellungsverhältnisse die Voraussetzungen für eine Überführung in das öffentliche Anstellungsrecht. Die mittelfristige Zielsetzung – und in dieser Hinsicht besteht Einklang mit dem städtischen Personalverband – besteht jedoch in der Minimierung der Anzahl der privatrechtlichen Stundenlohnanstellungsverhältnisse auf das betrieblich absolut Notwendige (Ferienreinigungen, Arbeitsverhältnisse auf Abruf), weil nur so die "Zweiklassengesellschaft" innerhalb des Personals der Stadt als Arbeitgeberin beseitigt werden kann. Deshalb wird dem Stadtrat nicht nur die Erhöhung des Stellenetats, resultierend aus der Beurteilung der bestehenden Anstellungsverhältnisse per 31. Dezember 2025, beantragt, sondern auch noch eine "Entwicklungsreserve" von 300 Stellenprozenten, als Voraussetzung für die spätere Überführung von Anstellungsverhältnissen, die aktuell (noch) nicht überführt werden können. Die Summe der beantragten Erhöhung des Stellenetats um 2'400 umfasst denn auch nicht zufällig fast auf das Komma genau die Summe der Stellenprozente aller am 31. Dezember 2025 bestehenden privatrechtlichen Stundenlohnanstellungsverhältnisse.

13 Mitberichte aus der Verwaltung

Die Verwaltungsleitung befasste sich mehrfach mit dem vorliegenden Bericht und Antrag und stimmt ihm in der vorliegenden Form in allen Teilen zu.

14 Kommunikation

Keine.

15 Zuständigkeiten zum Beschluss

Gemäss Art. 62 Abs. 1 Ziff. 1 der Stadtverfassung vom 22. Juni 2009 beschliesst der Stadtrat endgültig über den Bestand an Stellen der Stadtverwaltung in Stellenprozenten (Stellenetat).

Mit dem Beschluss des Stadtrates über die Erhöhung des Stellenetats und über den Vollzugsauftrag an den Gemeinderat ist das Begehren der Motion Scheibli Nathalie (SP), Zaugg Franziska (FDP), Meier Andreas (GLP), Michael Schenk (SVP) und Mitunterzeichnende vom 29. April 2024: "Gerechte Anstellungsbedingungen für alle Stadtangestellten" vom 29. April 2024 erfüllt. Die Motion kann als erledigt vom Protokoll des Stadtrates abgeschrieben werden. Gemäss Art. 59 Abs. 3 der Geschäftsordnung des Stadtrates vom 24. Juni 2019, in Kraft seit 1. Januar 2020, beschliesst der Stadtrat über die Abschreibung von parlamentarischen Vorstössen.



16 Beschlussentwurf

Gestützt auf diese Ausführung beantragen wir Ihnen Zustimmung zu folgendem

Beschlussentwurf:

1. **Der Gemeinderat, gestützt auf Art. 67 Abs. 2 der Stadtverfassung vom 22. Juni 2009 sowie nach Kenntnisnahme des Berichts und Antrags des Stadtschreibers vom 27. März 2026, beantragt dem Stadtrat Zustimmung zu folgenden Beschlüssen:**
 - I. Der Stadtrat, gestützt auf Art. 62 Abs. 1 Ziff. 1 der Stadtverfassung vom 22. Juni 2009 sowie nach Kenntnisnahme des gemeinderätlichen Berichts vom **XX.XXXX.2026**, beschliesst:
 1. Der Bestand an Stellen in der Stadtverwaltung (Stellenetat) wird per 1. Januar 2027 von 14'150 um 2'400 Stellenprozente erhöht und neu auf 16'550 Stellenprozente festgelegt. Die 2'400 neuen Stellenprozente stehen ausschliesslich für die neuen öffentlich-rechtlichen Anstellungen der überführten bisherigen privatrechtlichen Stundenlohanstellungen gemäss diesem Bericht und Antrag zur Verfügung.
 2. Der Gemeinderat wird mit dem weiteren Vollzug beauftragt.
 - II. Der Stadtrat, gestützt auf Art. 59 Abs. 3 der Geschäftsordnung des Stadtrates vom 24. Juni 2019, sowie nach Kenntnisnahme des gemeinderätlichen Berichts vom **XX.XXXX.2026**, beschliesst:
 1. Die Motion Scheibli Nathalie (SP), Zaugg Franziska (FDP), Meier Andreas (GLP), Michael Schenk (SVP) und Mitunterzeichnende vom 29. April 2024: "Gerechte Anstellungsbedingungen für alle Stadtangestellten" (als Motion mit Weisungscharakter qualifiziert und erheblich erklärt am 19. August 2024) wird als erledigt vom Protokoll des Stadtrates abgeschrieben.
 2. Das Sekretariat des Stadtrates wird mit dem weiteren Vollzug beauftragt.
3. **Die Stadtkanzlei wird mit dem weiteren Vollzug beauftragt.**

Marc Häusler
Stadtschreiber

Visum Ressortvorsteher:

Reto Müller, Stadtpräsident

Hinweis: Anwesenheit Stadtschreiber bei Beratung gewünscht

☒ ja

☐ nein

Anhang:

Stellungnahme des Zentralverbands öffentliches Personal Schweiz vom 24. Januar 2019

Beilage:

Excel-Tabelle Stand 19. März 2026 (digital; **nur für den Gemeinderat**)

Anhang

Zentralverband öffentliches Personal Schweiz, Stellungnahme von Fr. Merker, datiert vom 24. Januar 2019 zu Art. 3 des Personalreglements

Zu Art. 3 – Privatrechtlich angestellte Mitarbeitende

Es ist nicht nachvollziehbar, weshalb die genannten Kategorien dem Privatrecht unterstellt werden, insbesondere die befristeten Anstellungen. Tatsächlich ändert sich an den Verhaltensregeln, wie sie für den öffentlichen Arbeitgeber geltend gemacht werden, nichts. Dagegen verleitet die Zweiteilung dazu, zu meinen, es sei doch so.

Ein Gemeinwesen ist, schliesst es nun privatrechtliche oder öffentlich-rechtliche Arbeitsverträge ab, an die Verfassungsgrundsätze gebunden. Im Bereich des öffentlichen Personalrechts bedeutet dies, dass einem Mitarbeitenden nur aus sachlichen Gründen gekündigt werden kann; sachliche Kündigungsgründe meint, dass nicht nur die Missbrauchstatbestände im Sinn des Obligationenrechts fehlen müssen, sondern darüber hinaus ein vernünftiger Grund für die Kündigung gegeben sein muss (den der Arbeitgeber nachzuweisen hat). Die Kündigung muss überdies verhältnismässig sein und auch die Interessen des Mitarbeitenden berücksichtigen. Egal ob die Gemeinde öffentlich-rechtlich oder privatrechtlich anstellt – diese Einschränkungen im Kündigungsrecht gelten ohnehin. Das wird dann der betreffende Abteilungsleiter im Moment, in dem er die Kündigung ausspricht, nicht mehr wissen. Hat er dann noch vergessen, das rechtliche Gehör zu gewähren, weil er glaubt, bei einer privatrechtlichen Kündigung müsse man das nicht, dann liegt ein formeller Fehler mit Kostenfolgen zulasten der Gemeinde vor.

Die Bestimmung schafft damit erheblich mehr Probleme als sie löst, da ungleiche Regeln für die Mitarbeitenden derselben Stadt bestehen.

Unglücklich finde ich auch, dass die Zulässigkeit von befristeten Arbeitsverhältnissen nicht näher geregelt wird. Denkbar wäre, die Bestimmung mit dem Hinweis, Arbeitsverhältnisse dürfen nur beim Vorliegen von sachlichen Gründen befristet werden, zu ergänzen; das gilt zwar auch ohne explizite Normierung gestützt auf die Rechtsprechung, immerhin wäre man sich dieser Tatsache dann aber besser bewusst. Vernünftig wäre auch, zu sagen, dass die Befristung maximal zum Beispiel zwei Jahre sein darf und dann wandelt sich das Arbeitsverhältnis automatisch in ein unbefristetes um. Es lohnt sich, hier tätig zu werden, weil genau diese Arbeitsverhältnisse regelmässig Grund für Auseinandersetzungen sind.