



Aarburg

Aarburg, 4. Mai 2026

Registratur 000.0.010 Gemeindeordnung, Reglemente, Richtlinien, Verordnungen
Geschäft 2025-2290

TRAKTANDUM 4

Personalreglement

Ausgangslage

Das aktuelle Personalreglement der Stadt Aarburg ist seit dem 1. Januar 2021 in Kraft und wurde seither keiner Teil- oder Totalrevision unterzogen. Das Reglement gilt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Aarburg. Die Lehrpersonen sind nach den kantonalen Bestimmungen angestellt.

Kern der Teilrevision für die Stadtverwaltung war die Änderung einzelner Artikel und verschiedene begriffliche Anpassungen aufgrund der Reorganisation der Stadtverwaltung im Sommer 2023 (Wegfall der Stelle Geschäftsleiter) und der neuen Organisation der Stadtverwaltung vom 1. Oktober 2025.

Handlungsbedarf

Attraktive Arbeitsbedingungen sind ausschlaggebend, um gut qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen, aber auch um gute Mitarbeitende zu halten. Das Thema hat aufgrund des Fachkräftemangels sowie der aktuellen Arbeitsmarktsituation noch zusätzlich an Bedeutung gewonnen. Um die vielfältigen Arbeiten im öffentlichen Dienst und die vielen anstehenden Investitionen umsetzen zu können, ist die Gemeinde auf Fachpersonen in verschiedenen Bereichen angewiesen. Umso wichtiger ist es in jeder Beziehung die Konkurrenzfähigkeit zu erhalten und ein gleichwertiges Gesamtpaket für die Anstellungen bieten zu können.

Vorgehen

In der Zeit vom Januar bis April 2026 wurde die Überarbeitung durchgeführt.

Die Geschäftsleitung hat das Personalreglement vom 1. Januar 2021 in einer 1. Lesung überarbeitet.

Die Mitarbeitenden der Stadt Aarburg haben, vertreten durch die Mitarbeiterkommission vom 19. Januar 2026 bis 18. Februar 2026 eine interne Vernehmlassung zur vorgeschlagenen Teilrevision des Personalreglement durchgeführt.

Es gingen insgesamt 9 Rückmeldungen ein. Darin wurden gesamthaft gesehen bezüglich Ferien, bezahlte Absenzen (Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub und Pflege kranker Kinder) sowie einem Teuerungsausgleich bei einer Teuerung von über 0.5% zu bezahlen, weitergehende Wünsche geäußert als jene, die mit dieser Totalrevision vorgeschlagen werden.

Die Rückmeldungen der Mitarbeiterkommission wurden in einer 2. Lesung durch die Geschäftsleitung bearbeitet und danach zur 1. Lesung dem Stadtrat unterbreitet.

Der Stadtrat hat in seiner 1. Lesung Anpassungen in den Paragraphen § 32 Feiertage und § 35 Bezahelter Urlaub vorgenommen. Hier wurde die Regelung der Personalverordnung des Kanton Aargau über-



Aargau

nommen. Mit der abschliessenden 2. Lesung des Stadtrats wurde die vorliegende Teilrevision genehmigt und zur Traktandierung an der Einwohnergemeindeversammlung vom 11. Juni 2026 verabschiedet.

Zum aktuellen Zeitpunkt konnte der Stadtrat aufgrund der Zielsetzungen der Teilrevision nicht alle Forderungen unterstützen. Nachfolgend werden die wichtigsten Neuerungen bzw. Änderungen erläutert.

Der Entwurf des Personalreglements liegt der Botschaft an die Einwohnergemeindeversammlung bei.

Anpassungen

Befristung § 6 Abs. 2

Befristete Anstellungsverhältnisse über das Referenzalter hinaus sind neu möglich.

Ordentliche Kündigung § 9 Abs.4 Ziff. d

Klare Formulierung für welche Mitarbeitenden eine längere Kündigungsfrist vereinbart wird.

Schutz der Persönlichkeit § 13 Abs. 2

Aufgrund der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer wurde der Text aus der aktuellen Personalverordnung übernommen und somit präzisiert.

Absenzen § 31 Abs. 3

Es erfolgte die Präzisierung des bestehenden Textes im Zusammenhang mit der Ferientauglichkeit bei einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit.

Feiertage § 32

Übernahme der kantonal anerkannten Feiertage.

Feiertage sind den Wochenendtagen gleichgestellt. Als Feiertage gelten Karfreitag, Ostermontag, Aufahrtstag, Pfingstmontag, sowie Neujahr, Berchtoldstag, Weihnachten, Stephanstag, der Bundesfeiertag und der Nachmittag des 1. Mai.

Bezahlter Urlaub § 35

Übernahme gemäss Personalverordnung des Kantons Aargau

- a. Bei eigener Heirat neu 3 Tage, aktuell 1 Tag
- c. Tod von Ehegatten, eingetragenen Partner, Lebenspartner, sowie eigenen Kinder neu 3 Tage, aktuell 5 Tage
- d. Beim Tod von weiteren Familienangehörigen sowie Verwandten und nahen Bekannten neu 1 Tag, aktuell Teilnahme an Bestattung
- g. Pflege bei Krankheit eigener Kinder neu max. 2 Tage, aktuell max. 3 Tage pro Ereignis

Treueprämie § 43

Die Wertschätzung gegenüber dem Arbeitnehmer soll über den Lohn erfolgen und nicht über Prämien. Aus diesem Grund wird die aktuelle Treueprämie nach 5 Jahren von CHF 1'000 gestrichen. 10 Jahr Jubiläum Mindestauszahlung bei MA SL von CHF 500.

Berufs- und Nichtberufsunfall § 48 Abs. 6

Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung tragen die Mitarbeitenden und die Arbeitgeberin je zur Hälfte. Aktuell wird dies vollumfänglich durch den Mitarbeitenden übernommen.

Rechtsschutz § 5 Abs. 2

Das Verfahren wird genauer definiert und richtet sich nach den kantonalen Bestimmungen über den Rechtsschutz für Personal von Gemeinden und öffentlich-rechtlichen Körperschaften.



Aarburg

Finanzielle Auswirkungen

Die Teilrevision des Personalreglements hat Auswirkungen auf das Budget 2027 und die Folgejahre.

Feiertag § 32

Hat keine finanziellen Auswirkungen.

Bezahlter Urlaub § 32

In der Summe der Anpassungen wird dies voraussichtlich keine finanziellen Auswirkungen haben.

Treueprämie § 43

Anhand der Erfahrungszahlen der letzten fünf Jahre ist hier eine durchschnittliche Reduktion von CHF 10'000 pro Jahr.

Berufs- und Nichtberufsunfall § 48 Abs. 6

Die zusätzlichen Kosten können nicht genau beziffert werden, da diese von der effektiven Lohnsumme und dem Versicherungsbeitrag, welcher dem Bonus Malus System unterliegt, abhängen. Aktuell gehen wir von voraussichtlichen Mehrkosten in der Höhe von CHF 27'500 aus.

Weiteres Vorgehen

Nach der Genehmigung der Teilrevision des Reglements durch die Einwohnergemeindeversammlung wird das Personalreglement auf den 1. Januar 2027 in Kraft treten. Die aufgrund des neuen Personalreglements notwendigen Anpassungen in den Vollziehungsverordnungen (Personalverordnung, Verordnung über die Organisation des Stadtrats und der Stadtverwaltung) wurden bereits teilweise erarbeitet und eine Vernehmlassung beim Personal, vertreten durch die Mitarbeiterkommission, im Frühling 2026 durchgeführt. Diese sollen ebenfalls auf den 1. Januar 2027 in Kraft gesetzt werden. Der Erlass von Verordnungen liegt in der Kompetenz des Stadtrats.

Antrag des Stadtrats

Das revidierte Personalreglement, gültig ab 1. Januar 2027, sei zu genehmigen.