



GEMEINDE ROTHRIST

Personalreglement

der Einwohnergemeinde Rothrist

vom 10. Juni 2004 (Stand am 1. Januar 2026)

Inhaltsverzeichnis

| § | Inhalt | Seite |
|----|--|-------|
| | I. Allgemeine Bestimmungen | |
| | Ingress | 3 |
| 1 | Geltungsbereich | 3 |
| 2 | Anstellungsverhältnis | 4 |
| 3 | Anstellungsbehörde, öffentliche Ausschreibung | 4 |
| | II. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses | |
| 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 |
| | III. Personalvorsorge | |
| 9 | Vorsorgeeinrichtung | 6 |
| 10 | Ordentliche Pensionierung | 6 |
| 11 | Vorzeitige Pensionierung durch Personal | 6 |
| 12 | Vorzeitige Pensionierung durch Arbeitgeberin | 6 |
| 13 | Übergangsrente bei vorzeitiger Pensionierung | 7 |
| | IV. Pflichten des Personals | |
| 14 | Allgemeines | 7 |
| 15 | Aufgabenbereich | 8 |
| 16 | Arbeitszeit | 8 |
| 17 | Haftung | 8 |
| 18 | Geschenkannahmeverbot | 8 |
| | V. Rechte des Personals | |
| 19 | Gehaltsfestlegung | 8 |
| 20 | Einstufung | 9 |
| 21 | Gehaltsanpassungen | 9 |
| 22 | Entschädigung Gemeindepräsident/in | 10 |
| 23 | Abfindung bei Nichtwiederwahl der Gemeindepräsidentin bzw. des Gemeindepräsidenten | 10 |
| 24 | Prämien | 11 |
| 25 | Leistungsbeurteilung | 11 |
| 26 | Aus- und Weiterbildung | 11 |
| 27 | Nebenbeschäftigung, öffentliche Ämter | 11 |
| 28 | Arbeitszeugnis, Arbeitsbestätigung | 11 |
| 29 | Kinderzulagen | 12 |
| 30 | Dienstaltersgeschenk | 12 |
| 31 | Spesen und Entschädigungen | 12 |

| | | |
|----|--|----|
| 32 | Leistungen während Krankheit und Unfall | 13 |
| 33 | Gehalt bei Schwangerschaft und Mutterschaft | 14 |
| 34 | Gehalt während Militär- und anderen Dienstleistungen | 14 |
| 35 | Gehalt nach Todesfall | 15 |
| 36 | Ferien | 15 |
| 37 | Feiertage | 16 |
| 38 | Urlaub | 16 |
| 39 | Information, Mitsprache | 17 |
| 40 | Persönlichkeitsschutz | 17 |

VI. Schlussbestimmungen

| | | |
|----|--|----|
| 41 | Rechtsschutz | 18 |
| 42 | Delegation von Entscheidungsbefugnissen | 18 |
| 43 | Inkraftsetzung, Aufhebung bisheriges Recht, Übergangsbestimmung Dienstaltersgeschenk | 18 |

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 (Gemeindegesetz, GG) vom 19. Dezember 1978¹:

I. Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich

§ 1²

¹ Dieses Reglement gilt für das mit Voll- oder Teilpensen ab 40 % im Monatslohn angestellte Personal der Einwohnergemeinde Rothrist.

² Die Mitglieder der Schulleitung sowie 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.

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

- ♦ Aushilfen und befristet Beschäftigten
- ♦ Praktikantinnen und Praktikanten
- ♦ im Stundenlohn Beschäftigten

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

⁴ 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.

⁵ Berufslernende werden mit separatem Lehrvertrag angestellt.

¹ SAR 171.100

² Fassung gemäss Beschluss der Gemeindeversammlung vom 12.06.2025, in Kraft seit 01.01.2026

| | |
|--|---|
| Anstellungsverhältnis | <p>§ 2</p> <p>¹ Das Anstellungsverhältnis des Personals gemäss § 1 Abs. 1 ist öffentlich-rechtlich und wird mit einem Anstellungsvertrag begründet.</p> <p>² Soweit dieses Reglement keine abweichenden Regelungen enthält, gelten subsidiär</p> <p>a) das Gesetz über die Grundzüge des Personalrechts (Personalgesetz, PersG) vom 16. Mai 2000.</p> <p>b) die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts über den Einzelarbeitsvertrag (OR Art. 319 ff.).</p> |
| Anstellungsbehörde, öffentliche Ausschreibung | <p>§ 3</p> <p>¹ Das Personal wird durch den Gemeinderat angestellt.</p> <p>² Der Gemeinderat kann Anstellungen delegieren.</p> <p>³ 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.</p> <p>⁴ Über die Schaffung neuer ständiger Stellen entscheidet die Gemeindeversammlung auf Antrag des Gemeinderates.</p> |

II. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

| | | | | | | | |
|----------------------------|---|-----------------------|---|-----------------------|------------------------|-----------------------|-------------------------|
| Probezeit | <p>§ 4</p> <p>Die ersten drei Monate gelten als Probezeit. Die Probezeit kann um höchstens drei Monate verlängert werden.</p> | | | | | | |
| Kündigung / Fristen | <p>§ 5</p> <p>Das Arbeitsverhältnis kann beidseitig schriftlich und unter Einhaltung nachfolgender Fristen gekündigt werden:</p> <table data-bbox="512 1693 1410 1850"> <tr> <td>Während der Probezeit</td><td>7 Tage auf das Ende einer Kalenderwoche</td></tr> <tr> <td>im 1. Anstellungsjahr</td><td>1 Monat auf Monatsende</td></tr> <tr> <td>ab 2. Anstellungsjahr</td><td>3 Monate auf Monatsende</td></tr> </table> <p>Für spezielle Funktionen kann im Anstellungsvertrag eine andere Kündigungsfrist vereinbart werden.</p> | Während der Probezeit | 7 Tage auf das Ende einer Kalenderwoche | im 1. Anstellungsjahr | 1 Monat auf Monatsende | ab 2. Anstellungsjahr | 3 Monate auf Monatsende |
| Während der Probezeit | 7 Tage auf das Ende einer Kalenderwoche | | | | | | |
| im 1. Anstellungsjahr | 1 Monat auf Monatsende | | | | | | |
| ab 2. Anstellungsjahr | 3 Monate auf Monatsende | | | | | | |

**Ordentliche
Kündigung**

§ 6

¹ 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.

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

³ Vor Erlass einer Kündigung ist die betroffene Person anzuhören.

⁴ 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

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

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

Ordentliche Pensionierung

§ 10

¹ Das Personal wird bei Erreichen des ordentlichen AHV-Alters pensioniert.

² Auf Antrag der vorgesetzten Person können Mitarbeitende maximal zwei Jahre über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus beschäftigt werden. Es besteht jedoch kein Rechtsanspruch auf eine Weiterbeschäftigung. Der Antrag muss mindestens sechs Monate im Voraus eingereicht werden. Die Einzelheiten werden vom Gemeinderat in der Verordnung geregelt.³

Vorzeitige Pensionie- rung durch Personal

§ 11

¹ Das Personal hat das Recht, die vorzeitige Pensionierung frühestens fünf Jahre vor der ordentlichen Pensionierung zu verlangen.

² Die vorzeitige Pensionierung ist mindestens sechs Monate im Voraus anzukündigen.

Vorzeitige Pensionie- rung durch Arbeitge- berin

§ 12

¹ Die Arbeitgeberin ist ihrerseits berechtigt, die vorzeitige Pensionierung bis zu drei Jahre vor der ordentlichen Pensionierung zu verlangen.

² 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.

³ eingefügt durch Beschluss der Gemeindeversammlung vom 12.06.2025, in Kraft seit 01.01.2026

Übergangsrente bei vorzeitiger Pensionierung

§ 13

¹ 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

- Ab 10. Dienstjahr dem einfachen Betrag der maximalen AHV-Altersjahresrente
- Ab 15. Dienstjahr dem doppelten Betrag der maximalen AHV-Altersjahresrente
- Ab 20. Dienstjahr dem dreifachen Betrag der maximalen AHV-Altersjahresrente

und darf jährlich den Betrag der maximalen AHV-Altersjahresrente nicht übersteigen.

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

³ 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.

⁴ ...⁴

IV. Pflichten des Personals

§ 14

Allgemeines

¹ 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.

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

⁴ aufgehoben durch Beschluss der Gemeindeversammlung vom 12.06.2025, mit Wirkung ab 01.01.2026

| | |
|-------------------------------|---|
| Aufgabenbereich | <p>§ 15</p> <p>¹ Die Aufgaben und die organisatorische Eingliederung werden in einer Stellenbeschreibung geregelt.</p> <p>² 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.</p> <p>³ Grundsätzlich besteht eine Stellvertretungspflicht ohne zusätzliche Entschädigung. In Ausnahmesituationen, längerer Dauer und stärkerer Mehrbelastung kann der Gemeinderat eine Entschädigung ausrichten.</p> |
| Arbeitszeit | <p>§ 16</p> <p>¹ 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>² Wenn es die Verhältnisse erfordern, kann das Personal auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit in Anspruch genommen werden.</p> |
| Haftung | <p>§ 17</p> <p>Das Personal haftet für Schäden, die es absichtlich oder grobfahrlässig verursacht.</p> |
| Geschenk-Annahmeverbot | <p>§ 18</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

| | |
|--------------------------|---|
| Gehaltsfestlegung | <p>§ 19</p> <p>¹ Das Personal wird für seine Arbeitsleistungen gemäss den im Anhang festgelegten Gehaltsbändern entlöhnt.</p> <p>² Das Jahresgehalt wird in 13 gleichen Teilen monatlich ausgerichtet. Das 13. Monatsgehalt wird im November ausbezahlt.</p> |
|--------------------------|---|

³ Bei Aus- und Eintritt im Verlaufe eines Jahres oder im Todesfall wird das 13. Monatsgehalt anteilmässig ausgerichtet.

§ 20

Einstufung

¹ Der Gemeinderat stuft die Stellen gemäss der im Anhang enthaltenen Stellenstruktur und Stufenumschreibung und den Anforderungen gemäss den Stellenbeschreibungen ein.

² Eine wesentliche Veränderung der Aufgaben und/oder der Funktionen führt zu einer Neueinstufung der Stelle.

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

§ 21

Gehaltsanpassungen

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

² Diese kann sich aus einem generellen und einem individuellen, leistungsbezogenen Anteil zusammensetzen.

³ Der generelle Anteil berücksichtigt die Kriterien:

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

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

⁵ 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.)

⁶ Über die Aufteilung der Anteile entscheidet der Gemeinderat.

⁷ Der Gemeinderat kann bei wesentlicher Änderung der Arbeitsmarktlage die Gehaltsbänder entsprechend anpassen.

⁸ 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
Gemeindepräsident/in**

§ 22⁵

¹ Die Gemeindepräsidentin bzw. der Gemeindepräsident untersteht in folgenden Punkten dem Personalreglement:

- Personalvorsorge (§§ 9 bis 13)
- Amtsgeheimnis (§ 14)
- Geschenkannahmeverbot (§ 18)
- Kinderzulagen (§ 29)
- Leistungen während Krankheit und Unfall (§ 32)
- Gehalt nach Todesfall (§ 35)
- Persönlichkeitsschutz (§ 40)

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

² Die Entschädigung entspricht altersunabhängig dem Maximum der Gehaltsstufe 9 und ist dem von der Gemeindeversammlung genehmigten Pensum angepasst.

**Abfindung bei Nicht-
wiederwahl der
Gemeindepräsidentin
bzw. des Gemeinde-
präsidenten**

§23⁶

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

² 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.

³ Die Auszahlungsmodalitäten werden individuell geregelt.

⁵ Fassung gemäss Beschluss der Gemeindeversammlung vom 12.06.2025, in Kraft seit 01.01.2026

⁶ Fassung gemäss Beschluss der Gemeindeversammlung vom 12.06.2025, in Kraft seit 01.01.2026

| | |
|--|---|
| Prämien | <p>§ 24</p> <p>¹ Der Gemeinderat kann ausserordentliche Einzel- oder Teamleistungen mit einer einmaligen Prämie honorieren.</p> <p>² Denjenigen Mitarbeitenden, welche neue Mitarbeitende an die Gemeinde Rothrist vermitteln, kann eine Vermittlungsprämie gewährt werden. Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in der Verordnung.⁷</p> |
| Leistungsbeurteilung | <p>§ 25</p> <p>¹ Die Vorgesetzten führen periodisch, mindestens jährlich, mit ihrem Personal ein Beurteilungs- und Förderungsgespräch durch.</p> <p>² Einzelheiten werden in der Verordnung geregelt.</p> |
| Aus- und Weiterbildung | <p>§ 26</p> <p>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> |
| Nebenbeschäftigung, öffentliche Ämter | <p>§ 27</p> <p>¹ Nebenberufliche Tätigkeiten dürfen die Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis nicht beeinträchtigen. Sie bedürfen der Absprache mit dem direkten Vorgesetzten.</p> <p>² 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> |
| Arbeitszeugnis, Arbeitsbestätigung | <p>§ 28</p> <p>¹ 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>² Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hat sich die Arbeitsbestätigung auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.</p> |

⁷ eingefügt durch Beschluss der Gemeindeversammlung vom 12.06.2025, in Kraft seit 01.01.2026

| | |
|-----------------------------------|--|
| Kinderzulagen | <p>§ 29⁸ Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden Kinder- und Ausbildungszulagen nach Massgabe der kantonalen Ausführungsvorschriften zum Bundesgesetz über die Familienzulagen ausgerichtet.</p> |
| Dienstaltersgeschenk | <p>§ 30⁹ ¹ Das Personal erhält folgendes Dienstaltersgeschenk:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nach Vollendung von 5 Dienstjahren: Fr. 2'500 oder 1 Woche Ferien • Nach Vollendung von 10 Dienstjahren: ½ Monatslohn oder 2 Wochen Ferien • Nach Vollendung von 15 Dienstjahren: Fr. 3'500 oder 1 Woche Ferien • Nach Vollendung von 20 Dienstjahren: ¾ Monatslohn oder 3 Wochen Ferien • Nach Vollendung von 25 Dienstjahren: Fr. 4'500 oder 1 Woche Ferien • Nach Vollendung von 30 Dienstjahren: 1 Monatslohn oder 4 Wochen Ferien • Nach Vollendung von 35 Dienstjahren: Fr. 5'500 oder 1 Woche Ferien • Nach Vollendung von 40 Dienstjahren: 1 Monatslohn oder 4 Wochen Ferien • Nach Vollendung von 45 Dienstjahren: Fr. 6'500 oder 1 Woche Ferien <p>² Bei Teilzeitmitarbeitenden mit Monatslohn wird der Pauschalbetrag entsprechend dem Arbeitspensum im Zeitpunkt des Arbeitsjubiläums berechnet.</p> <p>³ Bei der Berechnung der Dienstjahre werden Lehrjahre nicht angerechnet.</p> |
| Spesen und Entschädigungen | <p>§ 31 Der Gemeinderat regelt die Spesen für externe Aufgaben und Pflichten sowie die weiteren Entschädigungen in der Verordnung.</p> |

⁸ Fassung gemäss Beschluss der Gemeindeversammlung vom 12.06.2025, in Kraft seit 01.01.2026

⁹ Fassung gemäss Beschluss der Gemeindeversammlung vom 12.06.2025, in Kraft seit 01.01.2026

Leistungen während Krankheit und Unfall

§ 32

¹ Bei Arbeitsunfähigkeit infolge *Krankheit* hat das Personal während sechs Monaten Anspruch auf die volle Besoldung, sofern die Krankheit nach Beurteilung der zuständigen Versicherungsgesellschaft 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.¹⁰

² 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.

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

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

⁵ 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.

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

⁷ 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.

¹⁰ Fassung gemäss Beschluss der Gemeindeversammlung vom 12.06.2025, in Kraft seit 01.01.2026

Gehalt bei Schwangerschaft und Mutterschaft

§ 33

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

² Erfolgt die Geburt in den ersten 12 Monaten nach Antritt des Anstellungsverhältnisses, so wird das Gehalt während 14 Wochen zu 80 % des vor der Geburt erzielten durchschnittlichen Einkommens, höchstens aber CHF 220 pro Tag, ausbezahlt. Während weiteren 2 Wochen wird das Gehalt zu 50 % ausbezahlt.¹¹

Gehalt während Militär- und anderen Dienstleistungen

§ 34

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

a) Ledige Personen ohne Unterstützungspflicht¹²

- Rekrutenschule 80 %
- Beförderungsdienste 80 %
- Übrige Dienstleistungen von mehr als einem Monat Dauer innerhalb eines Jahres 80 %

b) Ledige Personen mit Unterstützungspflicht und verheiratete Personen

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

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

³ Diese Regelung gilt auch für den Zivildienst sowie für Zivilschutz- und den Feuerwehrdienst.

⁴ 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.

⁵ ...¹³

¹¹ Fassung gemäss Beschluss der Gemeindeversammlung vom 12.06.2025, in Kraft seit 01.01.2026

¹² Fassung gemäss Beschluss der Gemeindeversammlung vom 12.06.2025, in Kraft seit 01.01.2026

¹³ aufgehoben durch Beschluss der Gemeindeversammlung vom 12.06.2025, mit Wirkung ab 01.01.2026

Gehalt nach Todesfall

§ 35

¹ Beim Todesfall einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters erhalten die überlebende Ehegattin oder der überlebende Ehegatte, die eingetragene Partnerin oder der eingetragene Partner oder andere vom Verstorbenen regelmässig unterstützte Hinterbliebene für einen Monat von dem auf den Todestag folgenden Monat gerechnet, das volle Gehalt.¹⁴

² 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.

³ 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

§ 36¹⁵

¹ Der jährliche Ferienanspruch des Personals beträgt

- a) 25 Arbeitstage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem der 49. Geburtstag begangen wird;
- b) 27 Arbeitstage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem der 59. Geburtstag begangen wird;
- c) 30 Arbeitstage vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 60. Geburtstag begangen wird.

^{1bis} Die Mitarbeitenden haben das Recht, jährlich 5 zusätzliche Ferientage einzukaufen, gegen 2 % Lohnabzug. Die Einzelheiten werden vom Gemeinderat in der Verordnung geregelt.

² 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. Die vorgesetzte Person kann in begründeten Einzelfällen Ausnahmen bewilligen.

¹⁴ Fassung gemäss Beschluss der Gemeindeversammlung vom 12.06.2025, in Kraft seit 01.01.2026

¹⁵ Fassung gemäss Beschluss der Gemeindeversammlung vom 12.06.2025, in Kraft seit 01.01.2026

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

⁴ Werden Mitarbeitende während eines Kalenderjahres ohne Verschulden aus Gründen, die in ihrer Person liegen (z.B. wegen Krankheit, Unfall oder Erfüllung gesetzlicher Pflichten), um insgesamt mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, werden die Ferien ab dem und inklusive des zweiten Monats für jeden vollen Monat der Verhinderung um 1/12 des jährlichen Anspruches gekürzt.

⁵ Bei Arbeitsverhinderung infolge Schwangerschaft werden die Ferien ab dem und inklusive des dritten Monats für jeden vollen Monat der Verhinderung um 1/12 des jährlichen Anspruches gekürzt. Bei Bezug des Mutterschaftsurlaubs erfolgt keine Ferienkürzung.

⁶ Bei unbezahltem Urlaub von mindestens 1 Monat werden die Ferien ab dem 1. Monat um 1/12 des jährlichen Anspruches gekürzt.

⁷ Wird während eines ganzen Kalenderjahres nicht gearbeitet, besteht kein Ferienanspruch.

⁸ In die Ferien fallende Feiertage und ärztlich attestierte Krankheits- und Unfalltage gelten nicht als Ferientage.

§ 37

Feiertage

Als bezahlte Feiertage und den Sonntagen gleichgestellt gelten:

Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag, ebenso der Nachmittag des 1. Mai.

§ 38

Urlaub

¹ Ohne Kürzung des Gehalts- oder Ferienanspruchs wird dem Personal folgender Urlaub gewährt:

3 Arbeitstage bei eigener Trauung (zivil + kirchlich zusammen)

10 Arbeitstage Vater: bei Geburt eigener Kinder¹⁶

1 Arbeitstag bei Heirat eigener Kinder und Pflegekinder

¹⁶ Fassung gemäss Beschluss der Gemeindeversammlung vom 12.06.2025, in Kraft seit 01.01.2026

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.

² Bei Teilzeitangestellten richtet sich der Urlaubsanspruch nach dem Beschäftigungsgrad, sofern der Urlaub mehr als 1 Arbeitstag beträgt.

³ Über weitergehenden bezahlten oder unbezahlten Urlaub entscheidet der Gemeinderat.

⁴ Weitere Einzelheiten werden in der Verordnung geregelt.

§ 39

Information, Mitsprache

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

² Vor dem Erlass neuer oder der Abänderung bestehender Reglemente oder Verordnungen, welche das Arbeitsverhältnis betreffen, ist eine Personalvertretung anzuhören.¹⁷

§ 40

Persönlichkeitsschutz

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

² 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.

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

¹⁷ Fassung gemäss Beschluss der Gemeindeversammlung vom 12.06.2025, in Kraft seit 01.01.2026

VI. Schlussbestimmungen

| | |
|---|---|
| Rechtsschutz | § 41¹⁸ Der Rechtsschutz richtet sich nach § 48 des Gesetzes über die Grundzüge des Personalrechts (Personalgesetz, PersG) vom 16. Mai 2000 ¹⁹ . |
| Delegation von Entscheidungsbefugnissen | § 42²⁰ Der Gemeinderat kann gestützt auf § 39 des Gesetzes über die Einwohnergemeinden (Gemeindegesetz, GG) vom 19. Dezember 1978 ²¹ Entscheidungsbefugnisse an die Geschäftsleitung, an Bereichsleitende oder an Abteilungsleitende delegieren. |
| Inkraftsetzung, Aufhebung bisheriges Recht | § 43 ¹ 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. ² Die Festlegung der Gehälter erfolgt erstmals auf den 1. Januar 2005 nach den Bestimmungen dieses Reglementes. |
| Übergangsbestimmung Dienstaltersgeschenk | ³ Mitarbeitende, die in den Jahren 2026 und 2027 ein 25-jähriges Arbeitsjubiläum feiern, erhalten ein Dienstaltersgeschenk von 1 Monatslohn oder 4 Wochen Ferien. ²² |

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

GEMEINDERAT ROTHRIST

| | |
|----------------------------------|-----------------------------------|
| Felix Schönle, Gemeindeammann | Stefan Jung, Gemeindeschreiber |
|----------------------------------|-----------------------------------|

¹⁸ Fassung gemäss Beschluss der Gemeindeversammlung vom 12.06.2025, in Kraft seit 01.01.2026

¹⁹ SAR 165.100

²⁰ Fassung gemäss Beschluss der Gemeindeversammlung vom 12.06.2025, in Kraft seit 01.01.2026

²¹ SAR 171.100

²² eingefügt durch Beschluss der Gemeindeversammlung vom 12.06.2025, in Kraft seit 01.01.2026