



# Gemeinde Obersiggenthal

Gemeinderat

Nussbaumen, 26. Juni 2010/am/mln

## Bericht und Antrag an den Einwohnerrat

GK 2010 / 30

### Personalreglement für die Mitarbeitenden der Gemeinde Obersiggenthal - Teilrevision

#### Das Wichtigste in Kürze

In vielen Gemeinden und grösseren Firmen können sich langjährige Mitarbeitende vorzeitig pensionieren lassen und erhalten dann während einer beschränkten Zeit eine Übergangsrente. Den Mitarbeitenden der Gemeinde Obersiggenthal soll ebenfalls eine Übergangsrente gewährt werden, beschränkt auf eine einfache maximale AHV-Altersrente (zurzeit Fr. 27'360.--).

Neu soll ein Vaterschaftsurlaub von 5 Tagen eingeführt werden.

Die Prüfung des personalreglements durch die eingesetzte Arbeitsgruppe ergab zudem einige redaktionlle Änderungen, die mit dieser Teilrevision vorgenommen werden soll.

Die vom Einwohnerrat noch nicht überwiesene Motion der SVP-Fraktion vom 8. Juni 2010 soll abgelehnt werden, weil den Mitarbeitenden der Gemeinde Ferien nur in absoluten Einzelfällen und wenn dies im Interesse des Arbeitgebers ist ausbezahlt werden. Rechtlich ist dies möglich, weil die Mitarbeitenden nicht im Privatrecht sondern dem öffentlichen Recht unterstellt sind.

#### Antrag

Der Gemeinderat beantragt dem Einwohnerrat, folgende Beschlüsse zu fassen:

- 1. Die Teilrevision des Personalreglements der Gemeinde Obersiggenthal wird gemäss den Änderungsanträgen genehmigt.**
- 2. Die Motion der SVP-Fraktion vom 8. Juni 2010 betreffend Anpassung des Personalreglements der Gemeinde Obersiggenthal wird abgelehnt und von der Kontrolle abgeschrieben.**

Sehr geehrter Herr Präsident  
Sehr geehrte Damen und Herren

Der Gemeinderat unterbreitet Ihnen zur Teilrevision des Personalreglements den folgenden Bericht und nimmt am Schluss dieser Vorlage Stellung zur Motion der SVP-Fraktion vom 8. Juni 2010 betreffend Anpassung des Personalreglements der Gemeinde Obersiggenthal.

## 1 Ausgangslage

Die Gemeinde Obersiggenthal hat seit dem 1. Januar 2001 ein zeitgemässes Personalreglement, das sich bewährt hat. Einmal, nämlich im Jahre 2005, wurde es einer Teilrevision unterzogen.

Mit den Veränderungen in der beruflichen Vorsorge (Wechsel der Aargauischen Pensionskasse APK vom Leistungs- zum Beitragsprimat) per 1. Januar 2008 war es notwendig geworden zu überprüfen, ob die Rahmenbedingungen der Vorsorge mit dem Personalreglement noch kongruent sind. Für diese Arbeit setzte der Gemeinderat eine Arbeitsgruppe ein, der er weitere aktuelle Themen zur Bearbeitung übergab. Kader und Personal der Gemeinde erhielten ebenfalls die Möglichkeit, zusätzliche Themen einzubringen.

Der Arbeitsgruppe gehörten folgende Personen an:

Marie-Louise Nussbaumer, Gemeinderätin

Beat Morach, Vertretung Einwohnerschaft

Paul Meier, Finanzverwalter

Claudia Niederhauser, Präsidentin Personalverband der Gemeinde Obersiggenthal

Anton Meier, Gemeindeschreiber

Saskia Hau Eisen, Protokollführung

Der Gemeinderat beauftragte die Arbeitsgruppe, die folgenden Themen des Personalreglements zu bearbeiten:

- Übergangsrente bei vorzeitiger Pensionierung
- Vaterschaftsurlaub
- Weiterbildungsfinanzierung

Vom Kader kam zudem der Antrag, allenfalls die Lohnbänder nach oben anzupassen. Diese Anpassung will der Gemeinderat auf den 1. Januar 2011 vornehmen.

Die Übergangsrente, der Vaterschaftsurlaub sowie die Anpassung der Lohnbänder müssen im Personalreglement geregelt werden und liegen in der Kompetenz des Wohnerrates. Die auch zur Diskussion gestandenen Anpassungen in den Anschlussreglementen, nämlich die Lockerung des Arbeitszeitreglements, die inhaltliche Kürzung des Weiterbildungsreglements sowie die Neuformulierung der Schliessungszeiten vor Feiertagen, sind hingegen Sache des Gemeinderates. Sie wurden von diesem überprüft und werden von ihm, gestützt auf das Personalreglement, erlassen. Es sind dies die folgenden Reglemente:

- Arbeitszeitreglement für das Gemeindepersonal
- Reglement über die Aus- und Weiterbildung
- Reglement über die Ausrichtung von Entschädigungen

Dasselbe, also die Zuständigkeit des Gemeinderates, gilt auch für allfällige Anpassungen im Bereich von „DIALOG“ (**D**as **i**ntegrative **a**lljährliche **l**eistungsorientierte **G**espräch“), über das Gemeinderat und Kader seit längerem diskutieren. Zwar ist das Standort- und Leistungsgepräch an sich unbestritten, doch wird teilweise bemängelt, dass gute Qualifikationen zu we-

nig lohnwirksam sind oder dass immer mehr gute und sehr gute Qualifikationen erteilt werden. Dieses Thema nimmt sich eine separate Arbeitsgruppe an.

## 2 Wesentliche Änderungen

Die vom Gemeinderat eingesetzte Arbeitsgruppe hat bei der Überarbeitung der Reglemente gesetzliche Veränderungen berücksichtigt und einige redaktionelle Änderungen oder Neuformulierungen vorgenommen, die sich kaum materiell auswirken.

- Arbeitszeitreglement für das Gemeindepersonal
- Reglement über die Aus- und Weiterbildung
- Reglement über die Ausrichtung von Entschädigungen

Beilage	Nr. 1	Geltendes Personalreglement der Gemeinde Obersiggenthal
	Nr. 2	Synopse Personalreglement mit vorgeschlagenen Änderungen
Aktenaufgabe	Nr. 1	Protokoll Nr. 1 der Arbeitsgruppe Überprüfung Personalreglement vom 7.1.2009
	Nr. 2	Protokoll Nr. 2 der Arbeitsgruppe Überprüfung Personalreglement vom 28.1.2009
	Nr. 3	Protokoll Nr. 3 der Arbeitsgruppe Überprüfung Personalreglement vom 24.2.2009
	Nr. 4	Protokoll Nr. 4 der Arbeitsgruppe Überprüfung Personalreglement vom 26.3.2009
	Nr. 5	Protokoll Nr. 5 der Arbeitsgruppe Überprüfung Personalreglement vom 30.4.2009
	Nr. 6	Protokoll Nr. 5 der Arbeitsgruppe Überprüfung Personalreglement vom 30.6.2010
	Nr. 7	Arbeitszeitreglement für das Gemeindepersonal
	Nr. 8	Reglement über die Aus- und Weiterbildung
	Nr. 9	Reglement über die Ausrichtung von Entschädigungen

Folgende Änderungsanträge sind bedeutend, weshalb näher darauf eingegangen wird:

### § 8 Abschnitt 5 Vorzeitiger Ruhestand / Übergangsrente

Dieser Punkt ist den Angestellten der Gemeinde besonders wichtig.

Im Einvernehmen mit der Gemeinde können die Mitarbeitenden bereits heute ab Alter 60 vorzeitig in den Ruhestand treten. Der Gemeinderat hat zudem die Möglichkeit, einem Mitarbeitenden ab Alter 60 eine Übergangsrente im Umfang von höchstens einer einfachen maximalen AHV-Rente auszurichten (höchstens 27'360 Fr.), wenn dies aus Sicht der Gemeinde oder aus sozialen Gründen angezeigt ist. Der maximale Betrag wird in monatlichen Raten bis zur ordentlichen Pensionierung ausbezahlt.

Einen Anspruch auf eine Übergangsrente bei vorzeitiger Pensionierung auf eigenen Wunsch haben die Obersiggenthaler Angestellten hingegen nicht. Der Gemeindevergleich zeigt ein sehr uneinheitliches Bild. Während der Kanton oder die Nachbargemeinden Ennetbaden und Untersiggenthal sowie weitere Gemeinden keine Übergangsrenten bei vorzeitiger Pensionierung auf eigenen Wunsch kennen, kann etwa die Stadt Baden ihren Angestellten in Härtefällen die Kürzung des Rentenanspruchs durch vorzeitige Pensionierung, auch wenn diese auf Wunsch des Arbeitnehmenden erfolgt, ganz oder teilweise ausgleichen. Andere Gemeinden kennen hier mehr oder weniger grosszügige Lösungen: So gewähren Aarau, Rothrist und Wohlen nach 10 Jahren Anstellung die zweifache maximale AHV-Altersrente, Ehrendingen und Wettingen gewähren die gleiche Übergangsrente nach mindestens 15 Dienstjahren. Ausserdem gibt es einzelne Gemeinden, die etwa nach 20 Dienstjahren bis zum 3-fachen der maximalen AHV-Altersrente gewähren (Buchs, Rothrist).

Die vom Gemeinderat eingesetzte Arbeitsgruppe hatte diesem beantragt, den Anspruch des Arbeitnehmenden auf eine Übergangsrente im Personalreglement aufzunehmen und diese wie folgt auszugestalten: Nach 15 Dienstjahren der einfache Betrag der maximalen AHV-Altersrente, nach 20 Dienstjahren der 1.5 fache und nach 25 Dienstjahren der zweifache Betrag (bei Einstiegsalter 60).

Der Vorschlag lässt sich aus Sicht der Arbeitsgruppe rechtfertigen, wenn man einerseits die Regelungen vergleichbarer Gemeinden und der Gemeindeverbände, bei denen Obersiggenthal angeschlossen ist, zu Rate zieht, andererseits aber auch die finanziellen Voraussetzungen der Gemeinde berücksichtigt.

Für den Gemeinderat geht der Vorschlag teilweise in die falsche Richtung. Mit der frühzeitigen Pensionierung kann der Verwaltung auch ein grosses Potenzial an Arbeitskraft und Fachwissen verloren gehen. Auch für die Angestellten kann die Weiterbeschäftigung Vorteile haben. Der abrupte Ausstieg aus dem Berufsleben ist für viele Menschen belastend und kann sich negativ auf die Lebensqualität auswirken.

Um gegenüber andern Gemeinden konkurrenzfähig zu sein, ist es für den Gemeinderat allerdings nachvollziehbar, dass Obersiggenthal für das Personal die gleich guten Bedingungen anbietet wie diese.

Die individuellen Auswirkungen einer Übergangsrente auf das Einkommen der Frühpensionierten sind generell kaum berechenbar. Zu viele nicht bekannte und vom Arbeitgeber nicht beeinflussbare Parameter haben Auswirkungen auf die Pensionskassenrente (Besitzstandwahrung, Pensionsalter 65 und nicht mehr 63, Beitragsprimat und nicht mehr Leistungsprimat, Kapitalvorbezüge usw.).

Die Einführung einer Übergangsrente muss aus Sicht des Gemeinderates folgende Bedingungen erfüllen:

- Die neuen Regelungen müssen einfach und klar umsetzbar sein. Komplizierte Berechnungen und einen Interpretationsspielraum darf es nicht geben.
- 15 Dienstjahre sind eine Vorbedingung. Diese Hürde ist beträchtlich und verhindert eine Fülle an Frühpensionierungen.
- Eine steigende Frühpensionierungsrente nach 15, 20 oder mehr Dienstjahren ist nicht sinnvoll, weil später eintretende Mitarbeitende nicht benachteiligt werden sollen.
- Die Übergangsrente muss für die Gemeinde bezahlbar sein.

Aufgrund der obigen Argumente kam der Gemeinderat zum Schluss, dem Einwohnerrat zu beantragen, die Übergangsrente auf eine einfache AHV-Jahresrente zu begrenzen.

## § 8 Abschnitt 6

Neu aufgenommen wird die Möglichkeit für den Gemeinderat, die vorzeitige Pensionierung des Arbeitnehmenden bis zu zwei Jahre vor der ordentlichen Pensionierung zu verlangen. In diesem Fall hat der Mitarbeitende einen Anspruch auf eine Übergangsrente in Höhe der 2-fachen maximalen AHV-Altersrente. Eine ähnliche Lösung, jedoch ab Alter 60 und mit 5-fachem Betrag, hat der Kanton Aargau kürzlich für seine Angestellten beschlossen.

Aktenauflage	Nr.10	Erhebung der Arbeitsgruppe „Überarbeitung Personalreglement“ über die Gewährung von Übergangsrenten in verschiedenen Aargauer Gemeinden.
	Nr. 11	Entscheid Grosser Rat des Kantons Aargau vom 1. Juni 2010. Geschäft Nr. 10.53 – Dekret über die vorzeitige Pensionierung.

## § 28 Familienzulagen

Diese redaktionelle Änderung ergibt sich aus dem Inkrafttreten des Bundesgesetzes über die Familienzulagen per 1. Januar 2009. Nach dem neuen Gesetz werden mindestens die folgenden Zulagen pro Kind und Monat ausgerichtet: Eine Kinderzulage von 200 Fr. für Kinder bis 16 Jahren, eine Ausbildungszulage von 250 Fr. für Kinder von 16 bis 25 Jahren. Obersiggenthal bezahlt seit 1. Januar 2001 pro Kind 30 Franken mehr als die minimale kantonale Zulage (230/280 Fr).

## § 38 Feiertage

Die Regelung gemäss Absatz 2, wonach am Vorabend vor Feiertagen der Arbeitsschluss um eine Stunde vorverlegt bzw. die Sollarbeitszeit entsprechend reduziert werden soll, wurde – in Übereinstimmung mit dem Personalverband – schon seit 2006 nicht mehr angewandt und kann ersatzlos gestrichen werden.

Aktenauflage Nr. 12 Protokollauszug Gemeinderatsentscheid vom 6. Februar 2006

## § 39 Vaterschaftsurlaub

Grundsätzlich ist zu unterscheiden zwischen „bezahlter Abwesenheit bei Geburt eigener Kinder“ und eigentlichem „Vaterschaftsurlaub“. Die bezahlte Abwesenheit beginnt am Tag der Geburt und dauert je nach Arbeitgeber 1 bis 3 Tage (Obersiggenthal soll wie bis anhin 1 Tag haben). Vaterschaftsurlaub hingegen ist 5 bis 15 Tage zusätzlicher bezahlter Urlaub. Dieser kann innert 2 bis 6 Monaten nach der Geburt eingezogen werden. Es gibt private und öffentliche Arbeitgeber die nur bezahlte Abwesenheitstage bei der Geburt gewähren, aber immer mehr private und öffentliche Arbeitgeber (Bund, Kantone und Gemeinden) gewähren beides.

Der Gemeinderat beantragt dem Einwohnerrat insgesamt 5 Tage Vaterschaftsurlaub (inklusive dem einen Tag bei der Geburt). Im Vergleich: Der Kanton Aargau gewährt 3 Tage Abwesenheit bei der Geburt und 5 Tage Vaterschaftsurlaub, Baden 0/5 Tage, Untersiggenthal 1/0 Tage, Wettingen 2/10 Tage. Diese 5 Tage sollen innert 3 Monaten ab der Geburt in höchstens 2 Tranchen und in ganzen Arbeitstagen bezogen werden.

Einen Antrag des Kadern hat der Gemeinderat nicht übernommen. Der Vaterschaftsurlaub kann im Falle einer Adoption nicht beansprucht werden. Individuelle Absprachen zwischen Gemeinderat und Mitarbeitenden sind möglich.

Aktenauflage Nr. 13 Übersicht Umfrage Gewährung Vaterschaftsurlaub

## 3 Abschliessende Bemerkungen des Gemeinderates

Die Gemeinde Obersiggenthal soll nach Ansicht des Gemeinderates ein fortschrittlicher Arbeitgeber sein und bleiben und neben sicheren Arbeitsplätzen attraktive Arbeitsbedingungen bieten. Zu diesen Arbeitsbedingungen gehören – im Vergleich mit andern öffentlichen Arbeitgebern – konkurrenzfähige Löhne sowie attraktive Lohnnebenleistungen. Dies ist nötig, um gut und sehr gut qualifiziertes Personal anzuziehen, aber auch halten zu können. In einzelnen Bereichen der Gemeindeverwaltung ist es heute eher schwierig, Personal zu rekrutieren, zum Teil weil die Lohnvorstellungen der Bewerbenden über den Lohnbändern der Gemeinde liegen und/oder weil andere Arbeitgeber, auch aus der Privatwirtschaft, bessere Bedingungen bieten.

Eine Möglichkeit, diese Attraktivität als Arbeitgeber unter Beweis zu stellen, ist das Nachziehen bei der Übergangsrente bei vorzeitigen Pensionierungen. Mit der Aufnahme der einfachen AHV-Altersrente als Übergangsrente im Personalreglement ist die Gemeinde etwas grosszügiger als viele andere Gemeinden, die in diesem Bereich gar nichts gewähren, aber bei Weitem nicht so grosszügig wie andere, vor allem grössere Gemeinden im Raum Baden – Brugg – Aarau – Zofingen.

Die Gemeinde Obersiggenthal unterstützt Familien. Sie zeigt dies mit Kinder- und Ausbildungszulagen, die 30 Fr. pro Monat über dem gesetzlichen Minimum liegen, und will dies auch mit dem bezahlten Vaterschaftsurlaub bekräftigen.

#### **4 Stellungnahme von Personalverband, Kader sowie Finanzkommission zu den vorgeschlagenen Änderungen**

Der Personalverband der Gemeinde Obersiggenthal hat mit Schreiben vom 2. Juli 2009 Stellung genommen. Er befürwortet die Einführung einer Übergangsrente und erachtet eine einfache Altersrente ab 15 Dienstjahren als genügend. Ausserdem regt er an zu prüfen, ob für Mitarbeiter beim Baudienst, der Wasserversorgung und beim Forst Lösungen wie beim Baumeisterverband (frühere Pensionierung) geprüft werden könnten.

Das Kader unterstützt die vorgeschlagene Regelung der Übergangsrente. Beim Vaterschaftsurlaub und bei der Mutterschaft soll der Urlaub auch für Adoptierende gelten.

Die Finanzkommission hat auf Anfrage zu den vorgeschlagenen Änderungen Stellung genommen. Sie lehnt den Antrag der Arbeitsgruppe zur frühzeitigen Pensionierung ab, weil sie keinen Handlungsbedarf sieht, das bestehende Reglement zur frühzeitigen Pensionierung abzuändern. Sie ist der Meinung, dass die Bestimmung im bestehenden Personalreglement für frühzeitige Pensionierungen, die der Arbeitgeber bei Umstrukturierungen etc. vornehmen kann, ausreicht. Allen übrigen Änderungen stimmt die Finanzkommission zu.

Aktenauflage      Nr. 14      Stellungnahme der Finanzkommission vom 21. Juni 2009 zu diversen Änderungen  
                            Nr. 15      Stellungnahme der Finanzkommission vom 28. April 2010 betr. frühzeitiger Pensionierung.

#### **5 Inkraftsetzung**

Die Änderungen des Personalreglements sowie der Anschlussreglemente sollen nach Ablauf der Referendumsfrist auf den 1. Januar 2011 in Kraft gesetzt werden.

#### **6 Motion SVP-Fraktion**

Am 8. Juni 2010 hat Einwohnerrat Michael Hodel im Namen der SVP-Fraktion eine Motion betreffend Anpassung des Personalreglements der Gemeinde Obersiggenthal eingereicht. Der Einfachheit halber wird dieser Vorstoss im Rahmen dieser Vorlage abgehandelt, damit dem Einwohnerrat nicht in nächster Zukunft schon wieder eine Teilrevision des Personalreglements beantragt werden muss.

Die Mitarbeitenden der Gemeinden werden in der Regel nach öffentlich-rechtlichem Dienstrecht angestellt. Mit dem Inkrafttreten des Gesetzes über die Grundzüge des Personalrechts des Kantons Aargau (PersG) per 1. April 2001 wurden auch die §§ 40, 49 und 50 des Gesetzes über die Einwohnergemeinden geändert. Seither können die Gemeinden das Personal entweder mit öffentlich-rechtlichem oder privatrechtlichem Vertrag oder mittels Verfügung anstellen.

Gemäss §§ 2 und 3 des Personalreglements der Gemeinde Obersiggenthal sind die Mitarbeitenden der Gemeinde grundsätzlich öffentlich-rechtlich angestellt. Der Gemeinderat kann jedoch einzelne Mitarbeitende (z. B. Personen mit befristeten Anstellungsverhältnissen, Lernende, Praktikanten, etc.) privatrechtlich anstellen. Nur diese Anstellungen erfolgen mit privatrechtlichem Vertrag und unterliegen den Bestimmungen des Obligationenrechts. Für das übrige, öffentlich-rechtlich angestellte Personal kommen aber die in der Begründung des Vorstosses erwähnten Bestimmungen des Obligationenrechts nicht zur Anwendung, und die ausnahmsweise Auszahlung von Ferienguthaben ist daher nicht rechtswidrig.

Der Gemeinderat ist jedoch, wie die Motionärin, der Meinung, dass Ferien grundsätzlich einzuziehen sind und nicht durch Geldleistungen abgegolten werden sollen. Er möchte die betreffende Bestimmung trotzdem für einige seltene Fälle, die durchaus auch im Sinne des Arbeitgebers sind, im Personalreglement belassen und beantragt dem Einwohnerrat deshalb, die Motion der SVP-Fraktion abzulehnen.

**NAMENS DES GEMEINDERATES OBERSIGGENTHAL**

Der Gemeindeammann:      Der Gemeindeschreiber:

Max Läng

Anton Meier