



Totalrevision des Personalrechts

Vernehmlassungsbericht

zum Entwurf der Personalverordnung



Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeine Bestimmung	5
§ 1 Geltungsbereich (§ 1 PR).....	5
2. Begründung und Beendigung des Anstellungsverhältnisses	5
§ 2 Anstellungsinstanz (§ 4 Abs. 2 PR).....	5
§ 3 Sachlicher Grund bei der ordentlichen Kündigung (§ 9 Abs. 2 PR).....	6
§ 4 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen (§ 13 Abs. 2 PR).....	7
3. Allgemeine Rechte und Pflichten	10
§ 5 Schutz der Persönlichkeit (§ 16 PR)	10
§ 6 Bearbeitung von Personendaten (§ 17 PR)	11
§ 7 Kostenübernahme bei ungerechtfertigten Angriffen (§ 18 Abs. 2 PR).....	12
§ 8 Arbeitsort (§ 19 PR).....	14
§ 9 Sicherheitsvorschriften und Berufskleidung (§ 19 PR)	15
§ 10 Hilfsmittel und Arbeitsgeräte (§ 19 PR).....	16
§ 11 Private Telefongespräche, E-Mails und Internetbenützung (§ 19 PR)	16
§ 12 Entbindung von der Schweigepflicht (§ 20 Abs. 2 PR)	17
§ 13 Definition und Meldepflicht von nebenberuflichen Tätigkeiten (§ 23 PR)	18
§ 14 Geschenkannahmeverbot (§ 24 PR).....	20
§ 15 Anordnung einer vertrauensärztlichen Untersuchung (§ 25 PR)	22
§ 16 Verwarnung (§ 27 PR)	22
§ 17 Jahresgespräch (§ 30 Abs. 1 PR).....	23
4. Fort- und Weiterbildung (§ 31 PR)	24
§ 18 Definition von Fort- und Weiterbildung sowie Gesamtkosten	24
§ 19 Bedarf an Fort- und Weiterbildung	26
§ 20 Zuständigkeit.....	26
§ 21 Fort- und Weiterbildungsvertrag, Verpflichtungszeit	30
§ 22 Kurskosten und Spesen bei Fort- und Weiterbildung	32
§ 23 Arbeitszeit bei Fort- und Weiterbildung	34
§ 24 Kostenrückerstattung durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	36
5. Arbeitszeit und Absenzen (§§ 32 Abs. 2 und 33 Abs. 4 PR)	39
5.1 Arbeitszeit.....	39
§ 25 Tages-, Abend-, Nacht-, Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit.....	40
§ 26 Arbeitszeitmodell mit flexiblen Arbeitszeiten.....	42
§ 27 Arbeitszeitmodell mit festen Arbeitszeiten	42
§ 28 Jährliche Sollarbeitszeit, Höchstarbeitszeit.....	43
§ 29 Geleistete Arbeitszeit	45
§ 30 Überstunden, Überzeit	46
§ 31 Unterbrechung und Pause	47
5.2 Absenzen	48
§ 32 Anrechenbare Fehlzeiten.....	48
§ 33 Kurzabsenzen	50
§ 34 Absenzmanagement	51



5.3 Zeiterfassung.....	51
§ 35 Erfassung der Arbeitszeit und anrechenbaren Fehlzeit.....	51
§ 36 Kontrolle der Arbeitszeit.....	53
5.4 Verhältnis der geleisteten Arbeitszeit zur Sollarbeitszeit	53
§ 37 Gleitzeit	53
§ 38 Übertrag	54
§ 39 Gleitzeit bei Auflösung des Anstellungsverhältnisses.....	58
6. Ferien und Urlaub.....	59
§ 40 Ferienbezug, Erkrankung und Unfall während den Ferien (§ 35 PR).....	59
§ 41 Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit (§ 38 PR)	60
§ 42 Unbezahlter Urlaub (§ 39 PR).....	60
§ 43 Gewährung des Sabbaticals, Bezahlung, Weiterbildungskosten (§ 40 PR)	61
§ 44 Zeitkonto beim Sabbatical (§ 40 PR)	63
7. Lohn, Inkonvenienzen, Zulagen, Spesen, andere Auslagen.....	65
§ 45 Lohnauszahlung, Auszahlung des 13. Monatslohnes (§ 41 PR)	65
§ 46 Inkonvenienzentschädigung (§ 41 Abs. 3 PR).....	66
§ 47 Zulagen (§ 41 Abs. 3 PR).....	67
§ 48 Entschädigung von Pikettdienst (§ 41 Abs. 3 PR)	79
§ 49 Spesen (§ 41 Abs. 3 PR)	82
§ 50 Fahrspesen (§ 41 Abs. 3 PR).....	83
§ 51 Auslagen für die Verwendung von Mobiltelefonen (§ 41 Abs. 3 PR).....	85
§ 52 Spesen für Unterkunft und Verpflegung (§ 41 Abs. 3 PR).....	87
§ 53 Festlegung des Lohns (§ 43 PR)	87
§ 54 Individuelle Lohnentwicklung (§ 44 PR).....	88
§ 55 Spontanprämien (§ 45 PR)	89
8. Mutterschaftsurlaub (§ 52 PR)	90
§ 56 Bezug	90
§ 57 Meldung.....	90
9. Personalkommission (§ 56 PR).....	91
§ 58 Mitglieder	91
§ 59 Wahl der Personalkommission.....	91
10. Schlussbestimmung	92
§ 60 Publikation und Inkrafttreten	92

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
Personalverordnung (PV)	CVP: Die CVP regt an, zu überdenken, ob tatsächlich alle Ausführungsbestimmungen zu den verschiedensten Themen in einer einzigen Personalverordnung zusammengefasst werden sollen. Eine separate Arbeitszeitverordnung oder separate Regelungen für Spesen scheint der CVP schon sinnvoll und übersichtlich.	Dies wurde geprüft. Eine einheitliche Regelung wurde als sinnvoll empfunden. Die PV kann so dem Aufbau und der Logik des PR folgen. Dadurch wird die Lesbarkeit gefördert.	
<i>Der Stadtrat,</i> gestützt auf § 32 Abs. 2 lit. h der Gemeindeordnung der Einwohnergemeinde Aarau vom 23. Juni 1980 ¹⁾ sowie die §§ 18 Abs. 2, 20 Abs. 2, 23 Abs. 3, 31 Abs. 3, 32 Abs. 2, 33 Abs. 4, 41 Abs. 3, 56 Abs. 5 und 57 Abs. 1 des Personalreglements (PR) vom xx. xx xxxx ²⁾ , <i>beschliesst:</i>			gestützt auf § 32 Abs. 2 lit. h der Gemeindeordnung der Einwohnergemeinde Aarau vom 23. Juni 1980 ³⁾ sowie die §§ <u>16</u> Abs. 3, 18 Abs. 2, 20 Abs. 2, 23 Abs. 3, 31 Abs. 3, 32 Abs. <u>3</u> , 33 Abs. <u>5</u> , 41 Abs. 3, 56 Abs. <u>4</u> und 57 Abs. 1 des Personalreglements (PR) vom xx. xx xxxx ⁴⁾ ,

¹⁾ SRS [1.1-1](#)

²⁾ SRS [1.8-1](#)

³⁾ SRS [1.1-1](#)

⁴⁾ SRS [1.8-1](#)

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
I.			
1. Allgemeine Bestimmung			
§ 1 Geltungsbereich (§ 1 PR) ¹ Diese Verordnung gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dem Personalreglement (PR) unterstellt sind.			
2. Begründung und Beendigung des Anstellungsverhältnisses			
§ 2 Anstellungsinstanz (§ 4 Abs. 2 PR) ¹ Die Abteilungsleiterin oder der Abteilungsleiter ist für die Anstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Lohnbänder eins bis sieben zuständig. ² Die Zuständigkeit umfasst folgende Befugnisse: a) Begründung und Beendigung des Anstellungsverhältnisses, b) Verlängerung der Probezeit, c) Verlängerung eines befristeten Anstellungsverhältnisses,	Personalverband Aarau: Fraglich ist, ob eine positive Normierung der Befugnisse sinnvoll ist.	Eine negative Normierung ist nicht möglich und eine offene Formulierung führt zu Rechtsunsicherheit. Es braucht eine abschliessende, klare Regelung.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
d) Änderung des Arbeitspensums, e) Zuweisung anderer Aufgaben.	Personalverband Aarau: Fraglich ist litera e. Die Zuweisung anderer Aufgaben ist auch im Rahmen des Weisungsrechts durch die direkte Vorgesetzte oder den direkten Vorgesetzten möglich.	Das Weisungsrecht dient der konkreten Umsetzung des Anstellungsvertrags. Während im Anstellungsvertrag die Grundsätze der Arbeitspflicht festgelegt werden (z.B. Polizeidienst), dient das Weisungsrecht dazu, der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine konkrete Aufgabe aufzutragen (z.B. Patrouille am Bahnhof). Diese Kompetenz kommt der Vorgesetzten oder dem Vorgesetzten zu. Davon zu unterscheiden ist die Zuweisung anderer Aufgaben, bei der es um die Zuweisung von Aufgaben ausserhalb der eigentlichen Anstellung geht. Dafür soll einzig die Abteilungsleiterin oder der Abteilungsleiter zuständig sein.	
§ 3 Sachlicher Grund bei der ordentlichen Kündigung (§ 9 Abs. 2 PR) ¹ Als sachliche Gründe gelten insbesondere:	Personalverband Aarau: Diese Regelung gehört aufgrund der Wichtigkeit ins PR.	Die Grundlagen wurden in § 9 Abs. 2 PR festgehalten. Es kann auf die Stellungnahme im besagten Paragraphen verwiesen werden.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
a) die Aufhebung der Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen, b) die mangelnde Eignung für die im Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit, c) Mängel in der Leistung oder im Verhalten.			
§ 4 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen (§ 13 Abs. 2 PR) ¹ Als wichtige Gründe gelten insbesondere:	Personalverband Aarau: Dieser Paragraph ist zu streichen. Gerade bei der fristlosen Entlassung kommt es auf die gesamten Umstände an. Diese werden in § 4 nicht korrekt zum Ausdruck gebracht.	Es ist nicht ersichtlich, was inkorrekt sein soll. Es handelt sich um eine wertungshafte, nicht abschliessende Aufzählung. Weitere Gründe, die nicht ausdrücklich niedergeschrieben sind, stellen dann wichtige Gründe dar, wenn sie die gleiche Intensität wie die genannten Gründe erreichen.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
a) die Verweigerung zumutbarer Arbeit, Überstunden oder Überzeit sowie die wiederholte Nichtbeachtung erteilter Anweisungen; b) das Verheimlichen von Krankheiten und Gebrechen, die die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter an der Ausführung der Arbeit hindern, oder die die Berufsausübung aus hygienischen Gründen (Ansteckungsgefahr) ausschliessen; c) die grobfahrlässige Verletzung der Sorgfaltspflicht in der Aufgabenausübung;	SP: Nach Ansicht der SP kann eine Weigerung der Leistung von Überzeit eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht in jedem Fall rechtfertigen. Insbesondere erscheint die Möglichkeit zur fristlosen Auflösung als stossend, wenn die angewiesene Höchstarbeitszeit nicht den gesetzlichen Anforderungen entspricht, d.h. mehr als zwei Stunden im Tag oder mehr als 170 Stunden (bei wöchentlicher Arbeitszeit von 45 Stunden) bzw. 140 Stunden (bei 50 Stunden) im Kalenderjahr beträgt. Deshalb schlägt sie SP vor, die Überzeit als möglichen wichtigen Grund im Sinne von § 13 Abs. 2 ersatzlos zu streichen.	Voraussetzung ist, dass die Anordnung von Überzeit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zumutbar ist. Zudem besteht bei einer begründeten Verhinderung kein Grund für eine Entlassung, geschweige denn einer fristlosen Auflösung aus wichtigem Grund.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
d) das Erscheinen am Arbeitsplatz unter Einfluss von Alkohol oder Drogen; e) jede Verletzung der Schweigepflicht; f) Diebstahl, Betrug, Veruntreuung, Fundunterschlagung, böswillige Sachbeschädigung, schwerwiegender Missbrauch der Zeiterfassung, Bedrohung, Tötlichkeit oder andere, das Vertrauensverhältnis beeinträchtigende Delikte.	Lukas Rauchenstein (Stadtbaudirektor) / Personalverband Aarau: Eine fristlose Kündigung ist unverhältnismässig beim einmaligen Erscheinen am Arbeitsplatz unter Einfluss von Alkohol oder Drogen. Lukas Rauchenstein (Stadtbaudirektor) / Personalverband Aarau: Eine fristlose Kündigung ist unverhältnismässig bei jeder Verletzung der Schweigepflicht.	Es wird an der Bestimmung festgehalten. Im Rahmen der Verhältnismässigkeitsprüfung ist zu beurteilen, ob der Konsum für eine fristlose Auflösung ausreicht. Bei der Verletzung der Schweigepflicht handelt es sich um eine Straftat, die mit einer Freiheitsstrafe von bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bedroht wird (Art. 320 Ziff. 1 StGB), somit um ein Vergehen. Es soll an diesem Grundsatz festgehalten werden. Im Einzelfall ist immer auch eine Verhältnismässigkeitsprüfung vorzunehmen.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
3. Allgemeine Rechte und Pflichten			
§ 5 Schutz der Persönlichkeit (§ 16 PR) ¹ Die Arbeitgeberin sorgt dafür, dass unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Klima des gegenseitigen Respekts und der Toleranz gepflegt wird, das Diskriminierung, Benachteiligung und gesundheitliche Beeinträchtigung ausschliesst und dazu beiträgt, Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern. ² Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die glauben, in ihrer Persönlichkeit beeinträchtigt zu werden oder verletzt worden zu sein, können sich an die Abteilungsleiterin oder den Abteilungsleiter oder an die Leiterin oder den Leiter Personal wenden. Die nächste und zugleich letzte interne Anlaufstelle ist das für das Personal zuständige Mitglied des Stadtrats.	Personalverband Aarau: Wie bisher, muss eine vom Stadtrat bestimmte externe Institution oder Fachperson als erste Anlaufstelle zur Verfügung stehen. Ein Aufsuchen externer Institutionen oder Personen hat nichts mit der Verletzung der Schweigepflicht zu tun, weil auch diese der Schweigepflicht unterstehen. VPOD: Als Anlaufstelle soll eine externe Stelle vorgesehen werden. Dies würde verwaltungsintern wie auch für die Betroffenen zu einer Entlastung führen.	Bisher besteht ein Merkblatt, auf dem ergänzend zu den vorgesetzten Stellen, externe Anlaufstellen genannt werden. Dieses Merkblatt soll auch unter dem neuen Personalrecht weiterbestehen. Die Praxis soll neu auch in der Verordnung abgebildet werden.	³(neu) <u>Das Personalwesen erstellt ein Merkblatt mit ergänzenden externen Anlaufstellen.</u>

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
§ 6 Bearbeitung von Personendaten (§ 17 PR) ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben dem Personalwesen umgehend die für die Führung der Personalakten und das Anstellungsverhältnis relevanten Sachverhalte zu melden. ² Als relevante Sachverhalte gelten insbesondere: a) Adressänderung, b) Zivilstandsänderung, c) Namensänderung, d) Änderung der Bank- oder Postverbindung, e) Geburt eines eigenen Kinds, f) Bezug einer Invalidenrente.			

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
§ 7 Kostenübernahme bei ungerechtfertigten Angriffen (§ 18 Abs. 2 PR) ¹ Die Arbeitgeberin kann auf Gesuch hin ganz oder teilweise die Gerichts- und Anwaltskosten übernehmen, wenn sich die Beschreitung des Rechtswegs oder die rechtliche Vertretung zur Wahrung der Rechte der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters als notwendig erweist und ein Zusammenhang mit der Aufgabenerfüllung besteht. Ausgenommen sind Fälle, in denen die Arbeitgeberin Gegenpartei ist. ² Das für das Personal zuständige Mitglied des Stadtrats entscheidet über die Kostengutsprache. ³ In dringenden Fällen kann die Abteilungsleiterin oder der Abteilungsleiter über folgende Kostengutsprachen entscheiden: a) Anwaltskosten für eine geeignete Strafverteidigerin oder einen geeigneten Strafverteidiger für das Vorverfahren,			

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
b) Gerichtskosten und Anwaltskosten für die Beschwerde an das Obergericht gegen Einstellungsverfügungen bei Anzeigen durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. ⁴ Die Abteilungsleiterin oder der Abteilungsleiter informiert das für das Personal zuständige Mitglied des Stadtrats umgehend über die Kostengutsprache in dringenden Fällen. ⁵ Parteientschädigungen gehen an die Arbeitgeberin, soweit sie die Gerichts- und Anwaltskosten übernommen hat.	Abteilung Liegenschaften und Betriebe: Die Regelung von litera b soll für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten. Auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Hochbau, Tiefbau, Facility Management, Forst, Schwimmbad, Werkhof etc. sind einem grossen Risiko ausgesetzt, in einem Ereignisfall angeklagt zu werden. Es wird der Eindruck erweckt, die Bestimmung gelte nur für die Stadtpolizei. Es soll präzisiert werden, dass diese Regelung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Aarau Gültigkeit hat.	Es sei angemerkt, dass litera a den Fall regelt, in dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Grund einer Tätigkeit aus dem Anstellungsverhältnis angeklagt werden. Litera b regelt den Fall, bei der eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter selber Strafantrag stellt. Die Regelung von Absatz 3 beschränkt sich nicht auf bestimmte Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, sondern steht allen offen. Im Bericht wurde (beispielhaft) nur auf die Stadtpolizei Bezug genommen, weil die Bestimmung naheliegend gerade bei dieser Abteilung am relevantesten ist.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
⁶ Die Kosten gemäss Absatz 3 lit. a können von der Arbeitgeberin zurückgefordert werden, wenn sich herausstellt, dass sich die Straftat nicht eindeutig auf die Erfüllung der Pflichten aus dem Anstellungsverhältnis bezogen oder die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in eindeutiger deliktischer Absicht gehandelt hat.			
§ 8 Arbeitsort (§ 19 PR) ¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ihre Arbeit grundsätzlich an ihrem Arbeitsplatz zu erbringen.	FDP: Der Passus, wonach die Arbeit grundsätzlich am Arbeitsort zu erbringen ist, ist nicht mehr zeitgemäss. Durch das neue Geschäftsverwaltungssystem (GEVER) wird die Basis für flexibleres Arbeiten gelegt. Um als Arbeitgeber zeitgemäss und attraktiv zu bleiben, sollten Modelle wie "Home Office" etc. nicht auf Verordnungsstufe im Keim erstickt werden.	Die Formulierung von § 8 PV lässt zu, dass Arbeiten ausserhalb des eigentlichen Arbeitsplatzes möglich ist. Es handelt sich um eine offene und moderne Formulierung.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
² Die Vorgesetzte oder der Vorgesetzte kann die Erbringung der Arbeit ausserhalb des Arbeitsplatzes gestatten.	Lukas Rauchenstein (Stadtbaudamt) / Personalverband Aarau: Arbeiten von zuhause oder ausserhalb des Arbeitsplatzes sollte hinsichtlich der «Personalpolitischen Leitsätzen» der Stadtverwaltung Aarau ermöglicht werden. Die Rahmenbedingungen sind im Reglement zu klären. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind mit der nötigen Technik und den Hilfsmitteln auszurüsten.	Es kann auf die vorhergehende Stellungnahme verwiesen werden. Die Ausrüstung sämtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wäre ein grosser Kostenpunkt. Eine kostenneutrale Umsetzung wäre nicht möglich somit auch nicht verhältnismässig.	
§ 9 Sicherheitsvorschriften und Berufskleidung (§ 19 PR) ¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die geltenden Sicherheitsvorschriften einzuhalten. Insbesondere ist die Arbeit ohne Einfluss von Alkohol oder Drogen auszuführen. ² Die von der Arbeitgeberin abgegebenen Berufskleider sind während der Arbeitszeit zu tragen. Das Tragen der Berufskleider auf dem Arbeitsweg ist mit der Vorgesetzten oder dem Vorgesetzten abzusprechen.			

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
³ Die private Verwendung der Berufskleider ist nicht gestattet.	Toni von Däniken (Stadtpolizei) / Personalverband Aarau: Die Abteilungsleiterin oder der Abteilungsleiter soll eine Ausnahme bewilligen können. Beispielsweise sollen Mitarbeitende der Stadtpolizei bei einer Hochzeit mit der Uniform Spalier stehen können.	Dem Antrag wird entsprochen.	³ Die private Verwendung der Berufskleider ist nicht gestattet. <u>Die Abteilungsleiterin oder der Abteilungsleiter kann Ausnahmen bewilligen.</u>
§ 10 Hilfsmittel und Arbeitsgeräte (§ 19 PR) ¹ Hilfsmittel und Arbeitsgeräte sind mit Sorgfalt zu behandeln.	Lukas Rauchenstein (Stadtbaupolizei) / Personalverband Aarau: Es ist zu ergänzen, dass die Stadt Aarau den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern professionelle Hilfsmittel und Arbeitsgeräte zur effizienten Erledigung der jeweiligen Tätigkeit zur Verfügung stellt.	Konkretisiert wird die Sorgfalts- und Treuepflicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäss § 19 PR. Welche Hilfsmittel und Arbeitsgeräte die Arbeitgeberin zur Verfügung stellt, obliegt ihr. Sie trifft keine bestimmte Pflicht. Vielmehr stellt sie jene Hilfsmittel und Arbeitsgeräte zur Verfügung, die nach ihrem Ermessen am geeignetsten sind, damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Aufgaben richtig erfüllen können.	
§ 11 Private Telefongespräche, E-Mails und Internetbenützung (§ 19 PR) ¹ Private Angelegenheiten sind ausserhalb der Arbeitszeit zu erledigen.			

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
² Zeit und Gebühren für die private Nutzung der Infrastruktur der Arbeitgeberin, wie Telefon, E-Mail oder Internet, gehen zu Lasten der Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter. Ausgenommen sind Bagatellfälle.	Lukas Rauchenstein (Stadtbaudirektor) / Personalverband Aarau: Die Nutzung der städtischen Infrastruktur soll zulässig sein, der Stadt darf daraus jedoch keinen Schaden entstehen.	Die städtische Infrastruktur dient der Erfüllung von öffentlichen Aufgaben und nicht von privaten Interessen.	
§ 12 Entbindung von der Schweigepflicht (§ 20 Abs. 2 PR)	SP: In der Personalverordnung ist in Ausführung der reglementarischen Grundsätze zum Whistleblowing eine Meldekaskade zu regeln, wann wem welche Missstände gemeldet werden dürfen. Einem juristischen Laien dürfte es nämlich in den wenigsten Fällen klar sein, wann er oder sie wem welchen Missstand melden darf. Zudem ist der Begriff Missstand zu definieren. Weiter ist zu prüfen, ob auch eine Meldung an die Präsidentin oder den Präsidenten der FGPK oder eine andere externe Stelle vorzusehen ist und unter welchen konkreten Umständen der interne Meldeweg als ausgeschöpft zu gelten hat und eine Meldung an die Öffentlichkeit zulässig ist.	Es kann auf die Ausführungen zu § 20 PR verwiesen werden.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen sich als Zeuginnen oder Zeugen, Partei oder Sachverständige in Gerichts- oder Verwaltungsverfahren über Angelegenheiten, die geheim zu halten wären, nur mit Ermächtigung des für das Personal zuständigen Mitglieds des Stadtrats oder einer vom Stadtrat delegierten Verwaltungsstelle äussern. ² Die Ermächtigung kann verweigert werden, wenn übergeordnete Interessen dies gebieten.			
§ 13 Definition und Meldepflicht von nebenberuflichen Tätigkeiten (§ 23 PR) ¹ Nebenberufliche Tätigkeiten wie Nebenbeschäftigungen und öffentliche Ämter dürfen sich nicht nachteilig auf das Verhalten am Arbeitsplatz auswirken. Nachteilige Auswirkungen können sich beispielsweise ergeben durch Beeinträchtigung der Arbeits- oder Ruhezeit oder des Images der Arbeitgeberin oder durch eine Interessenkollision mit dem Anstellungsverhältnis.			

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
² Als Nebenbeschäftigung gilt jede neben dem Anstellungsverhältnis mit der Arbeitgeberin entgeltlich oder unentgeltlich ausgeübte Tätigkeit, die im Anstellungs- oder Auftragsverhältnis oder als selbständige Erwerbstätigkeit ausgeübt wird und weder einen engen Zusammenhang zur Anstellung mit der Arbeitgeberin hat noch in die Freizeit fällt. ³ Ein öffentliches Amt bekleidet, wer Mitglied bei einer legislativen, exekutiven oder judikativen Behörde ist oder im hoheitlichen Recht begründete Aufgaben für eine öffentlich-rechtliche Institution von Bund, Kanton oder Gemeinde, für eine öffentliche Schule oder für eine öffentlich-rechtlich anerkannte Kirche erfüllt. ⁴ Der Anstellungsinstanz ist eine nebenberufliche Tätigkeit zu melden: a) vor Übernahme einer Nebenbeschäftigung, wenn dadurch die Leistungsfähigkeit vermindert werden kann oder die Möglichkeit der Interessenkollision besteht; b) immer vor Übernahme eines öffentlichen Amts.			

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
§ 14 Geschenkannahmeverbot (§ 24 PR) ¹ Als Gelegenheitsgeschenke gelten Geschenke oder andere Vorteile mit einem Wert von bis zu Fr. 100.–. ² Die Annahme ist in jeden Fall ausgeschlossen, wenn das Geschenk oder ein anderer Vorteil zu einer Abhängigkeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters führt. ³ Die Abteilungsleiterin oder der Abteilungsleiter ist über die Annahme von Gelegenheitsgeschenken oder anderer Vorteile zu informieren.	CVP: Ein Wert von bis zu Fr. 100.– erscheint als sehr hoch. Dieser Betrag könnte etwa halbiert werden. Lukas Rauchenstein (Stadtbaupersonalverband Aarau): Gelegenheitsgeschenke sollen nicht meldepflichtig sein (Vertrauensprinzip gemäss «Personalpolitischen Leitsätzen»). Zu melden sind lediglich Geschenke oder andere Vorteile mit unklarem Wert sowie unter das Annahmeverbot gemäss Absatz 4 fallende Geschenke. Personalverband Aarau: Massgebend ist schon, ob ein Geschenk zu einer Abhängigkeit führen kann. Neben dem Wert ist auch die Häufigkeit von Geschenken entscheidend.	Es handelt sich um eine absolute Obergrenze, die mit Fr. 100.– vernünftig angesetzt ist. Die Bestimmung hält dem Praxisvergleich stand. Geschenke sind zu melden, insbesondere darum, dass die Entstehung einer Abhängigkeit geprüft werden kann. Mit regelmässigen Geschenken erfolgt eine Abhängigkeit, die ebenfalls zu einem Ausschluss führt. Die Bestimmung wird ergänzt, damit schon die Möglichkeit einer Abhängigkeit für das Geschenkannahmeverbot ausreicht.	² Die Annahme ist in jeden Fall ausgeschlossen, wenn das Geschenk oder ein anderer Vorteil zu einer Abhängigkeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters führt <u>oder führen kann</u>.

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
⁴ Unter das Annahmeverbot fallende Geschenke, die dennoch den Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern zukommen, sind unverzüglich der Abteilungsleiterin oder dem Abteilungsleiter herauszugeben. Letztere oder Letzterer entscheidet über die Verwendung, in Zweifelsfällen in Absprache mit dem für das Personal zuständigen Mitglied des Stadtrats.	FDP: Auch Abteilungs- und Sektionsleiter fallen unter das Geschenkannahmeverbot. Vorschlag: § 14 PV ist entsprechend auf Abteilungs-/Sektionsleiter auszudehnen (z.B. Meldung an Personalchefin oder an SR). Personalverband Aarau: Die Aufzählung in der Erläuterung ist auf die Sektionsleiterinnen und –leiter auszuweiten.	Die Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern müssen aufgrund der Nähe zur Linienführung die Verantwortung und Kompetenz über den Umgang mit Geschenken wahrnehmen können. Ihnen obliegt keine Meldepflicht. Es ist den Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern überlassen, wie sie die abteilungsinterne Kontrolle ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter handhaben. Sie tragen schlussendlich die Verantwortung.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
§ 15 Anordnung einer vertrauensärztlichen Untersuchung (§ 25 PR) ¹ Die vertrauensärztliche Untersuchung wird durch die Anstellungsinstanz mit Zustimmung der Leiterin oder dem Leiter Personal angeordnet. ² Die Arbeitgeberin stellt mehrere Ärztinnen und Ärzte wahlweise zur Verfügung.	Abteilung Finanzen: Es wird nachgefragt, ob es eine Regelung betreffend Kostentragung bedarf. Sebastian Busse (Stadtbauamt) / Personalverband Aarau: Die Bestimmung ist so zu präzisieren, dass eine Mindestanzahl von drei oder mehr angegeben wird. CVP: Es dürfte in der Praxis sehr schwierig sein, gleich mehrere Ärztinnen und Ärzte zur Verfügung zu stellen, unter denen die oder der Mitarbeitende wählen und sich einer zeitnahen vertrauensärztlichen Untersuchung unterziehen kann. Vielleicht reicht es, wenn zwischen einer Ärztin und einem Arzt ausgewählt werden kann.	Es braucht keine Regelung zur Kostentragung. Wenn die Arbeitgeberin dies anordnet, bezahlt sie die Kosten für die Untersuchung. Es muss verhältnismässig sein. Es ist mindestens eine Ärztin und ein Arzt anzubieten.	
§ 16 Verwarnung (§ 27 PR) ¹ Folgende Personen können gegenüber einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter eine Verwarnung aussprechen:	Kindes- und Erwachsenenschutz: Eine Verwarnung muss mit den direkten Vorgesetzten und den nächsthöheren Vorgesetzten oder auf	Die Verwarnung ist keine Disziplinar-massnahme, sondern ein niederschwelliges Führungsinstrument im	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
a) die direkte Vorgesetzte oder der direkte Vorgesetzte, b) die Abteilungsleiterin oder der Abteilungsleiter, c) das für das Personal zuständige Mitglied des Stadtrats.	Wunsch des Mitarbeitenden mit der Personalleitung besprochen werden, damit diese ernste Angelegenheit von zwei Personen beurteilt wird.	Vorfeld von disziplinarischen Massnahmen. Daher ist die Zuständigkeit auf dieser Stufe zu regeln.	
§ 17 Jahresgespräch (§ 30 Abs. 1 PR) ¹ Die Leiterin oder der Leiter Personal macht Vorgaben für den Inhalt und den Ablauf des Jahresgesprächs. ² Der wesentliche Inhalt des Gesprächs wird in einem vertraulichen Formular festgehalten. ³ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann bei Meinungsverschiedenheiten über das Gespräch eine Besprechung mit der nächsthöheren Vorgesetzten oder dem nächsthöheren Vorgesetzten verlangen. Auf Wunsch einer beteiligten Person wird die Leiterin oder der Leiter Personal zur Vermittlung beigezogen.			

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
4. Fort- und Weiterbildung (§ 31 PR)			
§ 18 Definition von Fort- und Weiterbildung sowie Gesamtkosten ¹ Die Fortbildung beinhaltet die zur Ausübung der Arbeitstätigkeit notwendigen praxisbezogenen Fähigkeiten. ² Die Weiterbildung beinhaltet die Vermittlung und Vertiefung von Wissen und von Fähigkeiten, die sich nicht nur an den Gegebenheiten am persönlichen Arbeitsplatz orientieren.	Stadtpolizei / VSPB AG Gemeinden: Es fehlt in § 31 PR, § 18 sowie § 21 PV die Ausbildung (z.B. bei Polizeiaspiranten). Lukas Rauchenstein (Stadtbaupersonalverband Aarau): Anstelle von «nicht nur an den Gegebenheiten am persönlichen Arbeitsplatz» sollte stehen: «überwiegend ausserhalb des persönlichen Arbeitsgebietes» orientieren.	Bei der Polizeiausbildung handelt es sich um eine Weiterbildung. Es kann auf die Stellungnahme zu § 1 Abs. 2 PR verwiesen werden. Der Zusammenhang mit der Tätigkeit bei der Arbeitgeberin muss gewahrt bleiben, damit eine Weiterbildung bezahlt wird.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
³ Die Gesamtkosten beinhalten die Kurskosten (§ 22 Abs. 1), die Spesen (§ 22 Abs. 2) sowie den Lohn (ohne Lohnzulagen, § 23).		Aufgrund der Vernehmlassung der SVP zu § 24 Abs. 1 PV werden die angeordnete Fort- und Weiterbildung detaillierter geregelt. Als angeordnet gilt eine Fort- oder Weiterbildung, wenn nicht auf eine bestimmte Person zugeschnittenes Wissen oder Fähigkeiten vermittelt werden soll. Es handelt sich dabei um Wissen und Fähigkeiten, die ohne Rücksicht auf einzelne Personen, vermittelt werden müssen. Beim Wechsel zum System GEVER müssen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ungesehen ihrer Funktion, eine entsprechende Fortbildung besuchen.	³<u>(neu) Angeordnete Fort- und Weiterbildungen beinhalten die Vermittlung von Wissen und Fähigkeiten, über die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter generell zu verfügen haben.</u> ⁴<i>(Änderung der Nummerierung)</i>

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
§ 19 Bedarf an Fort- und Weiterbildung ¹ Die Abteilungsleiterin oder der Abteilungsleiter stellt in Zusammenarbeit mit den Sektionsleiterinnen oder Sektionsleitern den Bedarf an Fort- und Weiterbildung in ihrem oder seinem Verantwortungsbereich fest.	Lukas Rauchenstein (Stadtbaupersonalverband Aarau): Da die Pflicht zur Fortbildung den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern obliegt, sollen sie eine persönliche Fort- oder Weiterbildung bei der Abteilungs- oder Sektionsleitung beantragen können.	Dem steht die Regelung nicht entgegen. Der Antrag ist auf dem Dienstweg an die Abteilungsleiterin oder den Abteilungsleiter zu überweisen.	¹ Die Abteilungsleiterin oder der Abteilungsleiter stellt in <u>Absprache</u> mit den Sektionsleiterinnen oder Sektionsleitern den Bedarf an Fort- und Weiterbildung in ihrem oder seinem Verantwortungsbereich fest.
§ 20 Zuständigkeit ¹ Das Personalwesen ist für die Administration, Budgetierung sowie Visierung der Rechnungen von Fort- und Weiterbildung zuständig.	Lukas Rauchenstein (Stadtbaupersonalverband Aarau): Die Zuständigkeitsregelung sollte gemäss der geltenden PV beibehalten werden bzw. sollte diese gemäss WOSA beim jeweiligen Produktgruppenverantwortlichen sein.	Es soll zentral geführt werden, damit eine einheitliche Anwendung gewährleistet und das Budget tatsächlich für die Fort- oder Weiterbildung genutzt wird.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
	Abteilung Liegenschaften und Betriebe: Die Verantwortlichkeit für die Budgetierung von Weiterbildungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter muss bei den Abteilungs- und Sektionsleitungen bleiben. Grund dafür ist, dass der fachspezifische Fort- und Weiterbildungsbedarf bei den verschiedenen städtischen Abteilungen und Sektionen sehr unterschiedlich ist. Wenn die Kosten für die Weiterbildungen in einer globalen Budgetposition beim Personalwesen geführt werden, muss die Budgethoheit bei den entsprechenden Abteilungen bleiben. Lilo Moser (Stadtbibliothek) / Kaba Rössler (Stadtmuseum): Es ist nicht sinnvoll, die Fort- und Weiterbildung beim Personalwesen zu zentralisieren. Der Fort- und Weiterbildungsbedarf ist bei den einzelnen Abteilungen sehr unterschiedlich, folglich kann er am besten von den Sektions- und Abteilungsleitungen beurteilt werden, die zudem die Verantwortung über das Budget haben.	Am bisherigen Ablauf des Budgetprozess ändert sich nichts. Der Bedarf wird weiterhin bei den Abteilungen erhoben. Es kann auf die vorangehende Stellungnahme verwiesen werden.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
² Für die Gewährung einer Fort- oder Weiterbildungen ist zuständig:	Abteilung Finanzen: In Bereichen mit Beiträgen anderer Gemeinden (Regionales Zivilstandsamt, IZAB) sollen die Weiterbildungskredite nicht zentralisiert werden, sonst kommt es zu aufwändigen Verrechnungen. Kindes- und Erwachsenenschutz: Für die Fort- und Weiterbildung besteht ein Sockelbetrag und dieser wird von den Teamleitenden verwaltet bzw. sie bestimmen wer sich, wo und wann weiterbilden kann. Die Details der Verträge laufen wie bisher über die Personalleitung. Abteilung Liegenschaften und Betriebe: Auf eine finanzielle Abstufung ist zu verzichten. Sie macht wenig Sinn, da die Genehmigung von Weiterbildungskosten ohnehin im Budgetprozess vom Stadtrat beschlossen wird.	Dies stimmt, ist aber nicht speziell zu regeln. Dann gibt es gemeinsame Vereinbarungen, wo teils auch separate Budgets erstellt werden (z.B. IZAB). Die Formulierung lässt diese separaten Regelungen zu. Sie beschränkt sich auf Fort- und Weiterbildungen innerhalb der Stadtverwaltung. Die Fort- und Weiterbildung werden über die Abteilungen budgetiert. Der Stadtrat bewilligt das Budget. Die Beurteilung erfolgt über die Führungslinie zusammen mit dem Personalwesen. Das Personalwesen kann durch die zentrale Budgetierung eine einheitliche Anwendung sicherstellen. Im Rahmen der Budgetplanung wird das Gesamtbudget festgelegt. Es rechtfertigt sich immer noch, dass grössere Fort- und Weiterbildungen dem Stadtrat vorgelegt werden.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
a) die Abteilungsleiterin oder der Abteilungsleiter bis zu Fr. 1'000.– Gesamtkosten oder 2 Abwesenheitstage im vom Personalwesen vorgegebenen Rahmen; b) die Abteilungsleiterin oder der Abteilungsleiter mit Zustimmung der Leiterin oder dem Leiter Personal bis zu Fr. 10'000.– Gesamtkosten oder 30 Abwesenheitstage; c) der Stadtrat ab Fr. 10'001.– Gesamtkosten oder mehr als 30 Abwesenheitstage.	Lukas Rauchenstein (Stadtbauamt) / Personalverband Aarau: Auch bei Absatz 2 litera a soll eine Rücksprache mit dem Personalwesen erfolgen müssen. Die Summe sollte von Fr. 1'000.– auf Fr. 2'000.– erhöht werden, da zweitägige Fortbildungen über Fr. 1'000.– kosten. Abteilung Liegenschaften und Betriebe: Wenn auf eine finanzielle Abstufung nicht verzichtet wird, ist der Wortlaut in litera b von «mit Zustimmung» in «in Absprache mit» zu ändern. Abteilung Finanzen: Litera c soll entfallen oder sich auf die Anzahl der Abwesenheitstage beschränken. Die Zuständigkeit des Stadtrats soll sich auf die Festlegung der Budgetposition insgesamt beschränken. In den Erläuterungen müsste festgehalten werden, dass sich die Regelung auf die Weiterbildung und nicht auf ein Kalenderjahr bezieht.	Erfasst werden insbesondere die Fachtagungen. Bei Weiterbildungen werden Verträge abgeschlossen. Erforderlich ist die Zustimmung, nicht eine Absprache. Die Funktion des Personalwesens muss klar definiert sein, was mit dem Begriff Absprache nicht gewährt wird. Die entsprechenden Fort- und Weiterbildungen sind vor Beginn dem Stadtrat vorzulegen. Im Rahmen des Budgets kann nicht immer abgeschätzt werden, welche Fort- und Weiterbildungen besucht werden. Bisher ist es nicht präzisiert, ob es pro Jahr oder pro Fort- oder Weiterbildung berechnet wird. Es soll auf die einzelne Fort- oder Weiterbildung abgestellt werden.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
³ Fort- und Weiterbildungen sind mittels Formular dem Personalwesen vorgängig zu melden.	Lukas Rauchenstein (Stadtbaumeister) / Personalverband Aarau: Absatz 3 sollte nur für Absatz 2 litera b und c gelten.	Es sollen alle gemeldet werden. Es wird eine ganzheitliche Kontrolle und gesamtheitliche Übersicht der gewährten Fort- und Weiterbildungen angestrebt.	
§ 21 Fort- und Weiterbildungsvertrag, Verpflichtungszeit ¹ Ab einem Betrag von Fr. 4'000.– Gesamtkosten ist ein Fort- oder Weiterbildungsvertrag abzuschliessen. ² Der Fort- und Weiterbildungsvertrag regelt insbesondere die Kostenbeteiligung der Arbeitgeberin, eine allfällige Verpflichtungszeit sowie die Rückerstattungspflicht und deren Höhe.	Stadtpolizei / VSPB AG Gemeinden: Es fehlt in § 31 PR, § 18 sowie § 21 PV die Ausbildung (z.B. bei Polizei-aspiranten). Nach dem jetzigen Wortlaut besteht die Gefahr, dass Polizei-aspirantinnen und –aspiranten vor Erlangung des Diploms kündigen oder das Korps wechseln und die Stadt Aarau die gesamten Ausbildungskosten trägt.	Bei der Polizeiausbildung handelt es sich um eine Weiterbildung. Es kann auf die Stellungnahme zu § 1 Abs. 2 PR verwiesen werden. Aufgrund der Vernehmlassung der SVP zu § 24 Abs. 1 PV werden die angeordnete Fort- und Weiterbildung detaillierter in der Verordnung geregelt. Die angeordnete Fort- oder Weiterbildung bedarf keiner Vereinbarung.	¹ Ab einem Betrag von Fr. 4'000.– Gesamtkosten ist ein Fort- oder Weiterbildungsvertrag abzuschliessen. <u>Ausgenommen sind angeordnete Fort- oder Weiterbildungen.</u>

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
³ Die Verpflichtungszeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters bemisst sich nach den Gesamtkosten wie folgt: a) 12 Monate bei Gesamtkosten von Fr. 4'001.– bis 10'000.–, b) 24 Monate bei Gesamtkosten von Fr. 10'001.– bis 20'000.–, c) 36 Monate bei Gesamtkosten von Fr. 20'001.– bis Fr. 40'000.–, d) 48 Monate bei Gesamtkosten von Fr. 40'001.– bis Fr. 60'000.–, e) 60 Monate bei Gesamtkosten ab Fr. 60'001.–. ⁴ Eine allfällige Verpflichtungszeit beginnt am 1. Tag des Folgemonats nach Einreichen des Zertifikats oder Diploms der Fort- oder Weiterbildung. Vorbehalten bleibt eine anderslautende Vereinbarung.	Toni von Däniken (Stadtpolizei): Der Begriff «Einreichen» ist mit dem Begriff «Erlangen» zu ersetzen. Stadtpolizei / VSPB AG Gemeinden: Es ist die Bestimmung von § 19 Abs. 6 aPV sinngemäss zu übernehmen, welche Rückerstattungskosten sowie Transferkosten regelt.	Wichtig ist, dass der Abschluss einer entsprechenden Fort- oder Weiterbildung nachgewiesen wird. Irrelevant ist, ob das Diplom oder Zertifikat schon ausgehändigt wurde oder nicht. Die Transferkosten werden sinngemäss zu Fort- und Weiterbildung behandelt. Dies wird in einer zusätzlichen Absatz 5 ausdrücklich festgehalten.	⁴ Eine allfällige Verpflichtungszeit beginnt am 1. Tag des Folgemonats nach Einreichen <u>des Nachweises des erfolgreichen Abschlusses einer Fort- oder Weiterbildung</u>. Vorbehalten bleibt eine anderslautende Vereinbarung. ⁵(neu) <u>Übernimmt die Arbeitgeberin bei der Anstellung ganz oder teilweise Rückerstattungskosten einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters für die Fort- und Weiterbildung, gelten die Bestimmung zur Fort- und Weiterbildung sinngemäss.</u>

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
	Personalverband Aarau: Die Bestimmung zu den Transferkosten ist in das neue Personalrecht zu übernehmen.		
§ 22 Kurskosten und Spesen bei Fort- und Weiterbildung ¹ Die Kurskosten (Schuldgeld, Anmelde- und Prüfungsgebühren und Kosten für vorgeschriebene Unterlagen) einer bewilligten Fort- oder Weiterbildung werden von der Arbeitgeberin wie folgt übernommen: a) 100 % für angeordnete Fort- und Weiterbildungen sowie praxisbezogene Fort- oder Weiterbildungen, die für die weitere Erfüllung der Funktion zwingend sind; b) 75 % für berufsbezogene Fort- oder Weiterbildungen, die unmittelbar mit der ausgeübten Tätigkeit zusammenhängen und aus betrieblicher Sicht sehr wünschenswert sind, aber auch im Interesse der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters liegen;	Personalverband Aarau: Literas b und c sind zu streichen und in litera a zu überführen. In litera d ist entweder eine Kostenbeteiligung der Arbeitgeberin vorzusehen oder das Wort «mehrheitlich» zu streichen und durch «ausschliesslich» zu ersetzen.	Der Antrag würde dazu führen, dass die Arbeitgeberin alle Fort- und Weiterbildungen zu 100 % bezahlen müsste, mit Ausnahme jener, die ausschliesslich der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter von Nutzen sind. Es wird an der vorgesehenen Formulierung festgehalten. Die Abstufung ermöglicht eine verhältnismässige Kostenübernahme durch die Arbeitgeberin.	a) 100 % für angeordnete Fort- oder Weiterbildungen; b) 100 % für praxisbezogene Fort- oder Weiterbildungen, die für die weitere Erfüllung der Funktion zwingend sind; c) <i>(litera geändert)</i>

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
c) 50 % für berufsbezogene Fort- oder Weiterbildungen, die mit der ausgeübten Tätigkeit zusammenhängen und aus betrieblicher Sicht sinnvoll sind, aber mindestens ebenso im Interesse der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters liegen; d) 0 % für nicht berufsbezogene Fort- oder Weiterbildungen, die mehrheitlich im Interesse der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters liegen. ² Spesen (Übernachtungs-, Verpflegungs- und Fahrtkosten) werden in der Regel nur für Kurse gemäss Absatz 1 lit. a und Fachtagungen vergütet, nicht aber für Lehrgänge. Es finden die §§ 49 ff. Anwendung.		Die Bestimmung wird der Änderung von Abs. 1 lit. a angepasst.	d) (<i>litera geändert</i>) e) (<i>litera geändert</i>) ² Spesen (Übernachtungs-, Verpflegungs- und Fahrtkosten) werden in der Regel nur für Kurse gemäss Absatz 1 lit. a <u>und b sowie</u> Fachtagungen vergütet. Es finden die §§ <u>50</u> ff. Anwendung. <u>Ist eine Vereinbarung gemäss § 21 Abs. 1 abzuschliessen, ist darin die Spesenvergütung zu regeln.</u>

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
³ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben nicht bestandene Prüfungen auf eigene Kosten zu wiederholen.	Personalverband Aarau: Bisher wurden den Polizistinnen und Polizisten die Lehrgänge pauschal vergütet. Mit dem neuen Absatz 2 werden die Kosten nicht mehr vollumfänglich übernommen. Damit verletze die Arbeitgeberin ihre Fürsorgepflicht. Toni von Däniken (Stadtpolizei): Wie bisher muss die Spesenvergütung für die Polizeischule, insbesondere bei Polizeiasspirantinnen und –aspiranten, pauschal gewährt werden.	Die bisherige Praxis bei den Polizeiasspirantinnen und –aspiranten entbehrt einer gesetzlichen Grundlage. Im Rahmen der Fort- oder Weiterbildungsvereinbarung ist die Spesenvergütung zu regeln. Es kann auf § 50 Abs. 2 PV verwiesen werden, wonach Spesen nur dann vergütet werden, wenn sie in der Fort- oder Weiterbildungsvereinbarung festgehalten worden sind. Die Bestimmung wird durch diese Information ergänzt.	
§ 23 Arbeitszeit bei Fort- und Weiterbildung ¹ Bei Fort- und Weiterbildungen gemäss § 22 Abs. 1 lit. a und b gelten bis zu fünf Abwesenheitstage als Arbeitszeit.		Aufgrund der Vernehmlassung der SVP zu § 24 Abs. 1 PV werden die angeordneten Fort- und Weiterbildung detaillierter geregelt. Die Bestimmung wird den Änderungen in § 22 Abs. 1 lit. a und § 23 Abs. 1 PV angepasst.	¹<u>(neu) Angeordnete Fort- und Weiterbildungen gelten als Arbeitszeit.</u> ² Bei Fort- und Weiterbildungen gemäss § 22 Abs. 1 lit. <u>b und c</u> gelten bis zu fünf Abwesenheitstagen <u>pensumsbereinigt</u> als Arbeitszeit.

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
² Nicht als Arbeitszeit gelten Fort- und Weiterbildungen an Samstagen und Sonntagen.	Lukas Rauchenstein (Stadtbaudirektor) / Personalverband Aarau: Wie bisher sollen Fälle nach § 22 Absatz 1 litera a und b zu 100 % als Arbeitszeit oder bezahlter Urlaub verbucht werden. Litera d soll zu 50% angerechnet werden. Personalverband Aarau: Bei Teilzeitangestellten ist die Ausbildungszeit zu 100 % und nicht zu den Teilzeitpensen auszugleichen. SVP: Die effektive Fort- und Weiterbildungszeit gilt als Arbeitszeit, unabhängig von der Sollarbeitszeit. Die aktuelle Regelung bedeutet eine Ungleichbehandlung von Mitarbeitern ohne 100 % Pensum. Personalverband Aarau: Die Fort- und Weiterbildungszeit von Teilzeitmitarbeiterinnen und -mitarbeitern hat nicht nach ihrem Pensum zu erfolgen, sondern nach der effektiven Zeit der Fort- oder Weiterbildung.	Die Umsetzung des Antrags würde unverhältnismässige Kosten verursachen. Zudem würde es den Eigennutzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ungenügend berücksichtigen. Wenn jemand Teilzeit arbeitet, entsteht der Arbeitgeberin nur einen teilweisen Nutzen. Zudem müsste die dadurch geschaffenen Mehrstunden durch arbeitsfreie Tage kompensiert werden.	³ Nicht als Arbeitszeit gelten Fort- und Weiterbildungen an Samstagen und Sonntagen, <u>soweit sie nicht angeordnet wurden.</u>

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
³ Fort- und Weiterbildungen, die über Absatz 1 hinausgehen oder davon nicht erfasst werden, bedürfen in Bezug auf die Anrechnung als Arbeitszeit einer Vereinbarung.	Lukas Rauchenstein (Stadtbaupersonalverband Aarau): Für diese Fälle braucht es eine eigene Regelung, nicht bloss den Hinweis auf eine zu treffende Vereinbarung.	Die Bestimmung wird der Änderung in Absatz 1 angepasst. Mit einer generell-abstrakten Regelung, kann nicht für alle Fälle eine Lösung im Voraus gefunden werden. Zudem hat die Vereinbarung den Vorteil, dass der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter bewusst wird, welche Lohnkosten sie oder er bei einer vorzeitigen Beendigung des Anstellungsverhältnisses zurückzahlen muss.	⁴ Fort- und Weiterbildungen, die über Absatz 2 hinausgehen oder <u>von Absatz 1 oder 2</u> nicht erfasst werden, bedürfen in Bezug auf die Anrechnung als Arbeitszeit einer Vereinbarung.
§ 24 Kostenrückerstattung durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ¹ Bei angeordneten Fort- und Weiterbildungen besteht keine Rückerstattungspflicht für Kostenbeiträge der Arbeitgeberin.	SVP: Die Bestimmung ist so zu ändern und zu ergänzen, dass bei angeordneter Fort- und Weiterbildungen bis Fr. 4'000.– keine Rückerstattungspflicht besteht. Ab Fr. 4'000.– kommt § 21 zur Anwendung. Ansonsten widerspricht es § 21.	Bei angeordneter Fort- oder Weiterbildung besteht keine Rückzahlungspflicht. Es wäre ungerechtfertigt, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuerst zu einer Fort- oder Weiterbildung zu verpflichten und dann bei einer frühzeitigen Beendigung des Anstellungsverhältnisses noch mit den Kosten zu belasten.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
² Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat bei Abbruch einer Fort- oder Weiterbildung oder bei Nichtbestehen der Abschluss- oder Diplomprüfung die von der Arbeitgeberin getragenen Gesamtkosten vollumfänglich zurückzuerstatten. Die Vorgesetzte oder der Vorgesetzte kann mit Zustimmung der Leiterin oder dem Leiter Personal bei Vorliegen besonderer Umstände eine Ausnahmeregelung treffen. ³ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat die von der Arbeitgeberin getragenen Gesamtkosten vollumfänglich zurückzuerstatten, wenn sie oder er das Anstellungsverhältnis während der Fort- oder Weiterbildung beendet oder durch ihr oder sein Verschulden die Arbeitgeberin die Beendigung des Anstellungsverhältnisses ausspricht.	Personalverband Aarau: Die neue Regelung hätte den finanziellen Ruin der Polizeiaspirantinnen und –aspiranten zur Folge, wenn diese die Prüfung nicht bestehen. Dies schreckt einerseits interessierte Personen an der Ausbildung ab, andererseits werden sie im Vergleich mit den Lehrlingen ungleich behandelt, da diese keine Rückzahlungen leisten müssen. Die Rückerstattung aller Kosten bei Nichtbestehen der Prüfung erscheint als zu hart. Es ist eine Ausnahmeregelung vorzusehen.	Damit keine Polizeiaspirantin und kein Polizeiaspirant finanziell ruiniert werden, ist in Satz 2 der Bestimmung eine Härtefallklausel vorgesehen. Die Klausel ist offen formuliert, so dass im Einzelfall eine verhältnismässige Lösung gefunden werden kann. Da Lehrlinge nicht vom Personalrecht erfasst werden (§ 1 Abs. 2 PR i.V.m. § 1 PV), kann keine Ungleichbehandlung vorliegen.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
⁴ Beendet die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Anstellungsverhältnis während der Verpflichtungszeit, hat sie oder er die von der Arbeitgeberin getragenen Gesamtkosten in dem Umfang zurückzuerstatten, als sie noch nicht durch geleistete Arbeit abgegolten sind und den Betrag von Fr. 4'000.– übersteigen. Beendet die Arbeitgeberin das Anstellungsverhältnis aufgrund eines Verschuldens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters während der Verpflichtungszeit, hat sie oder er die von der Arbeitgeberin Gesamtkosten, abzüglich des Betrags von Fr. 4'000.– zurückzuerstatten. ⁵ Pro Monat geleisteter Arbeit während der Verpflichtungszeit verringert sich der Rückerstattungsbetrag um 1/12 bei einer Verpflichtung von 12 Monaten, um 1/24 bei einer Verpflichtung von 24 Monaten, um 1/36 bei einer Verpflichtung von 36 Monaten, um 1/48 bei einer Verpflichtung von 48 Monaten oder um 1/60 bei einer Verpflichtung von 60 Monaten. ⁶ Das Personalwesen legt die Kostenrückerstattung fest.			

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
5. Arbeitszeit und Absenzen (§§ 32 Abs. 2 und 33 Abs. 4 PR)			5. Arbeitszeit und Absenzen (§§ 32 Abs. 2 und <u>3</u> sowie 33 Abs. <u>5</u> PR)
5.1 Arbeitszeit	Stadtpolizei / VSPB AG Gemeinden / Personalverband Aarau / FDP: In der Begleitgruppe wurde das flexible Arbeitszeitmodell besprochen und fand grossen Anklang unter den Teilnehmenden. Dieses Modell wurde unverständlicher Weise nicht in die Vernehmlassungsvorlage integriert. Mit diesem Modell würden keine zusätzlichen Kosten anfallen, jedoch die Attraktivität der Arbeitsplätze gesteigert. Der Kanton Aargau sieht ein solches Modell vor. Gemäss Personalwesen des Kantons Aargau machen beinahe 50% aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von diesem Modell Gebrauch. Ein solches Modell ist auch in der Stadt Aarau einzuführen.	Der Kanton Aargau kennt grundsätzlich das Modell der variablen Arbeitszeit ohne Blockzeiten (vgl. § 6 Abs. 1 und § 13 Abs. 2 AZV). Das bedeutet, dass die tägliche Sollarbeitszeit zwischen 6:00 Uhr bis 20:00 Uhr zu leisten ist. Mit schriftlicher Vereinbarung kann ein flexibles Arbeitszeitmodell vereinbart werden, insbesondere das hier geforderte Bandbreitenmodell (§ 16 Abs. 1 i.V.m. § 18 Abs. 1 AZV. Auf ein flexibles Arbeitszeitmodell besteht jedoch kein Anspruch (§ 17 Abs. 2 Satz 2 AZV). Die Stadt Aarau sieht das Jahresarbeitszeitmodell, also ein flexibles Arbeitszeitmodell, vor. Mit diesem Modell ist eine Gleitzeitkompensation möglich, welche nur durch die betrieblichen Bedürfnisse eingeschränkt wird. Somit können auch ganze Tage und mehrere Tage aneinander bezogen werden. Mit einer zusätzlichen Regelung des Bandbreitenmodells würde eine zusätzliche Variante eingeführt, die nicht flexibler ist als das vorgesehene Jahresarbeitszeitmo-	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
		dell. Im Gegenteil würde dies zu zusätzlichem administrativen Aufwand führen.	
§ 25 Tages-, Abend-, Nacht-, Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit ¹ Als Tagesarbeit gelten Arbeitsleistungen von 06.00 bis 20.00 Uhr. ² Als Abendarbeit geltend Arbeitsleistungen von 20.00 bis 23.00 Uhr. ³ Als Nachtarbeit gelten Arbeitsleistungen von 23.00 bis 06.00 Uhr. ⁴ Als Samstags-, Sonntags- oder Feiertagsarbeiten gelten Arbeitsleistungen von 00.00 bis 24.00 Uhr des entsprechenden Tags.			
		Die Gewährung von Vertrauensarbeitszeit hängt an zwei Bedingungen. Erstens muss die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in der Lohnstufe acht bis zehn eingestuft sein. Andererseits muss sie oder er eine Schlüsselfunktion innehaben (§ 32 Abs. 2 PR).	§ 26 (neu) Vertrauensarbeitszeit ¹(neu) <u>Der Stadtrat kann mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Lohnbänder acht bis zehn Vertrauensarbeitszeit vereinbaren.</u>

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
		Die Vertrauensarbeitszeit basiert darauf, dass die genaue Arbeitszeit nicht mehr erfasst wird. Es soll nur noch erfasst werden, ob an einem bestimmten Tag gearbeitet wurde oder nicht. Zudem sind die Ferientage sowie die abwesenden Tage infolge Krankheit oder Unfall einzutragen. Die Vertrauensarbeitszeit wird für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgesehen, welche bekanntermassen viele Überstunden anhäufen. Da die Arbeitszeit und somit die Überstunden nicht mehr erfasst werden, werden die Überstunden pauschal vergütet. Es wird vermutet, dass die Vergütung durch die zeitliche Gutschrift auf das Sabbaticalkonto erfolgen soll. Bei Wahl der 10 Kompensationstage muss dies Anfangs Jahr so kommuniziert werden. Wenn die Kompensationstage nicht während des Jahres bezogen werden, verfallen sie Ende Jahr. Bei einem Teilzeitpensum reduziert sich die Vergütung nach Absatz 3 entsprechend dem vereinbarten Arbeitspensum.	²(neu) <u>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Vertrauensarbeitszeit sind von der Erfassung der geleisteten Arbeitszeit befreit.</u> ³(neu) <u>Die Arbeitsleistung über die Sollarbeitszeit hinaus wird pro Kalenderjahr pauschal vergütet, wahlweise mit:</u> a) <u>100 Stunden zeitliche Gutschrift für das Sabbatical,</u> b) <u>10 Kompensationstagen.</u> ⁴(neu) <u>Die Vergütung nach Absatz 3 erfolgt pensumbereinigt.</u>

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
§ 26 Arbeitszeitmodell mit flexiblen Arbeitszeiten ¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit flexibler Arbeitszeit können im Rahmen der Betriebs- und Öffnungszeiten sowie der Höchstarbeitszeit Arbeitsbeginn und -ende grundsätzlich frei festlegen. Die betrieblichen Bedürfnisse müssen gewahrt werden. ² Aus betrieblichen Gründen können die Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter in Einzelfällen oder für ganze Gruppen vorübergehend weitere Einschränkungen anordnen. ³ Bei freier Festlegung der Arbeitszeit sind die Bestimmungen über die Inkonvenienzenschädigung und Zulagen nicht anwendbar.			§ 27 (<i>Änderung der Nummerierung</i>)
§ 27 Arbeitszeitmodell mit festen Arbeitszeiten ¹ Muss die Tätigkeit nach festen Arbeitszeiten erbracht werden, hat die Arbeitsleistung nach vorgegebenen Arbeitsplänen zu erfolgen.			§ 28 (<i>Änderung der Nummerierung</i>)

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
² Die jeweilige Abteilungsleiterin oder der jeweilige Abteilungsleiter ist für die Festlegung des Arbeitsplans zuständig. ³ Die Vorgesetzte oder der Vorgesetzte informiert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig, in der Regel jedoch mindestens zwei Wochen im Voraus, über den Arbeitsplan. ⁴ Kurzfristige Änderungen des Arbeitsplans wegen unvorhersehbaren Ereignissen bleiben vorbehalten.	Abteilung Liegenschaften und Betriebe: Absatz 2 ist, entsprechend der bisherigen Regelung in § 18 Abs. 1 aAZV, wie folgt anzupassen: In Absprache mit der Abteilungsleitung sind die Sektionsleiter/innen, Gruppenleiter/innen, Vorarbeiter/innen und Standortleiter/innen für die Festlegung des Arbeitsplanes zuständig.	Die Bestimmung wird umformuliert. Die Kompetenz zur Festlegung des Arbeitsplans kann delegiert werden, jedoch verbleibt die Verantwortung bei der Abteilungsleiterin oder dem Abteilungsleiter.	² Die jeweilige Abteilungsleiterin oder der jeweilige Abteilungsleiter ist für die Festlegung des Arbeitsplans <u>verantwortlich</u>.
§ 28 Jährliche Sollarbeitszeit, Höchstarbeitszeit ¹ Die jährliche Sollarbeitszeit ergibt sich aus der Multiplikation der Anzahl Arbeitstage des betreffenden Jahrs mit der täglichen Sollarbeitszeit von 8,4 Stunden (= 42 Stundenwoche). Bei einem Teilzeitpensum reduziert sich die Sollarbeitszeit entsprechend dem Beschäftigungsgrad.			§ 29 (Änderung der Nummerierung)

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
² Als Arbeitstage gelten auch der Freitag nach Auffahrt, der Vormittag des 24. und des 31. Dezembers, wenn sie auf einen Werktag fallen, sowie die Werktage vom 27. bis und mit 30. Dezember. ³ An Tagen vor Feiertagen beträgt die tägliche Sollarbeitszeit bei einem 100 %-Pensum 7,4 Stunden, am 1. Mai 4,2 Stunden, sofern diese nicht auf einen Samstag oder Sonntag fallen. Bei einem Teilzeitpensum erfolgt eine entsprechend anteilmässige Reduktion der Sollarbeitszeit. ⁴ Das Personalwesen ist für die Berechnung und Bekanntmachung der jährlichen Sollarbeitszeit zuständig ⁵ Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 50 Stunden.	Abteilung Finanzen: Die Aussage zur Sollarbeitszeit des 1. Mai passt nicht in den Absatz mit der Regelung zur Sollarbeitszeit an Tagen vor Feiertagen. Personalverband Aarau: Die Regelung von maximal 50 Arbeitsstunden pro Woche muss Ausnahmen enthalten. Diese starre Formulierung lässt keine weiteren Arbeitsleistungen zu.	Die Bestimmung wird dem Antrag entsprechend geändert. Bei den 50 Stunden handelt es sich nicht um eine starre Limitierung. Diese Grenze entspricht dem Arbeitsgesetz und dient dem Gesundheitsschutz. Im Einzelfall kann es bei Vorliegen besonderer Umstände nötig sein, Arbeitsleistung von mehr als 50 Stunden pro Woche anzuordnen.	² Als Arbeitstage gelten auch der Freitag nach Auffahrt, der Vormittag des <u>1. Mai</u>, sowie des 24. und 31. Dezembers, wenn sie auf einen Werktag fallen und die Werktage vom 27. bis und mit 30. Dezember. ³ An Tagen vor Feiertagen beträgt die tägliche Sollarbeitszeit bei einem 100 %-Pensum 7,4 Stunden, sofern diese nicht auf einen Samstag oder Sonntag fallen. Bei einem Teilzeitpensum erfolgt eine entsprechend anteilmässige Reduktion der Sollarbeitszeit.

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
§ 29 Geleistete Arbeitszeit ¹ Als geleistete Arbeitszeit gilt die Zeit, während der eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter für die Arbeitgeberin am Arbeitsplatz oder extern tätig ist. ² Die Zeit für Dienstreisen gilt als geleistete Arbeitszeit, nicht aber Essenspausen und Übernachtungen. Sie ist anhand der Abfahrts- und Ankunftszeit am Arbeitsort oder am Wohnort zu berechnen, je nachdem was zeitlich näher am Reiseziel liegt. ³ Bei mehrtägigen Dienstreisen kann maximal die tägliche Sollarbeitszeit von 8,4 Stunden angerechnet werden.			§ 30 (<i>Änderung der Nummerierung</i>)

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
§ 30 Überstunden, Überzeit ¹ Überstunden sind Arbeitszeit, die über die vertraglich vereinbarte Sollarbeitszeit hinaus bis zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit von fünfzig Stunden auf Anordnung der zuständigen Vorgesetzten oder des zuständigen Vorgesetzten oder mit deren nachträglicher Genehmigung geleistet werden.	Werkhof & Grünflächenpflege: Die Ausnahmeregelung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Werkhofs und der Grünflächenpflege soll beibehalten werden. Eine einheitliche Regelung für den Abbau der Überstunden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Werkhofes und der Grünflächenpflege ist unrealistisch. Ein strenger Winter kann das Überzeitkonto einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stark ansteigen lassen und erreicht im März in der Regel den Höchststand.	Bisher ist in § 7 Abs. 3 aPV vorgesehen, dass die Überstunden grundsätzlich mit Freizeit zu kompensieren sind. Allenfalls kann der Stadtrat in begründeten Fällen die ganze oder teilweise Auszahlung bewilligen. Die Saldierung der Gleitzeit muss nicht am Jahresende erfolgen, sondern beispielsweise auch Mitte Jahr. Dadurch ist in den Sommermonaten ein Abbau durch Bezug von Freizeit möglich. Konnten nicht die ganzen Überstunden mit Freizeit ausgeglichen werden, so kommen die Regelungen von § 38 PV zur Anwendung. Die neue Regelung entspricht in den wesentlichen Teilen der bisherigen Regelung. Bis zu wöchentlich 50 Arbeitsstunden wird nicht unterschieden, ob sie angeordnet sind oder nicht.	§ 31 (<i>Änderung der Nummerierung</i>) ¹ Überstunden sind Arbeitszeit, die über die vertraglich vereinbarte Sollarbeitszeit hinaus bis zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit von fünfzig Stunden geleistet werden.

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
² Überzeit ist Arbeitszeit, die über die wöchentliche Höchstarbeitszeit von fünfzig Stunden hinaus geleistet wird. Sie muss vorgängig von der Vorgesetzten oder dem Vorgesetzten genehmigt werden. ³ Überstunden und Überzeit sind durch Gewährung von Freizeit von gleicher Dauer im Rahmen der Jahresarbeitszeit zu kompensieren.	Personalverband Aarau: Die Definition ist falsch. Überzeit ist Arbeitszeit, die über die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden hinaus geleistet wird. Das sind in der Regel auch gleichzeitig Überstunden, wenn kein vorbestehender Minussaldo gegeben ist. Absatz 2 widerspricht § 28 Abs. 5 PV, der keine weiteren Arbeitsleistungen über 50 Stunden in der Woche zugesteht.	Die Definition stimmt. Einerseits liegt die Regelung der Arbeitszeit in der Gemeindeautonomie. Da daher grundsätzlich keine gesetzlichen Vorgaben zu beachten sind, kann die Definition beliebig erfolgen. Andererseits folgt die Definition der Unterscheidung von Überstunden (Art. 321c OR) und Überzeit (Art. 12 ArG). Es kann auf die Stellungnahme zu § 29 Abs. 5 PV verwiesen werden.	² Überzeit ist Arbeitszeit, die über die wöchentliche Höchstarbeitszeit von fünfzig Stunden hinaus geleistet wird. Sie muss <u>von der Vorgesetzten oder dem Vorgesetzten vorgängig angeordnet oder nachträglich</u> genehmigt werden.
§ 31 Unterbrechung und Pause ¹ Bei einer Arbeitszeit ab sechs Stunden ist eine Unterbrechung von mindestens dreissig Minuten einzuhalten. Die Unterbrechung gilt nicht als Arbeitszeit.			§ 32 (Änderung der Nummerierung)

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
² Lassen es die betrieblichen Bedürfnisse zu, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine bezahlte Pause von zehn Minuten pro Arbeitshalbtage (4,2 Stunden) beziehen. Der nachträgliche Bezug ist nicht möglich.	Abteilung Finanzen: Die Formulierung sollte präziser werden. Bei einer wortgetreuen Umsetzung wäre es nicht zulässig, am Nachmittag eine Tagespause von 20 Minuten zu halten.	Dem Antrag wird Folge gegeben. Die bisherige Praxis soll übernommen werden. Verhindert werden soll einzig, dass die Pause missbräuchlich bezogen wird. Zum Beispiel, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter am Freitagnachmittag eine Stunde mehr Arbeitszeit einträgt, als sie oder er tatsächlich arbeitet und dies damit begründet, dass während der Woche die Pause nicht bezogen wurde.	² Lassen es die betrieblichen Bedürfnisse zu, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine bezahlte Pause von zehn Minuten pro Arbeitshalbtage (4,2 Stunden) <u>oder von 20 Minuten pro Arbeitstage (8,4 Stunden)</u> beziehen. Der nachträgliche Bezug ist nicht möglich.
5.2 Absenzen			
§ 32 Anrechenbare Fehlzeiten ¹ Abwesenheit infolge Krankheit, Unfall, Militär-, Zivildienst oder zivilen Ersatzdienst, Ferien, bezahltem Urlaub, bezahlter Fort- und Weiterbildung sowie Kurzabsenzen werden als Arbeitszeit gemäss der 42-Stundenwoche (5 x 8,4 Stunden) angerechnet. Bei einem Teilzeitpensum erfolgt die Anrechnung dem Beschäftigungsgrad entsprechend.	Personalverband Aarau: Nicht erfasst werden Fälle, bei denen das Arbeitszeitmodell zulässt, dass auch Tage gewechselt werden können.	Fehlzeiten werden nach der effektiven Arbeitsplanung berücksichtigt.	§ 33 (Änderung der Nummerierung)

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
² Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit flexiblen Arbeitszeiten, die mit ihrer Vorgesetzten oder ihrem Vorgesetzten fixe Arbeitstage vereinbart haben, wird bei Abwesenheit infolge Krankheit oder Unfall die vereinbarte Zeit angerechnet. In Bezug auf Ferien, Feiertage und Kurzabsenzen gilt Absatz 1. ³ Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit festen Arbeitszeiten wird bei Abwesenheit infolge Krankheit oder Unfall die zu leistende Zeit pro Arbeitstag angerechnet. In Bezug auf Ferien, Feiertage und Kurzabsenzen gilt Absatz 1.	Personalverband Aarau: Die Bestimmung erscheint nicht ganz klar. In Absatz 2 werden Teilzeitmitarbeitende angesprochen, die flexible Arbeitszeiten haben, aber an fixen Arbeitstagen ihre Arbeit erbringen. In Absatz 3 werden Teilzeitmitarbeitende angesprochen, die feste Arbeitszeiten haben.	Vorgesehen ist, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter grundsätzlich flexible Jahresarbeitszeit haben. Ausgenommen sind jene Berufsgruppen, bei denen nach einem festen Arbeitsplan gearbeitet werden muss (z.B. bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Pflegeheim oder bei der Stadtpolizei). Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Teilzeitpensum und einem flexiblen Arbeitszeitmodell können fixe Arbeitstage vereinbart werden. Dies fördert die Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit und des Privatlebens. Zudem dient es der Koordination unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, indem man klar weiss, wann eine Person an ihrem Arbeitsplatz ist und wann nicht. Absatz 2 nimmt auf letztere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bezug.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
§ 33 Kurzabsenzen ¹ Als Kurzabsenzen gelten nicht planbare und nicht auf ausserhalb der Arbeitszeit terminierbare Besorgungen, Therapiebesuche, Arztbesuche, Zahnarztbesuche sowie Abwesenheiten infolge Erfüllung gesetzlicher Pflichten. Es darf nur die absolut notwendige Zeit für Kurzabsenzen beansprucht werden. ² Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Teilzeitbeschäftigung werden Kurzabsenzen nur in Ausnahmefällen gewährt. ³ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ihre Vorgesetzte oder ihren Vorgesetzten vorgängig über Kurzabsenzen zu informieren. ⁴ Die Anrechnung von Kurzabsenzen gemäss § 32 erfolgt maximal bis zur täglichen Sollarbeitszeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.	Personalverband Aarau: Für die Kurzabsenzen von Teilzeitbeschäftigten ist eine Beschränkung auf Teilzeitbeschäftigte mit einem Pensum von weniger als 70 % vorzusehen.	Eine feste Grenze ist nicht sinnvoll. Aufgrund des Verhältnismässigkeitsprinzips soll die Bestimmung offen formuliert werden, so dass eine einzelfallgerechte Entscheidung möglich bleibt.	§ 34 (<i>Änderung der Nummerierung</i>)

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
§ 34 Absenzmanagement ¹ Wissen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um künftig längere Absenzen (Militärdienst, Spitalaufenthalte usw.), haben sie ihre Vorgesetzte oder ihren Vorgesetzten umgehend darüber zu informieren, auch wenn der genaue Termin oder die Dauer noch nicht feststeht. ² Arztzeugnisse sind von den Abteilungen an das Personalwesen weiterzuleiten. Auffällige Absenzen hat die Vorgesetzte oder der Vorgesetzte dem Personalwesen zu melden.			§ 35 (<i>Änderung der Nummerierung</i>)
5.3 Zeiterfassung			
§ 35 Erfassung der Arbeitszeit und anrechenbaren Fehlzeit ¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zugang zu einem PC-Arbeitsplatz erfassen grundsätzlich persönlich und täglich die geleistete Arbeitszeit sowie die anrechenbaren Fehlzeiten elektronisch.			§ 36 (<i>Änderung der Nummerierung</i>)

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
² Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ohne Zugang zu einem PC-Arbeitsplatz erfolgt die Erfassung gemäss Absatz 1 in der Regel wöchentlich durch eine von der Abteilungsleiterin oder dem Abteilungsleiter zu bestimmenden Stelle abteilungsintern einzeln oder zentral. ³ Bei der Erfassung der geleisteten Arbeitszeit müssen der Arbeitsbeginn, die Unterbrüche und das Arbeitsende ersichtlich sein. Die Abteilungsleiterin oder der Abteilungsleiter kann in Ausnahmefällen die Sollarbeitszeiterfassung erlauben. ⁴ Die Abteilungsleiterin oder der Abteilungsleiter kann festlegen, dass die geleistete Arbeitszeit detaillierter erfasst wird. Für die detailliertere Erfassung legt die Abteilungsleiterin oder der Abteilungsleiter die Rubriken fest. ⁵ Bei längerer Abwesenheit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters kann die Vorgesetzte oder der Vorgesetzte die Erfassung stellvertretend vornehmen.	Abteilung Finanzen: Der Begriff «die Sollarbeitszeiterfassung» ist zu ändern in «Erfassung der Arbeitsdauer».	Der Antrag wird entsprechend umgesetzt.	³ Bei der Erfassung der geleisteten Arbeitszeit müssen der Arbeitsbeginn, die Unterbrüche und das Arbeitsende ersichtlich sein. Die Abteilungsleiterin oder der Abteilungsleiter kann in Ausnahmefällen die Erfassung <u>der Arbeitsdauer</u> erlauben.

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
§ 36 Kontrolle der Arbeitszeit ¹ Die Vorgesetzte oder der Vorgesetzte hat die pro Monat erfasste Zeit der unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Regel bis am 6. Tag des Folgemonats elektronisch zu visieren. ² Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter visieren unter Einhaltung der Vorgaben ihre Arbeitszeiterfassung selber. ³ Die Vorgesetzte oder der Vorgesetzte hat bei Abwesenheit dafür zu sorgen, dass die entsprechenden Daten durch eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter innert Frist visiert werden.			§ 37 (<i>Änderung der Nummerierung</i>)
5.4 Verhältnis der geleisteten Arbeitszeit zur Sollarbeitszeit			
§ 37 Gleitzeit ¹ Die Differenz zwischen der erfassten Zeit und der Sollarbeitszeit wird als positive oder negative Gleitzeit bezeichnet.			§ 38 (<i>Änderung der Nummerierung</i>)

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
§ 38 Übertrag ¹ Am Ende eines Kalenderjahrs darf unabhängig vom Beschäftigungsgrad ein positiver oder negativer Gleitzeitsaldo von maximal 50 Stunden auf das neue Jahr übertragen werden. Das für das Personal zuständige Mitglied des Stadtrats kann in Ausnahmefällen einen Übertrag von mehr als 50 Stunden erlauben.	SVP: Die Absätze 2 bis 4 sind ersatzlos zu streichen. Es ist davon auszugehen, dass genügend Mitarbeiter vorhanden sind, um die anfallende Arbeit zu erledigen. Die SVP erachtet die Sicherstellung von maximal 50 Stunden Gleitzeitsaldo als Führungsaufgabe der Vorgesetzten. Personalverband Aarau: Ein Übertrag muss in jedem Fall dann erlaubt werden, wenn es sich beim positiven Gleitzeitsaldo um angeordnete Überstunden handelt. VPOD: Es soll möglich sein, auf berechtigten Antrag hin einen Übertrag von mehr als 50 Stunden zu ermöglichen. Gerade bei angeordneten Überstunden hat der Mitarbeitende keinen Einfluss auf das Saldo Ende Jahr und es gibt auch Situationen, in denen diese innerhalb des Jahres nicht kompensiert werden können.	Öffentliche Aufgaben müssen erfüllt werden. Somit entspricht es der Realität, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr als 50 Stunden positive Gleitzeit anhäufen. Dies wird aber nicht gefördert. Es ist notwendig, eine Regelung dafür vorzusehen. Beträgt die Überzeit beim Übertrag mehr als 50 Stunden, kann mit Zustimmung des für das Personal zuständigen Mitglieds des Stadtrats ein Übertrag erfolgen. Es kann auf die vorangehende Stellungnahme verwiesen werden.	§ 39 (<i>Änderung der Nummerierung</i>)

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
² Für einzelne Organisationseinheiten kann der Ausgleich des Gleitzeitsaldos während dem Kalenderjahr erfolgen. Zuständig für diesen Entscheid ist die Abteilungsleiterin oder der Abteilungsleiter mit Zustimmung der Leiterin oder des Leiters Personal.	CVP: Es sollte geprüft und dahingehend geändert werden, dass der Beschäftigungsgrad bei der Anzahl der übertragbaren Stunden berücksichtigt wird. Es kann nicht sein, dass Mitarbeitende mit einem Kleinstpensum 50 Stunden plus oder minus auf das neue Jahr übertragen. Sie sollten wie die Mitarbeitenden mit einem Vollpensum den Abbau ihres Gleitzeitüberhangs ebenfalls planen und vollziehen. Lukas Rauchenstein (Stadtbaudamt): Die Zuständigkeit sollte beim direkten Vorgesetzten, mit Meldung an das Personalwesen, liegen.	Bei kleinen Pensen würde dies zu einer nicht handhabbaren Situation führen. Eine Ungleichbehandlung nur aufgrund des Arbeitspensums erscheint nicht als gerechtfertigt. Es handelt sich um eine Ausnahmeregelung. Daher soll die Zuständigkeit beim für das Personal zuständigen Mitglied des Stadtrats liegen. Damit wird eine einheitliche Anwendung gewährleistet.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
³ Ein 50 Stunden übersteigender positiver Gleitzeitsaldo verfällt entschädigungslos ab der 51. bis und mit der 74. Stunde für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Lohnbänder 1 bis 7, und bis und mit der 119. Stunde für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Lohnbändern 8 bis 10. Bei einem Teilzeitpensum erfolgt der Verfall entsprechend dem Beschäftigungsgrad.	Abteilung Finanzen: Zumindest in den Notizen braucht es einen Hinweis, dass die verfallende Gleitzeit dem Sabbaticalkonto gutgeschrieben wird und dass beim Gleitzeitsaldo, der über die Kürzung hinausgeht, eine Wahlfreiheit (Auszahlung oder Sabbaticalkonto) besteht. Personalverband Aarau: Angeordnete Gleitzeitstunden oder solche die sehr kurzfristig Ende Jahr (Winterdienstesätze beim Werkhof, unvorhersehbare Einsätze bei der Polizei) nicht unter Absatz 3 fallen. Kindes- und Erwachsenenschutz: Überzeiten, welche aus den betrieblichen Situationen heraus entstehen, dürfen nicht mehr verfallen. Sie sollen, soweit möglich, kompensiert werden und falls nicht möglich, nach Absprache der Teamleitung finanziell ausgeglichen werden. Überzeiten zu streichen, gerade wenn die Mitarbeitenden hohes Engagement zeigen und zu mehr Arbeit bereit sind, ist kontraproduktiv. Es kann zu einer verminderten Bereitschaft führen, extra Arbeiten anzunehmen und sich auf Projekte einzulassen.	Der Bericht wird entsprechend ergänzt. Im Einzelfall ist gemäss Absatz 1 eine Ausnahmeregelung möglich. Der Werkhof hat bisher die Gleitzeit nicht saldiert. Die Saldierung muss nicht Ende Jahr erfolgen. Überzeit ist soweit möglich mit Freizeit zu kompensieren. Bis zu 50 Stunden können bedingungslos übertragen werden. Beträgt die angeordnete Überzeit mehr als 50 Stunden, kann das für das Personal zuständige Mitglied des Stadtrats den Übertrag von mehr als 50 Stunden erlauben.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
⁴ Ein positiver Gleitzeitsaldo, der über die Kürzung gemäss Absatz 3 hinausgeht, wird ohne Zuschlag vergütet. Der massgebende Stundenansatz für die Vergütung beträgt bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 42 Stunden $1/(42 \times 52) = 1/2184$ des Jahresbruttolohns (ohne Lohnzulagen). ⁵ Ein 50 Stunden übersteigender negativer Gleitzeitsaldo führt zu einer Reduktion des Lohns des folgenden Jahrs. ⁶ Übertragene Gleitzeit kann im Einvernehmen mit der Vorgesetzten oder dem Vorgesetzten im Verhältnis 1:1 kompensiert werden, wenn die betrieblichen Bedürfnisse es zulassen.	Abteilung Liegenschaften und Betriebe: Der Absatz ist so zu präzisieren, dass der Lohnabzug um die Fehlstunden aus dem Vorjahr temporär reduziert wird. Die Reduktion kann anteilmässig auf die dreizehn Lohnzahlungen verteilt oder einmalig mit einem Monatslohn verrechnet werden und ist mit der betroffenen Mitarbeiterin oder dem betroffenen Mitarbeiter zu vereinbaren.	Geregelt werden seltene Einzelfälle. Damit man diesen gerecht werden kann, macht es Sinn, dass die genaue Rückzahlung aufgrund einer Absprache mit dem Personalwesen einzelfallgerecht erfolgt. Auf eine generelle Regelung ist zu verzichten.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
§ 39 Gleitzeit bei Auflösung des Anstellungsverhältnisses ¹ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat die positive oder negative Gleitzeit innert der ordentlichen Kündigungsfrist zu kompensieren, wenn die betrieblichen Bedürfnisse es zulassen. ² Ein positiver Gleitzeitsaldo wird ohne Lohnzulagen und ohne Zuschläge ausbezahlt, wenn die Kompensation bis zum Austrittstag wegen betrieblichen Bedürfnissen nicht möglich war. Ansonsten verfallen sie entschädigungslos. ³ Ein negativer Gleitzeitsaldo am Austrittstag führt zu einer entsprechenden Lohnreduktion.	Lukas Rauchenstein (Stadtbaupraktikant): Wenn ein negativer Gleitzeitsaldo nach Absatz 3 vom Lohn abgezogen wird, ist ein positiver Gleitzeitsaldo, der wegen den betrieblichen Bedürfnissen nicht abgebaut werden kann, abzugelten. Abteilung Finanzen: Der Widerspruch zwischen dem Absatz 2 (Verfall) und dem Kommentar (... wird neu bei Austritt in jedem Fall ausbezahlt) ist zu bereinigen.	Dies wird in der Bestimmung so festgehalten. Ein Verfall kommt nur dann in Betracht, wenn dem Abbau des positiven Gleitzeitsaldos keine betrieblichen Bedürfnisse entgegenstanden, so dass der Abbau der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zumutbar war. Der Bericht wird entsprechend angepasst.	§ 40 (<i>Änderung der Nummerierung</i>) ² Ein positiver Gleitzeitsaldo wird ohne Lohnzulagen und ohne Zuschläge ausbezahlt, wenn die Kompensation bis zum Austrittstag wegen betrieblichen Bedürfnissen nicht möglich war. Ansonsten <u>verfällt er</u> entschädigungslos.

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
6. Ferien und Urlaub			
§ 40 Ferienbezug, Erkrankung und Unfall während den Ferien (§ 35 PR) ¹ Die Vorgesetzte oder der Vorgesetzte entscheidet über den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soweit Rücksicht, als dies mit den betrieblichen Bedürfnissen vereinbar ist. ² Ferien sind bis spätestens Ende April des folgenden Jahrs zu beziehen. ³ Die Ferien haben der Erholung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zu dienen. Ist der Erholungszweck infolge Krankheit oder Unfall nicht gegeben, werden die durch ein Arztzeugnis ausgewiesenen Krankheits- und Unfalltage nachgewährt, wenn es sich um Arbeitstage handelt. ⁴ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat das Personalwesen sowie die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten unverzüglich über eine Erkrankung oder einen Unfall während den Ferien zu informieren.			§ 41 (<i>Änderung der Nummerierung</i>)

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
§ 41 Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit (§ 38 PR) ¹ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat für Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit einen Antrag an die Anstellungsinstanz zu stellen. Diese entscheidet mit Zustimmung der Leiterin oder dem Leiter Personal über die Gewährung des Urlaubs. ² Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat einen Anspruch auf Jugendurlaub, wenn das Gesuch mehr als zwei Monate im Voraus gestellt wurde und keine unvorhersehbaren betrieblichen Notfälle eintreten.			§ 42 (<i>Änderung der Nummerierung</i>)
§ 42 Unbezahlter Urlaub (§ 39 PR) ¹ Unbezahlte Urlaube werden wochenweise für mindestens zwei Kalenderwochen am Stück gewährt. ² In den unbezahlten Urlaub fallende Feiertage werden nicht vergütet oder nachgewährt. ³ Ein Tag unbezahlter Urlaub entspricht 1/365 des Jahreslohns (ohne Lohnzulagen).			§ 43 (<i>Änderung der Nummerierung</i>)

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
⁴ Zuständig für die Gewährung des unbezahlten Urlaubs ist die Anstellungsinstanz mit Zustimmung der Leiterin oder dem Leiter Personal.			
§ 43 Gewährung des Sabbaticals, Bezahlung, Weiterbildungskosten (§ 40 PR) ¹ Das Sabbatical darf nur dann gewährt werden, wenn die betrieblichen Bedürfnisse es zulassen und eine genügende Stellvertretung sichergestellt ist.	Lukas Rauchenstein (Stadtbaupersonalverband): Der Wortlaut ist so anzupassen, dass das Sabbatical gewährt wird, wenn die Bedingungen erfüllt sind. Personalverband Aarau: Es wird zu einseitig auf die betrieblichen Bedürfnisse fokussiert, so dass ein Sabbatical nur für Mitarbeitende möglich ist, die man ohnehin nicht so dringend braucht. Die Formulierung ist so anzupassen, dass ein mit der Abteilungsleitung abgesprochenes Sabbatical nicht mehr widerrufen werden kann.	Selbst wenn die Bedingungen erfüllt sind, ist auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen. Ob diese den Bezug eines Sabbaticals zulassen, ist vorgängig zu überprüfen. Es ist nicht davon auszugehen, dass die Arbeitgeberin Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, die man eigentlich nicht braucht. Solche Personen könnten vermutlich auch nicht das Zeitkonto füllen. Dies entspricht dem Vertrauensschutz und muss nicht separat geregelt werden. Das Sabbatical muss über eine längere Zeit geplant werden. Die Bewilligung der Arbeitgeberin zum Bezug des Sabbaticals ist gleich zu behandeln, wie die Gewährung der Ferientage.	§ 44 (<i>Änderung der Nummerierung</i>)

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
² Zuständig für die Gewährung eines Sabbaticals ist die Anstellungsinstanz. ³ Das Sabbatical wird in dem Umfang von der Arbeitgeberin bezahlt, als die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter dafür Arbeitsstunden angespart hat. Massgebend sind die geleisteten Arbeitsstunden ohne Zuschläge und Zulagen. ⁴ Die Kosten für die Weiterbildung während des Sabbaticals trägt vollumfänglich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter.	SVP: Ein Sabbatical soll mit unbezahltem Urlaub und Ferientagen von Treuprämien ermöglicht werden.	Das Sabbatical soll ohne falsche Anreize eingeführt werden. Während dem Sabbatical würde dann grundsätzlich gar kein Lohn ausbezahlt, was dazu führen würde, dass generell auf den Bezug des Sabbaticals verzichtet wird. Dies widerspricht dem Bestreben der Stadt Aarau als attraktive Arbeitgeberin.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
§ 44 Zeitkonto beim Sabbatical (§ 40 PR) ¹ Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die Hälfte der zu streichenden Stunden gemäss § 38 Abs. 3 auf ein Zeitkonto gutgeschrieben.	SVP: Dieser Paragraph ist ersatzlos zu streichen. Toni von Däniken (Stadtpolizei): Das Zeitkonto sollte auch mit jenen Ferientagen geäufnet werden können, welche die vier Ferienwochen gemäss OR überschreiten. Sonst könnte von der Stadtpolizei kaum jemand das Zeitkonto äufnen. Sollte das Zeitkonto nur mit Stunden geäufnet werden können, sollte es den Angestellten freigestellt sein, wie viele Stunden sie von den maximal 50 übertragbaren Überstunden auf das Zeitkonto überführen wollen. Marco Salvini (Stadtkanzlei): Das Zeitkonto soll auch mit dem dreizehnten Monatslohn oder Anteile davon geäufnet werden können. Falls notwendig, könnte diese Umwandlungsmöglichkeit eingeschränkt werden (z.B. einmalig oder anteilsweise aber maximal einen Monat).	Es kann auf die vorhergehende Stellungnahme verwiesen werden. Ferien dienen der Erholung von der geleisteten Arbeit im betreffenden Jahr. Das Bedürfnis an Ferien steigt mit fortschreitendem Lebensalter. Damit kein falscher Anreiz geschaffen wird, sollen die Hälfte der 50 Überstunden übersteigenden 24 oder 69 Stunden gestrichen werden. Es gibt keinen 13. Monatslohn, sondern einen Jahreslohn, der in 13 Teile ausbezahlt wird (vgl. § 45 Abs. 1 PV). Der Lohnanteil soll nicht in Ferien umgewandelt werden.	§ 45 (<i>Änderung der Nummerierung</i>) ¹ Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die Hälfte der zu streichenden Stunden gemäss § <u>39</u> Abs. 3 auf ein Zeitkonto gutgeschrieben.

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
	Abteilung Liegenschaften und Betriebe: Das Sabbatical soll so eingerichtet werden, dass allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, auch jenen mit festen Arbeitszeiten, diese Möglichkeit offen steht. Die Abteilungs- oder Sektionsleitung soll dafür saisonal oder situativ bedingte Erarbeitung von Überzeit gewähren können dürfen. Für die längere Absenz einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters sind die Stellvertretungen bzw. die finanziellen Ressourcen zu budgetieren und zu schaffen. Das Sabbatical soll ein Jahr vor Bezug angemeldet werden müssen, zwecks Regelung der Stellvertretung und Budgetierung der erforderlichen Stellvertretungsressourcen.	Das Sabbatical steht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offen. Es soll kein falscher Anreiz zur Leistung von Arbeit zum ausschliesslichen Zweck des Sabbaticals geschaffen werden. Anstatt eines Sabbaticals kann auch unbezahlter Urlaub bezogen werden. Das Sabbatical muss längerfristig geplant werden. Damit ist es den Abteilungen möglich, den personellen Ausfall frühzeitig planen zu können. Es kann auf die vorhergehende Stellungnahme verwiesen werden.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
² Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können verlangen, dass die Stunden gemäss § 38 Abs. 4 ebenfalls auf das Zeitkonto übertragen werden. ³ Das Zeitkonto kann bis zu drei Monaten gemäss aktuellem Arbeitspensum geöfnet werden.	Personalverband Aarau: Zusätzlich soll das Zeitkonto mit maximal der Hälfte der über dem gesetzlichen Minimum liegenden Ferien und ein Teil oder alle der Ende Jahr noch offenen (max. 50) Überstunden ebenfalls geöfnet werden können. Überstunden dürfen im Gegensatz zur Überzeit (51 bis 74 Stunden) nicht gestrichen werden. Sie müssen jedoch innerhalb einer mit der Abteilungsleitung vereinbarten Zeit bezogen werden.	Der Antrag braucht die Begriffe Überstunden und Überzeit falsch. Die Ferien müssen bezogen werden, damit sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihrem Alter entsprechend erholen können. Damit kein falscher Anreiz entsteht, soll nur die Hälfte der 50 Überstunden übersteigen 24 oder 69 Stunden auf das Zeitkonto übertragen werden können.	² Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können verlangen, dass die Stunden gemäss § <u>39</u> Abs. 4 ebenfalls auf das Zeitkonto übertragen werden.
7. Lohn, Inkonvenienzen, Zulagen, Spesen, andere Auslagen			
§ 45 Lohnauszahlung, Auszahlung des 13. Monatslohnes (§ 41 PR) ¹ Der Jahreslohn wird in dreizehn gleichen Teilen monatlich ausbezahlt. ² Stundenlöhne und Inkonvenienzen werden im Folgemonat ausbezahlt.			§ 46 (<i>Änderung der Nummerierung</i>)

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
³ Der 13. Monatslohn wird mit dem Novemberlohn ausbezahlt. Bei Ein- oder Austritt während des Kalenderjahres besteht ein anteilmässiger Anspruch auf den 13. Monatslohn.			
§ 46 Inkonvenienzentschädigung (§ 41 Abs. 3 PR) ¹ Für Arbeiten unter erschwerten Bedingungen wie Arbeiten im Wasser, Bach-, Kloaken- und Stollenreinigung wird, wenn ausschliesslich im Wasser oder in Rohrleitungen gearbeitet werden muss, eine Inkonvenienzentschädigung von 50 % ausgerichtet. ² Beladerinnen und Belader von Kehr- richtfahrzeugen erhalten eine Inkonvenienzentschädigung von Fr. 2.– pro geleistete Stunde. ³ Die Inkonvenienzentschädigung kann mit Zulagen kumuliert werden.	Abteilung Liegenschaften und Betriebe: Die Bestimmung ist wie folgt zu präzisieren: Eine Inkonvenienzentschädigung soll mit 50 % Lohnzuschlag erfolgen.	Die Bestimmung wird dem Antrag entsprechend präzisiert und um die Berechnungsgrundlage in einem neuen Absatz 2 ergänzt.	§ 47 (<i>Änderung der Nummerierung</i>) ¹ Für Arbeiten unter erschwerten Bedingungen wie Arbeiten im Wasser, Bach-, Kloaken- und Stollenreinigung wird, wenn ausschliesslich im Wasser oder in Rohrleitungen gearbeitet werden muss, eine Inkonvenienzentschädigung <u>in Form eines Lohnzuschlages</u> von 50 % ausgerichtet. ² (<i>eingeschoben</i>) <u>Der für die Inkonvenienzentschädigung massgebende Stundenlohn entspricht 1/2184 des Jahresbruttolohns (ohne Lohnzulagen) bei einem 100 %-Pensum.</u> ³ (<i>Änderung der Nummerierung</i>) ⁴ (<i>Änderung der Nummerierung</i>)

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
§ 47 Zulagen (§ 41 Abs. 3 PR) ¹ Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten folgende Geldzulagen: a) Fr. 7.50 pro Stunde für angeordnete Abend- und Nachtarbeit, b) Fr. 7.50 pro Stunde für angeordnete Samstags-, Sonntags- und Feiertageinsätze.	Stadtpolizei / VSPB AG Gemeinden: Die Zulagen für einzelne Abteilungen müssen grundsätzlich separat geregelt werden, damit den einzelnen Berufsgruppen marktgerechte Löhne und Zulagen entrichtet werden können. Die Zulagen der Stadtpolizei sind im kantonalen Vergleich eher unterdurchschnittlich angesiedelt. Die Zulagen der Stadtpolizei sollen sich an anderen Polizeikorps ausrichten und nicht an anderen Berufsgruppen. Markant unterschiedlichen Löhne und Zulagen beeinträchtigen die Einstellung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und haben den Abgang von bestehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Folge. Bereits drei Personen der Stadtpolizei sind nach Baden und eine nach Wettingen gewechselt, aber niemand von Baden oder Wettingen nach Aarau.	Die Bestimmung schliesst Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Stundenlohn nicht aus. Voraussetzung ist lediglich, dass in der massgebenden Zeit Arbeitsleistung angeordnet wird. Mit den Zulagen will die Arbeitgeberin Arbeitsleistung entschädigen, die in Zeiten erfolgt, in der die Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Freizeit haben. Indem allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Rücksicht auf ihre Funktion der gleiche Zuschlag gewährt wird, kann die bisherige unbegründete Ungleichbehandlung ausgeglichen werden. Der Lohn ist von den Zulagen zu unterscheiden. Die Zulagen stellen keinen Lohnbestandteil dar. Während der Lohn das Entgelt für die erbrachte Arbeitsleistung ist, sollen die Zulagen Arbeit ausserhalb der gewöhnlichen Arbeitszeiten zusätzlich entschädigen.	§ 48 (<i>Änderung der Nummerierung</i>)

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
	Die Zulagen nach lit. a und b sind mindestens auf Fr. 8.50 bzw. Fr. 9.– anzusetzen. Die Zulagen der Stadtpolizei sind im kantonalen Vergleich bereits heute schon unterdurchschnittlich angesiedelt. Es ist dem Umstand Rechnung zu tragen, dass die Stadtpolizei viel mehr mit ausserordentlichen Einsätzen konfrontiert ist, als andere Polizeikorps im Kanton Aargau. Die Kürzung des Grundlohns bei der Stadtpolizei aufgrund einer Erhöhung der Geldzulagen ist aus den vorhergehenden Gründen nicht angebracht.	Die Umsetzung des neuen Rechts soll zu keinen Kürzungen der Gesamtentschädigung führen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bisher Fr. 6.50 Zulagen erhalten haben, erhalten neu Zulagen von Fr. 7.50 ohne Ausgleich des Grundlohns. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bisher mehr Zulagen erhalten haben, wird die Differenz in den Lohn eingerechnet. Wird im Einzelfall die Obergrenze des Lohnbandes überschritten, ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im nächst höheren Lohnband einzustufen. Dadurch werden neue Lohnentwicklungsmöglichkeiten geschaffen. Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei denen die Zulagen bisher in den Lohn einberechnet waren, wird Lohn und Zulage wieder getrennt. Es wird vorgebracht, dass mit der Kürzung der Zulagen ein wichtiger Anreiz zur freiwilligen Arbeitsleistung zu den erfassten Tageszeiten gemindert wird. Dies trifft allenfalls nur auf jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu, bei denen die Zulagen unter dem neuen Recht geringer ausfallen. Wie bisher kann ein Mangel an Freiwilligen mittels Weisungsrecht ausgeglichen werden.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
	Lukas Rauchenstein (Stadtbaudamt) / Personalverband Aarau: Die Reduktion der Zulagen scheint unangemessen. Diejenigen, die nachts und am Wochenende arbeiten müssen sind fair, mindestens auf dem heutigen Niveau, zu entschädigen. Ansonsten sind die betroffenen Personen in den Lohnbändern aufzustufen.	Zudem soll die Arbeitgeberin mit der neuen Regelung der Zulagen an Attraktivität verlieren. Es wird dabei ausser Acht gelassen, dass die Höhe der Zulagen nur ein geringer Teil des Anreizes ist. Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Funktionen, die marktüblich höhere Zulagen haben, kann dies mit einem entsprechend höheren Lohn ausgeglichen werden. Zudem nimmt die Arbeitgeberin in anderen Bereichen eine Vorreiterrolle ein, wie beispielsweise beim Sabbatical oder dem Zeitzuschlag.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
	Abteilung Liegenschaften und Betriebe: Die Bestimmung ist so zu ergänzen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch ohne Festanstellung, welche auf Stundenbasis arbeiten, dieselben Zulagen erhalten. Damit kein Lohnabbau erfolgt, sollen folgende Zulagen ausgerichtet werden: - 50 % Geldzulage für angeordnete Abend- und Nachtarbeit - 50 % Geldzulage für angeordnete Samstagsarbeit - 75 % Geldzulage für angeordnete Sonntags- und Feiertagseinsätze Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Werkhof, der Grünflächenpflege und des Facility Management sind die Wochenend- und Nachtzulagen ein elementarer Lohnbestandteil und Anreizsystem. Dies ginge durch die neue Regelung verloren. Die kostenneutrale Veränderung der Zulagen in den Grundlohn ist nicht möglich, weil einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Obergrenze des Lohnbands stehen.		

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
	Werkhof & Grünflächenpflege: Die finanzielle Zulagenregelung soll unverändert bleiben. Die Zulagen sind ein Anreiz, womit kurzfristig zusätzliche Arbeitskräfte mobilisiert werden können. Bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die oben am Lohnband anstehen, ist eine Erhöhung des Grundlohns nicht möglich. Personalverband Aarau: Um den einzelnen Berufsgruppen marktgerechte Zulagen zu entrichten, sollten die Zulagen der verschiedenen Abteilungen bzw. Berufsgruppen grundsätzlich separat geregelt werden. Mit der individuellen Lösung, wie bisher, kann die Arbeitgeberin die Zulagen schneller dem Markt anpassen. Eine Vereinheitlichung dient nur der Arbeitgeberin. Abgänge aufgrund markant unterschiedlichen Löhnen und Zulagen wäre unwirtschaftlich und für die Rekrutierung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Hindernis.		

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
	Bei den anfänglichen Überlegungen, die Zulagen zu vereinheitlichen, wurde nicht bedacht, dass dann Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Lohnband oben anstehen, eine Lohnkürzung hinnehmen müssen. Eigentlich ist an der bisherigen Zulagenpraxis festzuhalten. VPOD: Aufgrund der Vereinheitlichung der Zulagen gibt es Angestelltenkategorien, die mit dem neuen System massiv weniger Zulagen erhalten werden (Werkhofmitarbeitende, KuK-Mitarbeitende, Mitarbeitende der Gebäudebetreuung). Im Hinblick auf die Einwohnerratsdebatte muss hier klar dargelegt werden, in welchem Umfang diese Kategorien in Zukunft im Vergleich zu heute benachteiligt werden und welche Konsequenzen die Harmonisierung der Zulagen insgesamt hat.		

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
	Grüne: Gefragt wird, ob nicht unterschieden wird, ob es sich um gelegentliche oder regelmässige Sonntagsarbeit etc. handelt. Gelegentliche Sonntagsarbeit müsste mit einem Zuschlag von 50% entschädigt werden (Art. 19 Abs. 3 ArG). Wenn es sich hier um gelegentliche Einsätze handelt, scheinen die Fr. 7.50 zu tief angesetzt. Wenn es sich um regelmässige Sonntagsarbeit handelt, würde eine entsprechende Differenzierung als gut gefunden.		

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
	SP: Die kostenneutrale Veränderung der Zulagen kann nicht nachvollzogen werden. Soll die Erhöhung der Zulagen kostenneutral erfolgen, ist dies mit einer Reduktion des Grundlohns verbunden. Zulagen werden aber unregelmässig ausbezahlt und deren Zweck besteht darin, Abend-, Nacht- und Wochenendarbeit zu entschädigen. Da nicht jede Mitarbeiterin oder jeder Mitarbeiter gleich viel Zulagenarbeit leistet, werden mit einer Reduktion des Grundlagenlohns jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schlechter gestellt, die nicht viel zulagenfähige Arbeit leisten (können). Dies stellt eine Ungleichbehandlung dar. Die notwendige Erhöhung der Zulagen wird begrüsst, jedoch nicht, wenn gleichzeitig eine Lohnreduktion damit verbunden werden soll. SVP: Die SVP begrüsst eine einheitliche Lösung. Es wird gefragt, wie sichergestellt wird, dass die kostenneutrale Einführung und Kürzung oder Gewährung von Geldzulagen beim Lohn gerecht umgesetzt wird.		

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
² Ansprüche gemäss Absatz 1 werden kumuliert.	Stadtpolizei / VSPB AG Gemeinden: Die genannten Mehrkosten können nicht nachvollzogen werden. Mit Wegfall der Essenentschädigung belaufen sich die Mehrkosten auf ca. Fr. 12'000.–. Wie bisher (§ 10 Abs. 2 PV), soll auch die neue Personalverordnung für den Nachtdienst der Stadtpolizei eine Essensentschädigung von Fr. 10.– vorsehen. Personalverband Aarau: An der bisherigen Verpflegungspauschale von Fr. 10.– pro geleisteten Nachtdienst ist festzuhalten. Ansonsten ist die Zulage auf mindestens Fr. 9.50 pro Stunde zu erhöhen.	Dem Antrag wird entsprochen.	²(neu) <u>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit festen Arbeitszeiten erhalten bei Abend- und Nachtarbeit von zusammenhängend mehr als sechs Stunden eine Verpflegungsentschädigung von Fr. 10.–, wenn keine Verpflegungsmöglichkeit am Arbeitsplatz besteht.</u> ³ Ansprüche gemäss <u>den Absätzen 1 und 2</u> werden kumuliert.

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
³ Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten bei angeordneter Nachtarbeit zusätzlich zur Geldzulage eine Zeitzulage von 10 %.		Die Bestimmung wird bezüglich der Anspruchsberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeschränkt. Es wird die Regelung von Art. 17b Abs. 2 ArG und Art. 31 ArGV1 übernommen. Nachtarbeit über eine längere Zeit kann die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesundheitlich beeinträchtigen. Der Erholungswert des Schlafes ist in der Nacht besser, als am Tag. Durch den Zeitzuschlag wird den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusätzliche Ruhezeit gewährt. Dieser Grundsatz besteht bereits schon in der Privatwirtschaft. Es ist nur noch eine Frage der Zeit, bis auch das öffentliche Personalrecht den Zeitzuschlag übernimmt. Die Beurteilung, ob eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter Anspruch auf einen Zeitzuschlag hat oder nicht, ist Anfang Jahres aufgrund der Nachteinsätze des vergangenen Jahres vorzunehmen.	⁴ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten bei angeordneter Nachtarbeit <u>von mindestens 25 Nächten pro Kalenderjahr</u> zusätzlich zur Geldzulage eine Zeitzulage von 10 %.

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
	Abteilung Liegenschaften und Betriebe: Zeitzulagen für den Werkhof oder das Schwimmbad sowie deren Aushilfen der Grünflächenpflege sind nicht anzustreben, da dadurch mehr Überstunden aufgebaut und damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb fehlen, wenn sie die Überstunden kompensieren. Dadurch müsste mehr Personal eingestellt werden. Werkhof & Grünflächenpflege: Auf den Zeitzuschlag ist zu verzichten. Dadurch würde das Überzeitkonto nicht mehr belastet. Personalverband Aarau: Die Zeitzulage zieht ein Minus von ca. 60 bis 70 Stellenprozenten bei der Stadtpolizei nach sich. Der Stadtrat muss eine Erhöhung der Stelleprozente beim Einwohnerrat beantragen. Abteilung Finanzen: Die Umsetzung des Zeitzuschlags dürfte sich als technisch anspruchsvoll erweisen. Kann der Zuschlag in den Systemen nicht hinterlegt werden, entsteht voraussichtlich ein beträchtlicher Mehraufwand bei der Erfassung.	Ein Zeitzuschlag ist höchstens beim Werkhof während des Winterdienstes denkbar. Die durch den Zeitzuschlag generierten Überstunden können in den Sommermonaten ausgeglichen werden. Die neue Formulierung macht den Zeitzuschlag insbesondere bei der Stadtpolizei und bei den Pflegeheimen anwendbar. Durch die Einführung des Zeitzuschlags muss bei der Stadtpolizei ein Zusatzpensum von 60 %, bei den Pflegeheimen eine Vollzeitstelle geschaffen werden. Es ist dem Stadtrat ein Anliegen, dem Gesundheitsschutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rechnung zu tragen. Die Einführung des Zeitzuschlags soll nicht am allfälligen Aufwand scheitern. Es ist eine Umsetzung zu wählen, die verhältnismässig ist und zu möglichst wenig Verwaltungsaufwand führt.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
⁴ Der für die Geldzulage massgebende Stundenlohn entspricht 1/2184 des Jahresbruttolohns (ohne Lohnzulagen) bei einem 100 %-Pensum. ⁵ Die Zulagen werden nur für die effektiv gearbeitete Zeit entrichtet.	Stadtpolizei / VSPB AG Gemeinden: Dieser Absatz soll gestrichen werden, weil er aufgrund der fixen Zulagen gemäss Absatz 1 keinen Sinn macht. Stadtpolizei: Die Zulagen sollen bei der Stadtpolizei auch anteilmässig bei Ferien, Urlaub, Krankheit etc. ausbezahlt werden. Toni von Däniken (Stadtpolizei): § 47 Abs. 5 PV ist überflüssig, da ein fester Stundenansatz von Fr. 7.50 gilt. Saraiva / Engel (Stadtpolizei): Die Zulagen müssten zusammen mit den Teuerungen oder mit den generellen Lohnerhöhungen jeweils angepasst werden. Beim Model der Arbeitszulagen nach Arbeitsgesetz geschieht dies automatisch.	Die Bestimmung wird in § 47 PV eingeführt. Die Bestimmung hält fest, was dem Personalrecht allgemein zu Grunde liegt. Die Zulagen werden für effektiv erbrachte Arbeitsleistung unter bestimmten erschwerenden Umständen oder für besondere Arbeitszeiten gewährt. Dieser allgemeine Grundsatz soll ausdrücklich festgehalten werden. Der Stadtrat kann die Bestimmung jederzeit überprüfen und anpassen.	<i>verschoben</i>

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
§ 48 Entschädigung von Pikettdienst (§ 41 Abs. 3 PR) ¹ Die Abteilungsleiterin oder der Abteilungsleiter legt die Zeit fest, in der die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einsatzbereit sein muss. ² Für die Sicherstellung der jederzeitigen Erreichbarkeit und die damit verbundene Bereitschaft, sich auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit bereitzuhalten, um nötigenfalls einen Arbeitseinsatz zu leisten, wird zusätzlich zur geleisteten Arbeitszeit eine Tagespauschale von Fr. 20.– ausgerichtet.	Abteilung Liegenschaften und Betriebe: Absatz 1 ist so zu ergänzen, dass Abteilungs- und Sektionsleitung Zeiten festlegen können, in welchen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Pikettdienst leisten müssen damit der Betrieb sichergestellt und die Pflichten erfüllt werden können. Lukas Rauchenstein (Stadtbaupersonalverband Aarau): Fr. 20.– erscheint als unangemessen wenig. VPOD: Die vorgesehene Entschädigung von Fr. 20.– für einen Pikettdienst von 24 Stunden erscheint als zu gering im Vergleich zu anderen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.	Die Verantwortung liegt bei der Abteilungsleiterin oder dem Abteilungsleiter. Sie oder er kann die Aufgabe delegieren. An der Tagespauschale von Fr. 20.– wird festgehalten. Es handelt sich um eine angemessene Entschädigung. Die tatsächlich geleistete Arbeit wird separat erfasst und zusammen mit der Zeit für den Weg zum Arbeitsort entschädigt.	§ 49 (<i>Änderung der Nummerierung</i>)

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
	Abteilung Liegenschaften und Betriebe: Die bisherige Regelung in § 13 Abs. 3 aPV betreffend die Rufbereitschaft für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gebäudebetreuung bzw. des Facility Management ist zu übernehmen. Sie sind mit einer Entschädigung von Fr. 70.– pro Woche zu entschädigen. So zu präzisieren, dass die Pikettentschädigung von Fr. 20.– bei regelmässigen oder täglichen Piketteinsätzen zur Anwendung kommt. Für die periodischen Piketteinsätze (5-20 mal pro Jahr) ist eine Pikettentschädigung à Fr. 120.– pro Einsatz zu leisten. § 12 Abs. 1 der aPV soll übernommen werden, damit der Pikettdienst des Bestattungsamts weiter sichergestellt werden kann.	Der Antrag würde zu einer Schlechterstellung der genannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen. Gefordert wird eine Entschädigung von Fr. 70.– für eine ganze Woche. Mit der vorgesehenen Regelung würde eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter in dieser Zeit Fr. 140.– erhalten. Es ist an einer einheitlichen Regelung festzuhalten. Eine starre Pauschale von Fr. 120.– pro Einsatz ist abzulehnen. Mit der vorgesehenen Regelung, erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter unabhängig, ob ein Einsatz tatsächlich nötig wird oder nicht Fr. 20.–. Ein allfälliger Einsatz ist als Arbeitszeit einzutragen. Die Arbeitszeit wird anhand der Bestimmungen zum Lohn und den Zulagen entgolten. Es kann auf die nachfolgende Stellungnahme verwiesen werden.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
³ Die im Winterdienst eingesetzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Werkhofs erhalten für den Pikettdienst von Mitte Oktober bis Ende März eine jährliche Pauschalentschädigung von Fr. 1'400.–. ⁴ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab der Lohnstufe 7 wird für die gelegentliche Sicherstellung der Erreichbarkeit über die normale Arbeitszeit hinaus keine Entschädigung entrichtet.	Beat Koch / Vera Ries (Regionales Zivilstandsamt): Das Bestattungsamt der Stadt Aarau ist an allen arbeitsfreien Tagen zwischen 09.00 und 11.00 Uhr telefonisch erreichbar. Bisher wird dieser Dienst mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert (vgl. § 12 aPV). Diese Regelung ist in die neue Personalverordnung zu übernehmen. Soll die Kompensation neu anders geregelt werden, ist dies offenzulegen und schriftlich festzuhalten. Abteilung Liegenschaften und Betriebe: Absatz 3 ist zu ergänzen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Grünflächenpflege. Lukas Rauchenstein (Stadtbaument) / Personalverband Aarau: Absatz 4 ist soweit anzupassen, dass angeordneter Pikettdienst in jedem Fall entschädigt wird unabhängig vom Lohnband.	Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll die gleiche Regelung gelten, somit auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bestattungsamts. Wenn feste Arbeitszeiten geplant sind, ist es nicht Pikett. Die bisherige Bestimmung zur Entschädigung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Werkhofes für die Sicherstellung des Winterdienstes wird übernommen. Alle anderen Entschädigungen für Pikettdienst erfolgt über Absatz 2. Dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ab Lohnstufe 7 gelegentlich auch privat erreichbar ist, ergibt sich bereits aus der Funktion zugeschriebene Verantwortung. Diese Bereitschaft wird bereits durch einen höheren Lohn abgegolten.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
§ 49 Spesen (§ 41 Abs. 3 PR) ¹ Der Spesenersatz deckt die Aufwendungen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Erfüllung ihrer Arbeitspflicht oder im Rahmen von Tagungen notwendigerweise zu tätigen haben. ² Für Fort- oder Weiterbildungen wird nur im Ausnahmefall Spesenersatz vergütet, wenn er mit der Fort- oder Weiterbildung beantragt und im Fort- oder Weiterbildungsvertrag berücksichtigt wurde. ³ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben eine Abrechnung über ihre Spesen einzureichen. Die Abteilungsleiterin oder der Abteilungsleiter genehmigt diese durch Visum.	Abteilung Finanzen: Die Abteilung Finanzen und Informatik würde es begrüßen, wenn das Personalwesen zu den Spesen Richtlinien erlassen würde. Im gleichen Zusammenhang müsste auch geregelt werden, wie private Fahrten mit Geschäftsautos zu behandeln sind. Lukas Rauchenstein (Stadtbaupersonalverband Aarau): Aufwendungen im Zusammenhang mit angeordneter Fort- und Weiterbildungen sind in jedem Fall voll zu entschädigen.	Der Umgang mit Spesen wird in den nachfolgenden Bestimmungen genügend geregelt. Autos im Eigentum der Arbeitgeberin dienen der Erfüllung öffentlicher Aufgaben. Die private Nutzung ist gemäss Konditionen, wie sie für Dritte gelten, zu entschädigen. Bei angeordneter Fort- oder Weiterbildung wird keine Vereinbarung abgeschlossen (§ 21 Abs. 1 PV). Es findet Absatz 1 Anwendung, wonach die Spesen ersetzt werden.	§ 50 Spesen; <u>Grundsatz</u> ¹ Der Spesenersatz deckt die Aufwendungen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Erfüllung ihrer Arbeitspflicht oder im Rahmen von <u>Dienstreisen</u> notwendigerweise zu tätigen haben. ² Bei Fort- oder Weiterbildungen <u>ist der Spesenersatz mit der Fort- und Weiterbildung zu beantragen. Besteht die Pflicht zum Abschluss einer Fort- oder Weiterbildungsvereinbarung, ist der Spesenersatz darin zu regeln.</u>

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
§ 50 Fahrspesen (§ 41 Abs. 3 PR) ¹ Für Reisen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen grundsätzlich die öffentlichen Verkehrsmittel benutzt werden. Die Benutzung von privaten Motorfahrzeugen ist dann angezeigt, wenn der Transport mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht möglich, zu umständlich, zeitraubend oder nicht wirtschaftlich ist (Aufwand-/Ertragsabschätzung), oder wenn mehrere Personen miteinander ein Fahrzeug benutzen und die Fahrt dadurch billiger wird.	Kindes- und Erwachsenenschutz: Die Berufsbeistände verbringen viele Stunden in den öffentlichen Verkehrsmitteln. Viele Institutionen liegen abgelegen und sind schwer zu erreichen. Einige Mitarbeitende verfügen über kein eigenes Auto und so geht wertvolle Arbeitszeit verloren. Das Angebot der Mobility oder eines anderen Car-Sharing-Angebots soll daher genutzt werden können. Grüne: Der zweite Satz ist zu ändern in: «Eine Benutzung von privaten Motorfahrzeugen ist in gut begründeten Fällen möglich». Aus Sicht der Grünen ist die Aufzählung von möglichen Gründen für die Benutzung eines privaten PWS überflüssig. Im Sinne der Nachhaltigkeit wären nicht nur wirtschaftliche Gründe explizit zu nennen, sondern auch ökologische Aspekte. Auch im Hinblick auf die Initiative "Für eine zukunftsfähige Mobilität" macht eine klarere Formulierung Sinn.	Insgesamt gesehen, wird mit den Regelungen eine verhältnismässige Lösung vorgesehen. Bei konkreten Bedürfnissen können im Rahmen der Abteilung spezielle Lösungen gefunden werden. Die bisherige Regelung hat sich bewährt und soll übernommen werden. Mit dem Grundsatz, dass primär öffentliche Verkehrsmittel zu benutzen sind, wird dem ökologischen Aspekt Rechnung getragen. Der letzte Teilsatz wird gestrichen, da es sich um einen Anwendungsfall der Wirtschaftlichkeit handelt.	§ 51 (<i>Änderung der Nummerierung</i>) ¹ Für Reisen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen grundsätzlich die öffentlichen Verkehrsmittel benutzt werden. Die Benutzung von privaten Motorfahrzeugen ist dann angezeigt, wenn der Transport mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht möglich, zu umständlich, zeitraubend oder nicht wirtschaftlich ist (Aufwand-/Ertragsabschätzung).

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
² Vergütet werden die Kosten für ein ganzes Billett zweiter Klasse, beim privaten Motorfahrzeug eine Kilometerentschädigung von 70 Rappen. ³ In begründeten Fällen kann der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ein Halbtaxabonnement abgegeben werden. In diesem Fall wird für Reisen der halbe Preis vergütet. ⁴ Für berufliche Fahrten mit Privatfahrzeugen ist eine detaillierte Fahrkontrolle zu führen. Die Eintragungen in die Fahrkontrolle sind von den Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern zu visieren. ⁵ Die Arbeitgeberin schliesst für den Einsatz von privaten Motorfahrzeugen zu Dienstfahrten eine Vollkaskoversicherung ab. Allfällige Schadenerscheinisse sind unverzüglich und vor einem Reparaturauftrag der für die Finanzen zuständigen Abteilung zu melden.	Grüne: Gefragt wird, ob das auch für Besitzerinnen und Besitzer eines Halbtax- oder Generalabonnements gilt. Dies würden die Grünen begrüssen.	Der Spesenersatz dient der Vergütung von effektiv angefallenen Kosten, die durch die Arbeitspflicht entstehen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Besitz eines Halbtax oder Generalabonnements sind, erhalten die vollen Kosten zurückerstattet.	

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
§ 51 Auslagen für die Verwendung von Mobiltelefonen (§ 41 Abs. 3 PR) ¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aus betrieblichen Gründen auf die Benützung eines Mobiltelefones zwingend angewiesen sind, wird ein Mobiltelefon zur Verfügung gestellt. Die private Nutzung des Geräts ist zulässig. ² Die Arbeitgeberin richtet folgenden Personen eine Pauschale für Abonnement und Gespräche aus: a) den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemäss Absatz 1; b) den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aus betrieblichen Gründen regelmässig auch ausserhalb der Arbeitszeit oder während der Arbeitszeit ausserhalb des Büros erreichbar sein oder im Notfall das Mobiltelefon benützen müssen und dafür ihr privates Mobiltelefon zur Verfügung stellen.	SVP: Die Pauschale ist zu streichen. Nach dem Verständnis der SVP erhalten Mitarbeiter gemäss Absatz 1 ein Mobiltelefon mit Abo. Daher muss keine Pauschale ausgerichtet werden. Allenfalls wäre zu regeln, bis zu welchem Betrag die private Nutzung zulässig ist.	Absatz 1 hält lediglich fest, dass den besagten Personen ein Mobiltelefon ausgehändigt wird, falls diese nicht bereits ein privates Gerät besitzen oder das Gerät nicht für geschäftliche Angelegenheiten benutzen wollen. In Absatz 2 werden die Kosten für das Abonnement geregelt.	§ 52 (<i>Änderung der Nummerierung</i>)

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
³ Zuständig für die jährliche Berechnung der Pauschale gemäss Absatz 2 ist das für das Personal zuständige Mitglied des Stadtrates auf Antrag der Leiterin oder des Leiters Personal. ⁴ Zuständig für die Gewährung eines Mobiltelefons gemäss Absatz 1 und die Gewährung einer Pauschale gemäss Absatz 2 ist die Abteilungsleiterin oder der Abteilungsleiter. ⁵ Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses sind Mobiltelefone gemäss Absatz 1 zurückzugeben.	Abteilung Finanzen: Die Rückgabe des Mobiles soll «in der Regel» erfolgen. Die Abteilungsleitung soll die Kompetenz erhalten, auf die Rückgabe von Mobiles, welche nicht mehr an andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergegeben werden können (Alter, Zustand) zu verzichten. Personalverband Aarau: Absatz 5 ist zu relativieren. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen die Möglichkeit haben, das Mobiltelefon zu einer günstigen Kondition abkaufen zu können.	Das Eigentum am Mobiltelefon liegt bei der Arbeitgeberin. Das Gerät ist ihr grundsätzlich herauszugeben. Im Einzelfall kann das Gerät, insbesondere ältere Geräte ab zwei Jahren, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überlassen werden.	⁵ Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses sind Mobiltelefone gemäss Absatz 1 <u>in der Regel</u> zurückzugeben.

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
§ 52 Spesen für Unterkunft und Verpflegung (§ 41 Abs. 3 PR) ¹ Für Übernachtungen werden die Kosten inklusive Frühstück in einer Mittelklasseunterkunft vergütet. ² Für Verpflegung werden die effektiven Kosten erstattet, höchstens jedoch: a) Mittagessen: Fr. 22.–, b) Nachtessen: Fr. 22.– (bei Rückkehr nach 21.00 Uhr). ³ Bei der Teilnahme von Veranstaltungen wie Tagungen, Seminare, Kurse und dergleichen werden Kosten nur vergütet, wenn sie nicht in den Veranstaltungskosten beinhaltet sind.			§ 53 (<i>Änderung der Nummerierung</i>)
§ 53 Festlegung des Lohns (§ 43 PR) ¹ Bei der Festlegung des Lohnes innerhalb des Lohnbandes sind insbesondere zu berücksichtigen: a) Erfahrung, b) erwartete Leistung, c) Alter.			§ 54 (<i>Änderung der Nummerierung</i>)

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
§ 54 Individuelle Lohnentwicklung (§ 44 PR) ¹ Die für die Finanzen zuständige Abteilung berechnet die pro Organisationseinheit zur Verfügungen stehende Summe nach den Vorgaben des Stadtrates. ² Die individuelle Lohnanpassung erfolgt im Rahmen der zur Verfügung stehenden Summe durch die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten in Rücksprache mit der nächsthöheren Vorgesetzten oder dem nächsthöheren Vorgesetzten. ³ Individuelle Lohnanpassungen von Sektionsleiterinnen und Sektionsleitern sowie Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern erfolgen durch die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten in Rücksprache mit der Leiterin oder dem Leiter Personal.	Personalverband Aarau: Will die Arbeitgeberin in Zukunft individuelle Lohnentwicklungen ermöglichen, muss auch die entsprechende Lohnsumme zur Verfügung gestellt werden. Mit einer Lohnsummenerhöhung für die individuelle Lohnentwicklung unter zwei Prozent wird diesem Ansinnen in keiner Weise gerecht. Abteilung Finanzen: Der Begriff «Finanzen» ist in «Lohnauszahlungen» zu ändern. Die Aufgabe hängt mit der Lohnverarbeitung und nicht generell mit den Finanzen zusammen.	Es handelt sich dabei um faktisches Verwaltungshandeln. Dieses wird nicht in der Verordnung geregelt. Der Begriff wird dem Antrag entsprechend angepasst.	§ 55 (<i>Änderung der Nummerierung</i>) ¹ Die für die <u>Lohnauszahlungen</u> zuständige Abteilung berechnet die pro Organisationseinheit zur Verfügungen stehende Summe nach den Vorgaben des Stadtrats.

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
⁴ Die Vorgesetzte oder der Vorgesetzte informiert die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter über die individuelle Lohnanpassung. ⁵ Bei mehr als sechsmonatiger Abwesenheit, die durch Unfall, Krankheit oder Schwangerschaft bedingt ist, sowie bei unbezahlttem Urlaub von mehr als sechs Monaten entfällt die individuelle Lohnerhöhung. Das Jahresgespräch ist trotzdem durchzuführen. Diese Regelung gilt auch bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit.	Personalverband Aarau: Es ist zu prüfen, ob nicht auch in diesem Fall, bei sehr guter Arbeit, eine individuelle Lohnerhöhung möglich sein soll. Damit wird ein Ansporn geschaffen, im kommenden Jahr dieselbe gute Leistung zu erbringen.	Im Rahmen der individuellen Lohnentwicklung sind die Abwesenheiten zu berücksichtigen. Dafür braucht es keine Regelung.	<i>gestrichen</i>
§ 55 Spontanprämien (§ 45 PR) ¹ Folgende Personen können im Einzelfall Spontanprämien für herausragende Einzel- und Teamleistungen bis zu einem Wert von jährlich Fr. 1'000.– zusprechen: a) die Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, b) das für das Personal zuständige Mitglied des Stadtrates. ² Die Spontanprämie gemäss Absatz 1 kann in Geldform, in Form von Warengutscheinen oder in Form von zusätzlicher Freizeit geleistet werden.			§ 56 (Änderung der Nummerierung)

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
³ Das Personalwesen ist über die Vergabe von Spontanprämien durch die Vergabestelle zu informieren. ⁴ Weitergehende Prämien sind dem Stadtrat zum Entscheid vorzulegen.			
8. Mutterschaftsurlaub (§ 52 PR)			
§ 56 Bezug ¹ Die Mitarbeiterin kann höchstens zwei Wochen des Urlaubs vor der Niederkunft beziehen.			§ 57 (<i>Änderung der Nummerierung</i>)
§ 57 Meldung ¹ Der Bezug des Mutterschaftsurlaubs ist spätestens drei Monate vor der voraussichtlichen Niederkunft der Vorgesetzten oder dem Vorgesetzten zu melden. ² Der Vorbezug gemäss § 56 Abs. 1 ist der für die Finanzen zuständigen Abteilung rechtzeitig zu melden.			§ 58 (<i>Änderung der Nummerierung</i>) ² Der Vorbezug gemäss § <u>57</u> Abs. 1 ist der für die Finanzen zuständigen Abteilung rechtzeitig zu melden.

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
9. Personalkommission (§ 56 PR)			
§ 58 Mitglieder ¹ Die Personalkommission setzt sich aus fünf bis sieben Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusammen.	Personalverband Aarau: Es ist folgender Absatz 2 einzuführen: «Die Teilnahme an Sitzungen der Personalkommission gilt als Arbeitszeit». Personalverband Aarau: Es wird vorgeschlagen, dass der Personalkommission je eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter pro Abteilung von den jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewählt werden müsse. Diese beraten in der grossen Zusammensetzung Geschäfte vor. Vor den Stadtrat treten dann maximal fünf Personen, die je nach Thema unterschiedlich zusammengesetzt sein kann. Jede Abteilung muss in der Personalkommission vertreten sein.	Es soll an der offenen Formulierung festgehalten werden. Die Organisation der Verwaltung ist in ständiger Bewegung. Mit einer offenen Formulierung kann mit den Änderungen flexibler umgegangen werden.	§ 59 (<i>Änderung der Nummerierung</i>)
§ 59 Wahl der Personalkommission ¹ Die Wahl ist geheim durchzuführen. ² Die Wahlkreise sind so zu ziehen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichwertig vertreten sind.			§ 60 (<i>Änderung der Nummerierung</i>)

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
³ Bei vorzeitigem Abtreten einer Vertreterin oder eines Vertreters rückt die Person mit dem nächstbesten Resultat des jeweiligen Wahlkreises bei den letzten Wahlen nach.			
10. Schlussbestimmung			
§ 60 Publikation und Inkrafttreten ¹ Diese Verordnung ist in der Rechtsammlung der Stadt Aarau zu publizieren. Sie tritt am xx. xx xxxx in Kraft.		Die Verordnung tritt zeitgleich mit dem Personalreglement in Kraft.	§ 61 Inkrafttreten ¹ Diese Verordnung tritt am <u>1. Januar 2019</u> in Kraft.
II.			
Keine Fremdänderungen.			
III.			
1. Der Erlass SRS 1.8-2 (Personalverordnung für das Personal der Stadtverwaltung Aarau (PV) vom 23. Oktober 2000) wird aufgehoben.			
2. Der Erlass SRS 1.8-3 (Arbeitszeitverordnung (AZV) für die Stadtverwaltung Aarau vom 3. Dezember 2001) wird aufgehoben.			

Vernehmlassungsvorlage vom 18. Dezember 2017	Vernehmlassung	Stellungnahme	Änderungen in der Verordnung
IV.			
Die Verordnung unter Ziff. I tritt am xx.xx.xxxx in Kraft.			Die Verordnung unter Ziff. I sowie die <u>Aufhebungen unter Ziff. III treten am</u> <u>1. Januar 2019</u> in Kraft.
Aarau, xx.xx.xxxx Im Namen des Stadtrats Der Stadtpräsident Dr. Hanspeter Hilfiker Der Stadtschreiber Daniel Roth			