

Aarau, 30. April 2018  
GV 2018 – 2021 / 24

## Bericht und Antrag an den Einwohnerrat

### Personalreglement (PR)

Sehr geehrter Herr Präsident  
Sehr geehrte Damen und Herren

#### 1. Ausgangslage

Das heutige Personalreglement für die Stadtverwaltung Aarau (PR) vom 14. September 1998 (SRS 1.8-1) soll einer Totalrevision unterzogen werden.

Am 18. Dezember 2017 hat der Stadtrat die Vernehmlassung über den Entwurf zum neuen Personalreglement eröffnet. Sie dauerte bis zum 15. Februar 2018. Es sind insgesamt 32 Eingaben eingegangen. Details können der Liste der Vernehmlassungsteilnehmenden sowie dem Vernehmlassungsbericht entnommen werden.

Der nun dem Einwohnerrat vorgelegte Erlassentwurf basiert auf einer intensiven Auseinandersetzung des Stadtrats mit den verschiedenen Eingaben der städtischen Parteien, der eingeladenen Personalverbänden und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

#### 2. Wichtigste Punkte in der Vernehmlassung

##### a) Erlassstruktur

Die bisherige Personalverordnung und die Arbeitszeitverordnung werden zusammengefasst zu einer neuen Personalverordnung.

##### b) Anstellung

Mit der Totalrevision entfällt der Beamtenstatus. Weiter werden die Anstellungsverhältnisse nicht mehr wie bisher verfügt, sondern es werden öffentlich-rechtliche Verträge abgeschlossen. In der Vernehmlassung kamen dazu keine Einwände.

##### c) Schriftform

Entgegen den Befürchtungen der Vernehmlassung soll die Begründung, Änderung oder Beendigung des Anstellungsverhältnisses in anderer durch Text nachweisbaren Form möglich sein. Damit wird den heutigen elektronischen Kommunikationsmöglichkeiten Rechnung getragen.



d) Rechtliches Gehör bei fristloser Auflösung des Anstellungsverhältnisses

Das vorgängige Anhörungsrecht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Möglichkeit einer fristlosen Auflösung aus wichtigen Gründen sollte ursprünglich die Ausnahme sein. Die Bestimmung wird aufgrund der Eingaben geändert, so dass grundsätzlich – soweit möglich – auch in diesem Fall ein vorgängiges Anhörungsrecht besteht.

e) Anspruch auf Wiedereinstellung bei widerrechtlicher Beendigung

Ein Anspruch auf Wiedereinstellung bei widerrechtlicher Beendigung des Anstellungsverhältnisses durch die Arbeitgeberin wird als nicht sinnvoll erachtet. Die Widerrechtlichkeit muss durch ein Gericht beurteilt werden, wobei das Gerichtsverfahren das Vertrauen zwischen der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter und der Arbeitgeberin nachhaltig beeinträchtigen wird.

f) Whistleblowing

Als Folge entsprechender Eingaben in der Vernehmlassung wird im Personalreglement festgehalten, dass die Schweigepflicht nicht verletzt, wer in guten Treuen Unregelmässigkeiten oder strafrechtlich relevantes Verhalten verwaltungsintern meldet oder der zuständigen Strafverfolgungsbehörde anzeigt.

g) Zuweisung anderer Aufgaben

Die Arbeitgeberin soll die Möglichkeit haben, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine andere Aufgabe übertragen zu können. Da damit möglichst eine Kündigung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters abgewendet werden kann, entspricht dies dem Verhältnismässigkeitsprinzip.

h) Fort- und Weiterbildung

Entgegen einzelnen Eingaben in der Vernehmlassung muss die Ausbildung nicht geregelt werden: Personen in Erstausbildung fallen nicht unter das Personalrecht (§ 1 Abs. 2 PR). Bei den anderen "Ausbildungen" handelt es sich jeweils um Fort- oder Weiterbildungen (§ 31 PR).

i) Vertrauensarbeitszeit

Mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Schlüsselfunktionen soll ergänzt durch zusätzliche freie Tage das Arbeitszeitmodell der Vertrauensarbeitszeit vereinbart werden können.

j) Übergangsrente

Die bisherige Übergangsrente wird nicht in das neue Personalrecht übernommen. Sie hat bisher bei eher höher eingestuftem Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Anspruch begründet. Zudem entspricht die Förderung von vorzeitigen Pensionierungen nicht mehr der heutigen Arbeitsmarktsituation.



k) Ferien

Die Ferientage der 21- bis 45-jährigen werden von 22 Tage auf 25 Arbeitstage erhöht. Damit wird die bisherige Ungleichbehandlung korrigiert.

l) Sabbatical

Mit dem neuen Personalrecht wird die Möglichkeit des Sabbaticals eingeführt.

m) Indexierung der Lohnbänder

Die Eingaben der Vernehmlassung haben gezeigt, dass die Bestimmung über die Indexierung der Lohnbänder missverständlich war. In der Botschaft wurde nun klargestellt, dass bei einer Änderung von 3 % seit dem letzten massgebenden Indexstand, der Stadtrat die Lohnbänder anpassen kann. Der letzte massgebende Indexstand wird jeweils im Anhang 1, bei den Lohnbändern, festgehalten.

n) Zulagen

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen bezüglich Zulagen für Abend-, Nacht und Wochenendarbeit gleich behandelt werden. Dies wird durch die Vereinheitlichung der Zulagen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreicht.

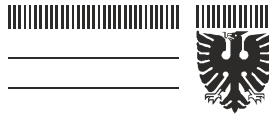
### 3. Umsetzung des Zulagensystems

In den Eingaben wurde insbesondere durch die städtischen Parteien gefordert, dass die Umsetzung des Zulagensystems zu erläutern sei.

Das neue Zulagensystem soll kostenneutral eingeführt werden. Die durchschnittlichen jährlichen Zulagen einer Sektion werden ermittelt und die zukünftig zu erwartenden Zulagen werden nach dem neuen System berechnet. Die Differenz kann so ermittelt und in den Lohn der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters übertragen werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen mit der Rechtsänderung finanziell nicht schlechter gestellt werden.

Da bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die bisher keine Zulagen erhalten haben, genaue Angaben über Abend-, Nacht- und Wochenendarbeit fehlen, können Mehrkosten von wenigen Tausend Franken entstehen. Die Mehrkosten bei den Zulagen werden durch Minderkosten, wie etwa dem Wegfall der Übergangrente oder den Nettolohnausgleich, ausgeglichen.

Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die bisher keine Zulagen erhalten haben, weil etwa die Zulagen Lohnbestandteil waren, oder neu höhere Zulagen erhalten, werden die zu erwartenden (höheren) Zulagen aus den Löhnen subtrahiert. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bisher 6.50



Franken und neu 7.50 Franken Geldzulagen pro Arbeitsstunde erhalten, wird auf den Ausgleich über den Lohn verzichtet.

Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die neu weniger Zulagen erhalten, wird die zu erwartende Differenz in den Lohn eingerechnet. Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, die oder der dadurch über den Maximallohn des Lohnbands hinauskommt, wird in das nächsthöhere Lohnband eingestuft.

#### **4. Erläuterungen zu einzelnen Paragraphen**

Für die Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen kann auf den Anhang 2 zu dieser Botschaft verwiesen werden.

#### **5. Finanzielle Auswirkungen**

Mit der vorgeschlagenen Totalrevision wird eine insgesamt kostenneutrale Einführung des neuen Personalrechts angestrebt.

##### **5.1 Minderkosten**

In den letzten zehn Jahren sind durchschnittlich jährlich Kosten von 80'000 Franken für die Übergangsrente entstanden, welche künftig wegfallen. Mit der Umsetzung des Nettolohnausgleichs kann mit einer jährlichen Einsparung von 40'000 Franken gerechnet werden.

Durch den Wegfall der Auszahlungen von positiver Gleitzeit infolge der Einführung des Sabbaticals wird mit Minderkosten von mindestens 20'000 Franken gerechnet, was einem Sechstel der geleisteten positiven Gleitzeit entspricht.

##### **5.2 Mehrkosten**

Durch die Erhöhung der Zulagen bei der Stadtpolizei und in den Pflegeheimen von heute 6.50 Franken pro Stunde auf neu 7.50 Franken pro Stunde für Abend-, Nacht- und Wochenendarbeit, entstehen Mehrkosten von geschätzten 30'000 Franken bei der Stadtpolizei und 120'000 Franken bei den Pflegeheimen. Da die Pflegeheime in einer Spezialfinanzierung geregelt sind, werden die Kosten weiterverrechnet.

Da teilweise heute Angaben darüber fehlen, wie viel Abend-, Nacht- und Wochenendarbeit tatsächlich verrichtet wurde und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht schlechter gestellt werden sollen als vorher, können Mehrkosten von wenigen Tausend Franken entstehen.

Die Einführung der Zeitzulage von 10 % für Nachtarbeit erfordert bei der Stadtpolizei ein Zusatzpensum im Umfang einer 60 % Stelle.



Durch die Erhöhung des Ferienanspruchs von 22 auf 25 Tagen für Mitarbeiter/-innen im Alter zwischen 21 und 45 Jahren entstehen rechnerische Mehrkosten von rund 115'000 Franken. Es ist jedoch davon auszugehen, dass dies in den meisten Fällen ohne Stellenerhöhung intern kompensiert werden kann.

## 6. Totalrevision der Personalverordnung

Die aktuelle Personalverordnung für das Personal der Stadtverwaltung Aarau (PV) vom 23. Oktober 2000 (SRS 1.8-2) sowie die Arbeitszeitverordnung (AZV) für die Stadtverwaltung Aarau vom 3. Dezember 2001 (SRS 1.8-3) sind ebenfalls einer Revision zu unterziehen. Die beiden Erlasse werden in einer neuen Personalverordnung zusammengefasst. Der Entwurf sowie der zugehörige Erläuterungs- und Vernehmlassungsbericht wird dem Einwohnerrat zur Kenntnis gebracht. Nach Ablauf der Referendumsfrist oder Annahme in einer Referendumsabstimmung betreffend den Beschluss des Einwohnerrats über das Personalreglement wird der Stadtrat die neue Personalverordnung beraten und verabschieden.

## 7. Fazit

Mit dem vorgelegten Personalreglement kann die Stadt Aarau zukünftig Anstellungsbedingungen anbieten, die der Situation auf dem Arbeitsmarkt gerecht werden. Der Arbeitsmarkt entwickelt sich zunehmend deutlich zum Arbeitnehmermarkt, der Fachkräftemangel ist bereits heute spürbar und nimmt weiter rasch zu. Das Image der Stadt Aarau als Arbeitgeberin soll verbessert und gestärkt werden. Die Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird gefördert durch die Fort- und Weiterbildungen, mitarbeiterfreundliche Arbeitszeiten und der Möglichkeit eines Sabbaticals. Das Lohnsystem ist transparent und verständlich. Zudem können sich die Löhne leistungsgerecht entwickeln.

Der Stadtrat stellt dem Einwohnerrat wie folgt

### **A n t r a g :**

Das Personalreglement (Anhang 1) sei gutzuheissen.

Freundliche Grüsse  
Im Namen des Stadtrats

Dr. Hanspeter Hilfiker  
Stadtpäsident

Daniel Roth  
Stadtschreiber



Anhänge zur Botschaft:

1. Personalreglement (PR)
2. Erläuterungsbericht zum Personalreglement

Verzeichnis der aufliegenden Akten:

- Liste der Vernehmlassungsteilnehmenden
- Vernehmlassungsbericht zum Entwurf des Personalreglements
- Entwurf der Personalverordnung (PV)
- Erläuterungsbericht zur Personalverordnung
- Vernehmlassungsbericht zum Entwurf der Personalverordnung