



---

**PERSONALREGLEMENT  
FÜR DIE STADTVERWALTUNG  
AARAU  
(PR)**

vom 14. September 1998

# INHALTSVERZEICHNIS

	Seite	§
<b>I. Allgemeine Bestimmungen</b>		
Geltungsbereich.....	4.....	1
Personalkategorien.....	4/5.....	2
Anstellungsverhältnisse.....	5.....	3
Anstellungsinstanz.....	5.....	4
Stellenausschreibung .....	5.....	5
<b>II. Entstehung, Dauer und Beendigung des Dienst- und Anstellungsverhältnisses</b>		
<b>A) Beamtinnen und Beamte</b>		
Wahl.....	5.....	6
Probezeit.....	6.....	7
Amtsdauer .....	6.....	8
Wiederwahl .....	6.....	9
Nichtwiederwahl.....	6.....	10
Beendigungsgründe .....	7.....	11
Entlassung auf Gesuch der Beamtin/des Beamten .....	7.....	12
Administrative Entlassung .....	7/8.....	13
Aufhebung einer Stelle .....	8.....	14
Kündigung während der Probezeit.....	8.....	15
<b>B) Angestellte</b>		
Probezeit.....	8/9.....	16
Beendigung des Anstellungsverhältnisses.....	9.....	17
Kündigungsschutz .....	9.....	18

## C) Gesamtes Personal

Änderung des Dienst- und Anstellungsverhältnisses	10	19
Zuständigkeiten	10	20
Abgangsentschädigung	10	21
Pensionierung	11/12	22
Arbeitszeugnis	12	23
Suspension im Dienst	12	24

## III. Verhalten des Personals

Allgemeines	13	25
Schutz der Persönlichkeit	13	26
Arbeitsbereich und Stellvertretung	13	27
Nebenbeschäftigung; öffentliche Ämter	14	28
Geschenkannahmeverbot	14	29
Schweigepflicht	14	30
Arbeitszeit	15	31
Überzeitarbeit	15	32
Absenzen	15	33

## IV. Gehalt, Zulagen, Spesen

Gehaltsanspruch	15/16	34
Einreihung	16	35
Neueinreihung	16	36
Anfangsgehalt	16	37
Gehaltsanpassungen	16/17	38
Überschreitung maximales Gehalt	17	39
Spontanprämien	17	40
Angeordnete Überzeitarbeit; Zulagen	17	41
Leistungsbewertung	17	42
Aus- und Weiterbildung	18	43
Kinderzulage	18	44
Treueprämien	18/19	45
Lohnfortzahlung während Militär- und anderen gesetzlich vorgeschriebenen Dienstleistungen	19	46
Gehaltsfortzahlung bei Krankheit und Unfall	19/20	47
Mutterschaftsurlaub	20	48
Gehalt nach Todesfall	20/21	49
Spesen	21	50

## V. Ferien, Urlaub, Feiertage

Ferien.....	21/22.....	51
Bezahlter Urlaub.....	22/23.....	52
Unbezahlter Urlaub.....	23.....	52
Feiertage.....	23/24.....	53

## VI. Mitsprache des Personals

Mitsprache .....	24.....	54
------------------	---------	----

## VII. Rechtsmittel

Beschwerderecht.....	24/25.....	55
----------------------	------------	----

## VIII. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Besitzstand .....	25.....	56
Treueprämien; Dienstaltersgeschenke .....	25.....	57
Inkrafttreten.....	25.....	58
Gültigkeit von § 38 Abs. 4 und 5 .....	25.....	59
Gültigkeit der §§ 13 Abs. 1, etc. ....	26.....	59 <sup>bis</sup>
Gültigkeit der Revision von § 52 Abs. 1 lit. b.....	26.....	59 <sup>ter</sup>
Gültigkeit der Ergänzung von § 52 Abs. 1 lit. h.....	26.....	59 <sup>quater</sup>

Der Einwohnerrat der Stadt Aarau beschliesst, gestützt auf die §§ 20 Abs. 2 lit. I, 50 und 55 des Gesetzes über die Einwohnergemeinden vom 19. Dezember 1978, das folgende

## Personalreglement für die Stadtverwaltung Aarau (PR)

### I. Allgemeine Bestimmungen

#### § 1

Geltungsbe-  
reich

<sup>1</sup> Dieses Reglement, das dem Personal abgegeben wird, ordnet das Dienst- und Anstellungsverhältnis des Personals der Stadtverwaltung.

<sup>2</sup> Für die städtischen Musiklehrkräfte gelten besondere Reglemente.<sup>1</sup>

<sup>3</sup> Nicht diesem Reglement, sondern dem Privatrecht (Art. 319 ff. OR) unterliegt das Anstellungsverhältnis der Aushilfen und Praktikantinnen und Praktikanten sowie der Mitarbeiter/-innen mit befristeten Anstellungen<sup>2</sup> der Stadtverwaltung. Es wird durch einen Anstellungsvertrag begründet.

#### § 2

Personalkate-  
gorien

<sup>1</sup> Personal im Sinne dieses Reglements sind

- a) Beamtinnen und Beamte,
- b) Angestellte.

Beamtinnen  
und Beamte

<sup>2</sup> Beamtinnen und Beamte werden aufgrund gesetzlicher Bestimmungen oder wegen ihrer besonderen Aufgabe und Stellung oder ihrer Unabhängigkeit und Selbständigkeit gegenüber ihrer Wahlbehörde und den Bürgerinnen und Bürgern auf Amtsdauer gewählt.

---

<sup>1</sup> Eingefügt mit Beschluss des Einwohnerrates vom (...), in Kraft seit (...).

<sup>2</sup> Geändert mit Beschluss des Einwohnerrates vom (...), in Kraft seit (...).

Angestellte	<p><sup>3</sup> Als Angestellte <b>gelten</b> das übrige, auf unbestimmte Zeit und nicht bloss von Fall zu Fall oder vorübergehend (Aus-hilfen) im städtischen Dienste stehende Personal <b>sowie Inhaber/-innen von durch den Einwohnerrat befristet bewilligten Stellen.</b><sup>3</sup></p>
Anstellungsverhältnisse	<p>§ 3</p> <p>Die Dienstverhältnisse der Beamtinnen und Beamten sowie der Angestellten der Stadtverwaltung, inkl. der Altersheime, sind öffentlich-rechtlicher Natur.</p>
Anstellungsinstanz	<p>§ 4</p> <p><sup>1</sup> Das Personal wird durch den Stadtrat angestellt.</p> <p><sup>2</sup> Der Stadtrat kann die Anstellungskompetenz an die Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter delegieren.</p>
Stellenausschreibungen	<p>§ 5</p> <p>Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.</p>

## II. Entstehung, Dauer und Beendigung des Dienst- und Anstellungsverhältnisses

### A) Beamtinnen und Beamte

Wahl	<p>§ 6</p> <p><sup>1</sup> Schreibt übergeordnetes Recht für eine bestimmte Funktion Beamtenstatuts vor, so wird für die entsprechende Stelle eine Beamtin oder ein Beamter gewählt.</p> <p><sup>2</sup> Im weiteren werden für folgende Funktionen Beamtinnen und Beamte gewählt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>(gestrichen);<sup>4</sup></b></li> <li>• die Mitglieder des städtischen Polizeikorps.</li> </ul>
------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

---

<sup>3</sup> Geändert mit Beschluss des Einwohnerrates vom (...), in Kraft seit (...).

<sup>4</sup> Gestrichen mit Beschluss des Einwohnerrates vom (...), in Kraft seit (...).

## § 7

Probezeit

<sup>1</sup> Beamtinnen und Beamte werden in der Regel zunächst für ein Jahr provisorisch gewählt.

<sup>2</sup> Für Polizeiaspirantinnen und -aspiranten gilt die Probezeit bis zum Bestehen der eidgenössischen Berufsprüfung für Polizistinnen und Polizisten.<sup>5</sup>

## § 8

Amts-dauer

<sup>1</sup> Beamtinnen und Beamte werden auf eine vierjährige Amtsdauer, die derjenigen des Stadtrates entspricht, gewählt.

<sup>2</sup> Wahlen während der Amtsdauer erfolgen für den Rest derselben.

## § 9

Wiederwahl

<sup>1</sup> Nach Ablauf der Amtsdauer kann das Dienstverhältnis durch Wiederwahl für eine weitere Amtsdauer erneuert werden. Für Beamtinnen und Beamte, die im Laufe der folgenden Amtsperiode das ordentliche Pensionierungsalter (§ 22 Abs. 1 hiernach) erreichen werden, ist die Wiederwahl zu befristen.

<sup>2</sup> Die Wiederwahl kann unter Auflagen erfolgen, deren Nichtbeachtung die administrative Entlassung nach sich zieht.

<sup>3</sup> Es besteht kein Rechtsanspruch auf eine Wiederwahl.

## § 10

Nichtwiederwahl

Beabsichtigt der Stadtrat, auf die Wiederwahl einer Beamtin oder eines Beamten zu verzichten oder sie zu befristen oder mit Auflagen zu versehen, so hat er dies für oder dem Betroffenen unter Angabe der Gründe mindestens drei Monate vor Ablauf der Amtsdauer mitzuteilen. Die oder der Betroffene ist vor dem endgültigen Entscheid anzuhören.

---

<sup>5</sup> Eingefügt mit Beschluss des Einwohnerrates vom (...), in Kraft seit (...).

## § 11

Beendigungs-  
gründe

Das Beamtenverhältnis endet

- a) durch Ablauf der Amtsdauer, wenn keine Wiederwahl erfolgt,
- b) durch Entlassung auf Gesuch der Beamtin oder des Beamten,
- c) durch administrative Entlassung,
- d) durch Entlassung infolge Aufhebung einer Stelle,
- e) durch Pensionierung.

## § 12

Entlassung auf  
Gesuch der  
Beamtin oder  
des Beamten

<sup>1</sup> Der Stadtrat entlässt eine Beamtin oder einen Beamten auf Gesuch hin auch vor Ablauf der Amtsdauer aus dem Dienstverhältnis, sofern dadurch nicht wichtige Interessen der Stadt (z. B. Kontinuität der Amtsführung) beeinträchtigt werden. **Die Entlassung kann maximal um drei Monate über die übliche Kündigungsfrist hinaus aufgeschoben werden.**<sup>6</sup>

<sup>2</sup> Das Gesuch ist dem Stadtrat mindestens drei Monate vor dem gewünschten Entlassungstermin (= Ende eines Kalendermonates) einzureichen.

## § 13

Administrative  
Entlassung

<sup>1</sup> Der Stadtrat kann jederzeit die Entlassung einer Beamtin oder eines Beamten aus wichtigen Gründen unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist aussprechen.<sup>7</sup>

<sup>2</sup> Als wichtige Gründe gelten insbesondere Umstände, deren Vorhandensein die Fortsetzung des Dienstverhältnisses für die Gemeinde als unzumutbar erscheinen lassen (z.B. wegen erwiesener Unfähigkeit, mangelnden Leistungen, gestörtem Vertrauensverhältnis zu den Behörden oder unwürdigem Verhalten einer Beamtin oder eines Beamten, auch ausserhalb der Dienstzeit).

---

<sup>6</sup> Eingefügt mit Beschluss des Einwohnerrates vom (...), in Kraft seit (...).

<sup>7</sup> Fassung gemäss Beschluss des Einwohnerrates vom 19. September 2005.



<sup>3</sup> Vor der Entlassung ist die Beamtin oder der Beamte anzuhören, wobei ihr oder ihm die Gründe bekanntzugeben sind.

<sup>4</sup> In schwerwiegenden Fällen ist eine fristlose Entlassung möglich.

## § 14

Aufhebung  
einer Stelle;  
Entschädi-  
gungs-  
anspruch

<sup>1</sup> Wird eine Stelle aufgehoben und die Beamtin oder der Beamte zwangsläufig und unverschuldet aus dem Dienst entlassen, weil ihr oder ihm eine andere, ihrer oder seiner Befähigung entsprechende Stelle nicht zugewiesen werden kann, hat sie oder er Anspruch auf eine angemessene Entschädigung, wenn die Aufhebung der Stelle anlässlich der Wahl nicht ausdrücklich vorbehalten wurde.

<sup>2</sup> Die Entschädigung entspricht dem zuletzt bezogenen monatlichen Bruttogehalt und ist geschuldet bis zur Wiederaufnahme einer neuen Erwerbstätigkeit, längstens aber bis zum Ablauf der Amtsdauer.

<sup>3</sup> Allfällige Unterstützungszahlungen aus Arbeitslosenversicherungen werden an die Entschädigung angerechnet.

## § 15

Kündigung  
während der  
Probezeit

Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis einer Beamtin oder eines Beamten jederzeit beidseitig unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist auf das Ende eines Kalendermonates gekündigt werden.

## B) Angestellte

### § 16

Probezeit

<sup>1</sup> Die ersten drei Monate des Anstellungsverhältnisses gelten als Probezeit.

<sup>2</sup> Diese Frist kann ausnahmsweise auf sechs Monate verlängert werden.

<sup>3</sup> Vorbehalten bleibt die besondere Regelung in Bezug auf Polizistinnen und Polizisten (§ 7 Abs. 2).<sup>8</sup>

<sup>4</sup> Bei Absenzen (wegen Krankheit, Unfall, Militär, Zivildienst) von über zwei Wochen, wird die Probezeit um die Dauer der Absenz verlängert.<sup>9</sup>

## § 17

Beendigung,  
Kündigung,  
Fristen

<sup>1</sup> Das Anstellungsverhältnis endet

- a) durch Kündigung,
- b) durch Pensionierung.

<sup>2</sup> Die Kündigung des Anstellungsverhältnisses kann beidseitig schriftlich, auf Verlangen begründet, unter Einhaltung nachstehender Fristen erfolgen:

- a) während der Probezeit            14 Tage auf das Ende einer Kalenderwoche;
- b) nach der Probezeit                3 Monate auf Monatsende<sup>10</sup>.

c) gestrichen)<sup>11</sup>

<sup>3</sup> Beim Personal mit Führungsfunktionen und bei Fachspezialistinnen und Fachspezialisten kann eine Kündigungsfrist bis zu 6 Monaten festgelegt werden.

<sup>4</sup> Vorbehalten bleibt eine fristlose Auflösung des Anstellungsverhältnisses aus schwerwiegenden Gründen.

## § 18

Kündigungsschutz

Wer von einer Kündigung betroffenen wird, der oder dem steht ein Anhörungsrecht zu. Im Übrigen gelten Art. 336 ff. OR.

<sup>8</sup> Eingefügt mit Beschluss des Einwohnerrates vom (...), in Kraft seit (...).

<sup>9</sup> Eingefügt mit Beschluss des Einwohnerrates vom (...), in Kraft seit (...).

<sup>10</sup> Geändert mit Beschluss des Einwohnerrates vom (...), in Kraft seit (...).

<sup>11</sup> Gestrichen mit Beschluss des Einwohnerrates vom (...), in Kraft seit (...).

## C) Gesamtes Personal

### § 19

Änderung des  
Dienst- und  
Anstellungs-  
verhältnisses

<sup>1</sup> Einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter kann durch schriftliche Verfügung eine andere, ihrer bzw. seiner Ausbildung und Eignung entsprechende und zumutbare Arbeit oder Stelle vorübergehend oder dauernd zugewiesen werden, wenn es der Dienst oder ein zweckmässigerer Einsatz der Arbeitskraft erfordert. Diese Massnahme kann auch vorgenommen werden, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter den angestammten Dienst nicht mehr zu versehen vermag.

<sup>2</sup> Weigert sich eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, die ihr bzw. ihm zugewiesene Arbeit oder Stelle anzunehmen, so hat dies die administrative Entlassung oder Kündigung zur Folge.

<sup>3</sup> Eine mit der Zuweisung einer anderen Arbeit oder Stelle verbundene Gehaltsreduktion kann erst nach Ablauf von 3 Monaten bzw. nach Ablauf der Kündigungsfrist wirksam werden.

### § 20<sup>12</sup>

Zuständigkei-  
ten

Zuständig für die Zuweisung einer anderen Arbeit ist bei Beamtinnen und Beamten der Stadtrat, bei Angestellten die oder der für deren Einstellung zuständige Vorgesetzte, sofern der Stadtrat die Anstellungskompetenz delegiert hat.

### § 21

Abgangsent-  
schädigung

Wird eine Person, die 50 Jahre oder älter ist, ohne ihr Verschulden nach mindestens 20 Dienstjahren nicht wiedergewählt oder wird ihr gekündigt, so hat sie Anspruch auf eine AbgangsentSchädigung in der Höhe von sechs Monatsgehältern.

---

<sup>12</sup> Fassung gemäss Beschluss des Einwohnerrats vom 19. September 2005.

## § 22

Pensionierung <sup>1</sup> Wer das 65. Altersjahr vollendet, wird auf das Ende des Kalendermonats, in den der Geburtstag fällt, pensioniert (ordentliche Pensionierung).

<sup>2</sup> Die Mitarbeiter/-innen sind gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod im Rahmen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung BVG versichert. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Reglementes der Pensionskasse der Stadt Aarau.<sup>13</sup>

<sup>3</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht, die vorzeitige Pensionierung bis zu drei Jahren vor dem Zeitpunkt der ordentlichen Pensionierung zu verlangen. Die Arbeitgeberin hat ihrerseits das Recht, die vorzeitige Pensionierung bis zu zwei Jahren vor dem Zeitpunkt der ordentlichen Pensionierung zu verlangen.

<sup>4</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können mit Zustimmung der Arbeitgeberin frühestens fünf Jahre vor dem Zeitpunkt der ordentlichen Pensionierung in den vorzeitigen Ruhestand treten.

<sup>5</sup> Die vorzeitige Pensionierung ist mindestens sechs Monate im Voraus anzukündigen.

<sup>6</sup> Wer in den vorzeitigen Ruhestand tritt, und dessen Dienst- oder Anstellungsverhältnis zuvor zehn Jahre gedauert hat, hat Anspruch auf eine Übergangsrente der Arbeitgeberin. Die Übergangsrente entspricht insgesamt dem Maximum der zweifachen maximalen AHV-Altersrente. Zusammen mit der im Zeitraum zwischen der vorzeitigen Pensionierung und dem Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters vorbeziehbaren (oder bereits fälligen) AHV-Altersrente und der während eben dieses Zeitraums vorbeziehbaren PK-Rente (bei vollem Einkauf inkl. Zusatzrente bei Kasseneintritt vor dem 1. Januar 1974, jedoch ohne freiwillige Vorfinanzierungen) darf sie nicht höher als 80 %, im AHV-Altersrenten (vorbeziehbare und fällige) sind die Werte gemäss der vom Bundesamt für Sozialversicherung je-

---

<sup>13</sup> Eingefügt mit Beschluss des Einwohnerrates vom (...), in Kraft seit (...).

weils herausgegebenen Tabelle heranzuziehen, die die monatlichen Vollrenten betreffen, und die dem zuletzt bezogenen Einkommen entsprechen. Der für die Übergangsrente zur Verfügung gestellte Betrag wird in monatlichen Rentenbeträgen ausbezahlt.

<sup>7</sup> Der Anspruch auf eine Übergangsrente besteht nicht oder erlischt, wenn nach der vorzeitigen Pensionierung einer Teilzeitarbeit von mehr als einem halben Pensum nachgegangen oder Unterstützung der Arbeitslosenversicherung bezogen wird. Für Teilzeitbeschäftigte reduziert sich die Höhe der Übergangsrente entsprechend. Für die Festlegung des Teilpensums gilt der Durchschnitt der Pensen der letzten fünf Jahre.

<sup>8</sup> Mit der Abwicklung der Rentenzahlung wird die Pensionskasse der Stadt Aarau betraut. Dieser wird von der Arbeitgeberin im Zeitpunkt der vorzeitigen Pensionierung der Barwert der Übergangsrente vergütet.

## § 23

Arbeitszeugnis;  
Arbeitsbestätigung

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über Art und Dauer des Dienst- oder Anstellungsverhältnisses sowie über Leistungen und Verhalten ausspricht.

<sup>2</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können verlangen, dass sich das Zeugnis bloss auf Angaben über Art und Dauer des Dienst- oder Anstellungsverhältnisses beschränkt.

## § 24

Suspension im  
Dienst

<sup>1</sup> Der Stadtrat kann eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter, gegen die oder den infolge eines schweren Vergehens oder eines Verbrechens eine Strafuntersuchung geführt wird, vorläufig, unter Entzug des Gehalts, im Dienst einstellen.

<sup>2</sup> Ergibt die Strafuntersuchung die Schuldlosigkeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, so ist ihr oder ihm das ausgefallene Gehalt zu vergüten, soweit die Entschädigung nicht vom Staat übernommen wird.

### III. Verhalten des Personals

#### § 25

Allgemeines

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, die ihnen übertragenen Arbeiten persönlich, gewissenhaft, freundlich und wirtschaftlich auszuführen sowie die öffentlichen Interessen zu wahren.

<sup>2</sup> Ausserdienstlich haben sie alles zu unterlassen, was das Vertrauen in die Behörden **und in die Verwaltung**<sup>14</sup> ungünstig beeinflussen könnte.

#### § 26

Schutz der  
Persönlichkeit

<sup>1</sup> Es wird keine Diskriminierung oder Belästigung von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern geduldet.

<sup>2</sup> Wer glaubt, Opfer eines Verstosses gegen das Diskriminierungsverbot zu sein, wendet sich **wahlweise** an die Abteilungsleiterin bzw. an den Abteilungsleiter, **an die Personalleiterin bzw. an den Personalleiter, den Stadtammann bzw. die Frau Stadtammann oder an eine externe Beratungsstelle.**<sup>15</sup>

#### § 27

Arbeitsbereich  
und Stellvertretung

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, auch Arbeiten auszuführen, für die sie nicht ausdrücklich gewählt oder angestellt worden sind, soweit ihnen dies aufgrund ihrer Voraussetzungen und Fähigkeiten zugemutet werden kann.

<sup>2</sup> Insbesondere besteht eine Stellvertretungspflicht. Bei längerer Dauer und starker Mehrbelastung durch eine Stellvertretung ist eine Entschädigung auszurichten.

---

<sup>14</sup> Geändert mit Beschluss des Einwohnerrates vom (...), in Kraft seit (...).

<sup>15</sup> Eingefügt mit Beschluss des Einwohnerrates vom (...), in Kraft seit (...).

## § 28

Nebenbeschäftigung;  
öffentliche Ämter

<sup>1</sup> Die Ausübung von Nebenbeschäftigungen, die sich nachteilig auf das Verhalten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters am Arbeitsplatz auswirken, ist untersagt.

<sup>2</sup> Vor der Übernahme eines öffentlichen Amtes oder Mandates ist die Anstellungsinstanz zu informieren.

<sup>3</sup> Der Stadtrat entscheidet, ob für die Beanspruchung durch ein solches Amt oder Mandat während der Arbeitszeit eine Lohnreduktion, bezahlter Urlaub bzw. eine Pensumsreduktion notwendig ist.

## § 29

Geschenkannahmeverbot

Es ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern untersagt, Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer Funktion stehen könnten, für sich oder andere anzunehmen oder versprechen zu lassen. Von diesem Verbot sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert ausgenommen.

## § 30

Schweigepflicht

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstehen für die Dauer und nach der Auflösung des Dienst- oder Anstellungsverhältnisses der Schweigepflicht.

<sup>2</sup> Aktenmaterial, welches nicht für die Öffentlichkeit bestimmt ist, darf ohne Zustimmung der Abteilungsleiterin oder des Abteilungsleiters weder herausgegeben noch zu privaten Zwecken verwendet werden.

<sup>3</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen sich als Zeuginnen und Zeugen, Partei oder Sachverständige in Gerichts- oder Verwaltungsverfahren über Angelegenheiten, die gemäss Abs. 1 hiervor geheim zu halten wären, nur mit Ermächtigung des Stadtrates äussern. Diese Ermächtigung kann verweigert werden, wenn übergeordnete Interessen dies gebieten.

## § 31

Arbeitszeit

<sup>1</sup> Der Stadtrat regelt die Arbeitszeit in einem Reglement.

<sup>2</sup> Er kann die Regelung über die Gestaltung und Einteilung der Arbeitszeit delegieren.

## § 32

Überzeitarbeit

<sup>1</sup> Wenn es betrieblich erforderlich ist, können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die zuständige Vorgesetzte oder den zuständigen Vorgesetzten zur Leistung von Überzeitarbeit verpflichtet werden.

<sup>2</sup> In Bezug auf die Kompensation bzw. Entschädigung von Überzeitarbeit wird auf § 41 hiernach verwiesen.

## § 33

Absenzen

<sup>1</sup> Wer am Erscheinen zur Arbeit verhindert ist, hat dies unter Angabe des Grundes sofort der Vorgesetzten oder dem Vorgesetzten zu melden.

<sup>2</sup> Dauert eine Arbeitsunfähigkeit, bedingt durch Unfall oder Krankheit, länger als drei Tage, so kann die Abteilungsleiterin oder der Abteilungsleiter ein Arztzeugnis verlangen. **Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als fünf Tage, so ist in jedem Fall ein Arztzeugnis beizubringen.**<sup>16</sup>

<sup>3</sup> **Besteht ein Verdacht auf missbräuchliches Fernbleiben eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin, kann die Abteilungsleiterin/der Abteilungsleiter ab dem 1. Tag ein Arztzeugnis einfordern.**<sup>17</sup>

## IV. Gehalt, Zulagen, Spesen

### § 34

Gehaltsanspruch

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden für ihre Arbeitsleistungen gemäss den in den Anhängen 1 bis 5 festgelegten Gehaltsbändern entlohnt.

---

<sup>16</sup> Geändert mit Beschluss des Einwohnerrates vom (...), in Kraft seit (...).

<sup>17</sup> Eingefügt mit Beschluss des Einwohnerrates vom (...), in Kraft seit (...).



<sup>2</sup> Das Jahresgehalt wird in 13 gleichen Teilen monatlich ausgerichtet. Das 13. Monatsgehalt wird im 4. Quartal ausbezahlt.

<sup>3</sup> Bei Ein- und Austritt im Verlaufe eines Jahres wird das 13. Monatsgehalt anteilmässig ausgerichtet.

### § 35

Einreihung <sup>1</sup> Der Stadtrat reiht die Stellen gemäss der im Anhang 6 enthaltenen Stellenstruktur ein.

<sup>2</sup> Als Entscheidungsgrundlage erlässt der Stadtrat Stufenumschreibungen für die Führungs- und Fachfunktionen.

### § 36

Neueinreihung Bei der Übernahme oder Zuteilung einer anderen Aufgabe/Funktion ist die Einreihung der Stelle zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.

### § 37

Anfangsgehalt Der Stadtrat erlässt Richtlinien für die Festlegung der Anfangsgehälter.

### § 38

Gehaltsanpassungen <sup>1</sup> Der Einwohnerrat legt im Voranschlag für das folgende Jahr eine allfällige vorgesehene prozentuale Anpassung der Gehaltssumme auf der Basis der aktuellen Personalkosten fest.

<sup>2</sup> Für die Festsetzung der prozentualen Gehaltsanpassung im Voranschlag sind folgende Gesichtspunkte massgebend:

- Entwicklung der Lebenshaltungskosten;
- allgemeine wirtschaftliche Situation;
- finanzielle Situation der Stadt;
- Situation auf dem regionalen Personalmarkt.

<sup>3</sup> Der Stadtrat beschliesst die prozentualen Anteile für die generelle Gehaltsanpassung (gilt in der Regel für das gesamte Personal) und die individuelle Gehaltsanpassung (leistungsbezogener Anteil).

<sup>4</sup> Die individuellen Gehaltsanpassungen erfolgen aufgrund der Leistungsbewertung der Vorgesetzten. Der Stadtrat regelt die Einzelheiten in einem Reglement.<sup>18</sup>

<sup>5</sup> *aufgehoben*<sup>19</sup>

### § 39

Überschreitung maximalen Gehalt

In ausserordentlichen Fällen kann der Stadtrat das Gehalt einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters um höchstens 10 % über das Maximum der betreffenden Gehaltsstufe hinaus erhöhen.

### § 40

Spontanprämien

Der Stadtrat kann ausserordentliche Einzel- oder Teamleistungen mit einer einmaligen Spontanprämie honorieren. Er kann die entsprechenden Kompetenzen an die Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter delegieren.

### § 41

Angeordnete Überzeitarbeit; Zulagen

Der Stadtrat regelt den Ausgleich bzw. die Entschädigung von angeordneter Überzeitarbeit und die Zulagen für Arbeiten unter erschwerten Bedingungen in einem Reglement.

### § 42

Leistungsbewertung

Die Vorgesetzten führen mindestens einmal jährlich mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Beurteilungs- und Förderungsgespräch. Der Stadtrat erlässt ein entsprechendes Reglement.

---

<sup>18</sup> Fassung gemäss Beschluss des Einwohnerrats vom 19. September 2005.

<sup>19</sup> Beschluss des Einwohnerrats vom 19. September 2005.

## § 43

Aus- und Weiterbildung

Der Stadtrat fördert und unterstützt die persönliche Initiative zur Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Er erlässt dazu ein Reglement.

## § 44

Kinderzulage

Für jedes Kind wird eine Kinderzulage ausgerichtet. Diese entspricht in der Höhe der Kinderzulage, die vom Kanton Aargau für das Staatspersonal ausgerichtet wird.

## § 45

Treueprämien

<sup>1</sup> Als Anerkennung für ihre Treue erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter folgende Prämien:

- nach Vollendung von  
10 Dienstjahren: 1/2 des Monatsgehaltes;
- nach Vollendung von  
15 Dienstjahren: 3/4 des Monatsgehaltes;
- nach Vollendung von  
20 und je weiteren  
5 Dienstjahren 1 Monatsgehalt.

<sup>2</sup> Als Bemessungsgrundlage gilt das effektiv geleistete Arbeitspensum (Durchschnitt der letzten 5 Jahre) im Dienste der Stadt.

<sup>3</sup> Nach dem 1. Januar 1999 geleistete Dienstjahre werden bei einem späteren Wiedereintritt in den städtischen Dienst angerechnet.

<sup>4</sup> Nach dem 1. Januar 1999 absolvierte Lehrjahre werden angerechnet.

<sup>5</sup> Unbezahlte Urlaube von total mehr als drei Monaten werden nicht angerechnet.<sup>20</sup>

<sup>6</sup> Bei Pensionierung oder im Todesfall einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters nach mehr als 10 Dienstjahren wird die Treueprämie anteilmässig ausgerichtet.

---

<sup>20</sup> Eingefügt mit Beschluss des Einwohnerrates vom (...), in Kraft seit (...).

<sup>7</sup> Auf Wunsch einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters und, soweit es die betrieblichen Verhältnisse erlauben, kann der Anspruch in bezahlten Urlaub umgewandelt werden. Ein Monatsgehalt entspricht 20 Arbeitstagen.

## § 46

Lohnfortzahlung während Militär- und anderen gesetzlich<sup>21</sup> vorgeschriebenen Dienstleistungen

<sup>1</sup> Während der Dauer des Militärdienstes, den eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter infolge ihrer bzw. seiner Einteilung oder ihres bzw. seines militärischen Grades zu leisten gesetzlich verpflichtet ist, besteht ein Anspruch auf das volle Gehalt.

<sup>2</sup> Diese Regelung gilt auch für den Zivilschutz-, den Feuerwehr- und den Zivildienst.

<sup>3</sup> Ledige Rekrutinnen und Rekruten sowie Beförderungs- oder Zivildienstleistende ohne Unterstützungspflicht erhalten während der Ausbildung 80 %, verheiratete und ledige Rekrutinnen und Rekruten sowie Beförderungs- oder Zivildienstleistende mit Unterstützungspflicht 100 % des Gehaltes.<sup>22</sup>

<sup>4</sup> Leistungen aus der Erwerbsersatzordnung fallen an die Arbeitgeberin.

<sup>5</sup> gestrichen.<sup>23</sup>

<sup>6</sup> Taggeldentschädigungen der Feuerwehr und des Zivilschutzes fallen an die Stadt, sofern die Dienstleistungen während der Arbeitszeit erfolgen.

## § 47

Gehaltsfortzahlung bei Krankheit und Unfall

<sup>1</sup> Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfalls, welche nicht absichtlich oder grobfahrlässig verursacht worden ist, wird das Gehalt wie folgt ausgerichtet:

---

<sup>21</sup> Geändert mit Beschluss des Einwohnerrates vom (...), in Kraft seit (...).

<sup>22</sup> Geändert mit Beschluss des Einwohnerrates vom (...), in Kraft seit (...).

<sup>23</sup> Gestrichen mit Beschluss des Einwohnerrates vom (...), in Kraft seit (...).

- während der Probezeit zu 100 % während zweier Monate;
- im definitiven Dienst- oder Anstellungsverhältnis zu 100 % während der ersten 6 Monate und zu 80 % während weiterer 18 Monate.

<sup>2</sup> Allfällige Haftpflichtansprüche von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern gegenüber Dritten auf Entschädigung von Verdienstausfall gehen bis zur Höhe der durch die Stadt oder einen Versicherer geleisteten Zahlungen an die Stadt oder den Versicherer, sofern im letzteren Fall die Versicherungsprämien mindestens zur Hälfte aus öffentlichen Mitteln bestritten wurden.

<sup>3</sup> Hat eine entschädigungspflichtige Dritte oder ein entschädigungspflichtiger Dritter, insbesondere die eidg. Invalidenversicherung, nach Wiederaufnahme der Arbeit durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter eine Rente oder Abfindung für verminderte Erwerbsfähigkeit zu bezahlen, so wird jene an das Gehalt angerechnet, soweit eine Leistungseinbusse für den Arbeitseinsatz vorhanden ist.

#### § 48<sup>24</sup>

Mutterschaftsurlaub

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen (Beamtinnen und Angestellte) haben bei Schwangerschaft und Niederkunft grundsätzlich Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub in der Dauer von 16 Wochen.

<sup>2</sup> Die Leistungen aus der Erwerbsersatzordnung fallen an die Stadt als Arbeitgeberin.

<sup>3</sup> Einzelheiten dazu werden in der Personalverordnung für die Stadtverwaltung Aarau vom 23. Oktober 2000 (PV) geregelt.

#### § 49

Gehalt nach Todesfall

<sup>1</sup> Nach dem Tod einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters wird das Gehalt noch für 3 Monate, von dem auf den Todestag folgenden Monat an gerechnet, ihrem Ehegatten bzw. seiner Ehegattin ausgerichtet.

<sup>24</sup> Fassung gemäss Beschluss des Einwohnerrats vom 19. September 2005.

<sup>2</sup> Ist kein Ehegatte oder keine Ehegattin vorhanden, so wird das Gehalt den unterstützungs- und kinderzulagenberechtigten Kindern der verstorbenen Mitarbeiterin oder des verstorbenen Mitarbeiters ausgerichtet.

<sup>3</sup> Lebte die verstorbene Mitarbeiterin oder der verstorbene Mitarbeiter in einer Lebenspartnerschaft (**Konkubinat über 5 Jahre oder eingetragene Partnerschaft**), und sind keine unterstützungs- und kinderzulagenberechtigten Kinder vorhanden, so ist das Gehalt dem Lebenspartner oder der Lebenspartnerin auszurichten.<sup>25</sup>

## § 50

Spesen

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden die mit dienstlichen Verrichtungen verbundenen Reisespesen und Barauslagen gemäss Spesenreglement des Stadtrates vergütet.

## V. Ferien, Urlaub, Feiertage

### § 51

Ferien

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf folgende Ferien:

- bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird, 25 Arbeitstage;
- ab dem Kalenderjahr, in dem das 21. Altersjahr vollendet wird, 22 Arbeitstage;
- ab dem Kalenderjahr, in dem das 46. Altersjahr vollendet wird, 25 Arbeitstage;
- ab dem Kalenderjahr, in dem das 56. Altersjahr vollendet wird, 30 Arbeitstage.

---

<sup>25</sup> Geändert mit Beschluss des Einwohnerrates vom (...), in Kraft seit (...).

<sup>2</sup> Die Ferien sind so anzusetzen, dass der betriebliche Ablauf möglichst wenig beeinträchtigt wird.

<sup>3</sup> Die Ferien sind bis spätestens Ende April des folgenden Jahres zu beziehen. **Der Stadtrat kann in begründeten Fällen den späteren Ferienbezug genehmigen.**<sup>26</sup>

<sup>4</sup> Sind zum Zeitpunkt des Austritts zu viele Ferien bezogen worden, so erfolgt ein entsprechender Gehaltsabzug. **haben Ferien bis zum Austritt nicht bezogen werden können, so erfolgt eine Auszahlung.**<sup>27</sup>

<sup>5</sup> **Absenzen wegen Krankheit, Unfalls, Militärdienstes oder anderen Dienstleistungen von mehr als fünfzig Arbeitstagen während eines Kalenderjahres bewirken eine Kürzung des Ferienanspruches, indem für Abwesenheit von je fünf vollen weiteren Arbeitstagen die Ferien um einen Tag gekürzt werden.** In jedem Fall aber werden Ferien von zwei Wochen (= zehn Arbeitstage) Dauer gewährt.<sup>28</sup>

<sup>6</sup> Bei Gewährung von unbezahlttem Urlaub von mehr als einem Monat pro Kalenderjahr werden die Ferien verhältnismässig gekürzt.

## § 52

Bezahlter Urlaub

<sup>1</sup> Ohne Kürzung des Gehalts- oder Ferienanspruches wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern folgender Urlaub gewährt:

- a) drei Arbeitstage bei eigener Hochzeit (zivile und kirchliche Trauung zusammen);
- b) einem Mitarbeiter 10 Arbeitstage bei Geburt eines eigenen Kindes;<sup>29</sup>
- c) drei Arbeitstage beim Tod des Ehegatten bzw. der Ehegattin oder des Lebenspartners bzw. der Lebenspartnerin;
- d) **drei Arbeitstage beim Tod von Kindern, Pflegekindern, Eltern, Schwiegereltern oder Geschwistern;**<sup>30</sup>

---

<sup>26</sup> Geändert mit Beschluss des Einwohnerrates vom (...), in Kraft seit (...).

<sup>27</sup> Geändert mit Beschluss des Einwohnerrates vom (...), in Kraft seit (...).

<sup>28</sup> Geändert mit Beschluss des Einwohnerrates vom (...), in Kraft seit (...).

- e) ein Arbeitstag beim Tod eines Schwagers, einer Schwägerin, der Grosseltern und der Schwiegergrosseltern;<sup>31</sup>
- f) ein Arbeitstag bei Wohnungswechsel einmal pro Kalenderjahr;
- g) ein bis drei Arbeitstage (gemäss Sold-Meldekarte) bei militärischer Rekrutierung oder Entlassung aus der Wehrpflicht;<sup>32</sup>
- h) bis zu drei Arbeitstagen pro Ereignis für Mitarbeiter/-innen mit Familienpflichten zur Organisation der Betreuung kranker Kinder.<sup>33</sup>
- i) einen Arbeitstag bei Heirat eines eigenen Kindes.<sup>34</sup>

Der Stadtmann oder die Frau Stadtmann kann weitergehenden Urlaub bewilligen.

<sup>2</sup> Über Urlaube, die nicht in Absatz 1 hiavor geregelt sind, entscheidet der Stadtrat. Er kann diese Kompetenz ganz oder teilweise an die Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter delegieren.

### § 52<sup>bis</sup>

Unbezahlter  
Urlaub

Die Abteilungsleiterin/der Abteilungsleiter kann in Absprache mit dem Personalleiter/der Personalleiterin unbezahlten Urlaub von bis zu vier Monaten gewähren. Längere unbezahlte Urlaube bedürfen der Genehmigung durch den Stadtrat.<sup>35</sup>

### § 53

Feiertage

Als bezahlte Feiertage und den Sonntagen gleichgestellt gelten Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Maienzugtag, 1. August, Weihnachtstag und Stephanstag.

<sup>29</sup> Fassung gemäss Beschluss des Einwohnerrats vom 25. Februar 2008.

<sup>30</sup> Eingefügt mit Beschluss des Einwohnerrates vom (...), in Kraft seit (...).

<sup>31</sup> Geändert mit Beschluss des Einwohnerrates vom (...), in Kraft seit (...).

<sup>32</sup> Eingefügt mit Beschluss des Einwohnerrates vom (...), in Kraft seit (...).

<sup>33</sup> Eingefügt gemäss Beschluss des Einwohnerrats vom 1. März 2010.

<sup>34</sup> Eingefügt mit Beschluss des Einwohnerrates vom (...), in Kraft seit (...).

<sup>35</sup> Geändert mit Beschluss des Einwohnerrates vom (...), in Kraft seit (...).



## VI. Mitsprache des Personals

### § 54

Mitsprache;  
Kommission  
für Personal-  
fragen

<sup>1</sup> Dem Personal und den Verbänden ist das Mitspracherecht gewährleistet. Vor dem Erlass neuer oder der Abänderung bestehender Erlasse, welche die Dienst- und Anstellungsverhältnisse betreffen, insbesondere die Regelung der Arbeitszeit, die Regelung der Überzeit und der Zulagen, die Grundlagen für die Leistungsbeurteilung, sind die zuständigen Verbände anzuhören.

<sup>2</sup> Der Stadtrat wählt eine Kommission für Personalfragen. Diese besteht aus sieben Mitgliedern, von denen eines Mitglied des Stadtrates ist und drei auf Vorschlag der Personalverbände zu bezeichnen sind.

<sup>3</sup> Die Kommission für Personalfragen begutachtet die ihr vom Stadtrat vorgelegten Angelegenheiten.

## VII. Rechtsmittel

### § 55

Beschwerde-  
recht

<sup>1</sup> Bestehen zwischen einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter und der vorgesetzten Stelle Streitigkeiten und können diese in einem Gespräch nicht beigelegt werden, so fällt die für die Anstellung der betreffenden Person zuständige Stelle den notwendigen Entscheid.<sup>36</sup>

<sup>2</sup> Gegen diesen Entscheid kann nach den Bestimmungen des kantonalen Gesetzes über die Grundzüge des Personalrechts (Personalgesetz, PersG; SAR 165.100) vom 16. Mai 2000 gerichtliche Klage bzw. Beschwerde eingereicht werden.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> Geändert mit Beschluss des Einwohnerrates vom (...), in Kraft seit (...).

<sup>37</sup> Geändert mit Beschluss des Einwohnerrates vom (...), in Kraft seit (...).

<sup>3</sup> (gestrichen).<sup>3839</sup>

<sup>4</sup> aufgehoben<sup>40</sup>

## VIII. Übergangs- und Schlussbestimmungen

### § 56

Besitzstand ... (gestrichen).<sup>41</sup>

### § 57

Treueprämien;  
Dienstalters-  
geschenke ... (gestrichen).

### § 58

Inkrafttreten<sup>1</sup> ... (gestrichen).

Inkrafttreten  
der Teilrevisi-  
on<sup>2</sup> Die vom Einwohnerrat am (...) beschlossene Teilrevisi-  
on tritt mit Eintritt der Rechtskraft des Einwohnerratsbe-  
schlusses in Kraft.<sup>42</sup>

### § 59<sup>43</sup>

Gültigkeit von  
§ 38 Abs. 4  
und 5 ... (gestrichen).<sup>44</sup>

---

<sup>38</sup> Fassung gemäss Beschluss des Einwohnerrats vom 19. September 2005.

<sup>39</sup> Geändert mit Beschluss des Einwohnerrates vom (...), in Kraft seit (...).

<sup>40</sup> Beschluss des Einwohnerrats vom 19. September 2005.

<sup>41</sup> Gestrichen mit Beschluss des Einwohnerrates vom (...), in Kraft seit (...).

<sup>42</sup> Eingefügt mit Beschluss des Einwohnerrates vom (...), in Kraft seit (...).

<sup>43</sup> Eingefügt gemäss Beschluss des Einwohnerrats vom 26. November 2001.

<sup>44</sup> Gestrichen mit Beschluss des Einwohnerrates vom (...), in Kraft seit (...).

§ 59<sup>bis 45</sup>  
Gültigkeit der §§  
13 Abs. 1, 20,  
38 Abs. 4 und 5,  
48 und 55 Abs.  
3 und 4 und des  
Anhangs 6

<sup>1</sup> ... (gestrichen).<sup>46</sup>

<sup>2</sup> ... (gestrichen).<sup>47</sup>

§ 59<sup>ter 3</sup>  
Gültigkeit Die Revision von § 52 Abs. 1 lit. b tritt mit Eintritt der  
Rechtskraft des Einwohnerratsbeschlusses in Kraft.

§ 59<sup>quater 48</sup>  
Gültigkeit Die Ergänzung von § 52 Abs. 1 lit. h tritt mit Eintritt der  
Rechtskraft des Einwohnerratsbeschlusses in Kraft.

Aarau, (...)

## IM NAMEN DES EINWOHNERRATS

Der Präsident                      Der Protokollführer  
Marc Dübendorfer              Stefan Berner

Der Beschluss vom (...) ist am (...) rechtskräftig geworden.

---

<sup>45</sup> Eingefügt gemäss Beschluss des Einwohnerrats vom 19. September 2005.

<sup>3</sup> Eingefügt gemäss Beschluss des Einwohnerrats vom 25. Februar 2008.

<sup>46</sup> Gestrichen mit Beschluss des Einwohnerrates vom (...), in Kraft seit (...).

<sup>47</sup> Gestrichen gemäss Beschluss des Einwohnerrats vom 25. Februar 2008.

<sup>48</sup> Eingefügt gemäss Beschluss des Einwohnerrats vom 1. März 2010.