

## Protokoll des Einwohnerrates Wohlen

20. Sitzung vom 23. August 2004 • von 18.00 bis 21.00 Uhr • Casino Wohlen

---

**Vorsitz:** Salathé Claude, Präsident

**Protokollführung:** Hartmann Peter, Gemeindeschreiber

**Präsenz:** **Einwohnerrat**  
38 Mitglieder des Einwohnerrates  
Absolutes Mehr: 20  
Zweidrittelsmehr: 26

**Gemeinderat**

Dubler Walter, Gemeindeammann  
Gerber Dieter, Vizeammann  
Küling Harold, Gemeinderat  
Meier Erwin, Gemeinderat  
Meier René, Gemeinderat  
Müller Christian, Gemeinderat  
Piffaretti Marianne, Gemeinderätin

**Weitere Anwesende**

Häner Ernst, Präsident Abwasserverband Wohlen-Villmergen-Waltenschwil  
Irniger Stefan, Betriebsleiter ARA Wohlen-Villmergen-Waltenschwil  
Zingg Bruno, IPM Consulting, Zürich  
Joller Peter, Chef Sozialamt  
Kaufmann Gregor, Finanzverwalter  
Von Felten Simone, Umweltschutzbeauftragte der Gemeinde Wohlen

**Entschuldigungen**  
Baur Angelika  
Wiederkehr Peter  
Müller Christian, Gemeinderat

**Traktanden:**

1. Eingänge und Mitteilungen
2. Inpflichtnahme von Peter Lüthy, J-CVP
3. Wahl Stimmzähler
4. Bericht und Antrag 10097 betr. Genehmigung des neuen Personalreglementes der Gemeinde Wohlen
5. Bericht und Antrag 10105 betr. Änderung Abfallreglement
6. Motion 10104 betr. Schaffung von zusätzlichem Parkraum für das Casino auf dem Isler-Areal
7. Geschäft 10103 betr. Abwasserverband Wohlen-Villmergen-Waltenschwil, Jahresbericht und Rechnung 2003
8. Bericht und Antrag 10106 betr. Nachtragskredit (NK) II – 2004

Salathé Claude, Präsident: Begrüssst die Anwesenden und eröffnet die Sitzung.

92            0.011.5      Einwohnerrat; Eingänge und Mitteilungen  
**Eingänge und Mitteilungen**

---

Salathé Claude, Präsident: Seit der letzten Sitzung haben die Mitglieder folgende Eingänge zu verzeichnen:

- Bericht und Antrag 10105 betr. Änderung Abfallreglement
- Bericht und Antrag 10106 betr. Nachtragskredit (NK) II – 2004
- Bericht und Antrag 10107 betr. Genehmigung Kaufverträge zwischen EWG Wohlen und Siegfried Wagner sowie Bahnhoftaxi Stutz AG

Heute erhalten Sie:

- Kleine Anfrage 10108 betr. Parkplätze im Zentrum der Gemeinde Wohlen

93            0.011.6    Einwohnerrat; Inpflichtnahmen  
**Inpflichtnahme von Peter Lüthy, J-CVP**

---

Salathé Claude, Präsident: Liest das Amtsgelübte vor und nimmt Peter Lüthy, J-CVP, in Pflicht.

94            0.011.7    Einwohnerrat; Wahlen  
**Wahl Stimmenzähler**

---

Fricker Matthias, J-CVP: Ich empfehle Ihnen Andreas Stäger als Stimmenzähler.

Der Rat ist stillschweigend mit offener Durchführung der Wahl einverstanden.

### **Abstimmung**

Andreas Stäger wird mit grossem Mehr als Stimmenzähler gewählt.

Salathé Claude, Präsident: Auf Antrag des Gemeinderates behandeln wir das Traktandum 8 Bericht und Antrag 10106 betr. Nachtragskredit (NK) II – 2004 als Erstes.

95            0.011.1    Einwohnerrat; Berichte und Anträge  
**Bericht und Antrag 10106 betr. Nachtragskredit (NK) II – 2004**

---

Lanz Christian, Fiko-Sprecher: Die anzuschaffende Software wird vor allem für die klientenbezogene Buchhaltung und die Erfassung einzelner Personen benötigt. Sie trägt jedoch auch dazu bei, den Arbeitsaufwand zu optimieren.

Die ausgewählte Software steht bereits in anderen Gemeinden im Einsatz, um den administrativen Aufwand zu vereinfachen. Das Produkt stammt von einer Firma aus Muri – also bei allfälligen Problemen auch ein kurzer Anfahrtsweg – das ist sicher sinnvoll. In den Fr 40'000.00 sind rund Fr. 5'000.00 als Reserve eingebaut, um allfällige Schnittstellenprobleme zu beheben und eventuelle Anpassungen vorzunehmen. Ein weiterer wichtiger Punkt ist, dass im Vertrag 5 Arbeitsplätze enthalten sind, welche Kosten von ca. Fr. 4'200.00 für das erste Jahr verursachen.

Schlussfolgerung: Um die Erfassung der einzelnen Personen zu optimieren und die Arbeitsabläufe des Sozialamtes sowie der Finanzverwaltung zu vereinfachen, empfiehlt Ihnen die Fiko diesem Nachtragskredit zuzustimmen. Wir hoffen, dass das Geld in ein gut funktionierendes Produkt investiert wird.

Bertschi Bruno, SVP: Unsere Fraktion stimmt dem Nachtragskredit zu. Was bedeutet der Zusatz „und vereinfacht den administrativen Aufwand erheblich“? Können mit dem Einsatz des neuen Produktes Stellenprozente eingespart werden?

Bucher Louis, CVP-CSP: Unsere Fraktion unterstützt diesen Antrag einstimmig. Die Rechnungsprüfungskommission, welche diesen Nachtragskredit überprüfte, sowie auch die BDO Visura befüworten diese Anschaffung.

Külling Harold, Gemeinderat: Eine Streichung von Stellenprozenten ist vorerst nicht denkbar. Vorerst muss diese Software installiert werden. Dies bringt einen erheblichen Arbeitsaufwand mit sich. Auch muss im Auftrag des Kantons die Sozialhilfestatistik aufgenommen werden. Die Gemeindeammänner wehrten sich vergebens dagegen. Ich kann Ihnen versichern, dass wir uns bemühen, den Personalbestand auf optimalem Niveau halten zu können.

## **Abstimmung**

Der gemeinderätliche Bericht und Antrag 10106

*Genehmigung des Nachtragskredites (NK) II – 2004 von Fr. 40'000.00*

wird einstimmig angenommen.

## **Bericht und Antrag 10097 betr. Genehmigung des neuen Personalreglementes der Gemeinde Wohlen**

---

Perroud Arsène, GPK-Sprecher Das neue Personalreglement der Gemeinde Wohlen bedeutet einen grossen Schritt: Eine grosse Veränderung für die Angestellten einerseits aber auch für den Gemeinderat als Personalverantwortlicher der Gemeinde Wohlen. Es geht hier nicht einfach nur um kleine Anpassungen, sondern um grundsätzliche Veränderungen in der Personalpolitik.

Für die Erarbeitung durfte der Gemeinderat auf die professionelle Hilfe von Herrn Zingg zählen. Die Behandlung durch eine Arbeitsgruppe bestehend aus Vertretern aller Parteien sowie des Gemeindepersonals führte zum vorliegenden Resultat. Der Einwohnerrat wurde ausführlich informiert und auch die Angestellten wurden um ihre Meinung gebeten.

Geben und Nehmen ist das Prinzip, welches die Erarbeitung des Reglements leitete. Das Geben und Nehmen zwischen der Gemeinde Wohlen und den Angestellten führt dazu, dass ein ausgewogenes Resultat entstanden ist, mit dem beide Seiten gut leben können. Seitens des Gemeindepersonals wurden jedenfalls keine negativen Stimmen laut.

Für die GPK ist wichtig festzuhalten, dass die Angestellten der Gemeinde einen wichtigen Lebensnerv darstellen und ein solches Reglement mit grosser Vorsicht und Rücksichtnahme behandelt werden muss. Hinter den Paragraphen stehen immer auch Menschen.

Das alte Dienst- und Besoldungsreglement vermittelte bezüglich Löhne Sicherheit für Angestellte und Gemeinderat. Automatismen werden im neuen Reglement ausgeschaltet. Es ist eine Personalpolitik, welche die Leistung der Angestellten in den Vordergrund stellt. Und Leistung ist nicht einfach messbar, sondern besteht aus vielen Faktoren. Da kommen schwierige Aufgaben auf den Gemeinderat und die zuständigen Abteilungsleiter zu.

Viele Einwohnerräte wünschen sich mehr Mitsprache bei der Personalpolitik der Gemeinde. Bis anhin konnte nur wenig Einfluss genommen werden. Nun ist es dem Einwohnerrat möglich, die Lohnsumme festzulegen, mit der der Gemeinderat auskommen muss. Dies birgt aber auch Gefahren. Das Reglement ist ein Führungsinstrument des Gemeinderates und muss daher mit den nötigen Mitteln ausgestattet sein. Hier müssen wir als Einwohnerräte dem Gemeinderat ein gewisses Vertrauen entgegenbringen. Es darf aus Sicht der GPK nicht sein, dass das Personal aufgrund von Sparübungen nicht mehr angemessen geführt werden kann.

Ich werde in der Folge nicht auf die einzelnen Paragraphen eingehen, sondern einige wichtige Erneuerungen erläutern. Wie Sie alle sehen konnten, hat sich das Regelement vereinfacht. Nur schon die Reduktion der Paragraphen spricht für sich.

Neu ist es den Angestellten der Gemeinde Wohlen möglich, sich flexibel pensionieren zu lassen. Dazu stellt die Gemeinde einen Betrag von Fr. 50'000.00 zur Verfügung. Zudem erhalten die Angestellten eine Woche mehr Ferien. Finanziert wird dieses Modell durch die Mutationsgewinne, die bei der Anstellung von jungen ArbeitnehmerInnen entstehen. Es werden daher keine Auswirkungen auf die Gesamtlohnsumme erwartet. Die GPK ist grundsätzlich erfreut darüber, dass den Gemeindeangestellten ein solches Modell ermöglicht wird, möchte aber an dieser Stelle darauf hinweisen, dass es nicht passieren darf, dass bei der Personalrekrutierung ein möglicher Mutationsgewinn den Ausschlag für junge Arbeitnehmer gibt und die älteren auf der Strecke bleiben. Der Gemeinderat hat sich auch dementsprechend geäussert, dass die Qualifikation im Vordergrund stehen wird.

Eine weitere nennenswerte Änderung ist die Vereinfachung der Stellenstruktur und die damit zusammenhängende Einreihung in die Lohnbänder. Es wurde von bisher 13 Stufen auf 8 Stufen reduziert. Die Qualifikationen innerhalb der einzelnen Stufen werden entsprechend angepasst.

Das Gehaltskonzept sieht vor, dass die Lohnentwicklung aus einem generellen und einem individuellen Teil besteht. Der generelle Teil beinhaltet mögliche steigende Lebenshaltungskosten und allgemeine Gesamtentwicklungen. Der Einwohnerrat wird also in Zukunft eine Gesamtlohnsomme beschliessen, welche vom Gemeinderat unterteilt wird.

Die Angestellten werden sich neu in Lohnbändern bewegen. Der Anstieg innerhalb der Bänder erfolgt nur noch bei den entsprechenden Leistungen. Die Lohnbänder sind breiter als bis anhin, das heisst, dass bei sehr guter Leistung innerhalb der Lohnbänder vermehrt Möglichkeiten zur Entwicklung da sind. Bewegt sich ein Angestellter im oberen Drittel des Lohnbandes, muss er bessere Leistungen erbringen um gleichviel zu steigen, wie jemand der sich im unteren Drittel bewegt. Einzelne Mitglieder der GPK erachten die Lohnbänder als zu breit. Die Mehrheit erachtet aber die vorgesehene Breite, die sich auf die Erfahrungen anderer Gemeinde und Vergleiche mit Dienstleistungsbetrieben der Privatwirtschaft abstützt, als richtig. Daraus ergeben sich die vorliegenden Breiten der Bänder.

Die Löhne, welche den Angestellten bis jetzt bezahlt wurden, werden nicht verändert. Es wird also niemand zurückgestuft oder extrem angehoben. Die Löhne werden kontinuierlich angehoben, wenn überhaupt nötig, bis sie auf dem richtigen Stand sind. Lohnabbau wird es nicht geben, nur schon rechtlich wäre das nicht möglich. Wie der Gemeinderat betonte, kann etwas nicht stimmen, wenn jemandem der Lohn gekürzt werden muss. Da müssten andere Massnahmen ergriffen werden. Dies ist auch die Meinung der GPK.

Der Gemeinderat erhält nun die Möglichkeit, Personen individueller zu fördern, da sie nicht mehr an die Automatismen gebunden sind. Und die Angestellten erhalten die Möglichkeit, sich mehr Lohn zu erschaffen. Bereits im alten Reglement war dies möglich, allerdings nie in diesem Ausmass. Auch wird es nun möglich sein, einmalige Prämien bei ausserordentlichen Leistungen auszuzahlen. Dabei geht es nicht um grosse Beträge, sondern um Zeichen der Wertschätzung und Dankbarkeit.

Qualifiziert werden die Angestellten nach dem bisherigen Qualifikationsreglement der Gemeinde. Dies muss bei der Überführung ins neue Personalreglement, gemäss Aussage des Gemeinderats, nicht angepasst werden. Die Erfahrungen damit seien gut.

Die GPK findet das neue Reglement ausgewogen. Bei einigen Punkten müssen die Angestellten der Gemeinde Wohlen Abstriche machen, z.B. bei den Treueprämien. Auf der anderen Seite erhalten sie attraktive Verbesserungen, z.B. die flexible Pension. Die Anpassungen an die Privatwirtschaft sind aus Sicht der GPK geglückt. Es wurde eine gute Mischung erzielt, welche den Charakter und die Aufgaben der öffentlichen Verwaltung berücksichtigt und sich weit an die Strukturen der Privatwirtschaft anpasst.

Die GPK empfiehlt Ihnen grossmehrheitlich, dem Personalreglement zuzustimmen, um so zu fortschrittlichen Lösungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu gelangen.

Dubler Walter, Gemeindeammann: Vielen Dank dem GPK-Sprecher für seine präzise und umfassende Berichterstattung. Mit diesem Personalreglement wird auch der Vorstoss einer damaligen Fraktionsgemeinschaft erfüllt. Wie wir gehört haben, kann der Einwohnerrat neu bei den Gesamtlohnkosten Einfluss nehmen. Das jetzige Reglement von 1993 war eines der modernsten im Kanton Aargau. Inzwischen haben auch andere Gemeinden neue Reglemente erlassen. Zudem wurden im 2000 sowohl auf Kantons- als auch auf Bundesebene vom Volk Revisionen des Perso-

nalrechts beschlossen. All diese neusten Entwicklungen sind in das vorliegende Personalreglement eingeflossen.

Der beigezogene Berater Bruno Zingg von der Firma IPM Consulting, Zürich, hat breite Erfahrung sowohl im öffentlichen wie auch im privatwirtschaftlichen Bereich. Aus „3. Projektorganisation“ ersehen Sie, welche zahlreichen, grösseren Aargauer Gemeinden Bruno Zingg ebenfalls erfolgreich beraten hat.

In der Projektkommission machten aus allen Einwohnerratsfraktionen insgesamt 7 Einwohnerrätinnen und Einwohnerräte mit. In der Schlussabstimmung stellten sie sich einstimmig hinter das vorliegende Personalreglement und das neue Gehaltskonzept. Bevor der Gemeinderat die Vorlage verabschiedete, wurden die Chefbeamten, das gesamte Gemeindepersonal und der Gemeindepersonalverband an zwei Veranstaltungen informiert. Es wurde ihnen auch Gelegenheit gegeben, Stellungnahmen abzugeben. Alle Stellungnahmen waren positiv.

Weil es sich um eine anspruchsvolle Materie handelt, wurden zudem alle Mitglieder des Einwohnerrates zu einer Orientierungsveranstaltung eingeladen. 12 Einwohnerrätinnen und Einwohnerräte haben von diesem Angebot Gebrauch gemacht.

Das neue Personalreglement besteht aus einem Nehmen und Geben, das ausgewogen und fair ist. Viele für Wohlen relevante Vergleichsgemeinden haben ähnliche Lösungen. Wenn Vergleiche angestellt werden, dann müssen sie branchenbezogen sein. Der Dienstleistungssektor, d.h. andere Verwaltungen aber auch Banken und Versicherungen, sind für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Masstab.

Nur wenn die Gemeinde Wohlen auch auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig ist, hat sie die Möglichkeit, sehr gutes Personal zu halten und bei Bedarf einzustellen. Sehr gutes und qualifiziertes Personal ist die Voraussetzung, um professionelle Dienstleistungen erbringen zu können. Wenn im Einwohnerrat jeweils Geschäftsbericht und Jahresrechnung behandelt werden, wird das Gemeindepersonal von der GPK, der Fiko und den Fraktionen gelobt. Das ist gut so, weil es gerechtfertigt ist. Schöne Wort sind das eine, konkrete Taten das andere. Heute hat der Einwohnerrat die Gelegenheit, die Wertschätzung gegenüber dem Personal in konkreter Form kund zu tun. Stellen Sie sich vor, Sie würden selber bei der Gemeinde arbeiten und wären von der Neuregelung betroffen. Wenn Sie dies tun, dann werden Sie heute auch richtig entscheiden.

Die Beratung eines Personalreglementes ist eines der anspruchsvollsten Geschäfte, welches sowohl der Gemeinderat als auch der Einwohnerrat zu behandeln hat. Es ist wichtig, dass ein ausgewogenes, ein für beide Seiten faires, d.h. die Gemeinde als Arbeitgeberin und das Personal als Arbeitnehmer, akzeptables Reglement verabschiedet wird. Dies ist auch eine wesentliche Voraussetzung, damit die Gemeinde Wohlen als fortschrittliche Arbeitgeberin wahrgenommen wird. Ein Personalreglement darf kein Zufallsprodukt sein.

Der Gemeinderat bittet Sie, ihm sowie der einstimmigen Projektkommission mit 7 Mitgliedern aus Ihrem Rat zu folgen und das neue Personalreglement in der vorliegenden Form gutzuheissen.

Bei § 1 und § 2 hat der Gemeinderat noch eine kleine Aenderung, welche in der Detailberatung erläutert wird.

Fricker Matthias, J-CVP: Unsere Fraktion hat das Personalreglement eingehend geprüft. Die eingesetzte Arbeitsgruppe hat sehr gute Arbeit geleistet, es liegt uns ein ausgewogenes Reglement vor.

Trotzdem haben wir einige Fragen und werden im Verlaufe der Detailberatung Abänderungsanträge stellen. Uns geht es dabei vor allem um die Treueprämie. Anstelle der Prämie in Form eines Lohnbestandteiles wünschen wir eine lohnunabhängige Prämie.

Da sich die Kommission bereits sehr intensiv mit dieser Materie befasst hat, möchten wir, dass auch unser Vorschlag von der Kommission nochmals überarbeitet wird. Nur so können wir verhindern, dass heute über einzelne Beträge diskutiert wird. Wir haben von Gemeindeammann Walter Dubler gehört, dass es sehr anspruchsvoll ist, ein Personalreglement zu verabschieden. Auch dies ist ein Grund, weshalb wir Ihnen beantragen, das Reglement in einer nächsten Sitzung einer 2. Lesung zu unterziehen.

Das weitere Vorgehen stellen wir uns wie folgt vor: Wir werden einen Antrag betr. 2. Lesung stellen und nach den allgemeinen Bemerkungen werden die einzelnen Paragraphen behandelt, bei denen Abänderungsanträge gestellt werden können. In den nächsten Wochen wird die Kommission das Reglement unter Berücksichtigung der heute beschlossenen Anträge nochmals überarbeiten und in einer nächsten Sitzung erfolgt eine 2. Lesung. Unser Antrag lautet wie folgt:

*Die Fraktion CVP-CSP, Junge-CVP beantragt dem Einwohnerrat zum Geschäft betr. Personalreglement Bericht und Antrag 10097 eine zweite Lesung durchzuführen. Die zuständige Kommission soll die anlässlich der heutigen Sitzung beschlossenen Änderungen vor der zweiten Lesung in das Personalreglement einfließen lassen.*

Ich bitte Sie, unserem Antrag zuzustimmen. Beim Studium des Reglementes haben wir gesehen, dass der § 24 fehlt. Die Nummerierung der einzelnen Paragraphen muss demnach neu vorgenommen werden.

## Diskussion

Bertschi Bruno, SVP: Es ist eine anspruchsvolle Aufgabe. Ich konnte in dieser Arbeitsgruppe mitarbeiten. Das vorliegende Personalreglement erachte ich als neuzeitlich und als Schritt in die richtige Richtung. Es gibt jedoch auch aus unserer Fraktion einige Änderungsanträge. Wir stimmen dem Ordnungsantrag der CVP zu. Es ist angesichts der Komplexität dieses Werkes wichtig, dass genügend Zeit investiert wird.

Jauslin Matthias, FDP: Wenn ich den Vorschlag richtig verstanden habe, ist es eine Rückweisung. Die Kommission hat das Reglement erarbeitet und uns liegt ein Vorschlag vor. Wie wir gehört haben, wird es gewisse Abänderungsanträge geben. Wenn diese Anträge angenommen werden, fließen sie automatisch in das Reglement ein. Eine zweite Lesung ist nicht nötig. Wir können dieses Vorgehen nicht unterstützen. Wir werden unsere Anträge stellen, welche von Ihnen angenommen oder abgelehnt werden und am Schluss gibt es eine Schlussabstimmung. Dies ist fair gegenüber der Kommission und dem Personal.

Fricke Matthias, J-CVP: Es ist kein Rückweisungsantrag. Wir möchten, dass eine zweite Lesung vorgenommen wird, wie es übrigens auch beim Grossrat gemacht wird. Es ist z.B. nicht einfach, über die Treueprämien zu bestimmen, dies ist unseriös.

Muff Sepp, SP: Ich teile die Meinung von Matthias Jauslin. Für mich ist dies ganz klar eine Rückweisung an die Kommission, andernfalls wurde der Antrag zum falschen Zeitpunkt gestellt. Sie hätten die Möglichkeit gehabt, Ihre Vorschläge an der Informationsveranstaltung einzubringen oder die anderen Fraktion vorgängig zu informieren. Es kann nicht sein, dass wir ein ausgearbeitetes Reglement, welches von der Kommission behandelt wurde, wieder zurückweisen. Die Kommission wird nicht anders entscheiden. Sie schieben nun den Schwarzen Peter wieder der Kommission zu.

Huwiler Paul, CVP: Ich bitte Sie, dem Antrag zuzustimmen. Es würde uns etwas mehr Zeit geben, da wir das Reglement nicht heute verabschieden müssten. Es ist gang und gäbe, Reglemente in einer zweiten Lesung zu behandeln. Wie bereits gesagt wurde, ist dies ein sehr wichtiges Geschäft. Also nehmen wir uns die Zeit, denn wir haben sie.

Jauslin Matthias, FDP: Eine zweite Lesung ist in unserem Reglement nicht vorgesehen. Da uns heute ein fertiges Reglement vorliegt, müssten wir die Grösse haben, Anträge zu stellen und diesen zuzustimmen oder nicht. Sonst müssen wir dieses Vorgehen auch beim Budget oder sämtlichen anderen Reglementen anwenden. Dies ist nicht nötig.

Salathé Claude, Präsident: Matthias hat nicht ganz recht. Die Möglichkeit einer zweiten Lesung ist im Reglement vorgesehen.

Widmer Reto, Freis Wohle: Das Votum von Matthias Jauslin konnte unsere Fraktion grossmehrheitlich überzeugen. Wir werden dem Antrag der CVP nicht zustimmen.

Zulauf Ruedi, EL&Grüne: Ich hatte in der GPK die Gelegenheit, dieses Reglement anzuschauen und ich bin der Meinung, dass keine 2. Lesung nötig ist. Ich bin jedoch der Ansicht, dass wir in diesem Saal nicht über Beträge sprechen sollten. Diese Diskussionen hätte man bereits in der Kommission führen müssen. Ich bin nicht bereit, über einzelne Frankenbeträge zu diskutieren. Das Reglement ist eine gute Leistung. Ich werde diesem Antrag daher nicht zustimmen.

## **Abstimmung**

Der Ordnungsantrag von CVP-CSP, J-CVP

*Die Fraktion CVP-CSP, Junge-CVP beantragt dem Einwohnerrat zum Geschäft betr. Personalreglement Bericht und Antrag 10097 eine zweite Lesung durchzuführen. Die zuständige Kommission soll die anlässlich der heutigen Sitzung beschlossenen Änderungen vor der zweiten Lesung in das Personalreglement einfliessen lassen.*

wird mit 14 Ja ,19 Nein, 2 Enthaltungen abgelehnt.

## **Wiederholung der Abstimmung nach Intervention aus der Ratsmitte**

15 Ja, 21 Nein und 2 Enthaltungen.

Jauslin Matthias, FDP: Die Fraktion dankt dem Gemeinderat und der Kommission für den Entwurf und die Zusammenstellung dieses Reglements, welcher heute auf dem Tisch liegt. Vor sieben Jahren wurde eine freisinnige Motion zur Überarbeitung dieses Reglementes eingereicht und überwiesen. Der Gemeinderat hat sich unendlich viel Zeit gelassen. Doch immerhin, der Grundforderung, dass Automatismen in der Lohnerhöhung aufzuheben sind, wurde entsprochen. Die Fraktion FDP ist grundsätzlich für eine leistungsgerechte und faire Entlohnung der Mitarbeiter. Gemäss dem vorliegenden Gehaltskonzept und deren Bandbreite sind gute und teilweise sogar überdurchschnittliche Löhne möglich. Vor allem in den oberen Gehaltsstufen stossen wir in den Bereich der Spitzenlöhne vor. Nicht alle in der Privatwirtschaft können auf solch hohe Jahresgehälter zurückgreifen. Zusätzliche Lohnbestandteile sollten daher auf ein Minimum reduziert werden.

Im übrigen gab auch die Zusammensetzung der Kommission Anlass zu Diskussionen. Ob die Arbeit wirklich so breit abgestützt ist, wie die vorberatende Kommission der Meinung ist, wird sich hier im Rat während der Detailberatung noch weisen.

Die Fraktion und einzelne Mitglieder werden in jedem Falle während der Detailberatung zu den Prämien, Treueprämien, Leistungen Krankheit/Unfall und Ferien Änderungsanträge stellen. Wir haben diese bereits beim Ratspräsidenten deponiert.

Die Fraktion FDP rechnet damit, dass die Feinkorrekturen vom Einwohnerrat noch entsprechend vorgenommen werden. Nur so kann gewährleistet werden, dass wir dem Reglement einstimmig zum Erfolg verhelfen können. Wir wünschen den Mitarbeitern jedoch schon jetzt viel Erfolg bei der Umsetzung und Anwendung einer zeitgemässen Arbeitsregelung.

Widmer Reto, Freis Wohle: Wir stimmen dem Bericht und Antrag einstimmig zu. Die Arbeitsgruppe hat verschiedene Punkte bearbeitete. Die Zusammensetzung war heterogen, auch wir waren vertreten. So konnten wir die grossen Gratwanderungen mitverfolgen.

Das Resultat ist zumindest ein Versuch wert. Wir möchten ein grosses Augenmerk darauf richten, dass eine 100%ige Verquantifizierung und Verphysikalisierung von Arbeitsleistung und Löhnen nicht möglich ist. Der Gemeinderat und die Abteilungsleiter werden zweifellos eine sehr zeitintensive und verantwortungsvolle Aufgabe haben. Es muss sich erst noch zeigen, wie diese zu bewerkstelligen ist.

Wir erlauben uns zum Schluss eine Bemerkung, obwohl wir wissen, dass wir damit in ein Wespennest stechen werden: Wir sind glücklich, dass wenigstens noch ein kleines Zeichen der Wertschätzung in Form dieser sehr abgespeckten Dienstaltersgeschenke ausbezahlt wird. Wir empfehlen Ihnen die Vorlage zur Annahme.

Perroud Hedy, EL & Grüne: Unsere Fraktionsgemeinschaft hat dieses Personalreglement auch studiert und kam zum Schluss, dass sehr gute Arbeit geleistet wurde. Wir sind dankbar, dass Herr Zingg mit seiner grossen Erfahrung dabei war. Es wurde eine grosszügige Regelung betr. Pensionierung getroffen und auch die jungen Angestellten erhalten 5 Wochen Ferien.

Mit dem Leistungslohn wurde eine fortschrittliche Lösung gewählt. Es besteht nun jedoch vielleicht die Gefahr, dass der Lohn nach Sympathie oder Antipathie gesteuert werden kann. Wir hoffen, dass die Qualifikationen seriös vorgenommen werden. Allfällige Anträge müssen wir uns überlegen aber ansonsten sind wir mit dem vorliegenden Personalreglement einverstanden.

Bertschi Bruno, SVP: Unsere Fraktion ist im Grossen und Ganzen glücklich mit diesem neuen Reglement, es geht in die richtige Richtung. Aber auch wir haben einige Änderungen, welche wir zu gegebener Zeit vorbringen werden.

Zur Zusammensetzung der Arbeitsgruppe: Im Inneren Ring besteht eine Fraktionsgemeinschaft aus den Parteien EVP, SP, und Grüne. Von dieser Fraktionsgemeinschaft konnten 3 Personen in der Arbeitsgruppe mitarbeiten. Unserer Meinung nach war die proportionale Aufteilung der Arbeitsgruppe daher nicht richtig. Von den Parteien CVP, FDP und SVP konnte nur je ein Mitglied in der Arbeitsgruppe mitarbeiten. Dies gilt auch für die neue Arbeitsgruppe betr. Gemeindeordnung und Geschäftsreglement. Evtl. müsste man da den Proporz etwas walten lassen.

Muff Sepp, SP: Auch ich gehöre zu denjenigen, welche scheinbar überzählig in der Kommission vertreten waren. In meiner Funktion als Personalverbandsvertreter gehörte ich jedoch so oder so dazu.

Ich schätze, dass wir ein gutes Reglement haben und dass unsere Arbeit innerhalb der Arbeitsgruppe sehr gute war, ebenso die Zusammenarbeit mit Herrn Zingg. Ich hoffe, dass die Fragen, welche heute noch gestellt werden, zu Gunsten des Personals entschieden werden. Im Zusammenhang mit dem Geschäftsbericht wird die Arbeit des Personals gelobt. Nun können wir dem Rechnung tragen.

Es muss nicht sein, dass die grösste Gemeinde im Freiamt ein schlechtes Reglement hat. Wir sind absolut im guten Bereich, nicht Spitze aber sicher besser als das alte Regelement. Ein gutes Reglement motiviert die Angestellten zu guter Leistung.

## Detailberatung

### Personalreglement

Paragraph	Diskussion
§ 1, Abs. 3 / Geltungsbereich	<p><u>Dubler Walter, Gemeindeammann</u>: Es heisst: „Das Anstellungsverhältnis wird mit einem Anstellungsvertrag oder –beschluss begründet“. Die beiden Wörter <i>oder –beschluss</i> können gestrichen werden, damit klare Verhältnisse herrschen. Dies betrifft auch den Paragraphen 2.</p> <p><b>Abstimmung</b></p> <p>Der Antrag des Gemeinderates wird einstimmig angenommen.</p>
§ 5 / Kündigung/Fristen	<p><u>Bertschi Bruno, SVP</u>: Wäre es nicht klarer, wenn man beim Satz „Für spezielle Funktionen kann im Anstellungsvertrag eine andere Kündigungsfrist vereinbart werden“ das Wort <i>andere</i> durch <i>längere</i> ersetzen würde?</p> <p><u>Dubler Walter, Gemeindeammann</u>: Es kann sich nur um längere Kündigungsfristen handeln. Dies wurde z.B. bei den Chefbeamten so gemacht.</p>
§ 21 / Gehaltsanpassungen	<p><u>Perroud Arsène, SP</u>: Ich stelle den Antrag, den Paragraphen 21 wie folgt abzuändern:</p> <p><i>Der generelle Anteil der Lohnerhöhung wird je zur Hälfte - in % des Gehalts - und in Franken zu gleichen Teilen den Arbeitnehmenden unabhängig ihrer Lohnsumme ausbezahlt. Bei Teilpensen gilt dieselbe Regelung allerdings unter Berücksichtigung des Anstellungsgrads.</i></p> <p>Ich möchte damit eine gewisse Gerechtigkeit erreichen. Ich habe diesen Antrag allen Fraktionen verteilt und bitte Sie, ihm zuzustimmen. Die Gemeinde hat eine gewisse soziale Verantwortung und sollte mit einem guten Beispiel voran gehen.</p> <p><u>Dubler Walter, Gemeindeammann</u>: Arsène Perroud hat einen ähnlichen Antrag bereits in der Arbeitsgruppe gestellt. Dieser wurde abgelehnt. Der Gemeinderat hat mit der Regelung im Personalreglement die Möglichkeit, sich so zu verhalten, wie er es wünscht. Der § 21 ist ein Kernstück dieser Revision und wir bitten Sie, diesen so zu belassen, wie er ist.</p> <p><u>Zingg Bruno</u>: Es ist so, dass der § 21 ein Kernthema dieses Gehaltsmodells ist. Es wird zugelassen, dass der Gemeinderat flexibel entscheiden kann. Ich wehre mich dagegen, eine feste Zuteilung vorzunehmen. Das vorgeschlagene Modell lässt solche Kombinationslösungen durchaus zu.</p> <p><u>Bertschi Bruno, SVP</u>: Es wundert mich nicht, dass dieser Antrag gestellt wird. In der Kommission hat Arsène Perroud sogar vorgeschlagen, die gesamte Lohnerhöhung in Franken vorzunehmen. Dies wäre eine gefährliche Lösung, da dies mit den Jahren zu einer Nivellierung führen würde. Derjenige, der einen grossen Lohn hat, hat auch die entsprechende Verantwortung.</p> <p><u>Perroud Arsène, SP</u>: In der Projektkommission wurde dieser Antrag zwar abgelehnt, ich möchte jedoch noch das Abstimmungsergebnis bekannt geben: 5:5 mit Stichentscheid Wal-</p>

	<p>ter Dubler. Der generelle Teil wird so oder so ausbezahlt, es geht nur um die Frage „Wie?“. Wollen wir denjenigen, die weniger verdienen etwas mehr geben? Die Lebenshaltungskosten sind für alle gleich. Es geht nicht darum, irgend etwas in diesem Regelement festzuschreiben. Es wird nicht festgehalten wie hoch die Teuerung ausfallen soll, sondern nur, dass der generelle Anteil aufgeteilt wird.</p> <p><u>Jauslin Matthias, FDP:</u> Wir haben den Vorschlag diskutiert und uns mit 5:2 dagegen entschieden. Mit diesem Antrag wird der Gemeinderat in seiner Handlungsweise eingeschränkt. Lassen wir ihm die Freiheit. Wir lehnen diesen Antrag grossmehrheitlich ab.</p> <p><b>Andy Bächer begibt sich in den Ausstand</b></p> <p><u>Keusch Marianne, EL&amp; Grüne:</u> Ich stimme dem Antrag von Arsène zu. Für mich sind die Entscheidungskriterien nicht klar. Mir fehlt das Vertrauen, dass diese Entscheide konsequent gefällt werden.</p> <p><u>Widmer Reto, Freis Wohle:</u> Wir stimmen dem Vorschlag von Arsène Perroud zu. Es ist für uns ein interessanter und gangbarer Weg.</p> <p><u>Gfeller Konrad, FDP:</u> Wir haben dies in der GPK auch besprochen und haben es Arsène überlassen, diesen Antrag zu stellen. Wir vertrauen dem Gemeinderat, dass er den generellen Teil der Lohnerhöhung gerecht verteilt. Mit halb-halb ist dies nicht mehr möglich.</p> <p><b>Abstimmung</b></p> <p>Der Antrag von Arsène Perroud</p> <p><i>Der generelle Anteil der Lohnerhöhung wird je zur Hälfte</i>  <i>- in % des Gehalts</i>  <i>- und in Franken zu gleichen Teilen den Arbeitnehmenden unabhängig ihrer Lohnsumme Ausbezahlt. Bei Teilpensen gilt dieselbe Regelung allerdings unter Berücksichtigung des Anstellungsgrads</i></p> <p>wird mit 18 Ja, 18 Nein, 1 Enthaltung und Stichentscheid des Präsidenten abgelehnt.</p> <p><u>Schmid Tomi, Freis Wohle:</u> Für uns ist nicht klar, wie das Einwohnerratsbüro stimmt.</p>
<p>§ 22 / Entschädigung Gemeinderat</p>	<p><u>Bertschi Bruno, SVP:</u> Wir wollen, dass in diesem § das Wort „vollamtlich“ gestrichen wird.</p> <p><u>Dubler Walter, Gemeindeammann:</u> Dies war bereits ein Thema in der Arbeitsgruppe. Als der Einwohnerrat vor Jahren das Reglement „Zur Regelung der Anstellungsverhältnisse des Gemeindeammanns der Gemeinde Wohlen“ behandelte, wurde das Wort „vollamtlich“ nicht erwähnt, daher kann darauf verzichtet werden.</p> <p><b>Abstimmung</b></p> <p>Der Antrag von Bruno Bertschi</p> <p><i>Das Wort „vollamtlich“ soll in diesem Paragraphen gestrichen werden.</i></p> <p>wird mit grossem Mehr angenommen</p>
<p>§ 23 / Prämien</p>	<p><u>Lanz Christian, FDP:</u> Wir stellen Ihnen den Antrag, diesen Paragraphen ersatzlos zu streichen.</p> <p>Aus dem bestehenden Gehaltskonzept sind die Löhne für jede Person klar ersichtlich und abschliessend aufgezeigt. Die Lohnsummen sind so angesetzt, dass in Ausnahmefällen auch ohne zusätzliche Honorierung eine ausserordentliche Leistung abverlangt werden kann. In der Privatwirtschaft werden in letzter Zeit tagtäglich Leistungen abverlangt ohne diese zusätzliche zu honorieren.</p> <p><u>Dubler Walter, Gemeindeammann:</u> Es geht hier um eine gesamtheitliche Betrachtung. Es handelt sich bei diesen Prämien um kleine Beträge. Wenn wir eine Annäherung an die Pri-</p>

	<p>vatwirtschaft erreichen wollen, bitte ich Sie, im Sinne einer ausgewogenen Ausgestaltung dieses Reglementes, diesem Antrag zuzustimmen</p> <p>Der fehlende § 24 ist ein redaktioneller Fehler.</p> <p><u>Perroud Arsène, SP:</u> Als Mitglied der Arbeitsgruppe bitte ich Sie, diesem Streichungs-Antrag nicht zuzustimmen. Es handelt sich hier um ein sehr gutes Führungsinstrument des Gemeinderates. Entweder wollen wir ein fortschrittliches Personalreglement oder wir führen sozialistische Automatismen ein.</p> <p><b>Abstimmung</b></p> <p>Der Antrag der FDP</p> <p><i>Der § 23 ist ersatzlos zu streichen.</i></p> <p>wird grossmehrheitlich abgelehnt.</p>
<p>§ 27 Abs. 2 / Nebenbeschäftigung, öffentliche Ämter</p>	<p><u>Fricker Matthias, J-CVP:</u> Gemäss dieser Bestimmung braucht es unter anderem für Nebenbeschäftigungen, welche zu Interessenkollisionen führen, die Bewilligung des Gemeinderates. Besteht die Absicht, dass ein Gemeindeangestellter, welcher für den Einwohnerrat kandidieren will, in Zukunft die Bewilligung des Gemeinderates einholen muss, da möglicherweise eine Interessenkollision vorhanden ist? Falls dies der Fall sein sollte, werden wir beantragen, diesen § zu streichen.</p> <p><u>Dubler Walter, Gemeindeammann:</u> Dieser Absatz bezieht sich z.B. auf die Wahl in den Grossen Rat und nicht auf die einwohnerrätliche Tätigkeit.</p> <p><u>Fricker Matthias, J-CVP:</u> Wenn das so gemeint ist, kann man es belassen. Wir beantragen jedoch, den Satz wie folgt umzuformulieren: „Für die Nebenbeschäftigung oder öffentliche Ämter, die das Personal während der Arbeitszeit beanspruchen oder seine Arbeitszeit beeinträchtigt, ist die Bewilligung des Gemeinderates einzuholen.“</p> <p><u>Zulauf Ruedi, EL &amp; Grüne:</u> Meiner Meinung nach, müsste man diesen § anders formulieren. Es muss schon möglich sein, einem Gemeindeangestellten mit einem gesetzlichen Rückhalt zu verbieten, z.B. in einer Beratungsfirma tätig zu sein, welche gegen die Interessen der Gemeinde arbeitet. Eine solche Interessenkollision muss ausgeschlossen werden können. Es könnte jedoch so formuliert werden, dass ein Amt, wie z.B. das des Einwohnerrates, explizit erlaubt ist.</p> <p><u>Bertschi Bruno, SVP:</u> Überlassen wir dies dem Gemeinderat. Es wird in jeder Firma so gehandhabt, dass die Geschäftsleitung über ein solches Amt entscheidet.</p> <p><u>Külling Harold, Gemeinderat:</u> Bei ablehnenden Entscheiden kann immer noch der Rechtsweg bestritten werden. Dieser Satz muss so belassen werden, damit wir überhaupt eine gesetzliche Handhabung haben.</p> <p><u>Muff Sepp, SP:</u> Man wollte mit diesem Paragraphen erreichen, dass ein Angestellter keine Nebenbeschäftigung annimmt, welche die Arbeit in der Gemeinde beeinträchtigt. Der Artikel ist gerechtfertigt. Falls der Gemeinderat eine Bewilligung nicht erteilt, muss er dies begründen.</p> <p><u>Huwiler Paul, CVP:</u> Muss nun Andy Bächer bei den nächsten Einwohnerratswahlen die Bewilligung des Gemeinderates einholen?</p> <p><u>Muff Sepp, SP:</u> Wenn der Gemeinderat dies nicht erlaubt, muss er es begründen. Und als Gegenpool haben wir immer noch den Personalverband.</p> <p><u>Dubler Walter, Gemeindeammann:</u> Ich möchte Herrn Zingg bitten, etwas dazu zu sagen.</p> <p><u>Zingg Bruno:</u> In allen Reglementen ist ein solcher Paragraph zur Absicherung enthalten. Bis anhin hatten wir keine Probleme damit. Im Reglement der Stadt Aargau ist die Formulierung wie folgt festgehalten: „Vor Ausübung von Nebenbeschäftigungen, welche sich nachteilig auf das Verhalten der Mitarbeiter/In auswirken oder vor der Übernahme eines öffentlichen Amtes oder Mandates ist die Anstellungspartei zu informieren“.</p>

	<p><u>Fricker Matthias, J-CVP:</u> „Zu informieren“ ist eine andere Formulierung als diejenige in unserem Reglement. Das stört mich.</p> <p><u>Zulauf Ruedi, EL&amp; Grüne:</u> Auch ich bin öffentlich-rechtlich angestellt und musste nachfragen, ob es möglich ist, dem Einwohnerrat beizutreten.</p> <p><b>Abstimmung</b></p> <p>Der Antrag der CVP-CSP, Junge CVP</p> <p><i>Der Absatz 2 des § 27 soll wie folgt abgeändert werden: Nebenbeschäftigungen oder öffentliche Ämter, die das Personal während der Arbeitszeit beanspruchen oder seine Arbeitszeit beeinträchtigt, ist die Bewilligung des Gemeinderates einzuholen.</i> wird grossmehrheitlich abgelehnt.</p>														
§ 30 / Treueprämien	<p><u>Jauslin Matthias, FDP:</u> In unserer Fraktion wurde über diesen Paragraphen sehr intensiv diskutiert. Einige Mitglieder wollten ihn sogar ganz streichen, da sie der Ansicht sind, dass das Gehaltsband und das von der Arbeitsgruppe erarbeitete Konzept den Spielraum offen lässt, um dies bereits abzudecken. Gute Arbeit und gute Qualifikation haben einen höheren Monatslohn zur Folge. Man ist mit anderen Worten gar nicht auf diese Treueprämie angewiesen. Die Anerkennung erfolgt nicht mittels Treueprämie, sondern mit der richtigen Qualifikation der betreffenden Person. Wir konnten uns einigen und wollen den Paragraphen wie folgt anpassen:</p> <p><i>Der Artikel 30 Treueprämie, Abs. 1, ist wie folgt zu ändern und lautet neu: Das Personal erhält folgende Treueprämien:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nach Vollendung von 15 Dienstjahren 1 Monatsgehalt</li> <li>• Nach Vollendung von 30 Dienstjahren 1 Monatsgehalt</li> </ul> <p>Wir haben die Treueprämien für 15, 20 und 25 Dienstjahren gestrichen, dafür eine bei 30 Dienstjahren hinzugefügt. Diese Lösung entspricht diejenige des Kantons.</p> <p><u>Fricker Matthias, J-CVP:</u> Auch wir haben einen Antrag zu diesem Paragraphen. Da wir leider der 2. Lesung nicht zugestimmt haben, mussten wir den Antrag ausformulieren. Treueprämien werden für die Treue zum Arbeitgeber ausbezahlt. Treue hat nichts mit dem Gehalt zu tun und ist unabhängig vom jeweiligen Einkommen. Die Treueprämie soll daher mit einer fixen Prämie belohnt werden. Ausserdem möchten wir festhalten, dass anstelle des Monatsgehaltes auch Ferientage genommen werden können. Weiter ist es für uns nicht verständlich, dass Treueprämien nur bis zum 25. Dienstjahr gewährt werden. Unser Antrag lautet wie folgt:</p> <p><i>§ 30 Abs. 1 ist wie folgt zu ändern: Das Personal erhält folgende Treueprämien:</i></p> <table border="0"> <tr> <td>• Nach Vollendung von 10 Dienstjahren</td> <td>Fr. 3'000.00 oder 5 Tage Ferien</td> </tr> <tr> <td>• Nach Vollendung von 15 Dienstjahren</td> <td>Fr. 4'000.00 oder 7 Tage Ferien</td> </tr> <tr> <td>• Nach Vollendung von 20 Dienstjahren</td> <td>Fr. 5'000.00 oder 10 Tage Ferien</td> </tr> <tr> <td>• Nach Vollendung von 25 Dienstjahren</td> <td>Fr. 6'000.00 oder 15 Tage Ferien</td> </tr> <tr> <td>• Nach Vollendung von 30 Dienstjahren</td> <td>Fr. 6'000.00 oder 15 Tage Ferien</td> </tr> <tr> <td>• Nach Vollendung von 35 Dienstjahren</td> <td>Fr. 6'000.00 oder 15 Tage Ferien</td> </tr> <tr> <td>• Nach Vollendung von 40 Dienstjahren</td> <td>Fr. 6'000.00 oder 15 Tage Ferien</td> </tr> </table> <p>Abs. 5 dieses Paragraphen kann somit ersatzlos gestrichen werden. Ich bitte Sie, dem Antrag zuzustimmen, denn ich bin der Meinung, dass dies eine faire Lösung ist.</p> <p><u>Dubler Walter, Gemeindeammann:</u> Mittels einer Folie möchte ich Ihnen den Vergleich zum alten Reglement aufzeigen. Sie sehen, dass eine Straffung vorgenommen wurde. Die neue Lösung ist eine schlechtere Lösung als die bisherige. Hier zählt auch wieder der Gedanke Geben und Nehmen. Dafür wurde bei den Übergangrenten ein Fortschritt gemacht.</p> <p>Der Antrag der FDP wurde bereits in der Arbeitsgruppe gestellt und abgelehnt. Auch wir bitten Sie, den Antrag abzulehnen, ebenfalls den Antrag der CVP.</p>	• Nach Vollendung von 10 Dienstjahren	Fr. 3'000.00 oder 5 Tage Ferien	• Nach Vollendung von 15 Dienstjahren	Fr. 4'000.00 oder 7 Tage Ferien	• Nach Vollendung von 20 Dienstjahren	Fr. 5'000.00 oder 10 Tage Ferien	• Nach Vollendung von 25 Dienstjahren	Fr. 6'000.00 oder 15 Tage Ferien	• Nach Vollendung von 30 Dienstjahren	Fr. 6'000.00 oder 15 Tage Ferien	• Nach Vollendung von 35 Dienstjahren	Fr. 6'000.00 oder 15 Tage Ferien	• Nach Vollendung von 40 Dienstjahren	Fr. 6'000.00 oder 15 Tage Ferien
• Nach Vollendung von 10 Dienstjahren	Fr. 3'000.00 oder 5 Tage Ferien														
• Nach Vollendung von 15 Dienstjahren	Fr. 4'000.00 oder 7 Tage Ferien														
• Nach Vollendung von 20 Dienstjahren	Fr. 5'000.00 oder 10 Tage Ferien														
• Nach Vollendung von 25 Dienstjahren	Fr. 6'000.00 oder 15 Tage Ferien														
• Nach Vollendung von 30 Dienstjahren	Fr. 6'000.00 oder 15 Tage Ferien														
• Nach Vollendung von 35 Dienstjahren	Fr. 6'000.00 oder 15 Tage Ferien														
• Nach Vollendung von 40 Dienstjahren	Fr. 6'000.00 oder 15 Tage Ferien														

Perroud Hedy, EL&Grüne: Das hat mit der Übergangslösung der Pensionierungen nichts zu tun. Den Arbeitnehmern mit den kleineren Einkommen geht es etwas besser. Wie bereits gesagt, Treue hat nichts mit der Höhe des Einkommens zu tun.

Meier Maja, Freis Wohle: Die Möglichkeit mit den Ferien erachte ich als gut. Jedoch stimmt meiner Meinung nach das Verhältnis nicht.

Gfeller Konrad, FDP: Meiner Meinung nach wäre es ungeschickt, fixe Beträge im Reglement festzuhalten. Ich bitte Sie, den Antrag abzulehnen.

Bertschi Bruno, SVP: Ich habe schon in der Arbeitsgruppe gesagt, dass meiner Meinung nach Treueprämien nicht nötig sind. Man soll den Arbeitnehmer gerecht entlohnen. Wenn schon, kann ich mich mit dem Vorschlag der FDP anfreunden. Wir dürfen keine fixen Beträge aufführen, sonst müssen wir diese indexieren.

Dubler Walter, Gemeindeammann: In anderen Gemeinden und in der Privatwirtschaft werden Treueprämien ausbezahlt. Die Ferienregelung im Antrag der CVP ist nicht nötig, denn dies ist im Abs. 5 bereits festgehalten. Man versucht damit, den Bedürfnissen der Arbeitnehmer entgegenzukommen und diese nach Möglichkeit zu erfüllen. Ich bitte Sie, den Handlungsspielraum nicht einzuschränken.

Jauslin Matthias, FDP: Unser Vorschlag ist dem Kanton angelehnt. Es kann schon sein, dass andere Gemeinden bessere Lösungen haben. Unsere Variante entspricht derjenigen des alten Reglementes, es wurden einfach die mittleren Dienstalter gestrichen. Da dies auch vom Kanton so gemacht wird, sind wir der Ansicht, dass es eine gerechte und konkurrenzfähige Lösung ist.

Fischer Arthur, Vizepräsident: Der Lösungsvorschlag der CVP entspricht der Regelung der UBS.

Chaksad David, SP: Ich möchte mich für den Vorschlag von Matthias Fricker stark machen. Es ist ein klassisches Modell, wie man es in der Privatwirtschaft kennt. Früher gab es vor allem in kommunistischen Ländern keine Treueprämien. Beim Vorschlag von Matthias Fricker werden die tieferen Einkommen gehoben und die höheren angepasst.

Muff Sepp, SP: Nicht alles was der Kanton hat, ist gut. Wir müssen ihm nicht unbedingt nach-eifern. Den Vorschlag der CVP erachte ich als gut. Jedoch würde ich bei der Regelung der Ferien den Paragraphen so belassen wie er ist. So viele Treueprämien müssen gar nicht bezahlt werden. Es wird in Zukunft nicht mehr so viele Angestellte geben, die so lange beim selben Arbeitnehmer bleiben. Es handelt sich daher nicht um eine kostspielige Angelegenheit.

Zulauf Ruedi, EL&Grüne: Ich bin der Ansicht, dass Treue im Rahmen von anspruchsvoller administrativer Tätigkeit durchaus einen Geldwert hat. Wenn gute Arbeitnehmer gehen, welche ein grosses Knowhow haben, müssen diese durch Personen ersetzt werden, welche in der Regel neu eingearbeitet werden müssen. Dadurch sinkt die Leistung. Es ist im Interesse der Gemeinde, dass die Personen während längerer Zeit bleiben. Man muss nicht das Personal böse machen, indem man ihnen diese Prämien wegnimmt. Es ist doch meistens so, dass die guten Leute in der Regel zuerst gehen. Ich kann mit dem Modell der CVP leben, auch mit dem vorliegenden.

Fricker Matthias, J-CVP: Wenn man den Passus betr. Ferien aus unserem Vorschlag streicht, ist nirgends festgehalten wie viel Franken einem Ferientag entsprechen.

### **Abstimmung**

Der Antrag der FDP

*Der Artikel 30 Treueprämie, Abs. 1 ist wie folgt zu ändern und lautet neu:  
Das Personal erhält folgende Treueprämien:*

- *Nach Vollendung von 15 Dienstjahren 1 Monatsgehalt*
- *Nach Vollendung von 30 Dienstjahren 1 Monatsgehalt*

wird mit 12 Ja zu 24 Nein abgelehnt.

	<p>Der Antrag der CVP-CSP, Junge CVP:</p> <p><i>§ 30 Abs. 1 ist wie folgt zu ändern: Das Personal erhält folgende Treueprämien:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nach Vollendung von 10 Dienstjahren Fr. 3'000.00 oder 5 Tage Ferien</li> <li>• Nach Vollendung von 15 Dienstjahren Fr. 4'000.00 oder 7 Tage Ferien</li> <li>• Nach Vollendung von 20 Dienstjahren Fr. 5'000.00 oder 10 Tage Ferien</li> <li>• Nach Vollendung von 25 Dienstjahren Fr. 6'000.00 oder 15 Tage Ferien</li> <li>• Nach Vollendung von 30 Dienstjahren Fr. 6'000.00 oder 15 Tage Ferien</li> <li>• Nach Vollendung von 35 Dienstjahren Fr. 6'000.00 oder 15 Tage Ferien</li> <li>• Nach Vollendung von 40 Dienstjahren Fr. 6'000.00 oder 15 Tage Ferien</li> </ul> <p><i>Und der Abs. 5 ist ersatzlos zu streichen.</i></p> <p>wird mit 19 Nein 16 Ja, 2 Enthaltungen abgelehnt.</p> <p><u>Jauslin Matthias, FDP:</u> Ich schlage vor, die zwei Anträge einander gegenüber zu stellen.</p> <p><u>Schmid Tomi, Freis Wohle:</u> Wir haben über beide Anträge abgestimmt und beide wurden abgelehnt. Man kann doch nicht zwei Anträge gegeneinander ausspielen.</p> <p><u>Bertschi Bruno, SVP:</u> In dieser Situation stimmt man über den Antrag der FDP ab und stellt ihn dem Antrag der CVP gegenüber. Derjenige der obsiegt, stellt man dem Antrag des Gemeinderates gegenüber.</p> <p><u>Salathé Claude, Präsident:</u> Ich bin der Meinung, dass beide Anträge nun abgelehnt sind und so automatisch derjenige des Gemeinderates gilt.</p> <p><u>Külling Harold, Gemeinderat:</u> Man kann es so oder so machen. Der Präsident hat nun diese Variante gewählt. Sie haben beide Anträge abgelehnt, somit gilt der gemeinderätliche Antrag als angenommen.</p> <p><u>Bertschi Bruno, SVP:</u> Ich wiederhole nochmals: Wenn man einen Hauptantrag des Gemeinderates hat plus zwei Gegenanträge, werden diese zwei Anträge einander gegenüber gestellt. Derjenige, der mehr Stimmen hat, wird demjenigen des Gemeinderates gegenübergestellt.</p> <p><u>Meier Erwin, Gemeinderat:</u> Wenn der gemeinderätliche Antrag umstritten ist, muss dieser auch genehmigt werden.</p> <p><u>Zulauf Ruedi, EL&amp; Grüne:</u> Meiner Meinung nach hatten wir nicht 3 verschiedenen Anträge, sondern einen Hauptantrag des Gemeinderates und 2 Abänderungsanträge. Die beiden Abänderungsanträge wurden abgelehnt und über das Reglement stimmen wir noch ab. Wir haben nun beschlossen, dass wir diese zwei Anträge nicht wollen.</p>
<p>§ 30 Abs. 7 / Treueprämien</p>	<p><u>Fricker Matthias, J-CVP:</u> Dieser Artikel ist gerechtfertigt. Wenn jedoch jemandem aufgrund § 6 Abs. 1 lit. a gekündigt wird, sollte die Treueprämie trotzdem ausbezahlt werden. Unser Antrag lautet wie folgt:</p> <p><i>§ 29 Abs. 7 ist wie folgt zu ändern: Bei Austritt werden keine Treueprämien ausgerichtet. Ausgenommen von dieser Bestimmung sind Kündigungen nach § 6 Abs. 1 lit. a</i></p> <p><u>Gfeller Koni, FDP:</u> Wenn einem gekündigt wird, hat er Pech gehabt. Belassen wir den Paragraphen so wie er hier steht.</p> <p><b>Abstimmung</b></p> <p>Der Antrag der CVP-CSP, J-CVP</p> <p><i>§ 29 Abs. 7 ist wie folgt zu ändern: Bei Austritt werden keine Treueprämien ausgerichtet. Ausgenommen von dieser Bestimmung sind Kündigungen nach § 6 Abs. 1 lit. a</i></p> <p>wird mit 21 ja zu 16 nein angenommen.</p>

	<p><u>Fricker Matthias, J-CVP:</u> Ich muss nochmals auf die vorherige Diskussion zurückkommen. Im Geschäftsreglement steht geschrieben: § 28 Abs. 5: „<i>Stehen sich mehr als zwei Anträge gleicher Ordnung gegenüber, und erreicht keiner ein Mehr der gültigen Stimmen, so scheidet derjenige aus, der die geringste Stimmenzahl auf sich vereinigt.</i>“ Man muss die zwei Anträge einander gegenüberstellen und den Sieger dem gemeinderätlichen. Die Abstimmung ist nochmals zu wiederholen.</p> <p><u>Zulauf Ruedi, EL&amp;Grüne:</u> Es kann doch nicht sein, dass ein Abänderungsantrag, welcher abgelehnt wurde, zur Folge hat, dass ein Stück aus der Vorlage entfernt wird.</p> <p><u>Dörig Werner, FDP:</u> Der Präsident soll die Marschrichtung bekannt geben, denn er hat die Verantwortung.</p> <p><u>Salathé Claude, Präsident:</u> Ich bleibe bei meiner Meinung und schlage vor, weiterzufahren.</p>
<p>§ 32 / Leistungen während Krankheit und Unfall</p>	<p><u>Jauslin Matthias, FDP:</u> Im vorgeschlagenen Modell, spielt es für den Arbeitnehmer keine Rolle ob er zu Arbeit erscheint oder nicht. Mit einer Lohnfortzahlung von 100 % ab dem ersten Tag fehlt doch ganz klar der Anreiz, sich nach Unfall oder Krankheit schnellstmöglichst wieder zur Arbeit zu begeben. Im Übrigen ist diese Lösung auch mit Abstand die teuerste. Wir schlagen eine Lohnfortzahlung von 80 % ab dem ersten Tag vor. Dies entspricht der Regelung vieler KMU-Betrieben. Der Arbeitnehmer kann die fehlenden 20 % privat versichern. Ich stelle folgenden Antrag.</p> <p><i>Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall, die sie nicht absichtlich oder grobfahrlässig herbeigeführt oder verlängert haben, wird das Gehalt zu 80 % bis zur Berechtigung von IV- bzw. Pensionskassenleistung oder längstens aber für die Dauer der Gesamtarbeitsunfähigkeit von 720 Tagen gemäss den Bedingungen der Krankentaggeld-Versicherung ausgerichtet, sofern der Versicherer einen Vorbehalt wegen vorbestehender Krankheit erhebt.</i></p> <p>Wir sind uns in unserer Fraktion nicht zu 100 % einig, daher gibt es noch einen zweiten Antrag zu diesem Paragraphen.</p> <p><u>Dubler Walter, Gemeindeammann:</u> Wir bitten Sie, diesen Antrag abzulehnen. Wir sprechen hier über Leistungen während Krankheit oder Unfall. Es wünscht sich niemand, davon betroffen zu sein. Sollte dies jedoch eintreten, ist man froh über eine gewisse Absicherung. Wir müssen uns nicht mit KMU-Betrieben vergleichen, sondern mit öffentlichen Verwaltungen. Diese Beträge sind nicht so gross, dass sie ins Gewicht fallen werden.</p> <p><u>Bertschi Bruno, SVP:</u> Sollte dies nicht „keinen Vorbehalt“ heissen?</p> <p><u>Zingg Bruno:</u> Das ist richtig und muss abgeändert werden.</p> <p><u>Meier Regula, FDP:</u> Ich habe den Antrag etwas anders formuliert und habe ihn an den Kanton angelehnt.</p> <p><i>§ 32 sei wie folgt zu ändern:</i>  <i>Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall, die sie nicht absichtlich oder grobfahrlässig herbeigeführt oder verlängert haben, wird das Gehalt zu 100 % bis zum 180. Tag ausgerichtet. Ab dem 181. Tag bis zur Berechtigung von IV- bzw. Pensionskassenleistungen oder längstens aber für die Dauer der Gesamtarbeitsunfähigkeit von 720 Tagen, beträgt die Lohnfortzahlung 80 %. Diese wird gemäss den Bedingungen der Krankentaggeld-Versicherung ausgerichtet, sofern der Arbeitnehmer bei Eintritt nicht krank ist und der Versicherer einen Vorbehalt wegen vorstehender Krankheit erhebt.</i></p> <p>Die fehlenden 20 % können durch eine eigene Versicherung gedeckt werden.</p> <p><u>Bertschi Bruno, SVP:</u> Was vom Gemeinderat vorgeschlagen wird, ist ein Rolls Roys. Wir können uns mit dem Vorschlag von Regula Meier einverstanden erklären.</p> <p><u>Hartmann Karl, FDP:</u> Ich möchte den Antrag von Matthias Jauslin unterstützen. Wenn man 100 % Lohn hat, spricht man immer vom Bruttolohn. Wenn man krank ist oder einen Unfall hat, bekommt man bei gewissen Sozialleistungen Prämienbefreiung. Das heisst, dass bei 100 % Lohnfortzahlung im Krankheitsfall die Taggelderleistung höher ist als der übliche Nettolohn.</p>

Perroud Arsène, SP: Ich bitte Sie, den Antrag von Matthias Jauslin abzulehnen. Die Gemeindeverwaltung ist kein KMU-Betrieb und es gelten andere Spielregeln. Es wird hier vermittelt, dass Krankheit ein Verschulden ist. Ich weiss nicht, woher die Motivation kommt, einen solchen Antrag zu stellen.

Gerber Dieter, Vizeammann: Bei der Eingangsdebatte sagten alle Fraktionen, dass sie das Personal nicht schlechter stellen möchten. Wenn der Arbeitnehmer diese Versicherung privat abschliessen muss, ist dies ganz klar eine Schlechterstellung des Personals.

Meier-Rösti Regula: Die Versicherung ist günstig. Ich bezahle dafür beispielsweise Fr. 29.00/Jahr.

Muff Sepp, SP: Das Verhältnis der Kosten der Gemeinde zu den Kosten des Arbeitnehmers ist unverhältnismässig. Die Krankentaggeldversicherung und die UVG-Taggeldversicherung sind zwei verschiedene Paar Schuhe. Ich sehe nicht ein, warum es hier zu einer Verschlechterung führen muss.

Meier-Rösti Regula, FDP: Es steht der Gemeinde frei, eine Kollektivversicherung anzubieten.

Lanz Christian, FDP: Es geht nicht um eine Taggeldversicherung, sondern um eine Lohnausfallversicherung und diese kostet für die Einzelperson Fr. 29.00.

Meier Maja, Freis Wohle: Ich erachte die Kompromisslösung von Regula Meier als gut und kann mich damit einverstanden erklären. Hingegen kann ich mit der Lösung von Christian Lanz gar nichts anfangen.

Meier René, Gemeinderat: Ich bin kein Versicherungsexperte, aber ich glaube Regula Meier, dass diese Versicherung im Jahr nur Fr. 29.00 kostet. Da die Versicherung verhältnismässig günstig ist, tritt dieser Fall wahrscheinlich relativ selten auf. Daher sollten wir die Grösse haben und die 20 % übernehmen. Diese Diskussion die wir hier führen ist müssig!

Kaufmann Gregor, Finanzverwalter: Ich möchte zu diesem Punkt ergänzen, dass die Regelung, welche von Regula Meier vorgeschlagen wurde, im alten Reglement Gültigkeit hatte. Man wählte eine grosszügigere Regelung, dafür bezahlt der Arbeitnehmer neu die NBU-Prämie.

Jauslin Matthias, FDP: Wird ziehen unseren Antrag zurück und unterstützen denjenigen von Regula Meier.

Meier Maja, Freis Wohle: Wir die NBU-Prämie nicht normalerweise vom Arbeitnehmer getragen?

Kaufmann Gregor, Finanzverwalter: Im alten Reglement war es so, dass der Arbeitgeber die NBU-Prämien übernimmt. Neu ist vorgesehen, dass diese Prämie vom Arbeitnehmer übernommen wird.

Meier-Rösti Regula, FDP: Mich nimmt wunder, ob mit dieser Lösung der Arbeitnehmer nicht benachteiligt wird.

### **Abstimmung**

Der Antrag von Regula Meier-Rösti

*§ 32 sei wie folgt zu ändern:*

*Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall, die sie nicht absichtlich oder grobfahrlässig herbeigeführt oder verlängert haben, wird das Gehalt zu 100 % bis zum 180. Tag ausgerichtet. Ab dem 181. Tag bis zur Berechtigung von IV- bzw. Pensionskassenleistung oder längstens aber für die Dauer der Gesamtarbeitsunfähigkeit von 720 Tagen beträgt die Lohnfortzahlung 80 %. Diese wird gemäss den Bedingungen der Krankentaggeld-Versicherung ausgerichtet, sofern der Arbeitnehmer bei Eintritt nicht krank ist und der Versicherer einen Vorbehalt wegen vorstehender Krankheit erhebt.*

wird grossmehrheitlich abgelehnt.

<p>§ 33 / Gehalt bei Schwangerschaft und Mutterschaft</p>	<p><u>Meier Maja, Freis Wohle</u>: Im bisherigen Reglement steht geschrieben: „Wird die Arbeit nach der Niederkunft nicht mehr aufgenommen, besteht ein Anspruch auf bezahlten Urlaub von insgesamt 10 Wochen.“ Im neuen Reglement wird dieser Fall nicht mehr explizit erwähnt. Erhält eine Frau nun auch 16 Wochen bezahlten Urlaub, wenn sie die Arbeit nicht mehr aufnimmt?</p> <p><u>Dubler Walter, Gemeindeammann</u>: Ich bitte den Finanzverwalter, dies kurz zu erklären. Wir haben dafür eine Versicherung abgeschlossen.</p> <p><u>Kaufmann Gregor, Finanzverwalter</u>: Wir haben eine Geburtenversicherung abgeschlossen. Das heisst, dass wir den Lohn, welcher ausbezahlt wird, zu 100 % zurückbekommen.</p> <p><u>Meier Erwin, Gemeinderat</u>: Im Reglement steht ganz klar geschrieben: 16 Wochen.</p>
<p>§ 36 / Ferien</p>	<p><u>Jauslin Matthias, FDP</u>: Wir möchten bei der alten Ferienregelung bleiben.</p> <p><i>Der § 36 „Ferien“, Abs. 1, ist wie folgt zu ändern:</i></p> <p><i>Der jährliche Ferienanspruch beträgt:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 25 Tage bis zum vollendeten 20. Altersjahr</li> <li>b) 20 Tage vom Kalenderjahr an, in dem das 21. Altersjahr erreicht wird, bis zum vollendeten 49. Altersjahr,</li> <li>c) 25 Tage vom Kalenderjahr an, in dem das 50. Altersjahr erreicht wird, bis zum vollendeten 59. Altersjahr,</li> <li>d) 30 Tage vom Kalenderjahr an, in dem das 60. Altersjahr erreicht wird.</li> </ul> <p>Dies entspricht auch der Regelung des Kantons. Eine zusätzliche Ferienwoche bei gleichem Lohn entspricht beinahe 2 % Gehaltserhöhung. In der Motion war nie die Idee einer Lohnerhöhung enthalten. Im Bericht und Antrag wird ausgesagt, dass es kurzfristig keine finanziellen Auswirkungen geben wird. Dem ist jedoch nicht so. Wenn wir unserem Personal eine zusätzliche Ferienwoche gewähren, ergibt dies die erwähnten Lohnprozente und entspricht ca. 1.9 Stellen. Wenn man uns sagt, dass dies mit dem bestehenden Personal aufgefangen werden kann, ist das praktisch nicht möglich, denn man hat eine 100%ige Auslastung des Personals. Oder stimmt da irgendetwas in der Arbeitseinteilung nicht?</p> <p><u>Fricke Matthias, J-CVP</u>: Ich bitte Sie, den Antrag abzulehnen. Es wird immer mehr vom Stress am Arbeitsplatz gesprochen. Die Gemeinde sollte ein Vorbild sein und den Angestellten diese Woche mehr Ferien gönnen.</p> <p><u>Dubler Walter, Gemeindeammann</u>: Es ist ein Geben und Nehmen. In einigen Bereichen braucht es natürlich ein gewisses organisatorisches Geschick, da die Positionen trotzdem besetzt sein müssen.</p> <p>Man kann den finanziellen Vergleich nicht so machen, wie er von Matthias Jauslin vorgenommen wurde. Dies ist eine Spielerei. Im nächsten Jahr wird nur eine minimale Lohnerhöhung budgetiert. Es handelt sich hierbei vor allem um die NBU-Prämie, welche dem Personal entschädigt wird.</p> <p><u>Muff Sepp, SP</u>: Wenn ein Grossverteiler seinem Personal 5 Wochen Ferien gewährt, hatte er sicher seine Gründe dazu. Wenn in einem Stelleninserat geschrieben steht, dass 5 Wochen Ferien gewährt werden, ist dies ein positiver Punkt. Die Angestellten werden immer mehr gefordert. Nicht nur der Körper, sondern auch die Seele. Wenn sich ein Mensch nicht mehr genügend erholen kann, wird er mit der Zeit zur Belastung. Machen wir etwas Gemeinsames! Gönnen Sie dem Personal etwas.</p> <p><u>Chaksad David, SP</u>: Eine Gemeindeverwaltung ist weder eine Kantons- noch eine Bundesverwaltung. Machen Sie nicht immer diesen Vergleich. Ich bin teilweise mit den Bürgerlichen einverstanden, wenn von einem grossen Verwaltungsapparat gesprochen wird. Aber woher kommt dieser Wahn gegen Verwaltungen? Grundsätzlich bedeuten alle Änderungsanträge, die Sie bringen, eine Verschlechterung für das Personal. Wir haben eine Kommission eingesetzt, welche gute Arbeit geleistet hat und ein ausgewogenes Reglement erarbeitet hat. Ich schäme mich teilweise, wenn über so kleine Beträge oder Ferientage diskutiert wird. Wir haben in diesem Saal schon viele Fr. 100'000.00 bewilligt für ganz „glatte“ Sachen.</p>

	<p><u>Bertschi Bruno, SVP</u>: Wir haben kein gestörtes Verhältnis zum Gemeindepersonal. Wenn wir keine Abänderungsanträge stellen dürfen, müssen wir keine Einwohnerratssitzung abhalten. Dann könnten wir von einer linksgesteuerten Kommission ein Reglement erarbeiten und verabschieden lassen. Ich habe bereits erwähnt, dass mir die Zusammensetzung der Kommission nicht passte und dies kommt auch im Reglement zum Ausdruck.</p> <p><u>Hartmann Karl, FDP</u>: Die Rechnung, welche Matthias Jauslin gemacht hat, ist keine Spielerei. Eine Woche mehr Ferien entspricht ca. 2 Lohnprozenten. Es gibt für mich nur eine Schlussfolgerung: Wenn man im Vorspann dieses Bericht und Antrages lesen kann, dass dieser kostenneutral ist, ist das Gemeindepersonal nicht zu 100 % ausgelastet.</p> <p><b>Abstimmung</b></p> <p>Der Antrag der FDP</p> <p><i>Der Artikel 36 „Ferien“, Absatz 1 ist wie folgt zu ändern:</i></p> <p><i>Der jährliche Ferienanspruch beträgt:</i></p> <p>e) 25 Tage bis zum vollendeten 20. Altersjahr</p> <p>f) 20 Tage vom Kalenderjahr an, in dem das 21. Altersjahr erreicht wird, bis zum vollendeten 49. Altersjahr,</p> <p>g) 25 Tage vom Kalenderjahr an, in dem das 50. Altersjahr erreicht wird, bis zum vollendeten 59. Altersjahr,</p> <p>30 Tage vom Kalenderjahr an, in dem das 60. Altersjahr erreicht wird</p> <p>wird grossmehrheitlich abgelehnt.</p>
§ 30 Abs. 1	<p><u>Fricker Matthias, J-CVP</u>: Unsere Fraktion kann nicht akzeptieren, dass unser Antrag nicht reglementkonform behandelt wurde. Die Abstimmung soll nochmals wiederholt werden. Ich stelle einen Wiedererwägungsantrag, dass der Antrag der CVP dem gemeinderätlichen Antrag gegenübergestellt wird.</p> <p><b>Abstimmung</b></p> <p>Der Wiedererwägungsantrag der CVP erhält 17 Stimmen. Er erreicht das Zweidrittelsmehr gemäss § 27 des Geschäftsreglements nicht und ist somit abgelehnt.</p>

## Schlussabstimmung

### 1. Der gemeinderätliche Antrag

*Das neue Personalreglement der Gemeinde Wohlen samt Gehaltskonzept sei zu genehmigen und auf den 1. Januar 2005 in Kraft zu setzen*

wird mit 27 Ja, 6 Nein und 4 Enthaltungen angenommen.

### 2. Die Motion 8146 betreffend Revision des Dienst- und Besoldungsreglements

wird einstimmig als erledigt erklärt.

## **Geschäft 10103 betr. Abwasserverband Wohlen-Villmergen-Waltenschwil, Jahresbericht und Rechnung 2003**

Tanner Peter, GPK-Sprecher: Der Jahresbericht ist ausführlich und erscheint in sehr gefälliger Aufmachung. Er sagt zum Beispiel aus, dass die Abwassermenge um 3.7 % abgenommen hat. Das ist angesichts der Trockenheit des letzten Jahres nur allzu verständlich.

Im Vordergrund steht jedoch der Ausbau der Anlage.

- Der Ausbau der Reinigungsstrassen 3 + 4 ist im Berichtsjahr beendet worden.
- Danach ist der Ausbau der Strassen 1 + 2 in Angriff genommen worden, welcher anfangs 2004 beendet sein wird.
- Parallel dazu ist die Angelegenheit Klärschlamm-Trocknungsanlage verfolgt worden. Nach der öffentlichen Ausschreibung hat eine Wohler Firma den Auftrag zur Lieferung der Anlage erhalten und ein Ingenieurbüro aus Baden den Auftrag erhalten, die weitere Planung vorzunehmen. Alle anderen Arbeiten kommen anfangs 2004 zur Ausschreibung.

Da wegen dem Ausbau nicht die ganze Reinigungskapazität zur Verfügung stand, konnten nicht die normalen Reinigungsergebnisse erzielt werden. Obschon die Richtwerte nicht alle eingehalten worden sind, hat nie Gefahr für die Umwelt bestanden.

Die Anlage ist gut im Schuss und wird, wie schon erwähnt, laufend modernisiert. Dazu tragen auch die eigenen Mitarbeiter bei, die Reparaturen, Wartung und Unterhalt gekonnt selber ausführen.

### **Details zum Klärschlamm**

Die Zeiten ändern sich. Der Klärschlamm ist früher zu gegen 100 % durch die Landwirtschaft weiterverwendet worden. Aufgrund der bekannten Messungen und Diskussionen hat sich das stark geändert. Im Jahre 2002 ist vom ganzen Volumen nur noch gut die Hälfte auf die Felder ausgebracht worden. Wegen der weiter gesunkenen Nachfrage hat sich der Vorstand der ARA veranlasst gesehen, bereits im Berichtsjahr das gesamte Klärschlammvolumen hausintern zu entwässern und in Niedergösgen zu verbrennen. Dazu noch einige Zahlen:

- Klärschlammvolumen:  $23'518\text{m}^3 = 613\text{t}$  (Vorjahr 564 t) bei theoretisch 100 % Trockenrückstand
- Verwertung in der Landwirtschaft  $0\text{m}^3$
- Anlieferung in Niedergösgen: 1'690 t mit ca. 30 % Trockenrückstand, weggeführt in ca. 100 Transporten

### **Ausblick**

- Der Ausbau der Reinigungsstrassen 1 + 2 wird anfangs 2004 beendet sein.
- Die Arbeiten zum Einbau der Klärschlamm-Trocknungsanlage gehen im 2004 zügig weiter. Die Inbetriebnahme sollte gegen Ende 2004 stattfinden.
- Der Ausbau resp. die Sanierung wäre damit abgeschlossen. Die Verantwortlichen hoffen, dass dann in den nächsten 10 – 20 Jahren keine Investitionen im grösseren Stil mehr nötig sind.
- Offen ist noch eine Auflage des Kantons: Die Verlängerung der Einlassleitung in die Aare. Der Einlass hat bereits jetzt einen gewissen Uferabstand, muss aber in die Flussmitte zu liegen

kommen. Die Totalkosten für beide beteiligten Abwasseranlagen sind ca. Fr. 550'000.00, somit für unsere ARA ca. Fr. 275'000.00.

#### Zur Jahresrechnung

Die Betriebsrechnung schliesst mit gut Fr. 357'000.00 besser als budgetiert ab. Tiefere Schlamm-entsorgungskosten, tieferer Stromverbrauch und geringerer Unterhalt an Bau und Maschinen sind die Gründe dafür. Der Sachaufwand von rund Fr. 718'000.00 ist somit praktisch auf Vorjahresniveau. Um ca. 5% zugenommen hat der gesamte Personalaufwand auf knapp Fr. 470'000.00. Die Jahreskosten belaufen sich inklusive Tierkörper sammelnstelle auf knapp Fr. 1'230'000.00.

Die Jahresrechnung ist von den 3 Revisoren geprüft worden. Der ARA-Vorstand hat die Rechnung aufgrund des Revisorenberichts genehmigt.

Die GPK dankt allen Beteiligten für das gute Funktionieren der gesamten Anlage und für den aufschlussreichen Jahresbericht mit Jahresrechnung

Lanz Christian, FDP: Die Fraktion FDP weiss eine gut geführte ARA zu schätzen. Trotz den vielen Neuerungen und Mehraufwand hat alles bestens funktioniert. An dieser Stelle möchten wir uns für den ausführlichen Jahresbericht und für die Jahresrechnung bei allen verantwortlichen Personen bedanken. Ein noch grösserer Dank aber gehört dem Personal für die geleistete Arbeit im vergangenen Jahr. Die FDP Fraktion ist überzeugt, weiterhin auf eine gut geführte ARA zählen zu können

Schmid Tomi, Freis Wohle: Vielen Dank allen Beteiligten.

Hübscher Bertha, EVP: Auch unsere Fraktionsgemeinschaft hat sich mit diesem Bericht befasst. Wir danken allen Beteiligten für den interessanten Bericht. Ein spezieller Dank und herzliche Gratulation geht an die zwei Jubilare.

Fontana Peter, CVP: Auch wir danken dem Vorstand und allen Beteiligten. Wir haben jedoch noch eine Frage: Uns ist aufgefallen, dass die Tiersammelstelle über 34 t tote Tiere aufgenommen hat. Was passiert mit diesen Tieren?

Irninger Stefan, Betriebsleiter ARA: Diese Tiere werden jeden Mittwoch abgeholt, nach Bazenheim gebracht und zu Tiermehl verarbeitet. Das Tiermehl wird danach in der Zementproduktion weiterverarbeitet.

Bertschi Bruno, SVP: Auch wir schliessen uns dem Dank an. Uns ist bezüglich Tierkörper sammelnstelle aufgefallen, dass Villmergen fast 3 x mehr Tonnagen hat als Wohlen.

Irninger Stefan, Betriebsleiter ARA: Grössere Tiere führen zu grösseren Tonnagen. In Waltenschwil hat es 5 grössere Lieferanten von Tierkörpern, in Villmergen ein grosser. Diese machen die grossen Tonnagen aus. Da Wohlen immer weniger Landwirte hat, fällt der Anteil in Wohlen kleiner aus.

#### Detailberatung

Keine Wortmeldung!

**Der Jahresbericht des Abwasserverbandes wird zur Kenntnis genommen.**

Salathé Claude, Präsident:

Die Traktanden:

- Motion 10104 betr. Schaffung von zusätzlichem Parkraum für das Casino auf dem Isler-Areal
- Bericht und Antrag 10105 betr. Änderung Abfallreglement

werden auf die nächste Sitzung verschoben.

**Für das getreue Protokoll**

Claude Salathé, Präsident

Peter Hartmann, Gemeindeschreiber