STADT AARAU

Totalrevision des Personalrechts

Vernehmlassungsbericht
zum Entwurf des Personalreglements

Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeine Bestimmungen 1
§ 1 Gegenstand und Geltungsbereich 1
§ 2 Rechtsnatur und ergänzendes Recht 2
2. Begründung und Beendigung des Anstellungsverhältnisses 2
§ 3 Anstellungsvertrag 2
§ 4 Anstellungsinstanz 5
§ 5 Befristung 6
§ 6 Probezeit 7
§ 7 Beendigungsgründe 8
§ 8 Anhörungsrecht bei Kündigung 9
§ 9 Ordentliche Kündigung 11
§ 10 Missbräuchliche Kündigung 13
§ 11 Sperrfristen 16
§ 12 Abgangsentschädigung 17
§ 13 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen 18
§ 14 Widerrechtliche Beendigung 19
§ 15 Beendigung durch Pensionierung, Invalidität oder Tod 21
3. Allgemeine Rechte und Pflichten 22
§ 16 Schutz der Persönlichkeit 22
§ 17 Bearbeitung von Personendaten 22
§ 18 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen 23
§ 19 Sorgfalts- und Treuepflicht 23
§ 20 Schweigepflicht 24
§ 21 Geistiges Eigentum 26
§ 22 Haftung der Arbeitgeberin 27
§ 23 Nebenberufliche Tätigkeiten 27
§ 24 Geschenkannahmeverbot 28
§ 25 Vertrauensärztliche Untersuchung 28
§ 26 Zuweisung anderer Aufgaben 29
§ 27 Disziplinarmassnahmen 30
§ 28 Freistellung bei Vergehen oder Verbrechen 32
§ 29 Arbeitszeugnis 33
§ 30 Jahresgespräch 34
§ 31 Fort- und Weiterbildung 34
4. Arbeitszeit, Absenzen, Feiertage, Ferien, Urlaub 36
§ 32 Arbeitszeit 36
§ 33 Absenzen 37
§ 34 Feiertage und arbeitsfreie Halbtage 39
§ 35 Ferien 41
§ 36 Ferienkürzung 45
§ 37 Bezahlter Urlaub 46
§ 38 Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit 52
§ 39 Unbezahlter Urlaub 53

§ 40 Sabbatical ... *54*

5. Lohn ... **56**

§ 41 Lohn und Lohnbänder ... *56*
§ 42 Einreihung ... *59*
§ 43 Festlegung des Lohns ... *59*
§ 44 Lohnentwicklung ... *60*
§ 45 Spontanprämien ... *60*
§ 46 Treueprämie ... *61*
§ 47 Lohnzahlungsnachgenuss im Todesfall ... *62*
§ 48 Familienzulagen ... *63*

6. Lohnfortzahlung ... **64**

§ 49 Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall ... *64*
§ 50 Krankentaggeldversicherung ... *67*
§ 51 Berufsunfall- und Nichtberufsunfallversicherung ... *70*
§ 52 Mutterschaft und Adoption ... *71*
§ 53 Lohnfortzahlung während schweizerischem Militär-, Zivilschutzdienst oder zivilem Ersatzdienst ... *73*

7. Berufliche Vorsorge ... **75**

§ 54 Berufliche Vorsorge ... *75*

8. Mitwirkungsrechte ... **77**

§ 55 Anhörungsrecht ... *77*
§ 56 Personalkommission ... *77*

9. Ausführungsbestimmungen und Rechtsschutz ... **80**

§ 57 Ausführungsbestimmungen ... *80*
§ 58 Rechtsschutz ... *81*

10. Übergangs- und Schlussbestimmungen ... **82**

§ 59 Übergangsbestimmung ... *82*
§ 60 Publikation und Inkrafttreten ... *83*

STADT AARAU

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
Personalreglement (PR)			
Der Einwohnerrat der Stadt Aarau, gestützt auf die §§ 20 Abs. 2 lit. l, 50 Abs. 1 und 55 Abs. 1 des Gesetzes über die Einwohnergemeinden (Gemeindegesetz) vom 19. Dezember 1978[1)], *beschliesst:*			
I.			
1. Allgemeine Bestimmungen			
§ 1 Gegenstand und Geltungsbereich [1] Dieses Reglement regelt die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einwohnergemeinde Aarau.	**CVP:** Aufgrund der einheitlichen Begriffsverwendung soll Arbeitsverhältnisse in Anstellungsverhältnisse geändert werden.	Die Bestimmung wird dem Antrag entsprechend geändert.	[1] Dieses Reglement regelt die Anstellungsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einwohnergemeinde Aarau.

[1)] SAR 171.100

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
[2] Ausgenommen sind Lehrverhältnisse, die der eidgenössischen und kantonalen Gesetzgebung über die Berufsbildung unterstehen.	**Personalverband Aarau:** Es wird kein Bezug auf die Anstellungsverhältnisse der Aspiranten bei der Stadtpolizei genommen.	Die Polizeischule ist keine Ausbildung im Sinn einer Grundbildung (s. Art. 12 ff. BBG, insbesondere Art. 15 Abs. 3 BBG). Vielmehr handelt es sich um eine Zweitausbildung, die wie eine Weiterbildung gemäss § 31 PR zu behandeln ist. Polizeiaspirantinnen und –aspiranten fallen gemäss Absatz 1 unter das städtische Personalrecht.	
§ 2 Rechtsnatur und ergänzendes Recht [1] Die Anstellungsverhältnisse sind öffentlich-rechtlicher Natur. [2] Enthalten dieses Reglement oder dessen Ausführungsbestimmungen keine Regelung, so ist das kantonale Personalrecht sinngemäss anwendbar.			
2. Begründung und Beendigung des Anstellungsverhältnisses			
§ 3 Anstellungsvertrag [1] Das Anstellungsverhältnis wird durch Vertrag begründet.			

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
[2] Die Begründung, Änderung oder Beendigung des Anstellungsverhältnisses erfolgt schriftlich oder in anderer durch Text nachweisbarer Form.	**Personalverband Aarau:** Die Kündigung hat immer auf dem postalischen Weg zu erfolgen. Mit den heutigen Reisemöglichkeiten ist nicht garantiert, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter in den entlegensten Winkeln dieser Welt mittels E-Mail oder SMS erreicht werden kann. **FDP:** Damit wäre auch eine Kündigung oder Vertragsänderung per Whattsapp, etc. denkbar. Das kann zu Rechtsunsicherheit führen. Vorschlag: schriftlich oder per E-Mail. **CVP:** Die Anstellung, Änderung und Kündigung sollen im Hinblick auf die Rechtssicherheit und ein allfälliges Klageverfahren vor Verwaltungsgericht weiterhin nur schriftlich im Sinne des OR möglich sein. **Grüne:** Der Satzteil «oder in anderer durch Text nachweisbaren Form» ist zu streichen. Textnachrichten wie SMS, WhatsApp etc. sind heikler, was die Beweisführung angeht und nach Erachten der Partei nicht angemessen.	Die Begründung, Änderung und Kündigung des Anstellungsverhältnisses soll medienoffen erfolgen können. Damit wird den heutigen elektronischen Kommunikationsmöglichkeiten Rechnung getragen. Während der Bund diesen Schritt bereits gegangen ist, soll die Stadt Aarau auf kommunaler Ebene eine Vorreiterrolle einnehmen. Neben der schriftlichen Form im Sinne von Art. 13 ff. OR werden auch alle anderen Formtypen erfasst, welche den Nachweis durch Text ermöglichen. Die Begründung, Änderung oder Kündigung ist erst dann rechtswirksam, wenn die Kenntnisnahme durch den Empfänger nachweislich möglich war. Die Beweispflicht obliegt der Erklärenden oder dem Erklärenden. Dem Beispiel des Personalverbands Aarau ist entgegenzuhalten, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch mittels Brief in den entlegensten Winkeln dieser Welt nicht erreichbar sind.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
	SP: Die SP hält die Begründung, Änderung oder Kündigung auch in anderer Form als der Schriftlichkeit als nicht opportun. Dies läuft dem Grundsatz, dass für Gestaltungserklärungen mittels Schriftlichkeit eine höhere Rechtssicherheit erreicht werden soll, zuwider. Dies wäre zudem auch mit erheblichen Beweisschwierigkeiten verbunden. Der Zusatz der anderen Form als Schriftlichkeit ist daher zu streichen.		
[3] Änderungen zugunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kommen ohne deren Zustimmung zustande.	**Personalverband Aarau:** Da gelegentlich nicht ganz klar ist, was «zugunsten» der Mitarbeitenden ist, wird zu einer Streichung des Absatzes geraten.	Die Bestimmung stellt eine widerlegbare Vermutung auf.	
	CVP: Ist nicht unproblematisch, da bei einer Lohnerhöhung die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter allenfalls noch mehr Lohn möchte. Es ist auch nicht immer ganz klar, was zugunsten der Mitarbeitenden ist. Die Zustimmung ist, wenn immer möglich, einzuholen.	Die Auslegung, was zugunsten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ist, ist unproblematisch. Wenn die Arbeitgeberin eine Änderung als zugunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ansieht, wird sie eine entsprechende Willenserklärung abgeben. Sollte dies im Einzelfall nicht auch im Interesse der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters liegen, so kann sie oder er sich dagegen mit einer entsprechenden Willens-	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
[4] Bei ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht die Anstellung unter dem Vorbehalt der Erteilung der notwendigen Bewilligungen.		erklärung verweigern. In diesem Fall gilt die Änderung als nicht vereinbart. Unabhängig davon, kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter weitergehende Ansprüche geltend machen, die der Zustimmung der Arbeitgeberin bedürfen. Beispielsweise bei Lohnerhöhungen Ende Jahr würde ein Streichen dieser Bestimmung bedeuten, dass von jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter einzeln die Zustimmung einzuholen wäre. Die Bestimmung entspricht dem Verhältnismässigkeitsprinzip und entspricht einer ökonomischen Handhabung der Anstellungsverhältnisse.	
§ 4 Anstellungsinstanz [1] Der Stadtrat ist für die Anstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuständig. [2] Er kann die Anstellungskompetenz an die Abteilungsleiterinnen oder Abteilungsleiter delegieren.			

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
§ 5 Befristung [1] Das Anstellungsverhältnis ist unbefristet, wenn nichts anderes vereinbart wird.			
[2] Die Befristung eines Anstellungsverhältnisses und dessen Verlängerung dürfen die maximale Dauer von zwei Jahren nicht überschreiten. Ausgenommen sind Ausbildungsverträge.	**Personalverband Aarau:** Es wäre wünschenswert, dass die Bestimmung darauf hinweist, dass Arbeitsverhältnisse nur beim Vorliegen von sachlichen Gründen befristet werden dürfen. Dies gilt jedoch auch schon ohne gesetzliche Verankerung aufgrund der Rechtsprechung.	Eine Befristung erfolgt immer aus einem sachlichen Grund. Willkür und Rechtsmissbrauch wird dadurch Einhalt geboten, dass nach zwei Jahren Befristung ein unbefristeter Vertrag angenommen wird.	
	FDP: Diese Bestimmung ist unnötig und kann rasch zu ungewollten Dauerarbeitsverhältnissen führen. Diese müssen in der Regel vom Einwohnerrat beschlossen werden. Vorschlag: Ein befristeter Vertrag darf maximal 2 mal verlängert werden, bei der dritten Verlängerung ist ein unbefristeter Vertrag abzuschliessen (so wird der Problematik von Kettenarbeitsverträgen entgegengewirkt).	Ein grosser Teil der Entlöhnung von befristeten, insbesondere unterjährigen, Anstellungsverhältnissen läuft über einen entsprechenden Projektkredit und nicht über den Stellenplan. An der maximalen Dauer von zwei Jahren wird festgehalten. Dies ent-	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
	CVP: Die Dauer von zwei Jahren erscheint als zu kurz. Das kantonale Personalrecht kennt die Befristung auf maximal 5 Jahre. Auch im Hinblick auf die Beschäftigung von über 65-Jährigen (vgl. § 15) empfiehlt sich eine längere Dauer als zwei Jahre.	spricht der üblichen Praxis anderer Verwaltungen und dem Bund.	
[3] Ein länger dauerndes Anstellungsverhältnis gilt mit Erreichen der Frist gemäss Absatz 2 als unbefristet.	**CVP:** Dieser Absatz ist problematisch für die Arbeitgeberin, daher zu streichen. Zu beachten ist beispielsweise der viel strengere Kündigungsschutz im öffentlichen Recht als im OR. Das kantonale Personalrecht kennt diesen Automatismus ebenfalls nicht.	Die Stadt Aarau hat trotz öffentlich-rechtlicher Anstellungsverhältnissen nur einen beschränkt strengeren Kündigungsschutz als das OR. Eine Streichung dieser Bestimmung könnte dazu führen, dass die Vorschriften zum Kündigungsschutz umgangen werden. Weiter haben befristete Anstellungsverhältnisse den Nachteil, dass sie nur in Ausnahmefällen oder bei entsprechender Vereinbarung kündbar sind.	
§ 6 Probezeit [1] Wenn nichts anderes vereinbart wurde, gelten die ersten drei Monate des Anstellungsverhältnisses als Probezeit.	**CVP:** Es ist fraglich, ob unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundesgerichts eine Probezeit von mehr als 3 Monaten vereinbart werden darf.	Anders als etwa der Kanton Aargau verweist die Stadt Aarau nicht auf die Regelungen des OR, sondern stellt eigene Bestimmungen auf. Die Stadt Aarau ist autonom in der Regelung, womit die Rechtsprechung des Bundesgerichts zum OR nicht einfach übernommen werden kann. Die Verlängerung der Probezeit kommt zudem	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
		nur in begründeten Fällen zur Anwendung, wenn etwa eine Beurteilung der Eignung für die Stelle noch nicht möglich ist.	
[2] Die Probezeit kann bis auf sechs Monate verlängert werden.	**SP:** Die Probezeit soll dem OR entsprechend auf maximal drei Monate begrenzt werden. Der Normalfall nach OR beträgt einen Monat. Die SP sieht keine sachlichen Gründe, die Probezeit (meistens zuungunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) auf sechs Monate zu verlängern. Nach der Probezeit besteht immer die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung.	Eine Verlängerung muss nicht nur zuungunsten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters sein. Es kommt immer mehr vor, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von sich aus eine längere Probezeit wünschen, damit sie die Möglichkeit haben, die Arbeitstätigkeit über eine längere Zeit genauer kennenzulernen und allenfalls unter einer kurzen Kündigungsfrist wieder gehen zu können.	
[3] Die Probezeit verlängert sich um die Dauer der Abwesenheit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht.			
§ 7 Beendigungsgründe [1] Das Anstellungsverhältnis endet durch: a) Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen, b) Kündigung,	**Abteilung Finanzen:** Der Begriff «Invalidität» in Absatz 1 litera f ist durch «Bezug einer vollen Invalidenrente» zu ersetzen. Dazu würde ein Hinweis auf die Regelung bei Teilinvalidität (§ 15) klärend wir-	In diesem Paragraphen werden die möglichen Beendigungsgründen genannt, die in den nachfolgenden Bestimmungen präzisiert werden. Für die Invalidität erfolgt dies in § 15 PR.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
c) fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen, d) Ablauf der befristeten Anstellung, e) Pensionierung, f) Invalidität, g) Tod.	ken.		
§ 8 Anhörungsrecht bei Kündigung [1] Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist bei einer Kündigung durch die Arbeitgeberin vorgängig anzuhören.	**Personalverband Aarau:** Die Bestimmung ist anders zu formulieren. Das rechtliche Gehör ist zu gewähren, wenn eine Kündigung beabsichtigt wird und nicht erst, wenn eine Kündigung ausgesprochen wird. Aus Überlegungen der beidseitigen Beweisbarkeit, wird empfohlen, das rechtliche Gehör in Form der schriftlichen Stellungnahme zu gewähren.	Mit dem Begriff «vorgängig» wird klar, dass das rechtliche Gehör zu gewähren ist, sobald auf Seiten der Arbeitgeberin ein allfälliger Kündigungsgrund ersichtlich wird. Die Beweispflicht, dass das rechtliche Gehör gewahrt wurde, obliegt der Arbeitgeberin. Wie sie das beweist, soll ihr überlassen werden. Beispielsweise kann ein mündliches Gespräch, an der eine Drittperson als Zeuge beteiligt ist, in Betracht kommen.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
[2] Ausgenommen ist die fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen.	**Personalverband Aarau:** Absatz 2 ist zu streichen. Dieser widerspricht dem Verfassungsrecht und dem VRPG. Auch bei der fristlosen Entlassung muss das rechtliche Gehör gewährt werden, allerdings sind sehr kurze Fristen zulässig und nötig. **SP:** Das rechtliche Gehör ist auch bei der Auflösung aus wichtigen Gründen zu gewähren. Für einen gänzlichen Verzicht gibt es keine sachlichen Argumente. Die Stadt Aarau bleibt bei ihren Handlungen an die Grundrechte gebunden, unabhängig davon, ob es sich um eine ordentliche oder eine ausserordentliche Kündigung handelt. Dieser Absatz ist zu streichen. **CVP:** Dies widerspricht dem Kommentar zu § 13 PR. Gemäss § 2 unterstehen die Anstellungsverhältnisse öffentlichem Recht. Das rechtliche Gehör ist bei jeder Kündigung zu gewähren, bei einer fristlosen Kündigung ist es einfach kürzer. Es geht nicht an, dass man jemandem kündigt, ohne ihn angehört zu haben.	Die Bestimmung wird angepasst. Bei der fristlosen Auflösung aus wichtigen Gründen soll das rechtliche Gehör ebenfalls grundsätzlich vorgängig erfolgen. Gemäss § 21 Abs. 2 VRPG kann das rechtliche Gehör rechtmässig nachgeholt werden. Ist die vorgängige Anhörung im Einzelfall unverhältnismässig, soll eine nachträgliche Anhörung, dem übergeordneten Recht entsprechend, möglich sein. Zum Verweis auf den Kommentar zu § 13 PR ist festzuhalten, dass das Recht auf vorgängige Anhörung vom Anspruch auf Begründung zu trennen ist. Es handelt sich um zwei verschiedene Ansprüche mit je unterschiedlichem Zweck.	[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.

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
§ 9 Ordentliche Kündigung			
[1] Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter sowie die Arbeitgeberin können das Anstellungsverhältnis kündigen. Auf Verlangen hat die Arbeitgeberin ihre Kündigung schriftlich zu begründen.	**Kindes- und Erwachsenenschutz:** Eine ordentliche Kündigung soll generell begründet werden und nicht «auf Verlangen» erfolgen.	Eine schriftliche Begründung ist nicht immer im Interesse der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter soll darüber entscheiden können.	
[2] Die Arbeitgeberin darf nur aufgrund sachlicher Gründe kündigen.	**Personalverband Aarau:** Die sachlichen Gründe sind in Absatz 2, und nicht erst in der Verordnung zu nennen, oder es ist auf die Regelung im kantonalen Personalgesetz hinzuweisen.	Die einzelnen sachlichen Gründe werden in § 3 PV aufgezählt, da sie für die Anstellungsinstanz als Richtlinie dienen. Zudem entspricht die Regelung auf Verordnungsstufe der flexibleren Anpassungsmöglichkeit durch den Stadtrat. Bei der genauen Ausgestaltung der sachlichen Gründe ist der Stadtrat immer an den Grundsatz von § 9 Abs. 2 PR gebunden.	[2] Die Arbeitgeberin darf nur <u>aus sachlichen Gründen</u> kündigen.
[3] Die Kündigung muss spätestens am letzten Tag vor Beginn der Kündigungsfrist der Gegenpartei zugehen. Die Gegenpartei trägt die Gefahr der Kenntnisnahme.	**Personalverband Aarau:** Absatz 3 ist unnötig und stiftet mehr Verwirrung als er Klärung bringt. Die Kündigungsfrist wird bekanntermassen gemäss Bundesgericht rückwärts gerechnet. Bei Satz 2 ist zweifelhaft, ob dadurch irgendetwas an den in der Praxis entwickelten Zustellregeln geändert wird. **CVP:** Dass die Gegenpartei die Gefahr der Kenntnisnahme trägt, ist eine	Es sind der Austritt, die Kündigungsfrist und die Kündigungsmöglichkeit zu unterscheiden. Satz 1 trifft keine Aussage über den Lauf der Kündigungsfrist, wie dies der Personalverband behauptet, sondern über die letztmögliche Zugangsmöglichkeit der kündigung. Beispiel: Der Austritt einer Mitarbeiterin im ersten Anstellungsjahr soll Ende Dezember erfolgen (vgl. Abs. 4 lit. b). Die einmonatige Kündigungsfrist läuft demnach vom 1. bis 31. Dezember. Der Zugang der Kündigung	[3] Die Kündigung muss spätestens am letzten Tag vor Beginn der Kündigungsfrist der Gegenpartei zugehen. ~~Die Gegenpartei trägt die Gefahr der Kenntnisnahme.~~

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
	Selbstverständlichkeit und muss nicht speziell erwähnt werden. Dieser Satz ist zu streichen.	muss daher spätestens am 30. November erfolgen. Satz 2 wird antragsgemäss gestrichen. .	
[4] Wenn nichts anderes vereinbart wurde, beträgt die Kündigungsfrist:	**Personalverband Aarau:** Die Formulierung ist so anzupassen, dass sichergestellt wird, dass die Kündigungsfristen Minimalfristen sind und nicht unterschritten werden dürfen.	Grundsätzlich bilden die genannten Fristen den Standard bei Anstellungsverhältnissen bei der Stadt Aarau ab. Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Leitungsfunktionen hat die Arbeitgeberin ein Interesse, längere Kündigungsfristen zu vereinbaren. Es soll zudem die Möglichkeit offenstehen, kürzere Kündigungsfristen vereinbaren zu können, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dies fordern. Die Bestimmung wird präzisiert und mit einem neuen Absatz 5 ergänzt.	[4] Die Kündigungsfrist beträgt:
a) während der Probezeit vierzehn Kalendertage,	**Grüne:** Die vierzehn Kalendertage sind in sieben zu ändern. Gemäss Art. 335b Abs. 1 OR reicht eine Kündigungsfrist von sieben Tagen. Eine Frist von 14 Tagen ist zu lang.	Die bisherige Bestimmung in § 17 Abs. 2 lit. a aPR sieht eine Kündigungsfrist von 14 Tagen auf Ende einer Kalenderwoche vor. Neu soll die Kündigungsfrist weiterhin 14 Tage betragen, jedoch ohne verbindliche Vorgabe des Austrittstermins. Eine weitergehende Verkürzung der Kündigungsfrist während der Probezeit soll nicht erfolgen. Zu bedenken ist zudem, dass einvernehmlich auch eine sofortige Auflösung des Anstellungsverhältnisses möglich ist.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
b) im ersten Anstellungsjahr einen Monat auf Ende eines Kalendermonats, c) ab dem vollendeten ersten Anstellungsjahr drei Monate auf Ende eines Kalendermonats.			[5] *(neu)* Sie kann im gegenseitigen Einvernehmen verlängert oder auf Antrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters verkürzt werden.
[5] Wenn nichts anderes vereinbart wurde, ist ein befristetes Anstellungsverhältnis nicht ordentlich kündbar.	**SVP:** Für befristete Anstellungsverhältnisse sollten identische Kündigungsfristen vorgesehen werden, wie für Festangestellten.	Ein befristetes Anstellungsverhältnis ist grundsätzlich nicht kündbar. Die Beendigung erfolgt durch den Zeitablauf und nicht über die Ausübung eines Kündigungsrechts. Wird im Einzelfall eine Kündigungsmöglichkeit vorgesehen, sind aufgrund des Gebots der Gleichbehandlung die Bestimmungen gemäss Absatz 4 anwendbar.	[6] *(Absatznummerierung geändert)*
§ 10 Missbräuchliche Kündigung [1] Die Kündigung darf nicht missbräuchlich ausgesprochen werden.	**Personalverband Aarau:** Absatz 1 soll wie folgt formuliert werden: «Jede ohne sachlichen Kündigungsgrund ausgesprochene Kündigung ist missbräuchlich». Dadurch wird die Arbeitgeberin zusätzlich motiviert, sorgfältig zu prüfen, ob tatsächlich ein sachlicher	Der sachliche und der missbräuchliche Kündigungsgrund sind zu unterscheiden. Während der sachliche Kündigungsgrund sich aus dem Willkürverbot ergibt, stammt der rechtsmissbräuchliche Kündigungsgrund aus dem Verbot des Rechtsmissbrauchs. Eine Kündigung kann unsachlich, gleichzei-	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
	Grund für die Kündigung eines Anstellungsverhältnisses vorliegt.	tig aber nicht missbräuchlich sein. Je nachdem, welcher unrechtmässige Kündigungsgrund vorliegt, berechnet das Gericht die Entschädigung anders.	
[2] Missbräuchlich ist eine Kündigung insbesondere, wenn die Arbeitgeberin sie ausspricht: 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;			

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
e) weil die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis 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; g) weil die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil sie oder er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt; h) während die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zur Arbeitnehmervertretung gewählt ist und die Arbeitgeberin keinen begründeten Anlass zur Kündigung hatte; i) im Rahmen einer Massenentlassung, ohne dass die Arbeitnehmervertretung konsultiert worden ist.	**SP:** Absatz 2 ist wie folgt zu ergänzen: «k) weil die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in guten Treuen eine Anzeige oder Meldung erstattet oder als Zeuge oder Zeugin ausgesagt hat». Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommt ein allfälliges Recht	Aufgrund einer einheitlichen Begriffsverwendung wird «Arbeitsverhältnis» in «Anstellungsverhältnis» unbenannt. Der Umgang mit Whistleblowing wird in der Bestimmung zur Schweigepflicht geregelt (vgl. § 20). Gekündigt werden darf nur bei einem sachlichen Grund. Bei rechtmässigem Whistleblowing besteht somit gar kein Grund zur Kündigung.	e) weil die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Anstellungsverhältnis geltend macht;

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
	zu, regel- und gesetzeswidriges Verhalten einer dafür vorgesehenen Stelle zu melden (sog. Whistleblowing).		
§ 11 Sperrfristen [1] Die Arbeitgeberin darf das Anstellungsverhältnis nach der Probezeit nicht kündigen während: a) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter schweizerischen obligatorischen Militär-, Zivilschutzdienst oder zivilen Ersatzdienst leistet, sowie, wenn die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, vier Wochen vorher und nachher; 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; c) der Schwangerschaft und in den sechzehn Wochen nach der Niederkunft einer Mitarbeiterin;	**Personalverband Aarau:** In litera b ist eine Sperrfrist von 180 Tagen vorzusehen, damit die Sperrfrist der Dauer der Lohnfortzahlung entspricht (s. § 49 PR). Sonst könnte sich die Arbeitgeberin durch Kündigung der Lohnfortzahlung entledigen.	Den Sperrfristen und der Lohnfortzahlungspflicht liegen unterschiedliche Überlegungen zugrunde. Das Beispiel des Personalverbands kommt allenfalls nur dann in Betracht, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zwischen Ende der Probezeit (§ 6 PR) und Ende des ersten Anstellungsjahres (§ 9 Abs. 4 lit. b) langzeitkrank wird. Ab dem 61. Tag greift das Krankentaggeld, welches 80% des Lohnes beträgt. Bei einer Kündigung würde die Lohnfortzahlung, die die restlichen 20% des bisherigen Lohnes beträgt, wegfallen. Dieser Wegfall kann aufgrund der kurzen Anstellungsdauer als gerechtfertigt angesehen werden.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
d) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter mit Zustimmung der Arbeitgeberin an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt. [2] Werden mehrere Tatbestände gemäss Absatz 1 zeitgleich erfüllt, gilt die längere Sperrfrist. [3] Die Kündigung während einer Sperrfrist ist nichtig. [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.			
§ 12 Abgangsentschädigung [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).	**SVP:** Bei einvernehmlicher Lösung sind generell keine Abgangsentschädigungen auszurichten (sinngemäss der aktuellen Regelung in § 21).	Die Regelung entspricht dem OR. Dass auch einvernehmliche Auflösungen des Anstellungsverhältnisses erfasst werden, entspricht dem Gebot der Gleichbehandlung. Zudem wird so kein Anreiz geschaffen, dass betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich zugunsten dieser Bestimmung kündigen lassen. Für beide Seiten ist es vorteilhafter, wenn man eine einvernehmliche Regelung treffen kann.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
	CVP: Aus Sicht der CVP ist diese Entschädigung heutzutage unter Berücksichtigung der beruflichen Vorsorge und der Arbeitslosenversicherung nicht mehr gerechtfertigt. Die Bestimmung ist so zu ändern, dass die Mittel für Outplacement-Massnahmen eingesetzt werden.	Der Antrag wird in einem neuen Absatz umgesetzt.	[2] *(neu)* Anstelle einer Auszahlung kann mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter vereinbart werden, dass die Arbeitgeberin mit der Abgangsentschädigung gemäss Absatz 1 Outplacement-Massnahmen finanziert.
§ 13 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen [1] Aus wichtigen Gründen kann das Anstellungsverhältnis jederzeit aufgelöst werden. Auf Verlangen ist die fristlose Auflösung schriftlich zu begründen. [2] Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist.	**Kindes- und Erwachsenenschutz:** Eine Begründung der fristlosen Kündigung muss in jedem Fall schriftlich und nicht nur «auf Verlangen» erfolgen.	Eine schriftliche Begründung der fristlosen Kündigung ist nicht immer im Interesse der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters. Sie oder er soll wählen können, ob die Begründung schriftlich erfolgen soll oder nicht.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
§ 14 Widerrechtliche Beendigung [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).	**Sebastian Busse (Stadtbauamt):** Die Entschädigung von bis zu sechs Monatslöhnen sind im Falle einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters mit Ende 50, Anfang 60 diskussionswürdig. Gerade diese Personen haben wenig Chance auf eine adäquate Anstellung bei einem anderen Arbeitgeber.	Auch der Kanton Aargau sieht eine Entschädigung von 6 Monatslöhnen vor (§ 12 PersG i.V.m. Art. 336a Abs. 2 OR). Die gewählte Bestimmung erweist sich damit als angemessen. Bei Austritt während dem Jahr, wird der 13. Monatslohn anteilsmässig gewährt (§ 45 Abs. 4 PV). Die neue Formulierung wird somit den Bestimmungen in der PV angepasst. Bei einem allfälligen Anspruch einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters auf eine Entschädigung hat das Gericht die Entschädigung zu bestimmen, insbesondere unter Berücksichtigung des Alters und des Grads der Verfehlung durch die Arbeitgeberin.	
	Personalverband Aarau: Wenn die Arbeitgeberin eine Kündigung widerrechtlich ausspricht, hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anrecht auf die Lohnzulagen in der Höhe von sechs Monatslöhnen inklusive Lohnzulagen.	Die Lohnzulagen werden zusätzlich zum Lohn für eine bestimmte, effektiv erbrachte Arbeitsleistung unter besonderen Umständen oder zu besonderen Arbeitszeiten bezahlt. Wenn keine Arbeitsleistung erbracht wurde, besteht auch kein Anspruch auf Zulagen.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
[2] Ein Anspruch auf Wiedereinstellung besteht nicht.	**Sebastian Busse (Stadtbauamt) / Personalverband Aarau:** Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter Ende 50, Anfang 60 hat wenige Chancen auf dem Arbeitsmarkt auf eine adäquate Anstellung bei einem anderen Arbeitgeber. Hier wäre ein Anspruch auf Wiedereinstellung zu prüfen. **SP:** Nach Ansicht der SP ist als primäre Folge der missbräuchlichen Kündigung die Wiedereinstellung und erst subsidiär die Zahlung einer Entschädigung i.S. des OR vorzusehen. Eine Zahlung kommt etwa dann in Frage, wenn das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien offenkundig nachhaltig zerrüttet ist oder die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter freiwillig auf eine Wiedereinstellung verzichtet. Mit Blick auf den Bericht scheint auch der Stadtrat davon auszugehen, dass vor der Zahlung einer Entschädigung die Wiedereinstellung zu prüfen ist.	Die Widerrechtlichkeit muss durch ein Gericht festgestellt werden, d.h. die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter muss die Stadt Aarau verklagen. Dem Anstellungsverhältnis ist ein Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeberin und Mitarbeiterin oder Mitarbeiter immanent. Durch den gerichtlichen Prozess wird das Vertrauen auf beiden Seiten erheblich gestört. Auf einen Anspruch auf Wiedereinstellung wird demnach verzichtet. Dem vorgebrachten Anliegen wird aber insofern nachgekommen, als dass gerade eine Kündigung von älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertiefter auf die Verhältnismässigkeit geprüft wird.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
§ 15 Beendigung durch Pensionierung, Invalidität oder Tod			
[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.	**VPOD:** Mit der Ablehnung der Altersreform 2020 bleibt das Pensionierungsalter der Frauen unverändert bei 64 Jahren. Dies ist im Reglement so anzupassen.	Gemäss Vorsorgereglement der Stadt Aarau werden Frauen mit dem 65. Altersjahr, gleichberechtigt zu den Männern, ordentlich pensioniert. Eine frühzeitige Pensionierung ist aber schon mit 64 Jahren möglich.	
[2] Bei einer Beschäftigung über die ordentliche Pensionierung hinaus ist ein neuer Anstellungsvertrag abzuschliessen.	**CVP:** Entsprechend den Regelungen des Kantons sollen die Anstellungsverträge bei einer Beschäftigung über die ordentliche Pensionierung hinaus befristet werden.	Die kantonale Regelung vermag nicht in allen Belangen zu überzeugen. Das städtische Personalrecht soll den Vorstellungen und Gegebenheiten der Stadt Aarau entsprechen und nicht unbesehen von einem anderen Gemeinwesen übernommen werden. Die Bestimmung lässt offen, ob der neue Anstellungsvertrag befristet oder unbefristet sein soll. Damit wird eine einzelfallgerechte Lösung ermöglicht.	
[3] Wird wegen Invalidität eine Teilrente zugesprochen, wird das Anstellungsverhältnis dem Grad der Invalidität angepasst.			

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
3. Allgemeine Rechte und Pflichten			
§ 16 Schutz der Persönlichkeit [1] Die Arbeitgeberin achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. [2] Sie trifft die erforderlichen und zumutbaren Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. [3] Der Stadtrat legt fest, an wen sich betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Schutz ihrer Persönlichkeit wenden können.	**Kindes- und Erwachsenenschutz:** Zum Schutz ihrer Persönlichkeit sollen die Mitarbeitenden sich auch an externe Stellen wenden können.	Es kann auf die Änderung in § 5 PV verwiesen werden.	
§ 17 Bearbeitung von Personendaten [1] Die Arbeitgeberin bearbeitet die für das Anstellungsverhältnis erforderlichen Personendaten. Es gilt die kantonale Gesetzgebung über den Datenschutz.			

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
§ 18 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen [1] Die Arbeitgeberin schützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung gegen sie erhoben werden. [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.			
§ 19 Sorgfalts- und Treuepflicht [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. [2] Sie richten ihr Handeln nach den gesetzlichen Vorgaben und den Weisungen der Arbeitgeberin aus.			

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
[3] Sie unterlassen alles, was das Vertrauen in die Arbeitgeberin ungünstig beeinflussen könnte.	**Personalverband Aarau:** Diese Bestimmung ist etwas weitgehend. Im Konfliktfall würde sie aber durch die verfassungsmässigen Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begrenzt.	Es wird kein Antrag gestellt. Die Anmerkung wurde zur Kenntnis genommen.	
[4] Sie haften für den Schaden, den sie der Arbeitgeberin absichtlich oder grobfahrlässig zufügen. Schuldhaft ist namentlich jeder Schaden, der aus der Verletzung einer Bestimmung dieses Reglements oder dessen Ausführungsbestimmungen entsteht.	**CVP:** Zu ergänzen: «schuldhaft zugefügt».	Absatz 4 wird neu kürzer gefasst. Die nur beispielhafte Umschreibung von "schuldhaft" ist im Gesetzestext nicht notwendig, sondern eher verwirrend.	[4] Sie haften für den Schaden, den sie der Arbeitgeberin absichtlich oder grobfahrlässig zufügen.
§ 20 Schweigepflicht [1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind während und nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses über berufliche Angelegenheiten, Beobachtungen und Wahrnehmungen zur Verschwiegenheit verpflichtet.			
[2] Der Stadtrat regelt die Entbindung von der Schweigepflicht.	**Grüne:** Diese Regelung sei im Falle eines Whistleblowing problematisch. Gefragt wird, wie die rechtlich korrekten Möglichkeiten sind.	Es kann auf die Ausführungen zu Absatz 4 verwiesen werden.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
[3] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haften zivil- und strafrechtlich für jede Verletzung der Schweigepflicht.	**Personalverband Aarau:** Dieser Absatz ist zu streichen. Die Stadt Aarau ist nicht berechtigt, Bestimmungen in zivil- und strafrechtlichen Fragen zu erlassen.	Richtig ist, dass die Gesetzgebung zum Zivil- und Strafrecht Kompetenzen des Bundes oder der Kantone sind. Der Bestimmung kommt keine normative Wirkung zu, weil sie lediglich darüber informiert, dass das eidgenössische und das kantonale Recht zivil- und strafrechtliche Folgen an die Verletzung der Schweigepflicht knüpfen.	
	SP: Die Schweigepflicht ist ein Spezialfall der Treuepflicht. Eine separate Regelung macht deshalb keinen Sinn.	Jedes Tun, Dulden oder Unterlassen einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters mit Bezug auf das Anstellungsverhältnis hat sich an der Sorgfalts- und Treuepflicht auszurichten. Es handelt sich dabei um eine generelle Pflicht. Die Schweigepflicht soll mit Rücksicht auf die sensiblen Daten, mit denen eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter bei der öffentlichen Verwaltung in Kontakt kommt, detaillierter geregelt werden. Deshalb ist eine separate Regelung unumgänglich.	[4] *(neu)* Die Schweigepflicht verletzt nicht, wer in guten Treuen Unregelmässigkeiten oder strafrechtlich relevantes Verhalten verwaltungsintern meldet oder der zuständigen Strafverfolgungsbehörde anzeigt.
	Die Schweigepflicht ist durch eine Regelung des Whistleblowing zu ergänzen. Auf Reglementstufe ist insbesondere festzuhalten, dass nie gegen die Treue- oder Schweigepflicht verstossen kann, wer in guten Treuen unrechtmässiges Verhalten verwaltungsintern meldet und/oder	Dem Antrag wird gefolgt.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
	strafrechtlich relevantes Verhalten der dafür zuständigen Behörde anzeigt. Sinngemäss zu § 16 Abs. 3 sollte dem Stadtrat die Kompetenz eingeräumt werden, zu bestimmen, an wen sich die Hinweisgeberin oder der Hinweisgeber wenden darf.	Die Anlaufstelle muss nicht auf konkrete Stellen beschränkt werden. Bei einem rechtmässigen Whistleblowing wird die Schweigepflicht nicht verletzt.	
§ 21 Geistiges Eigentum [1] Für die Rechte an Erfindungen, Design sowie an weiterem geistigen Eigentum gelten die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts[2)] und der übrigen Bundesgesetzgebung. [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.	**VPOD:** Der Paragraph ist dahingehend zu ergänzen, als dass aussergewöhnliche Werke oder Erfindungen vom Stadtrat entschädigt werden können, gerade, wenn sie verwendet und veräussert werden. **SP:** Die Bestimmung ist dahingehend zu ergänzen, als dass aussergewöhnliche Werke oder Erfindungen entschädigt werden können, vor allem dann, wenn sie verwendet oder veräussert werden können.	Aussergewöhnliche Leistungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollen belohnt werden können. Wie bisher, sieht das Reglement dafür die Möglichkeit der Spontanprämie vor (§ 45 PR).	

2) SR 220

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
§ 22 Haftung der Arbeitgeberin [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. [2] Die Arbeitgeberin kann Rückgriff auf die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter nehmen, wenn der Schaden durch vorsätzliche oder grobfahrlässige Pflichtverletzung verursacht wurde.			
§ 23 Nebenberufliche Tätigkeiten [1] Nebenberufliche Tätigkeiten wie Nebenbeschäftigungen oder öffentliche Ämter dürfen die Erfüllung der Pflichten aus dem Anstellungsverhältnis nicht beeinträchtigen. [2] Nebenberufliche Tätigkeiten sind ausserhalb der Arbeitszeit auszuführen.	**SP:** Die Stadt Aarau sollte das Ausüben von öffentlichen Ämtern fördern, indem das öffentliche Amt für eine geringe Anzahl Stunden pro Woche oder Monat während der Arbeitszeit ausgeübt werden kann. Das bestehende Reglement ist diesbezüglich zu streng.	Wenn die betreffenden Institutionen die Arbeitszeit schon nicht bezahlen wollen, dann soll es auch nicht die Arbeitgeberin bezahlen müssen. Dem Anstellungsverhältnis liegt der Austausch von Arbeitsleistung gegen Lohn zu Grunde, wodurch beiden Vertragsparteien ein Mehrwert zukommt. Die Umsetzung des Antrags würde diesem Grundprinzip nicht genügen.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
[3] Der Stadtrat regelt die Meldepflicht.	**CVP:** Eine blosse Meldepflicht genügt nicht. Es fehlt der Hinweis auf eine allfällige Meldung vor Übernahme einer Nebenbeschäftigung bzw. Kandidatur (wie sie in § 13 Abs. 4 PV vorgesehen ist). Die bisherige Information der Anstellungsinstanz vor der Übernahme eines öffentlichen Amtes oder Mandates ist auch im Reglement beizubehalten.	Auf Stufe Reglement wird die Meldepflicht statuiert. Die Delegation im Personalreglement ist hinreichend. Die Detailregelungen werden dem Stadtrat überlassen. Dass die Meldung vor Übernahme der Tätigkeit erfolgen muss, ergibt sich aus § 13 Abs. 4 PV.	
§ 24 Geschenkannahmeverbot [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. [2] Ausgenommen sind Gelegenheitsgeschenke von geringem Wert.			
§ 25 Vertrauensärztliche Untersuchung [1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.			

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
§ 26 Zuweisung anderer Aufgaben			
[1] Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann jederzeit eine andere ihren Fähigkeiten und ihrer Eignung entsprechende, zumutbare Aufgabe vorübergehend oder dauernd zugewiesen werden.	**Lukas Rauchenstein (Stadtbauamt) / Personalverband Aarau / Grüne:** Zuweisungen anderer Aufgaben auf einer höheren Stufe sind gemäss den Lohnbändern zusätzlich zu entschädigen. Eine dauernde Veränderung muss zwangsläufig eine Anpassung des Arbeitsvertrags zur Folge haben. **Personalverband Aarau:** Da das Anstellungsverhältnis nicht mehr verfügt wird, sondern vertraglich abgeschlossen werden soll, ist es nicht mehr zulässig, einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter auf Dauer eine andere Aufgabe als die vertraglich vereinbarte zuzuweisen und auch noch den Lohn herabzusetzen. In diesen Fällen ist zu kündigen.	Im Falle einer höheren Einstufung ist dies eine Beförderung. Dann ist ein neuer Anstellungsvertrag abzuschliessen. Siehe nachfolgend. Die Massnahme der Zuweisung einer anderen Aufgabe tieferer Stufe soll eine Kündigung möglichst vermeiden. Somit dient sie dem Arbeitnehmerschutz und entspricht dem Verhältnismässigkeitsprinzip. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterin verbleibt das jederzeitige Kündigungsrecht.	
[2] Erfolgt die Zuweisung einer anderen Aufgabe tieferer Stufe für längere Dauer, kommen unter Einhaltung der Kündigungsfrist die Bestimmungen über die Arbeitszeit und den Lohn der jeweiligen Funktion zur Anwendung.	**Lukas Rauchenstein (Stadtbauamt):** Eine einseitige Zuweisung durch die Arbeitgeberin darf zu keiner Lohneinbusse führen.	Im Interesse der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters soll möglichst auf eine Kündigung verzichtet werden. Es ist gerechtfertigt, den Schutz über die Kündigungsfrist zu gewähren. Auch hier steht es der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeit jederzeit frei, selbst zu kündigen.	[2] Erfolgt die Zuweisung einer anderen Aufgabe tieferer Stufe für längere Dauer, wird unter Einhaltung der Kündigungsfrist eine Neueinstufung vorgenommen.

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
	CVP: Die Bestimmung ist etwas unverständlich formuliert. In einem solchen Fall muss eine Neueinstufung vorgenommen werden (vgl. / Koordination mit § 43 Abs. 2). **Grüne:** Der Begriff «tieferer» ist zu streichen.	Die Bestimmung wird verständlicher formuliert. Es ist eine Neueinstufung vorzunehmen, indem die Arbeitszeit und der Lohn der neuen Funktion angepasst werden. Es kann auf die Stellungnahme in Absatz 1 verwiesen werden.	
§ 27 Disziplinarmassnahmen [1] Nach erfolgloser Verwarnung oder bei vorsätzlicher oder fahrlässiger Pflichtverletzung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters kann die Anstellungsinstanz folgende Disziplinarmassnahmen anordnen:	**Personalverband Aarau:** Dieser Paragraph ist zu streichen, insbesondere weil er übergeordnetem Recht widerspricht und nicht mehr zeitgemäss ist.	Der Regelungsbereich fällt in die Gemeindeautonomie. Somit ist überhaupt kein Verstoss gegen übergeordnetes Recht möglich. Zudem ist festzuhalten, dass die Möglichkeit von Disziplinarmassnahmen ausdrücklich in § 51 Gemeindegesetz vorgesehen ist. Die Disziplinarmassnahmen dienen der Vermeidung von Kündigungen. Mit ihnen wird ein Vorverfahren geschaffen, bevor allenfalls endgültig gekündigt werden muss. Damit entspricht es dem Verhältnismässigkeitsprinzip.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
a) Verweis, b) Versetzung, c) Beendigung des Anstellungsverhältnisses.			
[2] Mit der Versetzung kann eine Lohnkürzung verbunden werden.	**Lukas Rauchenstein (Stadtbauamt):** Der Begriff «Lohnkürzung» ist mit dem Begriff «Lohnanpassung» zu ersetzen.	Geregelt wird der Fall, in dem es zu einer Versetzung in eine tiefere Funktion kommt. Da es sich dabei um eine Disziplinarmassnahme handelt, kommt es zu einer Lohnkürzung und nicht einer –anpassung.	
	SVP: Die SVP wünscht eine Präzisierung, damit Klarheit geschaffen wird (sinngemäss dem Bericht zu § 26 Abs. 2).	Eine Präzisierung ist nicht möglich, da der Umfang der Lohnkürzung vom Einzelfall abhängig ist. Die Vornahme der Lohnkürzung wird durch das Verhältnismässigkeitsprinzip genügend begrenzt.	
[3] Die Anstellungsinstanz kann für die Dauer des Disziplinarverfahrens vorsorgliche Massnahmen treffen.			

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
§ 28 Freistellung bei Vergehen oder Verbrechen	**Personalverband Aarau:** Die Bestimmung widerspricht der Unschuldsvermutung. Sie ist so zu formulieren, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter aus wichtigen öffentlichen oder betrieblichen Interessen unter Lohnfortzahlung freigestellt werden kann.	Die Unschuldsvermutung ist ein strafprozessuales Prinzip (Art. 6 Ziff. 2 EMRK, Art. 14 Abs. 2 IPBPR, Art. 10 Abs. 1 StPO). § 28 soll das Vertrauen in die öffentliche Verwaltung zu wahren ermöglichen. Sie hat demnach keinen bestrafenden Zweck, womit sie auch nicht gegen die Unschuldsvermutung verstösst. Betreffend die Lohnfortzahlung kann auf die Ausführung in Absatz 2 verwiesen werden.	
[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.	**CVP:** «Wenn das Verfahren im Konflikt mit der Tätigkeit steht» ist klarer zu formulieren. Ein Reputationsschaden beispielsweise kann auch entstehen, wenn die Strafuntersuchung nichts mit der beruflichen Tätigkeit zu tun hat.	An der Formulierung ist festzuhalten. Es ergibt sich aus der Formulierung, dass der Konflikt nicht aus der Tätigkeit bei der Stadt Aarau selber entstehen muss. Der Konflikt kann auch in einer Handlung ausserhalb des Anstellungsverhältnisses begründet sein.	
[2] Er kann für diese Zeit den Lohn und weitere Leistungen kürzen oder einstellen.	**Lukas Rauchenstein (Stadtbauamt):** Bei einer Freistellung muss der Lohn bezahlt werden, da ohne eine rechtsgültige Verurteilung grundsätzlich die Unschuldsvermutung gilt. Wenn der Verdacht oder das Verfahren unvereinbar mit der Tätigkeiten bei der Stadt Aarau ist, besteht darüber hinaus die Möglichkeit der Kündigung nach § 9 oder der fristlosen Kündigung nach § 13.	Ob ein Anspruch auf eine Lohnfortzahlung besteht oder nicht, beurteilt sich nach dem Grund, der zur Verhinderung an der Erbringung der Arbeitsleistung kausal ist. Kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Arbeitsleistung nicht erbringen, weil sie oder er beispielsweise in Untersuchungshaft sitzt, besteht kein Anspruch auf Lohn. In diesem Fall wird die Arbeitsleistung nicht gehörig ange-	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
[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.		boten. Verzichtet hingegen die Arbeitgeberin auf die Erbringung der Arbeitsleistung, besteht weiterhin ein Lohnanspruch. Zudem handelt es sich um eine kann-Bestimmung, womit ein Ermessensspielraum offen gelassen wird, um im Einzelfall eine möglichst verhältnismässige Entscheidung treffen zu können.	
§ 29 Arbeitszeugnis [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. [2] Auf Verlangen der Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter hat sich das Zeugnis auf Angaben über Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses zu beschränken.			

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
§ 30 Jahresgespräch [1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf eine jährliche persönliche Standortbestimmung durch ihre Vorgesetzte oder ihren Vorgesetzten.			
§ 31 Fort- und Weiterbildung	**Stadtpolizei / VSPB AG Gemeinden / FDP:** Es fehlt in § 31 PR, § 18 sowie § 21 PV die Ausbildung (z.B. bei Polizeiaspiranten). **Personalverband Aarau:** Der Begriff Ausbildung muss in diesem Paragraphen ebenfalls Eingang finden. Für die polizeiliche Grundausbildung ist sinngemäss § 19 Abs. 6 aPV zu übernehmen, wobei zu beachten ist, dass die zukünftige Ausbildungszeit zwei Jahre anstatt heute ein Jahr beträgt. **Toni von Däniken (Stadtpolizei):** In der Spalte «Bericht» soll nicht definiert werden, was die Fort- und Weiterbildung unterscheidet.	Es kann auf die Stellungnahme zu § 1 Abs. 2 PR verwiesen werden. Fort- und Weiterbildung sind zu unterscheiden. Die Unterscheidung gewinnt an Relevanz bei der Kostentragung. Eine Fortbildung liegt eher im Interesse der Arbeitgeberin, als eine Weiterbildung.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
	Personalverband Aarau: Die Arbeitgeberin soll ein Weiterbildungsreglement erstellen.	Es kann auf ein Weiterbildungsreglement verzichtet werden. Die Grundsätze der Fort- und Weiterbildung sind in § 31 PR geregelt, die Personalverordnung enthält die Ausführungsbestimmungen dazu.	
[1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur dauernden fachlichen Fortbildung verpflichtet, um in ihrem Aufgabengebiet über die aktuellen Kenntnisse und Fähigkeiten zu verfügen.	**Lukas Rauchenstein (Stadtbauamt) / Personalverband Aarau:** Die Formulierung zu Lasten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter widerspricht den «Personalpolitischen Leitsätzen», den «Führungsleitsätzen» und den «Führungsrichtlinien» der Stadtverwaltung Aarau. Die Stadt soll sich verpflichten, die dauernde fachliche Fortbildung im jeweiligen Aufgabengebiet zu fördern und zu unterstützen, damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihrer Verpflichtung zu dauernden Fortbildung nachkommen können.	Es wird von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erwartet, dass sie ein gewisses Niveau haben bzw. erreichen und halten, damit sie ihre Aufgaben erfüllen können. Es ist nicht nur Aufgabe der Arbeitgeberin, die dazu erforderliche Fortbildung anzubieten.	
[2] Die Arbeitgeberin unterstützt und fördert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Möglichkeit in der gezielten beruflichen Weiterbildung.	**Lukas Rauchenstein (Stadtbauamt) / Personalverband Aarau:** Der Wortlaut «nach Möglichkeit» ist zu streichen.	Die Fortbildung ist von der Weiterbildung zu unterscheiden. Bei der Fort-	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
[3] Der Stadtrat regelt die Kostenübernahme. Er kann eine befristete Verpflichtungszeit und eine teilweise oder volle Rückerstattungspflicht vorsehen.	**SP:** Bei der Weiterbildung sollte vermerkt werden, dass dies nicht nur eine Pflicht, sondern auch ein Recht darstellt.	bildung kann man von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Mitwirkung verlangen. Bei der Weiterbildung werden weitergehende Fähigkeiten erlangt. Die Bestimmung verpflichtet die Arbeitgeberin, womit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Recht zukommt. Der Begriff «nach Möglichkeit» verdeutlicht, dass auch in der Leistungsverwaltung das Verhältnismässigkeitsprinzip gilt.	
4. Arbeitszeit, Absenzen, Feiertage, Ferien, Urlaub			
§ 32 Arbeitszeit	**Lukas Rauchenstein (Stadtbauamt) / Personalverband Aarau:** Aufgrund der «Personalpolitischen Leitsätzen» sollte die Möglichkeit für verschiedene Arbeitszeit- und Ferienmodelle ins Reglement einfliessen.	Die Stadt Aarau sieht grundsätzlich das Jahresarbeitszeitmodell vor. In gewissen Bereichen, in denen keine flexiblen Arbeitseinsätze möglich sind, ist die Arbeit nach festen Zeitplänen zu leisten. Das Reglement macht keine Vorgaben zur Kompensation. Diese kann individuell mit der Vorgesetzten oder dem Vorgesetzten abgesprochen werden. Es kann zudem auf die Stellungnahme zu Ziff. 5.1 der PV verwiesen werden.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
[1] Die Sollarbeitszeit basiert auf einer 42-Stundenwoche.		Bei der Vertrauensarbeitszeit steht die Erledigung von Aufgaben und nicht die zeitliche Präsenz im Vordergrund. Sie wird für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgesehen, deren Aufgabenerfüllung regelmässig einer höheren Präsenzzeit bedarf.	[2] *(neu)* <u>Der Stadtrat kann mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Schlüsselfunktionen Vertrauensarbeitszeit vereinbaren.</u>
[2] Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.			[3] *(Änderung der Nummerierung)*
§ 33 Absenzen [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.			
[2] Absenzen infolge Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft von mehr als fünf Kalendertagen sind der Abteilungsleiterin oder dem Abteilungsleiter mit einem Arztzeugnis zu belegen. Die Abteilungsleiterin oder der Abteilungsleiter kann ein ärztliches Zeugnis bereits ab dem ersten Tag verlangen.	**Lukas Rauchenstein (Stadtbauamt):** Es ist zu definieren, in welchen Fällen ein Arztzeugnis bereits ab dem ersten Krankheitstag benötigt wird. **SP:** Die Kompetenz der Abteilungsleite-	Eine Nennung von bestimmten Fällen ist nicht zielführend. Massgebend ist das Verhältnismässigkeitsprinzip. Dementsprechend ist es von Einzelfall zu Einzelfall zu würdigen.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
	rin oder des Abteilungsleiter, bereits ab dem ersten Tag ein Arztzeugnis zu verlangen, soll auf begründete Fälle beschränkt werden (sinngemäss zu § 25).		
[3] Auslandsreisen während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit sind dem Personalwesen im Voraus zu melden.	**Abteilung Finanzen:** Der rein versicherungstechnische Fokus auf die Auslandsreisen ist zu eng gefasst. Eine offenere Formulierung wäre sinnvoller (z.B. mit dem Fokus der Erreichbarkeit). Der Begriff der Ferienfähigkeit (Inland und Ausland) soll ebenfalls aufgenommen werden. Eine ärztlich bescheinigte Ferienfähigkeit stellt sicher, dass die Arbeitgeberin die Taggelder von der Versicherung erhält. **Personalverband Aarau:** Dieser Absatz ist zu streichen. Es ist nicht nachvollziehbar, wieso nur Auslandsreisen meldepflichtig sein sollen.	Die Bestimmung wird angepasst. Zweck der Meldung ist, dass die Arbeitgeberin beurteilen kann, ob ein Ferienbezug vorliegt und sie weiss, wo die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erreichbar ist. Zudem verlangen die Sozialversicherungen regelmässig eine Meldung, wenn sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Ausland befinden.	[3] Während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit sind dem Personalwesen im Voraus zu melden: a) Auslandsaufenthalt, b) Aufenthalt ausserhalb des bekannten Wohnorts von mehr als drei Tagen.
[4] Dient eine Reise der Erholung, gilt die abwesende Zeit als Ferienbezug.	**Abteilung Finanzen:** Eine offenere Formulierung als «Reise» wäre sinnvoller, z.B. «Abwesenheit».	Die Bestimmung wird den Änderungen in Absatz 3 angepasst.	[4] Dient der Aufenthalt gemäss Absatz 3 der Erholung, gilt die abwesende Zeit als Ferienbezug.

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
	Personalverband Aarau: Dieser Absatz ist zu streichen, da er rechtswidrig erscheint. Massgebend ist, ob die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter über ein Arztzeugnis verfügt oder nicht.	Das Arztzeugnis macht Aussagen über den Anfang, die Dauer und den Grad der Arbeitsunfähigkeit. Es trifft keine Aussagen über die Ferienfähigkeit. Bei Ferienbezug werden von der Versicherung grundsätzlich keine Taggelder ausgerichtet.	
	CVP: Wollen Mitarbeitende, die arbeitsunfähig sind, Ferien beziehen, sollte die vorgesetzte Person ein Arztzeugnis verlangen, das die Ferienfähigkeit attestiert.	Die Praxis ist bereits so, dass in diesen Fällen ein Ferienfähigkeitszeugnis verlangt wird. Dies muss jedoch nicht reglementarisch festgehalten werden, sondern ist der Praxis zu überlassen. Wichtig ist, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter weiss, dass sie oder er Ferien melden muss.	
[5] Der Stadtrat regelt die Kurzabsenzen sowie die Einzelheiten.			
§ 34 Feiertage und arbeitsfreie Halbtage			
[1] Bezahlte Feiertage sind: Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Maienzug, 1. August, Weihnachtstag und Stephanstag sowie der Nachmittag des 1. Mai.	**SVP:** Der Nachmittag des 1. Mai ist unter Absatz 3 aufzunehmen. Damit erfolgt eine einheitliche Zuordnung sämtlicher arbeitsfreier Halbtage.	Dem wird Folge gegeben.	[1] Bezahlte Feiertage sind: Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Maienzug, 1. August, Weihnachtstag und Stephanstag.

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
	Abteilung Finanzen: Die Feiertagsentschädigung bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird heute nicht durchgehend so gehandhabt. Diese Umsetzung würde zu Mehrkosten führen. Zumindest in der Verordnung braucht es eine Aussage, wie die Stadt die Feiertagsentschädigung berechnet. Eine Pauschale (durchschnittliche Anzahl Feiertage, welche auf einen Arbeitstag fallen) wäre sinnvoll.	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Stundenlohn erhalten eine Feiertagsentschädigung auf den Stundenlohn angerechnet. Dies wird so in den Anstellungsverträgen festgehalten. Es darf keine Arbeitszeit an Feiertagen eingetragen werden, wenn an diesen Tagen nicht tatsächlich gearbeitet wird.	
	Personalverband Aarau: Von den maximal 11,5 bezahlten Feiertagen sind immer mindestens 9,5 Tage (je nachdem wie die Feiertage auf Samstage und Sonntage fallen) als bezahlte Feiertage zur Verfügung zu stellen.	Da diese Tage einem bestimmten Zweck dienen, können sie auch nicht an anderen Tagen gewährt werden. Der unterschiedliche Anspruch über das Jahr, gleicht sich über mehrere Jahre aus.	
[2] Feiertage nach Absatz 1 sind den Sonntagen gleichgestellt.	**Abteilung Liegenschaften und Betriebe:** Die Regelung der anrechenbaren Sollarbeitszeit soll für Teilzeitmitarbeitende mit festen und flexiblen Arbeitstagen gleich geregelt werden. Damit wird eine Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden erreicht. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen im Verhältnis zu ihrem Arbeitspensum Anspruch auf die festgelegten Feiertage haben, sofern ein Feiertag auf einen Wochentag fällt.	Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die Sollarbeitszeit angerechnet.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
[3] Die Nachmittage des 24. und des 31. Dezembers sind arbeitsfreie Halbtage.			[3] Die Nachmittage des 1. Mai, des 24. und des 31. Dezembers sind arbeitsfreie Halbtage.
§ 35 Ferien [1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf folgende Ferientage: a) 25 Arbeitstage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 55. Lebensjahr vollendet wird, b) 30 Arbeitstage ab dem Kalenderjahr, in dem das 56. Lebensjahr vollendet wird.	**Abteilung Liegenschaften und Betriebe:** Bei der Anhebung der Ferientage der 25 bis 45 Jährigen müssen die entsprechenden Ressourcen für die Stellvertretungen in den Ferienzeiten aufgestockt werden. Mit den bestehenden Ressourcen ist die Kompensation nicht möglich, da viele in festen Arbeitsplänen eingeteilt sind. Dies führt zu Überstunden, die ausbezahlt werden müssen. Ohne entsprechende Anhebung der Pensen ist auf die Anhebung der Ferientage der 25 bis 45 Jährigen von 22 auf 25 Tage zu verzichten. Die Erhöhung um drei Ferientage kommt für die unter 45-jährigen einer Lohnerhöhung um ca. 1.36 % gleich. **CVP:** Es wird nicht begründet, weshalb die Ferientage für einzelne Alterskategorien erhöht werden sollen. Die bisherige Regelung, die der kantonalen Regelung entspricht, ist beizubehalten.	Mit der Änderung der Ferientage der 21- bis 45-jährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird eine bestehende Ungleichbehandlung ausgeglichen. Die Ferientage der betreffenden Personen werden auf ein Niveau gehoben, welches der Usanz entspricht. Es erfolgt demnach keine Ungleichbehandlung, die auszugleichen ist. Es kann auf die vorhergehende Stellungnahme verwiesen werden. Die bisherigen Abstufungen entsprechen weder in den Anzahl Ferientagen noch bezüglich des massgebenden Alters der kantonalen Regelung. Die	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
		neue Regelung entspricht dem Standard in den öffentlichen Verwaltung und der Privatwirtschaft.	
	Personalverband Aarau: Es ist zu prüfen, ob die indirekte Lohnerhöhung von 1.35 % für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwischen 22 und 45 auch den langjährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Alter zwischen 56 und 65 Jahren ebenfalls, als Lohnzahlung, ausgerichtet wird.	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab dem 56. Altersjahr haben bereits jetzt schon mehr Ferientage. Es ist nicht ersichtlich warum und warum nur diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusätzlich begünstigt werden sollen. Zudem kann auch nicht davon ausgegangen werden, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesem Alter langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind.	
	FDP: Es sollte möglich sein, die zu erwartenden Mehrkosten von rund Fr. 115'000.– für die Erhöhung des Ferienanspruchs von 21. bis 45.-Jährigen durch eine entsprechende Reduktion des Globalbudgets «Personalaufwand» zu kompensieren, so dass die Erhöhung kostenneutral ausfällt.	Die Kompensation der Mehrkosten erfolgt durch andere Einsparungen im Zuge der Änderung des Personalrechts. Das neue Personalrecht soll gesamthaft und nicht in jeder einzelnen Position kostenneutral umgesetzt werden.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
[2] Die Ferien sind grundsätzlich im jeweiligen Kalenderjahr zu beziehen. Mindestens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängend bezogen werden.	**Lukas Rauchenstein (Stadtbauamt) / Personalverband Aarau:** Der Artikel ist so auszuformulieren, dass die Stadt Aarau allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit bietet, mindestens einmal pro Jahr zwei Wochen Ferien am Stück zu beziehen. Es soll aber keine Pflicht darstellen. **FDP:** Dies soll keine Zwangsvorschrift für Arbeitnehmer sein (im OR zum Arbeitnehmerschutz geregelt). Vorgeschlagen wird eine Formulierung im Sinne von: die Arbeitgebern hat dem Arbeitnehmer zu gestatten, mindestens zwei Ferienwochen pro Jahr zusammenhängend zu beziehen. **Lukas Rauchenstein (Stadtbauamt):** Es sollte wie bisher möglich sein, eine beschränkte Anzahl an Ferientage ins neue Jahr mitzunehmen, insbesondere wenn die betrieblichen Bedingungen die Wünsche der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters nicht zulassen.	Der Wortlaut der Bestimmung wird geändert. Grundsätzlich soll einmal im Jahr Ferien von mindestens zwei Wochen am Stück bezogen werden. In Ausnahmefällen kann davon abgesehen werden. Wie bisher sollen Ferien auch zukünftig grundsätzlich nicht übertragen werden können. Die Vorgesetzte oder der Vorgesetzte hat dafür zu sorgen, dass die Ferien im entsprechenden Jahr bezogen werden. Der Anspruch auf Ferien, als wiederkehrende Leistung, verjährt innerhalb von fünf Jahren.	[2] Die Ferien sind grundsätzlich im jeweiligen Kalenderjahr zu beziehen. Mindestens zwei Ferienwochen <u>sind</u> zusammenhängend <u>zu beziehen</u>.

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
[3] Im Eintritts- und Austrittsjahr berechnet sich der Anspruch nach Massgabe der Dauer des Anstellungsverhältnisses im entsprechenden Jahr und wird auf halbe Tage gerundet. [4] Sind zum Zeitpunkt des Austritts zu viele Ferien bezogen worden, erfolgt ein entsprechender Lohnabzug. Bei Austritt noch nicht bezogene Ferien werden entschädigt.	**Abteilung Liegenschaften und Betriebe:** Absatz 4 ist so zu ergänzen, dass neben den noch nicht bezogenen Ferien auch Überzeit entschädigt wird. **CVP:** Diese Regelung dürfte vor Gericht nicht Bestand haben. Im Falle einer Kündigung durch den Arbeitgeber kann es sein, dass die oder der Mitarbeitende bereits im Laufe des Jahres im Einverständnis mit dem Arbeitgeber Ferien bezogen hat. Diese muss sie/er nicht nachträglich durch Lohnabzug bezahlen. Ein Abzug ist bei Kündigung des Mitarbeitenden möglich. Besonders betrachtet werden muss auch die Situation bei einer fristlosen Kündigung.	Dies ist so und wird bei der Überzeit in § 39 PV geregelt. Mit der Regelung dieser Bestimmung auf Stufe Reglement wird eine genügende Grundlage geschaffen. Der Antrag würde dazu führen, dass die Vorgesetzten angehalten werden, nur so viele Ferientage zu gewähren, dass im Falle einer Kündigung nie zu viele Ferien gewährt worden sind. Beispielsweise wären dann zwei Wochen Skiferien im Januar/Februar nicht mehr möglich.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
§ 36 Ferienkürzung	**Personalverband Aarau:** Der Begriff Kalendertag ist verwirrend, weil Kalendertage oder Arbeitstage nicht identisch gezählt werden können. Dieser Begriff muss präzisiert und eindeutig ausgelegt werden können.	Beim Kalender- sowie beim Arbeitstag handelt sich um unterschiedliche Begriffe, die für sich aber klar definiert sind. Massgebend für die Ferienkürzung sind die Kalendertage. Es braucht keine weitere Präzisierung der Bestimmung.	
[1] Bei vollständiger oder teilweiser Absenz infolge Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Militär-, Zivilschutzdienst oder zivilen Ersatzdienst von insgesamt mehr als sechzig Kalendertagen innerhalb eines Kalenderjahrs erfolgt ab dem dritten Monat eine Ferienkürzung um ein Zwölftel pro Monat.	**SP:** Die vorgesehene Gleichbehandlung von teilweiser und vollständiger Arbeitsunfähigkeit bei der Berechnung der Ferienkürzung stellt eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung dar, fördert die vorzeitige Rückkehr an den Arbeitsplatz nicht und kann unnötige Kosten im Gesundheitswesen verursachen. Die Bestimmung ist zu ändern, damit keine Ungleichbehandlung diesbezüglich mehr besteht.	Ferien dienen dazu, dass sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter von der erbrachten Arbeitsleistung erholen kann. Die vollständige oder teilweise Absenz führt zu weniger Arbeitsleistung und damit auch zu einem geringeren Erholungsbedürfnis. Die Rekonvaleszenz erfolgt in der abwesenden Zeit. Eine Ungleichbehandlung der vollständigen und teilweisen Absenz drängt sich nicht auf. Die Gleichbehandlung ist verhältnismässig und entspricht einem ökonomischen Verwaltungshandeln.	
[2] Die Kürzung erfolgt anteilsmässig pro Kalendertag und wird auf halbe Tage gerundet.			
[3] Beim bezahlten Mutterschaftsurlaub werden die Ferien nicht gekürzt.			

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
[4] Wird während eines ganzen Kalenderjahrs nicht gearbeitet, besteht kein Ferienanspruch.			
§ 37 Bezahlter Urlaub [1] Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden bei folgenden Ereignissen Absenzen vergütet, wenn sie auf einen Arbeitstag fallen:	**Stadtpolizei / VSPB AG Gemeinden / Personalverband Aarau:** Der Wortlaut «wenn sie auf einen Arbeitstag fallen» im Ingress ist zu streichen und bei litera i einzufügen. Bei den Ereignissen gemäss litera a bis h soll unabhängig vom Wochentag eine Vergütung erfolgen. **Stadtpolizei / VSPB AG Gemeinden:** Es ist unklar, was unter dem Begriff Ereignis zu verstehen ist. Beispielsweise ist es beim Tod das Eintreten des Todes oder die Beerdigung? **Saraiva / Engel (Stadtpolizei):** Massgebend soll das Ereignis sein und nicht der Wochentag, auf den dieses fällt. Polizistinnen und Polizisten können kurzfristig aufgeboten werden (Arbeitstag oder nicht?).	Der Ingress der Bestimmung wird angepasst. Massgebend ist jeweils die Statusänderung (Schliessung einer Ehe oder Partnerschaft, Geburt, Tod). Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird während der Arbeitszeit Freizeit gewährt, damit sie die aufgezählten persönlichen Angelegenheiten erledigen können.	[1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben in den folgenden Fällen Anspruch auf bezahlten Urlaub:

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
	FDP: Eine Beschränkung von bezahltem Urlaub bei Heirat, Todesfall etc. auf ein Ereignis, das tatsächlich auf einen Arbeitstag fällt, scheint unüblich. Wenn die Hochzeit an einem Samstag stattfindet, soll der Urlaub von 3 Tagen trotzdem gewährt werden können. Vorschlag: Die Beschränkung "wenn sie auf einen Arbeitstag fallen" ist zu streichen. **SVP:** Die Formulierung «wenn sie auf einen Arbeitstag fallen» ist zu streichen. Es ist unklar, ob es sich auf Absenz oder Ereignis bezieht.		
a) 3 Tage bei eigener Heirat oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft; b) 1 Tag bei Hochzeit oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft von Kindern, Geschwistern oder eines Elternteils;			
c) 10 Tage Vaterschaftsurlaub bei Geburt eigener Kinder (Taufe eingeschlossen) innerhalb eines Jahrs nach der Geburt;	**Abteilung Finanzen:** Der Begriff «(Taufe eingeschlossen)» in Absatz 1 litera c ist zu streichen und nur in den Notizen zu erwähnen.	Die Bestimmung wird entsprechend geändert.	c) 10 Tage Vaterschaftsurlaub bei Geburt eigener Kinder innerhalb eines Jahres nach der Geburt;

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
	CVP: Bei litera c stellt sich die Frage, weshalb die Taufe neu erwähnt wird. Da für eine Taufe sowieso kein Arbeitgeber bezahlten Urlaub gewährt, ist die Taufe zu streichen. **SP:** Die Taufe ist zu streichen. Es versteht sich von selbst, dass für entsprechende Rituale kein separater Anspruch auf Urlaub besteht. **Grüne:** Bei litera c sind die 10 Tage durch einen Monat zu ersetzen. Für einen fortschrittlichen, öffentlichen Arbeitgeber finden die Grünen mindestens einen Monat Vaterschaftsurlaub als angemessen. **SP:** Nach Ansicht der SP ist ein nur zehntägiger Vaterschaftsurlaub gemäss litera c eindeutig zu kurz. Ein 30-tägiger Vaterschaftsurlaub erscheint zeitgemäss und würde die Attraktivität der Stadt Aarau als Arbeitgeberin merklich erhöhen.	Eine Erweiterung des Vaterschaftsurlaubs über die vorgesehenen 10 Tage hinaus würde eine kostenneutrale Umsetzung des neuen Personalrechts verunmöglichen. Den Anträgen kann deshalb nicht gefolgt werden.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
d) 5 Tage bei Tod von Ehegattin oder Ehegatte, eingetragener Partnerin oder eingetragenem Partner, Lebenspartnerin oder Lebenspartner sowie eigenen Kindern;	**CVP:** Bei litera d erscheint die Anhebung von bis zu drei auf fünf Tage Urlaub bei Todesfällen als sehr grosszügig. Mit Rücksicht auf die gleitende Arbeitszeit ist sie auf die bisherigen Anzahl Tage zu reduzieren.	Die Abstufung 5 Tage bei Partnern und eigenem Kind (lit. d), 3 Tage bei Eltern (lit. e) und 1 Tag bei anderen nahen Familienangehörigen (lit. f) ist familienfreundlich und angemessen.	
e) 3 Tage bei Tod eines Elternteils;			
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;	**CVP:** Litera f ist zu detailliert. Statt einer Aufzählung von Verwandtschaftsgraden soll auch an mögliche nahe Bekannte gedacht werden. Mögliche Formulierung: «1 Tag beim Tod von weiteren Familienangehörigen sowie Verwandten und nahen Bekannten» und dann «In allen anderen Fällen: Teilnahme an der Bestattung». Dies entspricht etwa 1 oder 1,5 Arbeitsstunden.	Der unbezahlte Urlaub dient dazu, dass die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dieser Zeit den an den Tod anknüpfenden Aufwand, vor allem administrativer Natur, erledigen können. Bei anderen als den in litera f genannten Personen entsteht ein solcher administrativer Aufwand nicht. Für diese Fälle besteht bei der Stadt Aarau das gleitende Arbeitszeitmodell.	
g) gemäss Militäraufgebot bei militärischer Rekrutierung oder Entlassung aus der Militärdienstpflicht;			
h) 1 Tag pro Kalenderjahr bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts, sofern damit kein Stellenwechsel verbunden ist;			

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
i) bis maximal 3 Tage zur Pflege kranker Kinder bis zu deren 15. Geburtstag, wenn die Kinder im gleichen Haushalt wohnen und die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann.	**Sebastian Busse (Stadtbauamt):** Es stellt sich die Frage, ob bei litera i, welcher auf im gleichen Haushalt wohnenden Kindern abstellt, Eltern benachteiligt werden, die getrennt leben und das Kind beim anderen Elternteil wohnt. **Personalverband Aarau:** Llitera i ist zu ergänzen mit «bis maximal 3 Tage pro Krankheitsfall», «im gleichen Haushalt» ist zu streichen. Letzteres stellt eine Benachteiligung von getrennt lebenden Eltern dar. **CVP:** Betreffend litera i wird gefragt, ob die neue Unterscheidung von Mitarbeitenden, die im gleichen Haushalt wie das Kind wohnen oder nicht, gewollt ist. Ebenfalls stellt sich die Frage, wieso die bisherige Formulierung «pro Ereignis» nicht übernommen wurde.	Die Bestimmung wird den Stellungnahmen entsprechend geändert.	i) bis maximal 3 Tage pro Ereignis zur Pflege kranker Kinder bis zu deren 15. Geburtstag, wenn die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann.

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
	Grüne: Litera i ist wie folgt zu ergänzen: «im gleichen Haushalt wohnen oder ein Sorgerecht besteht». Diese Bestimmung muss auch für getrennte Eltern mit Sorgerecht resp. –pflicht gültig sein, wenn die Kinder nicht im gleichen Haushalt wohnen. **Personalverband Aarau:** Fortschrittlich wäre, auch die Pflege erkrankter Angehöriger (Ehepartner, Eltern o.ä.) in die Bestimmung aufzunehmen.	Es wäre unverhältnismässig, eine längere Pflege von erkrankten Angehörigen durch die Arbeitgeberin zu finanzieren.	
[2] Stief- und Pflegekinder sowie Stief- und Pflegeeltern sind den eigenen Kindern und den eigenen Eltern gleichgestellt. [3] Über weitergehende Urlaube entscheidet das für das Personal zuständige Mitglied des Stadtrates.			

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
§ 38 Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit [1] Die Arbeitgeberin kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zum 30. Geburtstag jedes Kalenderjahr bis zu einer Arbeitswoche bezahlten Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit gewähren.	**Abteilung Liegenschaften und Betriebe:** Die Formulierung «kann» soll auf «haben Anspruch» geändert werden. **CVP:** Diese Bestimmung wurde wohl auf der Grundlage von Art. 329e OR neu formuliert. Die in § 38 vorgeschlagene Lösung ist extrem grosszügig. Das OR gewährt lediglich Anspruch auf unbezahlten Urlaub. Die übliche Regelung im privaten sowie öffentlichen Recht in der Schweiz ist, dass unbezahlter Urlaub gewährt wird, die Mitarbeitende also nicht Ferientage einsetzen müssen. **SP:** Es ist nicht ersichtlich, weshalb bei einem eindeutigen Anspruch, der in Art. 329e OR verankert ist, von einer kann-Formulierung Gebrauch gemacht wird. Dementsprechend schlägt die SP vor, zugunsten einer verbindlicheren Formulierung auf die Kann-Formulierung zu verzichten.	Die Stadt Aarau ist bei der Regelung der ausserschulischen Jugendarbeit nicht an Art. 329e OR gebunden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit, aber nicht auf bezahlten Urlaub. Bezahlter Urlaub soll vorgängig durch die Arbeitgeberin geprüft werden können.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
[2] Die Arbeitgeberin kann von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter einen Nachweis über Tätigkeit und Funktion in der Jugendarbeit verlangen.	**CVP:** Mit dem Bericht ist die CVP gar nicht einverstanden, da es nicht sein darf, dass gerade die Lernenden diesen Jugendurlaub nicht erhalten. Der Kanton zahlt Lernenden oder Personen mit einem Praktikumslohn maximal 5 Tage pro Jahr. Diese jungen Leute müssen also nicht noch unbezahlten Urlaub nehmen. Die CVP regt an, dass die Stadt Aarau diese Lösung übernimmt.	Die Lernenden werden nicht vom PR erfasst (§ 1 Abs. 2 PR). Ihr Anspruch richtet sich grundsätzlich nach Art. 329e OR, wobei diese Bestimmung keine Entschädigung vorsieht. Die Arbeitgeberin gewährt aber auch ihnen bezahlten Urlaub.	
§ 39 Unbezahlter Urlaub [1] Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann unbezahlter Urlaub gewährt werden, wenn die betrieblichen Bedürfnisse es zulassen. [2] Der Anspruch auf Ferientage wird für die gesamte Dauer des unbezahlten Urlaubs anteilsmässig gekürzt.	**Lukas Rauchenstein (Stadtbauamt) / Personalverband Aarau:** Der Wortlaut «kann … gewährt werden» ist mit «wird gewährt» zu ersetzen.	Es besteht kein genereller Anspruch auf unbezahlten Urlaub. Die Arbeitgeberin hat die Gewährung unter anderem unter Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgebots und des Verhältnismässigkeitsprinzips zu prüfen.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
§ 40 Sabbatical			
[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:	**Lukas Rauchenstein (Stadtbauamt):** Der Begriff «zeitliche Gutschrift» ist im Gesetz zu klären.	Im Reglement ist das Sabbatical in seinen Grundzügen zu statuieren. Die Ausführungen gehören in die Verordnung. Auf Verordnungsstufe ist auch, im vorgegebenen Rahmen des Reglements, eine flexiblere Anpassung möglich.	
a) Anstellung von mindestens fünf Jahren,		Fünf Jahre sind angemessen, da eine kürzere Frist betrieblich nicht möglich ist. Zudem soll das Sabbatical über längere Zeit hinweg geplant werden können.	
b) kein Bezug eines Sabbaticals in den vergangenen fünf Jahren,	Ein Sabbatical soll bereits nach zwei Jahren wieder möglich sein.		
c) betriebliche Bedürfnisse lassen es zu.	**Werkhof & Grünflächenpflege:** Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Werkhofs und der Grünflächenpflege brauchen kein Sabbaticalkonto, da sie ihre Überstunden 1:1 nach den gegebenen Möglichkeiten kompensieren.	Es besteht kein Zwang zum Bezug. Zudem werden auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Werkhofs und der Grünflächenpflege der Regelung gemäss § 39 PV unterstellt.	c) <u>die</u> betrieblichen<u>n</u> Bedürfnisse lassen es zu.
	Kindes- und Erwachsenenschutz: Im Kindes- und Erwachsenenschutz sind die Arbeiten so angesiedelt, dass es nicht möglich ist, auf Mitarbeitende länger zu verzichten, ohne einen entsprechenden Ersatz. Somit ist äusserst fraglich, ob eine Zeitansammlung in ein Sabbatical umgewandelt werden kann, da diese Lösung nicht praktikabel ist.	Es besteht kein Zwang zum Bezug des Sabbaticals. Da ein Sabbatical nur alle fünf Jahre bezogen werden kann, besteht ein genügender Zeitraum, die Abwesenheit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters am Arbeitsplatz zu organisieren.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
	FDP: Es sollen bezahlte und unbezahlte, auf die Dauer von 3 Monaten beschränkte, Auszeiten möglich sein.	Unbezahlter Urlaub kann ergänzend zum bezahlten Sabbatical gewährt werden. Dies ist im Einzelfall abzusprechen.	
	CVP: Die CVP steht dieser Bestimmung grundsätzlich kritisch gegenüber. Drei Monate entsprechen rund 624 Arbeitsstunden. Am Ende eines Kalenderjahres verfällt der Gleitzeitsaldo, der 50 Stunden übersteigt (§ 38 Abs. 3 PV). Die Hälfte der zu streichenden Stunden kann auf das Zeitkonto übertragen werden (§ 43 PV). Es darf nicht sein, dass die Mitarbeitenden zulasten von Gesundheit, Erholung und Freizeit Arbeitszeit für ein späteres Sabbatical ansparen.	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können aus eigener Entscheidung maximal 50 Stunden in der Woche arbeiten (§ 29 Abs. 5 PV). Die Grenze von 50 Stunden entspricht der Regelung des ArG, womit die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschützt wird. Arbeitsleistung darüber hinaus muss vorgängig angeordnet oder nachträglich bewilligt werden. Die Übertragung von Überstunden auf das Sabbaticalkonto ist zudem nur eine Möglichkeit. Das Sabbatical kann etwa auch mit unbezahltem Urlaub verbunden werden.	
	SVP: Ein Sabbatical kann es geben, aber nicht in dieser Form. Übermässig lange Arbeitszeiten zur Erreichung von Überzeit zu Gunsten eines Sabbaticals soll nicht gefördert werden. Das Sabbatical soll mit unbezahltem Urlaub und Ferientagen von Treueprämien ermöglicht werden**.**		

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
[2] Ein Sabbatical dauert maximal drei Monate.			
5. Lohn			
§ 41 Lohn und Lohnbänder [1] Die Löhne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in zehn Lohnbändern gemäss Anhang 1 eingestuft.	**Personalverband Aarau:** Mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Lohnbändern 1 und 2 könne ein Lohn von unter Fr. 4'000.– bei einem 100 %-Pensum ausgehandelt werden. Aus Sicht des PVA ist der Brutto-Monatslohn für Berufsleute bei mindestens Fr. 4'000.– anzusetzen. Es ist stossend, dass mit der Totalrevision keine generelle Lohnanpassung vorgesehen ist. Der PVA erwartet, dass die Lohnbänder im Durchschnitt der generellen Lohnerhöhung der Privatwirtschaft angehoben werden.	Bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Lohnband 1 und 2 handelt es sich in der Regel nicht um Berufsleute, sondern um ungelerntes Personal. Zudem beträgt im Lohnband 2 der Mindestlohn Fr. 48'000.- pro Jahr. Die Stadt Aarau bezahlt im Vergleich mit der Privatwirtschaft keine schlechteren Löhne.	
[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.	**Abteilung Liegenschaften und Betriebe:** Eine Anpassung der Lohnbänder soll bei einer jährlichen Erhöhung von mindestens 1 % oder bei einer Erhöhung von 1.5 % über mehrere Jahre, erfolgen. Die Bestimmung ist präziser zu formulieren, wenn die Meinung besteht, dass die 3 % über	Die Änderung von mindestens 3 % bezieht sich im Vergleich auf einen Startindex und nicht auf eine Änderung innerhalb eines Jahres. Wenn nach einer gewissen Zeitdauer sich der Index zum letzten massgebenden Index um mindestens 3 % verändert hat, kann der Stadtrat die Lohnbänder anpassen.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
	die Jahre kumulativ gerechnet werden. Auch in diesem Fall hat eine Anpassung bei einer Erhöhung von 1.5 % zu erfolgen. **Abteilung Finanzen:** Absatz 2 ist wie folgt zu ändern: Der Stadtrat kann eine Anpassung auf den nächsten Jahresbeginn vornehmen. Die Anpassung erfolgt spätestens dann, wenn sich der Nominallohnindex um 3 % verändert hat. **VPOD:** Der Paragraph ist zu präzisieren, weil nicht klar ist, welche Vergleichsgrösse gelten soll. Es muss klar sein, dass sich der Vergleich nur auf den Zeitpunkt der letzten Anpassung der Lohnbänder beziehen kann. Der Paragraph ist so zu ändern, dass nicht auf die 3 % abgestellt wird, sondern der Stadtrat eine jährliche Anpassung vornehmen muss.		

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
	VPOD: Der Paragraph ist zu ändern, so dass der Stadtrat bei einer entsprechenden Änderung des Index die Anpassung der Lohnbänder vornehmen muss.	Es ist zu bedenken, dass das Reglement für die Zukunft erlassen wird. Wenn die Lohnbänder zwingend an den Index geknüpft werden, muss der Stadtrat auch bei einer allfälligen Änderung nach unten die Lohnbänder zwingend nach unten korrigieren. Daher soll die kann-Bestimmung eine den Umständen angepasste Lösung möglich bleiben.	
	Abteilung Finanzen: Vermutlich braucht es eine Definition des massgebenden Start-Indexstandes.	In den Lohnbändern im Anhang wird der Startindex festgehalten.	
	FDP: Eine Koppelung an den Index wird nur unterstützt, wenn dadurch auf die im Rahmen der Budgetdebatte jährlich geforderten Anträge auf Lohnerhöhungen wegfallen.	Die Indexierung und die Budgetdebatte sind zu unterscheiden. Die Indexierung der Lohnbänder bezieht sich auf die Bandbreit innerhalb derer der Lohn festgelegt werden kann. In der Budgetdebatte wird der Betrag für die effektive Lohnerhöhung bestimmt.	
	CVP: Die Entwicklung der Lohnbänder gekoppelt an den Allgemeinen Nominallohnindex des Bundesamtes für Statistik lehnt die CVP ab. Die Lohnbänder sollen sich wie bisher nur aufgrund von generellen Lohnerhöhungen verändern.	Mit individuellen Lohnerhöhungen wird das Lohnband nicht angepasst. Dafür wird die Indexierung vorgesehen.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
[3] Der Stadtrat regelt die Zulagen, Spesen und anderen Entschädigungen.			
§ 42 Einreihung [1] Der Stadtrat reiht die Stellen in eine Stellenstruktur ein. [2] Er legt für die einzelnen Stufen der Stellenstruktur die Anforderungen an die Fach- und Führungsfunktionen fest.	**CVP:** Es stellt sich die Frage, in welchem Erlass diese Einreihung geregelt werden und wie überführt werden soll.	Diese Festlegung stellt Verwaltungshandeln des Stadtrats dar, wofür es keinen öffentlichen Erlass bedarf. Es muss nicht überführt werden. Die Bänder bleiben unverändert.	
§ 43 Festlegung des Lohns [1] Die Anstellungsinstanz legt zusammen mit dem Personalwesen den Anfangslohn im Rahmen des massgebenden Lohnbands fest. [2] Bei Übernahme oder Zuteilung anderer Aufgaben überprüft die Anstellungsinstanz zusammen mit dem Personalwesen die Einreihung und den Lohn und passt diese gegebenenfalls an.	**Personalverband Aarau:** Eine einseitige Festlegung des Lohnes ist nicht möglich, da die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertraglich verpflichtet werden.	Die Bestimmung regelt lediglich, wer auf Seiten der Arbeitgeberin für die Lohnverhandlung zuständig ist. Die besagten Instanzen legen den Lohn gemeinsam fest und offerieren ihn der potenziellen Mitarbeiterin oder dem potenziellen Mitarbeiter.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
§ 44 Lohnentwicklung [1] Der Stadtrat beschliesst im Rahmen des Budgets die generelle Lohnanpassung und die Beträge für die individuelle Lohnanpassung unter Berücksichtigung der a) finanziellen Situation der Einwohnergemeinde, b) allgemeinen wirtschaftlichen Situation, c) Entwicklung der Lebenshaltungskosten (Landesindex der Konsumentenpreise und Krankenversicherungsprämien-Index). [2] Die individuellen Lohnanpassungen erfolgen aufgrund der Leistungsbewertung der Vorgesetzten oder des Vorgesetzten.	**CVP:** Es ist nicht nachvollziehbar, weshalb nicht mehr wie bisher der Einwohnerrat im Rahmen des Budgets eine allfällige vorgesehene prozentuale Anpassung der Lohnsumme beschliesst, für die der Stadtrat dann die Anteile für generelle und individuelle Gehaltsanpassungen beschliesst. Die bisherige Lösung ist beizubehalten.	Diesbezüglich gibt es keine Änderung. Der Betrag der Lohnerhöhungen wird wie bisher im Rahmen des Budgets gesprochen.	
§ 45 Spontanprämien [1] Der Stadtrat kann ausserordentliche Einzel- oder Teamleistungen mit einer einmaligen Spontanprämie honorieren. [2] Er kann die Kompetenz bis zu einem Wert von Fr. 1'000.– pro Jahr delegieren und dafür einheitliche Vergabekriterien festlegen.			

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
§ 46 Treueprämie [1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem ungekündigten Anstellungsverhältnis haben Anspruch auf folgende Treueprämie: a) ½ des Monatslohns nach Vollendung von 10 Anstellungsjahren; b) ¾ des Monatslohns nach Vollendung von 15 Anstellungsjahren; c) 1 Monatslohn nach Vollendung von 20 und je weiteren 5 Anstellungsjahren. [2] Die Höhe der Prämie berechnet sich anhand des durchschnittlichen Arbeitspensums der letzten fünf Jahre. [3] Die Dauer der Anstellung früherer Anstellungsverhältnisse wird angerechnet, wenn die frühere Anstellung mindestens ein Jahr gedauert hat. Unbezahlter Urlaub gilt nicht als Anstellungszeit.	**FDP:** Es wird von einer Treueprämie von ½, ¾ oder 1 Monatslohn gesprochen. Hier ist zu präzisieren, ob es sich um einen Monatslohn inklusive oder exklusive Lohnzulagen handelt. Vorschlag: ohne Lohnzulagen.	Dem Antrag wird entsprochen.	[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem ungekündigten Anstellungsverhältnis haben Anspruch auf folgende Treueprämie <u>(ohne Lohnzulagen)</u>:

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
[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.			
[5] Bei Pensionierung oder Tod der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters nach mehr als zehn Anstellungsjahren wird die nächstfolgende Treueprämie anteilsmässig ausgerichtet.	**SVP:** «Oder Tod» ist zu streichen. Die Lohnfortzahlung bei Tod ist in § 47 PR geregelt. Zudem ist es nicht nachvollziehbar, dass Verstorbene noch Treueprämien erhalten.	Die Auszahlung erfolgt an die Hinterbliebenen. Diese werden durch die Stadt unterstützt. Eine Verschärfung der bisherigen Regelung ist nicht angebracht.	
§ 47 Lohnzahlungsnachgenuss im Todesfall			
[1] Beim Tod einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters besteht ein Anspruch auf die Auszahlung eines Betrags von einem Viertel des Jahreslohns (ohne Lohnzulagen).	**CVP:** Der Lohnnachgenuss ist sehr grosszügig. Der Kanton hat die Regelung des OR von ein bis zwei Monatslöhnen, je nach Dienstalter, übernommen. Die Leistungen der Pensionskasse an die Hinterbliebenen werden in der Regel aufgeschoben, solange noch ein Lohnnachgenuss bezahlt wird. Die CVP regt an, dass Aarau ebenfalls die Regelung nach OR übernimmt.	Es geht um eine unkomplizierte, schnelle Auszahlung von Leistungen an die Hinterbliebenen, bis die Sozialleistungen eintreten. Nach der bisherigen Regelung werden drei Monatslöhne ausbezahlt.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
[2] Anspruchsberechtigt sind in ausschliessender Reihenfolge folgende Angehörige der verstorbenen Mitarbeiterin oder des verstorbenen Mitarbeiters: a) in erster Linie Ehepartnerin, Ehepartner, eingetragene Partnerin oder eingetragener Partner; b) in zweiter Linie unterstützungsberechtigte Kinder; c) in dritter Linie Konkubinatspartnerin oder Konkubinatspartner.			
§ 48 Familienzulagen	**Abteilung Liegenschaften und Betriebe:** Die Überschrift «Familienzulage» ist in «Kinder und Ausbildungszulage» zu ändern. Die Familienzulage wurde vor Jahren zugunsten von Ferientagen für die 25 bis 45 Jährigen gestrichen. **Personalverband Aarau:** Die Überschrift «Familienzulagen» ist zu streichen und mit «Kinderzulage» zu ersetzen. Damit wird unmissverständlich bestimmt, dass es sich um das eidgenössische Recht auf Kinderzulagen handelt und nicht um eine Familienzulage im Sinne des Wortes.	Die Überschrift wird gemäss den Anträgen geändert.	§ 48 <u>Kinder- und Ausbildungszulagen</u>

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
[1] Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden Kinder- und Ausbildungszulagen ausgerichtet, wenn ein gesetzlicher Anspruch darauf besteht. [2] Diese entsprechen in der Höhe den Zulagen, die vom Kanton Aargau für das Staatspersonal ausgerichtet wird.			
6. Lohnfortzahlung			
§ 49 Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall	**Toni von Däniken (Stadtpolizei):** Die Regelung des alten Personalrechts zur Lohnnachzahlung bei Krankheit und Unfall sowie der Krankentaggeldversicherung ist beizubehalten. Die neue Regelung führt zu einer massiven Verschlechterung.	Die Regelung bildet die aktuelle Praxis der Arbeitgeberin ab, mit Ausnahme des Nettolohnausgleichs.	
[1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bei ganzer oder teilweiser Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder Unfall Anspruch auf folgende Lohnfortzahlung:	**CVP:** Anstelle von Arbeitsverhinderung ist von Arbeitsunfähigkeit zu sprechen.	Dem Antrag wird entsprochen.	[1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bei ganzer oder teilweiser <u>Arbeitsunfähigkeit</u> infolge Krankheit oder Unfall Anspruch auf folgende Lohnfortzahlung:
	Stadtpolizei / VSPB AG Gemeinden / Personalverband Aarau: Der Wortlaut «längstens» ist irreführend und soll gestrichen werden.	Der Begriff «längstens» verdeutlicht, dass unabhängig vom Grad der Arbeitsunfähigkeit die Lohnfortzahlung nur für die genannte Zeitdauer gewährt wird. Ebenfalls wird damit den Um-	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
		ständen Rechnung getragen, bei denen die Lohnfortzahlung schon vorher endet, beispielsweise bei Genesung oder bei Kündigung. Im Falle der Kündigung wird jedoch weiterhin das Taggeld ausbezahlt.	
	Personalverband Aarau: Die Bestimmung des aPR muss beibehalten werden.	Damals hatte man noch kein Krankentaggeld. Die bisherige Regelung kann deshalb nicht ohne weiteres übernommen werden.	
a) in der Probezeit während längstens 30 Tage,	**Lukas Rauchenstein (Stadtbauamt) / Personalverband Aarau:** Während der Probezeit ist, wie bisher, eine Lohnfortzahlung von maximal 60 Tagen vorzusehen.	Dreissig Tage sind angemessen.	a) in der Probezeit während längstens 30 Tagen,
b) nach der Probezeit während längstens 180 Tage.	**Stadtpolizei / VSPB AG Gemeinden / Personalverband Aarau:** Die Lohnfortzahlung soll über die 180 Tage hinaus bestehen, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter unverschuldet während der Arbeit verletzt wird (z.B. Polizeieinsatz, Schussverletzung, anschliessend im Koma, darauf in der Reha).	Bei einer Schussverletzung im Dienst handelt es sich um einen Unfall (vgl. Art. 4 ATSG), bei dem das Taggeld ab dem dritten Tag in der Höhe von 80% des Lohnes ausbezahlt wird. Während den ersten 180 Tagen ergänzt die Arbeitgeberin das Taggeld auf 100% des Nettolohns.	b) nach der Probezeit während längstens 180 Tagen.

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
[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.			
[3] Mehrere krankheits- und unfallbedingte Absenzen innerhalb eines Kalenderjahrs werden für die Lohnfortzahlung gemäss Absatz 1 zusammengezählt.		Der Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäss Absatz 1 wird für pro Fall (Krankheit oder Unfall) gewährt.	*gestrichen*
[4] Massgebend ist der aktuelle Monatslohn (ohne Lohnzulagen). Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Stundenlohn ist der in den letzten zwölf Monaten durchschnittlich erzielte Monatslohn massgebend.	**Stadtpolizei / VSPB AG Gemeinden:** Massgebend sollen der aktuelle Monatslohn sowie die in den letzten 12 Monaten durchschnittlich erzielten Lohnzulagen sein. **VPOD:** Im ersten Teil der Vernehmlassungsvorlage würden die Zulagen als Lohnbestandteil angesehen. Hier sollen sie aus dem Lohn genommen werden. Dies ist widersprüchlich. Die Pflicht zur Anrechnung der Zulagen zur Lohnfortzahlungspflicht in der Privatwirtschaft («Orange Urteil») soll auch die Stadt Aarau übernehmen.	Bei den Zulagen handelt es sich um ein Entgelt für bestimmte, effektiv erbrachte Arbeitsleistungen unter besonderen Umständen oder zu besonderen Zeiten. Weder im PR noch in der PV werden sie als Lohnbestandteil qualifiziert. Im «Orange-Urteil» äusserte sich das Bundesgericht dazu, dass bei privatrechtlichen Anstellungsverhältnissen zum Ferienlohn auch allfällige Zulagen angerechnet werden müssen, wenn die Zulagen regelmässig und über eine gewisse Dauer ausgerichtet werden (BGE 132 III 172; Art. 329d OR). Gemäss Bundesgericht und Zürcherischem Verwaltungsgericht bildet das Obligationenrecht und damit auch das Orange-Urteil kein zwingendes Recht für öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse.	[3] *(Nummerierung geändert)*

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
[5] Tritt während der Lohnfortzahlung die Leistung einer Taggeldversicherung ein, wird die Lohnfortzahlung bis auf 100 % des Nettolohns gekürzt (Nettolohnausgleich).	**Personalverband Aarau:** Es soll präzisiert werden, dass das Krankentaggeld in den ersten 180 Tagen bzw. ab dem 61. Tag bis zum 180. Tag und nicht etwa die Verpflichtung der Arbeitgeberin ab dem 61. Tag bis zum 180. Tag Lohn auszurichten, beschränkt wird. **Abteilung Liegenschaften und Betriebe:** Auf den Nettolohnausgleich ist zu verzichten. Ansonsten müssten auch in den Lohnbändern und Arbeitsverträgen Nettolöhne festgelegt werden. Dadurch erfolgt der Nettolohnausgleich nicht nur zu Ungunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Leistungen im Falle von Krankheit oder Unfall, sondern auch zu Gunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Falle einer Erhöhung der Sozialabzüge.	Die Bestimmung wird gemäss Antrag geändert. Der Nettolohnausgleich soll eine bestimmte Mitarbeiterin oder einen bestimmten Mitarbeiter im Falle von Krankheit oder Unfall finanziell gleich behandeln, wie wenn sie oder er gesund wäre. Es ist abzulehnen, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter im Falle von Krankheit oder Unfall faktisch eine höhere Entschädigung erhält, als wenn sie oder er der ordentlich arbeiten würde.	[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).
§ 50 Krankentaggeldversicherung [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.	**CVP:** Es stellt sich die Frage, ob die Stadt geprüft hat, ob sich der Abschluss einer Krankentaggeldversicherung lohnt. Die bisherige Lösung ist flexibler, somit ist sie beizubehalten. Weiter wird gefragt, ob es irgendwo rechtliche Grundlagen gibt, dass	Mit einer Taggeldversicherung ist das Kostenrisiko besser planbar. Ohne Versicherung sind die Kosten von den Anzahl Krankheitstage abhängig. Es ist eine personalrechtliche Massnahme, womit sie in die Bedarfsver-	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
	eine solche Versicherung abgeschlossen wird.	waltung fällt. In diesem Bereich gilt das Legalitätsprinzip nicht. Somit bedarf der Abschluss einer solchen Versicherung keiner ausdrücklichen gesetzlichen Grundlage.	
[2] Der Versicherer richtet ab dem 61. Tag nach Eintritt der Krankheit während maximal 670 Tage ein Taggeld in der Höhe von 80 % des AHV-pflichtigen Einkommens aus. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das ordentliche Pensionsalter erreicht haben, erhalten maximal während 180 Tagen ein Taggeld.	**Abteilung Finanzen:** Je nach Verlauf der Schadensentwicklung und der Prämie könnte eine Versicherung ab 31 oder 91 Tagen angemessener sein. Absatz 2 soll in die Verordnung aufgenommen werden, damit eine flexiblere Anpassung an das Bundesrecht möglich ist. Die Formulierung des gesamten Paragraphen soll so angepasst werden, dass die Leistungsdauer (entweder Lohn oder Taggelder) von 2 Jahren verankert ist, mit bisheriger Leistungsabstufung gemäss § 47 Abs. 1 lit. b aPR. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist es wichtig, dass es bei der gesamten Leistungsdauer von 2 Jahren keine Einbussen gibt (ausser Nettolohnausgleich).	Die Bestimmung wird den Anträgen entsprechend geändert.	[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.

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
			[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.
	CVP: Fraglich ist, weshalb die Versicherung für maximal 670 Tage ein Taggeld ausrichtet. Die Lohnfortzahlung des Arbeitgebers beträgt ja schon 180 Tage. Abzudecken sind die 730 Tage, bis die IV zum Zuge kommen sollte.	Nach geltendem Versicherungsvertrag tritt die Leistung des Taggelds am 61. Tag für eine maximale Dauer von 670 Tagen ein. Die Versicherung erbringt somit ihre Leistung bis zum 730. Tag nach Eintritt der Krankheit. Von der Versicherungsleistung ist die Lohnfortzahlung zu unterscheiden. Sie tritt ab dem 1. Tag für eine maximale Dauer von 180 Tagen ein. Zwischen dem 61. und dem 180. Tag wird die Lohnfortzahlung ergänzend ausgerichtet.	
[3] Kürzungen der Taggeldversicherung werden der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter überbunden.			[4] *(Änderung der Nummerierung)*
[4] Die Arbeitgeberin trägt die Prämien für die Krankentaggeldversicherung.	**CVP:** Es stellt sich die Frage, ob eine Beteiligung der Mitarbeitenden an den Prämien geprüft wurde.	Es soll ein Risiko auf Seiten der Arbeitgeberin abgedeckt werden. Die bisherige Regelung wird übernommen.	[5] *(Änderung der Nummerierung)*

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
§ 51 Berufsunfall- und Nichtberufsunfallversicherung	**Abteilung Finanzen:** Absatz 2, 3 und 5 sollen in der Verordnung und nicht im Reglement bestimmt werden. Damit wird eine flexiblere Anpassung an Änderungen des Bundesrechts ermöglicht.	Der Vollständigkeit halber sollen die Bestimmungen im Reglement verbleiben. Bei den genannten Bestimmungen wurden Regelungen von Bundesgesetzen übernommen. Die Änderung dieser dauert erfahrungsgemäss eine längere Zeit. Damit verbleibt der Arbeitgeberin genügend Zeit, Änderungen des Bundesrechts in das Reglement rechtzeitig vorzunehmen.	
[1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind gegen Berufsunfälle versichert. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die pro Woche durchschnittlich mindestens acht Stunden für die Arbeitgeberin arbeiten, sind zusätzlich gegen Nichtberufsunfälle versichert.		Das Wort durchschnittlich wurde entsprechend der Formulierung von Art. 13 Abs. 1 UVV gestrichen.	[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.
[2] Die Versicherung umfasst das Taggeld sowie die Heilungskosten.			
[3] Der Versicherer richtet ab dem 3. Tag nach dem Unfall ein Taggeld in der Höhe von 80 % des versicherten Verdiensts aus.			
[4] Kürzungen der Taggeldversicherung werden der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter überbunden.			

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
[5] Die Versicherungsdeckung erlischt nach Antritt einer neuen Stelle oder spätestens 31 Tage nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses. [6] Die Arbeitgeberin trägt die Prämien für Berufsunfälle. Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung trägt die Arbeitgeberin und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter je zur Hälfte.			[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.
§ 52 Mutterschaft und Adoption [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. [2] Bemessungsgrundlage ist das durchschnittliche AHV-pflichtige Erwerbseinkommen der letzten zwölf Monate vor dem Mutterschaftsurlaub. [3] Bei einer Niederkunft innerhalb der ersten drei Monate nach Stellenantritt wird der Anspruch auf Entschädigung auf die effektive Rückerstattung durch die Erwerbsersatzentschädigung beschränkt.			

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
[4] Sobald die Mitarbeiterin ihre Arbeitstätigkeit vor Ablauf des Mutterschaftsurlaubs, unabhängig vom Beschäftigungsgrad, wieder aufnimmt, erlischt der gesamte Restanspruch auf den Mutterschaftsurlaub. [5] Erwerbsausfallentschädigungen der Ausgleichskasse fallen an die Arbeitgeberin.			
[6] Bei Aufnahme von Kleinkindern im Alter von unter einem Jahr 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.	**Personalverband Aarau:** Dem zukünftigen Pflege- oder Adoptivvater sei, sinngemäss zum Vaterschaftsurlaub bei eigenen Kindern, einen bezahlten Urlaub von 10 Tagen zu gewähren. Der Bezug kann zeitlich auf den Einzug des Kindes in die Familie beschränkt werden. Zudem soll der Bezug nur möglich sein, wenn der Wortlaut «die die Kinderbetreuung zur Hauptsache übernehmen» nicht zum Tragen kommen.	Der Vaterschaftsurlaub bezweckt die Entbindung des Vaters von der Arbeitspflicht insbesondere im Zeitraum des Wochenbetts. Da dies bei der Adoption nicht notwendig ist, soll darauf verzichtet werden. Neu wird der Anspruch für die Aufnahme von Kleinkindern im Alter von unter zwei Jahren gewährt.	[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.

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
§ 53 Lohnfortzahlung während schweizerischem Militär-, Zivilschutzdienst oder zivilem Ersatzdienst			
[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.			
[2] Rekrutinnen und Rekruten ohne Unterstützungspflicht erhalten während der Rekrutenschule 50 %, Rekrutinnen und Rekruten mit Unterstützungspflicht 100 % Lohn (ohne Lohnzulagen). Wenn der Erwerbsersatz höher als 50 % des Lohns ist, wird die Erwerbsausfallentschädigung ausbezahlt.	**SVP:** Die Bestimmung ist zu ergänzen, dass Absatz 2 sinngemäss auch während der Durchdiener-Grundausbildung bzw. dem Anteil des Zivildienstes, der einer RS entspricht, gilt. Militärdienstleistende und Zivildienstleistende sind bei der aktuellen Fassung nicht gleichgestellt.	Die Bestimmung wird dem Antrag entsprechend angepasst. Es wird eine dienstneutrale Formulierung mit einer dienstunabhängigen Begrenzung auf 100 Tage vorgesehen.	[2] Während den ersten 100 Diensttagen nach Absatz 1 wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ohne Unterstützungspflicht 50 % des Lohns ausbezahlt. Ist der Erwerbsersatz höher, wird die Erwerbsausfallentschädigung ausbezahlt.
[3] Erwerbsausfallentschädigungen der Ausgleichskasse fallen an die Arbeitgeberin, wenn die Dienstleistung während der Arbeitszeit erfolgt.			

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
[4] Wird das Anstellungsverhältnis vor Ablauf von einem Jahr nach Beendigung der Rekrutenschule oder von zwei Jahren nach Beendigung eines Beförderungsdienstes von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter gekündigt oder hat sie oder er ein Verschulden an der Beendigung des Anstellungsverhältnisses durch die Arbeitgeberin, ist die während des Militärdiensts bezogene Lohnfortzahlung anteilsmässig zurückzuerstatten.		Die Bestimmung wird dienstneutral formuliert.	[4] Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat die Lohnfortzahlung, die die Erwerbsausfallentschädigung übersteigt, anteilsmässig zurückzuerstatten, wenn sie oder er das Anstellungsverhältnis kündigt oder die Beendigung des Anstellungsverhältnisses durch die Arbeitgeberin zu verschulden hat, vor Ablauf von: a) einem Jahr nach Beendigung der Rekrutenschule oder einer ihr entsprechenden Ausbildung, b) zwei Jahren nach Beendigung eines Beförderungsdienstes.
	Abteilung Finanzen: Der letzte Satz ist wie folgt zu ergänzen: … ist die während des Militärdienstes bezogene Lohnfortzahlung «abzüglich Erwerbsausfallentschädigung» anteilsmässig zurückzuerstatten.	Die Erwerbsausfallentschädigung wird der Arbeitgeberin ausbezahlt. Anteilsmässig zurückgefordert wird lediglich die Lohnfortzahlung, also jener Teil, der über die Erwerbsausfallentschädigung hinaus ausbezahlt wurde.	
[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.			

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
7. Berufliche Vorsorge			
§ 54 Berufliche Vorsorge	**Stadtpolizei / VSPB AG Gemeinden / Abteilung Liegenschaften und Betriebe / Personalverband Aarau:** Wie bisher (§ 22 Abs. 5 aPR) soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit einer Übergangsrente geboten werden.	Die Förderung von vorzeitigen Pensionierungen entspricht nicht mehr der heutigen Arbeitsmarktsituation. Die bisherige Regelung ist unklar und ungerecht. Sie kann nicht beibehalten werden.	
	Martin Rüegger / Dieter Strebel (Stadtpolizei): Es ist ein Langzeitkonto zu errichten, auf welchem ein Teil der erarbeiteten Überzeit angelegt werden kann. Vor der Pensionierung kann diese Überzeit eingezogen werden und damit entsprechend früher mit der Erbringung der Arbeitsleistung aufgehört werden. Dies entspricht der Regelung der Eniwa AG.	Dafür steht das Sabbatical (§ 40 PR) zur Verfügung. Überzeit ist grundsätzlich mit entsprechender Freizeit auszugleichen.	
	VPOD: Der VPOD würde es begrüssen, wenn eine Übergangsrente in Härtefällen weiterhin ausgerichtet werden würde, wenn Personen aus bestimmten Gründen frühpensioniert werden müssen.	In Härtefällen kann die Arbeitgeberin, aufgrund des Verhältnismässigkeitsprinzips, aus freiwilligen Stücken eine Übergangsrente zusprechen. Dafür braucht es keine gesetzliche Grundlage.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) vom 25. Juni 1982[3)] unterstellt sind, werden bei der Pensionskasse der Arbeitgeberin obligatorisch versichert. [2] Wer den 65. Geburtstag begeht, wird auf Ende jenes Monats pensioniert (ordentliche Pensionierung). [3] Eine vorzeitige Pensionierung richtet sich nach dem Vorsorgereglement der Pensionskasse der Arbeitgeberin.	**Kindes- und Erwachsenenschutz:** Nicht nur amtsmüden Mitarbeitenden einer höheren Gehaltsstufe soll eine Übergangsrente ermöglicht werden, sondern allen Mitarbeitenden, denn auch an der Basis ist der Druck und die Arbeitsbelastung in den letzten Jahren deutlich gestiegen.	Die Arbeitgeberin betreibt eine Personalpolitik, die es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht, ihre Leistungsfähigkeit und –bereitschaft bis zur Pensionierung zu erhalten.	

3) SR 831.40

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
8. Mitwirkungsrechte			
§ 55 Anhörungsrecht [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.			
§ 56 Personalkommission	**Personalverband Aarau:** Der Titel ist zu ändern in «Personalkommission und Personalverbände». Der PVA soll mindestens dasselbe Mitspracherecht wie bisher erhalten. Ebenfalls ist der regelmässige Austausch mit dem Stadtpräsidium festzuhalten. Es ist ein neuer Absatz einzufügen, mit dem festgelegt wird, dass ein regelmässiger Turnus für Beratungen der Personalkommission (z.B. vierteljährlich) stattfinden soll.	Die Bestimmung bezieht sich ausschliesslich nur auf die interne Personalkommission und nicht auf den als privatrechtlicher Verein konstituierter Personalverband. Es besteht bereits ein Austauschprozess mit dem Stadtpräsidium. Dies gehört aber nicht ins Reglement. Die Personalkommission konstituiert sich selber und ist selber dafür verantwortlich, ihren Sitzungsturnus zu bestimmen.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
	FDP: Auf die aufwändige Schaffung einer neuen Personalkommission ist zu verzichten. Die Kompetenz einer solchen wäre ja auch künftig nur beratend. Es besteht gemäss Versammlungsgebot immer die Möglichkeit, dass sich Mitarbeitende je nach Thema oder aktueller Situation treffen, austauschen und sich entsprechend engagieren können.	Die Personalkommission nimmt die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber dem Stadtrat wahr. Sie dient der Vertrauensbildung. Darum soll an einer sinnvoll zusammengestellten Personalvertretung festgehalten werden.	
[1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden eine Personalkommission.	**CVP:** Gefragt wird, ob mit «bilden» wählen gemein ist.	Da die Bestimmung gestrichen wird, kann auf eine Stellungnahme verzichtet werden.	*gestrichen*
[2] Diese 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.	**Personalverband Aarau:** Die Personalkommission soll zu allen personalrelevanten Themen ein Mitspracherecht haben. Der Absatz 2 ist durch den Wortlaut von § 54 Abs. 1 aPR zu ersetzen.	Aus Satz 1 ergibt sich, dass sie sich zu allen relevanten Themen äussern kann. In Satz 2 sind lediglich besondere Rechte in einzelnen Bereichen geregelt.	[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.

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
[3] Die Personalkommission besteht aus mindestens fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung. Die genaue Grösse legt der Stadtrat fest.	**Personalverband Aarau:** Gemäss Bericht könnten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einem Personalverband angehören, nicht in die Personalkommission gewählt werden. Dies stelle eine Diskriminierung dar. **VPOD:** Die Erläuterungen sind unglücklich formuliert. Selbstverständlich können auch Mitglieder von Verbänden und Gewerkschaften, welche bei der Stadt Aarau angestellt sind, in die Personalkommission gewählt werden. Es soll eine genaue Grösse der Personalkommission mit einer genauen Anzahl Mitglieder der Personalkommission definiert werden, so dass diese nicht vom Stadtrat zu bestimmen sind.	Die Botschaft wird entsprechend präzisiert. Ausgeschlossen ist lediglich der Einsitz von Personen, die nicht bei der Arbeitgeberin angestellt sind. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Mitglied beim Personalverband sind, können gewählt werden. Auf eine genaue Festlegung einer bestimmten Zahl auf Stufe Reglement wird verzichtet. Der Stadtrat soll die Grösse der Organisation der Stadtverwaltung anpassen können.	[2] Sie besteht aus mindestens fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung. Die genaue Grösse legt der Stadtrat fest.
[4] Es sind alle vier Jahre Erneuerungswahlen durchzuführen.	**Personalverband Aarau:** Ergänzend einzuführen ist: «Eine Wiederwahl der Kommissionsmitglieder ist unbeschränkt möglich.».	Wenn im Reglement oder in der Verordnung keine Beschränkung explizit vorgesehen wird, ist es unbeschränkt möglich. Dies ist der Fall.	[3] *(Änderung der Nummerierung)*
[5] Der Stadtrat regelt das Wahlverfahren und die Wahlkreise.	**Personalverband Aarau:** Anzupassen zu: «Der Stadtrat regelt das Wahlverfahren».	Die Wahlkreise sind in der PV zu regeln.	[4] *(Änderung der Nummerierung)*

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
[6] Wählen und gewählt werden können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem unbefristeten Anstellungsverhältnis. [7] Die Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberin richtet sich sinngemäss nach dem Mitwirkungsgesetz[4].			[5] *(Änderung der Nummerierung)* [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)[5].
9. Ausführungsbestimmungen und Rechtsschutz			
§ 57 Ausführungsbestimmungen [1] Der Stadtrat erlässt die für dieses Reglement notwendigen Ausführungsbestimmungen.			

[4] SR 822.14
[5] SR 822.14

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
§ 58 Rechtsschutz	**FDP:** Es ist zeitgemäss, dass die Arbeitgeberin eine Rechtsschutzversicherung für Mitarbeitende mit Leitungsfunktion und für Mitarbeitende der Polizei abschliesst.	Die Bestimmung regelt das Verfahren bei denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Ansprüche aus dem Anstellungsverhältnis gegenüber der Arbeitgeberin geltend machen. Der Antrag passt somit nicht zu der Bestimmung. Bestimmte Risiken der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber Dritten sind bereits mit einer Rechtsschutzversicherung abgesichert.	
[1] Ansprüche sind im Klageverfahren geltend zu machen.			
[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) vom 16. Mai 2000[6)].		Erforderlich ist ein dynamischer Verweis, daher wurde das Datum des Personalgesetzes gestrichen.	[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)[7)].

6) SAR 165.100
7) SAR 165.100

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
10. Übergangs- und Schlussbestimmungen			
§ 59 Übergangsbestimmung [1] Bei Inkrafttreten dieses Reglements bestehende Anstellungen gelten als Anstellungen nach diesem Reglement.	**Abteilung Finanzen:** Wird keine Übergangsrente mehr ausgerichtet, verliert eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter im Maximalfall einen heute bestehenden Anspruch auf Fr. 56'400.–. Die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssten die Möglichkeit erhalten, vor der Streichung der Übergangsrente zu künden. Die Streichung kann deshalb frühestens auf 1.1.2019 umgesetzt werden. Vermutlich wäre eine längere Übergangsfrist sinnvoll, da vorzeitige Pensionierungen längerfristig geplant werden. Der Stadtrat (und via Personalverordnung das Personalwesen) sollen ermächtigt werden, die Umwandlung von Lohn in Zulagen bzw. umgekehrt, gestützt auf einen Erfahrungswert (z.B. zwei Jahre) vorzunehmen. Ohne Übergangsregelung würde dies zu einer hohen Anzahl von Änderungskündigungen führen.	Das Personalreglement wird am 1. Januar 2019 in Kraft gesetzt. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Frühpensionierung geplant haben, wird dadurch die Möglichkeit gegeben, per Ende Dezember 2018 aus dem Anstellungsverhältnis auszutreten.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
[2] Mit Inkrafttreten dieses Reglements wird der Beamtenstatus aufgehoben. Die Dienstverhältnisse der Beamtinnen und Beamten gelten als Anstellung nach diesem Reglement.			
§ 60 Publikation und Inkrafttreten [1] Dieses Reglement ist in der Rechtssammlung der Stadt Aarau zu publizieren. Es tritt am xx. xx xxxx in Kraft.			§ 60 Inkrafttreten [1] Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2019 in Kraft.
Anhänge			
1 Lohnbänder *(neu)*		Gemäss Stellungnahme zu § 41 Abs. 2 PR wird in den Lohnbändern der Startindex festgehalten.	
II.			
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:			

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
§ 6 Analoge Anwendung anderer Reglemente a) Personalreglement (PR) vom xx. xx xxxx[8)], insbesondere was die Bezahlung während Krankheit und Unfall betrifft.			
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:			
§ 10 Personalreglement für die Stadtverwaltung Aarau			
[1] In Fällen, für die dieses Reglement keine spezielle Regelung enthält, kommt das Personalreglement (PR) vom xx. xx xxxx[9)] zur Anwendung. Dies gilt insbesondere für die Bezahlung während Krankheit und Unfall.			

[8)] SRS 1.8-1
[9)] SRS 1.8-1

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen im Reglement
III.			
Der Erlass SRS 1.8-1 (Personalreglement für die Stadtverwaltung Aarau (PR) vom 14. September 1998) wird aufgehoben.			
IV.			
Das Reglement unter Ziff. I tritt am xx.xx.xxxx in Kraft.			Das Reglement unter Ziff. I sowie die Änderungen unter Ziff. II und die Aufhebung unter Ziff. III treten am 1. Januar 2019 in Kraft.
Aarau, xx.xx.xxxx Im Namen des Einwohnerrates Der Präsident Matthias Keller Der Protokollführer Stefan Berner Ablauf der Referendumsfrist am xx.xx.xxxx			