

B e r i c h t u n d A n t r a g
des Stadtrates an den Einwohnerrat
betreffend
Teilrevision des Personalreglements

1 Ausgangslage

Das aktuelle Personalreglement der Stadt Brugg wurde am 23. Oktober 2015 vom Einwohnerrat und am 8. Dezember 2015 von der Ortsbürgergemeindeversammlung genehmigt und ist seit 1. Januar 2016 in Kraft. Per 1. Januar 2021 wurde die Bestimmung zum Vaterschaftsurlaub (§ 22) an übergeordnetes Recht angepasst, ansonsten ist das Personalreglement seit Inkrafttreten unverändert.

Einige der Regelungen weisen Anpassungsbedarf auf. Dies aufgrund von übergeordneten Gesetzesänderungen, namentlich der Einführung des Betreuungsurlaubs, aber auch aufgrund der sich verändernden Arbeitswelt und des Arbeitsmarkts. Diese Korrekturen sollen nun vorgenommen und zudem die Gelegenheit für redaktionelle Anpassungen und Präzisierungen genutzt werden. In der beiliegenden Synopse sind die geplanten Änderungen mit Erläuterungen abgebildet.

Gemäss § 13 lit. n der Gemeindeordnung der Stadt Brugg ist der Einwohnerrat für «Erlass und Änderung» des Personalreglements zuständig. Der Stadtrat beantragt deshalb dem Einwohnerrat mit dieser Vorlage die Teilrevision des Personalreglements.

2 Anpassungen aufgrund von Änderungen der Erwerbsersatzordnung

In den letzten Jahren wurde die Erwerbsersatzordnung verschiedentlich angepasst, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen und einen Verdienstausfall in besonderen Fällen zu ersetzen. Am 1. Juli 2005 wurde auf Bundesebene ein bezahlter Mutterschaftsurlaub eingeführt, seit 1. Januar 2021 erhalten auch die Väter Urlaub

nach der Geburt ihres Kindes. Im Personalreglement der Stadt Brugg sind der Mutter- respektive Vaterschaftsurlaub in den Paragraphen 22 und 26 geregelt.

In den letzten beiden Jahren gab es jedoch einige weitere Anpassungen an der Erwerbsersatzordnung, die noch nicht ins Personalreglement der Stadt Brugg eingeflossen sind. So trat am 1. Juli 2021 eine Bestimmung in Kraft, wonach die Mutterschaftsentschädigung um 8 Wochen verlängert wird, sofern das Neugeborene direkt nach der Geburt für mindestens zwei Wochen im Spital bleiben muss und die Mutter nach dem Mutterschaftsurlaub wieder erwerbstätig ist. Ebenfalls seit 1. Juli 2021 haben Eltern, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen oder einschränken müssen, um ein wegen Krankheit oder Unfall schwer beeinträchtigtes minderjähriges Kind zu betreuen, Anspruch auf einen 14-wöchigen bezahlten Betreuungsurlaub. Seit 1. Januar 2023 erhalten auch Erwerbstätige, die ein Kind unter vier Jahren adoptieren, einen zweiwöchigen Adoptionsurlaub.

National- und Ständerat haben im Frühjahr 2023 zudem eine Übertragung des Urlaubs auf das überlebende Elternteil beschlossen, falls eine Mutter oder ein Vater kurz nach der Geburt eines Kindes stirbt. Der Urlaubsanspruch des überlebenden Elternteils beträgt in diesem Fall 16 Wochen (14 Wochen Mutterschafts- sowie zwei Wochen Vaterschaftsurlaub). Die Referendumsfrist ist ungenutzt verstrichen, die Änderungen im Erwerbsersatzgesetz sowie im Obligationenrecht werden voraussichtlich im ersten Halbjahr 2024 in Kraft treten.

Alle diese Urlaube werden gemäss Erwerbsersatzordnung entschädigt. Das Taggeld umfasst 80 % des Einkommens bis maximal 275 Franken pro Tag für Erwerbstätige mit Kindern. Die Stadt Brugg richtet ihren öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeitenden in diesen Fällen den vollen Lohn aus.

Die finanzielle Tragweite von Adoptions- und Betreuungsurlaub sowie der Übertragung des Urlaubs auf ein überlebendes Elternteil ist insgesamt gering, da diese Fälle selten eintreffen. Sollte eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter von einem solchen Schicksalsschlag getroffen werden, kann die Stadt mit der Ausrichtung des vollen Lohns zumindest bei der Abfederung der finanziellen Folgen einen Beitrag leisten.

3 Betreuungsurlaub gemäss Art. 329h OR

Das Personalreglement der Stadt Brugg zählt in § 21 die Gründe für bezahlte Kurzurlaube abschliessend auf. Damit gilt die Regelung von § 2 Abs. 3, wonach die Vorschriften des Obligationenrechts über den Arbeitsvertrag substanzierend wirken, nicht. Die Betreuung von kranken Kindern und Angehörigen ist dementsprechend im Personalrecht der Stadt Brugg nicht geregelt. Eine Schlechterstellung der öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeitenden gegenüber privatrechtlich angestellten Personen ist nicht angezeigt, zumal diese Bestimmungen der besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit dienen und Mitarbeitende in schwierigen Situationen entlasten sollen.

Die nun vorgeschlagene Ergänzung von § 21 Personalreglement orientiert sich bezüglich der Dauer des bezahlten Urlaubs an Art. 324a beziehungsweise 329h OR in Verbindung mit Art. 36 Arbeitsgesetz sowie der Wegleitung des Staatssekretariats für Wirtschaft zum Arbeitsgesetz und damit an den für die Privatwirtschaft geltenden Minimalvorschriften.

4 Massnahmen zur Verbesserung der Attraktivität der Anstellungsbedingungen

Der zurzeit sehr trockene Arbeitsmarkt und der Fachkräftemangel wirken sich auch in der Stadt Brugg auf die Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden aus. In den nächsten Jahren werden auch bei den Gemeinden zahlreiche «Babyboomer» pensioniert. Viele Tätigkeiten auf einer Gemeindeverwaltung erfordern spezifisches Fachwissen – man denke beispielsweise an Steuerfachleute –, das erst erlernt werden muss. Erschwerend kommt hinzu, dass sich die Rechtsgrundlagen, welche den Tätigkeiten einer Verwaltung zugrunde liegen, von Kanton zu Kanton und teilweise, beispielsweise im Baurecht, von Gemeinde zu Gemeinde unterscheiden. Das führt dazu, dass sich auch versierte Fachpersonen bei Antritt einer Stelle in einem anderen Kanton oder einer anderen Gemeinde wichtige Grundlagen neu erarbeiten müssen.

Um den durch die Rekrutierung und Ausbildung von neuen Mitarbeitenden verursachten zeitlichen und finanziellen Aufwand zu minimieren ist es wichtig, die Fluktuation tief zu halten. Neben Lohn, Aufgabe und Betriebskultur sind die allgemeinen Anstellungsbedingungen ein wichtiges Argument für die Rekrutierung von neuen und vor allem das Halten von bestehenden Mitarbeitenden.

Es ist deshalb für die Stadt wichtig, attraktive oder wenigstens durchschnittliche Anstellungsbedingungen aufweisen zu können.

Zurzeit ist dies bezüglich der Ferien von Mitarbeitenden im Alter von 20 bis 40 Jahren nicht der Fall, was bei Rekrutierungen regelmässig negativ vermerkt und von bestehenden Mitarbeitenden dieser wichtigen Alterskategorie immer wieder kritisiert wird. Gemäss den Daten des Bundesamts für Statistik für das Jahr 2022¹ beträgt der Ferienanspruch für Arbeitnehmende in Wochen:

Altersklasse	Ferienanspruch 2022
15 – 19 Jahre	5,4 Wochen
20 – 49 Jahre	5,0 Wochen
50 – 64 Jahre	5,6 Wochen

Gemäss aktuellem Personalreglement der Stadt Brugg betrug der Ferienanspruch für die öffentlich-rechtlich angestellten Personen im Jahr 2022:

Altersklasse	Ferienanspruch 2022
15 – 20 Jahre	5,0 Wochen
21 – 39 Jahre	4,0 Wochen
40 – 59 Jahre	5,0 Wochen
60 – 65 Jahre	6,0 Wochen

Die vorgeschlagene Anpassung des Personalreglements beinhaltet deshalb eine Erhöhung des Ferienanspruchs der Mitarbeitenden der Altersklasse 21 bis 39 Jahre auf neu 5 Wochen pro Jahr. Der Ferienanspruch der übrigen Altersklassen bleibt unverändert.

Ab dem 5. Dienstjahr erhalten die öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeitenden der Stadt eine Treueprämie. Sie umfasst nach fünf Jahren die Hälfte eines Monatslohns, nach 10 Jahren drei Viertel eines Monatslohns und nach je weiteren 5 Jahren jeweils einen vollen Monatslohn. Ab 15 Jahren kann zudem gewählt werden, ob die ganze Treueprämie in Form eines Lohns oder die Hälfte davon in Form von zwei Wochen Ferien ausgerichtet werden soll.

¹ Bundesamt für Statistik: Ferienwochen pro Jahr der Vollzeitarbeitnehmenden (ohne Arbeitnehmende in eigener Firma) von 15 bis 64 Jahren, veröffentlicht am 22.05.2023

Mit der neuen Formulierung von § 24 Abs. 3 soll diese Wahlmöglichkeit erweitert werden. Neu sollen die Mitarbeitenden bereits ab fünf Dienstjahren entscheiden können, ob sie Lohn oder Ferien beziehen wollen. Zudem können die Anteile frei gewählt werden, also beispielsweise drei Viertel in Form von Ferien und ein Viertel in Form von Lohn. Dies erlaubt den Mitarbeitenden, beim Bezug der Treueprämie ihre aktuelle Lebenssituation zu berücksichtigen.

Es ist anzunehmen, dass ein stattlicher Anteil der Treueprämien künftig in Form von Ferien bezogen wird. Dies reduziert den Lohnaufwand, führt aber – wie auch die Erhöhung des Ferienanspruchs für die Mitarbeitenden der Altersklasse 21 bis 39 Jahre – zu mehr Abwesenheiten und zu einer höheren Belastung der Kolleginnen und Kollegen.

Der Stadtrat ist jedoch der Ansicht, dass sich diese Massnahmen nicht negativ auf die Belastung der Mitarbeitenden auswirken, da beide nur punktuell wirksam werden und gut planbar sind. Die höhere Motivation der Mitarbeitenden gleicht diesen Nachteil aus, und wenn damit eine Kündigung mit unter Umständen mehrmonatiger Vakanz vermieden werden kann, ist dies ein geringer Preis.

5 Weitere Anpassungen

Die übrigen Anpassungen beinhalten primär Präzisierungen und Aktualisierungen, die mehrheitlich formeller Natur sind. In der beiliegenden Synopse werden die einzelnen Änderungen erläutert.

6 Schlussbemerkung

Die vorliegende Teilrevision des Personalreglements klärt und modernisiert die Anstellungsbedingungen und erhöht deren Attraktivität bei geringen Kosten. Der Stadtrat bittet den Einwohnerrat im Namen der Mitarbeitenden, die moderaten Änderungen zu genehmigen und der Teilrevision des Personalreglements zuzustimmen.

Demgemäss der

Antrag:

Sie wollen der Teilrevision des Personalreglements der Stadt Brugg und deren Inkraftsetzung per 1. Januar 2024 zustimmen.

Brugg, 29. August 2023

NAMENS DES STADTRATES

Frau Stadtammann: Der Stadtschreiber:

B. Herlihy *M. Kuppelberg*

Beilage:

- Synopse Teilrevision Personalreglement

Teilrevision Personalreglement der Stadtverwaltung Brugg (PersR)

PersR aktuell	PersR neu	Erläuterung/Begründung
I. Allgemeine Bestimmungen	I. Allgemeine Bestimmungen	
<p>§ 2 Anstellungsverhältnis</p> <p>1 ...</p> <p>2 ...</p> <p>³ Soweit dieses Reglement nicht abweichende Bestimmungen enthält, gelten die Vorschriften des Obligationenrechtes über den Arbeitsvertrag (Art. 319 ff OR).</p>	<p>§ 2 Anstellungsverhältnis</p> <p>1 ...</p> <p>2 ...</p> <p>³ Der Stadtrat regelt Arbeitszeit, Spesen, Inkonvenienzen und Weiterbildungen in entsprechenden Reglementen.</p> <p>⁴ Soweit dieses Reglement nicht abweichende Bestimmungen enthält, gelten die Vorschriften des Obligationenrechtes über den Arbeitsvertrag (Art. 319 ff OR).</p>	<p>Bislang fehlt eine rechtliche Grundlage zum Erlass eines Spesen-, Inkonvenienz- und Weiterbildungsreglements; entsprechende Fragen werden bis anhin situativ mittels Stadtratsbeschlüssen geregelt. Zur Sicherstellung der einheitlichen Behandlung der Mitarbeitenden sind allgemeinverbindliche Regelungen notwendig.</p>
II. Beginn und Beendigung des Anstellungsverhältnisses	II. Beginn und Beendigung des Anstellungsverhältnisses	
<p>§ 8 Übergangsleistung bei vorzeitiger Pensionierung</p> <p>1 ...</p> <p>2 ...</p> <p>³ Der für die Übergangsleistung zur Verfügung gestellte Betrag wird in monatlichen Teilbeträgen ausbezahlt. Der Anspruch auf eine Übergangsleistung reduziert sich, wenn nach der Pensionierung einer Teilzeitarbeit nachgegangen oder Unterstützung der Arbeitslosenversicherung bezogen wird. Sämtliche bezogenen Leistungen bewirken die Kürzung der Übergangsleistungen um den entsprechenden Betrag.</p> <p>⁴ Vorzeitig pensionierte Mitarbeitende der Stadt Brugg haben, wenn sie bis zur Erreichung des ordentlichen AHV-Rentenalters einer Erwerbstätigkeit nachgehen oder Unterstützung der Arbeitslosenversicherung erhalten, dies dem Stadtrat umgehend zu melden.</p> <p>5 ...</p>	<p>§ 8 Übergangsleistung bei vorzeitiger Pensionierung</p> <p>1 ...</p> <p>2 ...</p> <p>³ Der für die Übergangsleistung zur Verfügung gestellte Betrag wird für seine gesamte Dauer in monatliche Teilbeträge aufgeteilt und monatlich ausbezahlt. Wird nach der frühzeitigen Pensionierung ein AHV-pflichtiges Jahreseinkommen erzielt, das den eineinhalbfachen AHV-Freibetrag für Personen im ordentlichen Rentenalter übersteigt, wird die Übergangsleistung in dem Ausmass gekürzt, in dem der Freibetrag überschritten wird.</p> <p>⁴ Personen, welche eine Übergangsleistung der Stadt erhalten, haben AHV-pflichtige Einkommen dem Stadtrat umgehend zu melden. Die Abteilung Finanzen holt jährlich die individuellen Kontoauszüge der SVA ein. Zu Unrecht bezogene Übergangsleistungen werden mit künftigen Leistungen verrechnet beziehungsweise zurückgefordert.</p> <p>5 ...</p>	<p>In den letzten Jahren führen bezüglich Übergangsleistungen insbesondere zwei Punkte zu Fragen und Diskussionen. Zum einen, wie Arbeitsleistungen von Mitarbeitenden anzurechnen sind, welche bei der Stadt Brugg Teilzeit arbeiteten und dementsprechend eine «Teilzeit-Übergangsleistung» beziehen, zum anderen, wie der Begriff «Erwerbstätigkeit» zu definieren ist. Eine Präzisierung dieses Paragraphen ist deshalb angezeigt.</p> <p>Ohne Kürzung der Übergangsleistung möglich ist neu die Übernahme von Aushilfstätigkeiten, einer Erwerbstätigkeit in geringem Umfang, den (AHV-pflichtig entschädigten) Einsitz in einer Kommission oder einem privatwirtschaftlichen Gremium et cetera. Viele Mitarbeitende haben auch den Wunsch, nach ihrer (vorzeitigen) Pensionierung weiterhin in kleinem</p>

		<p>Umfang tätig zu sein. Mit dieser Regelung ist die Übernahme einer (Aushilfs-)Tätigkeit oder eines Amtes deutlich attraktiver, was durch die bessere Verfügbarkeit wiederum der Gesellschaft und den Arbeitgebenden – inklusive der Stadt Brugg – zugutekommt.</p> <p>Der Vorteil der Anbindung des Freibetrags am AHV-Freibetrag liegt darin, dass der Betrag nicht fix ist, sondern sich an die Regeln der AHV anlehnt und sich mit diesen verändert.</p>
III. Pflichten der Mitarbeitenden	III. Pflichten der Mitarbeitenden	
<p>§ 10 Nebenbeschäftigung Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung oder eines politischen Amtes ist nur mit ausdrücklicher Bewilligung des Stadtrates erlaubt.</p>	<p>§ 10 Nebenbeschäftigung ¹ Nebenbeschäftigungen dürfen die Erfüllung der Pflichten aus dem Anstellungsverhältnis nicht beeinträchtigen. ² Sie bedürfen der ausdrücklichen Bewilligung des Stadtrats, wenn a) die Möglichkeit einer Interessenkollision besteht; b) die Nebenbeschäftigung entgeltlich ist und zusammen mit der Beschäftigung bei der Stadt Brugg mehr als ein Vollpensum ergibt oder c) dafür Arbeitszeit in Anspruch genommen wird.</p>	<p>Der Begriff «Nebenbeschäftigung» ist zu wenig definiert. Bei zunehmender Teilzeitarbeit ist es zudem nicht adäquat, dass der Stadtrat über jede noch so kleine Nebenbeschäftigung Beschluss fassen muss.</p>
	<p>§ 10a Öffentliche Ämter ¹ Die Bewerbung für ein öffentliches Amt bedarf der Bewilligung des Stadtrats. ² Die Bewilligung kann verweigert oder mit Auflagen verbunden werden, wenn die Erfüllung der Pflichten aus dem Anstellungsverhältnis beeinträchtigt wird oder eine Interessenkollision entstehen könnte.</p>	<p>Der Begriff «politisches Amt» greift zu kurz, da auch andere öffentliche Ämter zu einer Beeinträchtigung des Anstellungsverhältnisses führen können. In Bezug auf die Ausübung von öffentlichen Ämtern ist eine Beschlussfassung des Stadtrats sinnvoll und soll beibehalten werden.</p>
<p>§ 11 Überzeit ¹ Für die Entschädigung der Überzeit wird auf den Anhang I des Reglementes verwiesen. ² Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, Stellvertretungen in der Regel ohne besondere Entschädigung zu besorgen.</p>	<p>§ 11 Überstunden ¹ Für die Entschädigung der Überstunden wird auf den Anhang I des Reglementes verwiesen. ² Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, Stellvertretungen in der Regel ohne besondere Entschädigung zu besorgen.</p>	<p>Als Überzeit gilt die Arbeitszeit, die die gesetzliche Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz überschreitet. Mit Ausnahme der Vorschriften über den Gesundheitsschutz gilt das Arbeitsgesetz für öffentliche Verwaltungen nicht. Der Begriff «Überzeit» ist daher irreführend. Vielmehr handelt sich dabei um Überstunden, bei denen es sich per Definition um eine</p>

		Überschreitung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit handelt.
IV. Rechte des Personals	IV. Rechte des Personals	
<p>§ 19 Teuerungszulage</p> <p>¹ ...</p> <p>² Massgebend für die Festsetzung der Teuerungszulage für das kommende Jahr ist der Stand des Novemberindexes.</p> <p>³ Sofern es die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen erfordern, kann auf die Ausrichtung des Teuerungsausgleiches ganz oder teilweise verzichtet werden.</p> <p>⁴ ...</p>	<p>§ 19 Teuerungsausgleich</p> <p>¹ ...</p> <p>² Massgebend für die Festsetzung des Teuerungsausgleichs für das kommende Jahr ist der Mittelwert der Monatsindizes von November bis Oktober der Vorperiode.</p> <p>³ Sofern es die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen erfordern, kann auf die Ausrichtung des Teuerungsausgleiches ganz oder teilweise verzichtet werden. Beträgt die Differenz des bisherigen Indexstandes zum gemäss Absatz 2 ermittelten Mittelwert weniger als 0,2 Prozentpunkte, wird die Teuerung nicht ausgeglichen und nicht auf die Folgejahre übertragen.</p> <p>⁴ ...</p>	<p>Neutrale Formulierung des Titels.</p> <p>Der Novemberindex ist zur Festlegung der Teuerungszulage wenig geeignet. Er liegt erst im Dezember vor, was den Stadtrat zu schnellen Beschlüssen zwingt und wenig Spielraum für weitergehende Überlegungen lässt. Zudem bildet der Indexstand eines Monats die Entwicklung der Teuerung ungenügend ab.</p> <p>Mit der Festlegung einer Periode zur Bestimmung der allfällig auszugleichenden Teuerung können kurzfristige Schwankungen abgefangen und ein realistischerer Wert ermittelt werden. Auch können für die Budgetierung des Folgejahres Annahmen auf Basis des Mittelwerts einiger Monate getroffen werden, was die Budgetgenauigkeit verbessert.</p>
<p>§ 21 Bezahlter Urlaub</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden erhalten bezahlten Urlaub für:</p> <p>a) ...</p> <p>b) ...</p> <p>c) ...</p> <p>d) ...</p> <p>e) ...</p> <p>f) ...</p> <p>g) ...</p> <p>² ...</p> <p>³ ...</p>	<p>§ 21 Bezahlter Urlaub</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden erhalten bezahlten Urlaub für:</p> <p>a) ...</p> <p>b) ...</p> <p>c) ...</p> <p>d) ...</p> <p>e) ...</p> <p>f) ...</p> <p>g) ...</p> <p>h) Pflege bei Krankheit eigener Kinder: max. 3 Tage pro Ereignis</p> <p>i) Pflege Familienmitglieder oder der Lebenspartnerin/dem Lebenspartner: max. 3 Tage pro Ereignis / max. 10 Tage pro Jahr</p> <p>² ...</p> <p>³ ...</p> <p>⁴ Der für die Betreuung eines durch Krankheit oder Unfall schwer beeinträchtigten Kindes gewährte Urlaub richtet sich nach Art. 329i OR. Während des</p>	<p>Per 1. Januar 2021 traten die Bestimmungen über die Lohnfortzahlung bei kurzen Arbeitsabwesenheiten zur Betreuung von kranken Angehörigen und Lebenspartner/innen des neuen Bundesgesetzes über die Verbesserung von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung in Kraft. Seit 1. Juli 2021 erhalten Eltern zudem einen 14-wöchigen Urlaub zur Betreuung von schwer kranken oder verunfallten Kindern, der über die Erwerbsersatzordnung finanziert wird.</p> <p>§ 2 Abs. 3 PersR legt fest, dass die Vorschriften des Obligationenrechts über den Arbeitsvertrag gelten, sofern das Personalreglement keine abweichenden Bestimmungen enthält.</p> <p>Das Personalreglement enthält eine abschliessende Aufzählung über die Gewährung von bezahltem Urlaub, die Bestimmungen des Obligationenrechts kommen deshalb grundsätzlich nicht zur Anwendung,</p>

	<p>Urlaubs wird der bisherige Lohn bezahlt. Die Lohnausfallentschädigung gemäss Erwerbsersatzgesetz fällt an die Stadt.</p>	<p>können aber – zum Beispiel für die Betreuung von erkrankten Kindern – auch nicht einfach wegbedungen werden, da die Fürsorgepflicht der Eltern höher gewertet wird. Es dient der Rechtssicherheit, wenn diese Regelung explizit im städtischen Reglement enthalten ist. Bezüglich der Pflege von kranken Angehörigen gilt es zu berücksichtigen, dass diese in Art. 329h OR enthalten ist und für die privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden der Stadt Gültigkeit hat. Im Sinne der Rechtsgleichheit soll diese Bestimmung für die Mitarbeitenden nach Personalreglement übernommen werden. Der maximal 14-wöchige Urlaub zur Betreuung von schwer kranken Kindern wird über die Erwerbsersatzordnung finanziert; es besteht – sofern die Voraussetzungen erfüllt sind – ein Anspruch der Mitarbeitenden auf diesen Urlaub. Die Stadt richtet den bisherigen Lohn aus, weshalb die Regelung im Personalreglement notwendig ist.</p>
<p>§ 22 Vaterschaftsurlaub In den ersten 6 Monaten nach der Geburt des Kindes wird ein bezahlter Urlaub von 10 Arbeitstagen gewährt.</p>	<p>§ 22 Vaterschaftsurlaub ¹ In den ersten 6 Monaten nach der Geburt des Kindes wird ein bezahlter Urlaub von 10 Arbeitstagen gewährt. ² Stirbt die Mutter am Tag der Niederkunft oder während ihres Mutterschaftsurlaubs, so hat der rechtliche Vater oder der rechtliche andere Elternteil Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaub von 14 Wochen. ³ Während des Urlaubs wird der bisherige Lohn bezahlt. ⁴ Die Lohnausfallentschädigung gemäss Erwerbsersatzgesetz fällt für die entsprechende Zeit an die Stadt.</p>	<p>Wenn ein Elternteil kurz nach der Geburt verstirbt, erlischt bis anhin dessen Urlaubsanspruch ersatzlos. Die Bundesversammlung beschloss deshalb am 17. März 2023, dem hinterbliebenen Elternteil einen Urlaub zu gewähren. Mit der Übertragung des Urlaubsanspruchs soll gewährleistet werden, dass sich der hinterbliebene Elternteil um das Neugeborene kümmern und die Situation meistern kann. Finanziert wird die Übertragung des Urlaubs über die Erwerbsersatzordnung. Die Stadt ergänzt diese Leistungen auf den ordentlichen Lohn des Mitarbeiters.</p>
	<p>§ 22a Adoptionsurlaub ¹ Bei Adoption eines Kindes von unter vier Jahren erhalten die Adoptiveltern einen bezahlten Urlaub von 10 Tagen. Die Adoptiveltern können wählen, wer von</p>	<p>Der Adoptionsurlaub wurde per 1. Januar 2023 eingeführt. Erfüllt ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin die Voraussetzungen der</p>

	<p>ihnen den Urlaub in Anspruch nimmt, oder ihn untereinander aufteilen.</p> <p>² Der Urlaub ist innerhalb des ersten Jahres nach der Aufnahme des Kindes entweder tage- oder wochenweise zu beziehen.</p> <p>³ Kein Anspruch besteht, wenn das Kind der Lebenspartnerin/des Lebenspartners adoptiert wird.</p> <p>⁴ Während des Urlaubs wird der bisherige Lohn bezahlt.</p> <p>⁵ Die Lohnausfallentschädigung gemäss Erwerbsersatzgesetz fällt für die entsprechende Zeit an die Stadt.</p>	<p>Erwerbsersatzordnung, hat er oder sie Anspruch auf einen zweiwöchigen bezahlten Urlaub. Er kann von einem Elternteil bezogen oder unter beiden Eltern aufgeteilt werden. Der Bezug erfolgt innerhalb eines Jahres nach Aufnahme des Kindes wochen- oder tagesweise.</p>
<p>§ 24 Treueprämie</p> <p>¹ ...</p> <p>² ...</p> <p>³ Wenn die dienstlichen Verhältnisse es gestatten, kann dem/der Mitarbeitenden auf Antrag anstelle des Barbetrages für die Hälfte des Anspruches bezahlter Urlaub gewährt werden. Diese Wahlmöglichkeit besteht erst ab 15 Dienstjahren.</p> <p>⁴ ...</p> <p>⁵ ...</p>	<p>§ 24 Treueprämie</p> <p>¹ ...</p> <p>² ...</p> <p>³ Wenn die dienstlichen Verhältnisse es gestatten, kann dem/der Mitarbeitenden auf Antrag anstelle des Barbetrages für einen Anteil oder den ganzen Anspruch bezahlter Urlaub gewährt werden.</p> <p>⁴ ...</p> <p>⁵ ...</p>	<p>Die Möglichkeit zur Wahl zwischen Urlaub und/oder finanzieller Abgeltung ist attraktiver für die Mitarbeitenden. Bei einem Entscheid zugunsten von Urlaub entlastet dies zudem die Stadtkasse.</p>
<p>§ 26 Mutterschaftsentschädigung</p> <p>¹ Den Mitarbeiterinnen, die vor der Geburt des Kindes während mindestens 6 Monaten ununterbrochen im Dienste der Stadt standen, wird während des Mutterschaftsurlaubs der bisherige Lohn während 14 Wochen bezahlt.</p> <p>² Lohnausfallentschädigungen aus einer staatlichen Mutterschaftsversicherung fallen für die entsprechende Zeit an die Stadt.</p>	<p>§ 26 Mutterschaftsurlaub</p> <p>¹ ...</p> <p>² Muss das Neugeborene direkt nach der Geburt für mindestens zwei Wochen im Spital verbleiben, verlängert sich der Mutterschaftsurlaub um höchstens 8 Wochen.</p> <p>³ Im Falle des Todes des rechtlichen Vaters oder des rechtlichen anderen Elternteils während der sechs Monate nach der Geburt des Kindes hat die Mitarbeiterin Anspruch auf zwei Wochen zusätzlichen Urlaub. Sie kann diesen Urlaub innert einer Rahmenfrist von sechs Monaten ab dem Tag nach dem Tod wochen- oder tageweise beziehen.</p> <p>⁴ Die Lohnausfallentschädigung gemäss Erwerbsersatzgesetz fällt für die entsprechende Zeit an die Stadt.</p>	<p>Seit 1. Juli 2021 verlängert sich der Mutterschaftsurlaub um maximal acht Wochen, wenn das Kind direkt nach der Geburt für mindestens zwei Wochen im Spital verbleiben muss.</p> <p>Mutterschaftsurlaub, wenn das Kind nach der Geburt mindestens zwei Wochen</p> <p>Wenn ein Elternteil kurz nach der Geburt verstirbt, erlischt bis anhin dessen Urlaubsanspruch ersatzlos.</p> <p>Die Bundesversammlung beschloss deshalb am 17. März 2023, dem hinterbliebenen Elternteil einen Urlaub zu gewähren. Mit der Übertragung des Urlaubsanspruchs soll gewährleistet werden, dass sich der hinterbliebene Elternteil um das Neugeborene kümmern und die Situation meistern kann. Finanziert</p>

		<p>wird die Übertragung des Urlaubs über die Erwerbsersatzordnung. Vorgesehen sind entsprechende Änderungen im Erwerbsersatzgesetz sowie im Obligationenrecht. Die Referendumsfrist ist am 6. Juli 2023 unbenutzt abgelaufen; mit Inkrafttreten der Änderungen auf Bundesebene ist im ersten Halbjahr 2024 zu rechnen.</p>
<p>§ 29 Ferien ¹ Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf folgende jährliche Ferien: bis zum 20. Alterjahr: 5 Wochen ab dem 21. Altersjahr: 4 Wochen ab dem 40. Altersjahr: 5 Wochen ab dem 60. Altersjahr: 6 Wochen ² ...</p> <p>³ Bei Krankheit, Unfall, Militärdienst und unbezahltem Urlaub von zusammen mehr als 2 Monaten Dauer im Kalenderjahr werden die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um 1/12 gekürzt. ⁴ ... ⁵ ...</p>	<p>§ 29 Ferien ¹ Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf folgende jährliche Ferien: bis zum 59. Altersjahr: 5 Wochen ab dem 60. Altersjahr: 6 Wochen ² ...</p> <p>³ Bei unbezahltem Urlaub werden die Ferien für jeden vollen Monat um ein Zwölftel gekürzt. Bei bezahlten Abwesenheiten von zusammen mehr als 2 Monaten Dauer im Kalenderjahr werden die Ferien für jeden weiteren vollen Monat der Verhinderung um ein Zwölftel gekürzt. ⁴ ... ⁵ ...</p>	<p>Der Ferienanspruch von 4 Wochen für die Mitarbeitenden zwischen dem 21. und dem 39. Altersjahr wird als sehr unattraktiv empfunden und ist regelmässig ein «Killerkriterium» bei der Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden. Für diese Altersgruppe soll der Ferienanspruch deshalb ebenfalls auf 5 Wochen angehoben werden.</p> <p>Dass der aktuelle Ferienanspruch nicht mehr zeitgemäss ist, zeigt auch die Erhebung des Bundesamts für Statistik. Es weist für das Jahr 2022 folgende Anzahl Ferienwochen gemäss Arbeitsvertrag aus:</p> <p>15- bis 19-Jährige: 5,4 Wochen 20- bis 49-Jährige: 5,0 Wochen 50- bis 64-Jährige: 5,6 Wochen</p> <p>Bei unbezahltem Urlaub soll künftig der Ferienanspruch ab dem ersten vollen Monat gekürzt werden.</p> <p>Der weiter gefasste Begriff «bezahlte Abwesenheiten» umfasst nebst Krankheit, Unfall und Militärdienst auch beispielsweise Mutter-/Vaterschaftsurlaub oder den neuen Betreuungsurlaub.</p>

<p>V. Disziplinarmaßnahmen</p> <p>¹ Mitarbeitende, die ihren Pflichten oder den Weisungen ihrer Vorgesetzten nicht nachkommen, werden vom Stadtrat disziplinarisch bestraft.</p> <p>² Dem Stadtrat stehen folgende Massnahmen zur Verfügung:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Schriftlicher Verweis b) Sistierung der Dienstalterszulage und/oder der Treueprämie c) Vorübergehende Einstellung im Dienst mit Gehaltsenzug d) Versetzung in eine untere Besoldungsklasse e) Fristlose Entlassung <p>³...</p>	<p>V. Disziplinarmaßnahmen</p> <p>¹ Mitarbeitende, die sich pflicht- oder vorschriftswidrig verhalten oder bei denen eine vorausgegangene Mahnung wirkungslos blieb, können vom Stadtrat disziplinarisch bestraft werden.</p> <p>² Dem Stadtrat stehen folgende Massnahmen zur Verfügung:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Schriftlicher Verweis b) Sistierung der Dienstalterszulage und/oder der Treueprämie c) Vorübergehende Einstellung im Dienst mit Gehaltsenzug d) Versetzung in eine untere Besoldungsklasse e) Kündigung des Arbeitsverhältnisses f) Fristlose Entlassung <p>³...</p>	<p>Ergänzung der Aufzählung um die insbesondere für eine Kündigung notwendige vorangehenden erfolglose Mahnung.</p> <p>Ergänzung der Aufzählung um die ordentliche Kündigung.</p>
<p>Anhang I Überzeitregelung</p> <p>1. Überzeit</p> <p>Die Mitarbeitenden haben nur beim kumulativen Vorliegen folgender Voraussetzungen Anspruch auf besondere Entschädigung geleisteter Überzeitarbeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Wenn sie vorgängig durch den Vorgesetzten angeordnet wurde; b) Wenn und soweit sie nicht mit Freizeit ausgeglichen werden kann. <p>Das Mass der Entschädigung pro Stunde entspricht in der Regel dem Bruttojahresgehalt (ohne Sozialzulagen), dividiert durch die Zahl der ordentlichen jährlichen Arbeitsstunden.</p> <p>In Abteilungen, deren Natur einen von der normalen Arbeitszeit abweichenden Dienst erfordert, gilt nur die ausserhalb der Diensterteilung erbrachte Leistung als Überzeitarbeit.</p> <p>2. Überzeitzuschläge</p> <p>Muss ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin durch angeordnete Überzeit während längerer Zeit und in ausserordentlichem Masse beansprucht werden, so</p>	<p>Anhang I Überstundenregelung</p> <p>1. Überstunden</p> <p>Die Mitarbeitenden haben nur beim kumulativen Vorliegen folgender Voraussetzungen Anspruch auf Entschädigung geleisteter Überstunden:</p> <ul style="list-style-type: none"> c) Wenn sie vorgängig durch den Vorgesetzten angeordnet wurden; d) Wenn und soweit sie nicht mit Freizeit ausgeglichen werden können. <p>Das Mass der Entschädigung pro Stunde entspricht in der Regel dem Bruttojahresgehalt (ohne Sozialzulagen), dividiert durch die Zahl der ordentlichen jährlichen Arbeitsstunden.</p> <p>In Abteilungen, deren Natur einen von der normalen Arbeitszeit abweichenden Dienst erfordert, gilt nur die ausserhalb der Diensterteilung erbrachte Leistung als Überstundenarbeit.</p> <p>Entfällt.</p>	<p>Anpassung Begriff</p> <p>Die Frage der Entschädigung ist bereits im ersten Teil des Anhangs geregelt; Zuschläge für Nacht, Samstags- und Sonntagsarbeit sind in einem Inkonvenienzreglement bereichsübergreifend und nicht nur bezogen auf den Werkdienst zu regeln.</p>

<p>richtet der Stadtrat eine entsprechende Entschädigung aus. Den Mitarbeitenden des Werkdienstes werden für die Nacht-, Samstags- und Sonntagsarbeit, soweit sie nicht in der Diensterteilung vorgesehen sind, folgende Zuschläge ausbezahlt: 50 % für Nachtarbeit von 20.00 bis 06.00 Uhr sowie für Samstags- und Sonntagsarbeit.</p>		
---	--	--