



Aarau, 2. Juli 2012
GV 2010 - 2013 /273

Bericht und Antrag an den Einwohnerrat

Teilrevision Personalreglement

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

1. Ausgangslage

Seit der Einführung des Personalreglements für die Stadtverwaltung Aarau (PR) vom 14. September 1998 haben verschiedene Grundlagen geändert:

- die Verselbstständigung der Industriellen Betriebe Aarau,
- Zivilstandsbeamtinnen und -beamte benötigen keinen Beamtenstatus mehr,
- die Funktion der Personalleiterin/des Personalleiters ist eingeführt worden,
- bezahlte Urlaube und Lohnfortzahlungen bei Militär- und Zivildienstleistungen haben angepasst werden müssen,
- weiter sind verschiedene Anpassungen und Präzisierungen notwendig geworden,
- die Übergangsregelungen in den §§ 56 und 57 sind überflüssig geworden.

2. Ziel dieser Vorlage

Mit der vorliegenden Revision sollen das Personalreglement für die Stadtverwaltung Aarau (PR) an verschiedene Veränderungen übergeordneter Rechtserlasse angepasst und nötig gewordene Präzisierungen vorgenommen werden.

3. Vorgehen

Der Stadtrat hat am 10. Januar 2011 in erster Lesung seine Anpassungs- und Änderungsabsichten beschlossen. Danach sind gemäss § 54 Abs. 1 die Personalverbände (Personalverband der Stadt Aarau, der VPOD Sektion Aarau und der Polizeibeamtenverband) sowie die Abteilungen der Stadtverwaltung zur Stellungnahme eingeladen worden. Im Verlaufe des Sommers 2011 sind die Stellungnahmen, welche noch weitere Anträge und Anregungen enthalten haben, bearbeitet worden. Diese sind teilweise in die Revision übernommen worden. Am 31. Oktober 2011 hat der Stadtrat über die verschiedenen Revisionspunkte beschliessen und anschliessend der Personalkommission den Entwurf der Botschaft an den Einwohnerrat zur Beratung vorlegen können. Die Kommission hat die Teilrevision an ihrer Sitzung vom

28. März 2012 behandelt. Daraufhin hat der Stadtrat die nun vorliegende Teilrevision zu Handen des Einwohnerrates verabschiedet. Im Anhang sind die Änderungen in einer synoptischen Darstellung und in einem Entwurf des revidierten Reglements ersichtlich. Die Änderungsvorschläge werden in Ziff. 3 hiernach kurz erläutert.

4. Erläuterungen zu den Änderungsvorschlägen

(Die Gegenüberstellung ALT – NEU befindet sich in der synoptischen Darstellung im Anhang).

§ 1 Geltungsbereich

Abs. 2 Das Personal der Industriellen Betriebe ist nicht mehr dem PR unterstellt.

Abs. 3 Präzisierung "sowie Mitarbeiter/-innen mit befristeten Anstellungen".
 ➤ Von den Personalverbänden wurde beantragt, nur Aushilfen mit maximaler Anstellungsdauer von sechs Monaten privatrechtlich anzustellen. Da Praktika häufig ein Jahr dauern und Einsätze mit sehr kleinen Stundenzahlen möglich sein sollen, verzichtet der Stadtrat, auch zu Gunsten einer gewissen Flexibilität auf eine Begrenzung der Anstellungsdauer von Aushilfen.

§ 2 Personalkategorien

Abs. 1 Neu sollen auch Personen als Angestellte gelten, welche eine vom Einwohnerat befristete Stelle innehaben.
 ➤ Personen, welche über mehrere Jahre befristete Stellen besetzen, sollen gegenüber Angestellten im Sinne des Personalreglements (§ 2 Abs. 1 PR), ausser bezüglich der Stellenbefristung, nicht schlechter gestellt werden.

§ 6 Wahl

Abs. 2 Für Zivilstandsbeamtinnen/Zivilstandsbeamte ist der Beamtenstatus nicht mehr notwendig.

§ 7 Probezeit

Neu Abs. 2 Polizistinnen und Polizisten sind erst definitiv wählbar, wenn sie die Berufsprüfung für Polizistinnen und Polizisten bestanden haben.
 ➤ Diesen Vorschlag des Personalverbandes und der Stadtpolizei hat der Stadtrat übernommen.

§ 12 Entlassung auf Gesuch der Beamtin oder des Beamten

Neu "Die Entlassung kann maximal um drei Monate über die übliche Kündigungsfrist hinaus aufgeschoben werden."
 ➤ Die Personalverbände haben diese Ergänzung beantragt mit der Begründung, dass ein Aufschieben einer Kündigung durch den Arbeitgeber um unbefristete Zeit Beamte bei einem Stellenwechsel ungebührlich behindern würde (Achtung: betrifft nur Beamte, also nur die Mitglieder der Stadtpolizei, den Stadtschreiber und den Vize-Stadtschreiber).

§ 16 Probezeit

Neu Abs. 3 Hinweis auf die besondere Regelung bei der Stadtpolizei (§ 7 Abs. 2).

Neu Abs. 4 Präzisierung: Bei Absenzen von mehr als zwei Wochen wird die Probezeit um die Dauer der Absenz verlängert.

- è Der VPOD möchte eine Verlängerung der Probezeit, um die "um zwei Wochen verkürzte Zeit der effektiven Verhinderung". Dies im Sinne einer Gleichbehandlung mit jenen, die maximal zwei Wochen fehlen. Diese Berechnungsformel wurde vom Stadtrat als zu kompliziert beurteilt und nicht aufgenommen.

§ 17 Beendigung, Kündigung, Fristen

Abs. 2 Neu soll die Kündigungsfrist nach der Probezeit gleich drei Monate betragen (statt wie bisher einen Monat im ersten Anstellungsjahr).

- è Durch die Erhöhung der Kündigungsfrist auf drei Monate nach Beendigung der Probezeit soll den Mitarbeiterinnen/den Mitarbeitern mehr Sicherheit gewährt werden. Andererseits erhalten die Abteilungen und das Personalwesen bei Kündigungen kurz vor Ablauf des ersten Anstellungsjahres mehr Handlungsspielraum.

§ 22 Pensionierung

Abs. 2 Neu wird auf die Bestimmungen des Reglementes der Pensionskasse verwiesen.

- è Damit können Anpassungen des PK-Reglementes auf Grund von Revisionen des BVG automatisch übernommen werden. Dies gilt z. B. für die "Massnahmen zur Arbeitsmarktbeteiligung älterer Mitarbeiter/-innen". (Der bisherige § 22 Abs. 2, 3, 4, 5, 6, 7 erhalten eine neue Absatzziffer).

§ 25 Allgemeines

Abs. 2 Verselbstständigung der "Industriellen Betriebe".

§ 26 Schutz der Persönlichkeit

Abs. 2 Neu sollen Mitarbeiter/-innen, welche glauben, Opfer eines Verstosses gegen das Diskriminierungsverbot zu sein, sich auch an die Personalleiterin/den Personalleiter oder an eine externe Beratungsstelle wenden können.

- è Diese Formulierung wurde vom VPOD vorgeschlagen und vom Stadtrat übernommen.
- è Mögliche externe Beratungsstellen sind in einem vom Stadtrat verabschiedeten Merkblatt aufgeführt. Das Merkblatt wird laufend aktualisiert. Die Beratungen sind kostenlos.

§ 33 Absenzen

- Abs. 2 Bisher konnte der Abteilungsleiter/die Abteilungsleiterin ein Arztzeugnis verlangen. Dies bleibt. Neu muss nach fünf Tagen ein Arztzeugnis beigebracht werden.
 ➤ Der VPOD hätte die obligatorische Beibringung eines Arztzeugnisses erst ab acht Tagen, einige Abteilungen ab drei Tagen, gewünscht. Der Stadtrat empfiehlt die Lösung mit fünf Tagen.
- Neu Abs. 3 Neu soll bei Missbrauchsverdacht bereits ab dem ersten Absenztage ein Arztzeugnis eingefordert werden können.

§ 45 Treueprämien

- Abs. 2 Die Dauer der für das Dienstalter nicht anrechenbaren Zeit wird neu mit "mehr als drei Monate" präzisiert.

§ 46 Lohnfortzahlung während Militär- und anderen Dienstleistungen

Neu soll im Titel präzisiert werden "gesetzlich vorgeschriebenen Dienstleistungen"

- Abs. 3 Die Aufzählung wird mit "Beförderungs- und Zivildienstleistenden" ergänzt. Neu sollen 80 % (bisher 50 %) des Lohnes bezahlt werden.
 ➤ Die Höhe der EO-Entschädigung macht oft mehr als die bisherigen 50 % aus. Eine Erhöhung auf 80 % wäre aus Sicht des Stadtrates gerechtfertigt. Diese Erhöhung hätte übrigens geringe Kostenfolgen, da solche Fälle kaum noch vorkommen.
- Abs. 5 Auf Vorschlag des VPOD empfiehlt der Stadtrat, Abs. 5, welcher eine Rückforderung bei vorzeitigem Austritt vorsieht, zu streichen.

§ 49 Gehalt nach Todesfall

- Abs. 3 Neu soll der Lohnnachgenuss auf "Konkubinatspartner" und "eingetragene Partner" ausgedehnt werden.
 ➤ Die Dauer des Zusammenlebens im Konkubinat wurde analog der Pensionskassenregelung auf fünf Jahre festgelegt.

§ 51 Ferien

- Abs. 4 Es wird präzisiert, dass bei Austritt die Ferien, welche nicht bezogen werden konnten, ausbezahlt werden.
 ➤ Während der Dauer der Anstellung werden keine Ferien ausbezahlt, dies würde dem Sinn der Ferien widersprechen.
- Abs. 5 Anpassung: Bei Mutterschaft gibt es auf Grund bundesrechtlicher Bestimmungen keine Ferienkürzungen.
 ➤ Diese Anpassung ist formell, in der Praxis werden schon heute keine Ferienkürzungen wegen Mutterschaftsurlaub vorgenommen.

§ 52 Bezahlter Urlaub

Abs. 1 lit. d) Neu werden beim Tod von Kindern, Pflegekindern, Eltern, Schwiegereltern oder Geschwistern anstatt "bis zu drei Tagen" generell "drei Tage" bezahlter Urlaub gewährt.

è In der Praxis wurden in der Regel drei Tage Urlaub gewährt. Mit dieser Klärung werden Ungleichbehandlungen eliminiert.

lit. e) Ein Tag bezahlter Urlaub wird neu auch gewährt, beim Tod von Grosseltern und Schwiegergrosseltern. Der bezahlte Urlaub beim Tod von Grosseltern oder Schwiegergrosseltern war bisher nicht geregelt.

lit. g) Diese Anpassung erfolgt, weil sich die militärische Rekrutierung verändert hat und länger dauert.

lit. h) Inhaltlich ändert sich nichts. Es handelt sich lediglich um die Änderung der Interpunktion.

lit. i) Neu sollen Eltern bei der Heirat des eigenen Kindes einen Tag als bezahlten Urlaub erhalten.

è Der Stadtrat hat den Vorschlag des VPOD übernommen. Die meisten öffentlichen Arbeitgeber regeln diesen Fall auch so.

è Weitergehende Wünsche nach bezahltem Urlaub möchte der Stadtrat nicht aufnehmen, da die Jahresarbeitszeitregelung den Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern genügend Flexibilität lässt, um diversen Verpflichtungen nachzukommen.

§ 52^{bis} (neu) unbezahlter Urlaub

Der Stadtrat hat mit PA Nr. 787 vom 4. Juni 2012 die Kompetenz zur Genehmigung des Bezugs von unbezahltem Urlaub von bis zu vier Monaten an die Abteilungsleiter/-innen in Absprache mit dem Personalleiter/der Personalleiterin delegiert und nachfolgenden Artikel neu aufgenommen:

"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."

§ 55 Beschwerderecht

è Nach § 48 Abs. 1 des Personalgesetzes (PersG; SAR 165.100) des Kantons Aargau vom 16. Mai 2000 gelten die Bestimmungen über das gerichtliche Klage- und Beschwerdeverfahren bei Streitigkeiten aus einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis von Gemeinden. Aus diesem Grund schlägt der Stadtrat eine klare und schlanke Neufassung des ganzen § 55 vor.

§ 56 und § 57

è Die §§ 56 und 57 enthalten Übergangsregelungen, welche hinfällig geworden sind und deshalb gestrichen werden können.

§ 58 Inkrafttreten

è Ergänzung mit dem Hinweis auf Inkrafttreten der Teilrevision.

§ 59

è Die §§ 59, 59^{bis}, 59^{ter} und 59^{quater} enthalten Übergangsregelungen, welche hinfällig geworden sind und deshalb gestrichen werden können.

Der Stadtrat stellt dem Einwohnerrat wie folgt

Antrag:

Der Einwohnerrat möge die vorgeschlagenen Änderungen im "Personalreglement für die Stadtverwaltung Aarau (PR)" genehmigen.

Mit freundlichen Grüssen

IM NAMEN DES STADTRATES

Der Stadtammann Der Stadtschreiber

Dr. Marcel Guignard Dr. Martin Gossweiler

Anhang:

- Personalreglement für die Stadtverwaltung Aarau (PR) (Synopse)
(Änderungen Stand 4. November 2011)
- Entwurf "neues" Reglement

Verzeichnis der aufliegenden Akten:

- Personalreglement für die Stadtverwaltung Aarau (PR) vom 14. September 1998,
Stand 8. April 2010