



Aarau, 5. Juni 2023
GV 2022 – 2025 / 98

Beantwortung einer Anfrage

Anfrage Nicole Lehmann und Regina Tschopp für die Fraktion der FDP: Massnahmen gegen den Fachkräftemangel/Stadt Aarau als attraktive Arbeitgeberin

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Am 19. April 2023 haben die Wohnerrätinnen Nicole Lehmann und Regina Tschopp eine Anfrage betreffend Massnahmen gegen den Fachkräftemangel/Stadt Aarau als attraktive Arbeitgeberin eingereicht.

Die Anfrage kann wie folgt beantwortet werden:

Frage 1: Welche Massnahmen hat die Stadt in Bezug auf die flexiblen Arbeitsmodelle geprüft, um die Attraktivität der Stadt Aarau als Arbeitgeberin zu fördern?

Antwort: Die Stadt Aarau kennt grundsätzlich die Jahresarbeitszeit. Gemäss Personalverordnung der Stadt Aarau, vom 9. Juli 2018, Stand 1. Februar 2021 (PV), § 47, können Mitarbeiter/-innen mit flexibler Arbeitszeit im Rahmen der Betriebs- und Öffnungszeiten sowie der Höchstarbeitszeit Arbeitsbeginn und -ende grundsätzlich frei festlegen.

Homeoffice ist bis zu 40 % der vereinbarten Sollarbeitszeit möglich (PV § 8 und § 8a).

Der Stadtrat kann gemäss Personalreglement der Stadt Aarau vom 18. Juni 2018, Stand 1. November 2022 (PR), § 32, Abs. 2, mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Schlüsselfunktionen Vertrauensarbeitszeit festlegen.

Teilzeitarbeit ist auf allen Hierarchiestufen möglich. Die Arbeitspensen können flexibel gewählt werden und innerhalb eines Jahres bei regelmässigen Lohnzahlungen variieren.

Mitarbeitenden wird auf Gesuch hin, zulasten ihrer zeitlichen Gutschrift, ein Sabbatical zur persönlichen oder beruflichen Weiterentwicklung gewährt (PR § 40). Unbezahlte Urlaube werden gewährt, soweit sie betrieblich möglich sind.

Sowohl Teilpensionierungen als auch Arbeiten über das Pensionsalter hinaus sind möglich.



Frage 2 Werden weitere Massnahmen zur Einführung und Förderung flexibler Arbeitsmodelle geprüft, um die Attraktivität der Stadt als Arbeitgeberin zu fördern?

Antwort: Unter Wahrung der Betriebs- und Öffnungszeiten, der gesetzlichen Rahmenbedingungen sowie der betrieblichen Bedürfnisse wurden die Arbeitsmodelle bestmöglich flexibilisiert.

Frage 3: Wird eine gute Altersdurchmischung seitens Stadt auch als Bestandteil einer Diversity-Policy festgehalten?

Antwort: Die Stadt Aarau versucht in erster Linie die Vakanzen mit den bestmöglich passenden Bewerbenden zu besetzen. Die Bewerbenden, wie auch die Anstellungen, bilden alle Gruppen der Gesellschaft ab. In der Regel sind es vor allem die Kriterien fachliche und methodische Kompetenzen, Berufserfahrung, soziale Kompetenzen und ein gutes Selbstmanagement, welche für die Stellenbesetzungen massgebend sind.

Frage 4: Werden ältere Stellensuchende (50+) im Bewerbungsprozess berücksichtigt?

Antwort: Ältere Stellensuchende werden im Bewerbungsprozess gleichberechtigt berücksichtigt.

Frage 5: Zu wie vielen Neuanstellungen von Personen mit Alter 50+ ist es bei der Stadt und bei stadtnahen Betrieben in den letzten drei Jahren gekommen?

Antwort: Die Stadtverwaltung (inkl. Abteilung Pflegeheime) hat in den letzten drei Jahren 63 Personen im Alter 50+ unbefristet angestellt, sowie 26 Personen in befristeten Anstellungsverhältnissen. Nicht eingerechnet sind dabei Hauswartungen mit Kleinstpensen.

Frage 6: Werden Kandidatinnen und Kandidaten aus dem Grossraum Aarau bevorzugt, wenn sie die entsprechenden Qualifikationen erfüllen?

Antwort: Wenn eine Auswahl an gut qualifizierten Bewerbenden besteht, ist der Arbeitsweg ein Kriterium, welches in die Auswahl miteinfliesst.

Frage 7: Arbeiten über das Pensionsalter hinaus:

- a) Haben Angestellte der Stadt Aarau und der stadtnahen Betrieben die Möglichkeit, über das Pensionsalter hinaus zu arbeiten?*
- b) Falls dies bereits heute möglich ist, gibt es eine entsprechende rechtliche Grundlage, oder wird das einzelfallweise zwischen der Stadt und der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter vereinbart?*
- c) Falls es keine rechtliche Grundlage gibt, plant die Stadt eine entsprechende Regelung zu schaffen?*

Antwort: das Personalreglement der Stadt Aarau (PR) sieht vor, dass das Anstellungsverhältnis ohne Kündigung am Ende des Kalendermonats endet, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter den 65. Geburtstag begeht (§ 15, Abs. 1).



Bei einer Beschäftigung über die ordentliche Pensionierung hinaus wird ein neuer Anstellungsvertrag abgeschlossen (§ 15, Abs. 2). Mitarbeitende haben demnach die Möglichkeit, auch über das ordentliche Pensionsalter hinaus zu arbeiten. Die rechtlichen Grundlagen dazu bestehen. Die Einzelheiten des Arbeitsvertrages werden individuell vereinbart.

Im Namen des Stadtrats

Dr. Hanspeter Hilfiker
Stadtpräsident

Dr. Fabian Humbel
Stadtschreiber

Die Beantwortung dieser Anfrage verursachte Kosten von 365 Franken.