



Der Stadtrat an die Stimmbürgerinnen und Stimmbürger

**Botschaft zur Urnenabstimmung
vom 4. Dezember 1988 über**

- A. Reglement über die Pensions-
kasse der Stadt Aarau
vom 26. September 1988**
- B. Dienst- und Besoldungs-
reglement für das Personal
der Stadt Aarau
vom 26. September 1988**
- C. Gewährung einer Reallohn-
erhöhung an das Personal
der Stadt Aarau**

Das Wesentliche in Kürze

Pensionskassenreglement

Das seit dem 1. Januar 1985 in Kraft stehende Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 25. Juni 1982 (BVG) zwingt die Pensionskassen, worunter auch die städtische, zu gewissen Anpassungen der bestehenden Statuten. Dabei wurde die Gelegenheit benützt, schon länger anstehende Revisionsbedürfnisse zu befriedigen und gleichzeitig die finanzielle Basis der Kasse zu verbessern. Bei der Beratung des Reglementsentwurfs hat der Einwohnerrat den bisherigen, für die Arbeitnehmer günstigen Finanzierungsschlüssel mit dem Verhältnis 1:2 (Arbeitnehmer zu Arbeitgeber) geändert; neu beträgt er 1:1,5. Per Saldo belaufen sich die jährlich wiederkehrenden Mehrkosten auf 272 000 Franken.

Die als längerfristige Massnahme zugunsten des Arbeitgebers gedachte Änderung des Finanzierungsschlüssels führt nun aber dazu, dass die durch den Einwohnerrat bewilligte Realloohnerhöhung (vgl. unten) gleich wieder «aufgefressen» würde in der Weise, als die Nettolöhne des städtischen Personals trotz Reallohnverbesserungen geringer ausfallen würden. Die den Arbeitnehmern dadurch entstehenden Nettolohnneinbussen sollen deshalb entsprechend ersetzt werden, was jährliche Mehrausgaben von 440 000 Franken zur Folge hat.

Dienst- und Besoldungsreglement

Die heute gültige, rund zwanzigjährige Dienst- und Besoldungsverordnung für die Beamten und Arbeiter der Stadt Aarau ist in verschiedener Hinsicht überholungsbedürftig (z. B. Schaffung verschiedener Personalkategorien, Möglich-

keit von Änderungen des Dienstverhältnisses, Aufhebung der Wohnsitzpflicht, Einführung des Schwangerschaftsurlaubes, usw.). Durch die vorgesehene Erhöhung der Familienzulage von 70 auf 100 Franken pro Monat entstehen jährliche Mehraufwendungen von 95 000 Franken.

Da die Handhabung der bestehenden Einreihungspläne für das Personal der Stadtverwaltung und der Industriellen Betriebe je länger je mehr Schwierigkeiten bereitet (differenziertere Aufgabengebiete, neu geschaffene Stellen), wurden auch jene überprüft und den neuen Erfordernissen angepasst. Die finanziellen Konsequenzen der neuen Ämterklassifikation betragen pro Jahr maximal 205 000 Franken.

Realloohnerhöhung

Die Grundbesoldungen für das städtische Personal sind seit dem 1. Januar 1980 unverändert. Seither haben die Löhne gemäss BIGA-Statistik real um rund 8% zugenommen. Dieses Lohngefälle verursachte zusehends Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von neuem Personal. Um die Wettbewerbsfähigkeit der Stadt Aarau auf dem Stellenmarkt wieder herzustellen, bewilligte der Einwohnerrat für das städtische Personal eine Realloohnerhöhung von rund 3,5% der Grundbesoldungen, was zu jährlichen Mehrausgaben von 841 000 Franken führt.

Finanzierung

Sämtliche aus den hier gestellten Anträgen entstehenden Mehrkosten sind in den Voranschlägen 1989 der Verwaltungsrechnung und der Industriellen Betriebe bereits enthalten.

Sehr geehrte Mitbürgerinnen und Mitbürger

Am 26. September 1988 hiess der Einwohnerrat die nachstehend aufgeführten Reglemente gut und bewilligte die entsprechenden einmaligen und jährlich wiederkehrenden Ausgaben:

- Reglement über die Pensionskasse mit einmaligen Ausgaben im Jahre 1989 von 1 050 000 Franken und jährlich wiederkehrenden von total 712 000 Franken;
- Dienst- und Besoldungsreglement mit jährlich wiederkehrenden Ausgaben von total 300 000 Franken.

In der gleichen Sitzung beschloss der Einwohnerrat die Gewährung einer Realloohnerhöhung an das städtische Personal mit jährlich wiederkehrenden Ausgaben von 841 000 Franken.

Die vorgenannten Beschlüsse unterstehen gemäss § 4 lit. g der Aarauer Gemeindeordnung vom 23. Juni 1980 dem obligatorischen Referendum. Sie werden im folgenden näher erläutert.

A. Reglement über die Pensionskasse der Stadt Aarau vom 26. September 1988

I. Ausgangslage

Die heute geltenden Statuten der Pensionskasse der Stadt Aarau sind seit dem 1. Januar 1956 in Kraft. Seither erfolgten verschiedene Teilrevisionen. Eine Totalrevision wurde schon seit mehr als 10 Jahren im Hinblick auf die damals in Aussicht gestellte eidgenössische Gesetzgebung anvisiert, musste jedoch immer wieder verschoben werden.

Am 1. Januar 1985 sind Teile des eidg. Gesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 25. Juni 1982 (BVG) in Kraft getreten. Bis zum 31. Dezember 1989 müssen die Reglemente sämtlicher Vorsorgeeinrichtungen den gesetzlichen Mindestbestimmungen des BVG angepasst werden.

II. Rahmenbedingungen für die Totalrevision

Aufgrund einer bei Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden sowie Parteien durchgeführten Vernehmlassung, der Anträge der vorberatenden paritätischen Kommission und der Beschlüsse des Stadtrates waren im neuen Reglement nebst mehr oder weniger bedeutungsvollen Detailpunkten die folgenden Kernfragen vom Einwohnerrat zu regeln:

- Erfüllung aller gesetzlichen Auflagen
- Festlegung des generellen Rücktrittsalters und Schaffung der Möglichkeit des vorzeitigen Altersrücktrittes
- Verbesserung der finanziellen Grundlagen der Kasse durch Beitragserhöhungen und Verzicht auf Gratiseinbau von Teuerungszulagen
- Verzinsung des versicherungstechnischen Defizites
- Finanzierungsschlüssel Arbeitgeber/Arbeitnehmer
- Freizügigkeitsleistungen
- Besitzstandwahrung für die bisherigen Mitglieder

III. Das neue Reglement

Das neue Pensionskassenreglement erfüllt in allen Belangen die gesetzlichen Mindestvorschriften des BVG und weist gegenüber den bisherigen Statuten einige nicht unwesentliche Änderungen auf:

- Das *Rücktrittsalter* wird auch für die vor 1974 der Kasse beigetretenen Mitglieder, welche nach dem bisherigen Recht mit 62 bzw. 60 Jahren in Pension gehen konnten, auf einheitlich 65 Jahre für Männer und 62 Jahre für Frauen festgesetzt. Auf der Versicherungsbasis im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Reglementes wird diesen «Altmitgliedern» der Besitzstand aber garantiert.
- Die bisherige Mitgliederkategorie der *Spareinleger* wird aufgehoben. Mitglieder, die das 25. Altersjahr noch nicht erreicht haben, sind neu nur noch für die Risiken Tod und Invalidität versichert und entrichten entsprechend stark reduzierte Prämien (Risikobeiträge).
- Neu müssen bereits ab dem 26. Altersjahr *Einkaufssummen* entrichtet werden. Je nach Alter sind diese Einkaufssummen erheblich höher als nach den bisherigen Statuten. Dafür betragen die anwartschaftlichen Rentenansprüche unabhängig der Anzahl Beitragsjahre und des Eintrittsalters in jedem Fall 60% der rentenberechtigten Besoldung, sofern die reglementarische Einkaufssumme voll entrichtet wird.
- Entgegen der bisherigen Regelung sind die Beitragsjahre nicht mehr massgebend für die Berechnung des *Rentenanspruches*. Dieser Systemwechsel verbessert die Transparenz und führt insbesondere auch zu besseren Leistungen bei Invalidität, indem die Rente ebenfalls generell 60 Prozent beträgt (bisher 45–60% je nach Beitragsjahren).
- Zur Konsolidierung des versicherungstechnischen Fehlbetrages von ungefähr 15 Mio. Franken werden die *Prämien* von bisher 15,75 auf neu 16,5 Prozent erhöht.
- Entgegen dem Antrag des Stadtrates hat der Einwohnerrat beim *Finanzierungsschlüssel* eine Korrektur zu ungunsten der Arbeitnehmer vorgenommen. Während bisher der Verteilschlüssel zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber 1 : 2 betrug, ist er neu auf 1 : 1,5 festgesetzt worden. Die durch diese Änderung entstehende Mehrbelastung für den Arbeitnehmer wird diesem indes voll kompensiert, indem die Grundlöhne im gleichen Verhältnis aufgewertet werden. Langfristig jedoch wird diese Änderung des Finanzierungsschlüssels den Arbeitgeber etwas entlasten. Durch die Änderung des Finanzierungsschlüssels zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird eine Angleichung an die Regelung der Aargauischen Beamtenpensionskasse (wo auch viele aargauische Gemeinden angeschlossen sind) und zahlreicher öffentlich-rechtlicher Vorsorgeeinrichtungen vollzogen.
- Die seit 1968 geltende Regelung, wonach für *teuerungsbedingte Lohnerhöhungen* keine Nachzahlungen zu entrichten sind, muss im Interesse einer Konsolidierung des versicherungstechnischen Defi-

zits der Kasse aufgehoben werden, und es sind künftig für sämtliche Lohnerhöhungen (reale und teuerungsbedingte) Nachzahlungen zu leisten.

- Auf eine *Verzinsung des versicherungstechnischen Fehlbetrages* durch den Arbeitgeber wird inskünftig verzichtet. Stattdessen garantiert die Einwohnergemeinde die anwartschaftlichen Rentenleistungen. Diese Regelung gilt allerdings nur solange, als der Deckungsgrad nicht unter 75% des erforderlichen Deckungskapitals absinkt; (zurzeit beträgt der Deckungsgrad rund 80%). Sollte diese Situation eintreten, so wären die Finanzierungsgrundlagen anzupassen.
- Neu können Männer ab vollendetem 60. Altersjahr und Frauen ab vollendetem 57. Altersjahr *vorzeitig in den Ruhestand* treten. Ihre Rentenansprüche werden um 0,6% pro Monat des vorzeitigen Rentenbezuges gekürzt. Dieser Rentenbezug ist für die Kasse versicherungstechnisch kostenneutral. Für Kassenmitglieder der unteren und mittleren Lohnklassen wird die Rentenkürzung abgeschwächt, weil der Arbeitgeber nach einem sozial abgestuften Schlüssel Beiträge an die Finanzierung dieser Massnahme leistet.
- Unter Inkaufnahme einer entsprechenden Rentenkürzung kann einem Versicherten bei vorzeitigem Altersrücktritt auf dessen Verlangen hin eine *AHV-Überbrückungsrente* bis zum Einsetzen der AHV-Leistungen ausgerichtet werden.
- Im Hinblick auf die gesamtschweizerischen Bestrebungen, mit dem BVG die volle *Freizügigkeit* zu realisieren, wird in diesem Bereich eine spürbare Verbesserung geschaffen. Anspruch auf einen Freizügigkeitszuschuss besteht nach neuem Reglement bereits nach einem Beitragsjahr (bisher ab 5. Beitragsjahr). Im übrigen ist der Zuschuss neu nicht mehr von der Anzahl Beitragsjahre, sondern vom Alter des Mitgliedes abhängig.

Das neue Reglement erfüllt die heutigen Anforderungen an ein neuzeitliches Sozialversicherungswerk. Es entspricht sowohl den Bedürfnissen des Arbeitnehmers als auch des Arbeitgebers, ist leichter verständlich und bringt bedeutende Verbesserungen bzw. Erleichterungen im administrativen Vollzug.

IV. Finanzielle Auswirkungen

Für die Berechnung der finanziellen Auswirkungen der Reglementsänderung für den Arbeitgeber ist vor allem die Entwicklung der Teuerung von grösster Bedeutung. Die nachstehenden Berechnungen basieren

auf der Annahme eines jährlichen teuerungsbedingten Lohnwachstums von 3%.

	<i>Jährlich wiederkehrende Kosten</i>		
	Verwaltungs- Rechnung	Industrielle Betriebe	Total
a) Durch Reglementsänderungen bedingte Mehr-/Minderkosten			
– Nachzahlung für die teuerungsbedingten Lohnerhöhungen (Annahme: durchschnittlich 3% pro Jahr)	+ 220 000	+ 217 000	+ 437 000
– Kostenbeteiligung vorzeitiger Altersrücktritt untere bis mittlere Lohnklassen (sozial abgestuft)	+ 58 000	+ 57 000	+ 115 000
– Änderung Finanzierungsschlüssel	– 66 000	– 65 000	– 131 000
– Verzicht auf Defizitverzinsung	– 23 000	– 23 000	– 46 000
– Wegfall Versicherung der Familienzulagen	– 11 000	– 10 000	– 21 000
– Wegfall Kopfbeiträge	– 13 000	– 13 000	– 26 000
– Minderprämien für unter 25jährige (nur Risikoprämie)	– 28 000	– 28 000	– 56 000
	137 000	135 000	272 000
b) Vermehrte Lohnkosten als Kompensation für die Änderung des Finanzierungsschlüssels	+ 215 000	+ 225 000	+ 440 000
Total jährliche Mehrkosten netto	352 000	360 000	712 000

Einmalige Kosten 1989

(Nachzahlung für Einbau Reallohn-
erhöhung in die Pensionskasse)

90% der Lohnerhöhungen	462 000	495 000	957 000
------------------------	---------	---------	---------

Die Mehrkosten sind zur Hauptsache darauf zurückzuführen, dass künftig auch für teuerungsbedingte Lohnerhöhungen Nachzahlungen in die Pensionskasse geleistet werden müssen. Diese Massnahme war nebst der Erhöhung der Gesamtprämien von 15,75 auf 16,5% unvermeidlich, um ein weiteres Ansteigen des Deckungsfehlbetrages zu verhindern. Auch die Arbeitnehmer müssen sich neu im Verhältniss des Finanzierungsschlüssels (1 : 1,5) an diesen Nachzahlungen beteiligen. Es handelt sich hierbei also keineswegs um eine Änderung allein auf Kosten des Arbeitgebers.

Durch die beschlossene Anhebung der Arbeitnehmerprämien und die Wiedereinführung der Nachzahlungen für teuerungsbedingte Anpassungen der versicherten Leistungen würde für das Personal eine Netto-lohneinbusse entstehen. Der Einwohnerrat hat deshalb beschlossen, diese Differenz durch eine entsprechend abgestufte Erhöhung der Grundlöhne zu kompensieren. Diese Lohnanpassungen wurden vom Einwohnerrat mit dem Erlass des neuen Pensionskassenreglements verknüpft und werden nur dann relevant, wenn dieses vom Souverän genehmigt wird. Dieser Kostenaufwand ist deshalb – obwohl es sich dabei um Lohnkosten handelt – dem Kreditbedarf im Zusammenhang mit dem neuen Pensionskassenreglement zuzuordnen.

B. Dienst- und Besoldungsreglement für das Personal der Stadt Aarau vom 26. September 1988

I. Gründe für eine Revision

Die heute gültige Dienst- und Besoldungsverordnung für das städtische Personal (DBVO) ist seit dem 1. Januar 1967 in Kraft. Sie hat seither nur ganz geringfügige Änderungen erfahren.

Wie anderswo ist die Zeit auch an den Anforderungen, die an die zeitgemässe Ausgestaltung des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses zu stellen sind, nicht spurlos vorübergegangen. Die Gründe für die zunehmenden Schwierigkeiten, Personal zu rekrutieren, und für vermehrte Austritte aus dem städtischen Dienst sind nicht zuletzt in der allgemeinen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung zu suchen. In Zeiten vermehrter Mobilität, anziehender Konjunktur und zunehmenden Trends zur Teilzeitbeschäftigung verliert die Sicherheit des Arbeitsplatzes für Fachkräfte mehr und mehr an Bedeutung. Um einerseits konkurrenzfähig gegenüber der Privatwirtschaft zu bleiben, und um sich andererseits auch den im Bereich der öffentlichen Verwaltung veränderten Verhältnissen anpassen zu können, sind gewisse Änderungen unausweichlich.

Die im Anhang zur DBVO aufgeführten Einreihungspläne und Besoldungsskalen für das Personal der Stadtverwaltung und der Industriellen Betriebe schliesslich sind seit dem 1. Januar 1975 (Einreihungspläne) bzw. seit dem 1. Januar 1980 (Besoldungsskalen) in Kraft. Weder die einen noch die andern vermögen den heutigen Anforderungen noch zu genügen. Die eher starren und undifferenzierten Einreihungspläne verunmöglichen je länger je mehr eine stellen- und sachbezogene Einstufung der einzelnen Funktionäre. Das macht sich zum Beispiel dann besonders deutlich bemerkbar, wenn es um die Einordnung neu geschaffener Stellen (z. B. Konservator des Stadtmuseums Alt Aarau, Umweltschutzbeamter) geht. Der Stadtrat beauftragte deshalb einen Experten mit einer selektiven Arbeitsplatzbewertung und der Ausarbeitung eines Grobstrukturplanes für die Einreihung des Personals der Stadtverwaltung und der Industriellen Betriebe.

II. Das neue Dienst- und Besoldungsreglement

Im folgenden wird kurz auf die wesentlichsten Änderungen im neuen Dienst- und Besoldungsreglement (DBR) eingegangen.

1. Personalkategorien / Anstellungskompetenzen

Im Gegensatz zur bisherigen Regelung wird sowohl das Dienstverhältnis der Beamten als auch dasjenige des nicht auf Amtsdauer eingestellten Personals durch ein einziges Reglement geregelt.

Gemäss § 2 DBR wird inskünftig unterschieden zwischen Beamten, Angestellten und Aushilfen:

- a) *Beamte* sind Funktionäre, die aufgrund gesetzlicher Bestimmungen (Stadtschreiber) oder ihrer besonderen Aufgabe und Stellung (z. B. Leiter von Abteilungen) oder ihrer Unabhängigkeit und Selbständigkeit gegenüber ihrer Wahlbehörde und den Bürgern (z. B. Polizeibeamte, Einschätzungsbeamte) auf Amtsdauer zu wählen sind.
- b) Als *Angestellte* gelten die übrigen, auf unbestimmte Zeit im städtischen Dienst stehenden Funktionäre und das Personal des städtischen Altersheims.
- c) *Aushilfen* sind von Fall zu Fall oder bloss vorübergehend Beschäftigte (z. B. Reinigungspersonal, Aufsichtspersonal), also all jene Mitarbeiter, die nicht im festen Stellenplan der einzelnen Abteilungen vorgesehen sind.

Die Wahl der Beamten und Angestellten erfolgt grundsätzlich durch den Stadtrat. Dieser kann jedoch die Kompetenz zur Einstellung von Angestellten an die Abteilungsvorsteher und an den Direktor der Industriellen Betriebe delegieren. Dadurch wird das Anstellungsverfahren gestrafft und der Stadtrat entlastet.

Es wird Sache des Stadtrates sein zu bestimmen, welche Funktionen nach Ablauf der Amtsdauer Ende 1989 weiterhin durch Beamte zu besetzen sind, und ob die Direktion der Industriellen Betriebe und die Abteilungschefs der Stadtverwaltung mit Anstellungskompetenzen ausgestattet werden sollen.

2. Wiederwahl der Beamten und Entlassung auf Gesuch

a) Wiederwahl

Gegen Ende einer jeden Amtsdauer sah sich der Stadtrat jeweils bei einem kritischen Fall vor die Wahl gestellt, den betreffenden Beamten entweder für eine volle weitere Amtsdauer wiederzuwählen oder dann auf eine Wiederwahl zu verzichten. Um der Wahlbehörde mehr Spielraum zuzugestehen, ist neu das Institut der *Wiederwahl unter Auflagen* geschaffen worden. Damit wird es möglich, einen Beamten, dessen Leistungen nicht zu befriedigen vermögen, wohl weiterhin im Dienst-

verhältnis zu belassen, ihm aber bestimmte Weisungen zu erteilen, deren Nichtbefolgung die administrative Entlassung zur Folge haben würde.

b) Entlassung auf Gesuch eines Beamten

Nach heute geltendem Recht kann ein Beamter jederzeit unter Einhaltung einer «Kündigungsfrist» von 3 oder 6 Monaten die Entlassung aus dem Amt verlangen, ohne also das Ende der Amtsdauer abwarten zu müssen. Eine durch den Stadtrat beabsichtigte Entlassung war indessen nur bei Vorliegen wichtiger Gründe (administrative Entlassung) oder als Folge eines schweren Disziplinarvergehens (disziplinarische Entlassung) möglich. Als Korrelat zur Wahl auf Amtsdauer soll der Beamte inskünftig nur noch zurücktreten können, wenn diesem Rücktritt keine wichtigen Interessen entgegenstehen. Es hat sich nämlich immer wieder gezeigt, dass nach Rücktritten eine Stelle während Monaten nicht besetzt werden konnte. In den relativ seltenen Fällen, wo dies zu unhaltbaren Zuständen führen könnte, soll der Stadtrat deshalb neu die Möglichkeit haben, den betreffenden Beamten erst dann aus dem Dienst zu entlassen, wenn die Nachfolge gesichert sein wird.

3. Änderungen des Dienstverhältnisses

Inskünftig kann einem Funktionär – sofern es die Umstände erfordern, und sofern es ihm aufgrund seiner Ausbildung und Eignung zuzumuten ist – vorübergehend oder dauernd eine andere Arbeit oder eine andere Stelle zugewiesen werden als jene, für die er gewählt oder angestellt worden ist. Damit wird ein möglichst effizienter Einsatz eines jeden einzelnen gewährleistet.

4. Aufhebung der Wohnsitzpflicht

Trotz der heute bestehenden Wohnsitzpflicht wohnen über 40% der vollbeschäftigten Dienstnehmer der Stadtverwaltung Aarau auswärts (die Beschäftigten der Industriellen Betriebe sind praktisch über das gesamte Versorgungsgebiet «verstreut»). Ausnahmen wurden bisher vor allem immer dann gemacht, wenn ein Funktionär ein Eigenheim in einer Nachbargemeinde bewohnte. Auch auswärts wohnende verheiratete Frauen oder noch bei ihren Eltern wohnende Mitarbeiter wurden nicht gezwungen, in Aarau Wohnsitz zu nehmen.

In Zeiten erhöhter Mobilität wird es von Stellenbewerbern immer weniger verstanden, dass sie nach einer Wahlannahme ihren Wohnsitz nach Aarau verlegen sollten, was immer dann verlangt wurde, wenn keiner der erwähnten Ausnahmegründe vorlag. Das führte nicht selten dazu,

dass jeweils auch aussichtsreiche Kandidaten ihre Bewerbung wieder zurückzogen. Die Wohnsitzpflicht wird allerdings dort bestehen bleiben müssen, wo der Bezug einer Dienstwohnung mit der Ausübung einer bestimmten Funktion (z.B. Schulhauswart) zwingend zusammenhängt.

5. Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

a) Infolge Krankheit oder Unfalls

Nach der heute gültigen DBVO besteht eine Lohnfortzahlungspflicht bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfalls von sechs Monaten. Für weitere drei Monate hat der Beamte Anspruch auf mindestens 75% der Besoldung.

Vorgesehen ist, dass die Stadt neu ab 7. bis zum 24. Monat einer Arbeitsunfähigkeit 80% der Besoldung übernehmen wird. Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Unfalls entspricht das dem «Taggeld», das die SUVA und die die Betriebs- und Nichtbetriebsunfall abdeckenden Privatversicherer an den Arbeitgeber leisten, so dass hieraus keine Mehrkosten erwachsen werden.

Voll zu Lasten der Stadt gehen indessen die Lohnzahlungen bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit. In den letzten Jahren ist es aber äusserst selten vorgekommen, dass ein Funktionär länger als ein halbes Jahr lang krank war, so dass die Ausdehnung der Lohnfortzahlungspflicht auf 2 Jahre ebenfalls kaum finanzielle Auswirkungen haben wird.

b) Infolge Schwangerschaft

Die heute gültige DBVO kennt keine ausdrückliche Verpflichtung der Einwohnergemeinde, Schwangeren eine Besoldung auszurichten, wenn sie nicht in der Lage sind, zu arbeiten. Der Stadtrat hat sich zunächst damit beholfen, Arbeitsunfähigkeit infolge Schwangerschaft jener infolge Krankheit oder Unfalls gleichzusetzen, sofern sie durch ein ärztliches Zeugnis belegt war. Im Jahre 1984 hat der Stadtrat bei der Beurteilung eines konkreten Falles beschlossen, inskünftig die für das beim Kanton beschäftigte weibliche Personal geltende Regelung anzuwenden, welche einen Schwangerschaftsurlaub von 4 Wochen vor und 6 Wochen nach der Geburt vorsieht. Im neuen DBR wird nun die Gewährung desselben Schwangerschaftsurlaubes festgelegt.

6. Erhöhung der Familienzulage

Die den verheirateten – und unter bestimmten Voraussetzungen auch alleinstehenden – Funktionären ausbezahlte Familienzulage beträgt

seit 1973 unverändert 70 Franken pro Monat. Wie Vergleiche zeigen (z. B. die «Übersicht über die Gehalts- und Lohnverhältnisse in den öffentlichen Verwaltungen des Eidg. Personalamtes»), steht die Stadt Aarau damit an letzter Stelle. Mit der vom Einwohnerrat beschlossenen Erhöhung um 30 Franken pro Monat soll einerseits eine gewisse Anpassung an die gestiegenen Lebenshaltungskosten und andererseits eine Gleichstellung des städtischen Personals mit den Bediensteten des Kantons erreicht werden.

An jährlichen Mehrkosten ergeben sich für die Verwaltungsrechnung dadurch 43000 Franken und für die Industriellen Betriebe 52000 Franken, total also 95000 Franken.

7. Sechste Ferienwoche

Ältere berufstätige Menschen benötigen längere «Erholungsphasen» als ihre jüngeren Kollegen, um eine konstante Leistung erbringen zu können. Daraus erklärt sich auch, dass laut der bereits erwähnten Statistik des Eidg. Personalamtes heute mindestens 15 kantonale Verwaltungen, worunter auch diejenige des Kantons Aargau (und mit ihr sämtliche aargauischen Gemeinden, die ihre Besoldungsreglemente weitgehend auf das kantonale Besoldungsdekret und dessen Vollziehungsverordnung ausgerichtet haben), die sechste Ferienwoche für Funktionäre ab dem 60. Altersjahr eingeführt haben. Nebst der Bundesverwaltung gestehen überdies auch viele private Arbeitgeber ihren älteren Mitarbeitern eine zusätzliche Ferienwoche zu. Mit der Einführung der sechsten Ferienwoche für Funktionäre ab dem 60. Altersjahr wird deshalb bloss nachvollzogen, was andernorts bereits üblich ist.

III. Neue Ämterklassifikation

1. Überprüfung der Einreichungspläne

Im Anhang zur geltenden DBVO befinden sich je für das Personal der Stadtverwaltung und der Industriellen Betriebe eine Besoldungsskala und ein Einreichungsplan. In diesem werden die einzelnen Stellen in bestimmte Besoldungsklassen eingeordnet.

Zusammen mit der Revision der DBVO wurde eine Überprüfung der seit 1975 in Kraft stehenden Einreichungspläne veranlasst. Mit Unterstützung eines externen Experten wurde eine selektive Arbeitsplatzbewertung durchgeführt. Ein Leitgedanke war dabei, das kaufmännisch/administrativ und technisch tätige Personal dem handwerklich tätigen

Personal gleichzustellen. Es war auch das Ziel, die verschiedenen Funktionen differenzierter einzustufen. Das Resultat der erwähnten Überprüfung hat seinen Niederschlag in dem vom Einwohnerrat verabschiedeten «Grobstrukturplan für das städtische Personal» (vgl. Anhang II zum DBR) gefunden. Er umfasst neu folgende Stellenkategorien:

- Handwerklicher Bereich
 - Angelernte Betriebsarbeiter
 - Handwerker mit abgeschlossener Lehre
 - Handwerker mit abgeschlossener Lehre und selbständiger Tätigkeit und speziellem Aufgabengebiet
- Kaufmännisch/administrativer und technischer Bereich
 - Verwaltungsangestellte mit abgeschlossener Lehre bzw. mit gleichwertiger Ausbildung, denen Aufgaben übertragen sind, die Gewandheit in allgemeinen Büroarbeiten erfordern
 - Verwaltungsangestellte mit abgeschlossener Lehre bzw. mit gleichwertiger Ausbildung, die ein Sachgebiet selbständig bearbeiten
 - Verwaltungsangestellte mit abgeschlossener Lehre bzw. mit gleichwertiger Ausbildung, die ein schwieriges Sachgebiet selbständig bearbeiten.
- Fachkräfte 2 mit qualifiziertem Aufgabengebiet (z. B. Einschätzungsbeamter, Buchhalter, Liegenschaftsverwalter, Polizeibeamter, Systemprogrammierer)
- Fachkräfte 1 mit sehr qualifiziertem Aufgabengebiet (in der Regel mit Hochschulabschluss; z. B. Konservator, Umweltschutzbeamter, Personalchef)
 - unteres Kader (z. B. leitender Monteur, Vorarbeiter, Magazinchef)
 - mittleres Kader (z. B. Leiter von Sektionen, Werkmeister, Adjunkt)
 - oberes Kader, Leiter von Abteilungen

Aufgrund dieses Grobstrukturplans reiht der Stadtrat sämtliche Funktionäre gemäss einem von ihm verabschiedeten, noch detaillierteren Einreichungsplan ein.

2. Finanzielle Auswirkungen

Die neue Ämtereinreihung gemäss dem erwähnten Grobstrukturplan (Anhang II zum DBR) und die daraus resultierenden Einreichungspläne führen zum Teil zu einer «Öffnung nach oben», das heisst, bei verschiedenen Funktionen ist es möglich, dass die Stelleninhaber neu eine oder sogar zwei Besoldungsklassen höher steigen können (z. B. Kindergärtnerinnen und Polizeibeamte). Diese Ausdehnung des Besoldungsrah-

mens für einzelne Funktionen führt zu jährlichen Mehraufwendungen von rund 100 000 Franken bei der Stadtverwaltung und von rund 105 000 Franken bei den Industriellen Betrieben (total 205 000 Franken). Dieser Betrag entspricht rund 0,8% der jährlichen Bruttolohnsumme und ermöglicht die seit einiger Zeit notwendig gewordenen Korrekturen.

C. Realloohnerhöhung

I. Ausmass und finanzielle Auswirkungen

Die letzte, dem städtischen Personal gewährte Realloohnerhöhung von linear 5,2% der Grundbesoldungen erfolgte auf den 1. Januar 1980. Während der seither vergangenen Zeit hat das Lohnniveau in der Schweiz laut Lohnstatistik des BIGA real um rund 8% zugenommen. Diese allgemeine Steigerung der Löhne hat sich für die Einwohnergemeinde als Arbeitgeberin in zunehmendem Masse bemerkbar gemacht, indem bei Wiederbesetzungen von Stellen die Lohnforderungen bestens ausgewiesener Kandidaten sehr oft nicht erfüllt werden konnten, oder indem bei der Wahl eines neuen Beamten dessen Anfangsbesoldung bereits knapp unter dem möglichen Maximum festgesetzt werden musste.

Der Stadtrat hat deshalb schon im Frühjahr 1987 beschlossen, mit der Revision der DBVO eine Realloohnerhöhung im Ausmass von rund 5%, inklusive Sozialleistungen, zu beantragen. Der Einwohnerrat hat den Antrag des Stadtrates, die Lohnverbesserung in der Form eines Sockelbetrages von 600 Franken je Funktionär und einer zusätzlichen linearen Erhöhung der Grundbesoldungen von 1,5% zu gewähren, gutgeheissen. Gesamthaft verbessern sich die Grundbesoldungen dadurch zwischen 4,2% in der untersten und 2,2% in der obersten Besoldungsklasse. Die jährlichen Mehrkosten betragen 841 000 Franken. Diese Summe entspricht gut 3,5% der Bruttolohnsummen. Zusammen mit den im Kapitel B, Ziff. III/2, S. 15/16 erwähnten Mehraufwendungen und denjenigen für die Erhöhung der Familienzulage betragen die finanziellen Auswirkungen total rund 4,7%, liegen also deutlich unter der 8%-Marke.

II. Einbau der Teuerungszulage in die Grundbesoldungen

Die Grundbesoldungen der heute gültigen Besoldungsskalen fussen auf dem Landesindex der Konsumentenpreise gemäss der Basis 100 = September 1977 (Stand Ende September 1988: 139,6). Der letztmals im Oktober 1982 auf die Norm von 100 Punkten zurückgeführte Index hat sich bis Ende September 1988 auf 112,0 Punkte erhöht.

Es war angezeigt, zusammen mit der Realloohnerhöhung und der daraus resultierenden Neufestsetzung der Grundbesoldungen auch einen Teil der heute 38% ausmachenden Teuerungszulage einzubauen, und den

künftigen Teuerungsausgleich auf der neuen Basis von 100 = Oktober 1982 zu berechnen. Diese Regelung ermöglicht einerseits eine durchschaubare rechnerische Regelung und andererseits einen unmittelbaren Vergleich mit dem Kanton und den meisten aargauischen Gemeinden. Der Teuerungsausgleich erfolgt im übrigen wie bisher gleitend, das heisst, eine Erhöhung des Indexes um jeweils 2 Punkte bewirkt eine Anpassung der Teuerungszulage um 2%. Bei sinkendem Index reduziert sich die Teuerungszulage um 2%, sobald die letzte Schwelle, die zur vorangegangenen Erhöhung geführt hat, wieder unterschritten wird.

Unter Berücksichtigung der Erhöhung der Grundbesoldungen durch die Reallohnverbesserung, den Einbau der Teuerungszulage auf der neuen Basis 100 = Oktober 1982 und den Kompensationszahlungen als Folge der Änderung des Finanzierungsschlüssels im Pensionskassenreglement ergeben sich die in der Tabelle «Besoldungsskala für das städtische Personal» (vgl. Anhang I zum DBR) enthaltenen Grundbesoldungen sowie die Gradzulagen für die Polizeifunktionäre.

Der Einbau der aufgelaufenen Teuerungszulagen auf eine neue Grundlohnbasis des Indexes 1982 ist kostenneutral, das heisst, verursacht keine Mehrkosten. Es kann im Gegenteil mit einer geringen Entlastung gerechnet werden, weil sich der Rhythmus der gleitenden Teuerungsanpassung auf der neuen Basis verlangsamt.

D. Anträge

Sehr geehrte Mitbürgerinnen und Mitbürger

Mit den vorliegenden Reglementen und den beantragten Realloohnerhöhungen wird nach der Überzeugung des Stadtrates wieder eine tragfähige Grundlage für eine zeitgemässe Ausgestaltung der Dienstverhältnisse für das Personal der Stadtverwaltung und der Industriellen Betriebe geschaffen. Die damit verbundenen Mehraufwendungen sind notwendig, soll die Stadt als Arbeitgeberin auf dem Stellenmarkt weiterhin konkurrenzfähig bleiben bzw. es wieder werden. Der Stadtrat beantragt, folgende Beschlüsse des Einwohnerrates vom 26. September 1988 gutzuheissen:

1. Erlass des Reglements über die Pensionskasse der Stadt Aarau vom 26. September 1988 mit einmaligen Ausgaben im Jahre 1989 von 1 050 000 Franken und jährlich wiederkehrenden Mehrausgaben von 712 000 Franken.
2. Erlass des Dienst- und Besoldungsreglementes für das Personal der Stadt Aarau vom 26. September 1988 mit jährlich wiederkehrenden Mehrausgaben von insgesamt 300 000 Franken.
3. Gewährung einer Realloohnerhöhung an das Personal der Stadt Aarau mit jährlich wiederkehrenden Mehrausgaben von 841 000 Franken.

Wer diese einzelnen Beschlüsse in der Urnenabstimmung gutheissen will, schreibe «JA», wer sie ablehnen will, schreibe «NEIN».

Im Namen des Stadtrates

Der Stadtammann:
Dr. Marcel Guignard

Der Stadtschreiber:
Dr. Martin Gossweiler

Beilagen:

- Reglement über die Pensionskasse der Stadt Aarau vom 26. September 1988
- Dienst- und Besoldungsreglement für das Personal der Stadt Aarau vom 26. September 1988