

2018-1572

Personalreglement; Totalrevision

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Das Wichtigste in Kürze

Das Personalreglement der Gemeinde Wettingen stammt aus dem Jahre 1997. Die in den vergangenen Jahren eingetretenen Entwicklungen im Personalwesen sollen auch in einer aktuelleren Fassung des Personalreglements abgebildet werden.

In den Legislaturzielen und den verabschiedeten LOVA-Massnahmen ist vorgesehen, ein professionelles HRM zu etablieren. Die Gemeindeverwaltung soll eine attraktive Arbeitgeberin bleiben. Für die Überarbeitung dieses Reglements wurden Benchmarks von Städten und Gemeinden sowie aus der Privatwirtschaft beigezogen. Die Hauptgründe für eine Totalrevision sind die Regelung der Lohnfortzahlung bei Krankheit, 5 Wochen Ferien für alle, Treueprämien in Pauschalen.

1 Einleitung / Ausgangslage

Das Personalreglement der Gemeinde Wettingen stammt aus dem Jahre 1997. Die Aktualität ist nicht mehr gegeben (z. B. Erwähnung EWW). Es weist Lücken auf, z. B. ist es notwendig beim Erreichen des Pensionsalters zu kündigen, Nebenbeschäftigungen sind zu wenig klar formuliert, die Übergangsrentenregelung ist unklar. Das Wort Überzeit wird mehrfach in Artikeln erwähnt, obwohl es im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis keine Überzeit gibt, da diese Arbeitsverhältnisse nicht dem Arbeitsgesetz unterstehen (Ausnahme Gesundheitsschutz). Monetäre Treueprämien sind zu grosszügig, vor allem in den hohen Besoldungsstufen (d. h. in Monatslöhnen ausbezahlt). Ferien sind altersabgestuft, was nicht mehr zeitgemäss ist. Eine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall hört nach einem Jahr auf (Ausnahmen sind durch den Gemeinderat zu bewilligen, unklare Argumentation). Bezahlte Absenzen sind ebenfalls nicht mehr zeitgemäss. Die Bewilligung von unbezahltem Urlaub geht durch zu viele Instanzen.

2 Änderungen Personalreglement

Folgende markante Änderungen sind im neuen Personalreglement vorgesehen:

§ 4 Abs. 3 **Probezeit:** Überzeugen Leistung und Verhalten nicht, kann die Probezeit auf maximal sechs Monate verlängert werden.

- § 5 Abs. 2 **Kündigungsschutz:** Unterbruch der Kündigungsfrist infolge Arbeitsunfähigkeit nur für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit, nicht auf das Ende eines Monats verlängert.
- § 7 Abs. 1 - 5 **Pensionierung:** Arbeitsverhältnis endet automatisch per Ende Monat nach Erreichen des ordentlichen Pensionsalters. Es kann auch eine Vereinbarung zur Verlängerung getroffen werden.
- § 13 Abs. 2 **Nebenbeschäftigung:** Sind bei Vollzeitbeschäftigten in jedem Fall bewilligungspflichtig.
- § 22 **Besoldung:** Die Mitarbeiterbeurteilung wird als ressourcenorientierte Verhaltensbeurteilung vom Lohn entkoppelt durchgeführt. Es können Zielerreichungen vereinbart werden, die eine Prämie zur Folge haben können. Die strukturelle Besoldung soll regelmässig überprüft werden.
- § 26 alt **Überzeit:** Wird im Arbeitszeitreglement im gleichen Rahmen geregelt.
- § 30 **Treueprämien:** Werden in einem Geldbetrag pauschal ausgerichtet (nicht mehr nach Lohnhöhe) und werden das erste Mal bereits nach 3 Jahren mit Fr. 500.00 bezahlt. Mitarbeitende in tiefen und mittleren Lohnstufen müssen so keine grossen Abstriche in Kauf nehmen.
- § 31 **Ferien:** Für alle: 25 Tage, ab dem 61. Altersjahr: 30 Tage.
- § 33 **Urlaub:** Bezahlte Absenzen werden in Todesfällen grosszügiger ausgestaltet. Bezahlte Absenz Geburt eines eigenen Kindes fliesst in den Vaterschaftsurlaub ein. Dieser bleibt so mit 12 Tagen bestehen. Unbezahlter Urlaub bis zu 3 Monaten kann vom Gemeindeammann gewährt werden.
- § 36 **Lohnfortzahlung bei Krankheit:** 3 Monate 100 % des Lohns, dann für weitere 21 Monate 80 % des Lohns, auch wenn gekündigt wurde (dies entspricht den Leistungen einer Krankentaggeldversicherung), finanziert durch eine Versicherung ab dem 2. Jahr.

3 Finanzen / Kosten

Die vorgesehenen Änderungen sind grösstenteils kostenneutral. Zusatzkosten entstehen bei der Krankentaggeldversicherung. Die Prämie ab 2. Jahr beträgt gemäss Offerte Fr. 55'000.00.

Einsparungen werden bei den Treueprämien erreicht. Ausgehend vom aktuellen Personalstamm ergibt die Neuregelung folgende Kostenersparnisse:

Treuprämie (in Fr.)	2020	2021	2022	2023
3 Jahre neu *	-12'500	-11'000	-8'500	0
30 Jahre neu **	-4'000	-8'000	-4'000	0
40 Jahre neu **	0	0	0	-4'000
10 Jahre Nettoeinsparung***	41'600	71'200	18'900	47'200
15, 20, 25 Jahre Nettoeinsparung***	24'300	48'000	42'560	76'600
Total Einsparungen	49'400	100'200	48'960	119'800

* Bereits ab 3 Jahren eine Treueprämie von Fr. 500.00 ergeben Mehrkosten

- ** Neu ab 30 und 40 Jahren eine Treueprämie von Fr. 4'000.00, vorher gab es jeweils zwei Wochen Ferien zusätzlich
- *** Nettoeinsparung: Bisherige Treueprämien abzüglich neuer pauschaler Treueprämien

4 Zeitplan

Das totalrevidierte Personalreglement soll auf den 1. Januar 2020 in Kraft gesetzt werden.

* * *

Der Gemeinderat beantragt dem Einwohnerrat folgenden Beschluss zu fassen:

BESCHLUSS DES EINWOHNERRATES

Der Totalrevision des Personalreglements wird zugestimmt.

Wettingen, 26. September 2019

Gemeinderat Wettingen

Roland Kuster
Gemeindeammann

Urs Blickenstorfer
Gemeindeschreiber

Beilage
Synopsis Personalreglement