



Totalrevision des Personalrechts

Erläuterungsbericht zum Personalreglement

gemäss Botschaft an den Einwohnerrat
vom 30. April 2018



Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| Erlassverzeichnis..... | IV |
| Bund | IV |
| Kanton | V |
| Gemeinde | V |
| Private Erlasse | V |
| Personalreglement (PR) | 1 |
| 1. Allgemeine Bestimmungen..... | 1 |
| § 1 <i>Gegenstand und Geltungsbereich.....</i> | 1 |
| § 2 <i>Rechtsnatur und ergänzendes Recht.....</i> | 2 |
| 2. Begründung und Beendigung des Anstellungsverhältnisses | 2 |
| § 3 <i>Anstellungsvertrag.....</i> | 2 |
| § 4 <i>Anstellungsinstanz.....</i> | 3 |
| § 5 <i>Befristung.....</i> | 3 |
| § 6 <i>Probezeit.....</i> | 5 |
| § 7 <i>Beendigungsgründe</i> | 5 |
| § 8 <i>Anhörungsrecht bei Kündigung.....</i> | 6 |
| § 9 <i>Ordentliche Kündigung</i> | 6 |
| § 10 <i>Missbräuchliche Kündigung</i> | 8 |
| § 11 <i>Sperrfristen.....</i> | 9 |
| § 12 <i>Abgangsentschädigung</i> | 10 |
| § 13 <i>Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen.....</i> | 10 |
| § 14 <i>Widerrechtliche Beendigung</i> | 11 |
| § 15 <i>Beendigung durch Pensionierung, Invalidität oder Tod.....</i> | 11 |
| 3. Allgemeine Rechte und Pflichten | 12 |
| § 16 <i>Schutz der Persönlichkeit</i> | 12 |
| § 17 <i>Bearbeitung von Personendaten.....</i> | 12 |
| § 18 <i>Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen</i> | 13 |
| § 19 <i>Sorgfalts- und Treuepflicht.....</i> | 13 |
| § 20 <i>Schweigepflicht</i> | 13 |
| § 21 <i>Geistiges Eigentum</i> | 14 |
| § 22 <i>Haftung der Arbeitgeberin.....</i> | 15 |
| § 23 <i>Nebenberufliche Tätigkeiten</i> | 15 |
| § 24 <i>Geschenkannahmeverbot.....</i> | 16 |
| § 25 <i>Vertrauensärztliche Untersuchung</i> | 16 |
| § 26 <i>Zuweisung anderer Aufgaben</i> | 17 |
| § 27 <i>Disziplinar massnahmen.....</i> | 17 |
| § 28 <i>Freistellung bei Vergehen oder Verbrechen</i> | 18 |
| § 29 <i>Arbeitszeugnis.....</i> | 19 |
| § 30 <i>Jahresgespräch.....</i> | 20 |
| § 31 <i>Fort- und Weiterbildung</i> | 20 |
| 4. Arbeitszeit, Absenzen, Feiertage, Ferien, Urlaub..... | 21 |



| | | |
|------------|--|-----------|
| § 32 | <i>Arbeitszeit</i> | 21 |
| § 33 | <i>Absenzen</i> | 21 |
| § 34 | <i>Feiertage und arbeitsfreie Halbtage</i> | 22 |
| § 35 | <i>Ferien</i> | 22 |
| § 36 | <i>Ferienkürzung</i> | 24 |
| § 37 | <i>Bezahlter Urlaub</i> | 24 |
| § 38 | <i>Urlaub für auserschulische Jugendarbeit</i> | 26 |
| § 39 | <i>Unbezahlter Urlaub</i> | 26 |
| § 40 | <i>Sabbatical</i> | 27 |
| 5. | Lohn | 27 |
| § 41 | <i>Lohn und Lohnbänder</i> | 27 |
| § 42 | <i>Einreihung</i> | 28 |
| § 43 | <i>Festlegung des Lohns</i> | 28 |
| § 44 | <i>Lohnentwicklung</i> | 28 |
| § 45 | <i>Spontanprämien</i> | 29 |
| § 46 | <i>Treueprämie</i> | 29 |
| § 47 | <i>Lohnzahlungsnachgenuss im Todesfall</i> | 30 |
| § 48 | <i>Kinder- und Ausbildungszulagen</i> | 30 |
| 6. | Lohnfortzahlung | 31 |
| § 49 | <i>Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall</i> | 31 |
| § 50 | <i>Krankentaggeldversicherung</i> | 32 |
| § 51 | <i>Berufsunfall- und Nichtberufsunfallversicherung</i> | 33 |
| § 52 | <i>Mutterschaft und Adoption</i> | 34 |
| § 53 | <i>Lohnfortzahlung während schweizerischem Militär-, Zivilschutzdienst oder zivilem Ersatzdienst</i> | 35 |
| 7. | Berufliche Vorsorge | 36 |
| § 54 | <i>Berufliche Vorsorge</i> | 36 |
| 8. | Mitwirkungsrechte | 36 |
| § 55 | <i>Anhörungsrecht</i> | 36 |
| § 56 | <i>Personalkommission</i> | 36 |
| 9. | Ausführungsbestimmungen und Rechtsschutz | 38 |
| § 57 | <i>Ausführungsbestimmungen</i> | 38 |
| § 58 | <i>Rechtsschutz</i> | 38 |
| 10. | Übergangs- und Schlussbestimmungen | 38 |
| § 59 | <i>Übergangsbestimmung</i> | 38 |
| § 60 | <i>Inkrafttreten</i> | 39 |



Erlassverzeichnis

Bund

www.admin.ch >> Bundesrecht >> Systematische Rechtssammlung

| | |
|-------------------|--|
| AHVG | Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG) vom 20. Dezember 1946 [SR 831.10] |
| AHVV | Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV) vom 31. Oktober 1947 [SR 831.101] |
| ArG | Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG) vom 13. März 1964 [SR 822.11] |
| ATSG | Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000 [SR 830.1] |
| BBG | Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG) vom 13. Dezember 2002 [SR 412.10] |
| BV | Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 [SR 101] |
| BVG | Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) vom 25. Juni 1982 [SR 831.40] |
| DesG | Bundesgesetz über den Schutz von Design (Designgesetz, DesG) vom 5. Oktober 2011 [SR 232.12] |
| EOG | Bundesgesetz über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbssersatzgesetz, EOG) vom 25. September 1952 [SR 834.1] |
| EOV | Verordnung zum Erwerbssersatzgesetz (EOV) vom 24. November 2004 [SR 834.11] |
| FamZG | Bundesgesetz über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz, FamZG) vom 24. März 2006 [SR 836.2] |
| KJFG | Bundesgesetz über die Förderung der ausserschulischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen (Kinder- und Jugendförderungsgesetz, KJFG) vom 30. September 2011 [SR 446.1] |
| MDV | Verordnung über die Militärdienstpflicht (MDV) vom 19. November 2003 [SR 512.21] |
| Mitwirkungsgesetz | Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz) vom 17. Dezember 1993 [SR 822.14] |
| OR | Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Titel: Obligationenrecht) vom 30. März 1911 [SR 220] |
| PatG | Bundesgesetz über die Erfindungspatente (Patentgesetz, PatG) vom 25. Juni 1954 [SR 232.14] |
| StGB | Schweizerisches Strafgesetzbuch vom 21. Dezember 1937 [SR 311.0] |
| StPO | Schweizerische Strafprozessordnung (Strafprozessordnung, StPO) vom 5. Oktober 2007 [SR 312.0] |
| URG | Bundesgesetz über das Urheberrecht und verwandte Schutzrechte (Urheberrechtsgesetz, URG) vom 9. Oktober 1992 [SR 231.1] |
| UVG | Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 1981 [SR 832.20] |
| UVV | Verordnung über die Unfallversicherung (UVV) vom 20. Dezember 1982 [SR 832.202] |



VVG Bundesgesetz über den Versicherungsvertrag (Versicherungsvertragsgesetz, VVG) vom 2. April 1908 [SR 221.229.1]

Kanton

www.ag.ch >> Über uns >> Gesetze >> Gesetzessammlungen >> Systematische Sammlung des Aargauischen Rechts (SAR)

| | |
|-------------------------------------|---|
| EG FamZG | Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Familienzulagen (EG FamZG) vom 24. März 2009 [SAR 815.200] |
| GAL | Gesetz über die Anstellung von Lehrpersonen (GAL) vom 17. Dezember 2002 [SAR 411.200] |
| Gemeindegesezt | Gesetz über die Einwohnergemeinden (Gemeindegesezt) vom 19. Dezember 1978 [SAR 171.100] |
| Gesetz über die Ortsbürgergemeinden | Gesetz über die Ortsbürgergemeinden vom 19. Dezember 1978 [SAR 171.200] |
| HG | Haftungsgesetz (HG) vom 24. März 2009 [SAR 150.200] |
| IDAG | Gesetz über die Information der Öffentlichkeit, den Datenschutz und das Archivwesen (IDAG) vom 24. Oktober 2006 [SAR 150.700] |
| KV | Verfassung des Kantons Aargau vom 25. Juni 1980 [SAR 110.000] |
| Lohndekret | Dekret über die Löhne des kantonalen Personals (Lohndekret) vom 30. November 1999 [SAR 165.130] |
| PersG | Gesetz über die Grundzüge des Personalrechts (Personalgesetz, PersG) vom 16. Mai 2000 [SAR 165.100] |
| VIDAG | Verordnung zum Gesetz über die Information der Öffentlichkeit, den Datenschutz und das Archivwesen (VIDAG) vom 26. September 2007 [SAR 150.711] |

Gemeinde

www.aarau.ch >> Reglemente >> Systematische Sammlung

| | |
|-----------------|---|
| aAZV | Arbeitszeitverordnung (AZV) für die Stadtverwaltung Aarau vom 3. Dezember 2011 [SRS 1.8-3] |
| aPR | Personalreglement für die Stadtverwaltung Aarau (PR) vom 14. September 1998 [SRS 1.8-1] |
| aPV | Personalverordnung für das Personal der Stadtverwaltung Aarau (PV) vom 23. Oktober 2000 [SRS 1.8-2] |
| Gemeindeordnung | Gemeindeordnung der Einwohnergemeinde Aarau vom 23. Juni 1980 [SRS 1.1-1] |

Private Erlasse

Vorsorgereglement Vorsorgereglement der Pensionskasse der Stadt Aarau



| Entwurf vom 18. April 2018 | Botschaft |
|--|--|
| Personalreglement (PR) | |
| <p><i>Der Einwohnerrat der Stadt Aarau,</i></p> <p>gestützt auf die §§ 20 Abs. 2 lit. I, 50 Abs. 1 und 55 Abs. 1 des Gesetzes über die Einwohnergemeinden (Gemeindegesetz) vom 19. Dezember 1978¹⁾,</p> <p><i>beschliesst:</i></p> | |
| I. | |
| 1. Allgemeine Bestimmungen | |
| <p>§ 1 Gegenstand und Geltungsbereich</p> <p>¹ Dieses Reglement regelt die Anstellungsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einwohnergemeinde Aarau.</p> <p>² Ausgenommen sind Lehrverhältnisse, die der eidgenössischen und kantonalen Gesetzgebung über die Berufsbildung unterstehen.</p> | <p>Bisher § 1 aPR.</p> <p>Es wird nicht mehr unterschieden zwischen Anstellungen nach PR (öffentlich-rechtlich) und Anstellungen nach Obligationenrecht (Praktikanten, Aushilfen etc.; privatrechtlich), was der Rechtsgleichheit dient und die Personaladministration vereinfacht.</p> <p>Das vorliegende Personalreglement erlässt der Einwohnerrat für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einwohnergemeinde Aarau. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ortsbürgergemeinde werden nicht direkt erfasst, jedoch hat die Ortsbürgergemeindeversammlung den Anschluss an das jeweils gültige Personalreglement der Einwohnergemeinde erklärt (vgl. § 7 Abs. 2 lit. g des Gesetzes über die Ortsbürgergemeinden).</p> <p>Die Lernenden sind gemäss Art. 14 BBG zwingend mit einem privatrechtlichen Arbeitsvertrag gemäss Art. 344 ff. OR anzustellen.</p> <p>Die Lehrerinnen und Lehrer werden durch die (Kreis-)Schulpflege nach kantonalem Recht angestellt (vgl. §§ 1 Abs. 1 und 42 Abs. 1 GAL). Die Lehrkräfte unterstehen nicht dem vorliegenden Personalreglement.</p> |

¹⁾ SAR [171.100](#)



| Entwurf vom 18. April 2018 | Botschaft |
|---|--|
| <p>§ 2 Rechtsnatur und ergänzendes Recht</p> <p>¹ Die Anstellungsverhältnisse sind öffentlich-rechtlicher Natur.</p> <p>² Enthalten dieses Reglement oder dessen Ausführungsbestimmungen keine Regelung, so ist das kantonale Personalrecht sinngemäss anwendbar.</p> | <p>Absatz 1 entspricht § 3 aPR. Absatz 2 ist neu.</p> <p>Das Anstellungsverhältnis nach Personalreglement untersteht weiterhin dem öffentlichen Recht, was der Kanton in § 49 Abs. 1 Gemeindegesetz auch so vorsieht. Dadurch ist die Arbeitgeberin bei der Ausgestaltung sowie Anwendung des Personalrechts an die Grundsätze des verwaltungsrechtlichen Handelns (Legalitätsprinzip, Rechtsgleichheit, öffentliches Interesse, Verhältnismässigkeitsgebot, Treu und Glaube, Willkürverbot) gebunden und hat die Grundrechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu wahren.</p> <p>Auf nicht absehbare Fälle, für die das vorliegende Personalreglement keine Regelung enthält, findet das kantonale Personalrecht Anwendung. Diese Regelung entspricht ebenfalls § 50 Gemeindegesetz. Anwendung findet dabei nicht nur das formelle Recht selbst, sondern auch die Rechtsprechung dazu.</p> |
| <p>2. Begründung und Beendigung des Anstellungsverhältnisses</p> | |
| <p>§ 3 Anstellungsvertrag</p> <p>¹ Das Anstellungsverhältnis wird durch Vertrag begründet.</p> <p>² Die Begründung, Änderung oder Beendigung des Anstellungsverhältnisses erfolgt schriftlich oder in anderer durch Text nachweisbarer Form.</p> | <p>Neu.</p> <p>Der Beamtenstatus wird aufgehoben. Für keine Funktion der Stadt Aarau schreibt übergeordnetes Recht den Beamtenstatus vor. Anstellungen werden nicht mehr verfügt, sondern durch Verträge abgeschlossen. Dies ist zeitgemäss, gerade weil die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Ausgestaltung des Anstellungsverhältnisses vermehrt einbezogen werden sollen. Auswirkung hat der Wechsel von der Verfügung zum Vertrag vor allem auf den Rechtsschutz (vgl. hinten, § 58 PR).</p> <p>Aufgrund der Rechtssicherheit wird für die Begründung, Änderung oder Beendigung des Anstellungsvertrags die Schrift- oder andere Textform verlangt. Bei der Schrift- oder Textform handelt es sich um ein Gültigkeitserfordernis. Unter "in anderer durch Text nachweisbarer Form" fallen auch Erklärungen per E-Mail, SMS etc. Damit wird den heutigen elektronischen Kommunikationsmöglichkeiten Rechnung getragen.</p> |



| Entwurf vom 18. April 2018 | Botschaft |
|---|--|
| <p>³ Änderungen zugunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kommen ohne deren Zustimmung zustande.</p> <p>⁴ Bei ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht die Anstellung unter dem Vorbehalt der Erteilung der notwendigen Bewilligungen.</p> | <p>Ausgenommen von Absatz 2 sind Änderungen zugunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie beispielsweise eine Lohnerhöhung. Zugunsten eines ökonomischen Verwaltungshandelns und des Verhältnismässigkeitsprinzips kann die Arbeitgeberin von der Zustimmung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei einer Vertragsänderung ausgehen, wenn sie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugute kommt. Dies schliesst nicht aus, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter sich ausdrücklich gegen die Änderung wehren kann. Dann gilt die Vertragsänderung als nicht zustande gekommen.</p> <p>Bei ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleibt für die Verbindlichkeit des Vertrags die Erteilung der Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung durch die zuständige Behörde vorbehalten.</p> |
| <p>§ 4 Anstellungsinanz</p> <p>¹ Der Stadtrat ist für die Anstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuständig.</p> <p>² Er kann die Anstellungskompetenz an die Abteilungsleiterinnen oder Abteilungsleiter delegieren.</p> | <p>Bisher § 4 aPR.</p> <p>Gemäss § 37 Abs. 2 lit. o Gemeindegesetz sowie § 32 Abs. 2 lit. h Gemeindeordnung obliegt dem Stadtrat die Anstellung des Gemeindepersonals.</p> <p>Die Anstellungskompetenz kann delegiert werden (vgl. § 39 Gemeindegesetz, § 34 Gemeindeordnung). Die Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter sollen in der Regel weiterhin zuständig für die Anstellungen der ihnen unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein.</p> |
| <p>§ 5 Befristung</p> <p>¹ Das Anstellungsverhältnis ist unbefristet, wenn nichts anderes vereinbart wird.</p> | <p>Wie bisher.</p> <p>Die Arbeitgeberin kann mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schon bei Vertragsabschluss den Beendigungszeitpunkt des Anstellungsverhältnisses vereinbaren. Eine Befristung muss ausdrücklich im jeweiligen Anstellungsvertrag aufgeführt werden.</p> |



| Entwurf vom 18. April 2018 | Botschaft |
|---|---|
| <p>² Die Befristung eines Anstellungsverhältnisses und dessen Verlängerung dürfen die maximale Dauer von zwei Jahren nicht überschreiten. Ausgenommen sind Ausbildungsverträge.</p> <p>³ Ein länger dauerndes Anstellungsverhältnis gilt mit Erreichen der Frist gemäss Absatz 2 als unbefristet.</p> | <p>Die Arbeitgeberin ist darauf angewiesen, befristete Anstellungsverträge abschliessen zu können (z.B. Projektarbeiten, Praktikumsstellen, saisonale Arbeiten). Dadurch soll aber nicht das Konstrukt der Kettenarbeitsverträge gefördert werden. Nicht als unzulässiger Kettenarbeitsvertrag gilt beispielsweise die wiederholt befristete Anstellung eines Badmeisters in der Freibadesaison.</p> <p>Der Beendigungstermin eines befristeten Anstellungsverhältnisses kann durch Vereinbarung zwischen der Arbeitgeberin und der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter einvernehmlich verschoben werden. Somit verlängert oder verkürzt sich der bestehende Anstellungsvertrag. Soll die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aber eine neue Funktion übernehmen, ist ein neuer Vertrag abzuschliessen.</p> <p>Die maximale Frist von zwei Jahren bringt zum Ausdruck, dass die endlose Aneinanderreihung von befristeten Arbeitsverhältnissen untersagt ist. Die Regelung dient insofern dem Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, als sie nicht endlos über ihre berufliche Zukunft im Ungewissen gelassen werden.</p> <p>Nach einer Dauer von zwei Jahren wird ein befristetes Anstellungsverhältnis in ein unbefristetes umgewandelt. Das Anstellungsverhältnis untersteht dann der ordentlichen Kündigung und deren Kündigungsschutz.</p> |



| Entwurf vom 18. April 2018 | Botschaft |
|---|--|
| <p>§ 6 Probezeit</p> <p>¹ Wenn nichts anderes vereinbart wurde, gelten die ersten drei Monate des Anstellungsverhältnisses als Probezeit.</p> <p>² Die Probezeit kann bis auf sechs Monate verlängert werden.</p> <p>³ Die Probezeit verlängert sich um die Dauer der Abwesenheit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht.</p> | <p>Bisher § 16 aPR.</p> <p>Die Probezeit gilt sowohl bei unbefristeten wie auch bei befristeten Anstellungsverhältnissen. Sie beginnt mit der tatsächlichen Arbeitsaufnahme. Während der Probezeit erhält die Arbeitgeberin unter anderem die Möglichkeit, die Eignung der neuen Mitarbeiterin oder des neuen Mitarbeiters zu prüfen.</p> <p>Die Vereinbarung einer Probezeit mit derselben Mitarbeiterin oder demselben Mitarbeiter ist grundsätzlich nur einmal möglich. Ausgenommen sind Fälle, in denen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine neue Funktion übernimmt oder ein längerer zeitlicher Unterbruch zwischen den Anstellungsverhältnissen liegt. Es besteht die Möglichkeit, dass die Arbeitgeberin und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter von der vorgesehenen Probezeit abweichen können. Beispielsweise kann sie ganz wegbedungen werden.</p> <p>Die Probezeit soll in begründeten Fällen bis auf sechs Monate verlängert werden können. Diese Frist kann bereits im Anstellungsvertrag so vereinbart werden oder nachträglich im Falle einer Vertragsänderung durch beidseitige Abrede.</p> <p>Diese Regelung entspricht Art. 335b Abs. 3 OR, welche aufgrund § 7 PersG zur Anwendung kommt. Neu wird es ausdrücklich im Personalreglement festgehalten. Die Aufzählung ist abschliessend, womit weder Schwangerschaft, noch Ferien oder unbezahlter Urlaub zur Verlängerung führen.</p> |
| <p>§ 7 Beendigungsgründe</p> <p>¹ Das Anstellungsverhältnis endet durch:</p> <p>a) Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen,</p> <p>b) Kündigung,</p> <p>c) fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen,</p> <p>d) Ablauf der befristeten Anstellung,</p> | <p>Bisher § 17 Abs. 1 aPR.</p> <p>Aus der Vertragsfreiheit ergibt sich unter anderem die Aufhebungsfreiheit. Danach steht jeder Partei das Recht zu, einen einmal geschlossenen Vertrag wieder auflösen zu können.</p> <p>Ebenfalls werden die Fälle erfasst, bei denen die Möglichkeit zur Erbringung der persönlichen Arbeitsleistung wegfällt.</p> <p>Es ist darauf hinzuweisen, dass es sich bei § 7 um einen Grundsatzentscheid</p> |



| Entwurf vom 18. April 2018 | Botschaft |
|---|--|
| e) Pensionierung, f) Invalidität, g) Tod. | handelt. Die aufgezählten Gründe werden in den §§ 8 bis 15 PR genauer definiert. |
| <p>§ 8 Anhörungsrecht bei Kündigung</p> <p>¹ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist bei einer Kündigung durch die Arbeitgeberin vorgängig anzuhören.</p> <p>² Kann die Anhörung bei der fristlosen Auflösung aus wichtigen Gründen nicht vorgängig erfolgen, ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter durch die Arbeitgeberin nachträglich anzuhören.</p> | <p>Bisher § 18 Abs. 1 Satz 1 aPR.</p> <p>Grundsätzlich hat das Gemeinwesen das rechtliche Gehör nur dann zu wahren, wenn es in Form von Verfügungen, also hoheitlich, handelt. Das Bundesgericht entschied, dass das rechtliche Gehör auch bei öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen zu wahren sei. Beabsichtigt die Arbeitgeberin einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter zu kündigen, hat sie demnach vorgängig die betreffende Person anzuhören.</p> <p>Der Anspruch auf rechtliches Gehör der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt nicht absolut. Auch in diesem Fall soll das rechtliche Gehör grundsätzlich vorgängig gewährt werden. Ist die vorgängige Gewährung des rechtlichen Gehörs im Einzelfall nicht möglich, ist es nachträglich nachzuholen (§ 21 Abs. 2 VRPG).</p> |
| <p>§ 9 Ordentliche Kündigung</p> <p>¹ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter sowie die Arbeitgeberin können das Anstellungsverhältnis kündigen. Auf Verlangen hat die Arbeitgeberin ihre Kündigung schriftlich zu begründen.</p> | <p>Bisher § 17 Abs. 2 aPR.</p> <p>Beiden Parteien ist es möglich, das Anstellungsverhältnis zu beenden. Bei einer Kündigung durch die Arbeitgeberin kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine Begründung verlangen. Dieses Recht ergibt sich aus dem Anspruch auf rechtliches Gehör und entspricht gleichzeitig der Regelung im Obligationenrecht (vgl. Art. 335 Abs. 2 OR). Da eine Begründung nicht immer im Interessen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters liegt, erfolgt die Begründung durch die Arbeitgeberin nur auf ausdrücklichen Wunsch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.</p> |



| Entwurf vom 18. April 2018 | Botschaft |
|---|--|
| <p>² Die Arbeitgeberin darf nur aus sachlichen Gründen kündigen.</p> <p>³ Die Kündigung muss spätestens am letzten Tag vor Beginn der Kündigungsfrist der Gegenpartei zugehen.</p> <p>⁴ Die Kündigungsfrist beträgt:</p> <p>a) während der Probezeit vierzehn Kalendertage,</p> <p>b) im ersten Anstellungsjahr einen Monat auf Ende eines Kalendermonats,</p> <p>c) ab dem vollendeten ersten Anstellungsjahr drei Monate auf Ende eines Kalendermonats.</p> <p>⁵ Sie kann im gegenseitigen Einvernehmen verlängert oder auf Antrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters verkürzt werden.</p> <p>⁶ Wenn nichts anderes vereinbart wurde, ist ein befristetes Anstellungsverhältnis nicht ordentlich kündbar.</p> | <p>Im Gegensatz zum Obligationenrecht besteht im öffentlichen Personalrecht keine Kündigungsfreiheit. Die Arbeitgeberin ist an die Grundsätze des Verwaltungshandelns und die Grundrechte gebunden. Insbesondere hat sie das Willkürverbot, das Gleichbehandlungsgebot und das Verhältnismässigkeitsprinzip zu respektieren. Folglich darf eine Kündigung durch die Arbeitgeberin nur aus sachlichen Gründen ausgesprochen werden. Zudem muss vor der Kündigung geprüft werden, ob eine mildere Massnahme ergriffen werden kann.</p> <p>Für die Kündigung als empfangsbedürftige Willenserklärung gelten die üblichen Zugangs- und Empfangsregeln.</p> <p>In Absatz 4 wird der Grundsatz festgehalten. Absatz 5 präzisiert Absatz 4 insofern, dass insbesondere bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Leitungsfunktion im gegenseitigen Einvernehmen eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden kann. Vermehrt wird von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine kürzere Kündigungsfrist und damit mehr Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt gewünscht. Es ist zu erwarten, dass dies in Zukunft zunehmen wird. Daher soll auf Antrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters von Absatz 4 auf Verlangen abgewichen werden können.</p> <p>Unter den Begriff des Anstellungsjahres fällt die Zeit, in der die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bei der Einwohnergemeinde Aarau mit zusammenhängender Arbeitsdauer angestellt war. Hat beispielsweise eine Mitarbeiterin ihre Lehre (Vertrag nach OR) bei der Stadtverwaltung absolviert und arbeitet sie anschliessend bei der Arbeitgeberin weiter, so wird die Lehrzeit an die Anstellungszeit angerechnet.</p> <p>Die Beendigung eines befristeten Anstellungsverhältnisses erfolgt grundsätzlich durch Zeitablauf. Wird im Einzelfall eine Kündigungsmöglichkeit vorgesehen, sind aufgrund des Gebots der Gleichbehandlung die Bestimmungen gemäss Absatz 4 anwendbar.</p> |



| Entwurf vom 18. April 2018 | Botschaft |
|---|---|
| <p>§ 10 Missbräuchliche Kündigung</p> <p>¹ Die Kündigung darf nicht missbräuchlich ausgesprochen werden.</p> <p>² Missbräuchlich ist eine Kündigung insbesondere, wenn die Arbeitgeberin sie ausspricht:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) weil die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Pflichten erfüllt, die sich aus dem Anstellungsverhältnis ergeben; b) wegen persönlichen Eigenschaften der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, die weder einen Bezug zum Anstellungsverhältnis haben noch die Zusammenarbeit im Betrieb wesentlich beeinträchtigen; c) weil die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verfassungsmässige Rechte ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Anstellungsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb; d) ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zu vereiteln; e) weil die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Anstellungsverhältnis geltend macht; f) weil die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter schweizerischen obligatorischen Militär-, Zivilschutzdienst oder zivilen Ersatzdienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt; | <p>Bisher § 18 aPR.</p> <p>Das Obligationenrecht verbietet in Art. 336 OR die Kündigung aufgrund missbräuchlicher Gründe. Dies soll sinngemäss übernommen werden. Die Bestimmung schränkt das Kündigungsrecht weiter ein. Die Schranke der Missbräuchlichkeit tritt für die Arbeitgeberin zusätzlich neben die Anforderung, dass eine Kündigung nur aufgrund eines sachlichen Grundes zulässig ist.</p> <p>Missbräuchlich kann das Motiv sein, aufgrund dessen gekündigt wird. Die Aufzählung ist nicht abschliessend, was bedeutet, dass weitere Gründe eine missbräuchliche Kündigung darstellen können, wenn sie vergleichbar schwer wiegen.</p> |



| Entwurf vom 18. April 2018 | Botschaft |
|---|--|
| <p>g) weil die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil sie oder er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;</p> <p>h) während die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zur Arbeitnehmervertretung gewählt ist und die Arbeitgeberin keinen begründeten Anlass zur Kündigung hatte;</p> <p>i) im Rahmen einer Massenentlassung, ohne dass die Arbeitnehmervertretung konsultiert worden ist.</p> | |
| <p>§ 11 Sperrfristen</p> <p>¹ Die Arbeitgeberin darf das Anstellungsverhältnis nach der Probezeit nicht kündigen während:</p> <p>a) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter schweizerischen obligatorischen Militär-, Zivildienst oder zivilen Ersatzdienst leistet, sowie, wenn die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, vier Wochen vorher und nachher;</p> <p>b) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Anstellungsjahr während 30 Kalendertagen, ab dem zweiten bis und mit fünften Anstellungsjahr während 90 Kalendertagen und ab dem sechsten Anstellungsjahr während 180 Kalendertagen;</p> <p>c) der Schwangerschaft und in den sechzehn Wochen nach der Niederkunft einer Mitarbeiterin;</p> <p>d) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter mit Zustimmung der Arbeitgeberin an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.</p> <p>² Werden mehrere Tatbestände gemäss Absatz 1 zeitgleich erfüllt, gilt die längere Sperrfrist.</p> | <p>Bisher § 18 Abs. 1 Satz 2 aPR.</p> <p>Nach Ende der Probezeit sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den genannten Fällen im Bestand ihres Anstellungsvertrags geschützt. In dieser Zeit darf ihnen gegenüber keine ordentliche Kündigung durch die Arbeitgeberin ausgesprochen werden. Grund für den Schutz ist, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den genannten Fällen kaum die Möglichkeit hätten, eine neue Arbeitsstelle zu finden. Die genannten Gründe sind abschliessend.</p> <p>Fallen mehrere Gründe für eine Sperrfrist zeitlich zusammen, so gilt die jeweils längere Dauer.</p> |



| Entwurf vom 18. April 2018 | Botschaft |
|--|--|
| <p>³ Die Kündigung während einer Sperrfrist ist nichtig.</p> <p>⁴ Tritt während der Kündigungsfrist ein Tatbestand gemäss Absatz 1 ein, verlängert sich die Kündigungsfrist um die Dauer der effektiven Verhinderung, jedoch maximal um die Dauer der Sperrfrist.</p> | <p>Eine ordentliche Kündigung während einer Sperrfrist entfaltet keine rechtliche Wirkung.</p> <p>Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird diejenige Zeit, maximal aber die Dauer der Sperrfrist, nachgewährt, welche sie für eine Stellensuche wegen eines in Absatz 1 genannten Grundes nicht nutzen konnten.</p> |
| <p>§ 12 Abgangsentschädigung</p> <p>¹ Wird das Anstellungsverhältnis einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters ab dem 50. Geburtstag ohne Verschulden nach mindestens zwanzig Anstellungsjahren durch die Arbeitgeberin gekündigt oder einvernehmlich aufgelöst, hat sie oder er Anspruch auf eine Abgangsentschädigung in der Höhe von sechs Monatslöhnen (ohne Lohnzulagen).</p> <p>² Anstelle einer Auszahlung kann mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter vereinbart werden, dass die Arbeitgeberin mit der Abgangsentschädigung gemäss Absatz 1 Outplacement-Massnahmen finanziert.</p> | <p>Bisher § 21 aPR.</p> <p>Als anspruchsbegründender Beendigungsgrund kommen die einvernehmliche Auflösung sowie die ordentliche Kündigung durch die Arbeitgeberin in Betracht. Voraussetzung für den Anspruch ist kumulativ die Vollendung des 50. Lebensjahres, eine Anstellung bei der Arbeitgeberin von mindestens 20 vollendeten Jahren sowie kein Verschulden an der Beendigung des Anstellungsvertrags.</p> <p>Anstatt die sechs Monatslöhne gemäss Absatz 1 auszubezahlen, kann die Arbeitgeberin auf Wunsch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters bis zu diesem maximalen Betrag Massnahmen für die berufliche Neuorientierung finanzieren.</p> |
| <p>§ 13 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen</p> <p>¹ Aus wichtigen Gründen kann das Anstellungsverhältnis jederzeit aufgelöst werden. Auf Verlangen ist die fristlose Auflösung schriftlich zu begründen.</p> | <p>Bisher § 17 Abs. 4 aPR.</p> <p>Eine fristlose Auflösung können sowohl die Arbeitgeberin als auch die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aussprechen. Es muss jedoch ein wichtiger Grund vorliegen. Die fristlose Auflösung durch die Arbeitgeberin muss verhältnismässig sein. Können mildere Massnahmen ergriffen werden, durch die die eingetretene Störung des Anstellungsverhältnisses in zumutbarer Weise behoben werden kann, ist die fristlose Auflösung unzulässig.</p> |



| Entwurf vom 18. April 2018 | Botschaft |
|--|--|
| <p>² Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist.</p> | <p>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ein aus dem rechtlichen Gehör fließendes Recht auf Begründung. Dadurch kann die betroffene Mitarbeiterin oder der betroffene Mitarbeiter nachprüfen, ob ein wichtiger Grund für eine fristlose Auflösung vorliegt. Da eine Begründung nicht immer im Interesse der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ist, soll die fristlose Auflösung nur auf Wunsch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters durch die Arbeitgeberin begründet. Bei der fristlosen Auflösung kommt auch der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine Begründungspflicht zu.</p> <p>Ob ein wichtiger Grund vorliegt, ist in Betrachtung aller Umstände zu ermitteln und hängt vom konkreten Anstellungsverhältnis ab.</p> |
| <p>§ 14 Widerrechtliche Beendigung</p> <p>¹ Erweist sich die Kündigung des Anstellungsverhältnisses nachträglich als missbräuchlich oder erfolgte die Kündigung ohne sachlichen Grund oder bei einer fristlosen Auflösung ohne wichtigen Grund, hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf Entschädigung in der Höhe von bis zu sechs Monatslöhnen (ohne Lohnzulagen).</p> <p>² Ein Anspruch auf Wiedereinstellung besteht nicht.</p> | <p>Neu.</p> <p>Von dieser Regelung erfasst wird die ordentliche Kündigung ohne sachlichen Grund, die missbräuchliche ordentliche Kündigung sowie die fristlose Auflösung ohne wichtigen Grund. Die Folgen einer widerrechtlichen Beendigung richten sich nach der Regelung im Obligationenrecht (Art. 336a OR). Die Entschädigung orientiert sich am Jahreslohn, womit der 13. Monatslohn ebenfalls anteilmässig einbezogen wird. Die Lohnzulagen werden nicht eingerechnet, weil sie Entgelt für effektiv erbrachte Arbeitszeit unter bestimmten Umständen sind. Das Gericht hat im Einzelfall die genaue Höhe der Entschädigung festzulegen, insbesondere mit Rücksicht auf das Alter der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters sowie des Verschuldens der Arbeitgeberin.</p> <p>Diese Regelung folgt der Erfahrung in der Praxis, wonach bei einem Streit um die Kündigung das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien nachhaltig zerrüttet wird. Nicht ausgeschlossen ist der Einzelfall, wo beide Parteien ein neues Anstellungsverhältnis wünschen. In einem solchen Fall muss ein neuer Anstellungsvertrag abgeschlossen werden.</p> |
| <p>§ 15 Beendigung durch Pensionierung, Invalidität oder Tod</p> <p>¹ Das Anstellungsverhältnis endet ohne Kündigung am Ende des Kalendermonats, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter den 65. Geburtstag begeht, am Tag der Zusprechung einer vollen Invalidenrente oder am Todestag.</p> | <p>Bisher § 22 Abs. 1 aPR.</p> <p>Die Bestimmung nennt jene objektiven Gründe, aufgrund derer das Anstellungsverhältnis ohne vertragliche Erklärung beendet wird.</p> |



| Entwurf vom 18. April 2018 | Botschaft |
|---|---|
| <p>² Bei einer Beschäftigung über die ordentliche Pensionierung hinaus ist ein neuer Anstellungsvertrag abzuschliessen.</p> <p>³ Wird wegen Invalidität eine Teilrente zugesprochen, wird das Anstellungsverhältnis dem Grad der Invalidität angepasst.</p> | <p>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen bei einer ordentlichen Pensionierung das Anstellungsverhältnis nicht mehr kündigen. Soll eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter weiter beschäftigt werden, ist ein neuer Anstellungsvertrag abzuschliessen.</p> <p>Kann eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter nicht mehr zu seinem vereinbarten Arbeitspensum die Arbeitsleistung erbringen, werden die Arbeitszeit und/oder der Lohn von Gesetzes wegen auf das höchst mögliche Mass heruntersetzt.</p> |
| 3. Allgemeine Rechte und Pflichten | |
| <p>§ 16 Schutz der Persönlichkeit</p> <p>¹ Die Arbeitgeberin achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p> <p>² Sie trifft die erforderlichen und zumutbaren Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p> <p>³ Der Stadtrat legt fest, an wen sich betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Schutz ihrer Persönlichkeit wenden können.</p> | <p>Bisher § 26 aPR.</p> <p>Die Arbeitgeberin hat aufgrund der ihr obliegenden Fürsorgepflicht die Persönlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu achten und zu schützen.</p> <p>Die Arbeitgeberin trifft eine Handlungspflicht. Der Persönlichkeitsschutz findet seine Grenzen an der Verhältnismässigkeit. Von der Arbeitgeberin können nur Massnahmen verlangt werden, die wirtschaftlich und technisch möglich und zumutbar sind. Zudem können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch in einem gewissen Masse einem Eingriff in die Persönlichkeit stillschweigend oder ausdrücklich zustimmen (vgl. Art. 28 Abs. 2 ZGB).</p> <p>Wenn eine Persönlichkeitsverletzung droht oder erfolgt, soll sich die betroffene Person an jemanden wenden können. Dies dient einerseits dazu, allenfalls Massnahmen gegen die fehlbare Person ergreifen zu können und andererseits die Wiederholung von Persönlichkeitsverletzungen zu unterbinden.</p> |
| <p>§ 17 Bearbeitung von Personendaten</p> | <p>Neu.</p> <p>Für die Bearbeitung von Personendaten, die für das Anstellungsverhältnis erforderlich sind, wird explizit eine gesetzliche Grundlage geschaffen. Da die Datenbearbeitung mit dem Persönlichkeitsschutz verbunden ist, wird diese direkt nachfolgend dazu eingefügt. Es werden unter anderem auch Daten im Zusammenhang mit der Bewerbung erfasst, wenn noch kein Anstellungsvertrag besteht.</p> |



| Entwurf vom 18. April 2018 | Botschaft |
|--|---|
| <p>¹ Die Arbeitgeberin bearbeitet die für das Anstellungsverhältnis erforderlichen Personendaten. Es gilt die kantonale Gesetzgebung über den Datenschutz.</p> | <p>Es wird auf das IDAG und die VIDAG verwiesen. Einerseits richten sich die Begriffe der Bearbeitung von Personendaten nach dem IDAG (vgl. § 3 Abs. 1 lit. d, g und k), andererseits finden die Bearbeitungsgrundsätze Anwendung (vgl. §§ 8 bis 12 und 21 IDAG). Den betroffenen Personen steht das Einsichtsrecht gemäss §§ 23 ff. IDAG bezüglich ihren Personendaten zu.</p> |
| <p>§ 18 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen</p> <p>¹ Die Arbeitgeberin schützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung gegen sie erhoben werden.</p> <p>² Der Stadtrat regelt die Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz, wenn sich zur Wahrung der Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Beschreitung des Rechtswegs als notwendig erweist und ein Zusammenhang mit der Aufgabenerfüllung besteht.</p> | <p>Neu.</p> <p>Dieser Bestimmung liegt die Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin zugrunde. Im Gegensatz zum Persönlichkeitsschutz gemäss § 16 PR, welcher sich hauptsächlich auf den Persönlichkeitsschutz gegen Verletzung durch die Arbeitgeberin oder durch andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezieht, wird hier der Schutz vor Angriffen Dritter geregelt.</p> <p>Die Arbeitgeberin schützt das Vermögen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, indem sie die Kosten für den Rechtsschutz übernehmen kann. Weitere Massnahmen der Arbeitgeberin sind nicht ausgeschlossen und sind im Einzelfall zu prüfen.</p> |
| <p>§ 19 Sorgfalts- und Treuepflicht</p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, die ihnen übertragene Arbeit persönlich, sorgfältig und nach bestem Wissen und Können auszuführen sowie die Interessen der Arbeitgeberin zu wahren. Qualitätsvorgaben und Prozessabläufe sind einzuhalten.</p> <p>² Sie richten ihr Handeln nach den gesetzlichen Vorgaben und den Weisungen der Arbeitgeberin aus.</p> <p>³ Sie unterlassen alles, was das Vertrauen in die Arbeitgeberin ungünstig beeinflussen könnte.</p> <p>⁴ Sie haften für den Schaden, den sie der Arbeitgeberin absichtlich oder grobfahrlässig zufügen.</p> | <p>Bisher § 25 aPR.</p> <p>Die Sorgfaltspflicht bestimmt die Arbeitspflicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in qualitativer Hinsicht. Entspricht die Arbeitsleistung nicht der vorgegebenen Qualität, haftet die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter für den Schaden, wenn sie oder ihn ein Verschulden (Grob-fahrlässigkeit oder Absicht) trifft.</p> <p>Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern obliegt die Treuepflicht. Sie haben sich allem zu enthalten, was den Interessen der Arbeitgeberin widerspricht. Im öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis erstreckt sich die Treuepflicht auch auf das Verhalten ausserhalb des Arbeitsplatzes. Je höher die Stellung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters in der Verwaltung ist, desto eher vertritt sie oder er auch in der Freizeit die Arbeitgeberin gegen aussen.</p> |
| <p>§ 20 Schweigepflicht</p> | <p>Bisher § 30 aPR.</p> |



| Entwurf vom 18. April 2018 | Botschaft |
|---|---|
| <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind während und nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses über berufliche Angelegenheiten, Beobachtungen und Wahrnehmungen zur Verschwiegenheit verpflichtet.</p> <p>² Der Stadtrat regelt die Entbindung von der Schweigepflicht.</p> <p>³ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haften zivil- und strafrechtlich für jede Verletzung der Schweigepflicht.</p> <p>⁴ Die Schweigepflicht verletzt nicht, wer in guten Treuen Unregelmässigkeiten oder strafrechtlich relevantes Verhalten verwaltungsintern meldet oder der zuständigen Strafverfolgungsbehörde anzeigt.</p> | <p>Aus der Treuepflicht und dem Datenschutz fliesst die Pflicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, über Wissen zu schweigen, welches sie aufgrund ihrer Tätigkeit erlangt haben. Die Schweigepflicht dient der Wahrung öffentlicher Interessen, indem das Vertrauen in die Verwaltung erhalten bleibt. Bei Sachverhalten, die private Personen betreffen, werden zusätzlich die privaten Interessen an der Geheimhaltung geschützt.</p> <p>Insbesondere zur Wahrung des öffentlichen Interesses, dauert die Schweigepflicht nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses fort.</p> <p>Die Verletzung der Schweigepflicht ist strafbar gemäss Art. 320 in Verbindung mit Art. 110 StGB. Das Strafverfahren richtet sich direkt gegen die betreffende Mitarbeiterin oder den betreffenden Mitarbeiter.</p> <p>Ein zivilrechtlicher Schaden kann nicht direkt gegen die betreffende Person geltend gemacht werden (vgl. § 10 Abs. 1 HG), jedoch kann die Arbeitgeberin Rückgriff nehmen (vgl. §§ 12 f. HG).</p> <p>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am Arbeitsplatz einen Missstand feststellen, können diesen ohne mit negativen Konsequenzen anstellungsrechtlicher oder strafrechtlicher Natur rechnen zu müssen, verwaltungsintern melden. Es wird keine direkte Meldestelle vorgesehen. Die Meldung kann dadurch an jene Person erfolgen, der man am meisten vertraut. Die Herkunft einer solchen Meldung ist vertraulich zu behandeln. Strafrechtliches Verhalten kann zudem den zuständigen Strafverfolgungsbehörden kundgetan werden.</p> |



| Entwurf vom 18. April 2018 | Botschaft |
|--|---|
| <p>¹ Für die Rechte an Erfindungen, Design sowie an weiterem geistigen Eigentum gelten die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts²⁾ und der übrigen Bundesgesetzgebung.</p> <p>² Werke, die von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Erfüllung der Arbeitspflicht geschaffen werden, können von der Arbeitgeberin im Rahmen der Urheberrechtsgesetzgebung entschädigungslos und ohne zeitliche und räumliche Beschränkung verwendet, verändert oder veräussert werden.</p> | <p>Für physische Arbeitsergebnisse entsteht das Eigentum an der geschaffenen Sache direkt bei der Arbeitgeberin. Bei den Immaterialgütern besteht dagegen das Schöpferprinzip, wonach das geschaffene Gut dem Schöpfer gehört. Gemäss Art. 332 OR gehören der Arbeitgeberin die Erfindungen (s. PatG) und Designs (s. DesG), die auf Weisung der Arbeitgeberin erstellt werden sollen.</p> <p>Gemäss Art. 17 URG fallen Computerprogramme in das Eigentum der Arbeitgeberin, wenn das Werk in Erfüllung der Arbeitspflicht erfolgt. Absatz 2 dehnt das Recht der Arbeitgeberin, über ein Werk frei verfügen zu können, auf alle Werke gemäss dem Urheberrechtsgesetzes aus.</p> <p>Der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter steht keine besondere Vergütung zu, da sie oder er die Arbeitspflicht erfüllt. Eine finanzielle Würdigung der Tätigkeit kann mittels Ausrichtung einer Spontanprämie (vgl. § 45 PR) erfolgen. Die Immaterialgüterrechte verbleiben bei der Arbeitgeberin, wenn das Anstellungsverhältnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter beendet wird.</p> |
| <p>§ 22 Haftung der Arbeitgeberin</p> <p>¹ Verursachen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Erfüllung ihrer Arbeitspflicht widerrechtlich einen Schaden, haftet für sie die Arbeitgeberin gemäss der kantonalen Gesetzgebung zur Haftung der Einwohnergemeinden.</p> <p>² Die Arbeitgeberin kann Rückgriff auf die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter nehmen, wenn der Schaden durch vorsätzliche oder grobfahrlässige Pflichtverletzung verursacht wurde.</p> | <p>Diese Regelung hält fest, was schon durch das kantonale Haftungsgesetz (HG) gilt. Sie dient den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern insofern als Information. Dritte, die einen vermögensrechtlichen Schaden infolge des Handelns von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einwohnergemeinde Aarau geltend machen, haben sich an die Arbeitgeberin zu wenden. Die einzelne Mitarbeiterin oder der einzelne Mitarbeiter kann durch Dritte nicht direkt belangt werden (vgl. § 10 HG). Gegen aussen wird somit die Arbeitgeberin in die Pflicht genommen.</p> <p>Allenfalls kann im internen Verhältnis von der fehlbaren Mitarbeiterin oder dem fehlbaren Mitarbeiter die Übernahme der Kosten verlangt werden (vgl. § 12 Abs. 1 HG).</p> |
| <p>§ 23 Nebenberufliche Tätigkeiten</p> | <p>Bisher § 28 aPR.</p> |

²⁾ SR [220](#)



| Entwurf vom 18. April 2018 | Botschaft |
|--|---|
| <p>¹ Nebenberufliche Tätigkeiten wie Nebenbeschäftigungen oder öffentliche Ämter dürfen die Erfüllung der Pflichten aus dem Anstellungsverhältnis nicht beeinträchtigen.</p> <p>² Nebenberufliche Tätigkeiten sind ausserhalb der Arbeitszeit auszuführen.</p> <p>³ Der Stadtrat regelt die Meldepflicht.</p> | <p>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat jede nebenberufliche Tätigkeit zu unterlassen, wenn sich diese auf die Arbeits- oder Treuepflicht auswirkt. Die Aufzählung der nebenberuflichen Tätigkeiten ist nicht abschliessend.</p> <p>Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass während der Arbeitszeit der Arbeitspflicht nachzukommen ist.</p> <p>Es besteht eine Melde-, nicht aber eine Bewilligungspflicht. Die Arbeitgeberin wird dadurch in die Lage versetzt, eine allfällige Unvereinbarkeit zu erkennen. Die blossе Meldepflicht stellt keinen Eingriff in das Grundrecht auf Wirtschaftsfreiheit dar (vgl. Art. 27 BV; § 20 KV).</p> <p>Übt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter eine nebenberufliche Tätigkeit aus, die das Anstellungsverhältnis mit der Arbeitgeberin negativ beeinträchtigt, liegt eine Vertragsverletzung vor.</p> |
| <p>§ 24 Geschenkannahmeverbot</p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen keine Geschenke oder andere Vorteile, die im Zusammenhang mit dem Anstellungsverhältnis stehen, für sich oder andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen.</p> <p>² Ausgenommen sind Gelegenheitsgeschenke von geringem Wert.</p> | <p>Bisher § 29 aPR.</p> <p>Der Zweck des Geschenkannahmeverbotes liegt darin, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer beruflichen Tätigkeit nicht beeinflusst werden sollen. Neben der Sicherstellung der rechtsgleichen Behandlung von Privaten dient das Verbot dazu, das Vertrauen in den Rechtsstaat zu wahren.</p> <p>Das Annahmeverbot erstreckt sich nicht nur auf Geschenke, also Sachen, die ohne die Erwartung einer Gegenleistung zu Eigentum übergeben werden. Unter das Annahmeverbot fällt vielmehr jeder Vorteil, aufgrund dessen eine Abhängigkeit entstehen könnte.</p> <p>Alltägliche Geschenke vermögen noch nicht eine Abhängigkeit zu begründen, auch entsteht noch kein Anschein der Befangenheit. Somit können diese Geschenke grundsätzlich angenommen werden.</p> |
| <p>§ 25 Vertrauensärztliche Untersuchung</p> | <p>Neu.</p> |



| Entwurf vom 18. April 2018 | Botschaft |
|--|---|
| <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.</p> | <p>Besteht der Bedarf, die Arbeitsfähigkeit einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters zu prüfen, kann die Arbeitgeberin eine vertrauensärztliche Untersuchung verlangen. Die Untersuchung soll dazu dienen, die Einsetzbarkeit zu überprüfen. Da die vertrauensärztliche Untersuchung ein Eingriff in das Grundrecht auf persönliche Freiheit (Art. 10 BV, § 15 Abs. 1 KV) darstellt, wird hier eine gesetzliche Grundlage für den Eingriff geschaffen. Im Einzelfall muss die Anordnung einer Untersuchung zudem verhältnismässig sein.</p> |
| <p>§ 26 Zuweisung anderer Aufgaben</p> <p>¹ Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann jederzeit eine andere ihren Fähigkeiten und ihrer Eignung entsprechende, zumutbare Aufgabe vorübergehend oder dauernd zugewiesen werden.</p> <p>² Erfolgt die Zuweisung einer anderen Aufgabe tieferer Stufe für längere Dauer, wird unter Einhaltung der Kündigungsfrist eine Neueinstufung vorgenommen.</p> | <p>Bisher §§ 19 f. aPR.</p> <p>Etwa wegen Nichteignung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, aus gesundheitlichen oder disziplinarischen Gründen sowie wegen betrieblichen Bedürfnissen kann die Arbeitgeberin einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter eine andere Aufgabe zuweisen. Die Schranke bildet die Zumutbarkeit. Im Falle einer höheren Einstufung, d.h. einer Beförderung, ist ein neuer Anstellungsvertrag abzuschliessen.</p> <p>Stimmt durch die Zuweisung einer anderen Aufgabe tieferer Stufe die Arbeitspflicht nicht mehr mit dem Lohn überein, hat unter Wahrung der Kündigungsfrist eine Anpassung des Lohns zu erfolgen. Der massgebliche Lohn ergibt sich aus der Einreihung der Fach- und Führungsfunktionen (vgl. hinten, § 42 PR). Mit dieser Massnahme soll eine Kündigung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters möglichst vermieden werden. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterin verbleibt das jederzeitige Kündigungsrecht.</p> |
| <p>§ 27 Disziplinar massnahmen</p> <p>¹ Nach erfolgloser Verwarnung oder bei vorsätzlicher oder fahrlässiger Pflichtverletzung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters kann die Anstellungsinstanz folgende Disziplinar massnahmen anordnen:</p> <p>a) Verweis,</p> <p>b) Versetzung,</p> | <p>Neu.</p> <p>Für das gute Funktionieren der Verwaltung sowie für das Vertrauen in die Verwaltung können gegen eine fehlbare Mitarbeiterin oder einen fehlbaren Mitarbeiter disziplinarische Massnahmen ergriffen werden. Die Anstellungsinstanz hat im Einzelfall ein Ermessen, ob eine Massnahme ergriffen werden soll. Falls eine Massnahme ergriffen wird, besteht zudem ein Ermessen, welche der abschliessend aufgezählten Massnahmen zu ergreifen ist. Aufgrund</p> |



| Entwurf vom 18. April 2018 | Botschaft |
|--|--|
| <p>c) Beendigung des Anstellungsverhältnisses.</p> <p>² Mit der Versetzung kann eine Lohnkürzung verbunden werden.</p> <p>³ Die Anstellungsinstanz kann für die Dauer des Disziplinarverfahrens vorsorgliche Massnahmen treffen.</p> | <p>des Verhältnismässigkeitsprinzips ist diejenige Massnahme zu wählen, die am geeignetsten erscheint und am mildesten ist.</p> <p>Die Disziplinargewalt obliegt ursprünglich dem Stadtrat (vgl. § 51 Abs. 1 Gemeindegesetz). Die Kompetenz wird an die Anstellungsinstanz delegiert, womit die Anstellungskompetenz (s. vorne, § 4 PR) und die Disziplinarkompetenz denselben Personen obliegen.</p> <p>Das Personalreglement kann eine Lohnkürzung vorsehen (vgl. § 51 Abs. 2 lit. d Gemeindegesetz). Eine solche Massnahme ist nur bei einer Versetzung angezeigt, wenn dadurch eine Funktion tieferer Stufe zugewiesen wird.</p> <p>Bevor eine Massnahme getroffen werden kann, muss die Arbeitgeberin den Sachverhalt abklären. Steht beispielsweise die Anschuldigung des sexuellen Missbrauchs durch eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter im Raum, kann die Anstellungsinstanz gestützt auf diese Bestimmung die angebliche Täterin oder den angeblichen Täter vorläufig versetzen oder freistellen.</p> |
| <p>§ 28 Freistellung bei Vergehen oder Verbrechen</p> <p>¹ Der Stadtrat kann eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter, gegen die oder gegen den eine Strafuntersuchung wegen eines Vergehens oder Verbrechens geführt wird, vorsorglich freistellen, wenn das Verfahren im Konflikt mit der Tätigkeit steht.</p> | <p>Bisher § 24 aPR.</p> <p>Es sollen die Fälle erfasst werden, bei denen eine Strafuntersuchung erfolgt, die nicht mit der Erfüllung von betrieblichen Aufgaben zusammenhängt. Damit das Vertrauen in die Verwaltung gewahrt werden kann, soll bei einer Auswirkung auf die Tätigkeit bei der Arbeitgeberin eine Freistellung möglich sein. Aufgrund des Verhältnismässigkeitsprinzips sind vor einer Freistellung mildere Massnahmen zu prüfen.</p> |



| Entwurf vom 18. April 2018 | Botschaft |
|---|---|
| <p>² Er kann für diese Zeit den Lohn und weitere Leistungen kürzen oder einstellen.</p> <p>³ Wird die Strafuntersuchung eingestellt oder erfolgt ein Freispruch, sind die gekürzten oder eingestellten Lohnzahlungen und weiteren Leistungen gemäss Absatz 2 nachträglich zu vergüten, wenn die Entschädigung nicht anderweitig erfolgt.</p> | <p>Da durch die Freistellung keine Arbeitsleistung erfolgt, können die Lohnzahlung sowie weitere Leistungen gekürzt oder eingestellt werden. Es handelt sich um eine Kann-Bestimmung, womit dem Stadtrat ein Ermessen zukommt, ob eine Kürzung und falls ja in welcher Höhe vorgenommen werden soll. Er hat dieses Ermessen pflichtgemäss auszuüben, also insbesondere nicht willkürlich.</p> <p>Der Lohnanspruch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters verfällt, wenn sie oder er die Arbeitsleistung nicht gehörig anbieten kann (z.B. bei U-Haft). Bietet die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter dagegen die Arbeitsleistung an und die Arbeitgeberin verzichtet auf die Erbringung der Arbeitsleistung, besteht grundsätzlich weiterhin ein Lohnanspruch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.</p> <p>Die schuldlose Mitarbeiterin oder der schuldlose Mitarbeiter soll nicht für ein zu Unrecht erfolgtes Strafverfahren bestraft werden, indem sie oder er einen Lohnausfall erleidet. Die Arbeitgeberin leistet somit die Kürzung oder Einstellung gemäss Absatz 2 nach, sofern keine Entschädigung von anderer Seite (Staat oder Dritte) erfolgt. Unter die Schuldlosigkeit fallen ein Freispruch sowie die Einstellung des Strafverfahrens.</p> |
| <p>§ 29 Arbeitszeugnis</p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können jederzeit ein schriftliches Zeugnis verlangen, das sich über Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht.</p> <p>² Auf Verlangen der Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter hat sich das Zeugnis auf Angaben über Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses zu beschränken.</p> | <p>Bisher § 23 aPR.</p> <p>Aus der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin fliesst auch der Schutz des wirtschaftlichen Fortkommens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters. Daraus ergibt sich die Pflicht der Arbeitgeberin, auf Verlangen ein Vollzeugnis (Abs. 1) oder eine Arbeitsbestätigung (Abs. 2) innert nützlicher Frist auszustellen.</p> |



| Entwurf vom 18. April 2018 | Botschaft |
|---|--|
| <p>§ 30 Jahresgespräch</p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf eine jährliche persönliche Standortbestimmung durch ihre Vorgesetzte oder ihren Vorgesetzten.</p> | <p>Bisher § 42 aPR.</p> <p>Das Jahresgespräch ist ein Führungsinstrument. Es werden die Erreichung der vereinbarten Ziele besprochen, sowie allfällige Massnahmen getroffen und neue Ziele vereinbart. Es dient auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, indem das Gespräch beispielsweise für die individuelle Lohnerhöhung massgebend ist. Daher ist das Jahresgespräch als Anspruch ausgestaltet.</p> |
| <p>§ 31 Fort- und Weiterbildung</p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur dauernden fachlichen Fortbildung verpflichtet, um in ihrem Aufgabengebiet über die aktuellen Kenntnisse und Fähigkeiten zu verfügen.</p> <p>² Die Arbeitgeberin unterstützt und fördert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Möglichkeit in der gezielten beruflichen Weiterbildung.</p> <p>³ Der Stadtrat regelt die Kostenübernahme. Er kann eine befristete Verpflichtungszeit und eine teilweise oder volle Rückerstattungspflicht vorsehen.</p> | <p>Bisher § 43 aPR.</p> <p>Es wird weiterhin die Fort- von der Weiterbildung unterschieden (s. § 18 Abs. 1 und 2 PV). Während die Fortbildung dazu dient, die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter in ihrem oder seinem Arbeitsbereich auf dem aktuellen Stand zu halten, bezweckt die Weiterbildung die Vermittlung von Wissen über das Aufgabengebiet hinaus.</p> <p>Die Grundausbildung der Polizeiassistentinnen und –assistenten gilt als Zweitausbildung und damit als Weiterbildung. Die Kosten dafür werden von der Stadt übernommen.</p> <p>Im Rahmen des Weisungsrechts kann der Besuch einer Veranstaltung oder eines Kurses zwingend verlangt werden.</p> <p>Es wird eine effiziente und gute Verwaltungstätigkeit sichergestellt.</p> <p>Der Stadtrat regelt, welche Kosten die Arbeitgeberin übernimmt. Bei Kostenübernahme kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter für eine beschränkte Zeit verpflichtet werden, nach der Fort- oder Weiterbildung bei der Arbeitgeberin weiterzuarbeiten. Resultiert für die Arbeitgeberin kein Nutzen aus der von ihr bezahlten Fort- oder Weiterbildung, kann sie die getragenen Kosten von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zurückfordern.</p> |



| Entwurf vom 18. April 2018 | Botschaft |
|---|--|
| 4. Arbeitszeit, Absenzen, Feiertage, Ferien, Urlaub | |
| <p>§ 32 Arbeitszeit</p> <p>¹ Die Sollarbeitszeit basiert auf einer 42-Stundenwoche.</p> <p>² Der Stadtrat kann mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Schlüsselfunktionen Vertrauensarbeitszeit vereinbaren.</p> <p>³ Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.</p> | <p>Bisher § 31 aPR.</p> <p>Aufgrund der Wichtigkeit wird die 42-Stundenwoche neu auf einwohnerrätlicher Reglementsstufe festgehalten. Die Arbeitspflicht erstreckt sich bei einem 100 %-Pensum auf fünf Arbeitstage von jeweils 8,4 Stunden.</p> <p>Die Vertrauensarbeitszeit soll individuell mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Schlüsselfunktionen festgelegt werden können. Es handelt sich dabei um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Aufgabenerfüllung regelmässig längere Arbeitszeiten aufweisen.</p> <p>Die Regelungen bezüglich der genauen Festlegung der jeweiligen Arbeitszeiten bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit flexiblen oder festen Arbeitszeiten, deren Arbeitszeiterfassung und Kontrolle, der Umgang mit Gleitzeit sowie die Überstunden und die Überzeit werden in den stadträtlichen Ausführungsbestimmungen getroffen.</p> |
| <p>§ 33 Absenzen</p> <p>¹ Wer an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert ist, hat dies unter Angabe des Grunds sofort, jedoch spätestens zum Zeitpunkt der geplanten Arbeitsaufnahme, der Vorgesetzten oder dem Vorgesetzten persönlich zu melden. Die Meldung hat durch eine Drittperson zu erfolgen, wenn eine persönliche Meldung nicht möglich ist.</p> <p>² Absenzen infolge Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft von mehr als fünf Kalendertagen sind der Abteilungsleiterin oder dem Abteilungsleiter mit einem Arzzeugnis zu belegen. Die Abteilungsleiterin oder der Abteilungsleiter kann ein ärztliches Zeugnis bereits ab dem ersten Tag verlangen.</p> | <p>Bisher § 33 aPR.</p> <p>Wenn immer möglich soll die Absenzmeldung persönlich erfolgen.</p> <p>Die Arbeitgeberin vertraut darauf, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht ohne berechtigten Grund ihre Arbeitspflicht unterlassen. Die bisherige Regelung soll klarer formuliert werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben nach fünf Kalendertagen Absenz von sich aus zwingend ein Arzzeugnis vorzulegen. Die Abteilungsleiterin oder der Abteilungsleiter kann aber schon ab dem ersten Tag der Abwesenheit infolge Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft ein Zeugnis verlangen.</p> |



| Entwurf vom 18. April 2018 | Botschaft |
|---|--|
| <p>³ Während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit sind dem Personalwesen im Voraus zu melden:</p> <p>a) Auslandsaufenthalt,</p> <p>b) Aufenthalt ausserhalb des bekannten Wohnorts von mehr als drei Tagen.</p> <p>⁴ Dient der Aufenthalt gemäss Absatz 3 der Erholung, gilt die abwesende Zeit als Ferienbezug.</p> <p>⁵ Der Stadtrat regelt die Kurzabsenzen sowie die Einzelheiten.</p> | <p>Die Meldung ist aus versicherungsrechtlichen Gründen erforderlich. Ausserdem dient sie dazu, dass die Arbeitgeberin weiss, wo sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreichen kann.</p> <p>Ein Aufenthalt ausserhalb des bekannten Wohnorts liegt dann vor, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter sich an einem Ort aufhält, an dem sie oder er sich nicht bekanntermassen regelmässig aufhält.</p> <p>Wie bisher in § 8 Abs. 2 aAZV regelt der Stadtrat die Kurzabsenzen. Bei den Kurzabsenzen handelt es sich beispielsweise um Arztbesuche oder Therapien.</p> |
| <p>§ 34 Feiertage und arbeitsfreie Halbtage</p> <p>¹ Bezahlte Feiertage sind: Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Maienzug, 1. August, Weihnachtstag und Stephanstag.</p> <p>² Feiertage nach Absatz 1 sind den Sonntagen gleichgestellt.</p> <p>³ Die Nachmittage des 1. Mai, des 24. und des 31. Dezembers sind arbeitsfreie Halbtage.</p> | <p>Bisher § 53 aPR.</p> <p>Die Aufzählung der Feiertage ist abschliessend. An diesen Tagen entfällt die Arbeitspflicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, mit Ausnahme jener mit festen Arbeitszeiten. Bezweckt wird nicht primär die Erholung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern dass sie das jeweilige Fest begehen können.</p> <p>Das Personalwesen berechnet jährlich die Sollarbeitszeit. Bei Teilzeitmitarbeitenden reduziert sich die Sollarbeitszeit entsprechend dem Pensum.</p> <p>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Stundenlohn erhalten eine Feiertagsentschädigung mit dem Lohn. Es darf keine Arbeitszeit eingetragen werden.</p> <p>An diesen Nachmittagen entfällt die Arbeitspflicht. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird damit bezahlte Freizeit gewährt.</p> |
| <p>§ 35 Ferien</p> <p>¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf folgende Ferientage:</p> | <p>Bisher § 51 aPR.</p> <p>Aufgrund der Fürsorgepflicht hat die Arbeitgeberin den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bezahlte Ferientage effektiv zu gewähren. Anspruchsberechtigt</p> |



| Entwurf vom 18. April 2018 | Botschaft |
|--|---|
| <p>a) 25 Arbeitstage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 55. Lebensjahr vollendet wird,</p> <p>b) 30 Arbeitstage ab dem Kalenderjahr, in dem das 56. Lebensjahr vollendet wird.</p> <p>² Die Ferien sind grundsätzlich im jeweiligen Kalenderjahr zu beziehen. Mindestens zwei Ferienwochen sind zusammenhängend zu beziehen.</p> <p>³ Im Eintritts- und Austrittsjahr berechnet sich der Anspruch nach Massgabe der Dauer des Anstellungsverhältnisses im entsprechenden Jahr und wird auf halbe Tage gerundet.</p> <p>⁴ Sind zum Zeitpunkt des Austritts zu viele Ferien bezogen worden, erfolgt ein entsprechender Lohnabzug. Bei Austritt noch nicht bezogene Ferien werden entschädigt.</p> | <p>sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, also auch jene mit einem Teilzeitpensum oder einem befristeten Anstellungsvertrag. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Stundenlohn erhalten zusammen mit dem Lohn eine Ferienentschädigung.</p> <p>Der Ferienanspruch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwischen dem 21. und dem 56. Altersjahr wird von 22 auf 25 Arbeitstage erhöht. Damit werden die Ferientage dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf ein gewöhnliches Niveau gehoben. Im Vergleich zu den anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Ferientage bereits auf einem üblichen Niveau liegen, wird eine Ungleichbehandlung ausgeglichen und nicht eine Ungleichbehandlung geschaffen.</p> <p>Der Ferienanspruch bezieht sich auf ein Jahr und entsteht jährlich wieder neu. Damit der Erholungs- und Entspannungszweck gewahrt wird, soll eine Mindestdauer zusammenhängend bezogen werden. Im Ein- und Austrittsjahr kann von dieser Regelung abgewichen werden.</p> <p>Ein Ferienanspruch soll grundsätzlich nicht übertragen werden. Der Anspruch verjährt innerhalb von fünf Jahren.</p> <p>Tritt beispielsweise eine 40-jährige Mitarbeiterin auf den 1. September eines Jahres ein, hat sie Anspruch auf 8,5 Tage Ferien im betreffenden Kalenderjahr. Bei Austritt auf den 31. August eines Jahrs hätte sie in diesem Jahr Anspruch auf 16,5 Tage Ferien.</p> <p>Insbesondere bei einer fristlosen Auflösung des Anstellungsverhältnisses, aber auch bei einer ordentlichen Kündigung während dem Kalenderjahr deckt sich der Ferienanspruch oft nicht mit den bereits bezogenen Ferientagen. Das Reglement äussert sich neu explizit dazu, wie mit solchen Fällen umzugehen ist.</p> |



| Entwurf vom 18. April 2018 | Botschaft |
|--|---|
| <p>§ 36 Ferienkürzung</p> <p>¹ Bei vollständiger oder teilweiser Absenz infolge Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Militär-, Zivildienst oder zivilen Ersatzdienst von insgesamt mehr als sechzig Kalendertagen innerhalb eines Kalenderjahres erfolgt ab dem dritten Monat eine Ferienkürzung um ein Zwölftel pro Monat.</p> <p>² Die Kürzung erfolgt anteilmässig pro Kalendertag und wird auf halbe Tage gerundet.</p> <p>³ Beim bezahlten Mutterschaftsurlaub werden die Ferien nicht gekürzt.</p> <p>⁴ Wird während eines ganzen Kalenderjahres nicht gearbeitet, besteht kein Ferienanspruch.</p> | <p>Bisher § 51 Abs. 6 aPR.</p> <p>Für die Berechnung, ob die 60 Kalendertage erreicht werden, sind alle Absenzen wegen Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Militär-, Bevölkerungsdienst oder zivilem Ersatzdienst innerhalb eines Kalenderjahres zusammenzuzählen. Die Aufzählung ist abschliessend. Vorbehalten ist die Kürzung gemäss § 39 Abs. 2 PR.</p> <p>Die Frist von 60 Kalendertagen gilt für vollständige sowie teilweise Arbeitsverhinderung, d.h. sie verlängert sich bei teilweiser Absenz nicht. Verlässt beispielsweise ein Mitarbeiter seinen Arbeitsplatz krankheitsbedingt eine Stunde früher, also nach ca. sieben Arbeitsstunden, wird dies als ein für die Kürzung anrechenbarer Kalendertag gezählt.</p> <p>Bei Ein- oder Austritt während eines Anstellungsjahres erfolgt keine pro rata Kürzung der Frist.</p> <p>Bei der Berechnung der Kürzung ist auf halbe Tage auf- oder abzurunden.</p> <p>Es wird explizit festgehalten, dass bei bezahltem Mutterschaftsurlaub keine Kürzung des Ferienanspruchs erfolgt. Diese Norm ist rein informativ, sind doch die Gründe gemäss Absatz 1 abschliessend.</p> <p>Der Grundsatz "ohne Arbeit keine Ferien" wird explizit im Reglement festgehalten. Die Ferien dienen der Erholung von der Arbeitsleistung. Somit wächst mit zunehmender Arbeitsleistung der Ferienanspruch. Wurde gar nicht gearbeitet, muss sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter auch nicht von der Arbeit erholen.</p> |
| <p>§ 37 Bezahlter Urlaub</p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben in den folgenden Fällen Anspruch auf bezahlten Urlaub:</p> | <p>Bisher § 52 aPR.</p> <p>Beim bezahlten Urlaub entfällt die Arbeitspflicht der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, hingegen bleibt die Lohnzahlungspflicht der Arbeitgeberin be-</p> |



| Entwurf vom 18. April 2018 | Botschaft |
|--|--|
| <p>a) 3 Tage bei eigener Heirat oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft;</p> <p>b) 1 Tag bei Hochzeit oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft von Kindern, Geschwistern oder eines Elternteils;</p> <p>c) 10 Tage Vaterschaftsurlaub bei Geburt eigener Kinder innerhalb eines Jahrs nach der Geburt;</p> <p>d) 5 Tage bei Tod von Ehegattin oder Ehegatte, eingetragener Partnerin oder eingetragenen Partner, Lebenspartnerin oder Lebenspartner sowie eigenen Kindern;</p> <p>e) 3 Tage bei Tod eines Elternteils;</p> <p>f) 1 Tag bei Tod von Geschwistern, Tante, Onkel, Grosseltern, Schwiegereltern, Eltern der Partnerin oder des Partners einer eingetragenen Partnerschaft, Enkelin oder Enkel, Schwägerin oder Schwager, Nichte oder Neffe;</p> <p>g) gemäss Militäraufgebot bei militärischer Rekrutierung oder Entlassung aus der Militärdienstpflicht;</p> <p>h) 1 Tag pro Kalenderjahr bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts, sofern damit kein Stellenwechsel verbunden ist;</p> <p>i) bis maximal 3 Tage pro Ereignis zur Pflege kranker Kinder bis zu deren 15. Geburtstag, wenn die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann.</p> <p>² Stief- und Pflegekinder sowie Stief- und Pflegeeltern sind den eigenen Kindern und den eigenen Eltern gleichgestellt.</p> <p>³ Über weitergehende Urlaube entscheidet das für das Personal zuständige Mitglied des Stadtrates.</p> | <p>stehen.</p> <p>Der bezahlte Urlaub dient dazu, persönliche Angelegenheiten zu erledigen. Er wird für ein bestimmtes Ereignis gewährt, ein Nachbezug ist demnach nicht möglich.</p> <p>Für die Bestimmung, ob ein Stief- oder Pflegeverhältnis im Einzelfall vorliegt, kann auf Art. 299 und 300 ZGB verwiesen werden.</p> <p>Das für das Personal zuständige Mitglied des Stadtrats kann einerseits eine längere Dauer für die Gründe gemäss Absatz 1 bewilligen. Andererseits können aber auch für andere als die in Absatz 1 genannten Gründen bezahlter Urlaub bewilligt werden.</p> |



| Entwurf vom 18. April 2018 | Botschaft |
|---|---|
| <p>§ 38 Urlaub für ausser schulische Jugendarbeit</p> <p>¹ Die Arbeitgeberin kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zum 30. Geburtstag jedes Kalenderjahr bis zu einer Arbeitswoche bezahlten Urlaub für ausser schulische Jugendarbeit gewähren.</p> <p>² Die Arbeitgeberin kann von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter einen Nachweis über Tätigkeit und Funktion in der Jugendarbeit verlangen.</p> | <p>Bisher § 52 Abs. 2 aPR.</p> <p>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bis zur Vollendung ihres 30. Altersjahres aufgrund dieser Bestimmung Anspruch auf Jugendurlaub. Der Begriff der Jugendarbeit ist weit zu verstehen. Beispielsweise fallen das Engagement in Kirchen-, Partei-, Sport- oder Musikorganisationen sowie Pfadfinderbewegungen, Chöre und Theatergesellschaften darunter. Liegt eine solche Tätigkeit vor, bezahlt die Arbeitgeberin bis maximal eine Arbeitswoche pro Jahr den Lohn.</p> <p>Anspruchsberechtigt sind jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine leitende, betreuende oder beratende Funktion übernehmen, die (fast) unentgeltlich ist (vgl. Art. 4 lit. b KJFG). Die ausser schulische Jugendarbeit wird der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter dann bezahlt, wenn die ausser schulische Tätigkeit auf einen Arbeitstag fällt.</p> <p>Um offensichtlichen Missbrauch des Bezugs von Jugendurlaub entgegenzuwirken, hat ein Kadermitglied der entsprechenden Organisation die Tätigkeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zu bestätigen.</p> |
| <p>§ 39 Unbezahlter Urlaub</p> <p>¹ Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann unbezahlter Urlaub gewährt werden, wenn die betrieblichen Bedürfnisse es zulassen.</p> <p>² Der Anspruch auf Ferientage wird für die gesamte Dauer des unbezahlten Urlaubs anteilmässig gekürzt.</p> | <p>Bisher § 52 Abs. 2 aPR.</p> <p>Es handelt sich um eine Kann-Bestimmung. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben daher keinen Anspruch auf unbezahlten Urlaub.</p> <p>Während dem unbezahlten Urlaub besteht das Anstellungsverhältnis fort, jedoch entfallen die Arbeits- und Lohnzahlungspflicht. Die Treue- und Fürsorgepflicht sind in dieser Zeit ebenfalls eingeschränkt. Die Zeit des unbezahlten Urlaubs gilt nicht als anrechenbare Anstellungszeit. In dieser Zeit besteht lediglich für die ersten dreissig Tage ein Versicherungsschutz bei der Unfallversicherung, zudem besteht bei Krankheit oder Unfall kein Anspruch auf Lohnfortzahlung.</p> <p>Diese Regelung entspricht dem Grundsatz "ohne Arbeit keine Ferien". Es kann zu den Ausführungen für die Ferienkürzung verwiesen werden (s. § 36 PR).</p> |



| Entwurf vom 18. April 2018 | Botschaft |
|--|---|
| <p>§ 40 Sabbatical</p> <p>¹ Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird auf Gesuch hin, zulasten ihrer zeitlichen Gutschriften, ein Sabbatical zur persönlichen oder beruflichen Weiterentwicklung gewährt, wenn folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:</p> <p>a) Anstellung von mindestens fünf Jahren,</p> <p>b) kein Bezug eines Sabbaticals in den vergangenen fünf Jahren,</p> <p>c) die betrieblichen Bedürfnisse lassen es zu.</p> <p>² Ein Sabbatical dauert maximal drei Monate.</p> | <p>Neu.</p> <p>Viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gewähren ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Sabbaticals oder Bildungsurlaub. Beide Parteien haben ein Interesse daran. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bringt es einen Perspektivenwechsel und dient der beruflichen oder persönlichen Weiterentwicklung. Die Arbeitgeberin kommt dagegen ihrer Fürsorgepflicht nach und hat effizientere und zufriedener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p> <p>Wenn die abschliessend aufgezählten Anforderungen (lit. a bis c) allesamt erfüllt sind, hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einen Anspruch auf ein Sabbatical. Es besteht keine Pflicht zum Bezug.</p> |
| <p>5. Lohn</p> | |
| <p>§ 41 Lohn und Lohnbänder</p> <p>¹ Die Löhne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in zehn Lohnbändern gemäss Anhang 1 eingestuft.</p> <p>² Die Entwicklung der Lohnbänder richtet sich nach dem Allgemeinen Nominallohnindex des Bundesamts für Statistik. Der Stadtrat kann eine Anpassung auf den nächsten Jahresbeginn vornehmen, wenn sich der Nominallohnindex um mindestens 3 % verändert hat.</p> <p>³ Der Stadtrat regelt die Zulagen, Spesen und anderen Entschädigungen.</p> | <p>Bisher § 34 Abs. 1 aPR.</p> <p>Weiterhin werden zehn Lohnstufen unterschieden.</p> <p>Bisher haben sich die Lohnbänder nur aufgrund einer generellen Lohnerhöhung verschoben. Durch die Indexierung kann der Stadtrat die Lohnbänder periodisch der Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt anpassen. So kann die Arbeitgeberin auch in Zukunft marktgerechte Löhne ausbezahlen.</p> <p>Aufgrund der Vernehmlassung wird klargestellt, dass sich die 3 % Veränderung auf einen Startindex beziehen und nicht auf eine Veränderung innerhalb eines Kalenderjahres oder ähnlichem. Sobald der aktuelle Index vom massgebenden Index um mehr als 3 % abweicht, kann der Stadtrat die Lohnbänder anpassen.</p> <p>Der Stadtrat hat insbesondere die Inkonvenienzen, Zulagen, Spesen und andere Entschädigungen zu regeln.</p> |



| Entwurf vom 18. April 2018 | Botschaft |
|--|--|
| <p>§ 42 Einreihung</p> <p>¹ Der Stadtrat reiht die Stellen in eine Stellenstruktur ein.</p> <p>² Er legt für die einzelnen Stufen der Stellenstruktur die Anforderungen an die Fach- und Führungsfunktionen fest.</p> | <p>Bisher § 35 aPR.</p> <p>In der Stellenstruktur werden die Stellen anhand der Anforderung und der Belastung einem Lohnband zugewiesen. Es ist eine neue Stellenstruktur auszuarbeiten oder die bestehende ist zu verfeinern.</p> |
| <p>§ 43 Festlegung des Lohns</p> <p>¹ Die Anstellungsinstanz legt zusammen mit dem Personalwesen den Anfangslohn im Rahmen des massgebenden Lohnbands fest.</p> <p>² Bei Übernahme oder Zuteilung anderer Aufgaben überprüft die Anstellungsinstanz zusammen mit dem Personalwesen die Einreihung und den Lohn und passt diese gegebenenfalls an.</p> | <p>Bisher §§ 36 und 37 aPR.</p> <p>Der Beizug des Personalwesens stellt die rechtsgleiche Festlegung des Lohns sicher. Die Bestimmung bezieht sich auf das Innenverhältnis, in dem sie regelt, wer für die Arbeitgeberin die Lohnverhandlungen vornimmt.</p> <p>Die Lohnzahlungspflicht stellt das Gegenstück zur Arbeitspflicht dar. Somit ist bei einer Änderung der Arbeitspflicht die Lohnzahlungspflicht zu prüfen und allenfalls anzupassen.</p> |
| <p>§ 44 Lohnentwicklung</p> <p>¹ Der Stadtrat beschliesst im Rahmen des Budgets die generelle Lohnanpassung und die Beträge für die individuelle Lohnanpassung unter Berücksichtigung der</p> <ul style="list-style-type: none"> a) finanziellen Situation der Einwohnergemeinde, b) allgemeinen wirtschaftlichen Situation, c) Entwicklung der Lebenshaltungskosten (Landesindex der Konsumentenpreise und Krankenversicherungsprämien-Index). <p>² Die individuellen Lohnanpassungen erfolgen aufgrund der Leistungsbewertung der Vorgesetzten oder des Vorgesetzten.</p> | <p>Bisher § 38 aPR.</p> <p>Es wird präzisiert, dass für die Entwicklung der Lebenshaltungskosten nicht nur der Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) sondern ebenfalls der Krankenversicherungsprämien-Index (KVPI) zu berücksichtigen ist. Damit wird auch die Entwicklung der Gesundheitskosten miteinbezogen.</p> <p>Für die individuelle Lohnanpassung sind die Leistungsbewertung im Jahresgespräch und die aktuelle Lage im Lohnband massgebend.</p> |



| Entwurf vom 18. April 2018 | Botschaft |
|--|---|
| <p>§ 45 Spontanprämien</p> <p>¹ Der Stadtrat kann ausserordentliche Einzel- oder Teamleistungen mit einer einmaligen Spontanprämie honorieren.</p> <p>² Er kann die Kompetenz bis zu einem Wert von Fr. 1'000.– pro Jahr delegieren und dafür einheitliche Vergabekriterien festlegen.</p> | <p>Bisher § 40 aPR.</p> <p>Weiterhin ist die Belohnung von herausragender Leistung möglich. Ob eine Prämie ausgerichtet wird und allenfalls in welcher Höhe, liegt im Ermessen des Stadtrats bzw. der delegierten Stelle.</p> <p>Ergibt sich, dass die Zusprechung von Spontanprämien rechtsungleich erfolgt, hat der Stadtrat einheitliche Vergabekriterien aufzustellen.</p> |
| <p>§ 46 Treueprämie</p> <p>¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem ungekündigten Anstellungsverhältnis haben Anspruch auf folgende Treueprämie (ohne Lohnzulagen):</p> <p>a) ½ des Monatslohns nach Vollendung von 10 Anstellungsjahren;</p> <p>b) ¾ des Monatslohns nach Vollendung von 15 Anstellungsjahren;</p> <p>c) 1 Monatslohn nach Vollendung von 20 und je weiteren 5 Anstellungsjahren.</p> <p>² Die Höhe der Prämie berechnet sich anhand des durchschnittlichen Arbeitspensums der letzten fünf Jahre.</p> <p>³ Die Dauer der Anstellung früherer Anstellungsverhältnisse wird angerechnet, wenn die frühere Anstellung mindestens ein Jahr gedauert hat. Unbezahlter Urlaub gilt nicht als Anstellungszeit.</p> <p>⁴ Treueprämien können auf Wunsch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ganz oder teilweise in bezahlten Urlaub umgewandelt werden, wenn die betrieblichen Bedürfnisse es zulassen. Er ist innerhalb von zwei Jahren zu beziehen. Der Zeitpunkt des Bezugs ist mit der Vorgesetzten oder dem Vorgesetzten abzusprechen. Ein Monatslohn entspricht zwanzig Arbeitstagen.</p> | <p>Bisher § 46 aPR.</p> <p>Die Treueprämie belohnt die langjährige Treue zur Arbeitgeberin und soll für die künftige Arbeit anspornen. Dieser Zweck kann bei einem gekündigten Anstellungsverhältnis nicht erreicht werden, weshalb der Anspruch nur bei einem ungekündigten Anstellungsverhältnis entsteht.</p> <p>Um mittelfristig dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder zurückgewinnen zu können, werden bisherige Anstellungsjahre angerechnet. Dazu zählen auch allfällige Lehrjahre bei der Arbeitgeberin.</p> <p>Die bisherige Regelung wird ergänzt, indem der Zeitraum für den Bezug des bezahlten Urlaubs festgelegt wird.</p> |



| Entwurf vom 18. April 2018 | Botschaft |
|---|---|
| <p>⁵ Bei Pensionierung oder Tod der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters nach mehr als zehn Anstellungsjahren wird die nächstfolgende Treueprämie anteilmässig ausgerichtet.</p> | <p>Wie bisher besteht in den genannten Fällen ein pro rata Anspruch. Es handelt sich um eine Leistung mit Fürsorgecharakter. Im Falle des Todes wird die Leistung an die Hinterbliebenen ausbezahlt.</p> |
| <p>§ 47 Lohnzahlungsnachgenuss im Todesfall</p> <p>¹ Beim Tod einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters besteht ein Anspruch auf die Auszahlung eines Betrags von einem Viertel des Jahreslohns (ohne Lohnzulagen).</p> <p>² Anspruchsberechtigt sind in ausschliessender Reihenfolge folgende Angehörige der verstorbenen Mitarbeiterin oder des verstorbenen Mitarbeiters:</p> <p>a) in erster Linie Ehepartnerin, Ehepartner, eingetragene Partnerin oder eingetragener Partner;</p> <p>b) in zweiter Linie unterstützungsberechtigte Kinder;</p> <p>c) in dritter Linie Konkubinatspartnerin oder Konkubinatspartner.</p> | <p>Bisher § 49 aPR.</p> <p>Wie bisher leistet die Arbeitgeberin eine Entschädigung, damit die Angehörigen etwas Zeit haben, sich auf die neue Situation einstellen zu können.</p> <p>Damit die Leistung ihren fürsorglichen Charakter entfalten kann, ist sie als Anspruch zugunsten Dritter ausgestaltet. Somit fällt die Leistung nicht in die Erbschaftsmasse.</p> <p>Bei den Anspruchsberechtigten handelt es sich um eine Kaskadenordnung. Ist beispielsweise eine Ehepartnerin oder eine eingetragene Partnerin vorhanden, kommt den Personen gemäss lit. b oder lit. c kein Anspruch zu. Bestehen auf einer Stufe mehrere berechnete Personen, ist die Leistung unter diesen gleichmässig aufzuteilen.</p> <p>Ob in einem Fall unterstützungsberechtigte Kinder vorhanden sind, ergibt sich aus dem FamZG. Es handelt sich dabei um diejenigen Kinder gemäss Art. 4 Abs. 1 FamZG, für die ein Anspruch auf Kinder- und Ausbildungszulagen besteht.</p> |
| <p>§ 48 Kinder- und Ausbildungszulagen</p> <p>¹ Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden Kinder- und Ausbildungszulagen ausgerichtet, wenn ein gesetzlicher Anspruch darauf besteht.</p> <p>² Diese entsprechen in der Höhe den Zulagen, die vom Kanton Aargau für das Staatspersonal ausgerichtet wird.</p> | <p>Bisher § 44 aPR.</p> <p>Der Anspruch richtet sich nach dem FamZG, insbesondere Art. 4 und 7. Somit weist Absatz 1 keine eigene normative Wirkung auf, sondern dient der Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p> <p>Momentan sind es Fr. 200.– Kinderzulagen sowie Fr. 250.– Ausbildungszulagen im Monat (§ 12 Abs. 1 Lohndekret i.V.m. § 1 Abs. 2 EG FamZG i.V.m. Art. 5 Abs. 1 und 2 FamZG).</p> |



| Entwurf vom 18. April 2018 | Botschaft |
|---|--|
| 6. Lohnfortzahlung | |
| <p>§ 49 Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall</p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall Anspruch auf folgende Lohnfortzahlung:</p> <p>a) in der Probezeit während längstens 30 Tagen,</p> <p>b) nach der Probezeit während längstens 180 Tagen.</p> <p>² Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem befristeten Anstellungsverhältnis unter sechs Monaten haben Anspruch auf Lohnfortzahlung für maximal 30 Tage, jedoch längstens bis zum Ende des Anstellungsverhältnisses.</p> <p>³ Massgebend ist der aktuelle Monatslohn (ohne Lohnzulagen). Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Stundenlohn ist der in den letzten zwölf Monaten durchschnittlich erzielte Monatslohn massgebend.</p> | <p>Bisher § 47 aPR.</p> <p>Massgebend ist die Zeit und nicht der Lohn. Das bedeutet, dass einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter unabhängig davon, ob sie oder er ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, einen Tag angerechnet wird. Mit dem Begriff «längstens» wird festgehalten, dass die Tage der Lohnfortzahlung und nicht der Lohn für 30 oder 180 Tage massgebend ist. Zudem endet die Lohnfortzahlung beispielsweise bei einer Kündigung vorzeitig.</p> <p>Fällt beispielsweise ein Mitarbeiter mit 100 %-Pensum nach der Probezeit infolge eines Unfalls zur Hälfte aus, hat er Anspruch auf 180 Tage und nicht auf 360 Tage Lohnfortzahlung.</p> <p>Der Klarheit halber wird explizit festgehalten, dass die Lohnzahlungspflicht im Zeitpunkt der Beendigung des Anstellungsverhältnisses endet. Dies ist auch bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäss Absatz 1 der Fall.</p> <p>Es wird der Lohn fortbezahlt. Entgangene Zulagen werden nicht miteinberechnet. Diese werden nur bei effektiver Erbringung der Arbeitsleistung ausgerichtet.</p> |



| Entwurf vom 18. April 2018 | Botschaft | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-------------|--------------|-------------|------|---------|---------|----------------|-----|---------|-----------|----------|---------|-----|--------|--------|--------------------|-----|---------|------------|----------|----------|
| <p>⁴ Tritt während der Lohnfortzahlung die Leistung einer Taggeldversicherung ein, ist die Lohnfortzahlung auf 100% des Nettolohns, der vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit ausbezahlt wurde, beschränkt (Nettolohnausgleich).</p> | <p>Präzisiert wird die bisherige Bestimmung dadurch, dass ausdrücklich der Nettolohnausgleich festgehalten wird. Der Grund liegt darin, dass gewisse Lohnersatzleistungen bei den Sozialversicherungen (AHV, IV, EO) nicht abgabepflichtig sind. Es ist stossend, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wegen Krankheit oder Unfall eine höhere Auszahlung erhalten würde, als wenn sie oder er normal gearbeitet hätte.</p> <p>Beispiel: Ein Mitarbeiter verdient monatlich Fr. 5'000.–. Vom Lohn sind u.a. Sozialabzüge von 5.125 % der AHV/IV/EO und 1.1 % für ALV vorzunehmen.</p> <table border="1" data-bbox="1144 595 2040 916"> <thead> <tr> <th></th> <th>Ohne Taggeld</th> <th>Mit Taggeld</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Lohn</td> <td>5'000.–</td> <td>1'000.–</td> </tr> <tr> <td>Taggeld (80 %)</td> <td>---</td> <td>4'000.–</td> </tr> <tr> <td>AHV/IV/EO</td> <td>- 256.25</td> <td>- 51.25</td> </tr> <tr> <td>ALV</td> <td>- 55.–</td> <td>- 11.–</td> </tr> <tr> <td>Nettolohnausgleich</td> <td>---</td> <td>- 249.–</td> </tr> <tr> <td>Auszahlung</td> <td>4'688.75</td> <td>4'688.75</td> </tr> </tbody> </table> | | Ohne Taggeld | Mit Taggeld | Lohn | 5'000.– | 1'000.– | Taggeld (80 %) | --- | 4'000.– | AHV/IV/EO | - 256.25 | - 51.25 | ALV | - 55.– | - 11.– | Nettolohnausgleich | --- | - 249.– | Auszahlung | 4'688.75 | 4'688.75 |
| | Ohne Taggeld | Mit Taggeld | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Lohn | 5'000.– | 1'000.– | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Taggeld (80 %) | --- | 4'000.– | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AHV/IV/EO | - 256.25 | - 51.25 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ALV | - 55.– | - 11.– | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nettolohnausgleich | --- | - 249.– | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Auszahlung | 4'688.75 | 4'688.75 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>§ 50 Krankentaggeldversicherung</p> <p>¹ Die Arbeitgeberin schliesst für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Krankentaggeldversicherung ab. Ausgenommen sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem befristeten Anstellungsverhältnis von unter sechs Monaten.</p> <p>² Mit der Taggeldversicherung wird sichergestellt, dass für insgesamt 730 Tage ab Eintritt der Krankheit ergänzend zur Lohnfortzahlungspflicht gemäss § 49 mindestens 80 % des Lohns entrichtet wird.</p> <p>³ Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die das ordentliche Pensionsalter erreicht haben, wird mit der Taggeldversicherung sichergestellt, dass für insgesamt 240 Tage ab Eintritt der Krankheit ergänzend zur Lohnfortzahlungspflicht gemäss § 49 mindestens 80 % des Lohns entrichtet wird.</p> | <p>Wie bisher in der Praxis umgesetzt.</p> <p>Momentan handelt es sich um eine Kollektiv-Krankentaggeld-Versicherung gemäss Bundesgesetz über den Versicherungsvertrag (VVG). Auf Anregung in der Vernehmlassung, wird in Absatz 2 die grundsätzliche Leistungsdauer von zwei Jahren Lohn bzw. Taggeld ausdrücklich verankert.</p> <p>Das AHV-pflichtige Einkommen richtet sich nach Art. 5 Abs. 2 AHVG sowie Art. 6, 7 und 8 AHVV. Im Gegensatz zur Lohnfortzahlung werden beim Krankentaggeld die Lohnnebenleistungen (Inkonvenienzen, Zulagen etc.) ebenfalls vergütet.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |



| Entwurf vom 18. April 2018 | Botschaft |
|---|---|
| <p>⁴ Kürzungen der Taggeldversicherung werden der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter überbunden.</p> <p>⁵ Die Arbeitgeberin trägt die Prämien für die Krankentaggeldversicherung.</p> | |
| <p>§ 51 Berufsunfall- und Nichtberufsunfallversicherung</p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind gegen Berufsunfälle versichert. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die pro Woche mindestens acht Stunden für die Arbeitgeberin arbeiten, sind zusätzlich gegen Nichtberufsunfälle versichert.</p> <p>² Die Versicherung umfasst das Taggeld sowie die Heilungskosten.</p> <p>³ Der Versicherer richtet ab dem 3. Tag nach dem Unfall ein Taggeld in der Höhe von 80 % des versicherten Verdiensts aus.</p> <p>⁴ Kürzungen der Taggeldversicherung werden der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter überbunden.</p> <p>⁵ Die Versicherungsdeckung erlischt nach Antritt einer neuen Stelle oder spätestens 31 Tage nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses.</p> <p>⁶ Die Arbeitgeberin trägt die Prämien für Berufsunfälle. Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung tragen die Arbeitgeberin und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter je zur Hälfte.</p> | <p>Die Bestimmung richtet sich nach dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) sowie der darauf beruhenden Verordnungen. Die folgenden Bestimmungen sind damit informativ, werden aber ins Gesetz geschrieben, damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einfachen Zugang zu den wichtigsten Bestimmungen haben.</p> <p>Diese Bestimmung ergibt sich aus Art. 5, 7 und 8 UVG, sowie Art. 13 Abs. 1 UVV.</p> <p>Für die Leistungen bei Unfall kann auf Art. 10 ff. UVG verwiesen werden.</p> <p>Diese Bestimmung gibt Art. 16 Abs. 2 UVG wieder. Der versicherte Verdienst ergibt sich aus Art. 22 Abs. 2 UVV.</p> <p>Diese Bestimmung ergibt sich aus Art. 3 Abs. 2 UVG.</p> <p>Die Verteilung der Prämien ist in Art. 91 Abs. 1 und 2 UVG geregelt. Die Arbeitnehmerin übernimmt die Hälfte der Kosten der Nichtberufsunfallversicherung.</p> |



| Entwurf vom 18. April 2018 | Botschaft |
|--|---|
| <p>§ 52 Mutterschaft und Adoption</p> <p>¹ Die Mitarbeiterin hat bei Schwangerschaft und Niederkunft Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von sechzehn Wochen, wenn sie während neun Monaten unmittelbar vor der Niederkunft bei der AHV obligatorisch versichert war und in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt hat.</p> <p>² Bemessungsgrundlage ist das durchschnittliche AHV-pflichtige Erwerbseinkommen der letzten zwölf Monate vor dem Mutterschaftsurlaub.</p> <p>³ Bei einer Niederkunft innerhalb der ersten drei Monate nach Stellenantritt wird der Anspruch auf Entschädigung auf die effektive Rückerstattung durch die Erwerbsersatzentschädigung beschränkt.</p> <p>⁴ Sobald die Mitarbeiterin ihre Arbeitstätigkeit vor Ablauf des Mutterschaftsurlaubs, unabhängig vom Beschäftigungsgrad, wieder aufnimmt, erlischt der gesamte Restanspruch auf den Mutterschaftsurlaub.</p> <p>⁵ Erwerbsausfallentschädigungen der Ausgleichskasse fallen an die Arbeitgeberin.</p> <p>⁶ Bei Aufnahme von Kleinkindern im Alter von unter zwei Jahren zur Pflege und Erziehung zwecks späterer Adoption können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Kinderbetreuung zur Hauptsache übernehmen, nach Vollendung des ersten Dienstjahrs die Arbeit während zwei Monaten unter Fortzahlung des bisherigen Lohns aussetzen.</p> | <p>Der Mutterschaftsurlaub ist bisher in § 48 aPR geregelt. Die Bestimmung zur Adoption ist neu.</p> <p>Einen Anspruch auf Lohn haben jene Mitarbeiterinnen, welche die Voraussetzungen gemäss Art. 16b EOG erfüllen. Bei einer vorzeitigen Geburt verkürzt sich die Mindestversicherungsdauer von neun Monaten gemäss Art. 27 EOV.</p> <p>Den Mitarbeiterinnen werden sechzehn Wochen Mutterschaftsurlaub anstelle der vierzehn Wochen gemäss EOG gewährt.</p> <p>Der Mutterschaftsurlaub ist ein Recht der Mitarbeiterin, aber keine Pflicht. Er dient dazu, die Mitarbeiterin in einer gewissen Zeit zu entlasten. Bei Wiederaufnahme der Arbeit entfällt der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub und der Anspruch auf das Taggeld (vgl. Art. 16d EOG).</p> <p>Dies entspricht Art. 19 Abs. 2 ATSG.</p> <p>Für die Adoption eines minderjährigen Kindes muss unter anderem das Kind mindestens ein Jahr gepflegt und erzogen worden sein. Diese Tätigkeit ist sehr arbeits- und zeitintensiv. Zudem soll die Bindung der Adoptiveltern mit dem Kind gefördert werden.</p> |



| Entwurf vom 18. April 2018 | Botschaft |
|---|--|
| <p>§ 53 Lohnfortzahlung während schweizerischem Militär-, Zivilschutzdienst oder zivilem Ersatzdienst</p> <p>¹ Während schweizerischem Militär-, Zivilschutzdienst oder zivilem Ersatzdienst, zu dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen ihrer Einteilung oder ihres Grads verpflichtet sind, wird der volle Lohn (ohne Lohnzulagen) ausbezahlt.</p> <p>² Während den ersten 100 Dienstoffen nach Absatz 1 wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ohne Unterstützungspflicht 50 % des Lohns ausbezahlt. Ist der Erwerbsersatz höher, wird die Erwerbsausfallentschädigung ausbezahlt.</p> <p>³ Erwerbsausfallentschädigungen der Ausgleichskasse fallen an die Arbeitgeberin, wenn die Dienstleistung während der Arbeitszeit erfolgt.</p> <p>⁴ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat die Lohnfortzahlung, die die Erwerbsausfallentschädigung übersteigt, anteilmässig zurückzuerstatten, wenn sie oder er das Anstellungsverhältnis kündigt oder die Beendigung des Anstellungsverhältnisses durch die Arbeitgeberin zu verschulden hat, vor Ablauf von:</p> <p>a) einem Jahr nach Beendigung der Rekrutenschule oder einer ihr entsprechenden Ausbildung,</p> <p>b) zwei Jahren nach Beendigung eines Beförderungsdienstes.</p> <p>⁵ Freiwilliger schweizerischer Militär-, Zivilschutzdienst oder ziviler Ersatzdienst müssen vom Stadtrat bewilligt werden, wenn dazu nicht Ferien oder Kompensationszeit eingesetzt wird. Für bewilligte freiwillige Dienstleistungen wird kein Lohn entrichtet.</p> | <p>Bisher § 46 aPR.</p> <p>Die bisherige Regelung wird präzisiert, dass nur schweizerischer Dienst geltend gemacht werden kann. Militärdienst für einen anderen Staat kann im Rahmen des Anstellungsverhältnisses nicht geleistet werden.</p> <p>Es handelt sich um die ersten 100 Tage der Rekrutenschule oder vergleichbarer Dienste. Nicht darunter fällt etwa der Wiederholungskurs.</p> <p>Es kann auf die Rückerstattung von Kosten für Fort- oder Weiterbildungen verwiesen werden (s. hinten, § 24 PV). Die Rückerstattung beträgt für jeden Monat 1/12 (bei Rekrutenschule) oder 1/24 (bei Beförderungsdienst) des Lohnes. Zurückzahlen ist nur die Differenz zwischen der Lohnfortzahlung und der Erwerbsausfallentschädigung.</p> <p>Die Bewilligungspflicht ergibt sich aus Art. 35 Abs. 1 lit. a MDV. In diesem Fall entfällt die Arbeits- sowie die Lohnzahlungspflicht.</p> |



| Entwurf vom 18. April 2018 | Botschaft |
|--|--|
| 7. Berufliche Vorsorge | |
| <p>§ 54 Berufliche Vorsorge</p> <p>¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG)³⁾ unterstellt sind, werden bei der Pensionskasse der Arbeitgeberin obligatorisch versichert.</p> <p>² Wer den 65. Geburtstag begeht, wird auf Ende jenes Monats pensioniert (ordentliche Pensionierung).</p> <p>³ Eine vorzeitige Pensionierung richtet sich nach dem Vorsorgereglement der Pensionskasse der Arbeitgeberin.</p> | <p>Bisher § 22 Abs. 2 bis 7 aPR. Es wird keine Übergangsrente mehr ausgerichtet. Die bisherige Übergangsrente wird nicht in das neue Personalrecht übernommen. Die bisherige Regelung hat nur in ganz wenigen Ausnahmefällen bei eher höher eingestuftem Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Anspruch begründet. In Härtefällen kann der Stadtrat auf freiwilliger Basis ausnahmsweise eine Übergangsrente zusprechen.</p> <p>Es handelt sich um einen informativen Verweis auf Art. 2 und 5 BVG.</p> <p>Im bisherigen Personalreglement ist eine vorzeitige Pensionierung ab 60 möglich, was dem Vorsorgereglement widerspricht. Momentan sieht das Vorsorgereglement eine vorzeitige Pensionierung mit frühestens 58 Jahren vor.</p> |
| 8. Mitwirkungsrechte | |
| <p>§ 55 Anhörungsrecht</p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Personalkommission und die Verbände sind vor dem Erlass neuer oder der Abänderung bestehender Erlasse, welche die Anstellungsverhältnisse betreffen, anzuhören.</p> | <p>Bisher § 54 Abs. 1 aPR.</p> <p>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Personalkommission sowie die Personalverbände sind bei Rechtsänderungen im Bereich der Anstellungsverhältnisse vorgängig anzuhören.</p> |
| <p>§ 56 Personalkommission</p> | <p>Bisher § 54 Abs. 2 und 3 aPR. Die bestehende Kommission für Personalfragen dient als beratende Stimme für den Stadtrat. Neu soll eine Kommission geschaffen werden, die eine Mitarbeitervertretung im Sinne des Mitwirkungsgesetzes darstellt.</p> |

³⁾ [SR 831.40](#)



| Entwurf vom 18. April 2018 | Botschaft |
|---|---|
| <p>¹ Die Personalkommission nimmt gegenüber der Arbeitgeberin die gemeinsamen Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahr. Ihr stehen das Informationsrecht und besondere Mitwirkungsrechte in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sowie bei der Massenentlassung zu.</p> <p>² Sie besteht aus mindestens fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung. Die genaue Grösse legt der Stadtrat fest.</p> <p>³ Es sind alle vier Jahre Erneuerungswahlen durchzuführen.</p> <p>⁴ Der Stadtrat regelt das Wahlverfahren und die Wahlkreise.</p> <p>⁵ Wählen und gewählt werden können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem unbefristeten Anstellungsverhältnis.</p> | <p>Es ist eine Personalkommission zu bilden. Es soll nicht mehrere Kommissionen geben.</p> <p>Das Informationsrecht richtet sich nach Art. 9 Mitwirkungsgesetz. Die Vertretung kann ihre Aufgabe nur wahrnehmen, wenn sie hinreichend informiert ist.</p> <p>Es handelt sich um die besonderen Mitwirkungsrechte gemäss Art. 10 Mitwirkungsgesetz. Diejenigen Bestimmungen dieses Artikels, welche auf öffentliche Verwaltungen keine Anwendung finden, sind nicht übernommen worden. Die besonderen Mitwirkungsrechte ergeben sich aus den einschlägigen Bestimmungen (vgl. Art. 82 Abs. 2 UVG, Art. 38 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 i.V.m. Art. 3a lit. a ArG, Art. 335f OR).</p> <p>Die Personalkommission hat aus mindestens fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu bestehen. Die genaue Anzahl bestimmt der Stadtrat unter Berücksichtigung der Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zudem ergibt sich aus dem Wortlaut, dass die Vertretung aus den Reihen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stammen muss. Eine Fremdvertretung, etwa durch Mitglieder von Gewerkschaften oder Personalverbänden, die nicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind, ist nicht zulässig.</p> <p>Eine Wiederwahl ist unbeschränkt möglich.</p> <p>Geregelt wird das aktive und passive Wahlrecht. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für maximal zwei Jahre angestellt sind, haben vermutlich kein oder nur geringes Interesse an einer Vertretung. Um die Funktionsfähigkeit der Personalkommission möglichst zu fördern, sollen nur Personen gewählt werden können, von denen erwartet werden kann, dass sie auch die vier Jahre in der Kommission sitzen werden.</p> |



| Entwurf vom 18. April 2018 | Botschaft |
|--|--|
| <p>⁶ Die Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberin richtet sich sinngemäss nach dem Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz)⁴.</p> | <p>Es kann auf Art. 11 bis 14 Mitwirkungsgesetz verwiesen werden.</p> |
| <p>9. Ausführungsbestimmungen und Rechtsschutz</p> | |
| <p>§ 57 Ausführungsbestimmungen</p> <p>¹ Der Stadtrat erlässt die für dieses Reglement notwendigen Ausführungsbestimmungen.</p> | <p>Neu.</p> <p>Diese Regelung hält fest, dass der Stadtrat die Grundsätze des Reglements in der Personalverordnung auszuführen hat.</p> |
| <p>§ 58 Rechtsschutz</p> <p>¹ Ansprüche sind im Klageverfahren geltend zu machen.</p> <p>² Das Verfahren richtet sich nach den kantonalen Bestimmungen über den Rechtsschutz für Personal von Gemeinden und anderen öffentlich-rechtlichen Körperschaften gemäss dem Gesetz über die Grundzüge des Personalrechts (Personalgesetz, PersG)⁵.</p> | <p>Bisher § 55 aPR.</p> <p>Die Änderung von der Anstellungsverfügung zum Anstellungsvertrag wirkt sich auf den Rechtsschutz aus. Das Beschwerdeverfahren wird durch das Klageverfahren abgelöst.</p> |
| <p>10. Übergangs- und Schlussbestimmungen</p> | |
| <p>§ 59 Übergangsbestimmung</p> | <p>Bis zum Inkrafttreten des neuen Reglements findet das alte Reglement auf alle abgeschlossenen Sachverhalte Anwendung. Auf Sachverhalte, die nach dem Inkrafttreten des neuen Reglements entstehen, findet das neue Reglement Anwendung. Für Sachverhalte die vor dem Inkrafttreten einsetzen, aber bis nach dem Inkrafttreten andauern, findet bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens das alte Reglement und danach das neue Reglement Anwendung. Für die massgebende Anstellungszeit bei der Treueprämie werden Anstellungsverhältnisse vor dem Inkrafttreten des neuen Reglements berücksichtigt.</p> |

⁴) SR [822.14](#)

⁵) SAR [165.100](#)



| Entwurf vom 18. April 2018 | Botschaft |
|--|--|
| <p>¹ Bei Inkrafttreten dieses Reglements bestehende Anstellungen gelten als Anstellungen nach diesem Reglement.</p> <p>² Mit Inkrafttreten dieses Reglements wird der Beamtenstatus aufgehoben. Die Dienstverhältnisse der Beamtinnen und Beamten gelten als Anstellung nach diesem Reglement.</p> | <p>Bis zum Inkrafttreten der Totalrevision bestehen vertragliche Anstellungsverhältnisse nach OR sowie verfügte Anstellungsverhältnisse gemäss aPR. Mit Inkrafttreten des neuen Reglements unterstehen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den neuen Anstellungsverhältnissen, mit Ausnahme der Lernenden (vgl. § 1).</p> <p>Mit Inkrafttreten des neuen Personalrechts unterstehen die Dienstverhältnisse der bisherigen Beamtinnen und Beamten den neuen Bestimmungen.</p> |
| <p>§ 60 Inkrafttreten</p> <p>¹ Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2019 in Kraft.</p> | <p>Das Inkrafttreten wird auf den 1. Januar 2019 gelegt. Damit findet kein unterjähriger Systemwechsel statt. Zudem wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit gegeben, per Ende Dezember 2018 aus dem Anstellungsverhältnis auszutreten. Damit wird ihnen die Möglichkeit gegeben, von der bis zur Rechtsänderung vorgesehenen Möglichkeit zur Frühpensionierung Gebrauch zu machen.</p> |
| <p>Anhänge</p> | |
| <p>1 Lohnbänder (<i>neu</i>)</p> | |
| <p>II.</p> | |
| <p>1. Der Erlass SRS 1.8-5 (Reglement über die berufliche Vorsorge und die Versicherung der Mitglieder des Stadtrates vom 20. Juni 2005) (Stand 5. April 2016) wird wie folgt geändert:</p> | |
| <p>§ 6 Analoge Anwendung anderer Reglemente</p> <p>a) Personalreglement (PR) vom xx. xx xxxx⁶⁾, insbesondere was die Bezahlung während Krankheit und Unfall betrifft.</p> | |

⁶⁾ SRS [1.8-1](#)



| Entwurf vom 18. April 2018 | Botschaft |
|---|-----------|
| <p>2. Der Erlass SRS 1.8-6 (Reglement über die Abgangsentschädigung bzw. das Ruhegehalt der Stadtpräsidentin bzw. des Stadtpräsidenten vom 20. Juni 2005) (Stand 5. April 2016) wird wie folgt geändert:</p> | |
| <p>§ 10 Personalreglement für die Stadtverwaltung Aarau</p> <p>¹ In Fällen, für die dieses Reglement keine spezielle Regelung enthält, kommt das Personalreglement (PR) vom xx. xx xxxx⁷⁾ zur Anwendung. Dies gilt insbesondere für die Bezahlung während Krankheit und Unfall.</p> | |
| <p>III.</p> | |
| <p>Der Erlass SRS 1.8-1 (Personalreglement für die Stadtverwaltung Aarau (PR) vom 14. September 1998) wird aufgehoben.</p> | |
| <p>IV.</p> | |
| <p>Das Reglement unter Ziff. I sowie die Änderungen unter Ziff. II und die Aufhebung unter Ziff. III treten am 1. Januar 2019 in Kraft.</p> | |
| <p>Aarau, xx.xx.xxxx</p> <p>Im Namen des Einwohnerrates</p> <p>Der Präsident Matthias Keller</p> <p>Der Protokollführer Stefan Berner</p> <p>Ablauf der Referendumsfrist am xx.xx.xxxx</p> | |

⁷⁾ SRS [1.8-1](#)