

vorberatende Kommission

Marktgasse 58
Postfach 1372
9500 Wil 2

parlament@stadtwil.ch
www.stadtwil.ch
Telefon 071 913 53 53
Telefax 071 913 53 54

Wil, 17. Oktober 2018

Personalreglement

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Anbei der Kurzbericht der vorberatenden Kommission zu obigem Geschäft:

Kommission:	Kommission Personalreglement
Vorsitz:	Christof Kälin, SP
Mitglieder:	Adrian Bachmann, FDP Arber Bullakaj, SP Christoph Hürsch, CVP Luc Kauf, GRÜNE prowil Erwin Schweizer, CVP Pascal Stieger, SVP
Beigezogene Person(en):	Susanne Hartmann, Stadtpräsidentin Patrik Seiler, Leiter Personaldienst Robin Bannwart, Präsident Personalverband
Anzahl Sitzungen:	3
Sitzungsdaten:	3. September 2018 10. September 2018 17. September 2018
Themenschwerpunkte:	– Revision Personalreglement – Annäherung an das private Arbeitsrecht – Attraktivität als Arbeitgeber
Eintreten:	Die vorberatende Kommission beantragt mit sechs Stimmen bei einer Abwesenheit Eintreten auf die Vorlage. 6 Ja / 0 Nein / 0 Enthaltungen (1 Abwesenheit)
Anträge: <i>(mit Begründung):</i>	1 Art. 4 Abs. 2 Sozialpartnerschaft und Information der Mitarbeitenden <i>Der Stadtrat informiert den Personalverband frühzeitig und umfassend über grundlegende Entscheide und Massnahmen, die sich auf das Personal auswirken.</i> Begründung: Neue Formulierung bietet weniger Spielraum. 4 Ja / 3 Nein / 0 Enthaltungen

2	Art. 4 Abs. 3 Sozialpartnerschaft und Information der Mitarbeitenden <i>Der Stadtrat gibt dazu dem Personalverband Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme oder führt Verhandlungen und Anhörungen durch. Werden zur Entscheidvorbereitung Arbeitsgruppen eingesetzt, wird er auch hierfür beigezogen.</i> Begründung: Stellt Bezug zu Abschnitt 2 klar. 7 Ja / 0 Nein / 0 Enthaltungen
3	Art. 5 Abs. 1 Personaldienst <i>Der Personaldienst ist unmittelbare Anlaufstelle und Unterstützung für Mitarbeitende, Führungskräfte und die Departemente für sämtliche Personalfragen.</i> Begründung: Stellt klarer, wobei der Personaldienst die Mitarbeitenden/Führungskräfte unterstützt. 7 Ja / 0 Nein / 0 Enthaltungen
4	Art. 21 Abs. 3 Ende des Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen <i>Bei Vorliegen von besonderen Gründen können die Stadt Wil sowie der oder die Mitarbeitende das Ende des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen aus Altersgründen über das 65. Altersjahr hinaus <u>bis zum Alter von 68 Jahren</u> verschieben.</i> Begründung: Obergrenze ist zum Schutz der Mitarbeitenden sinnvoll. 7 Ja / 0 Nein / 0 Enthaltungen
5	Art. 23 Randtitel Schutz der Persönlichkeit <i>Schutz der Persönlichkeit am Arbeitsplatz</i> Begründung: Präzisierung der Marginalie 7 Ja / 0 Nein / 0 Enthaltungen
6	Art. 27 Abs. 3 Arbeitszeugnis und Leistungsbeurteilung <i>Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf mindestens ein jährliches Mitarbeitendengespräch mit ihrer oder ihrem Vorgesetzten. In diesem werden insbesondere die Leistungen des oder der Mitarbeitenden beurteilt und Ziele festgelegt. Der Stadtrat regelt das Verfahren.</i> Begründung: Die Mindestanzahl macht den Anspruch verbindlicher. 7 Ja / 0 Nein / 0 Enthaltungen

7	Art. 32 Zusatzklasse <i>Wird die oberste Stufe in der höchsten nach dem Einreichungsplan für die Stelle vorgesehenen Lohnklasse erreicht, so kann bei ausgezeichneten Leistungen, frühestens nach sechs <u>drei</u> Jahren, eine Beförderung in die nächst höhere Lohnklasse erfolgen.</i> Begründung: Der Anreiz, dadurch sehr gute Mitarbeitende halten zu können, kann mit kürzerer Frist besser erfüllt werden. 4 Ja / 3 Nein / 0 Enthaltungen
8	Art. 51 Abs. 2 lit. c Arbeitszeit <i>c) flexible Arbeitszeit; dabei darf die wöchentliche Arbeitszeit um höchstens eine <u>zwei</u> Stunden ausgeweitet werden; die Abgeltung erfolgt durch zusätzliche Ferien;</i> Begründung: Die Flexibilität der Regelung kann für die Mitarbeitenden erhöht werden (z. B. Kompensation von Freitagen). 5 Ja / 1 Nein / 1 Enthaltung
9	Art. 52 Abs. 1 lit. b Überzeit / Grundsatz <i>b) <u>vorgängig</u> angeordnet ist.</i> Begründung: Die Planbarkeit für die Mitarbeitenden soll gewährleistet werden. 5 Ja / 0 Nein / 2 Enthaltungen
10	Art. 54 Abs. 1 Überzeit / Entschädigung <i>Überzeit, inklusive Zeitzuschläge, die aus betrieblichen Gründen nicht durch Freizeit ausgeglichen werden kann, wird <u>mit einem Zuschlag von 25%</u> entschädigt und bedarf der Genehmigung des Personaldienstes.</i> Begründung: Im OR ist in diesem Fall ein Zeitzuschlag zwingend vorgesehen. 3 Ja / 3 Nein / 1 Enthaltung / mit Stichentscheid angenommen
11	Art. 57 Abs. 2 Ferienzuteilung <i>Sie haben Anrecht <u>müssen</u> jährlich mindestens zwei zusammenhängende Ferienwochen beziehen.</i> Begründung: Zwei zusammenhängende Wochen sind im OR zwingend vorgegeben.

	6 Ja / 1 Nein / 0 Enthaltungen
12	Art. 61 Unbezahlter Urlaub <i>Mitarbeitende haben die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu beziehen. Der Personaldienst regelt die Einzelheiten.</i> Begründung: Die Aufgliederung in zwei Sätze dient der klareren Formulierung. Die Entscheidungskompetenz beim Personaldienst fördert die Gleichbehandlung.
	5 Ja / 2 Nein 0 Enthaltungen
13	Art. 65 Meldepflicht <i>Die Mitarbeitenden melden der vorgesetzten Stelle <u>namentlich</u> ohne Verzug:</i> Begründung: Die Aufzählung soll abschliessend sein.
	3 Ja / 3 Nein / 0 Enthaltungen / mit Stichentscheid angenommen
14	Art. 75 Abs. 2 lit. a <i>Zudem können:</i> <i>a) eine schriftliche Beanstandung oder eine schriftliche Ermahnung durch die Leiterin oder den Leiter der Dienststelle, die Departementsleitende oder den Departementsleitenden oder die Departementsvorsteherin oder den Departementsvorsteher erteilt werden, mit oder ohne Androhung der Kündigung;</i> Begründung: Sowohl die schriftliche Ermahnung wie auch die schriftliche Beanstandung sind in diesem Absatz zu erfassen, da es eine Differenzierung gibt.
	6 Ja / 0 Nein / 0 Enthaltungen
15	Folgender zusätzlicher Antrag der vorberatenden Kommission sei aufzunehmen: Zusätzlicher Artikel Sabbatical <i>Frühestens ab dem vollendeten 15. Dienstjahr und dem vollendeten 50. Altersjahr haben Mitarbeitende Anspruch auf ein teilbezahltes Sabbatical zur persönlichen oder beruflichen Weiterbildung oder Horizonterweiterung von mindestens zwei bis maximal drei Monaten. Dieses darf nicht zu Ferienzwecken verwendet werden.</i> <i>Ein Sabbatical kann nur einmal bezogen werden.</i> <i>Der Bezug des Sabbaticals kann von der oder dem Departementsleitenden</i>

	<i>den aus betrieblichen Gründen um höchstens ein Jahr hinausgeschoben werden.</i> <i>Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.</i> Begründung: Neben jungen Familien soll auch älteren Mitarbeitenden ein attraktives Angebot und ein Zeichen der Wertschätzung seitens des Arbeitgebers gegeben werden, das zur Horizonterweiterung dient. 3 Ja / 3 Nein / 0 Enthaltungen / mit Stichentscheid angenommen
redaktionelle Anpassungen	Art. 14 Abs. 2 lit. d Kündigung / Begründung zum besseren Verständnis <i>d) wegen schwerwiegender <u>schuldhafter</u> oder wiederholter schuldhafter Verletzung von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis;</i> keine Abstimmung Art. 18 Abs. 2 Kündigungsschutz Anpassung an zitierten OR-Artikel <i>Die Entschädigung wegen missbräuchlicher und <u>ungerechtfertigter Kündigung</u> darf den Lohn für zwölf Monate nicht überschreiten.</i> keine Abstimmung Art. 18 Kündigungsschutz Verschiebung OR-Artikel in Fusszeile keine Abstimmung Art. 22 Abs. 2 lit. a Ausschluss von Mitgliedschaft im Parlament fehlendes Wort <i>a) Mitarbeitende, die der unmittelbaren Weisungsgewalt von Departementsvorsteherinnen oder Departementsvorstehern sowie von der Stadtschreiberin oder dem Stadtschreiber oder der oder dem Departementsleitenden <u>unterstehen</u>;</i> keine Abstimmung Art. 24 Rechtliche Unterstützung Vereinfachter Wortlaut <i>Die Stadt Wil gewährt rechtliche Unterstützung, wenn Mitarbeitende im Zusammenhang mit der Aufgabenerfüllung auf dem Rechtsweg belangt werden und die Beschreitung des Rechtsweges zur Wahrung <u>derer</u> Rechte als angemessen erscheint.</i>

	Art. 28 Abs. 6 Lohn / Bemessung Mindestlohn von Fr. 52'000.00 mit Fussnote „Stand Dezember 2018“ ergänzen. Keine Abstimmung Art. 31 Abs. 3 und 4 ausserordentlicher Stufenanstieg und Klassenwechsel <i>Verschiebung von Abs. 3 und 4 in das Vollzugsreglement</i> Keine Abstimmung Art. 41 Abs. 2 PR Anspruch <i>Sie bemisst sich nach dem durchschnittlichen Lohn unter Berücksichtigung des Beschäftigungsgrades der vergangenen fünf Jahre. Auf Treueprämien werden keine <u>Zulagen</u> ausgerichtet.</i> Keine Abstimmung Art. 74 PR In Art. 138 VR soll festgehalten werden, dass bei Uneinigkeit der Ombudsstelle eine externe Drittperson beigezogen wird. Art. 75 Abs. 1 Grundsatz <i>Wenn Leistung oder Verhalten der oder des Mitarbeitenden den Anforderungen nicht genügen oder Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verletzt werden, werden die geeigneten Führungsmassnahmen getroffen.</i> Keine Abstimmung Art. 75 Abs. 2 lit. a PR <i>Zudem können:</i> <i>a) eine schriftliche Beanstandung oder eine schriftliche Ermahnung durch die Leiterin oder den Leiter der Dienststelle, die Departementsleitende oder den Departementsleitenden oder die Departementsvorsteherin oder den Departementsvorsteher erteilt werden, mit oder ohne Androhung der Kündigung;</i> Art. 76 Abs. 3 Personalrechtliche Massnahmen Erlass notwendiger Richtlinien um Gleichbehandlung sicherzustellen. <i>Der Stadtrat erlässt Richtlinien.</i> Keine Abstimmung Art. 81 Verfahren Verschiebung des Artikels in Fusszeile keine Abstimmung
--	---

	Art. 82 Verweis auf Art. 78ff. des kantonalen Personalreglements in Fussnote keine Abstimmung
--	---

Anträge Stadtrat:	Dem Bericht und Antrag des Stadtrates sei zuzustimmen. 5 Ja / 0 Nein / 1 Enthaltung (1 Abwesenheit)
--------------------------	---

Vorberatende Kommission

Christof Kälin
Präsident