



**GEMEINDE ROTHRIST**

---

# **Personalreglement**

## **der Einwohnergemeinde Rothrist**

vom 10. Juni 2004

# Inhaltsverzeichnis

§	Inhalt	Seite
	<b>I. Allgemeine Bestimmungen</b>	
	Ingress	3
1	Geltungsbereich	3
2	Anstellungsverhältnis	4
3	Anstellungsbehörde, öffentliche Ausschreibung	4
	<b>II. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses</b>	
4	Probezeit	4
5	Kündigung/Fristen	4
6	Ordentliche Kündigung	5
7	Fristlose Kündigung	5
8	Folgen bei Verletzung der Bestimmungen über die Auflösung	5
	<b>III. Personalvorsorge</b>	
9	Vorsorgeeinrichtung	5
10	Ordentliche Pensionierung	6
11	Vorzeitige Pensionierung durch Personal	6
12	Vorzeitige Pensionierung durch Arbeitgeberin	6
13	Übergangsrente bei vorzeitiger Pensionierung	6
	<b>IV. Pflichten des Personals</b>	
14	Allgemeines	7
15	Aufgabenbereich	7
16	Arbeitszeit	8
17	Haftung	8
18	Geschenkannahmeverbot	8
	<b>V. Rechte des Personals</b>	
19	Gehaltsfestlegung	8
20	Einstufung	8
21	Gehaltsanpassungen	9
22	Entschädigung Gemeindeammann	10
23	Abfindung bei Nichtwiederwahl des Gemeindeammanns	10
24	Prämien	10
25	Leistungsbeurteilung	11
26	Aus- und Weiterbildung	11
27	Nebenbeschäftigung, öffentliche Ämter	11
28	Arbeitszeugnis, Arbeitsbestätigung	11
29	Kinderzulagen	11
30	Dienstaltersgeschenk	11
31	Spesen und Entschädigungen	12
32	Leistungen während Krankheit und Unfall	12

33	Gehalt bei Schwangerschaft und Mutterschaft	13
34	Gehalt während Militär- und anderen Dienstleistungen	13
35	Gehalt nach Todesfall	14
36	Ferien	14
37	Feiertage	15
38	Urlaub	15
39	Information, Mitsprache	16
40	Persönlichkeitsschutz	16

## **VI. Schlussbestimmungen**

41	Beschwerdeverfahren	16
42	Übergangsregelung	17
43	Inkraftsetzung, Aufhebung bisheriges Recht	17

## **Anhänge**

Gehaltskonzept	Anhang 1
Stellenstruktur	Anhang 2
Gehaltsbänder 1 bis 8	Anhang 3.1 bis 3.4

# Personalreglement der Gemeinde Rothrist

**Ingress** Die Einwohnergemeinde Rothrist beschliesst gestützt auf § 20 Abs. 2 lit. I des Gesetzes über die Einwohnergemeinden vom 19. Dezember 1978 (Gemeindegesezt):

## I. Allgemeine Bestimmungen

**Geltungsbereich** **§ 1**  
<sup>1</sup> Dieses Reglement gilt für das mit Voll- oder Teilpensen ab 40 % angestellte Personal der Einwohnergemeinde Rothrist.

<sup>2</sup> Die Lehrkräfte des Kindergartens und der Volksschule inkl. Musikschule sind nicht diesem Reglement unterstellt. Das Arbeitsverhältnis und die Gehaltsfestlegung richten sich nach dem Gesetz über die Anstellung von Lehrpersonen (GAL) vom 17. Dezember 2002 und den dazugehörigen Ausführungsbestimmungen und Richtlinien.

<sup>3</sup> Nicht diesem Reglement, sondern dem Privatrecht (Art. 319 ff. OR) unterliegt das Arbeitsverhältnis von

- ◆ Aushilfen und befristet Beschäftigten
- ◆ Praktikantinnen und Praktikanten
- ◆ im Stundenlohn Beschäftigten mit einem durchschnittlichen Jahrespensum von weniger als 40 %

Das Arbeitsverhältnis wird durch einen Anstellungsvertrag begründet. Die Ansätze und Nebenleistungen werden in der Verordnung geregelt.

<sup>4</sup> Ebenfalls nicht diesem Reglement sondern dem Privatrecht unterliegt das Anstellungsverhältnis von nebenamtlichen Funktionärinnen und Funktionären. Der Aufgabenbereich und das Arbeitsverhältnis werden durch einen Gemeinderatsbeschluss begründet. Die Ansätze für die Entschädigung werden in der Verordnung geregelt.

<sup>5</sup> Berufslernende werden mit separatem Lehrvertrag angestellt.

**Anstellungsverhältnis**      **§ 2**  
<sup>1</sup> Das Anstellungsverhältnis des Personals gemäss § 1 Abs. 1 ist öffentlich-rechtlich und wird mit einem Anstellungsvertrag begründet.  
  
<sup>2</sup> Soweit dieses Reglement keine abweichenden Regelungen enthält, gelten subsidiär  
a) das Gesetz über die Grundzüge des Personalrechts (Personalgesetz, PersG) vom 16. Mai 2000.  
b) die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts über den Einzelarbeitsvertrag (OR Art. 319 ff.).

**Anstellungsbehörde, öffentliche Ausschreibung**      **§ 3**  
<sup>1</sup> Das Personal wird durch den Gemeinderat angestellt.  
  
<sup>2</sup> Der Gemeinderat kann Anstellungen delegieren.  
  
<sup>3</sup> Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben. In begründeten Einzelfällen kann auf eine Ausschreibung verzichtet werden, insbesondere bei befristeten Anstellungsverhältnissen, bei internem Stellenwechsel oder aus Gründen des Schutzes der Persönlichkeitsrechte einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters.  
  
<sup>4</sup> Ueber die Schaffung neuer ständiger Stellen entscheidet die Gemeindeversammlung auf Antrag des Gemeinderates.

## **II. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses**

**Probezeit**      **§ 4**  
Die ersten drei Monate gelten als Probezeit. Die Probezeit kann um höchstens drei Monate verlängert werden.

**Kündigung / Fristen**      **§ 5**  
Das Arbeitsverhältnis kann beidseitig schriftlich und unter Einhaltung nachfolgender Fristen gekündigt werden:  
Während der Probezeit                      7 Tage auf das Ende einer Kalenderwoche  
im 1. Anstellungsjahr                      1 Monat auf Monatsende  
ab 2. Anstellungsjahr                      3 Monate auf Monatsende

Für spezielle Funktionen kann im Anstellungsvertrag eine andere Kündigungsfrist vereinbart werden.

**Ordentliche Kündigung**

**§ 6**

<sup>1</sup> Die Kündigung durch den Gemeinderat kann ausgesprochen werden, wenn sachlich zureichende Gründe vorliegen, namentlich:

- a) Aufhebung der Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen. In diesen Fällen ist der betroffenen Person nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten, die ihren Fähigkeiten und Erfahrungen entspricht;
- b) mangelnde Eignung für die im Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit;
- c) Mängel in der Leistung oder im Verhalten, die sich trotz schriftlicher Mahnung während der angesetzten Bewährungszeit fortsetzen;
- d) mangelnde Bereitschaft während oder nach der Bewährungszeit, die im Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit oder eine zumutbare andere Arbeit zu verrichten.

<sup>2</sup> Vorbehalten bleiben die verfassungsrechtlichen Grundsätze, namentlich das Verbot der Willkür, das Gebot von Treu und Glauben und der Grundsatz der rechtsgleichen Behandlung.

<sup>3</sup> Vor Erlass einer Kündigung ist die betroffene Person anzuhören.

<sup>4</sup> Die Kündigung durch den Gemeinderat erfolgt mit schriftlicher Begründung.

**Fristlose Kündigung**

**§ 7**

Als Grund für die fristlose Auflösung gilt für beide Parteien jeder Umstand, der nach Schweiz. Obligationenrecht als wichtig gilt. Dabei sind die Art. 337 ff OR anzuwenden.

**Folgen bei Verletzung der Bestimmungen über die Auflösung**

**§ 8**

Erweist sich eine Kündigung nachträglich als widerrechtlich, hat die betreffende Person Anspruch auf Entschädigung. Diese bemisst sich nach den Bestimmungen des OR über die missbräuchliche Kündigung (Art. 336 ff OR).

**III. Personalvorsorge**

**Vorsorge-Einrichtung**

**§ 9**

<sup>1</sup> Das Personal ist verpflichtet, derjenigen Pensionsversicherung als Mitglied beizutreten, welcher die Gemeinde Rothrist angehört.

<sup>2</sup> Für die daraus erwachsenden Rechte und Pflichten sind deren Anschlussvereinbarung, das Vorsorgereglement und der BVG-Vorsorgeplan massgebend.

<b>Ordentliche Pensionierung</b>	<b>§ 10</b> Das Personal wird bei Erreichen des ordentlichen AHV-Alters pensioniert.
<b>Vorzeitige Pensionierung durch Personal</b>	<b>§ 11</b> <sup>1</sup> Das Personal hat das Recht, die vorzeitige Pensionierung frühestens fünf Jahre vor der ordentlichen Pensionierung zu verlangen.  <sup>2</sup> Die vorzeitige Pensionierung ist mindestens sechs Monate im Voraus anzukündigen.
<b>Vorzeitige Pensionierung durch Arbeitgeberin</b>	<b>§ 12</b> <sup>1</sup> Die Arbeitgeberin ist ihrerseits berechtigt, die vorzeitige Pensionierung bis zu drei Jahre vor der ordentlichen Pensionierung zu verlangen.  <sup>2</sup> Falls die Arbeitgeberin die vorzeitige Pensionierung verlangt, erhält das Personal in jedem Fall die Übergangsrente gemäss § 13 Abs.1, auch wenn weniger als 10 Dienstjahre geleistet wurden. Der Anspruch besteht auch bei Aufnahme einer anderen Erwerbstätigkeit oder beim Bezug von Arbeitslosenentschädigung; § 13 Abs. 3 Satz 2 kommt nicht zur Anwendung.
<b>Übergangsrente bei vorzeitiger Pensionierung</b>	<b>§ 13</b> <sup>1</sup> Wer nach mindestens zehn Dienstjahren bei der Gemeinde vorzeitig pensioniert wird, hat Anspruch auf eine Übergangsrente. Diese entspricht für ihre gesamte Dauer, bis zum Erreichen des ordentlichen AHV-Alters insgesamt <ul style="list-style-type: none"><li>• Ab 10. Dienstjahr dem einfachen Betrag der maximalen AHV-Altersjahresrente</li><li>• Ab 15. Dienstjahr dem doppelten Betrag der maximalen AHV-Altersjahresrente</li><li>• Ab 20. Dienstjahr dem dreifachen Betrag der maximalen AHV-Altersjahresrente</li></ul> und darf jährlich den Betrag der maximalen AHV-Altersjahresrente nicht übersteigen.

<sup>2</sup> Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich die Höhe der Übergangsrente anteilmässig. Für die Festlegung des Teilpensums gilt der Durchschnitt der Pensen der letzten fünf Jahre.

<sup>3</sup> Der für die Übergangsrente zur Verfügung gestellte Betrag wird in monatlichen Rentenbeträgen ausbezahlt. Der Anspruch auf eine Übergangsrente entsteht nicht oder erlischt, wenn Angestellte mit einem Pensum von mindestens 80 % nach der vorzeitigen Pensionierung einer Teilzeitarbeit von mehr als einem halben Pensum nachgehen oder Unterstützung der Arbeitslosenversicherung beziehen.

<sup>4</sup> An die bis zum ordentlichen AHV-Rentenalter noch fälligen AHV-Beiträge leistet die Arbeitgeberin einen Beitrag in Höhe von 10 % der Übergangsrente.

## **IV. Pflichten des Personals**

### **Allgemeines**

#### **§ 14**

<sup>1</sup> Das Personal ist verpflichtet, die ihm übertragenen Arbeiten gewissenhaft und effizient auszuführen sowie die Interessen der Arbeitgeberin zu wahren. Über die dienstlichen Angelegenheiten ist das Amtsgeheimnis zu wahren. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

<sup>2</sup> Nach aussen hat das Personal alles zu unterlassen, was das Vertrauen in die Behörden und in die Verwaltung ungünstig beeinflussen könnte.

### **Aufgabenbereich**

#### **§ 15**

<sup>1</sup> Die Aufgaben und die organisatorische Eingliederung werden in einer Stellenbeschreibung geregelt.

<sup>2</sup> Das Personal kann verpflichtet werden, Arbeiten auszuführen, für die es nicht ausdrücklich angestellt worden ist, soweit ihm dies aufgrund der Voraussetzungen und Fähigkeiten sowie der bisherigen Tätigkeit zugemutet werden kann.

<sup>3</sup> Grundsätzlich besteht eine Stellvertretungspflicht ohne zusätzliche Entschädigung. In Ausnahmesituationen, längerer Dauer und stärkerer Mehrbelastung kann der Gemeinderat eine Entschädigung ausrichten.



<b>Arbeitszeit</b>	<p><b>§ 16</b></p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitszeit des Personals, die Regelung der Arbeitsmehrstunden und der Zuschläge für angeordnete Arbeit an Sonn- und Feiertagen sowie in der Nacht werden durch den Gemeinderat in der Verordnung geregelt.</p> <p><sup>2</sup> Wenn es die Verhältnisse erfordern, kann das Personal auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit in Anspruch genommen werden.</p>
<b>Haftung</b>	<p><b>§ 17</b></p> <p>Das Personal haftet für Schäden, die es absichtlich oder grobfahrlässig verursacht.</p>
<b>Geschenk-Annahmeverbot</b>	<p><b>§ 18</b></p> <p>Das Personal darf keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen oder stehen könnten, für sich oder andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen. Ausgenommen ist die Annahme von Höflichkeitsgeschenken von geringem Wert. Im Zweifelsfall entscheidet der Gemeinderat.</p>

## **V. Rechte des Personals**

<b>Gehaltsfestlegung</b>	<p><b>§ 19</b></p> <p><sup>1</sup> Das Personal wird für seine Arbeitsleistungen gemäss den im Anhang festgelegten Gehaltsbändern entlohnt.</p> <p><sup>2</sup> Das Jahresgehalt wird in 13 gleichen Teilen monatlich ausgerichtet. Das 13. Monatsgehalt wird im November ausbezahlt.</p> <p><sup>3</sup> Bei Aus- und Eintritt im Verlaufe eines Jahres oder im Todesfall wird das 13. Monatsgehalt anteilmässig ausgerichtet.</p>
<b>Einstufung</b>	<p><b>§ 20</b></p> <p><sup>1</sup> Der Gemeinderat stuft die Stellen gemäss der im Anhang enthaltenen Stellenstruktur und Stufenumschreibung und den Anforderungen gemäss den Stellenbeschreibungen ein.</p> <p><sup>2</sup> Eine wesentliche Veränderung der Aufgaben und/oder der Funktionen führt zu einer Neueinstufung der Stelle.</p>

<sup>3</sup> Sofern Mitarbeitende das massgebende Anforderungsprofil der Stellenbeschreibung nicht erfüllen, erfolgt eine tiefere Einstufung.

## Gehaltsanpassungen

### § 21

<sup>1</sup> Der Gemeinderat beantragt eine allenfalls vorgesehene Gehaltsanpassung für das folgende Jahr im Rahmen des Voranschlages.

<sup>2</sup> Diese kann sich aus einem generellen und einem individuellen, leistungsbezogenen Anteil zusammensetzen.

<sup>3</sup> Der generelle Anteil berücksichtigt die Kriterien:

- Entwicklung der Lebenshaltungskosten
- Allgemeine wirtschaftliche Situation
- Arbeitsmarktlage
- Finanzielle Situation der Gemeinde

<sup>4</sup> Die generelle Anpassung gilt normalerweise für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und führt in der Regel zu einer entsprechenden Anpassung der Gehaltsbänder.

<sup>5</sup> Der individuelle Anteil ist für die längerfristige Entwicklung innerhalb der Gehaltsbänder bestimmt. Folgende Kriterien sind dabei massgebend:

- Persönliche Leistungsbeiträge
- Kompetenzen der Mitarbeitenden (Fach-, Führungs- und Sozialkompetenz etc.)

<sup>6</sup> Über die Aufteilung der Anteile entscheidet der Gemeinderat.

<sup>7</sup> Der Gemeinderat kann bei wesentlicher Änderung der Arbeitsmarktlage die Gehaltsbänder entsprechend anpassen.

<sup>8</sup> Das Personal kann sich zur Höhe der Gehaltsanpassung sowie zur Aufteilung in einen generellen und einen individuellen Anteil äussern. Einzelheiten werden vom Gemeinderat in der Verordnung geregelt.

**Entschädigung  
Gemeindeammann**

**§ 22**

<sup>1</sup> Der Gemeindeammann untersteht in folgenden Punkten dem Personalreglement:

- Personalvorsorge (§§ 9 bis 13)
- Amtsgeheimnis (§ 14)
- Geschenkkannahmeverbot (§ 18)
- Arbeitszeugnis (§ 28)
- Kinderzulagen (§ 29)
- Dienstaltersgeschenk (§ 30 Abs. 1 und 3)
- Leistungen während Krankheit und Unfall (§ 32)
- Gehalt nach Todesfall (§ 35)
- Persönlichkeitsschutz (§ 40)

Im übrigen gelten für den Gemeindeammann die einschlägigen Bestimmungen des kantonalen Rechts, insbesondere das Gemeindegesetz, das Gesetz und die Verordnung über die politischen Rechte und das Unvereinbarkeitsgesetz.

<sup>2</sup> Die Entschädigung entspricht altersunabhängig dem Maximum der Gehaltsstufe 8 und ist dem von der Gemeindeversammlung genehmigten Pensum angepasst.

**Abfindung bei Nichtwiederwahl des  
Gemeindeammanns**

**§23**

<sup>1</sup> Bei Nichtwiederwahl oder wenn ein Verbleiben im Amt aus zwingenden Gründen nicht mehr zumutbar ist, richtet die Gemeinde dem aus dem Amt ausgeschiedenen Gemeindeammann während längstens sechs Monaten eine Entschädigung von monatlich einem Zwölftel der Jahresentschädigung gemäss § 22 Abs. 2 aus.

<sup>2</sup> Allfällige zusätzliche Leistungen der Gemeinde, der Personalvorsorge oder einer anderen Versicherung sind von diesen Zahlungen in Abzug zu bringen. Ergeben Abfindung und allfälliger Lohn aus Erwerbstätigkeit zusammen mehr als 100 %, erfolgt ebenfalls eine Kürzung der Abfindung.

<sup>3</sup> Die Auszahlungsmodalitäten werden individuell geregelt.

**Prämien**

**§ 24**

Der Gemeinderat kann ausserordentliche Einzel- oder Teamleistungen mit einer einmaligen Prämie honorieren.

<b>Leistungsbeurteilung</b>	<p><b>§ 25</b>  <sup>1</sup> Die Vorgesetzten führen periodisch, mindestens jährlich, mit ihrem Personal ein Beurteilungs- und Förderungsgespräch durch.</p> <p><sup>2</sup> Einzelheiten werden in der Verordnung geregelt.</p>
<b>Aus- und Weiterbildung</b>	<p><b>§ 26</b>  Der Gemeinderat fördert und unterstützt die Weiterbildung. Er kann dafür zusätzlich bezahlten Urlaub gewähren und/oder Kostenbeiträge leisten. Einzelheiten werden in der Verordnung geregelt.</p>
<b>Nebenbeschäftigung, öffentliche Ämter</b>	<p><b>§ 27</b>  <sup>1</sup> Nebenberufliche Tätigkeiten dürfen die Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis nicht beeinträchtigen. Sie bedürfen der Absprache mit dem direkten Vorgesetzten.</p> <p><sup>2</sup> Für öffentliche Ämter, die das Personal während der Arbeitszeit beanspruchen, seine Arbeitsleistung beeinträchtigen oder im Hinblick auf seine Tätigkeit zu Interessenkollisionen führen können, ist die Bewilligung des Gemeinderates einzuholen.</p>
<b>Arbeitszeugnis, Arbeitsbestätigung</b>	<p><b>§ 28</b>  <sup>1</sup> Der Arbeitnehmer kann jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht.</p> <p><sup>2</sup> Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hat sich die Arbeitsbestätigung auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.</p>
<b>Kinderzulagen</b>	<p><b>§ 29</b>  Das Personal hat Anspruch auf die Kinderzulagen. Diese richten sich nach § 12 Abs. 1 des Dekrets über die Löhne des kantonalen Personals (Lohndekret) vom 30. November 1999.</p>
<b>Dienstaltersgeschenk</b>	<p><b>§ 30</b>  <sup>1</sup> Das Personal erhält folgendes Dienstaltersgeschenk:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nach Vollendung von 10 Dienstjahren      ½ Monatslohn</li> <li>• Nach Vollendung von 20 Dienstjahren      ¾ Monatslohn</li> <li>• Nach Vollendung von 25 Dienstjahren      1 Monatslohn</li> </ul>

<sup>2</sup> Anstelle einer Lohnzahlung kann das Personal anteilmässig bezahlten Urlaub nehmen (nach 10 Dienstjahren zwei Wochen, nach 20 Dienstjahren drei Wochen, nach 25 Dienstjahren vier Wochen).

<sup>3</sup> Bei der Berechnung der Dienstjahre werden Lehrjahre nicht angerechnet.

#### Spesen und Entschädigungen

### § 31

Der Gemeinderat regelt die Spesen für externe Aufgaben und Pflichten sowie die weiteren Entschädigungen in der Verordnung.

#### Leistungen während Krankheit und Unfall

### § 32

<sup>1</sup> Bei Arbeitsunfähigkeit infolge *Krankheit* hat das Personal während sechs Monaten Anspruch auf die volle Besoldung, sofern die Krankheit nicht fahrlässig verursacht oder verlängert worden ist. Ab 181. Tag beträgt die Leistung 90 % des bisherigen Bruttogehalts und wird bis zur Bezugsberechtigung von IV- bzw. Pensionskassenleistungen oder längstens für die Dauer von 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen durch eine Rückversicherung ausgerichtet, sofern der Arbeitnehmer bei Eintritt nicht krank ist und der Versicherer einen Vorbehalt wegen vorbestehender Krankheit erhebt.

<sup>2</sup> Bei Arbeitsunfähigkeit infolge *Unfall* hat das Personal während sechs Monaten Anspruch auf die volle Besoldung. Ab 181. Tag beträgt die Leistung 90 % des bisherigen Bruttogehalts und wird bis zum Beginn der UVG-Invalidenrente, gemäss Verfügung des UVG-Versicherers, durch eine Rückversicherung ausgerichtet.

<sup>3</sup> Allfällige Lohnersatzansprüche gegenüber Dritten während der Lohnbezugsdauer bei Krankheit, Unfall und Niederkunft sind dem Arbeitgeber in der Höhe des ausbezahlten Gehaltes abzutreten.

<sup>4</sup> Das Personal ist im Rahmen des UVG gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle (gegen letztere mit Ausnahme der Sonder Risiken gemäss SUVA-Vorschriften) versichert.

<sup>5</sup> Die Gemeinde schliesst für diese Leistungen Rückversicherungen mit maximal 90 % Deckungshöhe ab. Die Prämien für die Betriebsunfallversicherung gehen voll zu Lasten der Gemeinde. Die Prämien für die Nichtbetriebsunfallversicherung und die Krankentaggeldversicherung werden je zur Hälfte zwischen dem Personal und der Gemeinde aufgeteilt.

<sup>6</sup> Der Gemeinde steht das Recht zu, die Arbeitsunfähigkeit durch einen Vertrauensarzt überprüfen zu lassen.

<sup>7</sup> Bei unbezahltem Urlaub von mehr als 30 Tagen ist es Sache des betroffenen Personals, rechtzeitig eine Versicherungsabrede (für die NBU) bzw. andere gewünschte Versicherungsverträge abzuschliessen. Die entsprechenden Beiträge und Prämien gehen voll zu Lasten des betroffenen Personals.

**Gehalt bei Schwangerschaft und Mutterschaft**

**§ 33**

<sup>1</sup> Der Mitarbeiterin wird während Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub das bisherige Gehalt während 16 Wochen bezahlt.

<sup>2</sup> Erfolgt die Geburt in den ersten 12 Monaten nach Antritt des Anstellungsverhältnisses, so wird das Gehalt zur Hälfte ausbezahlt.

**Gehalt während Militär- und anderen Dienstleistungen**

**§ 34**

<sup>1</sup> Während der Dauer der Rekrutenschule, bei Beförderungsdiensten und bei übrigen Dienstleistungen wird folgendes Gehalt ausgerichtet:

a) Ledige Personen ohne Unterstützungspflicht

- Rekrutenschule 75 %
- Beförderungsdienste 75 %
- Übrige Dienstleistungen von mehr als einem Monat Dauer innerhalb eines Jahres 75 %

b) Ledige Personen mit Unterstützungspflicht und verheiratete Personen

- Rekrutenschule 90 %
- Beförderungsdienste 90 %
- Übrige Dienstleistungen von mehr als einem Monat Dauer innerhalb eines Jahres 90 %

<sup>2</sup> Für übrige Militärdienstleistungen innerhalb eines Kalenderjahres bis zu einem Monat Dauer wird das volle Gehalt ausgerichtet.

<sup>3</sup> Diese Regelung gilt auch für den Zivildienst sowie für Zivilschutz- und den Feuerwehrdienst.

<sup>4</sup> Erwerbsausfallentschädigungen fallen bei ganzer oder teilweiser Gehaltsfortzahlung der Gemeinde zu. Taggeldentschädigungen der Feuerwehr und des Zivilschutzes fallen an die Gemeinde, sofern die Dienstleistungen während der Arbeitszeit erfolgen.

<sup>5</sup> Der Anspruch gemäss Abs. 1 besteht nur, wenn die Angestellten nach Abschluss der Dienstleistung noch während mindestens eines Jahres im Gemeindedienst verbleiben.

**Gehalt nach Todesfall**

**§ 35**

<sup>1</sup> Beim Todesfall einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters erhalten die überlebende Ehegattin oder der überlebende Ehegatte oder andere vom Verstorbenen regelmässig unterstützte Hinterbliebene für einen Monat von dem auf den Todestag folgenden Monat gerechnet, das volle Gehalt.

<sup>2</sup> Für die nächsten drei Monate übernimmt die Gemeinde die Differenz zwischen den gesamten Renten der Personalvorsorge und der Sozialversicherungsanstalt zu dem zuletzt bezogenen Gehalt. Kapitalauszahlungen der Personalvorsorge werden zum Rentenumwandlungssatz angerechnet.

<sup>3</sup> Bei einer überlebenden Lebenspartnerin oder einem überlebenden Lebenspartner besteht ein Anspruch nur, wenn sie bzw. er im Zeitpunkt des Todes mindestens fünf Jahre mit dem oder der Verstorbenen in einem gemeinsamen Haushalt lebte, beide Lebenspartner unverheiratet und nicht miteinander verwandt sind, der hinterbliebene Lebenspartner für den Unterhalt eines oder mehrerer gemeinsamer Kinder aufkommen muss oder die verstorbene Person während der letzten fünf Jahre bis zu ihrem Tode regelmässig wenigstens zur Hälfte die Kosten des gemeinsamen Haushaltes getragen hat.

**Ferien**

**§ 36**

<sup>1</sup> Der jährliche Ferienanspruch des Personals beträgt

- a) 25 Arbeitstage bis zum vollendeten 20. Altersjahr
- b) 22 Arbeitstage vom 21. bis 30. Altersjahr
- c) 24 Arbeitstage vom 31. bis 40. Altersjahr
- d) 25 Arbeitstage vom 41. bis 50. Altersjahr
- e) 27 Arbeitstage vom 51. bis 60. Altersjahr
- f) 30 Arbeitstage ab 61. Altersjahr

<sup>2</sup> Die Ferien sind grundsätzlich während des jeweiligen Kalenderjahres zu beziehen. Eine Übertragung des Ferienanspruches auf das folgende Jahr ist nur mit dem Einverständnis des Vorgesetzten zulässig; die Ferien des Vorjahres müssen aber bis am 30. April bezogen werden. Ein allfälliges Restguthaben verfällt nach diesem Termin. Für nicht bezogene Ferien wird keine Entschädigung ausgerichtet.

<sup>3</sup> Die Ferien werden im Einvernehmen mit der oder dem Vorgesetzten so festgelegt, dass durch sie der Arbeitsablauf möglichst wenig beeinträchtigt wird.

<sup>4</sup> Bei Krankheit, Unfall und Militärdienst von zusammen mehr als 3 Monaten Dauer innerhalb eines Kalenderjahres sowie bei Mutterschaftsurlaub werden die Ferien für jeden weiteren Monat um 1/12 des jährlichen Anspruches gekürzt.

<sup>5</sup> Bei unbezahltem Urlaub von mindestens 1 Monat werden die Ferien ab dem 1. Monat um 1/12 des jährlichen Anspruches gekürzt.

<sup>6</sup> In die Ferien fallende Feiertage und ärztlich attestierte Krankheits- und Unfalltage gelten nicht als Ferientage.

**Feiertage**

**§ 37**  
Als bezahlte Feiertage und den Sonntagen gleichgestellt gelten:  
Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag, ebenso der Nachmittag des 1. Mai.

**Urlaub**

**§ 38**  
<sup>1</sup> Ohne Kürzung des Gehalts- oder Ferienanspruchs wird dem Personal folgender Urlaub gewährt:

3 Arbeitstage bei eigener Trauung (zivil + kirchlich zusammen)

1 Arbeitstag Vater: bei Geburt eigener Kinder

1 Arbeitstag bei Heirat eigener Kinder und Pflegekinder

3 Arbeitstage beim Tod der Ehegattin oder des Ehegatten oder der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners im gemeinsamen Haushalt sowie von Kindern und Pflegekindern

bis zu 3 Arbeitstage beim Tod von Eltern, Schwiegereltern oder Geschwistern

1 Arbeitstag bei Wohnungswechsel

Gemäss Aufgebot bei militärischer Rekrutierung oder Entlassung aus dem Wehrdienst.



<sup>2</sup> Über weitergehenden bezahlten oder unbezahlten Urlaub entscheidet der Gemeinderat.

**Information,  
Mitsprache**

**§ 39**

<sup>1</sup> Das Personal hat Anspruch auf regelmässige Information über das Betriebsgeschehen. Es hat das Recht, sich zum Betriebsgeschehen zu äussern und Vorschläge zu unterbreiten.

<sup>2</sup> Vor dem Erlass neuer oder der Abänderung bestehender Reglemente oder Verordnungen, welche das Arbeitsverhältnis betreffen, ist der Personalverband anzuhören.

**Persönlichkeitsschutz**

**§ 40**

<sup>1</sup> Die Arbeitgeberin trifft die erforderlichen Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität des Personals.

<sup>2</sup> Das Personal hat hinsichtlich seiner Personaldaten Anspruch auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung im Rahmen der Datenschutzgesetzgebung. Die Daten dürfen nicht an Dritte oder an andere Behörden herausgegeben werden.

<sup>3</sup> Die Arbeitgeberin schützt das Personal vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen Dritter, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung gegen sie erhoben werden.

## **VI. Schlussbestimmungen**

**Beschwerdeverfahren**

**§ 41**

<sup>1</sup> Angestellte, welche sich durch das Vorgehen oder Verhalten von Vorgesetzten oder Mitarbeitern beeinträchtigt fühlen, haben das Recht, Beschwerde an den Gemeinderat zu führen. Der Entscheid ist dem Beschwerdeführer schriftlich zu eröffnen.

<sup>2</sup> Bei einem Entscheid des Gemeinderates in personellen Belangen kann die betroffene Person innert 20 Tagen seit Zustellung ein Wiedererwägungsgesuch an den Gemeinderat richten.

<sup>3</sup> Gegen den Entscheid des Gemeinderates kann gemäss § 48 des Gesetzes über die Grundzüge des Personalrechts (Personalgesetz) vom 16. Mai 2000 innert 20 Tagen nach Zustellung beim Personalrekursgericht des Kantons Aargau Beschwerde erhoben werden. Im übrigen gelten die Bestimmungen über das gerichtliche Klageverfahren gemäss § 39 Personalgesetz.

**Übergangs-  
Regelung**

**§ 42**

<sup>1</sup> Für die im Zeitpunkt der Inkraftsetzung des neuen Personalreglementes gültigen Bruttogehälter wird der Besitzstand gewährleistet.

<sup>2</sup> Die Übergangsbestimmungen für die Ausrichtung der Dienstaltersgeschenke gemäss Art. 38 der Dienst- und Besoldungsverordnung von 1996/1998 werden durch den Gemeinderat in der Verordnung geregelt.

<sup>3</sup> Sollten das Gesetz über die Anstellung von Lehrpersonen (GAL) und die dazugehörigen Ausführungsbestimmungen erst nach dem 1. Januar 2005 in Kraft treten, so gelten in der Zwischenzeit für die Lehrkräfte des Kindergartens und der Musikschule weiterhin die Art. 29 Abs. 4 und 53 Abs. 4 der Dienst- und Besoldungsverordnung von 1996/1998.

**Inkraftsetzung,  
Aufhebung  
bisheriges Recht**

**§ 43**

<sup>1</sup> Dieses Reglement tritt per 1. Januar 2005 in Kraft. Auf diesen Zeitpunkt sind alle damit in Widerspruch stehenden Vorschriften aufgehoben, insbesondere die Dienst- und Besoldungsverordnung von 1996/1998 mit Anhängen sowie alle später erfolgten Ergänzungen und Änderungen.

<sup>2</sup> Die Festlegung der Gehälter erfolgt erstmals auf den 1. Januar 2005 nach den Bestimmungen dieses Reglementes.

Von der **Einwohner-Gemeindeversammlung Rothrist**  
beschlossen am 10. Juni 2004

**GEMEINDERAT ROTHTRIST**

Felix Schönle,  
Gemeindeammann

Stefan Jung,  
Gemeindeschreiber

