Personalreglement

Ausgangslage

Das aktuell geltende Personalreglement stammt aus dem Jahr 2016, das Arbeitszeitreglement aus dem Jahr 2010. Die beiden Reglemente bilden eine solide Basis, sind jedoch nicht mehr in allen Punkten zeitgemäss.

Vielfach wurde sowohl von Mitarbeitenden als auch von Vorgesetzen die geltende Stelleneinteilung kritisiert, welche zum einen sehr starr ist und zum anderen dazu führt, dass die Mitarbeiterqualifikation direkten Einfluss auf den Jahres- resp. auf den Monatslohn hat. Dies verkomplizierte die objektive Mitarbeiterbeurteilung und führte zu Fehlanreizen und zu vermeidbaren Konflikten.

Dies veranlasste den Stadtrat dazu, die Überarbeitung der bestehenden Reglemente in Angriff zu nehmen. Ziel war es, ein zeitgemässes, faires und konkurrenzfähiges Regelwerk zu erschaffen, ohne dabei den finanziellen Spielraum zu strapazieren. Nebst der Überarbeitung der Stelleneinteilung und Mitarbeiterqualifikation sollten Regelungen zu neuen Arbeitsformen, Weiterbildungen, Fringe Benefits und Spesen und Entschädigungen, welche teilweise bereits bestehend waren, berücksichtigt werden.

Resultat sind ein Personalreglement, welches die rechtliche Grundlagen bildet, eine Personalverordnung, welche die Ausführungsbestimmungen zum Personalreglement festhält und ein Spesen- und Entschädigungsreglement, das die Spesen und Lohnnebenleistungen definiert.

Wichtigste Änderungen

Lohn
Die bisherige Lohneinreihung basierte auf den vier Faktoren Alter, Erfahrung, Ausbildung und Leistung sowie neun verschiedenen Besoldungsklassen. Dieses System verfügt über eine sehr hohe Transparenz, was positiv zu bewerten ist. Nachteilig ist jedoch, dass es sehr starr ist und wenig Spielraum zulässt, um auf den aktuellen Arbeitsmarkt zu reagieren.

Des Weiteren fliesst, wie oben erwähnt, die persönliche Leistung jedes Jahr neu in die Lohnberechnung mit ein. So kann es sein, dass man in guten Jahren mehr verdient und in Jahren, in denen nicht alle Ziele erreicht wurden, wiederum weniger. In der Theorie so weit so logisch. In der Praxis ist dies aufgrund psychologischer Faktoren jedoch schwierig umzusetzen. Keine Führungsperson kürzt Mitarbeitenden gerne den Lohn, nur weil verschiedene Ziele nicht vollumfänglich erfüllt wurden, wenn die Leistung ansonsten zufriedenstellend ist.

Das aktuell geltende Personalreglement kennt neun verschiedene Besoldungsklassen. Die Einteilung und Strukturierung führte in der Vergangenheit ebenfalls immer wieder zu Diskussionen und konstruierten Vergleichen zwischen den einzelnen Berufsfeldern.

Dem Stadtrat ist es ein Anliegen, marktübliche und konkurrenzfähige Arbeitsbedingungen zu bieten. Zum Vergleich wurden diverse Personalreglemente und -verordnungen von anderen Aargauer Gemeinden beigezogen. Ebenso der BDO-Gehaltsvergleich, welcher alle drei Jahre die Gehaltsdaten von Aargauer Gemeinden erhebt. Der Gehaltsvergleich umfasst 30 Fach- und Führungsfunktionen mit je bis zu 4 Kompetenzstufen für die Funktionsgruppen Administrative Funktionen, Handwerklich-technische Funktionen, soziale Funktionen und Führungsfunktionen.

Der Gehaltsvergleich lässt Auswertungen nach Funktion, Ausbildung, Alter, Gemeindegrösse etc. zu und soll als solider Benchmark und Basis für die künftige Einreihung und den periodischen Vergleich beigezogen werden. Die Lohnklassen werden auf fünf reduziert, abgestuft nach Anforderungsprofil, Verantwortung und Ausbildung – von ungelerntem Personal (LK 1) bis zu Abteilungsleitungen (LK 5). Die Lohnspannen sind bewusst sehr gross gewählt. Dies verhindert die bisherigen Diskussionen bezüglich Zuteilung in verschiedene Lohnklassen.

Lohnerhöhungen sollen primär für die Übernahme zusätzlicher Aufgaben und die Erlangung zusätzlicher Qualifikationen durch gezielte Weiterbildung gewährt werden. Die automatischen Gehaltserhöhungen für den Erfahrungszugewinn wurden zehn auf acht Schritte reduziert. Diejenigen aufgrund des Lebensalters wurden gänzlich gestrichen.

Arbeitszeit und -modelle
Die jährliche Soll-Arbeitszeit für Personal der Einwohnergemeinde Klingnau richtet sich nach den effektiven Öffnungszeiten und ändert sich selbstredend jedes Jahr. Die Tage zwischen Weihnachten und Neujahr werden jeweils vorgeholt. Um die Berechnung zu vereinfachen, wird die wöchentliche Arbeitszeit von 42 auf 42.5 Stunden erhöht. Für das Personal mit Teilzeitpensum wird diese anteilmässig erhöht.

Der aktuelle Arbeitsmarkt ist auch im Bereich der öffentlichen Verwaltung ausgetrocknet. Im letzten Jahr mussten diverse Stellen ausgeschrieben werden. Der Rücklauf an Bewerbungen war bescheiden. Geeignete Kandidatinnen und Kandidaten können sich ihren Arbeitgeber häufig aussuchen. Daher ist es wichtig, auch die Arbeitsmodelle zu überdenken. Dem Stadtrat ist es bewusst, dass der Spielraum dafür begrenzt ist. Eine generelle Reduktion der Arbeitszeit oder gar eine Vier-Tage-Woche wurde zwar diskutiert, wurde jedoch aus Kostengründen schnell verworfen. Die Mitarbeitenden sollen jedoch die Möglichkeit haben, sich pro Jahr eine Woche Ferien zu erkaufen. Zum einen durch eine Reduktion des Lohnes oder durch eine Erhöhung der Soll-Arbeitszeit.

Homeoffice
Mit der Corona-Pandemie wurde Homeoffice auch auf den öffentlichen Verwaltungen zwangsläufig ein Thema. Nach dem Ende der Pandemie nutzten einige Mitarbeitende die Möglichkeit von Homeoffice weiter. Die einzelnen Abteilungen organisierten sich jeweils selbständig. Um eine Einheitlichkeit zu gewährleisten, wurden verschiedene Regeln definiert. Homeoffice ist freiwillig, braucht die Zustimmung der vorgesetzten Stelle und ist ab einem 50%-Pensum an maximal einem Tag pro Woche möglich. Der Schalter- und Telefondienst muss zu den Öffnungszeiten jederzeit gewährleistet sein. Der Stadtrat stellt ausschliesslich das Notebook zur Verfügung, für die restliche Infrastruktur sind die Mitarbeitenden selbst zuständig. Es wir keine zusätzliche Entschädigung ausgerichtet.

Aus- und Weiterbildung
Der Stadtrat fördert das Personal in der persönlichen Entwicklung und beteiligt sich an den Weiterbildungskosten und/oder stellt die Zeit dazu zur Verfügung. Es wird unterschieden zwischen zwingend notwendig, wünschenswert und persönliches Interesse. Als zwingend notwendig gelten Aus- und Weiterbildungen, ohne die die Funktion nicht ausgeübt werden kann. Sei dies aufgrund von Know-how oder gesetzlichen Bestimmungen. Der Stadtrat übernimmt sowohl Zeit als auch Kosten. Wünschenswerte Ausbildungen sind solche, die einen erkennbaren Bezug zur Funktion aufweisen und für die Verwaltung einen Mehrwert bieten. Hier richtet sich die Entschädigung nach dem Mehrwert der spezifischen Ausbildung. Für persönlich motivierte Weiterbildung, welche keinen nachweislichen Mehrwert erkennen lassen, werden keine Beiträge entrichtet.
Auch diese Handhabung existiert bereits, fliesst nun auch in die Personalverordnung ein.

Spesen- und Entschädigungsreglement
Spesenregelungen und Fringe Benefits existieren bereits, waren jedoch über verschiedene Stadtratsbeschlüsse festgehalten. Diese wurden nun überarbeitet und in einer Verordnung zusammengefasst. Im Spesen- und Entschädigungsreglement werden die Pikettentschädigungen, die Fahrspesen, Mobiltelefon und Fringe Benefits geregelt.