



Totalrevision Personalerlasse

Wichtigste Änderungen:

Geltungsbereich und Personalkategorien

Bisher kannte die Stadt Aarau sowohl privat-rechtlichen Anstellungsverhältnisse als auch öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnisse. Mit Umsetzung des neuen Personalreglements gibt es nur noch öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnisse, mit Ausnahme von Lehrverhältnissen und Praktika, die in Verbindung mit einer Grundbildung stehen. Der Beamtenstatus wurde abgeschafft. Die Anstellungsverhältnisse werden neu durch Vertrag begründet, nicht mehr verfügt.

Arbeitszeitmodelle

Nebst dem bisherigen Jahresarbeitszeitmodell und den festen Arbeitszeiten, hat die Stadt Aarau mit der Einführung der neuen Personalverordnung erstmals mit Kadermitarbeiter/-innen Vertrauensarbeitszeit vereinbart.

Ferien

Mitarbeiter/-innen im Alter zwischen 21 und 45 Jahren hatten bisher einen Ferienanspruch von 22 Arbeitstagen pro Kalenderjahr. Neu wurde der Ferienanspruch auf 25 Arbeitstage pro Kalenderjahr erhöht. Alle Mitarbeiter/-innen haben nun einen Ferienanspruch von 5 Wochen pro Kalenderjahr, ab Alter 56 sind es 6 Wochen.

Ferienkürzung bei Abwesenheit infolge Krankheit oder Unfall

Bisher wurden die Ferien nach einer Abwesenheit von 50 Arbeitstagen um jeweils einen Tag pro fünf weitere Arbeitstage gekürzt. Neu werden die Ferien nach 60 Kalendertagen um einen Zwölftel pro Monat gekürzt. Der Mindestferienanspruch von 10 Tagen pro Kalenderjahr entfällt.

Unbezahlter Urlaub

Der Entscheid über die Gewährung von unbezahltem Urlaub liegt neu bei der Anstellungsinstanz, nicht mehr in jedem Fall beim Stadtrat. Während eines unbezahlten Urlaubs besteht kein Ferienanspruch. Bisher wurde der jährliche Ferienanspruch bei einem unbezahlten Urlaub von bis zu einem Monat nicht gekürzt.

Sabbatical

Neu wird den Mitarbeiter/-innen auf Gesuch hin zulasten ihrer zeitlichen Gutschriften, ein Sabbatical zur persönlichen oder beruflichen Weiterentwicklung gewährt, sofern die Anstellung seit mindestens fünf Jahren besteht, in den vergangenen fünf Jahren kein Sabbatical bezogen wurde und es die betrieblichen Bedürfnisse zulassen.

Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall

Neu werden die bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall entgangenen regelmässigen Zulagen bereits ab dem ersten Tag entschädigt, nicht mehr wie bisher erst ab Eintreten der Versicherungsleistung.

**Vaterschaftsurlaub, Urlaub bei Adoption eines Kleinkindes**

Der Vaterschaftsurlaub wurde von bisher 10 Arbeitstagen auf neu 20 Arbeitstage verlängert. Bei Aufnahme von Kleinkindern im Alter von unter 2 Jahren zwecks späterer Adoption, können Mitarbeiter/-innen, die die Kinderbetreuung zur Hauptsache übernehmen, die Arbeit während zwei Monaten unter Fortzahlung des bisherigen Lohnes aussetzen.

Lohnzulagen, Geldzulagen

Die Lohnzulagen wurden vereinheitlicht. Neu erhalten alle Mitarbeiter/-innen für angeordnete Abend-, Nacht- oder Wochenendarbeit eine Zulage von 7.50 Franken pro Stunde. Die Vereinheitlichung der Lohnzulagen wurde kostenneutral umgesetzt, mit Ausnahme derjenigen Mitarbeiter/-inne, welche bisher Zulagen von 6.50 Franken pro Stunde erhielten. Die Erhöhung der Zulagen um einen Franken pro Stunde wurde nicht über den Lohn ausgeglichen.

Lohnzulagen, Zeitzulagen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten bei angeordneter Nachtarbeit von mindestens 25 Nächten pro Kalenderjahr zusätzlich zur Geldzulage eine Zeitzulage von 10 %.

Zum Personalreglement: <http://aarau.tlex.ch/frontend/versions/196>

Zur Personalverordnung: <http://aarau.tlex.ch/frontend/versions/199>

4. April 2019, Stadt Aarau, Personalwesen, Marianne Iseli