

26. Oktober 2022

Genehmigung Personal- und Behördenreglement sowie Aufhebung der Dienst- und Gehaltsordnung

Sehr geehrte Mitbürgerinnen und Mitbürger

Ausgangslage

An der Gemeindeversammlung vom 25. August 2022 hat die Gemeindeversammlung der Neuorganisation der Behörden- und Verwaltungsstrukturen (STAR 2030) und der damit verbundenen Teilrevision der Gemeindeordnung (GO) und Dienst- und Gehaltsordnung (DGO) zugestimmt. Es war allerdings damals schon klar, dass die DGO einer nochmaligen Überarbeitung bedarf. Diese Totalrevision sollte allerdings zusammen mit allen Anspruchsgruppen angegangen werden. Für die Erarbeitung der reglementarischen Grundlagen wurde die Beratungsunternehmung Pumag Consulting AG, Bern, zur Unterstützung beigezogen.

Der Gemeinderat hat im August 2021 die Arbeitsgruppe BeReDe (**B**esoldungs**r**e**v**ision **D**er**e**ndingen) eingesetzt und beauftragt, ein neues Personalreglement inkl. Besoldungskonzept zu erarbeiten.

Die Arbeitsgruppe setzt sich wie folgt zusammen:

- Gemeindepräsident und 1 Gemeinderatsmitglied
- 3 Geschäftsleitungsmitglieder
- 4 Personalvertretungen

Grundlagen und Zielsetzung

In einem ersten Schritt hat die Arbeitsgruppe einige konzeptionelle Fragen geklärt:

- Es soll ein eigenständiges, auf die Einwohnergemeinde Derendingen (inkl. Sozialregion Wasseramt) zugeschnittenes, neues Besoldungssystem umgesetzt und die über 20-jährige kantonale Besoldungssystematik abgelöst werden.
- Es soll ein leistungsabhängiges Besoldungssystem umgesetzt werden und zukünftig vom automatischen Besoldungsanstieg pro Jahr Abstand genommen werden.
- Das Alter und die Berufserfahrung (Erfahrungsspannweite/Lohnstufen) für den Arbeitseinstieg sollen angemessen berücksichtigt werden.
- Es sollen zusätzliche, moderne und fortschrittliche Arbeitsbedingungen (Ferienbezüge, Home-Office etc.) ermöglicht werden.
- Es soll ein neues Personalreglement mit einer Personalverordnung und ein Behördenreglement erlassen werden, welche die bestehende Dienst- und Gehaltsordnung ersetzen.

Nach der Klärung dieser konzeptionellen Fragen hat sich die Arbeitsgruppe darangemacht, die folgenden Reglemente bzw. Verordnungen zu erarbeiten:

- Personalreglement
- Personalverordnung
- Behördenreglement

Somit standen die folgenden Kernpunkte im Zentrum der Anpassungen:

- Eigene Derendinger Besoldungskonzeption unabhängig vom kantonalen Besoldungssystem
- Marktgerechte Löhne ohne automatischen jährlichen Lohnanstieg
- Flexible Leistungsprämien

Besoldungskonzeption

Ein zentrales Element dabei ist die neue Besoldungskonzeption. Diese soll modern und flexibel sein, sodass die Mitarbeitenden Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten haben. Zudem soll der Lohn direkter an die Leistungsbeurteilung der Mitarbeitenden gebunden sein, um Anreize für Fort- und Weiterbildung zu schaffen.

Die neue Besoldungssystematik fundiert auf der Erkenntnis, dass bisher übliche und auf kantonalen Systemen beruhende Besoldungsmodelle zu starr sind und keine Entwicklungsmöglichkeiten oder Perspektiven bieten. Durchschnittlich steht z.B. mehr als die Hälfte aller kantonalen Mitarbeitenden zuoberst in ihren Gehaltsklassen und arbeiten zehn bis zwölf Jahre lang ohne besoldungsmässige Perspektiven. Dies macht Einwohnergemeinden und die kantonale Verwaltung zunehmend unattraktiv als Arbeitgeberinnen.

Das vorgeschlagene Modell zielt darauf ab, den Lohn konkreter an die Leistungsbeurteilung der Mitarbeitenden zu knüpfen. Durch die Wechselwirkung zwischen den Mitarbeiterbeurteilungen, den Zielvereinbarungen und der langfristigen Laufbahn- und Ausbildungsplanung entstehen klare Anreize zur Fort- und Weiterbildung. Gleichzeitig wird die Gemeinde aber auch als attraktive und moderne Arbeitgeberin wahrgenommen, die ihre Mitarbeitenden fordert, aber auch fördert und regelmässig qualifiziert.

Konkret werden gemäss der neuen Systematik jeder Stelle vier Lohnklassen zugeordnet. Jede Lohnklasse besteht aus 40 Gehaltsstufen und sechs Anlaufstufen. Die Anlaufstufen dienen z.B. zur Besoldung von Personen, die ihre Ausbildung noch nicht ganz abgeschlossen haben.

Gewähltes Vorgehen

Für die Erarbeitung der Reglemente und der Verordnung hat man bewusst auf die Erfahrung der Firma Pumag Consulting AG gesetzt, mit deren Unterstützung bereits die erwähnte Neuorganisation der Behörden- und Verwaltungsstrukturen (STAR 2030) umgesetzt worden ist. Damit das Vorhaben breit abgestützt ist und möglichst von allen getragen wird, haben wir in der Arbeitsgruppe sowohl den Gemeinderat als auch die Geschäftsleitung und Mitarbeitende eingebunden. Während der gesamten Projektdauer haben wir stets grossen Wert auf eine offene Kommunikation mit allen Beteiligten gelegt.

Nach jeder der insgesamt sechs Sitzungen der Arbeitsgruppe sind sämtliche Mitarbeitenden über den Fortschritt der Arbeiten informiert worden. Ein wichtiges Ziel bestand auch darin, vom Gesamtgemeinderat in einer 1. Lesung möglichst frühzeitig wichtige Eckpunkte festlegen zu lassen. Danach haben wir beim kantonalen Amt für Gemeinden (AGEM) eine Vorprüfung durchgeführt und anschliessend an einen Informationsanlass beim gesamten Personal eine Vernehmlassung durchgeführt. An dieser Vernehmlassung haben sich rund 30 Mitarbeitende beteiligt und über 140 Einzelanmerkungen eingebracht. Diese Anmerkungen wurden in der Arbeitsgruppe diskutiert und führten z.T. zu Anpassungen an den Reglementen und der Verordnung. Anlässlich der 2. Lesung hat der Gemeinderat die angepassten Reglemente und die Verordnung erneut beraten und weitere (marginale) Anpassungen vorgenommen.

Wesentliche Änderungen

Die folgende Übersicht zeigt die wesentlichen Veränderungen für die Mitarbeitenden:

Anstellungsbedingung	DGO (bisher)	BeReDe (neu)
Lohnsystem	Das bisherige Lohnsystem mit 24 Lohnklassen und 16 Erfahrungsstufen führte zu vielen Besitzständen ohne Möglichkeit der Lohnentwicklung trotz sehr guter Leistung.	Das neue Lohnsystem mit 24 Lohnklassen und 40 Gehaltsstufen bietet künftig wieder die Möglichkeit einer Lohnentwicklung bei sehr guter Leistung.
Leistungsentschädigung	LEBO Verteilung max. 2.5% der Gesamtlohnsumme aller Mitarbeitenden	Spontanprämie max. CHF 2'000.-- pro Mitarbeiter
Ferien (Minimalanspruch) bis zum 20. Altersjahr bis zum 49. Altersjahr bis zum 59. Altersjahr ab dem 60. Altersjahr	keine Definition 25 Tage 23 Tage 25 Tage 30 Tage	25 Tage 27 Tage 25 Tage 27 Tage 32 Tage
Bezahlter Urlaub: Eigene Hochzeit Todesfall Familie Todesfall Grosseltern Beerdigung Hochzeit Kinder/Geschw. Wohnungswechsel Niederkunft	5 Tage 3 Tage 2 Tage 1 Tag 1 Tag 1 Tag 2 Tage	3 Tage 3 Tage 2 Tage 1 Tag 1 Tag 1 Tag 3 Tage
Unbezahlter Urlaub	nach 8 Dienstjahren möglich	kein Vorbehalt zur Anstellungsdauer
Dienstjubiläen: 5 Jahre 10 Jahre 15 Jahre 20 Jahre alle weiteren 5 Jahre	- - 5 Arbeitstage (max. 50% als Lohn) 15 Arbeitstage (max. 50% als Lohn) 20 Arbeitstage (max. 50% als Lohn)	5 Arbeitstage oder ¼ Monatsgehalt 10 Arbeitstage oder ½ Monatsgehalt 15 Arbeitstage oder ¾ Monatsgehalt 20 Arbeitstage oder 1 Monatsgehalt 20 Arbeitstage oder 1 Monatsgehalt
Sozialversicherungen: Nichtbetriebsunfall NBU Krankentaggeld KTG	Arbeitnehmer AN : Arbeitgeber AG 100% AN : 0% AG 50% AN : 50% AG	Arbeitnehmer AN : Arbeitgeber AG 50% AN : 50% AG 0% AN : 100% AG
Homeoffice	nicht geregelt	zulässig

Finanzielle Auswirkungen

In Anbetracht der gesamten bisherigen Lohnkosten nach aktueller Dienst- und Gehaltsordnung (DGO) von knapp über CHF 6,5 Mio. fallen die Mehrkosten von etwas mehr als CHF 8'200 sehr moderat aus. Die Mehrausgaben entstehen hauptsächlich durch eine minimale Erhöhung der Lohnsumme und die neue Verteilung der Sozialversicherungsbeiträge (NBU, KTG) zu Lasten der Arbeitgeberin. Diese Mehrausgaben können grösstenteils durch den Wegfall des LEBO, dem Leistungsbonus kompensiert werden. Dieser wurde bisher jährlich ausbezahlt und beträgt gemäss aktueller DGO 2,5% der gesamten Lohnsumme.

	DGO (bisher)	BeReDe (neu)
Total Lohnsumme	5'303'567	5'354'881
LEBO 2.5% Lohnsumme	132'589	-
Spontan- u. Leistungsprämien	-	15'000
Total Sozialleistungen	405'193	409'113
Total Pensionskasse	636'428	642'586
Total NBU	9'016	35'396
Total KTG	37'364	75'450
Total Lohnkosten	6'524'157	6'532'426
Mehrkosten		8'269

Inkrafttreten

Das Personalreglement, die Personalverordnung und das Behördenreglement sollen nach dem Beschluss der Gemeindeversammlung und der Genehmigung durch das Volkswirtschaftsdepartement auf den 1. Januar 2023 in Kraft treten.

Am 29. September 2022 hat der Gemeinderat einstimmig sowohl das Personal- und das Behördenreglement z.H. der Gemeindeversammlung als auch die Personalverordnung (unter Vorbehalt der Genehmigung der beiden genannten Reglemente durch die Gemeindeversammlung) einstimmig genehmigt.

Der Gemeinderat empfiehlt Ihnen einstimmig auf die Vorlage einzutreten und dem Beschlussesentwurf zuzustimmen.

Der Gemeindepräsident



Roger Spichiger

Beschlussesentwurf:

1. Das neue Personalreglement (PersR) wird genehmigt.
2. Das neue Behördenreglement (BEHÖR) wird genehmigt.
3. Die Dienst- und Gehaltsordnung (DGO) vom 25. August 2020 wird aufgehoben.
4. Die Abteilung Zentrale Dienste wird mit dem Vollzug beauftragt.

- Personalreglement
- Behördenreglement
- Dienst- und Gehaltsordnung