

Kapellstrasse 1
5610 Wohlen AG 1
Telefon 056 • 619 91 11
Fax 056 • 619 91 80
Internet www.wohlen.ch

Einwohnerrat

5610 Wohlen

Wohlen, 19. April 2004

Bericht und Antrag 10097

Genehmigung des neuen Personalreglements der Gemeinde Wohlen

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Vorbemerkung

Alle in dieser Vorlage verwendeten Personenbezeichnungen gelten sowohl für das männliche als auch für das weibliche Geschlecht.

1. Ausgangslage

Das heute gültige Dienst- und Besoldungsreglement der Gemeinde Wohlen wurde vom Einwohnerrat am 7. Juni 1993 erlassen und auf den 1. Januar 1994 in Kraft gesetzt. Es galt damals als sehr fortschrittlich, unter anderem weil bei der Besoldungsentwicklung mit einem Qualifikationssystem eine leistungsabhängige Komponente eingeführt wurde. Zudem wurde der Beamtenstatus weitgehend abgeschafft.

Bereits im Laufe des Jahres 1997 wurde an einer Teilrevision des Besoldungsreglements gearbeitet. Es gelang jedoch nicht, diese Arbeit vor Ende der laufenden Amtsperiode zufrieden stellend abzuschliessen. Zudem wurde die Motion 8146 (s. Ziff. 2 hiernach) überwiesen. So beschloss der damalige Gemeinderat am 13. Oktober 1997, die Teilrevision abubrechen und das Geschäft dem neuen Gemeinderat zu übergeben.

Zu jenem Zeitpunkt standen umfassende Revisionen des Personalrechts auf Bundes- und Kantonebene in Diskussion. Als Folge davon wurden tatsächlich

- an der Aargauischen Volksabstimmung vom 24. September 2000 ein neues kantonales Personalgesetz beschlossen und auf 1. Januar 2001 in Kraft gesetzt.
- an der Eidgenössischen Volksabstimmung vom 26. November 2000 ein neues Bundespersonalgesetz erlassen und auf den 1. Januar 2002 in Kraft gesetzt.

Mit diesen Erlassen wurden sowohl auf Bundes- als auch auf Kantonsebene der Beamtenstatus vollständig aufgegeben und Voraussetzungen für eine zeitgemässe Personalpolitik geschaffen. Die staatlichen Arbeitsbedingungen wurden weitgehend den Bedingungen der Privatwirtschaft angepasst.

Damit waren die Voraussetzungen geschaffen, um auf Grund der neuesten Entwicklung im öffentlichen Bereich eine Totalrevision des Dienst- und Besoldungsreglements der Gemeinde Wohlen, welches inskünftig als „Personalreglement“ bezeichnet wird, anzugehen.

2. Motion 8146

Am 25. August 1997 hat der Einwohnerrat mit 19 : 12 Stimmen die Motion 8146 der damaligen Fraktionsgemeinschaft FDP/SVP/Anglikon überwiesen, mit folgendem Antrag:

Der Gemeinderat wird beauftragt, eine Revision des Dienst- und Besoldungsreglements vom 7.6.93 vorzulegen, welche Automatismen bei Lohnerhöhungen aufhebt und so Anpassungen der Besoldungsentwicklung an die Finanzlage der Gemeinde ermöglicht.

3. Projektorganisation

Am 11. August 2003 hat der Gemeinderat folgendes beschlossen:

1.

Auftragserteilung an Herrn Bruno Zingg, IPM Consulting, Zürich, ein leistungsorientiertes Gehaltskonzept auszuarbeiten. Herr Zingg wurde gewählt, weil er beste Referenzen in der Entwicklung von leistungsorientierten Gehaltskonzepten für Kantone, Gemeinden, Städtische Werke und private Unternehmen aufweisen kann. Herr Zingg hat beispielsweise bei der Erarbeitung der Gehaltskonzepte in Aarau, Baden, Wettingen, Zofingen, Lenzburg, Oftringen, Spreitenbach mitgewirkt, um einige, von der Grösse her mit Wohlen vergleichbare Gemeinden zu nennen.

2.

Einsetzung einer Projektkommission, bestehend aus

Walter Dubler, Gemeindeammann (Vorsitz)
Harold Külling, Gemeinderat
Bruno Bertschi, Einwohnerrat (Fraktion SVP u. Anglikon)
Werner Dörig, Einwohnerrat (Fraktion FDP)
Arthur Fischer, Einwohnerrat (Fraktion CVP u. JCVP)
Marianne Keusch, Einwohnerrätin (Fraktion Eusi Lüt & Grüne)
Maja Meier, Einwohnerrätin (Fraktion Freis Wöhle)
Arsène Perroud, Einwohnerrat (Fraktion SP)
Josef Muff, Präsident Gemeindepersonalverband
Gregor Kaufmann, Finanzverwalter
Peter Hartmann, Gemeindeschreiber

4. Zielsetzung

Die Projektkommission wurde beauftragt, ein neues Personalreglement inkl. Gehaltskonzept zu entwickeln, mit folgenden Zielsetzungen:

- Abschaffung der Automatismen im Lohnsystem (Stufenanstieg, Teuerungsausgleich etc.).
- Abschaffung des Beamtenstatus (sofern nicht bereits erfolgt).
- Einführung eines leistungsorientierten Gehaltskonzeptes.
- Schaffung einer neuen Stellenstruktur mit Stufenumschreibungen.
- Überarbeitung resp. Straffung des Dienst- und Besoldungsreglements unter gleichzeitiger Umwandlung in ein Personalreglement.

Es wurden dabei folgende Rahmenbedingungen festgelegt:

- Das Gehaltskonzept muss in der Handhabung einfach, verständlich und transparent sein. Es soll den Vorgesetzten im Rahmen eines bewilligten Budgets begründete Entscheidungsspielräume sowie den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen längerfristige Entwicklungen ermöglichen.
- Die neue Stellenstruktur muss so gestaltet sein, dass veränderte Funktionen oder organisatorische Anpassungen mit der notwendigen Flexibilität eingereicht werden können.
- Die Situation am regionalen Arbeitsmarkt und die aktuelle Wirtschaftslage muss angemessen berücksichtigt werden können.
- Die Überführung vom bisherigen in das neue Gehaltskonzept darf keine zwingenden kurz- oder mittelfristigen Mehrkosten verursachen.
- Zur Erreichung einer hohen Akzeptanz und professionellen Handhabung in der Praxis sind das Führungskader, allenfalls Personalkommissionen sowie die Belegschaft projektbegleitend in geeigneter Weise zu informieren.

5. Vorgehen

Am 20. November 2003 hat die Projektkommission die Arbeit aufgenommen und an gesamthaft fünf Sitzungen ein neues Personalreglement samt Gehaltskonzept erarbeitet. Am 18. Februar 2004 hat die Projektkommission das Resultat ihrer Arbeit an den Gemeinderat verabschiedet.

An seiner Sitzung vom 8. März 2004 hat der Gemeinderat das von der Projektkommission vorgelegte Personalreglement mit Gehaltskonzept in erster Lesung genehmigt.

Am 23. März 2004 wurden die Chefbeamten orientiert und am 25. März 2004 hatten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Gelegenheit, an einer Informationsveranstaltung teilzunehmen. Es wurde ihnen sowie dem Gemeindepersonalverband hierauf Gelegenheit zur Stellungnahme bis am 8. April 2004 eingeräumt.

Alle am Vernehmlassungsverfahren Beteiligten äussersten sich durchwegs positiv zum Reglementsentwurf. Änderungsanträge wurden keine eingebracht. Dem berechtigten Wunsch der Chefbeamten um das Recht auf Anhörung wird in § 39 Abs. 2 Rechnung getragen.

6. Wesentliche Merkmale des neuen Besoldungssystems

- Das Arbeitsverhältnis bleibt öffentlich-rechtlich.
- Der Beamtenstatus entfällt.
- Die automatischen Besoldungsanpassungen (Dienstalterszulagen) entfallen.
- Das Disziplinarverfahren entfällt.
- Es wird eine flexible Pensionierung mit Übergangsrente eingeführt.
- Die Dienstaltersgeschenke werden reduziert.
- Neu ist die Auszahlung einer einmaligen Team- oder Einzelprämie möglich.
- Es gibt 5 Wochen Ferien ab dem 21. Altersjahr und 6 Wochen ab dem 55. Altersjahr.

7. Detailkommentar zum Reglement

§ 2 Anstellungsverhältnis

Der Beamtenstatus ist vollständig abgeschafft. Das Anstellungsverhältnis ist öffentlich-rechtlicher Natur. Wesentliche Unterschied zum privatrechtlichen Anstellungsverhältnis sind:

- Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis beurteilt im öffentlichen Recht das Personalrekursgericht, im privaten Recht das Arbeitsgericht.
- Für Kündigungen seitens des Arbeitgebers müssen im öffentlichen Recht gewisse Voraussetzungen vorhanden sein (siehe § 6).
- Im öffentlichen Recht können Bestimmungen erlassen werden, welche vom privaten Recht abweichen, und zwar auch einschränkender Natur (siehe z.B. Verlängerung der Probezeit in § 4 Abs. 2).

§ 6 Ordentliche Kündigung

Die Gründe für eine Kündigung durch den Arbeitgeber entsprechen dem neuen kantonalen Personalgesetz, § 10.

§ 9 Abs. 2 Begrenzung PK-Einkauf

Ab einem gewissen Alter sind Einkäufe für Besoldungserhöhungen gemäss Reglement der Pensionskasse freigestellt, weil die Einkaufssummen sehr hoch sind. Zur Zeit liegt diese Grenze bei 60 Jahren. Bereits heute bezahlt die Gemeinde gemäss Beschluss des Gemeinderates keine freigestellten Einkäufe. Diese Bestimmung soll nun ins Personalreglement aufgenommen werden.

§ 10 Ordentliche Pensionierung / § 11 Vorzeitige Pensionierung

Diese wird neu mit dem ordentlichen AHV-Alter koordiniert. Bisher lag das ordentliche Pensionierungsalter bei 63 Jahren, entsprechend dem Pensionierungsalter gemäss Reglement der Aargauischen Pensionskasse. Dort liegt das Pensionierungsalter immer noch bei 63 Jahren.

Hingegen soll die vorzeitige Pensionierung bis 5 Jahre vor der ordentlichen Pensionierung möglich sein.

§ 13 Übergangsrente

Um langjährigen Mitarbeitern (d.h. solchen mit 10 und mehr Dienstjahren) die vorzeitige Pensionierung zu erleichtern, ist die Ausrichtung einer Übergangsrente vorgesehen. Sie beträgt gesamthaft höchstens den doppelten Betrag der maximalen AHV-Altersjahresrente und jährlich höchstens eine maximale AHV-Altersjahresrente. Die maximale AHV-Altersjahresrente beträgt zur Zeit Fr. 25'320.--. Wenn sich also ein Mitarbeiter mit 63 Jahren vorzeitig pensionieren lässt, erhält er eine Übergangsrente von 2 x Fr. 25'320.--, d.h. total Fr. 50'640.--. Lässt er sich bereits mit 62 Jahren pensionieren, werden diese Fr. 50'640.—auf drei Jahre verteilt, usw.

Es kann davon ausgegangen werden, dass die Ausrichtung solcher Übergangsrenten nicht zu Mehrkosten führt. Diese Renten sollten mit dem sogenannten „Mutationsgewinn“ finanziert werden können. Tritt ein Mitarbeiter in den Ruhestand wird er in der Regel durch eine bedeutend jüngere Person mit einem tieferen Gehalt ersetzt.

§ 21 Gehaltsanpassungen

Siehe dazu die Ausführungen im Detailkommentar zum Gehaltskonzept.

§ 23 Prämien

Neu wird das Ausrichten von einmaligen Prämien zur Honorierung von ausserordentlichen Einzel- oder Teamleistungen als modernes Führungsinstrument ins Reglement aufgenommen.

§ 30 Treueprämien

Gegenüber der heutigen Regelung wird der Anspruch auf Treueprämien reduziert. Bei 10 Dienstjahren beträgt sie nur noch $\frac{1}{2}$, bei 15 Dienstjahren $\frac{3}{4}$ Monatsgehalt. Ab 30 Dienstjahren fällt die Treueprämie gänzlich weg. Die Einführung dieser Neuregelung (Verschlechterung) erfolgt stufenweise mit einer vom Gemeinderat festzulegenden Übergangsregelung.

§ 32 Leistungen während Krankheit

Neu wird 100 % des Gehalts bis zum Bezug von IV- und Pensionskassenleistungen garantiert. Bisher war die Leistung ab 180. Tag auf 80 % begrenzt. Die Gemeinde schliesst dafür eine Rückversicherung ab. Die Mehrprämien gegenüber heute sind unbedeutend und werden zu 50 % den Arbeitnehmern belastet.

Neu werden die Prämien für die Nichtbetriebsunfallversicherung den Arbeitnehmern belastet.

§ 36 Ferien

Der Ferienanspruch wird generell auf 25 Arbeitstage festgesetzt, für Mitarbeitende ab dem 55. Altersjahr auf 30 Arbeitstage. Wir gehen davon aus, dass dieser erweiterte Ferienanspruch keinen zusätzlichen Personalbedarf generiert. Andererseits sei erwähnt, dass die Absenzen wegen Militärdienst als Folge der Armeereform abgenommen haben.

§ 41 Beschwerdeverfahren

Mit der Abschaffung des Beamtenstatus entfällt das Disziplinarverfahren. An dessen Stelle tritt das Beschwerdeverfahren gemäss der kantonalen Personalgesetzgebung.

§ 42 Übergangsregelung

Dem Personal wird die im Zeitpunkt der Inkraftsetzung des neuen Reglements gültige Nettobesoldung garantiert.

8. Detailkommentar zum Gehaltskonzept

Stellenstruktur

Die heute 13 Besoldungsklassen werden auf 8 Funktionsstufen reduziert. Die dazu gehörenden Stellenanforderungen sind im Anhang umschrieben. Bisher umfasste eine Funktion zwei bis drei Besoldungsklassen. Der Mitarbeiter konnte nach einem gewissen Dienstalter und bei entsprechender Leistung in die höhere Klasse befördert werden. Neu bleibt der Mitarbeiter in der ihm zugeordneten Funktionsstufe, es sei denn, er übernehme eine andere Funktion.

Besoldungsbänder

Für die 8 Funktionsstufen werden Besoldungsbänder festgelegt. Sie bewegen sich im Rahmen der bisherigen, zusammengelegten Besoldungsklassen. Die höchste mögliche Besoldung liegt im untern Bereich vergleichbarer Gemeinden im Aargau. Die bisherige Klausel, gemäss welcher der Gemeinderat in begründeten Fällen die Besoldung bis 10 % über die festgelegten Maxima erhöhen kann, entfällt ersatzlos.

Besoldungsanpassungen

Die bisherigen Automatismen, das heisst Teuerungszulagen analog der kantonalen Regelung und leistungsabhängige, definierte Dienstalterszulagen entfallen. Die Lohnsummenentwicklung (Gehaltsanpassung) wird vom Einwohnerrat im Rahmen der Budgetbehandlung jährlich auf Antrag des Gemeinderates festgelegt, wobei Entwicklung der Lebenshaltungskosten, allgemeine wirtschaftliche Situation und regionale Arbeitsmarktlage zu berücksichtigen sind. Der Gemeinderat entscheidet über die Aufteilung der bewilligten Gehaltsanpassung in einen generellen und einen individuellen, leistungsabhängigen Teil. Der generelle Teil, welcher allen Mitarbeitenden zusteht, kann in einer prozentualen Erhöhung oder einem gleich grossen Betrag oder gar in einer Mischform aus beiden bestehen. Die individuelle Besoldungsentwicklung erfolgt gestützt auf die Leistungsbeurteilung. Dabei wird auch die Position im Leistungsband berücksichtigt. Das heisst, je weiter oben sich ein Mitarbeiter im Band befindet, desto geringer wirkt sich eine Gehaltsanpassung aus.

Leistungsbeurteilung

Für die Leistungsbeurteilung wird das bestehende, vom Gemeinderat erlassene Qualifikationsreglement, welches sich bewährt hat, im Hinblick auf eine Vereinfachung des Qualifikationsverfahrens geringfügig angepasst.

9. Finanzielle Auswirkungen

Der Erlass des neuen Personalreglements hat keine unmittelbaren finanziellen Auswirkungen, denn das Personal wird mit dem Besitzstand der heutigen Besoldungen in das neue Gehaltskonzept überführt. Der Gemeinderat wird dem Einwohnerrat mit dem Budget die Lohnentwicklung pro 2005 beantragen.

10. Umsetzung

Die Inkraftsetzung des neuen Personalreglements mit Gehaltskonzept erfolgt auf den 1. Januar 2005.

Der Gemeinderat wird dazu noch eine Verordnung erlassen. In dieser werden alle bisherigen Einzelbeschlüsse, wie Spesenregelung, Überzeitentschädigungen, Rückzahlung von Aus- und Weiterbildungskosten bei Austritt, Arbeitszeit, usw. zusammengefasst.

Ab Herbst 2004 ist die Schulung der Vorgesetzten und die vertiefte Information des Personals vorgesehen. Ferner wird der Gemeinderat die Einstufung des Personals in die neue Stellenstruktur vornehmen.

11. Gesamtwürdigung

Der Gemeinderat ist überzeugt, Ihnen eine ausgewogene Vorlage zu unterbreiten. Sie berücksichtigt die jüngsten, bei Kanton und Bund eingeführten Anpassungen. Das erarbeitete neue Personalreglement beinhaltet ein ausgeglichenes „Geben und Nehmen“. Zeitgemässe Verbesserungen für das Personal in einzelnen Bereichen kompensieren gewisse Abstriche in andern Bereichen.

Mit dem neuen Personalreglement wird ein modernes Führungsinstrument geschaffen. Die Besoldungsautomatismen werden aufgehoben, wie es die Motion verlangt. Es wird ein zeitgemäßes, leistungsabhängiges Besoldungskonzept mit klaren Perspektiven für das Personal eingeführt. Der Einwohnerrat kann auf die Entwicklung der gesamten Personalkosten Einfluss nehmen.

Antrag

Der Gemeinderat stellt Ihnen, sehr geehrte Damen und Herren, folgenden Antrag:

1. Das neue Personalreglement der Gemeinde Wohlen samt Gehaltskonzept sei zu genehmigen und auf den 1. Januar 2005 in Kraft zu setzen.
2. Die Motion 8146 betreffend Revision des Dienst- und Besoldungsreglements sei als erledigt zu erklären.

Freundliche Grüsse

Gemeinderat Wohlen

Walter Dubler, Gemeindeammann

Peter Hartmann, Gemeindeschreiber

Verteiler:

- Einwohnerrat
- Gemeinderat
- Presse

Beilagen zur Vorlage:

- Reglementsentwurf in synoptischer Darstellung
- Gehaltskonzept: Uebersicht, Stellenstruktur, Gehaltsstruktur, Gehaltsbänder