

Personalreglement, Änderung

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

I. Ausgangslage

Der Einwohnerrat hat am 30. Januar 1997 das heutige Personalreglement mit Wirkung ab dem 1. Januar 1998 erlassen. Es ist somit bereits gut neuneinhalb Jahre in Kraft.

In dieser Zeit haben sich verschiedene Parameter in der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse in öffentlich-rechtlichen Betrieben verändert. Aber auch bei zivilrechtlich begründeten Vertragsverhältnissen ist eine Fortentwicklung zu registrieren.

Mit dem geltenden Personalreglement ist auch ein neues Besoldungskonzept in Kraft gesetzt worden. Damit hat man sich von bisherigen Automatismen in der Besoldungsanpassung verabschiedet und ein auf Leistung basierendes Mitarbeiterbeurteilungssystem eingeführt. Die jährliche Besoldungsanpassung richtet sich nach einer Leistungsbeurteilung, die den Stellenbeschrieb als Grundlage hat. Je nach Bewertung werden die zu verteilenden Mittel für die Besoldungsanpassung anhand einer Matrix an die Mitarbeitenden ausgeschüttet.

Das System hat sich im Grundsatz bewährt. In der Vergangenheit sind bei der Einstufung neuer oder bei der Entwicklungsmöglichkeit schon anwesender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aber immer wieder Schwierigkeiten aufgetaucht. Die Besoldungsbänder haben sich als zu starr erwiesen.

Vor diesem Hintergrund ist vom Gemeinderat ein Projektteam eingesetzt worden, das sich mit der Frage der Besoldungsbandanpassung auseinander gesetzt hat. Gleichzeitig musste das geltende Personalreglement, das in der Vergangenheit bereits am 12. Mai 2005 und am 3. Mai 2007 Anpassungen erfahren hat, genau überprüft werden. Das unter dem Vorsitz des Gemeindeammanns stehende Projektteam wurde durch die Firma IPM Consulting, Zürich, fachlich unterstützt. Diese Firma hat das geltende Personalreglement und das zugehörige Mitarbeiterbeurteilungssystem 1997 / 1998 eingeführt. Auch die Personalkommission hat sich in mehreren Sitzungen mit dem Geschäft befasst.

II. Änderungen Personalreglement

Die wesentlichsten Änderungen betreffen:

Art. 1 Abs. 3

Dieser Absatz ist zu streichen, da die Kindergärtnerinnen dem kantonalen Recht unterstellt sind.

Art. 1 Abs. 5 (neu)

Mit dem Hinweis auf die Subsidiarität ist das Auftreten von Lücken in der Gesetzgebung ausgeschlossen.

Art. 3 Abs. 2

Dieser Absatz kann gestrichen werden. Der Beamtenstatus ist nicht mehr zwingend vorgeschrieben. In Bezug auf die Anstellung verschafft er keine Vorteile, weder für die Arbeitgeber- noch für die Arbeitnehmerseite.

Art. 5 lit. c

Die Praxis der vergangenen 10 Jahre hat gezeigt, dass für sämtliche Angestellten eine dreimonatige Kündigungsfrist besteht. Aus diesem Grund kann dieser Absatz gestrichen werden.

Art. 5 lit. d

Die Kindergärtnerinnen werden durch den Kanton angestellt. Damit ist dieser Absatz zu streichen.

Art. 6

Dieser Absatz kann gestrichen werden.

Art. 10a und 10b (neu)

Der Persönlichkeitsschutz wird neu im Personalreglement verankert. Der Gemeinderat erlässt noch ein separates Reglement.

Art. 17

Diese Regelung ist nicht mehr zeitgemäss. Im Rahmen der Detailregelungen im Arbeitsvertrag kann für gewisse Personen eine separate Regelung vereinbart werden. Damit kann der Artikel gestrichen werden.

Art. 27

Die Zulagenregelung wird offener formuliert und mit der geltenden kantonalen gesetzlichen Regelung verknüpft.

Art. 31

Gestützt auf einen Benchmark werden die Treueprämien angepasst.

Art. 32. Abs. 5

Die bisherige Regelung ist nach neuer Rechtsprechung nicht mehr zulässig. Der Absatz ist damit zu streichen.

Art. 31 Abs. 1

Gestützt auf einen Benchmark werden die Urlaubstage angepasst.

Art. 34a (neu)

Der Vaterschaftsurlaub soll neu im Personalreglement verankert werden.

Art. 35

Die Regelungen betreffend Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub werden neu formuliert und den eidgenössischen Bestimmungen angeglichen.

Art. 37 Abs. 1

Die bisherige Regelung entspricht den Vorgaben nach Krankenversicherungsgesetz (KVG-Obligatorium) und kann damit gestrichen werden.

Art. 39

Der Besoldungsnachgenuss soll neu vier Monate betragen. Die Formulierung richtet sich auch nach den Regelungen der Pensionskasse.

III. Änderungen Gehaltsbänder

Die Einstufung des Personals der Gemeinde Wettingen geschieht nach dem im Personalreglement verankerten Besoldungskonzept. Gemäss Stellenstruktur werden Führungs- und Fachfunktionen unterschieden. Die Stufenumschreibungen geben an, in welchen Besoldungsstufen (neu Gehaltsstufen) die Mitarbeitenden Platz finden können. Der Anfangswert richtet sich nach Alter und Erfahrung. Hinzu kommt ein Quervergleich in den entsprechenden Fachbereichen der Verwaltung.

Im Laufe der Zeit sind durch die systembedingten Besoldungsentwicklungen immer mehr Mitarbeitende gegen das obere Bandende gelangt (vgl. blaue Punkte im Vorschlag für die Gehaltsbänderanpassung). Die Perspektiven für eine Verbesserung schwinden. Eine Alternative besteht nur durch eine Beförderung in eine höhere Besoldungsstufe. Dies ist aber gemäss Konzept an bestimmte Bedingungen geknüpft.

Der Gemeinderat sah sich in der Vergangenheit bei der Personalrekrutierung verschiedentlich mit der Schwierigkeit konfrontiert, dass qualifiziertem Fachpersonal die geforderten Löhne wegen des geltenden Besoldungskonzeptes nicht gezahlt werden können. Aber auch beim bestehenden Personal ist es immer wieder schwierig, auf Veränderungen in Besoldungsfragen im Vergleich zu anderen Gemeinden zu reagieren (Polizei, Steueramt).

Der Einwohnerrat hat 1997 bei der Einführung des neuen Besoldungskonzeptes Kürzungen an den Besoldungsbändern vorgenommen. Die untere Grenze wurde in allen Bändern generell um 10 % tiefer angesetzt. In den Besoldungsstufen 6 - 10 wurden die oberen Bandgrenzen um 1 - 5 % nach unten korrigiert.

Der heutige Vorschlag entspricht einem Benchmark mit den Gemeinden Aarau, Baden und Dietikon.

Die Anpassung der Gehaltsbänder hat keine finanziellen Auswirkungen. Die Mittel für die Besoldungsanpassungen werden mit dem Voranschlag festgelegt. Sie werden wie erwähnt im Rahmen des Mitarbeiterbeurteilungssystems durch die Verteilmatrix auf die Mitarbeitenden verteilt. Dabei sind die Leistung und die Position im Gehaltsband zu berücksichtigen.

IV. Änderungen Mitarbeiterbeurteilungssystem

Gemäss dem seit 1998 geltenden Mitarbeiterbeurteilungssystem werden in den Fachfunktionen die qualitative Arbeitsleistung, die Arbeitsausführung, das Arbeits- und Teamverhalten sowie die Kommunikation beurteilt. Für Mitarbeitende in Führungsfunktionen sind es die Führungstechnik, das Führungsverhalten, Planung / Arbeitsausführung / Überwachung und die Kommunikation.

Der Beurteilungsraster ist fünfteilig. Im Grundsatz hat sich das System bewährt, weist aber einige Mängel auf, die nun behoben werden sollen.

Das neue Beurteilungssystem verfolgt weiterhin folgende Zwecke: Beurteilung von Fähigkeiten, Leistungen und Potenzial; Ableiten von individuellen Entwicklungs- und Fördermassnahmen, Fördern der Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden, Klärung von gegenseitigen Erwartungen; Basis für die Personalplanung und -entwicklung; Grundlage für die Gehaltsfindung.

Neu wird bei der Beurteilung auf verschiedene Kompetenzen (Fähigkeiten) abgestellt (Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Sozialkompetenz, Persönlichkeitskompetenz und Führungskompetenz [nur Vorgesetzte]). Das Beurteilungsschema ist neu sechsteilig. Hinzu kommen auch Zielvereinbarungen, die ebenfalls in die Beurteilung einfließen. Schliesslich ist geplant nach einer Einführungszeit auch das Vorgesetztenfeedback zu etablieren.

Die Mitarbeitenden haben sich neu zwingend auf das Beurteilungsgespräch vorzubereiten (Raster als Grundlage). In der Vergangenheit war dies nicht vorgeschrieben.

Die Einführung dieses Systems geschieht im Laufe des Jahres 2009 und wird auf die Beurteilungsrunde 2009 mit Besoldungsanpassung ab 2010 wirksam.

V. Änderungen / Neuerlass verschiedenerer, personalrechtlicher Reglemente

Im Zuge der Anpassungen des Personalreglementes sind verschiedene Reglemente von personalrechtlicher Bedeutung ebenfalls einer Überprüfung unterzogen worden. In gewissen Fällen führte die Prüfung zu einem Neuerlass.

a. Reglement zum Schutz der persönlichen Integrität

Dieses Reglement ist neu geschaffen worden. Es steht in der Kompetenz des Gemeinderates und findet seine Grundlage im Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau, im Obligationenrecht und in Art. 10a des Personalreglementes.

b. Reglement betreffend Aus- und Weiterbildung

Die Aus- und Weiterbildung ist heute in einem Konzept vom 7. April 2005 geregelt und stützt sich auf Art. 30 des Personalreglementes. Der Personalverband der Gemeinde Wettingen hat dem Gemeinderat einen Vorschlag für die Anpassung dieses Konzeptes unterbreitet.

Der Vorschlag ist in ein Reglement aufgenommen worden. Der Erlass liegt in der Kompetenz des Gemeinderates.

c. Arbeitszeitreglement

Das Arbeitszeitreglement stammt vom 25. November 1999 und stützt sich auf Art. 15 Abs 2 des Personalreglementes. Es ist in wenigen Punkten leicht angepasst worden (Betriebszeiten, Bereiche mit fester Arbeitszeit, Jahresarbeitszeit). Die Anpassung liegt in der Kompetenz des Gemeinderates.

d. Reglement über das vertraglich angestellte Personal

Das Reglement stammt vom 21. Dezember 2000. Es musste im Zuge der Anpassungen im Personalreglement überarbeitet und angeglichen werden. Die Anpassung liegt in der Kompetenz des Gemeinderates.

e. Verordnung über die Entrichtung von Taggeldern und Sitzungsentschädigungen der gemeinderätlichen Kommissionen

Das Reglement stammt vom 6. Januar 1994 und wurde am 18. August 2005 angepasst. Seit da gilt es unverändert. Ein Handlungsbedarf wurde nicht erblickt.

f. Reglement über die Ausrichtung von Zulagen

Das Reglement stammt vom 16. Oktober 1997. Es wurde in zwei kleinen Positionen redaktionell angepasst. Die Anpassung liegt in der Kompetenz des Gemeinderates.

Der Gemeinderat beantragt dem Einwohnerrat folgenden Beschluss zu fassen:

BESCHLUSS DES EINWOHNERRATES

Die Änderungen des Personalreglementes und die Anpassungen der Gehaltsbänder werden zum Beschluss erhoben und auf den 1. Januar 2009 in Kraft gesetzt.

Wettingen, 7. August 2008

Gemeinderat Wettingen

Dr. Markus Dieth
Gemeindeammann

Urs Blickenstorfer
Gemeindeschreiber

Beilagen:

- Personalreglement vom 30. Januar 1997
- Synopse Änderung Personalreglement
- Vorschlag Gehaltsbänderanpassung

Aktenauflage Einwohnerrat:

- diverse Reglemente
- Benchmark Gehaltssituation der Gemeinden Aarau, Baden, Dietikon