



Bericht Fachgruppe Personal: Überführungsgrundsätze, Personalreglement, Vorsorgeeinrichtungen, Personenversicherungen

17.01.2020, verabschiedet durch Projektsteuerung zuhanden Schlussbericht , alle Zwischenberichte konsolidiert

Inhalt

1. Mitglieder der Fachgruppe	2
2. Entscheidungsfindung	3
2.1 Beschlüsse der Projektsteuerung, Teilbereich Überführungsgrundsätze, 1. Lesung (05.12.2018)	3
2.2 Würdigung der Resonanz- und Feedbackgruppe, Zwischenbeschlüsse Gemeinderäte... 3	
2.3 Beschlüsse der Projektsteuerung, Teilbereich Überführungsgrundsätze, 2. Lesung (12.03.2019)	3
2.4 Beschlüsse der Projektsteuerung, Teilbereiche Personalreglement, Vorsorgeeinrichtungen, Personenversicherungen, 1. Lesung	3
2.5 Zwischenbeschlüsse Gemeinderäte	5
2.6 Beschlüsse der Projektsteuerung, Teilbereiche Personalreglement, Vorsorgeeinrichtungen, Personenversicherungen, 2. Lesung (02.07.2019)	5
2.7 Beschlüsse der Projektsteuerung, Teilbereich Vorsorgeeinrichtungen, Kostenauswirkungen, Salärvergleich, 3. Lesung (11.12.2019)	5
2.8 Zwischenbeschlüsse Gemeinderäte	5
2.9 Beschlüsse der Projektsteuerung Teilbereich Vorsorgeeinrichtungen, Kostenauswirkungen, Salärvergleich, 4. Lesung (17.01.2020)	6
3. Strategische Grundlagen	7
4. Auftrag der Projektsteuerung	7
5. Einleitung	8
6. Überführungsgrundsätze	8
6.1 Vorgehen und Empfehlung der Fachgruppe	8
6.2 Kostenauswirkungen Überführungsgrundsätze Personal	9
7. Personalreglemente	9
7.1 Vorgehen und Empfehlung der Fachgruppe	9
7.2 Kostenauswirkungen Anpassungen Personalreglement (inkl. Verordnung)	11
8. Vorsorgeeinrichtung	12
8.1 Diskussion Vorgehensvarianten und Beurteilung	13
8.2 IST-Analyse und Definition einer bestehenden BVG-Einrichtung als gemeinsame neue BVG-Einrichtung	14
8.3 Kostenauswirkungen Vorsorgeeinrichtungen	16
8.3.1 Wiederkehrende Kosten	17
8.3.2 Einmalige Kosten	17
8.4 Auswirkungen einer Überführung auf die Pensionskasse der Stadt Aarau	18
8.5 PK Musik und Bildung	18
9. Personenversicherungen	19



9.1 Vorgehen und Empfehlung der Fachgruppe	19
9.2 Kostenauswirkungen Personenversicherungen	19
10. Exkurs Salärvergleich.....	19
10.1 Ausgangslage.....	19
10.2 Vorgehen	20
10.3 Ergebnis.....	20
11. Anhänge.....	21

1. Mitglieder der Fachgruppe

- Densbüren: Margrit Stüssi, Gemeindeschreiberin
- Oberentfelden: Dario Steinmann, Gemeindeschreiber
- Suhr: René Sandmeier, Stv. Gemeindeschreiber / Christoph Spirgi, Stv. Leiter Finanzen
- Unterentfelden: Susi Campadelli, Gemeindeschreiberin, bis 31.07.2019,
Brigitte Woodtli, Gemeindeschreiberin, ab 01.08.2019
- Aarau: Marianne Iseli, Leiterin Personal
- Sonja Baumann, Teilprojektleiterin



2. Entscheidungsfindung

2.1 Beschlüsse der Projektsteuerung, Teilbereich Überführungsgrundsätze, 1. Lesung (05.12.2018)

Die Projektsteuerung heisst die Grundsätze gemäss Diskussionspapier gut und gibt diese zuhanden der Exekutiven und der Resonanz- und Feedbackgruppe frei.

2.2 Würdigung der Resonanz- und Feedbackgruppe, Zwischenbeschlüsse Gemeinderäte

Sowohl die Resonanzgruppe und die Feedbackgruppe als auch die Gemeinderäte und der Stadtrat Aarau konnten zu den Überführungsgrundsätzen Stellung nehmen. Der Resonanzgruppe war es ein Anliegen, dass die Überführungsgrundsätze mit der zukünftigen Organisation übereinstimmen und somit nicht verhindernd wirken. Neue Perspektiven sollten zudem neben den Garantien eine wichtige Motivation für die Mitarbeiter/-innen sein. Sowohl für die Resonanzgruppe als auch für die Feedbackgruppe war die aktive Begleitung des Veränderungsprozesses (Changemanagement) ein wichtiges Anliegen.

2.3 Beschlüsse der Projektsteuerung, Teilbereich Überführungsgrundsätze, 2. Lesung (12.03.2019)

Die Projektsteuerung heisst die Überführungsgrundsätze zuhanden des Schlussberichts gemäss Anhang 01 gut.

2.4 Beschlüsse der Projektsteuerung, Teilbereiche Personalreglement, Vorsorgeeinrichtungen, Personenversicherungen, 1. Lesung

1. Die Projektsteuerung legt das bestehende Regelwerk der Stadt Aarau als Grundlage für ein zukünftiges gemeinsames Reglement (inkl. Verordnung) mit den Anpassungen gemäss Anhang 02 für die neue mögliche Kantonshauptstadt fest. Die Inkraftsetzung soll auf das Inkrafttreten der Fusion erfolgen.
2. Die Projektsteuerung trifft folgende Beschlüsse zu den Vorsorgeeinrichtungen zuhanden der Exekutiven:
 - A.1. Aus heutiger Sicht soll die PK der Stadt Aarau (PKSTA) als gemeinsame Lösung für den Zeitpunkt des Inkrafttretens einer Fusion festgelegt werden. Eine Ausschreibung für eine neue Lösung kann situativ **nach Inkrafttreten der Fusion** neu beurteilt und weiterverfolgt werden.
 - A.2. Die Angebote der PK der Stadt Aarau sollen spätestens ab Abstimmungszeitpunkt bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Fusion weiterentwickelt werden. Aus heutiger Sicht sind folgende Punkte zu prüfen:



- Koordinationsabzug, insbesondere bei Teilzeitbeschäftigung
 - Weiterversicherung des bisher versicherten Verdienstes bei Pensionsreduktion,
 -
 - Erhöhung der IV-Rente, IV-Kinderrente, Ehegatten-/Lebenspartnerrente, Waisenrente
 - IV-Leistungen bereits ab einem IV-Grad von 25 %
 - Kapitalbezug einer invaliden Person bei Pensionierung
 - Auszahlung von freiwilligen Leistungseinkäufen bei Vorgängerstiftungen als zusätzliches Todesfallkapital
- B. Sollten sich der Markt und das wirtschaftliche Umfeld noch beträchtlich verändern, soll das gemäss Punkt 1 beantragte Vorgehen nach dem Abstimmungszeitpunkt validiert werden. Eine Ausschreibung für eine neue gemeinsame Lösung kann - je nach dannzumaliger Situation - noch vor dem Inkrafttreten der Fusion neu beurteilt werden.
- C. Im Hinblick auf einen Zusammenschluss - oder auch für eine spätere Ausschreibung - sind gewisse Folgen zu beachten, die u. a. aus dem Fazit der IST-Analyse hervorgehen. Einige Folgen sind auch finanzieller Natur. In einem nächsten Schritt noch zu klären sind
- sowohl bei einem Eintritt in die PKSTA als auch in eine neuen PK (bei Submission) auf Anschlussebene:
 - = Austrittsbedingungen bei den bisherigen vier PKs
 - = Eintrittsbedingungen bei der PK der Stadt Aarau oder einer neuen Pensionskasse
 - = Auswirkungen Mitnahme/Verbleib Altersrentner/-innen und IV-Rentner/-innen
 - Nur bei Eintritt in PKSTA:
 - = Auswirkungen auf Struktur (Umverteilung infolge Anteil Altersrentner, Risiko einer Beteiligung an Sanierung)
- D. Die Anschlüsse der verschiedenen Gemeinden bei der PK Musik und Bildung sollen auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens der Fusion zusammengelegt werden. Die Ergebnisse der Fachgruppe Schulwesen sind zu berücksichtigen.
3. Die Projektsteuerung beschliesst, dass die Volumen der vier Gemeinden Densbüren, Oberentfelden, Suhr und Unterentfelden als Option bei der nächsten Submission der Personalversicherungen der Stadt Aarau aufgenommen werden, voraussichtlich im Jahr 2020. Die Projektsteuerung ersucht dazu den Stadtrat Aarau, dieses Vorgehen bei der nächste Submission umzusetzen.



2.5 Zwischenbeschlüsse Gemeinderäte

Die Gemeinderäte Densbüren, Oberentfelden, Unterentfelden und der Stadtrat Aarau heissen die Zwischenergebnisse zum Personalreglement, den Vorsorgeeinrichtungen und Personalversicherungen gut. Die beim Gemeinderat Suhr offen gebliebenen Fragen konnten erläutert werden.

2.6 Beschlüsse der Projektsteuerung, Teilbereiche Personalreglement, Vorsorgeeinrichtungen, Personenversicherungen, 2. Lesung (02.07.2019)

Die Projektsteuerung verabschiedet die Zwischenergebnisse zum Personalreglement gemäss Anhang 02, den Personenversicherungen und den Vorsorgeeinrichtungen zuhanden des Schlussberichts. Sie beauftragt die Projektleitung, die weiteren Auswirkungen einer Überführung zur PK der Stadt Aarau in Zusammenarbeit mit Valiant Bank AG zu prüfen.

2.7 Beschlüsse der Projektsteuerung, Teilbereich Vorsorgeeinrichtungen, Kostenauswirkungen, Salärvergleich, 3. Lesung (11.12.2019)

1. Bei der Berechnung zu den finanziellen Eckwerten der Fusion sind 165'000 Franken als jährlich wiederkehrende Kosten (AG-Beiträge) zu berücksichtigen. Als einmalige Kosten für die Überführung sind 1,8 Mio. Franken vorzusehen.
2. Der Teilbereich Vorsorgeeinrichtungen, Kostenauswirkungen, Salärvergleich, wird zuhanden der Gemeinderäte freigegeben.

2.8 Zwischenbeschlüsse Gemeinderäte

Die fünf Gemeinderäte heissen den Beschluss der Projektsteuerung zu den Kostenfolgen der Pensionskassenüberführung gut.

Der Gemeinderat Suhr bekräftigt den Hinweis im Bericht, dass für die Situation ab 01.01.2026 nur bedingt quantitative Aussagen zu den Kostenauswirkungen gemacht werden können.

Der Gemeinderat Unterentfelden unterstreicht die Empfehlung von Valiant, dass es zu gegebenem Zeitpunkt aus ihrer Sicht zukunftsweisender wäre, die künftige Vorsorgelösung zu definieren und auf dem offenen Markt auszuschreiben.

Der Gemeinderat Oberentfelden wünscht, dass besonderen Wert auf die Wahl der gemeinsamen Vorsorgeeinrichtung gelegt wird.



2.9 Beschlüsse der Projektsteuerung Teilbereich Vorsorgeeinrichtungen, Kostenauswirkungen, Salärvergleich, 4. Lesung (17.01.2020)

Die Veränderungen des Markts und des wirtschaftlichen Umfelds (siehe auch Beschluss B unter 2.4) sowie die Kostenauswirkungen bei den BVG-Überführungen werden vor dem Inkrafttreten der Fusion validiert.

Beschluss der Projektsteuerung:

1. Die Projektsteuerung verabschiedet den Teilbericht zuhanden des Schlussberichts und der Kommunikation (mit Anhängen).



3. Strategische Grundlagen

Das Leitbild bildet die Grundlage für die Aufträge an die Fachgruppen. Für die Fachgruppe Personal sind folgende Aussagen im Leitbild relevant:

Leitgedanke 3, Leitsatz 1:

Wir haben leistungsfähige und professionelle Kompetenzzentren der Verwaltung mit dezentralen, kundenfreundlichen Ansprechmöglichkeiten.

Leitgedanke 3, Handlungsfelder:

Festlegung der Grundsätze für das Personal, insbesondere bezüglich Übergangsregelungen für das Personal der zusammenschliessenden Gemeinden sowie der Vorsorgeeinrichtung und dem Personalreglement der neuen Kantonshauptstadt.

Leitgedanke 5, Leitsatz 1

Wir pflegen einen offenen und ehrlichen Kontakt zu allen Beteiligten und Interessierten. Wir begegnen uns mit Goodwill und auf Augenhöhe.

Leitgedanke 5, Handlungsfelder

Die Gemeinderäte und der Stadtrat Aarau informieren die Bevölkerung regelmässig über das Projekt. Ausgearbeitete Optionen und Zwischenergebnisse werden in einer Resonanzgruppe, bestehend aus Interessenvertreter/-innen aller Gemeinden, und einer Feedbackgruppe, bestehend aus Mitarbeiter/-innen aller Verwaltungen, diskutiert.

4. Auftrag der Projektsteuerung

Die Projektsteuerung hat für die Fachgruppe Personal folgende Aufträge/Lieferobjekte definiert:

Festlegung der Grundsätze für die Mitarbeitenden, insbesondere bezüglich

- I. Überführungsgrundsätze
 - Grundsätze, Garantien
 - Bewerbungsverfahren (internes Verfahren, externe Ausschreibungen für verschiedene Stufen usw.)
 - Empfehlung zur Umsetzung, Stolpersteine

- II. Personalreglement
 - Vergleich der verschiedenen Personalreglemente
 - Beurteilung und Empfehlung, ob ein bestehendes Personalreglement Anwendung finden könnte, mit welchen Anpassungen
 - Aufzeigen der wichtigsten Änderungen (materiell und monetär)
 - Würdigung und Empfehlung zur Umsetzung

- III. Vorsorgeeinrichtung
 - IST-Analyse aller bestehenden Vorsorgeeinrichtungen



- Beurteilung und Empfehlung, welche der bestehenden BVG-Lösungen im Zukunftsraum Anwendung finden könne (evtl. Varianten)
 - Falls angezeigt, Simulation (Leistungen, Kosten) und Auswertung
 - Würdigung und Empfehlung zur Umsetzung (evtl. Alternativvarianten)
- IV. Personalversicherungen UVG, KTG (Unfall- und Krankentaggeldversicherung)
- IST-Aufnahme Eckwerte: Versicherungsträger, Wartefristen, wichtigste Leistungen Pflegekosten (allgemein/privat), Prämienhöhe, Prämienaufteilung AG/AN, Versichertenkreise
 - Würdigung und Empfehlung zur Umsetzung

5. Einleitung

Die Fachgruppe Personal traf sich insgesamt zu sieben Workshops. Die IST-Analyse der Vorsorgeeinrichtungen erfolgte durch die externe Fachberatung Valiant Bank AG.

Die Berechnungen der einmaligen und wiederkehrenden Kosten für die Überführung der Vorsorgeeinrichtungen in die PK der Stadt Aarau wurden durch die PK der Stadt Aarau vorgenommen. Die externe Fachberatung Valiant Bank AG, Bern, hat die Berechnungen validiert und einen Schlussbericht erstellt.

6. Überführungsgrundsätze

6.1 Vorgehen und Empfehlung der Fachgruppe

Es war der Fachgruppe ein zentrales Anliegen, Überführungsgrundsätze zu formulieren, die den Mitarbeiter/-innen Sicherheit geben, sowohl im Hinblick auf eine mögliche Fusion, als auch auf eine mögliche Ablehnung eines Zusammenschlusses. Die Rekrutierung von qualifizierten Mitarbeitenden ist teilweise schwierig und Abgänge von Know-how-Trägern sind möglichst zu vermeiden. Die Dienstleistungsqualität und die Erfüllung der Aufgaben in den Gemeinden sollen ungeachtet der laufenden Fusionsanalyse im gewohnten Rahmen erfolgen können und sollen nicht durch vorzeitige Kündigungen von verunsicherten Mitarbeiter/-innen belastet werden.

Die Fachgruppe wählte als Herangehensweise zu den Überführungsgrundsätzen den Vergleich mit anderen Fusionsprojekten.

Die wichtigsten Elemente der Überführungsgrundsätze sind:

- alle Mitarbeitenden aller Gemeinden haben die gleiche Ausgangslage und die gleichen Chancen,
- die Zusammenschlüsse werden ohne Entlassungen vollzogen. Die Weiterentwicklung der Organisation wird über die natürliche Fluktuation und Pensionierungen sichergestellt,
- für Mitarbeiter/-innen gilt eine Besitzstandsgarantie beim Lohn und Pensum von drei Jahren,



- ein Koordinationsgremium, bestehend aus den Personalverantwortlichen der beteiligten Gemeinden, stellt eine faire Überführung sicher. Der tiefgreifende Veränderungsprozess wird aktiv begleitet

6.2 Kostenauswirkungen Überführungsgrundsätze Personal

Eine Garantie von drei Jahren ist aufgrund der natürlichen Fluktuation von 8 - 9 % (Jahr 2018) über alle Gemeinden hinweg vertretbar, insbesondere auch hinsichtlich der Zeitdauer, die zwischen den Abstimmungen und dem Inkrafttreten einer möglichen Fusion liegen würde. Aus diesem Grund geht die Fachgruppe Personal davon aus, dass keine Mehrkosten aus den definierten Überführungsgrundsätzen entstehen werden.

7. Personalreglemente

7.1 Vorgehen und Empfehlung der Fachgruppe

Die Fachgruppe Personal hat die verschiedenen Regelungen aus den bestehenden Personalreglementen der fünf Gemeinden miteinander verglichen und jeweils eine Regelung/Formulierung aus allen fünf Bestimmungen favorisiert. Am Ende dieses Vorgehens zeigte sich, dass das Personalreglement der Stadt Aarau (inkl. Bestimmungen aus der Verordnung) von allen Mitgliedern der Fachgruppe die höchste Übereinstimmung erzielte. In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass das Personalreglement der Stadt Aarau in den Jahren 2017/2018 umfassend revidiert wurde und daher aktuell ist (wirksam ab 01.01.2019). Die Bestimmungen sind im Detail geregelt, was in einer grösseren Stadt ein Vorteil ist. Bei den meisten Bestimmungen sind die Abweichungen gegenüber den anderen vier Gemeinden minimal oder nur auf andere Formulierungen zurückzuführen.

➔ Die Fachgruppe empfiehlt das bestehende Regelwerk der Stadt Aarau als Grundlage für ein zukünftiges gemeinsames Reglement (inkl. Verordnung) und schlägt Anpassungen vor.

Bestimmung	Aktuell gültige Regelung Stadt Aarau	Anpassungsvorschlag Fachgruppe
Arbeitszeit	Basis: 42-Stundenwoche Vertrauensarbeitszeit für Schlüsselfunktionen kann vereinbart werden	Ergänzung: Jahresarbeitszeit
Feiertage und arbeitsfreie Halbtage	Bezahlte Feiertage: Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Maienzug, 1. August, Weihnachtstag, Stephanstag Arbeitsfreie Halbtage: 1. Mai, 24. Dezember, 31. Dezember	Ergänzung: An Vorabenden von Feiertagen Schalterchluss eine Stunde früher
Ferienanspruch	- 25 Arbeitstage bis und mit Kalenderjahr, in dem das 55. Lebensjahr vollendet wird - 30 Arbeitstage ab dem Kalenderjahr, in dem das 56. Lebensjahr vollendet wird	Regelung Oberentfelden übernehmen: Bis und mit 49. Altersjahr: 25 Arbeitstage Ab 50. Altersjahr: 30 Arbeitstage



Bestimmung	Aktuell gültige Regelung Stadt Aarau	Anpassungsvorschlag Fachgruppe
Ferienkürzung	<ul style="list-style-type: none"> - Bei vollständiger oder teilweiser Ab- senz infolge Krankheit, Unfall, Schwan- gerschaft, Militär-, Zivildienst o- der zivilen Ersatzdienst von insgesam- t mehr als 60 Kalendertagen innerhalb eines Kalenderjahrs erfolgt ab dem 3. Monat eine Ferienkürzung um 1/12 pro Monat. - Keine Kürzung beim bezahlten Mutter- schaftsurlaub - Unbezahlter Urlaub: Kürzung anteils- mässig für die gesamte Dauer 	Ergänzung: Wenn die Arbeit nicht mehr aufgenommen werden kann, entfällt der ge- samte Ferienanspruch.
Bezahlter Urlaub	<ul style="list-style-type: none"> - 3 Tage bei eigener Heirat oder Begrün- dung eingetragene Partnerschaft (EP) - 1 Tag bei Hochzeit oder EP von Kin- dern, Geschwistern, Elternteil - 20 Tage Vaterschaftsurlaub bei Geburt eigener Kinder innerhalb eines Jahres nach Geburt - 5 Tage bei Tod von Ehegattin oder Ehegatte, EP, Lebenspartner/-in, ei- gene Kinder - 3 Tage bei Tod eines Elternteils - 1 Tag bei Tod von Geschwistern, Tante, Onkel, Grosseltern, Schwieger- eltern, Eltern Partner/-in, Eltern EP, En- kelin/Enkel, Schwägerin/Schwager, Nichte/Neffe - gemäss Militäraufgebot bei Rekrutie- rung oder Entlassung aus Militärdienst- pflicht - 1 Tag pro Kalenderjahr bei Grün- dung/Umzug des eigenen Haushalts, sofern kein Stellenwechsel verbunden ist - bis max. 3 Tage pro Ereignis zur Pflege kranker Kinder bis zu deren 15. Geburtstag, wenn die Pflege nicht an- derweitig organisiert werden kann. - Stief- und Pflegekinder sowie Stief- und Pflegeeltern sind den eigenen Kindern und eigenen Eltern gleichgestellt. 	Ergänzung: Über weiteren be- zahlten Urlaub entscheidet der Gemeinderat/Stadtrat.
Treueprämie/ Dienstaltersgeschenk	<ul style="list-style-type: none"> - 1/2 Monatslohn nach 10 Anstellungs- jahren - 3/4 Monatslohn nach 15 Anstellungs- jahren - 1 Monatslohn nach 20 und je weiteren 5 Anstellungsjahren <p>Bemessungsgrundlage: durchschnittliches Arbeitspensum der letzten 5 Jahre Bezug: ganz oder teilweise als bezahlter Urlaub möglich, wenn es die betrieblichen Bedürfnisse zulassen, innerhalb von 2 Jah- ren zu beziehen Bei Pensionierung oder Tod: anteilmässig nach mehr als 10 Anstellungsjahren für die nächstfolgende Treueprämie</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Regelung Oberentfelden übernehmen: CHF 5'000 oder zehn Feri- entage nach 10. Dienst- jahr, nach 20. Dienstjahr und dann nach Ablauf von jeweils fünf weiteren Dienstjahren. Lehrjahre und frühere Dienstjahre werden angerechnet. - Ergänzung: Bezug: innerhalb von 2 Jahren zu beziehen - Ergänzung: Bei Pensionierung oder Tod: anteilmässig nach



Bestimmung	Aktuell gültige Regelung Stadt Aarau	Anpassungsvorschlag Fachgruppe
		mehr als 10 Anstellungsjahren für die nächstfolgende Treueprämie
Homeoffice	--	Neu: Regelung für Homeoffice definieren (wer entscheidet nach welchem Grundsatz)
Mobbing/sexuelle Belästigung	--	Neu: Regelung für Mobbing/sexuelle Belästigung definieren, Ombudsstelle benennen

Die Mitglieder der Fachgruppe sind sich einig, dass alle Gemeinden für eine gesamtheitliche und ausgewogene Lösung Hand bieten müssen, was mit den obigen Vorschlägen erreicht werden kann. Die vorgeschlagene einheitliche Regelung ist austariert und es ergeben sich im Vergleich zu den heutigen Reglementen für keine Gemeinde grosse Veränderungen.

7.2 Kostenauswirkungen Anpassungen Personalreglement (inkl. Verordnung)

Unter Berücksichtigung der vorgeschlagenen Anpassungen im Personalreglement der Stadt Aarau (inkl. Verordnung), würden sich Kostenauswirkungen bei folgenden Bestimmungen ergeben:

Bestimmung	Kostenauswirkung
Fort- und Weiterbildung, Verpflichtung	Einsparungen bei Densbüren, Oberentfelden, Suhr und Unterentfelden infolge Änderung des Berechnungsmodus' und teilweiser Verlängerung der Verpflichtung. Nur das Reglement der Stadt Aarau sieht eine systematische, nach Gesamtkosten der Fort- und Weiterbildung abgestufte Verpflichtungsdauer vor. Die Verpflichtung der Stadt Aarau geht sowohl betreffend Dauer als auch Berechnungsgrundlagen weiter als die übrigen Gemeinden.
Ferienanspruch	Betrifft Aarau, Densbüren, Suhr und Unterentfelden: Keine direkten Kostenauswirkungen bei den Mitarbeitenden im Monatslohn. Ein höherer Ferienanspruch kann sich jedoch insgesamt auf die Erhöhung von Planstellen auswirken. Mitarbeitende im Stundenlohn erhalten eine höhere Ferien-/Feiertagsentschädigung.
Bezahlter Urlaub	Kostenerhöhung bei Densbüren, Oberentfelden, Suhr und Unterentfelden Vaterschaftsurlaub: Als fortschrittliche neue mögliche Kantonshauptstadt und aufgrund der allgemeinen Tendenz beim Vaterschaftsurlaub wird die Übernahme der bestehenden Regelung von Aarau empfohlen.
Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit	Kostenerhöhung bei Densbüren, die bisher keinen bezahlten Urlaub gewährte.



Bestimmung	Kostenauswirkung
Treueprämie/ Dienstaltersgeschenke	Einsparungen bei Aarau, Densbüren und Suhr Die Fachgruppe gewichtet die Erhöhung bei den Ferien stärker als grosszügige Treueprämien/Dienstaltersgeschenke, die eher an Bedeutung verlieren.
Lohnzahlungsnachgenuss im Todesfall	Einsparungen bei Suhr und evtl. bei Unterentfelden (je nach Unterstützungspflicht des MA und Entscheid GR). Die Gemeinden Suhr und Unterentfelden sehen einen Nachgenuss von 6 Monaten vor, Unterentfelden erst ab 10 Dienstjahren bzw. darunter in Kompetenz des Gemeinderates. Alle übrigen Gemeinden kennen einen Nachgenuss von 3 Monaten, teilweise in Abhängigkeit einer Unterstützungspflicht.
Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall	Einsparungen bei Densbüren, Oberentfelden, Suhr und Unterentfelden infolge Nettolohnausgleich. Nur die Stadt Aarau nimmt einen Nettolohnausgleich ¹ vor.

Die genauen Auswirkungen bei den Kosten können nicht im Detail berechnet werden. Bei den meisten Positionen handelt es sich um Einsparungen bzw. Erhöhungen, die individuell pro Mitarbeiter/-in anfallen, nicht erfasst sind und starken Schwankungen unterliegen (z. B. Verpflichtung bei den Weiterbildungskosten, Vaterschaftsurlaub, Lohnzahlungsnachgenuss im Todesfall). Die grösste Kostensteigerung fällt bei der Anpassung des Ferienanspruchs an, die kostenmässig direkt nur die Mitarbeitenden im Stundenlohn mit einer höheren Ferien-/Feiertagsentschädigung betrifft. Ein höherer Ferienanspruch bei den Mitarbeitenden im Monatslohn kann sich jedoch insgesamt auf die Erhöhung von Planstellen auswirken. Mit den erwarteten Einsparungen, insbesondere infolge Nettolohnausgleich und den Anpassungen bei den Treueprämien/Dienstaltersgeschenken, kann davon ausgegangen werden, dass sich mit den vorgeschlagenen Anpassungen Einsparungen und Kostenerhöhungen die Waage halten.

8. Vorsorgeeinrichtung

Die fünf Zukunftsraumgemeinden haben ihre Mitarbeiter/-innen bei folgenden Vorsorgeeinrichtungen versichert:

Densbüren	APK, Aargauische Pensionskasse	4 BVG-pflichtige MA
Unterentfelden	APK, Aargauische Pensionskasse	20 BVG-pflichtige MA
Oberentfelden	VITA	69 BVG-pflichtige MA
Suhr	Gemini	100 BVG-pflichtige MA
Aarau	PKSTA, Pensionskasse der Stadt Aarau	524 BVG-pflichtige MA

¹ Weil die Lohnrückvergütungen der Versicherungen in Form von UVG- und Krankentaggeldern von den Sozialabgaben befreit sind, erfolgen die Sozialversicherungsabzüge nur auf der Differenz zwischen dem 100 % Bruttolohn und dem 80 % Kranken-/UVG-Taggeld. Die Sozialversicherungsabzüge fallen daher kleiner aus, wenn Kranken-/UVG-Taggelder in die Lohnbuchhaltung eingerechnet werden, was faktisch eine Erhöhung des Nettolohnes zur Folge hat. Die Differenz zwischen dem normalen Nettolohn und dem höheren Nettolohn bei Krankheit oder Unfall durch einen Abzug beim Bruttolohn wird als Nettolohnausgleich bezeichnet.



Kreisschule Entfelden	Lehrpersonen Musikschule: PK Musik und Bildung, Vorsorgeplan BV3
Suhr	Lehrpersonen Musikschule: PK Musik und Bildung, Vorsorgeplan BV1
Kreisschule Aarau-Buchs	Lehrpersonen Musikschule: PK Musik und Bildung, Vorsorgeplan BV3

8.1 Diskussion Vorgehensvarianten und Beurteilung

Auf der Basis von rechtlichen Abklärungen zu Fragen der Submission und der Mitbestimmung der Versicherten bei einem allfälligen PK-Wechsel (Beilage 1), hat die Fachgruppe folgende Vorgehensvarianten diskutiert und beurteilt:

	Vorgehensvariante	Beurteilung
1	Alle vier verschiedenen PK-Lösungen werden parallel weitergeführt. Es müsste eine PK für die Neueintretenden definiert werden.	In der Praxis kaum umsetzbar (Gleichbehandlung).
2	Es werden zwei bestehende PK-Anschlüsse weitergeführt, eine Hauptkasse (mit Mehrheit der Versicherten und alle Neueintritte) und eine Nebenkasse. Die beiden Lösungen können weiterentwickelt werden oder später in einer Ausschreibung enden.	Nicht weiterverfolgen. Alle Versicherten sollen von Anfang an in der gleichen PK versichert sein (Gleichbehandlung).
3	Es wird eine der bestehenden PK-Lösungen weitergeführt, in die alle übrigen Versicherten übertreten. Diese PK-Lösung kann weiterentwickelt werden oder es kann nach dem Inkrafttreten der Fusion eine Ausschreibung erfolgen.	Mehrheitlich als beste (Zwischen-)Lösung definiert. Der Fokus bei der Wahl der weiterzuführenden Pensionskasse soll auf dem Alterssparen liegen, da die Risikoversicherung nur weitaus seltener zum Tragen kommt.
4a	Eine neue gemeinsame PK-Lösung wird ausgeschrieben (Submission). Sie soll zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Fusion wirksam werden. Es werden neue Pläne und Reglemente erarbeitet.	Kann als mögliche Variante weiterverfolgt werden. Der Zeitrahmen für die Umsetzung zwischen Abstimmungszeitpunkt und Inkrafttreten der Fusion wird als sehr knapp eingestuft, die Zuständigkeiten dürften schwierig zu regeln sein.
4b	Eine neue gemeinsame PK-Lösung wird nach dem Inkrafttreten der Fusion ausgeschrieben. Es werden neuen Pläne und Reglemente erarbeitet.	Kann als mögliche Variante weiterverfolgt werden.



Eine gemeinsame neue PK-Lösung mit gemeinsam erarbeitetem Plan und Reglement (Variante 4b) sieht die Fachgruppe als mögliche Option, die zu jedem späteren Zeitpunkt, beispielsweise nach erfolgtem Inkrafttreten einer Fusion, weiterverfolgt werden kann. Der Aufwand für dieses Vorgehen ist sehr hoch. Ein solches Vorgehen würde zwar eine Gleichbehandlung bedeuten, indem alle Versicherten die bisherige Vorsorgelösung wechseln müssten. Hingegen müsste wohl die überwiegende Mehrheit der Versicherten bei den Beiträgen und Leistungen unterschiedliche Differenzen zu den bisherigen BVG-Lösungen hinnehmen, womit eine Gleichbehandlung in diesen wichtigen Bereichen entweder nicht oder nur teilweise sichergestellt werden könnte.

Für die Definition einer bestehenden BVG-Lösung als gemeinsame neue Einrichtung (Variante 3) spricht, dass die Überführung in die neue Organisation viele Ressourcen binden wird. Die Weiterführung einer bestehenden PK würde zur Entspannung beitragen und die Phase nicht noch zusätzlich mit einer aufwändigen Ausschreibung belasten. Zwischen dem Abstimmungszeitpunkt und dem Inkrafttreten der Fusion kann die zu definierende PK auf der Basis der IST-Analyse zudem weiterentwickelt werden, zum Vorteil für alle Versicherten der Zukunftsraum-Gemeinden. Damit könnten schon heute erkennbare Differenzen abgedeckt werden, so dass die Nachteile für die Versicherten, die zu wechseln hätten, vergleichsweise massvoll ausfallen.

➔ **Fazit:** Die Fachgruppe definiert Variante 3 mehrheitlich als beste (Zwischen-)Lösung. Es wird eine der bestehenden PK-Lösungen weitergeführt, in die alle übrigen Versicherten übertreten. Diese PK-Lösung kann weiterentwickelt werden oder es kann nach dem Inkrafttreten der Fusion eine Ausschreibung erfolgen. Der Fokus bei der Wahl der weiterzuführenden Pensionskasse soll auf dem Alterssparen liegen, da die Risikoversicherung nur weitaus seltener zum Tragen kommt.

8.2 IST-Analyse und Definition einer bestehenden BVG-Einrichtung als gemeinsame neue BVG-Einrichtung

Um eine Beurteilung und Empfehlung abgeben zu können, welche der bestehenden BVG-Lösungen im Zukunftsraum Anwendung finden könnte, wurde durch Valiant Bank AG, Vorsorge und Finanzplanung, Bern, eine IST-Analyse der verschiedenen bestehenden Vorsorgeeinrichtungen erstellt. Dabei wurden folgende Bereiche mit Stichtag 31.12.2017 miteinander verglichen:

- Struktur, Reglemente
 - = Struktur und technische Analyse
 - = Altersrentner
 - = Neuanschluss/Austritt
 - = Anlagen
 - = Reglementsausgestaltung
- Vergleich der Vorsorgepläne
 - = Lohndefinition
 - = Alterssparen
 - = Risikoleistungen
 - = Finanzierung



- Vergleich Musterpersonen mit Vollzeit- und Teilzeitpensum zur besseren Vergleichbarkeit
- Beilage 2a: IST-Analyse, erstellt durch Valiant Bank AG
- Beilage 2b: Fazit aus der IST-Analyse BVG, erstellt durch Valiant Bank AG

Praktisch jede der verglichenen Lösungen hat ihre Vor- und Nachteile und keine bietet sich auf den ersten Blick als zukünftige "Ideal-BVG-Lösung" an. Aus Sicht der externen Fachberatung wäre es daher umfassender, einen Wechsel nicht nur auf die vier bisherigen Anbieter zu beschränken. Eine Submission für eine neue gemeinsame BVG-Lösung würde bedingen, dass die Grundsätze (z. B. Modell, Mitbestimmung, finanzielle Auswirkungen, Vorsorgeplan usw.) gemeinsam erarbeitet und bestimmt werden müssten.

Wie unter Punkt 7.1 festgehalten, kann dieses Vorgehen in Anbetracht des personellen und finanziellen Aufwandes für ein solches Projekt nach den Abstimmungen oder nach Inkrafttreten der Fusion zweckmässig sein. Bis nach den Abstimmungen in allen Parametern ist nicht bekannt, welche Gemeinden sich in einer Fusion zusammenschliessen.

Zur Favorisierung einer gemeinsamen BVG-Lösung geht die Fachgruppe im Ausschlussverfahren vor. Basierend auf der IST-Analyse schliesst sie die APK für die Weiterführung aus. Sie verfügt über den tiefsten Deckungsgrad, die tiefsten Wertschwankungsreserven und der technische Zinssatz ist höher als VITA und PKSTA. Gemini weist gegenüber VITA und PKSTA Nachteile beim technischen Zinssatz und den Wertschwankungsreserven auf. VITA und PKSTA sind im direkten Vergleich ähnlich. Der Vergleich der Vorsorgepläne, in der IST-Analyse mit Musterpersonen berechnet, zeigte deutlich auf, dass das Alterssparen bei der PKSTA am besten ausgestaltet ist. Diese Komponente wird von der Fachgruppe übereinstimmend als eine der wichtigsten Grössen beurteilt.

→ **Fazit:** Die Fachgruppe Personal favorisiert die PKSTA als gemeinsame Lösung für den Zeitpunkt des Inkrafttretens einer Fusion. Die Angebote der PKSTA sollen spätestens ab Abstimmungszeitpunkt bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Fusion weiterentwickelt werden. Aus heutiger Sicht sind folgende Punkte zu prüfen:

- Koordinationsabzug, insbesondere bei Teilzeitbeschäftigung
- Weiterversicherung des bisher versicherten Verdienstes bei Pensumsreduktion
- Erhöhung der IV-Rente, IV-Kinderrente, Ehegatten-/Lebenspartnerrente, Waisenrente
- IV-Leistungen bereits ab einem IV-Grad von 25 %
- Kapitalbezug einer invaliden Person bei Pensionierung
- Auszahlung von freiwilligen Leistungseinkäufen bei Vorgängerstiftungen als zusätzliches Todesfallkapital

Diese Empfehlung basiert auf der IST-Analyse vom November 2018. Da sich die beurteilten Werte bis zum Zeitpunkt der Abstimmungen bzw. dem Inkrafttreten einer Fusion noch än-



dern können, soll die Empfehlung zum gegebenen Zeitpunkt validiert werden. Eine Ausschreibung für eine neue Lösung wird offen behalten und kann situativ nach Inkrafttreten der Fusion neu beurteilt werden.

Im Hinblick auf einen Zusammenschluss - oder auch für eine spätere Ausschreibung - sind gewisse Folgen zu beachten, die u. a. aus dem Fazit der IST-Analyse hervorgehen. Einige Folgen sind auch finanzieller Natur. In einem nächsten Schritt **noch zu klären sind**

- sowohl bei einem Eintritt in die PKSTA als auch in eine neuen PK (bei Submission) auf Anschlussebene:
 - = Austrittsbedingungen bei den bisherigen vier PKs
 - = Eintrittsbedingungen bei der PK der Stadt Aarau oder einer neuen Pensionskasse
 - = Auswirkungen Mitnahme/Verbleib Altersrentner/-innen und IV-Rentner/-innen
- nur bei Eintritt in PKSTA:
 - = Auswirkung auf Struktur (Umverteilung infolge Anteil Altersrentner, Risiko einer Beteiligung an Sanierung)

8.3 Kostenauswirkungen Vorsorgeeinrichtungen

Die Volksabstimmungen werden voraussichtlich im 1. Quartal 2021 stattfinden. Bis die Fusion wirksam würde, vergehen mindestens weitere drei bis fünf Jahre². Berechnungen auf Versichertenebene sind zum heutigen Zeitpunkt daher nicht zielführend. Zudem können sich der Markt und das wirtschaftliche Umfeld bis zu einem möglichen Inkrafttreten der Fusion noch beträchtlich verändern.

Um gleichwohl Aussagen zu den Kostenauswirkungen bei einer Überführung in die PKSTA machen zu können, fokussieren sich die Abklärungen auf einmalige und wiederkehrende Kosten der neuen Arbeitgeberin. Diese haben einen direkten Einfluss auf die finanziellen Effekte einer Fusion.

Die Berechnungen wurden von der PKSTA aufgrund von aktuellen Grundlagen und Reglementen vorgenommen. Aufgrund von sich verändernden Faktoren (z. B. Bewegungen am Markt, ändernde Personalbestände, Anpassung von technischen Zinssätzen, Auflösung Rückstellungen usw.) müsste eine Validierung der Berechnungen nochmals vor dem Inkrafttreten der Fusion vorgenommen werden.

Mögliche Auswirkungen auf der Ebene der aktiven BVG-Versicherten sind ebenfalls vor der Überführung zu prüfen und den Mitarbeiter/-innen aufzuzeigen. Aus heutiger Sicht gehören dazu beispielsweise zusätzlich versicherte Todesfallkapitalien, die Prämienaufteilung (z.B. 60/40 anstatt 50/50), Wahlpläne beim Sparen, Prämienbefreiung, Lohnfortzahlung usw.

² Vorgesehenes Inkrafttreten der Fusion per 01.01.2024, nur in den Perimetern Densbüren-Aarau und Oberentfelden-Unterentfelden-Aarau, per 01.01.2026, wenn alle drei Perimeter der Fusion zustimmen.



Den Berechnungen zu den Kostenauswirkungen liegen folgende Eckwerte zugrunde:

- Stichtag 31.12.2018 (revidierte Zahlen)
- Überführung in den Anschluss der Stadt Aarau (ein gemeinsamer Anschluss)
- Bestehendes Vorsorgereglement und bestehende Vorsorgepläne der PKSTA
- Deckungsgrad 107.7 % (31.12.2018) der PKSTA
- Einkauf in die Wertschwankungsreserven (keine Verwässerung)
- Einkauf in die Rückstellungen "Zunahme Lebenserwartung" der Aktiven und Rentner (zwingend)
- Verzicht auf Einkauf in den Risikofonds
- Übernahme Altersrentner/-innen, IV-Fälle und Hinterlassenenleistungen: volle Ausfinanzierung gemäss Grundlagen PKSTA (aktuell BVG 2015, PT2017, TZ 2 %). Bei Gemini und VITA werden die IV-Rentner/-innen übergeben, die Alters- und Hinterlassenenleistungen bleiben bei den bisherigen Vorsorgeeinrichtungen.
- Gesundheitsprüfungen: keine Gesundheitsprüfungen bei Kollektiveintritt, bestehende Vorbehalte werden übernommen (gesetzliche Grundlage)
- Übergangsregelung: Keine Übergangsregelung für Umwandlungssätze (heutiger Umwandlungssatz zu aktuellem Umwandlungssatz PKSTA)

8.3.1 Wiederkehrende Kosten

Die wiederkehrenden Kosten für die Arbeitgeberin teilen sich in die Bereiche "Sparen" und "Zusatzbeiträge" auf (Beilage 03).

Im Bereich Sparen resultieren Mehrkosten von 241'000 Franken. Diese rühren daher, dass die PKSTA über die am besten ausgestalteten Sparpläne verfügt. Diese Komponente wird als eine der wichtigsten Grössen für die Favorisierung der PKSTA gesehen (siehe auch 8.2).

Die Zusatzbeiträge setzen sich aus Risikoprämie, Verwaltungskosten und BVG-Zusatzkosten zusammen. Die Berechnungen ergeben Einsparungen von 76'000 Franken. Diese Einsparungen rühren u. a. daher, dass die Risikoleistungen bei der PKSTA teilweise unter denjenigen der übrigen Vorsorgeeinrichtungen liegen oder kostengünstiger sind. Daher sollen die Angebote der PKSTA spätestens ab Abstimmungszeitpunkt bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Fusion weiterentwickelt werden (siehe Punkt 8.2 und Stellungnahme der PKSTA dazu unter Punkt 8.4).

Die jährlich wiederkehrenden Arbeitgeber-Kosten belaufen sich **netto auf 165'000 Franken.**

8.3.2 Einmalige Kosten

Auf der Basis der IST-Situation der PKSTA per 31.12.2018 und mit obigen Eckwerten wurde ein zusätzlicher Einkaufsbetrag in die PK der Stadt Aarau von **rund 1,8 Mio. Franken** berechnet. Zum netto ausgewiesenen Einkaufsbetrag von rund 1,4 Mio. Franken kommen



Wertschwankungsreserven bzw. freie Mittel von 0,4 Mio. Franken (Gemini – Suhr) hinzu, die für die Destinatäre reserviert sind (Beilage 04). Auf die Berücksichtigung einer Übergangsregelung für die Abfederung von unterschiedlichen Umwandlungssätzen wird verzichtet.

Der Verwendung von freien Mitteln, die per Stichtag in einer zu überführenden BVG-Einrichtung vorhanden wären, ist besondere Beachtung zu schenken. Allfällige freie Mittel stehen den Destinatären zu. Als Folge davon sind diese Mittel zusätzlich als Einkaufsbeitrag zu berücksichtigen. Zudem gilt es festzuhalten, dass es sich bei den erwähnten 0.4 Mio. Franken lediglich um den Überschuss nach dem Einkauf auf den Deckungsgrad der PKSTA handelt und generell zu berücksichtigen ist, dass vor Übertritt eines Vorsorgewerks in die PKSTA die gesamte Überdeckung verteilt werden könnte.

Allfällig per Stichtag ausgewiesene Rückstellungen könnten bereits aktuell oder bis zur Fusion aufgelöst worden sein.

8.4 Auswirkungen einer Überführung auf die Pensionskasse der Stadt Aarau

Der Stiftungsrat der PK Stadt Aarau hat sich zur Weiterentwicklung des Angebots geäußert. Beim "Koordinationsabzug" und der "Weiterversicherung des bisher versicherten Verdienstes bei Pensionsreduktion" sieht er aktuell keinen Handlungsbedarf, die übrigen Punkte wird er prüfen (Beilage 05).

Zur Struktur der PKSTA nach einer allfälligen Überführung hat sich der Stiftungsrat wie folgt geäußert:

"Der Anschluss der Gemeinden würde gesamtheitlich betrachtet eine Verbesserung der Risikofähigkeit der PKA bewirken. Einzeln betrachtet würde der Anschluss der Gemeinde Untere Entfelden eine Verschlechterung der Risikofähigkeit bewirken, der Anschluss der übrigen Gemeinden jedoch eine Verbesserung."

Valiant Bank AG hat ihre Einschätzung und Anmerkungen zu den approximativen Fusionsberechnungen der Vorsorgelösungen in einem Schlussbericht festgehalten (Beilage 06).

8.5 PK Musik und Bildung

Die PK Musik und Bildung ist DIE Pensionskasse für Lehrpersonen an Musikschulen. Meistens verfügen diese Lehrpersonen über mehrere Arbeitgeber. Die PK Musik und Bildung bietet eine BVG-Lösung an, um Mehrfach- und Teilzeitbeschäftigungen organisatorisch und administrativ einfach abzuwickeln. Sie trägt zudem zur Verbesserung der Vorsorgesituation bei Mehrfach- und Teilzeitbeschäftigten bei, indem beispielsweise die verschiedenen Einkommen addiert und gemeinsam als relevantes Einkommen behandelt werden. Diese Vorteile sollen den betroffenen Personenkreisen weiterhin zugänglich sein.



→ **Fazit:** Die Fachgruppe Personal empfiehlt, die Anschlüsse der verschiedenen Gemeinden bzw. Kreisschulen bei der PK Musik und Bildung auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens der Fusion zusammenzulegen.

9. Personenversicherungen

9.1 Vorgehen und Empfehlung der Fachgruppe

Die Fachgruppenmitglieder haben die Eckwerte der Unfallversicherungspolice (UVG und UVGZ) und der Police der Kollektivkrankentaggeld-Versicherungen (KTG) verglichen. Die vorhandenen Versicherungsabschlüsse und Konditionen sind erwartungsgemäss sehr unterschiedlich. Die Stadt Aarau unterliegt aufgrund des Prämienvolumens als einzige Gemeinde der Submissionspflicht.

Rechtliche Abklärungen (Beilage 07) haben ergeben, dass im Zusammenhang mit einer nächsten Submission für die Personenversicherungen die Möglichkeit besteht, die Volumen der vier Gemeinden Densbüren, Oberentfelden, Suhr und Unterentfelden als Option aufzunehmen. Dies würde eine ideale Ausgangslage im Hinblick auf das mögliche Inkrafttreten einer Fusion schaffen, indem sich die neue Stadt zum dannzumaligen Zeitpunkt ohne weitere Submission den bestehenden Verträgen anschliessen könnte. Dieses Vorgehen bietet ausserdem die Möglichkeit für die Gemeinden, einen Prämienvergleich zu ihren aktuellen Lösungen anzustellen. Die auszuschreibenden Leistungen (z. B. Wartefristen) würden zum heutigen Zeitpunkt nicht weiter untereinander koordiniert, sondern von der Stadt Aarau auf ihre heutigen Bedürfnisse zugeschnitten ausgeschrieben. Die nächste Submission wird die Stadt Aarau voraussichtlich im Jahr 2020 durchführen.

→ **Fazit:** Die Fachgruppe Personal empfiehlt, die Volumen der vier Gemeinden Densbüren, Oberentfelden, Suhr und Unterentfelden als Option bei der nächsten Submission der Personenversicherungen der Stadt Aarau aufzunehmen. Das weitere Vorgehen kann nach Vorliegen der Ergebnisse definiert werden.

9.2 Kostenauswirkungen Personenversicherungen

Eine abschliessende Beschlussfassung hängt vom Ergebnis der Submission ab. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Prämien bei gleichbleibendem Schadenverlauf aufgrund des höheren Volumens tendenziell eher tiefer liegen werden oder gleich bleiben.

10. Exkurs Salärvergleich

10.1 Ausgangslage

Die Fachgruppe Personal hat entschieden, die Saläre in einem direkten Quervergleich zwischen den fünf Gemeinden zu vergleichen. Ziel war es, zu untersuchen, ob sich die Saläre auf dem gleichen Niveau bewegen oder ob mit grösseren Anpassungen beim Inkrafttreten (noch oben) oder nach Ablauf der Bestandesgarantie von 3 Jahren (nach unten) zu rechnen



ist, was finanzielle Auswirkungen mit sich ziehen könnte. Die Fachgruppe hat sich für einen Direktvergleich entschieden, weil nur die Stadt Aarau alle Mitarbeitenden in einem Gehalts-Vergleichs-System erfasst und definierten Funktionen zugeordnet hat, was einen Vergleich mit anderen Städten/Gemeinden zulässt. Die anderen Zukunftsraumgemeinden nehmen keine solchen Vergleiche vor.

10.2 Vorgehen

Aufgrund der Ausgangslage hat die Fachgruppe am 24. September 2019 verschiedene Funktionen in den Bereichen Kanzlei, Einwohnerdienste/Einwohnerkontrolle, Bestattungswesen, Finanzen, Steuern, Bauverwaltung/Stadtbauamt, Bauamt, Unterhalt/Hauswarte und Soziale Dienste miteinander verglichen. Es sind dies Funktionen, die in mehreren Gemeinden vorkommen.

Nicht verglichen wurden diejenigen Bereiche, die bei einer allfälligen Fusion ohne grössere organisatorische Veränderungen überführt würden, z. B. wie die Pflegeheime.

Dabei wurden für die Funktionsstufen Sachbearbeitung, Fachspezialist/-in, Team-/Gruppenführung und Bereichsleitung die Bruttojahresgehälter nach verschiedenen Kriterien miteinander verglichen. Als Kriterien wurden das Alter, die höchste Ausbildung/Weiterbildung und die Führungsspanne sowie allfällige Spezialaufgaben herangezogen.

Ziel war es, möglichst gleichwertige Funktionen unter Berücksichtigung gleicher Kriterien miteinander vergleichen zu können. Wo dies nicht möglich war, wurden mögliche Gehaltsentwicklungen abgeschätzt, z. B. welches durchschnittliche Jahresgehalt in der entsprechenden Altersklasse oder mit entsprechender Ausbildung realistischweise erreicht werden könnte.

10.3 Ergebnis

Insgesamt kann festgehalten werden, dass keine der fünf Zukunftsraumgemeinden generell entweder höhere oder tiefere Gehälter als die übrigen Gemeinden ausrichtet. Vielmehr bewegen sich die miteinander verglichenen Funktionen im vergleichbaren Rahmen.

Die Vergleiche innerhalb der Bereiche zeigen, dass vereinzelt Entschädigungen über oder unter dem Durchschnitt liegen können. Einerseits ist dies auf Spezialaufgaben einzelner Mitarbeitenden oder auf "gewachsene" Strukturen zurückzuführen, in Einzelfällen auch auf einen ausgetrockneten Arbeitsmarkt (Rekrutierung). Mehrere Funktionen beinhalten Mischaufgaben einzelner Bereiche, bei denen die Vergleichbarkeit erschwert ist, insbesondere in den kleineren Gemeinden Unterentfelden und Densbüren.

In den "Überführungsgrundsätzen für das Personal", Punkt 4, ist festgehalten, dass die Gemeinden die Besetzung von Stellen und die Personalentwicklung ab Zustimmung zum Fusionsvertrag miteinander abstimmen. Zusammen mit einer kumulierten natürlichen Fluktuation von gegen 33 % (jährlichen Fluktuation von 8 - 9 % über alle Zukunftsraumgemeinden, Umsetzungsdauer 4 Jahre ab erfolgten Fusionsabstimmungen) kann davon ausgegangen werden, dass sich frühzeitig Harmonisierungen ergeben und umgesetzt werden können. Die Besitzstandsgarantie von drei Jahren beim Pensum und beim Lohn ab Inkrafttreten der Fusion ist davon nicht tangiert.



Die Fachgruppe Personal geht somit davon aus, dass mit keinen fusionsbedingten Mehrkosten im Lohnbereich zu rechnen ist, die durch die Zusammenführung von Organisationseinheiten entstehen würden.

11. Anhänge

- Anhang 01: Überführungsgrundsätze für das Personal
- Anhang 02: Anpassungen Personalreglement/Verordnung

Beilagen (nicht veröffentlicht)

- Beilage 1: Rechtliche Abklärungen zu Fragen der Submission und der Mitbestimmung der Versicherten bei einem allfälligen PK-Wechsel
- Beilage 2a: IST-Analyse BVG-Einrichtungen
- Beilage 2b: Fazit aus der IST-Analyse BVG, erstellt durch Valiant Bank AG
- Beilage 3: Berechnungen PK Stadt Aarau zu wiederkehrenden Kosten
- Beilage 4: Berechnungen PK Stadt Aarau zu einmaligen Kosten
- Beilage 5: Stellungnahme Stiftungsrat PK Stadt Aarau zur Weiterentwicklung Reglement/Vorsorgeplan
- Beilage 6: Schlussbericht Valiant Bank AG zu den finanziellen Auswirkungen
- Beilage 7: Abklärungen Submission Personenversicherungen (UVG/UVGZ/KTG)



ANHANG 1 / Überführungsgrundsätze für das Personal

Soziale Grundsätze

1	Die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden werden von der fusionierten Gemeinde per Stichtag (Wirksamkeit der Fusion) übernommen.
2	Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Gemeinden haben die gleiche Ausgangslage und die gleichen Chancen. <ul style="list-style-type: none"> - Gleicher Lohn bei gleicher Arbeit - Gleiche Chance bei vergleichbarer Qualifikation - Gleiche Voraussetzungen in den Verfahren
3	Die Fusion wird ohne Entlassungen vollzogen. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden möglichst gleichwertige Funktionen wie im bisherigen Arbeitsverhältnis angeboten.
4	Ab Zustimmung zum Fusionsvertrag stimmen die Gemeinden die Besetzung von Stellen und die Personalentwicklung miteinander ab.

Monetäre Grundsätze/Garantien

5	Für alle Mitarbeitenden gilt eine Besitzstandsgarantie beim Pensum und für den Lohn per Stichtag (Wirksamkeit der Fusion) von drei Jahren, bei entsprechender Leistung.
6	Die Beschäftigungsdauer bei der bisherigen Gemeinde wird angerechnet.
7	Bestehende Fort- oder Weiterbildungsvereinbarungen für laufende Weiterbildungen werden garantiert.



Organisationsbedingte Grundsätze

8	Alle betroffenen Mitarbeitenden werden in der Umsetzungsphase rechtzeitig im persönlichen Gespräch miteinbezogen, sollte sich eine Veränderung, beispielsweise bei der Funktion, abzeichnen.
9	Saläranpassungen aufgrund neuer Einstufungen und struktureller Anpassungen gegenüber dem aktuellen Lohn, werden wie folgt vollzogen: <ul style="list-style-type: none"> – Bei neu höherer Einstufung bei Wirksamkeit der Fusion – Bei neu tieferer Einstufung nach Ablauf der Besitzstandsgarantie von drei Jahren.
10	Für die Mitarbeitenden bildet der gesamte geographische Zukunftsraum der neue Arbeitsort. Ein allfälliger Wechsel innerhalb des Zukunftsraums ist für alle Mitarbeitenden und alle Stellen zumutbar.
11	Mitarbeitende werden, wo nötig, individuell unterstützt.

Koordinationsgremium, Anlaufstellen

12	Es wird rechtzeitig ein Koordinationsgremium eingerichtet, das die Personalverantwortlichen der Gemeinden umfasst. Dieses Gremium hat folgende Aufgaben: <ul style="list-style-type: none"> – Erstellen der Grundlagen für den Einreichungsplan der Funktionen/Aufgaben (Richtfunktionen) – Vorschläge für die Stellenbesetzung unter Einbezug der jeweiligen Vorgesetzten in der neuen Organisation – Koordination und Begleitung der gesamten Überführung der Mitarbeitenden – Verantwortung für die Vorbereitung der Geschäfte zuhanden der politischen Behörden – Rechtzeitiger Einbezug der Sozialpartner (Personalverbände) in den Prozess.
13	Der Transformationsprozess während der Umsetzungsphase und in der ersten Legislatur der neuen Hauptstadt wird aktiv begleitet (Changemanagement).
14	Sobald die Fusionsparameter bekannt sind (letzte Abstimmung), werden die Zuständigkeiten und die Anlaufstellen für die Mitarbeitenden definiert.



ANHANG 2 / Anpassungen Personalreglement/Verordnung

Bestimmung	Anpassungen
Arbeitszeit	Ergänzung: Jahresarbeitszeit
Feiertage und arbeitsfreie Halbtage	Ergänzung: An Vorabenden von Feiertagen Schalterchluss eine Stunde früher
Ferienanspruch	Bestehende Bestimmung ersetzen durch: Bis und mit 49. Altersjahr: 25 Arbeitstage Ab 50. Altersjahr: 30 Arbeitstage
Ferienkürzung	Ergänzung: Wenn die Arbeit nicht mehr aufgenommen werden kann, entfällt der gesamte Ferienanspruch.
Bezahlter Urlaub	Ergänzung: Über weiteren bezahlten Urlaub entscheidet der Gemeinderat/Stadtrat.
Treueprämie/ Dienstaltersgeschenk	<ul style="list-style-type: none"> - Bestehende Bestimmung ersetzen durch: CHF 5'000 oder zehn Ferientage nach 10. Dienstjahr, nach 20. Dienstjahr und dann nach Ablauf von jeweils fünf weiteren Dienstjahren. Lehrjahre und frühere Dienstjahre werden angerechnet. - Ergänzung: Bezug: innerhalb von 2 Jahren zu beziehen - Ergänzung: Bei Pensionierung oder Tod: anteilmässig nach mehr als 10 Anstellungsjahren für die nächstfolgende Treueprämie
Homeoffice	Neu: Regelung für Homeoffice definieren (wer entscheidet nach welchem Grundsatz)
Mobbing/ sexuelle Belästigung	Neu: Regelung für Mobbing/sexuelle Belästigung definieren, Ombudsstelle benennen