



# Gemeinde Obersiggenthal

Gemeinderat

Nussbaumen, 10. August 2022/ tz

## Bericht und Antrag an den Einwohnerrat

GK 2022 / 36

### Totalrevision Personalreglement

#### Das Wichtigste in Kürze

Das aktuell gültige Personalreglement stammt aus dem Jahr 2011. Seither haben verschiedene übergeordnete gesetzliche Anpassungen (z.B. die Einführung des Vaterschaftsurlaubs) stattgefunden, welche im Personalreglement noch nicht berücksichtigt sind. Auch neuere gesellschaftliche Entwicklungen haben im seit 11 Jahren gültigen Reglement bis jetzt keinen Einfluss gefunden. Im Juli 2019 wurde zudem in der Verwaltung das Geschäftsleitungsmodell mit einem Geschäfts- und Kompetenzreglement eingeführt, welches gewisse Zuständigkeiten in Personalfragen teilweise verschob. Diese Aufgabendelegation muss nun ebenfalls im Personalreglement abgebildet werden.

Mit einer Totalrevision soll das Personalreglement wieder auf einen aktuellen Stand gebracht werden, wobei die Arbeitsbedingungen für das Personal nach Ansicht des Gemeinderates im Grundsatz weder verbessert noch verschlechtert werden sollten.

Der vorliegende Entwurf wurde nach dieser Ausgangslage entworfen und sowohl einer juristischen Fachprüfung als auch einem Vernehmlassungsverfahren bei den Ortsparteien sowie dem Personal und dem Personalverband unterzogen. Die einzelnen Änderungen innerhalb der Formulierungen im Reglement, Vernehmlassungsanträge zu einzelnen Paragraphen sowie die Haltung des Gemeinderates dazu sind in einer Synopse abgebildet, welche dem Einwohnerrat ergänzend zu dieser Vorlage zur Verfügung gestellt wird.

Die Bestimmungen des neuen Personalreglements verhalten sich zum bisherigen Reglement grundsätzlich kostenneutral, soweit Ausweitungen nicht durch übergeordnete Gesetzesbestimmungen vorgegeben sind.

### Antrag

Der Gemeinderat beantragt dem Einwohnerrat, folgenden Beschluss zu fassen:

- 1. Der Totalrevision des Personalreglements sei zuzustimmen und dieses in der aktuellen Version auf den 1. Januar 2023 in Kraft zu setzen.**

Sehr geehrter Herr Präsident  
Sehr geehrte Damen und Herren

## 1 Ausgangslage

Das aktuell gültige Personalreglement für das gesamte Personal der Einwohnergemeinde mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen wurde zuletzt anlässlich der Einwohnerratssitzung vom 10. März 2011 überarbeitet und rückwirkend per 1. Januar 2011 in Kraft gesetzt.

In den gut 11 Jahren, die seither vergangen sind, haben sich auf übergeordneter gesetzlicher Ebene einige Anpassungen ergeben, die noch nicht in das kommunale Reglement Eingang gefunden haben (z.B. die Einführung des Vaterschaftsurlaubs). Zudem waren gesellschaftliche Entwicklungen zu verzeichnen, die sinnvollerweise in das Reglement einfließen sollten. Mit "gesellschaftliche Entwicklungen" sind sowohl Aspekte des Persönlichkeitsschutzes gemeint (z.B. hinsichtlich der Einsicht in die eigenen Personendaten oder die Verantwortung des Arbeitgebers zum Schutz der Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung) als auch gesellschaftliche Entwicklungen hinsichtlich der Arbeitsorganisation wie z.B. dem Einbezug von Homeoffice. Weiter sollten widersprüchliche Formulierungen, die in Anwendungsfällen zu unterschiedlichen Interpretationen geführt hatten, bereinigt werden.

Mit der Einführung des Geschäftsleitungsmodells und eines neuen Geschäfts- und Kompetenzreglements wurden auch die Zuständigkeiten in gewissen Personalfragen an die Geschäftsleitung delegiert. Zum Beispiel entscheidet heute die Geschäftsleitung über die Anstellung von Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern bis zur Lohnstufe 6; dieser Entscheidung wird nicht mehr vom Gemeinderat gefällt. Solche Kompetenzdelegationen sind im bisher geltenden Personalreglement nicht abgebildet und müssen zur Schaffung klarer Verhältnisse Eingang in revidierte Bestimmungen finden.

Aus diesen Gründen wurde eine Totalrevision des Personalreglements beschlossen, welche in der nun neu vorliegenden Version auch Auswirkungen auf die thematische Gliederung des Reglements hat. Die Gliederung wurde neu strukturiert, was die Vergleichbarkeit zwischen altem und neuem Reglement innerhalb der erstellten Synopse leider etwas erschwert. In der Synopse finden sich aber jeweils entsprechende Verweise auf die Paragraphen des alten Reglements.

Ausdrücklich kein Thema bei der Totalrevision war eine generelle Verbesserung oder Verschlechterung der allgemeinen Arbeitsbedingungen für das Personal. Wo nicht übergeordnete Gesetzesgrundlagen eine Anpassung verlangt haben, wurde darauf geachtet, die heutigen Arbeitsbedingungen im Wesentlichen beizubehalten. Ebenfalls nicht geändert wurden die Kriterien, welche für die Zuteilung einzelner Funktionen in eine konkrete Lohnstufe innerhalb des bestehenden Systems mit insgesamt neun Lohnstufen verwendet werden.

Nähere Ausführungen zu einzelnen Anpassungen können einerseits der Synopse und andererseits den Ausführungen in Kapitel 3 nachfolgend entnommen werden.

---

## 2 Vorgehen

Nach der Auftragserteilung des Gemeinderates zur Durchführung einer Totalrevision des Personalreglements hat eine Arbeitsgruppe, bestehend aus

- Bettina Lutz Güttler, Gemeindeammann
- Thomas Zumsteg, Gemeindeschreiber
- Romana Hächler, Gemeindeschreiberin II und Leiterin HR

in total vier Sitzungen den Anpassungsbedarf erhoben und erste Formulierungen für ein neues Personalreglement erarbeitet. Dieser erste Entwurf wurde einer Rechtsanwältin mit Spezialisierung im Arbeitsrecht zur Prüfung übergeben und die entsprechenden Rückmeldungen in einer weiteren Sitzung verarbeitet.

Anschliessend haben Geschäftsleitung und Gemeinderat zum ersten Entwurf Stellung genommen. Der so konsolidierte Entwurf wurde schliesslich im Zeitraum vom 1. Juni bis 20. Juli 2022 einem Vernehmlassungsverfahren unterzogen.

Zur Vernehmlassung waren die Ortsparteien mit Einsitz im Einwohnerrat, der Personalverband des Gemeindepersonals sowie die Mitarbeitenden eingeladen. Innerhalb der Vernehmlassungsfrist sind Eingaben eingetroffen von sechs Mitarbeitenden, dem Personalverband sowie von den Parteien "Die Mitte" (in Form konkreter Anträge) sowie der glp (in Form von Rückfragen und einer generellen Stellungnahme). Die in der Vernehmlassung aufgeworfenen Punkte sind in der Synopse bei den entsprechenden Paragraphen ersichtlich, soweit es sich dabei nicht um reine Verständnisfragen handelte, die nach Abschluss der Vernehmlassungsfrist bilateral geklärt wurden.

In einer weiteren Sitzung hat die Arbeitsgruppe Vorschläge zu den Vernehmlassungseingaben erstellt und diese dem Gemeinderat zur Beschlussfassung unterbreitet. Diese Beschlussfassung inkl. Verabschiedung der Vorlage zuhanden der Einwohnerratssitzung vom 28. September 2022 hat am 15. August 2022 stattgefunden.

## 3 Anpassungen

Die Anpassungen gehen im Detail aus der erstellten Synopse zwischen bestehendem und neuem Reglement hervor; ebenso die in die Vernehmlassung eingebrachten Änderungsanträge sowie die Haltung des Gemeinderates hinsichtlich Übernahme oder Nichtübernahme in das neue Personalreglement. Es wird darum in erster Linie auf dieses Dokument verwiesen.

Nachfolgend werden ergänzend die aus der Sicht des Gemeinderates wichtigsten Anpassungen kurz vorgestellt und begründet. Die Nummerierung der Paragraphen orientiert sich dabei am Entwurf für das neue Personalreglement.

### § 10 Kündigungsfristen

Für Mitarbeitende des Kaders sowie der Geschäftsleitung in den Lohnstufen 7 bis 9, welche ab Inkrafttreten des neuen Reglements in Anstellung treten, soll im überjährigen Anstellungsverhältnis neu eine Kündigungsfrist von vier Monaten gelten (bisher: drei Monate). Damit soll eine geordnete Aufarbeitung von pendenten Geschäften des bisherigen Stelleninhabers bzw. der bisherigen Stelleninhaberin und kürzere Stellenvakanzen bis zum Neueintritt des Nachfolgers oder der Nachfolgerin in diesen wichtigen Positionen gewährleistet werden.

---

### § 12 Fristlose Auflösung (des Arbeitsverhältnisses)

Das bisherige Reglement kennt keine Regelung zur fristlosen Auflösung eines Arbeitsverhältnisses. Selbst bei schwersten Vergehen müsste somit die ordentliche Kündigungsfrist (allenfalls unter Freistellung der betroffenen Person) eingehalten werden. Diese Lücke soll mit § 12 geschlossen werden.

### § 15 Vorzeitige Pensionierung

Die Option, vorzeitig in Pension gehen zu können, wurde vom vollendeten 60. Altersjahr auf das vollendete 58. Altersjahr angepasst und entspricht so vollumfänglich den Optionen, welche die Aargauische Pensionskasse APK anbietet, bei welcher das Gemeindepersonal für die berufliche Vorsorge versichert ist. Ein vorzeitiger Altersrücktritt würde bei den Rentenleistungen berücksichtigt und hat keine Kostenfolgen für die Gemeinde.

### § 16 Schutz der Persönlichkeit/ § 17 Sexuelle Belästigung, Mobbing, Diskriminierung

Der bereits im alten Reglement enthaltene Grundsatz der Achtung und des Schutzes der Persönlichkeitsrechte von Mitarbeitenden wurden in den Paragraphen 16 und 17 ausführlicher ausgeführt und so auf den aktuellen Stand der Rechtsprechung und des gesellschaftlichen Diskurses gebracht.

### § 23 Homeoffice

Homeoffice ist gestützt auf Regelungen unterhalb der Reglementsstufe bereits möglich und wird praktiziert. Die formelle Lücke auf Ebene Personalreglement soll mit den Formulierungen in § 23 nun geschlossen werden.

### § 27 Kommunikation und elektronische Medien

Analog zu § 23 handelt es sich hier um die Schliessung einer formellen Lücke auf Ebene Personalreglement zu bereits bestehenden Regelungen unterhalb der Reglementsstufe.

### § 30 Annahme von Geschenken

Am Grundsatz, dass Mitarbeitende keine Geschenke oder andere Vergünstigungen für sich oder andere fordern oder annehmen dürfen, wird ausdrücklich festgehalten. Neu wurde ein Ausnahmepassus von sogenannten "Gelegenheitsgeschenken" definiert, welcher die Entgegennahme z.B. eines kleinen Präsensts zum Jahresende zulässt. Der zulässige Höchstwert solcher Geschenke wurde aber klar definiert.

### § 33 Öffentliche Ämter und Mandate

Basierend auf § 16 Abs. 1 Gemeindeordnung wird in Abs. 3 geregelt, dass Mitarbeitende nicht im Einwohnerrat Einsitz nehmen dürfen. Damit soll vermieden werden, dass Mitarbeitende im Parlamentsbetrieb Einfluss nehmen könnten auf ihre Arbeitsbedingungen oder auf vorgesetzte Stellen. Die damit verbundene Beeinträchtigung der politischen Rechte ist sehr geringfügig, sind davon doch nur Mitarbeitende mit Wohnsitz in Obersiggenthal betroffen. Die überwiegende Mehrheit der Mitarbeitenden verfügt heute jedoch über einen anderen Wohnsitz.

Andere Aargauer Gemeinden mit Einwohnerrat und der Kanton Aargau kennen ebenfalls solche Einschränkungen für ihre Mitarbeitenden. Teilweise sind diese auf gewisse hierarchische Positionen (z.B. Mitglieder des Kaders) oder auf ein Mindest-Anstellungspensum beschränkt.

---

#### § 41 Anpassung der Lohnsumme

Am generellen Prozess der Anpassung von Lohnsummen ändert sich nichts. Insbesondere wird das Primat der Festsetzung des Budgets, welche den Rahmen für allfällige Anpassungen der Lohnsumme darstellt, nicht angetastet.

Einzigste Änderung ist der Verzicht, dass für die individuelle Zuteilung von Lohnanstiegen innerhalb des genehmigten Umfangs zwingend das jährliche Qualifikationsgespräch beigezogen werden muss. Das Qualifikationsgespräch ist nur vermeintlich eine faire Grundlage für die Zuteilung von Lohnanstiegen, sind die Zielfestsetzungen und die generelle Haltung von Vorgesetzten zum Grad der Zielerreichung in der Praxis doch sehr unterschiedlich.

#### § 44 Familienzulagen

Abs. 2 des Paragraphen wurde analog bisher in einem Anhang zum Personalreglement geregelt und entspricht nicht einer Besserstellung der betroffenen Mitarbeitenden gegenüber dem bestehenden Reglement. Die Gemeinde Obersiggenthal steht als Arbeitgeberin in Konkurrenz mit anderen Gemeinden und mit Kantonen. Der Gemeinderat ist im Rahmen der generellen Auseinandersetzung mit der Attraktivität der Gemeinde als Arbeitgeberin der Meinung, der Zuschlag von CHF 30 pro Kind und Monat solle weiterhin aufrechterhalten werden. Bei anderen Gemeinde- und Kantonsverwaltungen werden ebenfalls individuelle Zusatzleistungen und Vergünstigungen wie beispielsweise Lunch-Checks gewährt.

Sollte der Einwohnerrat Abs. 2 streichen wollen, so sollte nach Ansicht des Gemeinderates für die bestehenden Mitarbeitenden und deren Kinder, welche bis zum Jahresende 2022 geboren werden, ein Übergangspassus in § 68 geschaffen werden, wonach der Zuschlag solange noch ausbezahlt wird, bis die Betroffenen das Recht auf Ausrichtung einer Familienzulage verlieren. Eine künftige Schlechterstellung der betroffenen Mitarbeitenden sollte aus Sicht des Gemeinderates vermieden werden.

#### § 48 Überstundenarbeit

Für Mitarbeitende der Lohnstufen 7-9 (Kaderpositionen) gilt aktuell eine andere Überstundenregelung: nach den ersten, als Bestand akzeptierten 80 Überstunden werden weitere Überstunden jeweils per Jahresende auf den Stock von 80 Überstunden reduziert. Dies geschieht entschädigungslos, soweit der Überstundenbestand innerhalb eines Kalenderjahres nicht um mindestens 80 zusätzliche Überstunden angewachsen ist. Ist Letzteres der Fall, wird die Streichung der Überstunden mit einer Gutschrift von fünf zusätzlichen Ferientagen vergütet. Dies führt dazu, dass einerseits ein Anreiz zur Leistung von mehr als 80 weiteren Überstunden pro Jahr geschaffen wurde. Andererseits werden so in Positionen, wo regelmässig eine grössere Zahl an Überstunden anfällt, jährlich zusätzliche Ferientage gesprochen. Eine solche Regel würde nur Sinn machen, wenn im nächsten Jahr weniger Arbeit zu erwarten ist und eine zusätzliche Ferienwoche auch tatsächlich bezogen werden kann. Die Vergangenheit hat gezeigt, dass Überstunden vorwiegend in Positionen geleistet werden, in welchen die anfallende Arbeit gar keinen zusätzlichen Ferienbezug zulässt. Für die entsprechenden Ferienanhäufungen müssen dann Rückstellungen gebildet werden, welche entweder irgendwann ausbezahlt werden, oder diese Ferientage werden zum Abschluss des Arbeitsverhältnisses am Stück bezogen. Dies kann dazu führen, dass Kadermitglieder bereits sehr kurz nach der Kündigung den Arbeitsplatz verlassen und ihre Aufgaben nicht mehr richtig aufarbeiten und übergeben können.

Mit der neuen Lösung, dass in Kaderpositionen bis zu 50 Überstunden pro Jahr entschädigungslos erwartet und darüber hinausgehende Überstunden ausbezahlt werden, lässt sich

---

das Anhäufen von Ferien- und Überzeitguthaben auf Kaderebene und die Gefahr eines vorzeitigen Abgangs im Kündigungsfall bis zu einem gewissen Grad minimieren.

Zur Verdeutlichung nachfolgend ein Anwendungsbeispiel für die neue angedachte Regelung:

- Ein neues Kadernmitglied hat infolge des Einarbeitungsaufwandes im ersten Kalenderjahr seiner Anstellung einen Überstundenbestand von 90 Stunden.
- *Von den 90 Stunden werden 10 entschädigungslos gestrichen und 80 Stunden als Überstundensaldo auf das neue Kalenderjahr übertragen.*
- Im zweiten Kalenderjahr der Anstellung ist keine Kompensation möglich. Im Gegenteil fallen wegen verschiedener Projekte im Zuständigkeitsbereich weitere 90 Überstunden an.
- *Von den 90 Überstunden werden 50 entschädigungslos gestrichen, die restlichen 40 werden zum Stundenlohn inkl. Ferien- und Feiertagsentschädigung ausbezahlt. Ins dritte Kalenderjahr der Anstellung werden wiederum 80 Stunden Überzeit zur möglichen Kompensation übertragen. Auch beim Ferienguthaben erfolgt keine Gutschrift mehr.*

#### § 51 Lohnfortzahlung bei Krankheit/ § 52 Lohnfortzahlung bei Unfall

Die Bedingungen und Leistungen im Falle von Krankheit oder Unfall verändern sich gegenüber dem bestehenden Reglement grundsätzlich nicht.

Allerdings wurde in beiden Fällen neu ein Passus eingefügt, wonach die Lohnfortzahlung auf maximal 100 % des Nettolohns vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit beschränkt wird. In Einzelfällen ist es vorgekommen, dass Taggeldzahlungen aufgrund der wegfallenden Versicherungsbeiträge unter dem Strich für die Betroffenen höher ausgefallen sind als der vorher ausbezahlte Nettolohn. Das soll in Zukunft nicht mehr möglich sein.

#### § 53 Lohnzahlung bei Todesfall

Die Grundsätze und Dauer einer allfälligen Lohnfortzahlung im Todesfall wurden nicht geändert. Neu sollen entsprechend der gesellschaftlichen Entwicklung jedoch auch KonkubinatspartnerInnen Anspruch auf Lohnfortzahlung erhalten, sofern der verstorbene Mitarbeiter/ die verstorbene Mitarbeiterin diese regelmässig unterstützte und die Definition des Konkubinatspartners bzw. der Konkubinatspartnerin den Bestimmungen der Pensionskasse entspricht (aktuell u.A. mindestens fünfjährige, unterbrochene Partnerschaft mit gemeinsamer Wohnadresse oder Verantwortung für ein gemeinsames Kind).

#### § 54 Lohnzahlung bei Mutterschaft

Die Bedingungen und Dauer der Lohnfortzahlung bleiben gleich wie bisher. Neu wurde ein Anspruch auf Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs (durch unbezahlten Urlaub) auf maximal 6 Monate ins Reglement integriert. Eine solche Regelung ist der Attraktivität als Arbeitgeberin geschuldet.

#### § 55 Lohnzahlung bei Vaterschaftsurlaub

Der gesetzliche Anspruch auf Vaterschaftsurlaub wurde in das Reglement integriert. Der Vaterschaftsurlaub beträgt gemäss Reglementsentwurf zwei Wochen bei voller Bezahlung, sofern der Betroffene mindestens ein Jahr bei der Gemeinde gearbeitet hat. Gesetzlicher Anspruch wären zwei Wochen zu 80 % der durchschnittlichen Besoldung. Die vorgeschlagene Lösung ist somit etwas grosszügiger als gesetzlich vorgesehen, entspricht aber durchaus der Regelung auch von anderen Arbeitgebern bzw. wird von diesen teilweise noch deutlich übertroffen.

---

§ 56 Entschädigung für Eltern, die ein gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen  
Der neue Anspruch in § 56 Personalreglement entspricht der übergeordneten gesetzlichen Lösung, die bei Inkrafttreten des bisherigen Reglements noch nicht Bestand hatte.

#### § 59 Feuerwehreinsätze

Neu wird bei Feuerwehreinsätzen innerhalb der bezahlten Arbeitszeit der Feuerwehrsold nicht mehr einverlangt. Dies verhindert einerseits den entsprechenden administrativen Aufwand, der in keinem Verhältnis steht zu den dadurch erhältlichen Erträgen, und andererseits wird damit eine allgemeine Anerkennung zum Ausdruck gebracht für die Bereitschaft, sich freiwillig (und überwiegend während der Freizeit) für die Zivilgesellschaft einzusetzen.

#### § 63 Ferien

Der Ferienanspruch für 21- bis 29-Jährige wird um einen Tag auf 24 Arbeitstage angehoben. Damit erfolgt eine Gleichstellung mit der nächsten Alterskategorie im 30. bis 39. Altersjahr. Im Übrigen wurden die Ferientage nicht verändert.

Neu ist die zwingende Vorgabe in Abs. 4, dass mindestens einmal pro Kalenderjahr zwei Wochen Ferien am Stück bezogen werden sollen.

#### § 66 Unbezahlter Urlaub

Neu ist die Vorgabe, dass vor Antritt eines bewilligten unbezahlten Urlaubes das noch vorhandene Ferienguthaben vorab (oder als Teil des Urlaubs) bezogen werden muss. Damit soll verhindert werden, dass nach einem längeren Unterbruch der Arbeitstätigkeit verhältnismässig bald eine zweite grössere Absenz folgt, die innerhalb der Abteilung oder mit Hilfe von Dritten abgedeckt werden muss.

## **4 Weitere Schritte**

Sofern der Einwohnerrat das neue Personalreglement genehmigt, wird dieses per 1. Januar 2023 in Kraft gesetzt und gegenüber den Mitarbeitenden direkt sowie auf der Website der Gemeinde publiziert. Weiter braucht es Anpassungen an untergeordneten Reglementen und Richtlinien (z.B. dem Arbeitszeitreglement, dem Reglement Aus- und Weiterbildung oder den Vorgaben zur Durchführung der Mitarbeitergespräche), welche aber in die Kompetenz des Gemeinderates fallen und so im verbleibenden Zeitraum bis zum Jahresende 2022 noch erstellt werden können.

## **5 Finanzielle Folgen**

Wie bereits erwähnt, waren übergeordnete Gesetzesänderungen und ein allgemeiner Anpassungsbedarf aufgrund des gesellschaftlichen Wandels sowie konkreter Auslegungsfälle Grund für die Totalrevision des Personalreglements und nicht der Wunsch nach einer Verbesserung oder Verschlechterung der Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden.

Die Entwicklung der Personalkosten wird weiterhin wesentlich vom Einwohnerrat mit seinen Entscheidungen zum Stellenplan und den Lohnbeschlüssen im Rahmen der jährlichen Budgets gesteuert. Mit Ausnahme der Anpassungen an gesetzliche Änderungen (z.B. Ausrichtung eines Vaterschaftsurlaubs oder eines Urlaubs für Eltern, die ein gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen) sind in der vorgenommenen Überarbeitung keine Faktoren

---

enthalten, welche die Personalkosten für die Gemeinde Obersiggenthal wesentlich beeinflussen.

Aktenauflage Nr. 1      Synopse  
Nr. 2      aktuell gültiges Personalreglement

**NAMENS DES GEMEINDERATES OBERSIGGENTHAL**  
Gemeindeammann      Gemeindeschreiber

Bettina Lutz Güttler      Thomas Zumsteg