



Neues Personalreglement für das Personal der Einwohnergemeinde.

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir unterbreiten Ihnen das neue Personalreglement für das Personal der Einwohnergemeinde mit Bericht und Antrag wie folgt:

Das Wichtigste in Kürze

Das Personalreglement der Gemeinde Buchs wurde am 20. Juni 2001 vom Einwohnerrat beschlossen und trat per 1. Januar 2002 in Kraft. Seit nun über 20 Jahren gab es keine Anpassungen mehr.

Der Einwohnerrat genehmigte an seiner Sitzung vom 4. April 2023 einen Kredit über Fr. 65'000.-- für die Überarbeitung des Personalreglements, der Verordnung zum Personalreglement und aller damit in Zusammenhang stehender Erlasse. Gleichzeitig nahm er von der Projektorganisation Kenntnis.

Die personellen Ressourcen sind neben den finanziellen Aspekten die wichtigsten Bestandteile einer gut funktionierenden Organisation oder Verwaltung. Ein zeitgemässes Personalreglement ermöglicht es mit attraktiven Anstellungsbedingungen Fachkräfte für sich zu gewinnen. Gemeindeverwaltungen stehen heute auf dem Arbeitsmarkt in einer direkten Konkurrenz mit Akteuren aus der Privatwirtschaft sowie anderen öffentlichen Institutionen. Der Fachkräftemangel macht sich immer mehr bemerkbar.

In den letzten Jahren konnte beobachtet werden, dass sich die Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt verändert haben. Die Möglichkeit von Teilzeitarbeit, verlängerte Mutterschaftsurlaube, Homeoffice, flexible Arbeitszeiten und zusätzliche Ferientage sind vermehrt in den Fokus gerückt. Demgegenüber stehen die Anforderungen von Politik und Bevölkerung. Die Gemeindeverwaltung ist gefordert, ihre Dienstleistungen effizient und kostengünstig zu erbringen. Die finanziellen und personellen Ressourcen sind optimal einzusetzen.

Gute, moderne Arbeitsbedingungen spielen eine entscheidende Rolle bei der Rekrutierung und Bindung von Mitarbeitenden. Attraktive Arbeitsbedingungen, faire Bezahlung, flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit zur beruflichen Weiterentwicklung sind Schlüsselfaktoren, die Fachkräfte anziehen.

Mit dem vorliegenden neuen Personalreglement und der Personalverordnung schafft die Gemeinde Buchs die notwendigen und zeitgemässen Voraussetzungen, damit auch künftig auf qualifiziertes und motiviertes Personal gezählt werden kann.

Dem Einwohnerrat wird beantragt, das neue Personalreglement für die Einwohnergemeinde sei zu genehmigen und auf den 1. Januar 2027 in Kraft zu setzen.

1. Ausgangslage

Das Personalreglement der Gemeinde Buchs wurde am 20. Juni 2001 vom Einwohnerrat beschlossen und trat per 1. Januar 2002 in Kraft. Seit nun über 20 Jahren gab es keine Anpassungen mehr.

Der Einwohnerrat genehmigte an seiner Sitzung vom 4. April 2023 einen Kredit über Fr. 65'000.-- für die Überarbeitung des Personalreglements, der Verordnung zum Personalreglement und aller damit in Zusammenhang stehender Erlasse. Gleichzeitig nahm er von der Projektorganisation Kenntnis.

2. Projektorganisation

Die Projektorganisation für die Totalrevision von Personalreglement und Verordnung sah wie folgt aus:



3. Erarbeitung

3.1 Kickoff-Workshop

Zum Start der Totalrevision wurde ein Kickoff-Workshop durchgeführt. Das Vorgehen, die Stakeholder und die Kommunikation wurden definiert und die Weichen gestellt, damit das Projekt möglichst zielgerichtet und störungsfrei abgewickelt werden konnte.

3.2 Personalumfrage

Anhand einer Online-Umfrage wurden beim Personal ein Stimmungsbild und die Erwartungen abgeholt. Damit wurden die Mitarbeitenden - als Hauptbetroffene - von Beginn weg involviert und sie konnten ihre

wertvollen Inputs abgeben. Es nahmen 52 von 59 Mitarbeitenden (Rücklaufquote 88 %) an der Umfrage teil. Die Ergebnisse der Umfrage wurden in einem Bericht zusammengefasst und dienten als Basis für die nächsten Schritte.

3.3 Überprüfung der Löhne auf Marktkonformität/Überprüfung des Besoldungssystems

Um die Löhne und Gehaltsbänder auf ihre Marktkonformität zu überprüfen nahm die Gemeinde Buchs am schweizweiten Gehaltsvergleich für Städte und Gemeinden der BDO AG teil. Der Vergleich schafft Transparenz in den Gehältern der öffentlichen Verwaltung und dient als Entscheidungsgrundlage für das Gehaltsmanagement. Er bildet eine tragfähige Basis für die Gestaltung der Gehaltsmodelle und Besoldungsbandbreiten.

Der Gehaltsvergleich ergab, dass die Gehaltsbänder grundsätzlich immer noch marktkonform sind und die Positionierung der Mitarbeitenden in den Gehaltsbändern im Grossen und Ganzen stimmig ist. Die wenigen "Ausreisser" stehen am Anfang oder Ende ihrer Karriere. Die Minima und Maxima der einzelnen Gehaltsbänder wurden mit Ausnahme der Minima der Gehaltsbänder 1 bis 3 lediglich gerundet. Die Minima der Gehaltsbänder 1 bis 3 mussten leicht erhöht werden.

3.4 Initial-Workshop

Die Ergebnisse der Personalumfrage wurden an einem Workshop mit dem Gemeinderat und den Abteilungsleitenden analysiert. Die Stossrichtungen und Handlungsfelder wurden gemeinsam definiert. Gleichzeitig wurden die strategischen/politischen Rahmenbedingungen für die Reglementsrevision geklärt.

3.5 Erarbeitung der Entwürfe

Im Anschluss erarbeitete die Projektsteuerung gemeinsam mit der externen Projektunterstützung die Entwürfe des neuen Personalreglements und der Personalverordnung.

Die einwohnerrätliche Begleitgruppe behandelte diese Entwürfe an einer Sitzung. Es wurden diverse Fragen gestellt und beantwortet sowie offene Punkte zur Behandlung im Gemeinderat festgehalten. Auf eine zweite Sitzung wurde verzichtet.

Der Gemeinderat behandelte im Anschluss die von der einwohnerrätlichen Begleitgruppe vorgebrachten Punkte und verabschiedete das Personalreglement und die Personalverordnung zur Vernehmlassung beim Personal und den Parteien.

3.6 Vernehmlassung

Das neue Personalreglement sowie die neue Personalverordnung wurden allen Mitarbeitenden und den Parteien zur Vernehmlassung zugestellt. An einem Soundingboard hatten die Mitarbeitenden ausserdem die Möglichkeit, Fragen zu stellen und mit der Projektsteuerung zu diskutieren. Innert der Vernehmlassungsfrist bis 14. September 2025 gingen Vernehmlassungen von 13 Mitarbeitenden, einem pensionierten Mitarbeitenden sowie von 4 Parteien (Die Mitte, EVP, FDP und SP) ein.

Aufgrund der zahlreichen Eingaben und offenen Fragen beschloss der Gemeinderat Anfang Oktober 2025, das Personalreglement erst 2026 dem Einwohnerrat zum Beschluss vorzulegen. Dies, damit genügend Zeit zur Verfügung stand, um das Regelwerk in der erforderlichen Tiefe zu überarbeiten und die beim Personal entstandenen Unsicherheiten zu klären. Zudem wurde auch der neue Gemeindepräsident und Personalchef in die Überarbeitung einbezogen, um einen reibungslosen Übergang sicherzustellen.

3.7 Weiterbearbeitung nach der Vernehmlassung

Anfang 2026 wurden die Arbeiten neu unter der Leitung von Gemeindepräsident Joel Blunier wieder aufgenommen. Die Vernehmlassungseingaben wurden besprochen und diverse Anpassungen an Personalreglement und Personalverordnung vorgenommen. Zum Schluss wurden Personalreglement und Personalverordnung noch juristisch geprüft.

4. Wesentliche Anpassungen

Das Personalreglement wurde entschlackt, diverse Paragraphen, welche bisher im Personalreglement festgehalten waren, wurden in die Personalverordnung verschoben. Das Personalreglement beinhaltet die übergeordneten, strategischen Leitlinien, die Details sind in der Personalverordnung geregelt. Das aktuelle Personalreglement ist seit dem 1. Januar 2002, also seit fast 24 Jahren unverändert in Kraft. Mit einer Verschiebung von Bestimmungen in die Personalverordnung erhält der Gemeinderat die Möglichkeit, flexibler auf neue Gegebenheiten zu reagieren. So mussten in der Vergangenheit verschiedene Sonderbeschlüsse gefällt werden, um auf aktuelle Situationen zu reagieren, wie zum Beispiel zur Regelung der Arbeit im Homeoffice. Verschiedene Regelungen und Formulierungen waren veraltet und mussten aktualisiert und den heutigen Gegebenheiten angepasst werden.

4.1 Die wichtigsten Neuerungen gegenüber dem aktuellen Personalreglement

§ 1.1 Personalpolitische Grundsätze

Der Gemeinderat hat sich eingehend mit den personalpolitischen Grundsätzen auseinandergesetzt und diese in Personalreglement und Personalverordnung festgehalten. Diese Grundsätze sollen zu einer konstruktiven Arbeitskultur beitragen und das Verhältnis zwischen Arbeitgeberin und Mitarbeitenden positiv prägen.

§ 3.3 Stellenplanerhöhungen

Neu entscheidet der Einwohnerrat mit dem Budget über allfällige Erhöhungen des Stellenplans im Rahmen der bestehenden Aufgaben. Diese Veränderungen im Stellenplan sind in den Erläuterungen zum Budget auszuweisen und zu begründen. Über die Schaffung von Stellen für neue Aufgaben entscheidet der Einwohnerrat mittels separater Botschaft.

§ 3.6 Ortsunabhängiges Arbeiten

Die Möglichkeit zum ortsunabhängigen Arbeiten (Homeoffice) wurde neu in das Personalreglement aufgenommen. Die Details sind in der Personalverordnung geregelt.

§ 3.15 Arbeitsrechtliches Verfahren

Im geltenden Personalreglement war als Sanktion bei Pflichtverletzungen und ähnlichem nur die Kündigung möglich. Neu sind der Prozess und die verschiedenen Sanktionsmöglichkeiten im Personalreglement festgehalten.

§ 4.1 Pensionierung

Die Pensionierung erfolgt grundsätzlich weiterhin mit dem Erreichen des ordentlichen AHV-Alters. Neu wurde aber die Möglichkeit geschaffen, dass aufgrund einer gegenseitigen Vereinbarung eine Weiterbeschäftigung möglich ist.

Die Übergangsrente bei vorzeitiger Pensionierung gemäss Art. 14 im aktuellen Personalreglement wurde gestrichen. Die Übergangsregelung ist in § 10.2 geregelt.

Die bisher gestützt auf Art. 11 Abs. 3 Personalreglement ausgerichteten Teuerungszulagen auf Altersrenten wurden gestrichen. Die Übergangsregelung ist in § 20.2 geregelt.

- § 5.1 Schutz der persönlichen Integrität der Mitarbeitenden
Die Bestimmungen zum Schutz der persönlichen Integrität der Mitarbeitenden in Personalreglement und Personalverordnung sind detailliert geregelt. Die möglichen internen Meldestellen sind genau definiert und es wird neu eine externe unabhängige Meldestelle eingeführt.
- § 6.1 Arbeitszeit
Die Bestimmungen im neuen Personalreglement entsprechen grundsätzlich den bisherigen Bestimmungen. Die Details sind neu in der Personalverordnung geregelt und die Arbeitszeitverordnung kann aufgehoben werden. Die neuen Regelungen in der Personalverordnung geben den Mitarbeitenden mehr Flexibilität und Eigenverantwortung.
- § 6.3 Ferien
Neu beträgt der Ferienanspruch bei einem Vollpensum generell 25 Tage bis zum 49. Geburtstag und 30 Tage ab dem 50. Geburtstag. In der Personalverordnung wurde zudem die Möglichkeit geschaffen, zusätzliche Ferienwochen zu kaufen oder den überobligatorischen Ferienanteil zu verkaufen. Mit der neuen Ferienregelung profitieren alle Mitarbeitenden von 21 bis 59 Jahren von zusätzlichen Ferientagen.
- § 7.2 Einreihung in Gehaltsbänder
Die Einreihung der einzelnen Mitarbeitenden in die Gehaltsbänder erfolgt gemäss Besoldungsskala im Anhang des Personalreglements. Die Ersteinstufung ist in der Personalverordnung detailliert geregelt.
- § 7.4 Besoldungsanpassung
Der Gemeinderat beantragt wie bisher mit dem Budget die vorgesehene Gehaltsanpassung für das folgende Jahr. Die Besoldungsanpassung kann sich aus einem generellen, einem individuellen, leistungsbezogenen und einem strukturellen Anteil zusammensetzen. Die Details inkl. Prozess sind in der Personalverordnung geregelt.
- § 7.7 Zulagen und Zusatzleistungen, Dienstaltersgeschenke
Die Zulagen, Zusatzleistungen und Dienstaltersgeschenke sind in der Personalverordnung detailliert geregelt. Neu besteht bereits ab 5 Jahren Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk.
- § 7.8 - 7.12 Lohnfortzahlungen
Die verschiedenen Lohnfortzahlungsansprüche sind im Personalreglement neu detailliert geregelt. Im Sinne der Arbeitgeberattraktivität und Marktkonformität sind die Bestimmungen in einzelnen Punkten besser als gemäss Bundesgesetz über Erwerbsersatz.
- § 10.2 Übergangsregelungen
Für den Bezug einer Übergangsrente bei vorzeitiger Pensionierung gemäss bisherigem Personalreglement gilt eine Besitzstandgarantie während 10 Jahren nach Inkrafttreten des Reglements.

Die Teuerungszulagen für Rentenbeziehende werden gestrichen, jedoch für laufende Renten noch bis zum Ende des Leistungsanspruchs ausgerichtet.

Anhang Besoldungsskala

Die Besoldungsskala und die Lohnbandbreite wurden im Grundsatz übernommen. Die Umschreibung der Stellenanforderung wurden in einzelnen Punkten angepasst. Die Minima und Maxima der einzelnen Gehaltsbänder wurden mit Ausnahme der Minima der Gehaltsbänder 1 und 2 lediglich gerundet. Die Minima der Gehaltsbänder 1 bis 3 wurden leicht erhöht, beim Gehaltsband 1 von Fr. 44'888.-- auf Fr. 47'700.--, beim Gehaltsband 2 von Fr. 49'486.-- auf Fr. 52'600.-- und beim Gehaltsband 3 von Fr. 56'779.-- auf Fr. 58'600.--.

4.2 Personalverordnung

Die Personalverordnung liegt in der Kompetenz des Gemeinderats. Sie wird dem Einwohnerrat zur Information zugestellt ist aber nicht Teil der Behandlung im Einwohnerrat. Die Mitarbeitenden und die politischen Parteien hatten im Rahmen der Vernehmlassung die Möglichkeit, sich zur neuen Personalverordnung zu äussern.

4.3 Stellenplan

Der Stellenplan erfährt durch diese Revision des Personalreglements keine Anpassung und präsentiert sich wie folgt:

Abteilung	Anzahl Stellen
Bau Planung Umwelt	4.6
Bauamt	11
Betriebswartung Gemeindesaal und Hauswartung Gemeindehaus	2
Finanzen	3.3
Gemeindekanzlei und Einwohnerdienste	5.6
Hauswartung und Reinigung Schule	6
Soziale Dienste	8.6
Steuern	4
Total	

5. Fazit

Die personellen Ressourcen sind neben den finanziellen Aspekten die wichtigsten Bestandteile einer gut funktionierenden Organisation oder Verwaltung. Ein zeitgemässes Personalreglement ermöglicht es, mit attraktiven Anstellungsbedingungen Fachkräfte für sich zu gewinnen. Gemeindeverwaltungen stehen heute auf dem Arbeitsmarkt in einer direkten Konkurrenz mit Akteuren aus der Privatwirtschaft sowie anderen öffentlichen Institutionen. Der Fachkräftemangel macht sich immer mehr bemerkbar.

In den letzten Jahren konnte beobachtet werden, dass sich die Anforderungen der Arbeitnehmenden verändert haben. Die Möglichkeit von Teilzeitarbeit, verlängerte Mutterschaftsurlaube, Homeoffice, flexible Arbeitszeiten und zusätzliche Ferientage sind vermehrt in den Fokus gerückt. Demgegenüber stehen die Anforderungen von Politik und Bevölkerung. Die Gemeindeverwaltung ist gefordert, ihre Dienstleistungen effizient und kostengünstig zu erbringen. Die finanziellen und personellen Ressourcen sind optimal einzusetzen.

Gute, moderne Arbeitsbedingungen spielen eine entscheidende Rolle bei der Rekrutierung und Bindung von Mitarbeitenden. Attraktive Arbeitsbedingungen, faire Bezahlung, flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit zur beruflichen Weiterentwicklung sind Schlüsselfaktoren, die Fachkräfte anziehen.

Mit dem vorliegenden neuen Personalreglement und der Personalverordnung schafft die Gemeinde Buchs die notwendigen und zeitgemässen Voraussetzungen, damit auch künftig auf qualifiziertes und motiviertes Personal gezählt werden kann.

6. Antrag

Das neue Personalreglement für die Einwohnergemeinde sei zu genehmigen und auf den 1. Januar 2027 in Kraft zu setzen.

Gemeinderat Buchs AG

Der Gemeindepräsident

Die Gemeindeschreiberin

Joel Blunier

Cornelia Crouch

Beilagen

- Synopse Personalreglement
- Personalreglement mit Anhang Besoldungsskala
- Personalverordnung (zur Information)