

## **Erläuterungen zur Personalverordnung**

### **A. Allgemeine Bestimmungen**

#### **Ad § 1 Geltungsbereich** *(materiell unverändert)*

Die explizit genannten Bestimmungen gelten für alle Mitarbeitenden ungeachtet der Rechtsform ihres Anstellungsverhältnisses.

#### **Ad § 2 Personalpolitische Instrumente** *(materielle Änderung)*

Das Leitbild der Verwaltung ist seit Juni 2005 in Kraft, das Personalentwicklungskonzept wird seit Januar 2006 angewendet. Das Mitarbeitergespräch wurde am 1. Juli 2000 eingeführt und ist massgebend für die individuelle Entwicklung des Grundlohns. Das Konzept zum Schutz der sexuellen Integrität ist in Erarbeitung, ebenso das Führungs- und Organisationshandbuch.

#### **Ad § 3 Personalrekrutierung** *(materielle Änderung)*

Als Anstellungsinstanz bestimmt der Gemeinderat auch das Rekrutierungsverfahren für Kadermitarbeitende. Die Personalrekrutierung kann auch extern erfolgen. Am Rekrutierungsprozess bzw. an den Vorstellungsgesprächen ist der Gemeinderat neu mit einer Delegation oder dem geschäftsführenden Mitglied vertreten. Die Rekrutierung der übrigen Mitarbeitenden erfolgt durch den Personaldienst zusammen mit der Linie.

### **B. Das Arbeitsverhältnis**

#### **Ad § 4 Zielgespräch, Bewährungsfrist und Kündigung** *(materielle Änderung)*

Es wird geregelt, wie vorzugehen ist, wenn ein/e Mitarbeitende/r ihren/seinen Pflichten nicht nachkommt oder ungenügende Leistungen erbringt. Vor Aussprechen der Kündigung erfolgt das Gespräch zwischen dem/der Vorgesetzten und dem/der Mitarbeiter/in.

#### **Ad § 5 Freistellung** *(materiell unverändert)*

#### **Ad § 6 Ausserordentliche Kündigung durch die Gemeinde** *(materiell unverändert)*

Geregelt wird das Vorgehen bei Vorliegen eines Tatbestands, der zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses führt.

### **C. Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden**

#### **Ad § 7 Mitarbeitergespräch und Personalbeurteilung** *(materielle Änderung)*

Siehe dazu Erläuterungen zu § 21 Personalreglement.

#### **Ad § 8 Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit**

Keine Bemerkungen

#### **Ad § 9 Vertrauensarzt (materielle Änderung)**

Die Institution des Vertrauensarztes hat sich in der Praxis sehr bewährt und wird auch von den Mitarbeitenden geschätzt. Neu gilt bei einer unterschiedlichen Beurteilung diejenige des Vertrauensarztes.

#### **Ad § 10 Invalidisierungsverfahren (materielle Änderung)**

Vorgängig der Antragsstellung auf Invalidisierung soll neu durch den Personaldienst mit den beteiligten Sozialversicherern geprüft werden, ob nicht mit geeigneten Massnahmen die Arbeitsfähigkeit erhalten werden kann.

### **D. Lohn und andere geldwerte Leistungen**

#### **Ad § 11 Beurteilungsstufen (materielle Änderung)**

Es werden die für das Mitarbeitergespräch geltenden Beurteilungsstufen definiert, die für die individuelle Lohnentwicklung massgebend sind.

#### **Ad § 12 Individuelle Entwicklung des Grundlohns (materielle Änderung)**

Die möglichen Entwicklungen des Grundlohns werden definiert. Der Leistungsanteil kann maximal um 2 Stufen erhöht werden. Ein höherer Anstieg ist – im Gegensatz zu bisher - ausgeschlossen. Die Lohnerhöhung kann auch in Ferientagen bezogen werden. Bei dieser Wahl bleibt der Grundlohn in Bezug auf die Stufe des Leistungsanteils allerdings unverändert.

#### **Ad § 13 Verfahren bei individueller und genereller Entwicklung des Grundlohns, Zulagen und Leistungsprämien (materielle Änderung)**

Keine Bemerkungen

#### **Ad § 14 Leistungsprämie (materiell unverändert)**

Keine Bemerkungen

#### **Ad § 15 Jubiläumsprämie (materielle Änderung, vgl. auch § 39 des Personalreglements)**

Der Gemeinderat möchte bei der Jubiläumsprämie in mehrere Hinsicht neue Wege gehen: Einerseits soll die Treueprämie zukünftig nicht mehr abhängig vom Lohn der einzelnen Mitarbeitenden, sondern für alle gleich hoch sein. Verzichtet werden soll auf die Anrechnung der in der Gemeindeverwaltung verbrachte Lehrzeit sowie früher erbrachte Anstellungsjahre. Auch die anteilmässige Treueprämie bei Eintritt in den Ruhestand oder bei Invaliditätseintritt soll fallen gelassen werden.

Andererseits sieht der Gemeinderat eine gewisse Wahlfreiheit vor: Die Mitarbeitenden sollen wählen können zwischen Barbezug, Bezug in Ferientagen oder Einzahlung eines Betrags an die Vorsorgeeinrichtung durch die Gemeinde. Diese letzte Variante bezweckt, dass Mitarbeitende, die in der Pensionskasse nicht voll versichert sind, durch zusätzliche Einzahlungen ihre Versicherungsleistungen im Alter aufbessern. Um den entsprechenden Anreiz zu setzen, soll dieser Betrag höher sein.

Es ist offen, ob die vorgesehene neue Wahlfreiheit von den Mitarbeitenden auch genutzt wird. Durchaus denkbar ist es, dass nach zwei, drei Jahren Erfahrung die Anreize neu gesetzt werden müssen. Der Gemeinderat sieht deshalb vor, den Tatbestand der Ausrichtung einer Jubiläumspremie weiterhin im Personalreglement zu regeln. Die Details (Alternativen und die jeweilige Betragshöhe) sollen in der Personalverordnung stehen (vgl. § 15 der Personalverordnung) und so auch schneller - also ohne nochmalige Revision des Personalreglements - angepasst werden können.

#### **Ad § 16 Sitzungsteilnahme** (*materielle Änderung*)

Der/die Mitarbeiterin hat die Wahl zwischen der Geltendmachung der einfachen Arbeitszeit oder des Sitzungsgeldes. Die Teilnahme an Sitzungen während der Arbeitszeit (06.00 Uhr bis 20.00 Uhr für Mitarbeitende im Blockzeitenmodell) gilt als normale Arbeitszeit.

Bisher wurde bezahlte Arbeitszeit angerechnet und Sitzungsgeld bezahlt.

#### **Ad § 17 Ständige Stellvertretung** (*materielle Änderung*)

Aus betrieblichen Überlegungen benötigen die Funktionen des/der Gemeindeverwalter/in und des Ressortleiters Werkhof und Sportanlagen weiterhin die Funktion einer dauernden Stellvertretung. Nach neuem Recht wird jedoch die Ausübung der Stellvertretung mit der Lohneinstufung bzw. Lohnklasse abgegolten. Für die betroffenen Mitarbeiter wird in der Höhe der bisherigen Stellvertreterzulage der Besitzstand gewährt. Bei einer Personalmutation werden keine Zulagen mehr ausgerichtet.

#### **Ad § 18 Hauswartentschädigung** (*materielle Änderung*)

Für die Hauswarte gilt auch die 42 Stunden Arbeitswoche. Zu ihren Aufgaben zählt auch die tägliche Schliessung der jeweiligen Gebäude sowie die Einsatzbereitschaft an Abenden oder Wochenendtagen während der Dauer der Belegung der Turnhallen, Lehrzimmer, Aula, Sitzungszimmer etc.

Bisher wurde diese Leistung der Schulhausabwarte mit monatlich pauschal CHF 648.— und diejenige der Hauswarte des Kronenmattgebäudes mit monatlich pauschal 433.— abgegolten, unabhängig der effektiven Belegung. Neu wird diese zusätzliche Inanspruchnahme, in Abhängigkeit der effektiven Belegung, pauschal pro Belegungsabend oder -tag mit CHF 30.—, CHF 45.— bzw. CHF 60.— abgegolten. In Anwendung der Zuschlagsregelung von § 50 der Personalverordnung erfolgt der Zuschlag für die Abgeltung an Samstagen mit 50 % und an Sonn- oder Feiertagen mit 100 %.

Dieses neue Vergütungssystem trägt auch der unterschiedlichen Belastung der Hauswarte Rechnung. Die Bedingungen für alle Hauswarte sollen gleich sein, die bestehende Ungleichheit zwischen Hauswarten der Schulanlagen und des Kronenmattsaaes werden aufgehoben.

#### **Ad § 19 Bereitschaftsdienst** (*materielle Änderung*)

Es werden die Bereitschaftszeiten definiert, innert welcher Anspruch auf Ausrichtung einer Entschädigung von CHF 2.50/Std. besteht. Ab Zeitpunkt des Aufgebots, des Ausrückens oder des Einsatzes wird die einfache Arbeitszeit angerechnet.

Neu wird der Bereitschaftsdienst für alle Mitarbeitenden gleich abgegolten. Die bisherige Lösung ist nicht weiterhin vertretbar, da sie den gleichen Tatbestand ungleich würdigt.

Neu wird pro effektiv zu leistender Pikettstunde ein Ansatz von CHF 2.50 entrichtet. Die effektive Arbeitszeit für einen Einsatz wird mit Zeitzuschlag abgegolten.

Bisher wurden pro Tag Pauschalen von CHF 15.—, 29.— oder 58.— ausgerichtet.

**Ad § 20      Arbeiterschwernisse** *(materiell unverändert)*

Die aufgezählten Verrichtungen werden pro Einsatz abgerechnet und zusätzlich zum Monatslohn bezahlt. Die Abrechnung erfolgt halbjährlich.

Bei der Desinfektion muss mit Gift gearbeitet werden, die Kosten werden dem/der Verursacher/in überbunden.

**Ad § 21 - 23    Auslagenersatz, Vergütung bei dienstlicher Benützung privater Fahrzeuge, Berufskleider** *(materiell unverändert)*

Keine Bemerkungen

**Ad § 24      Telefonentschädigung** *(materiell unverändert)*

Um die Erreichbarkeit zu gewährleisten, wird, in unterschiedlicher Ausgestaltung, gewissen Mitarbeitenden eine Telefonentschädigung als Pauschale ausgerichtet oder ein mobiles Telefon zur Verfügung gestellt.

**Ad § 25      Verpflegungsentschädigung** *(materiell unverändert)*

**Ad § 26 – 28    Reka-Checks, Massnahmen zur Gesundheitsförderung, Personalanlässe**  
*(materielle Änderung)*

In Vollzug der personalpolitischen Grundsätze gemäss § 2 Abs. 1 lit. d und e werden zu günstigen Konditionen Reka-Checks abgegeben. Der Betrag pro Mitarbeiter/in wird angehoben. Die Erhöhung der Bezugsquote hat keine Auswirkungen auf die Deklaration im neuen Lohnausweis per 1.1.2007.

Die Gemeinde ermöglicht zudem den Mitarbeitenden einen ermässigten Eintritt ins Hallenbad Spiegelfeld, sofern ein Abo gelöst wird.

**E.              Ferien, Urlaub, Einsatz im Rahmen von öffentlichen Diensten**

**Ad § 29      Ferien**

Keine Bemerkungen

**Ad § 30      Sabbatical** *(materielle Änderung, vgl. auch § 39 des Personalreglements)*

Das Sabbatical ist eine Arbeitspause von mindestens 30 zusammenhängenden Arbeitstagen, die der Regeneration und der Horizonterweiterung dient, mit dem Ziel, das Engagement und die Flexibilität der Mitarbeitenden zu erhalten und weiter zu fördern. Es ersetzt den bislang (lediglich auf Verordnungsstufe verankerten) zweimonatigen bezahlten Dienstaltersurlaub.

Der Dienstaltersurlaub konnte bisher erst nach 20 Dienstjahren bezogen werden. Die neue Regelung trägt den individuellen und den unterschiedlichen Bedürfnissen der Mitarbeitenden Rechnung. Ein erster Teil des Urlaubs kann nach 10 Jahren bezogen werden, ein zweiter nach weiteren zehn Jahren. Die ursprünglichen 40 Tage des Dienstaltersurlaubs werden auf 30 Tage Sabbatical reduziert, allerdings mit dem Vorteil, dass innerhalb von 20 Dienstjahren zwei Auszeiten genommen werden können. Erfahrungen zeigen, dass eine „Auszeit“ nicht unbedingt erst nach 20 Jahren gewünscht oder nötig wird. Im Gegensatz zum Dienstaltersurlaub wird an das Sabbatical eine Kündigungssperrfrist geknüpft.

## **Ad § 31 - 32 Ferien**

Keine Bemerkungen

## **Ad § 33 Mutterschaftsurlaub** *(materiell unverändert)*

Geregelt werden Informationspflicht, Folgen bei Eintritt von Krankheit und Unfall während dem Mutterschaftsurlaub sowie die Vereinbarung einer Arbeitsverpflichtung von max. 12 Monaten.

## **Ad § 34 Vaterschaftsurlaub** *(materiell unverändert)*

Keine Bemerkungen

## **Ad § 35 Urlaub zur Ausübung eines öffentlichen Amtes** *(materielle Änderung)*

Neu wird Mitarbeitenden, die ein öffentliches Amt ausüben, ein bezahltes Zeitkontingent von 15 Arbeitstagen zur Verfügung gestellt.

## **Ad § 36 Urlaub zur Teilnahme an Sitzungen der Personalverbände** *(materielle Änderung)*

Bisher haben die Mitglieder der Personalkommission pro Sitzung eine Pauschale von CHF 80.— erhalten. Arbeitszeit wurde nicht zur Verfügung gestellt. Unsere Personalkommission hat in der Regel im Jahr vier Sitzungen à ca. 2 Stunden. Neu sollen 15 bezahlte Arbeitsstunden zur Verfügung gestellt werden.

## **Ad § 37 Urlaub für Jugendarbeit** *(materielle Änderung)*

Bislang wurden Urlaube bis zu max. 5 Tagen für Jugendanlässe gewährt, die im Zeichen von J+S durchgeführt wurden. Ein Engagement im Bereich „Jugendarbeit“ soll mit Ferientagen gewürdigt werden, auch wenn die Arbeit nicht in der Begleitung eines J+S-Kurses besteht.

## **Ad § 38 Urlaub für Weiterbildung** *(materiell unverändert)*

Die gemeinderätliche Verordnung regelt die Kostenfrage und die Urlaubsgewährung.

## **Ad § 39 Kurzurlaub für persönliche Ereignisse und Anlässe** *(materielle Änderung)*

Neu wird bei einem Dienstjubiläum kein zusätzlicher Ferientag mehr gewährt. Im Übrigen unverändert.

## **Ad § 40 Unbezahlter Urlaub** *(materielle Änderung)*

Geregelt werden maximale Bezugsdauer, Kürzung des ordentlichen Ferienanspruchs, der Abschluss einer Arbeitsverpflichtung, die Beitragsleistung an die berufliche Vorsorge sowie der Abschluss der Unfallversicherung. Die Beitragsleistung an die berufliche Vorsorge erfolgt nur noch für die Dauer eines Monats.

Die von der Anstellungsdauer abhängigen Ansprüche der Mitarbeitenden (Treueprämie, Sabbatical, Erhöhung des Leistungsanteils) werden während der Dauer des bezogenen unbezahlten Urlaubs verzögert bzw. unbezahlter Urlaub von mehr als sechs Monaten unterbricht die Anstellungsdauer.

Bei Gewährung eines unbezahlten Urlaubs wird dieser nur dann gewährt, wenn die jeweilige Arbeitsstelle des/der Betroffenen auch nach dem Urlaub noch zu besetzen ist, oder bekannt ist, dass eine ähnliche Stelle dann frei wird. Mit der Bewilligung sollen gleichzeitig auch schriftlich die Bedingungen der Wiederaufnahme der Arbeit vereinbart werden. Daher wird – entgegen heutigem Recht – keine generelle Arbeitsplatzzusicherung mehr erteilt.

#### **Ad § 41      Verfahren und Zuständigkeit bei Urlaub (*materielle Änderung*)**

Die Kompetenz für die Bewilligung eines Sabbaticals von Gemeindeverwalter/in und Abteilungsleiter/in liegt beim Gemeinderat, ebenso die Bewilligung von unbezahltem Urlaub. Die Verwaltungsführung ist zuständig für die Bewilligung von Sabbatical und unbezahltem Urlaub der übrigen Mitarbeitenden. Neu bewilligen die Abteilungsleiter/innen den Kurzurlaub. Der Personaldienst bewilligt den Jugendurlaub.

#### **Ad § 42 + 43    Aufgebot für öffentliche Dienste, Arbeitsverpflichtung für Militärdienst**

Geregelt werden Informationspflicht gegenüber der Gemeinde sowie die einzugehende Arbeitsverpflichtung.

### **F.                    Arbeitszeit und arbeitsfreie Tage**

#### **Ad §§ 44 - 52 Arbeitszeit (*materielle Änderung*)**

Die Bestimmungen über Zeitkonto, Erfassen der Arbeitszeit etc. sind neu in der Personalverordnung aufgenommen worden. Die Arbeitszeitmodelle werden bereits heute angewendet.

#### **Ad §§ 53 - 55 Absenzen (*materielle Änderung*)**

Die Modalitäten der Zeiterfassung bzw. der Anrechnung als Arbeitszeit werden geregelt bei Arbeitsunfähigkeit, Ferien, öffentlicher Dienstleistung und bezahltem Urlaub, Absenzen für Arztbesuche, Therapien und dienstlich bedingter Abwesenheit. Diese sehr detaillierte Regelung erleichtert den einheitlichen Vollzug in der Praxis und schafft auch Klarheit bei allen Mitarbeitenden. Mangels expliziter Regelung gestaltet sich die heutige Praxis als eher schwierig und macht (leider) eine materiell-rechtliche Regelung nötig.

#### **Ad §§ 56 + 57 Arbeitsfreie Tage und Personalausflug (*materielle Änderung*)**

Die arbeitsfreien Tage werden aufgezählt und müssen nicht – wie bisher – vom Gemeinderat alljährlich neu beschlossen werden. Die Gemeinde offeriert – ebenfalls wie bisher - alle zwei Jahre einen Arbeitstag als Tag für den Personalausflug.

## **G. Versicherungen**

### **Ad § 58 Unfallversicherung** (*materielle Änderung*)

Aktuell beteiligen sich die Mitarbeitenden mit 0.5% an der Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung. Die Zusatzversicherung zur obligatorischen Unfallversicherung wird derzeit von der Gemeinde finanziert.

### **Ad § 59 Krankentaggeldversicherung** (*materielle Änderung*)

Bei Abschluss einer allfälligen Krankentaggeldversicherung zur Abdeckung des Lohnfortzahlungsriskos werden die Mitarbeitenden zu einem Beitrag an die Prämie verpflichtet.

## **H. Übergangs- und Schlussbestimmungen**

### **Ad § 60 Übergangsbestimmungen**

Diese Personalverordnung gilt auch für alle Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2007 abgeschlossen worden sind.

### **Ad §§ 61 – 62 Aufhebung bisherigen Rechts / Inkrafttreten**

Keine Bemerkungen