

Anhang zur Gemeindeversammlungsvorlage vom 12. Juni 2025, Traktandum 5 (Änderungen Personalreglement)

Personalreglement vom 10. Juni 2004	Änderungen, gültig ab 1. Januar 2026	Bemerkungen
<p>I. Allgemeine Bestimmungen</p> <p>§ 1 ¹ Dieses Reglement gilt für das mit Voll- oder Teilpensen ab 40 % angestellte Personal der Einwohnergemeinde Rothrist.</p> <p>² 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.</p> <p>³ Nicht diesem Reglement, sondern dem Privatrecht (Art. 319 ff. OR) unterliegt das Arbeitsverhältnis von</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Aushilfen und befristet Beschäftigten ◆ Praktikantinnen und Praktikanten ◆ im Stundenlohn Beschäftigten mit einem durchschnittlichen Jahrespensum von weniger als 40 % <p>III. Personalvorsorge</p> <p>§ 10 Das Personal wird bei Erreichen des ordentlichen AHV-Alters pensioniert.</p>	<p>¹ Dieses Reglement gilt für das mit Voll- oder Teilpensen ab 40 % <u>im Monatslohn</u> angestellte Personal der Einwohnergemeinde Rothrist.</p> <p>² Die <u>Mitglieder der Schulleitung sowie</u> 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.</p> <p>Nicht diesem Reglement, sondern dem Privatrecht (Art. 319 ff. OR) unterliegt das Arbeitsverhältnis von</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Aushilfen und befristet Beschäftigten ◆ Praktikantinnen und Praktikanten ◆ im Stundenlohn Beschäftigten <u>mit einem durchschnittlichen Jahrespensum von weniger als 40 %</u> <p>§ 10 ¹ Das Personal wird bei Erreichen des ordentlichen AHV-Alters pensioniert.</p> <p><u>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.</u></p>	<p>Bei Stellen mit flexiblen Arbeitszeiten erfolgt die Anstellung im Stundenlohn, weshalb diese Arbeitsverhältnisse i.d.R. immer privatrechtlich sind.</p>

Anhang zur Gemeindeversammlungsvorlage vom 12. Juni 2025, Traktandum 5 (Änderungen Personalreglement)

Personalreglement vom 10. Juni 2004	Änderungen, gültig ab 1. Januar 2026	Bemerkungen
<p>§ 13</p> <p>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</p> <ul style="list-style-type: none">• 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 <p>und darf jährlich den Betrag der maximalen AHV-Altersjahresrente nicht übersteigen.</p> <p>² Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich die Höhe der Übergangsrente anteilmässig. Für die Festlegung des Teilpensums gilt der Durchschnitt der Pensen der letzten fünf Jahre.</p> <p>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.</p> <p>⁴ An die bis zum ordentlichen AHV-Rentenalter noch fälligen AHV-Beiträge leistet die Arbeitgeberin einen Beitrag in Höhe von 10 % der Übergangsrente.</p>	<p>⁴ An die bis zum ordentlichen AHV-Rentenalter noch fälligen AHV-Beiträge leistet die Arbeitgeberin einen Beitrag in Höhe von 10 % der Übergangsrente.</p>	<p>Diese Bestimmung ist überflüssig geworden. Die Übergangsrente gilt AHV-rechtlich als massgebender Lohn und wird entsprechend deklariert und die AHV-Beiträge abgerechnet.</p>

Anhang zur Gemeindeversammlungsvorlage vom 12. Juni 2025, Traktandum 5 (Änderungen Personalreglement)

Personalreglement vom 10. Juni 2004	Änderungen, gültig ab 1. Januar 2026	Bemerkungen
<p>V. Rechte des Personals</p> <p>§ 22 ¹ Der Gemeindeammann untersteht in folgenden Punkten dem Personalreglement:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personalvorsorge (§§ 9 bis 13) • Amtsgeheimnis (§ 14) • Geschenkannahmeverbot (§ 18) • Arbeitszeugnis (§ 28) • Kinderzulagen (§ 29) • Dienstaltersgeschenk (§ 30 Abs. 1 und 3) • Leistungen während Krankheit und Unfall (§ 32) • Gehalt nach Todesfall (§ 35) • Persönlichkeitsschutz (§ 40) <p>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.</p> <p>² Die Entschädigung entspricht altersunabhängig dem Maximum der Gehaltsstufe 8 und ist dem von der Gemeindeversammlung genehmigten Pensum angepasst.</p> <p>§23 ¹ 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.</p>	<p>§ 22 ¹ <u>Die Gemeindepräsidentin bzw. der Gemeindepräsident</u> untersteht in folgenden Punkten dem Personalreglement:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personalvorsorge (§§ 9 bis 13) • Amtsgeheimnis (§ 14) • Geschenkannahmeverbot (§ 18) • Arbeitszeugnis (§ 28) • Kinderzulagen (§ 29) • Dienstaltersgeschenk (§ 30 Abs. 1 und 3) • Leistungen während Krankheit und Unfall (§ 32) • Gehalt nach Todesfall (§ 35) • Persönlichkeitsschutz (§ 40) <p>Im übrigen gelten für <u>die Gemeindepräsidentin bzw. den Gemeindepräsidenten</u> die einschlägigen Bestimmungen des kantonalen Rechts, insbesondere das Gemeindegesetz, das Gesetz und die Verordnung über die politischen Rechte und das Unvereinbarkeitsgesetz.</p> <p>² Die Entschädigung entspricht altersunabhängig dem Maximum der Gehaltsstufe <u>9</u> und ist dem von der Gemeindeversammlung genehmigten Pensum angepasst.</p> <p>§ 23 ¹ Bei Nichtwiederwahl oder wenn ein Verbleiben im Amt aus zwingenden Gründen nicht mehr zumutbar ist, richtet die Gemeinde <u>der</u> aus dem Amt ausgeschiedenen <u>Gemeindepräsidentin bzw. dem Gemeindepräsidenten</u> während längstens sechs Monaten eine Entschädigung von monatlich einem Zwölftel der Jahresentschädigung gemäss § 22 Abs. 2 aus.</p>	<p>Neue Funktionsbezeichnung ab 1. Januar 2026 gemäss revidierter Gemeindeordnung.</p> <p>Die Gemeindepräsidentin bzw. der Gemeindepräsident erhält weder ein Arbeitszeugnis noch Dienstaltersgeschenke.</p> <p>Neue Funktionsbezeichnung ab 1. Januar 2026 gemäss revidierter Gemeindeordnung.</p> <p>Gemäss Beschluss der Gemeindeversammlung besteht seit 1. Januar 2022 ein Gehaltsband 9.</p> <p>Neue Funktionsbezeichnung ab 1. Januar 2026 gemäss revidierter Gemeindeordnung.</p>

Anhang zur Gemeindeversammlungsvorlage vom 12. Juni 2025, Traktandum 5 (Änderungen Personalreglement)

Personalreglement vom 10. Juni 2004	Änderungen, gültig ab 1. Januar 2026	Bemerkungen
<p>§ 24 Der Gemeinderat kann ausserordentliche Einzel- oder Teamleistungen mit einer einmaligen Prämie honorieren.</p> <p>§ 29 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> <p>§ 30 ¹ Das Personal erhält folgendes Dienstaltersgeschenk:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nach Vollendung von 10 Dienstjahren ½ Monatslohn • Nach Vollendung von 20 Dienstjahren ¾ Monatslohn • Nach Vollendung von 25 Dienstjahren 1 Monatslohn <p>² 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).</p>	<p>§ 24 ¹ Der Gemeinderat kann ausserordentliche Einzel- oder Teamleistungen mit einer einmaligen Prämie honorieren.</p> <p><u>² Denjenigen Mitarbeitenden, welche neue Mitarbeitende an die Gemeinde Rothrist vermitteln, kann eine Vermittlungsprämie gewährt werden. Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in der Verordnung.</u></p> <p>§ 29 <u>Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden Kinder- und Ausbildungszulagen nach Massgabe der kantonalen Ausführungsvorschriften zum Bundesgesetz über die Familienzulagen ausgerichtet.</u></p> <p>§ 30 ¹ Das Personal erhält folgendes Dienstaltersgeschenk:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nach Vollendung von 5 Dienstjahren: Fr. 2'500 <u>oder 1 Woche Ferien</u> • Nach Vollendung von 10 Dienstjahren: ½ Monatslohn <u>oder 2 Wochen Ferien</u> • Nach Vollendung von 15 Dienstjahren: Fr. 3'500 <u>oder 1 Woche Ferien</u> • Nach Vollendung von 20 Dienstjahren: ¾ Monatslohn <u>oder 3 Wochen Ferien</u> • Nach Vollendung von 25 Dienstjahren: <u>Fr. 4'500 oder 1 Woche Ferien</u> • Nach Vollendung von 30 Dienstjahren: <u>1 Monatslohn oder 4 Wochen Ferien</u> • Nach Vollendung von 35 Dienstjahren: Fr. 5'500 <u>oder 1 Woche Ferien</u> • Nach Vollendung von 40 Dienstjahren: <u>1 Monatslohn oder 4 Wochen Ferien</u> • Nach Vollendung von 45 Dienstjahren: Fr. 6'500 <u>oder 1 Woche Ferien</u> <p>² 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).</p>	<p>Der Gemeinderat soll die Möglichkeit erhalten, für die erfolgreiche Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden eine Vermittlungsprämie zu gewähren.</p> <p>Neue Formulierung analog Staatspersonal.</p> <p>Bei 25 Dienstjahren stellt die neue Regelung für die Arbeitnehmenden eine Verschlechterung gegenüber heute dar. Während einer Übergangsfrist von zwei Jahren soll deshalb weiterhin die bisherige Regelung (d.h. 1 Monatslohn oder 4 Wochen Ferien) gelten. ⇒ siehe § 43 Abs. 3.</p> <p>Mit der neuen Regelung kann der bisherige Absatz 2 gestrichen werden:</p>

Anhang zur Gemeindeversammlungsvorlage vom 12. Juni 2025, Traktandum 5 (Änderungen Personalreglement)

Personalreglement vom 10. Juni 2004	Änderungen, gültig ab 1. Januar 2026	Bemerkungen
<p>§ 32 ¹ Bei Arbeitsunfähigkeit infolge <i>Krankheit</i> hat das Personal während sechs Monaten Anspruch auf die volle Besoldung, sofern die Krankheit nicht fahrlässig verursacht oder verlängert worden ist. (...)</p> <p>§ 33 ¹ Der Mitarbeiterin wird während Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub das bisherige Gehalt während 16 Wochen bezahlt.</p> <p>² Erfolgt die Geburt in den ersten 12 Monaten nach Antritt des Anstellungsverhältnisses, so wird das Gehalt zur Hälfte ausbezahlt.</p> <p>§ 34 ¹ Während der Dauer der Rekrutenschule, bei Beförderungsdiensten und bei übrigen Dienstleistungen wird folgendes Gehalt ausgerichtet:</p> <p>a) <u>Ledige Personen ohne Unterstützungspflicht</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Rekrutenschule 75 % • Beförderungsdienste 75 % • Übrige Dienstleistungen von mehr als einem Monat Dauer innerhalb eines Jahres 75 % <p>b) <u>Ledige Personen mit Unterstützungspflicht und verheiratete Personen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Rekrutenschule 90 % • Beförderungsdienste 90 % • Übrige Dienstleistungen von mehr als einem Monat Dauer innerhalb eines Jahres 90 % 	<p><u>² Bei Teilzeitmitarbeitenden mit Monatslohn wird der Pauschalbetrag entsprechend dem Arbeitspensum im Zeitpunkt des Arbeitsjubiläums berechnet.</u></p> <p>§ 32 ¹ Bei Arbeitsunfähigkeit infolge <i>Krankheit</i> hat das Personal während sechs Monaten Anspruch auf die volle Besoldung, sofern die Krankheit <u>nach Beurteilung der zuständigen Versicherungsgesellschaft</u> nicht fahrlässig verursacht oder verlängert worden ist (...).</p> <p>² Erfolgt die Geburt in den ersten 12 Monaten nach Antritt des Anstellungsverhältnisses, so wird das Gehalt <u>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.</u></p> <p>§ 34 ¹ Während der Dauer der Rekrutenschule, bei Beförderungsdiensten und bei übrigen Dienstleistungen wird folgendes Gehalt ausgerichtet:</p> <p>a) <u>Ledige Personen ohne Unterstützungspflicht</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Rekrutenschule 80 % • Beförderungsdienste 80 % • Übrige Dienstleistungen von mehr als einem Monat Dauer innerhalb eines Jahres 80 % 	<p>Neue Bestimmung.</p> <p>Bei Krankheiten kann generell nur dann von Selbstverschulden gesprochen werden, wenn ein Arbeitnehmer sich einer anerkannten medizinischen Behandlungsmethode verweigert oder klare ärztliche Anordnungen missachtet. Letztlich beurteilt die Versicherung, ob Anspruch auf Leistungen besteht oder ob es sich um eine selbstverschuldete Krankheit handelt.</p> <p>Präzisierung.</p> <p>Formelle Anpassung an die geltende Regelung.</p>

Anhang zur Gemeindeversammlungsvorlage vom 12. Juni 2025, Traktandum 5 (Änderungen Personalreglement)

Personalreglement vom 10. Juni 2004	Änderungen, gültig ab 1. Januar 2026	Bemerkungen
<p>² Für übrige Militärdienstleistungen innerhalb eines Kalenderjahres bis zu einem Monat Dauer wird das volle Gehalt ausgerichtet.</p> <p>³ Diese Regelung gilt auch für den Zivildienst sowie für Zivilschutz- und den Feuerwehrdienst.</p> <p>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.</p> <p>⁵ Der Anspruch gemäss Abs. 1 besteht nur, wenn die Angestellten nach Abschluss der Dienstleistung noch während mindestens eines Jahres im Gemeindedienst verbleiben.</p> <p>§ 35 ¹ 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.</p> <p>§ 36 ¹ Der jährliche Ferienanspruch des Personals beträgt</p> <p>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</p>	<p>⁶ Der Anspruch gemäss Abs. 1 besteht nur, wenn die Angestellten nach Abschluss der Dienstleistung noch während mindestens eines Jahres im Gemeindedienst verbleiben.</p> <p>§ 35 ¹ Beim Todesfall einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters erhalten die überlebende Ehegattin oder der überlebende Ehegatte, <u>die eingetragene Partnerin oder der eingetragene Partner</u> oder andere vom Verstorbenen regelmässig unterstützte Hinterbliebene für einen Monat von dem auf den Todestag folgenden Monat gerechnet, das volle Gehalt.</p> <p>§ 36 ¹ Der jährliche Ferienanspruch des Personals beträgt</p> <p>a) 25 Arbeitstage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem der <u>49.</u> Geburtstag begangen wird; b) 22 Arbeitstage vom 21. bis 30. Altersjahr c) 24 Arbeitstage vom 31. bis 40. Altersjahr d) 25 Arbeitstage vom 41. bis 50. Altersjahr b) 27 Arbeitstage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem der <u>59.</u> Geburtstag begangen wird; c) 30 Arbeitstage vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem der <u>60.</u> Geburtstag begangen wird.</p> <p>^{1bis} <u>Die Mitarbeitenden haben das Recht, jährlich 5 zusätzliche Ferientage einzukaufen, gegen 2 % Lohnabzug. Die Einzelheiten werden vom Gemeinderat in der Verordnung geregelt.</u></p>	<p>Diese Bestimmung ist in der Praxis nicht umsetzbar und soll gestrichen werden.</p> <p>Präzisierung.</p> <p>Der Ferienanspruch beträgt bis zum 49. Altersjahr generell 25 Tage.</p> <p>Die Mitarbeitenden können in Zukunft 5 zusätzliche Ferientage einkaufen, gegen 2 % Lohnabzug. Der Kanton Aargau kennt eine analoge Regelung beim Staatspersonal.</p>

Anhang zur Gemeindeversammlungsvorlage vom 12. Juni 2025, Traktandum 5 (Änderungen Personalreglement)

Personalreglement vom 10. Juni 2004	Änderungen, gültig ab 1. Januar 2026	Bemerkungen
<p>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. Ein allfälliges Restguthaben verfällt nach diesem Termin. Für nicht bezogene Ferien wird keine Entschädigung ausgerichtet.</p> <p>³ Die Ferien werden im Einvernehmen mit der oder dem Vorgesetzten so festgelegt, dass durch sie der Arbeitsablauf möglichst wenig beeinträchtigt wird.</p> <p>⁴ 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.</p> <p>⁵ Bei unbezahltem Urlaub von mindestens 1 Monat werden die Ferien ab dem 1. Monat um 1/12 des jährlichen Anspruches gekürzt.</p> <p>⁶ In die Ferien fallende Feiertage und ärztlich attestierte Krankheits- und Unfalltage gelten nicht als Ferientage.</p>	<p>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. <u>Ein allfälliges Restguthaben verfällt nach diesem Termin. Für nicht bezogene Ferien wird keine Entschädigung ausgerichtet. Die vorge-setzte Person kann in begründeten Einzelfällen Ausnahmen bewilligen.</u></p> <p>³ Die Ferien werden im Einvernehmen mit der oder dem Vorgesetzten so festgelegt, dass durch sie der Arbeitsablauf möglichst wenig beeinträchtigt wird.</p> <p><u>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.</u></p> <p><u>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.</u></p> <p>⁶ Bei unbezahltem Urlaub von mindestens 1 Monat werden die Ferien ab dem 1. Monat um 1/12 des jährlichen Anspruches gekürzt.</p> <p><u>⁷ Wird während eines ganzen Kalenderjahres nicht gearbeitet, besteht kein Ferienanspruch.</u></p> <p>⁸ In die Ferien fallende Feiertage und ärztlich attestierte Krankheits- und Unfalltage gelten nicht als Ferientage.</p>	<p>Es ist gesetzlich nicht zulässig, dass ein Ferienanspruch entschädigungslos verfällt. Dennoch sollen die Ferien vom Vorjahr wenn immer möglich bis am 30. April bezogen werden.</p> <p>Die neue Regelung entspricht dem Privat-recht (Art. 329b Abs. 2 OR).</p> <p>Präzisierung.</p> <p>Wer während eines ganzen Kalenderjahres nicht arbeitet, soll auch keinen Ferienan-spruch haben.</p>

Anhang zur Gemeindeversammlungsvorlage vom 12. Juni 2025, Traktandum 5 (Änderungen Personalreglement)

Personalreglement vom 10. Juni 2004	Änderungen, gültig ab 1. Januar 2026	Bemerkungen
<p>§ 38 ¹ Ohne Kürzung des Gehalts- oder Ferienanspruchs wird dem Personal folgender Urlaub gewährt:</p> <p>3 Arbeitstage bei eigener Trauung (zivil + kirchlich zusammen)</p> <p>1 Arbeitstag Vater: bei Geburt eigener Kinder</p> <p>1 Arbeitstag bei Heirat eigener Kinder und Pflegekinder</p> <p>3 Arbeitstage beim Tod der Ehegattin oder des Ehegatten oder der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners im gemeinsamen Haushalt sowie von Kindern und Pflegekindern</p> <p>bis zu 3 Arbeitstage beim Tod von Eltern, Schwiegereltern oder Geschwistern</p> <p>1 Arbeitstag bei Wohnungswechsel</p> <p>Gemäss bei militärischer Rekrutierung oder Aufgebot</p> <p>² Über weitergehenden bezahlten oder unbezahlten Urlaub entscheidet der Gemeinderat.</p> <p>§ 39 ¹ (...).</p> <p>² Vor dem Erlass neuer oder der Abänderung bestehender Reglemente oder Verordnungen, welche das Arbeitsverhältnis betreffen, ist der Personalverband anzuhören.</p>	<p><u>10 Arbeitstage</u> Vater: bei Geburt eigener Kinder</p> <p>² Bei Teilzeitangestellten richtet sich der Urlaubsanspruch nach dem Beschäftigungsgrad, <u>sofern der Urlaub mehr als 1 Arbeitstag beträgt.</u></p> <p>³ Über weitergehenden bezahlten oder unbezahlten Urlaub entscheidet der Gemeinderat.</p> <p><u>⁴ Weitere Einzelheiten werden in der Verordnung geregelt.</u></p> <p>² Vor dem Erlass neuer oder der Abänderung bestehender Reglemente oder Verordnungen, welche das Arbeitsverhältnis betreffen, ist <u>eine Personalvertretung</u> anzuhören.</p>	<p>Entspricht der geltenden Regelung bezüglich Vaterschaftsurlaub. Die Einzelheiten sind in der Verordnung geregelt.</p> <p>Präzisierung bei Teilzeitangestellten.</p> <p>Der Gemeinderat kann weitere Einzelheiten auf Verordnungsstufe regeln.</p> <p>Der Gemeindepersonalverband hat sich aufgelöst. An seiner Stelle wird bei Bedarf eine Personalvertretung eingesetzt.</p>

Anhang zur Gemeindeversammlungsvorlage vom 12. Juni 2025, Traktandum 5 (Änderungen Personalreglement)

Personalreglement vom 10. Juni 2004	Änderungen, gültig ab 1. Januar 2026	Bemerkungen
<p>VI. Schlussbestimmungen</p> <p>§ 41 (Beschwerdeverfahren) ¹ 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.</p> <p>² Bei einem Entscheid des Gemeinderates in personellen Belangen kann die betroffene Person innert 20 Tagen seit Zustellung ein Wiedererwägungsgesuch an den Gemeinderat richten.</p> <p>³ 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.</p> <p>§ 42 ¹ Für die im Zeitpunkt der Inkraftsetzung des neuen Personalreglementes gültigen Bruttogehälter wird der Besitzstand gewährleistet.</p> <p>² 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.</p> <p>³ 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.</p>	<p>§ 41 (Rechtsschutz) ¹ 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.</p> <p>² Bei einem Entscheid des Gemeinderates in personellen Belangen kann die betroffene Person innert 20 Tagen seit Zustellung ein Wiedererwägungsgesuch an den Gemeinderat richten.</p> <p>³ 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.</p> <p><u>Der Rechtsschutz richtet sich nach § 48 des Gesetzes über die Grundzüge des Personalrechts (Personalgesetz, PersG) vom 16. Mai 2000 (SAR 165.100).</u></p> <p>§ 42 ¹ Für die im Zeitpunkt der Inkraftsetzung des neuen Personalreglementes gültigen Bruttogehälter wird der Besitzstand gewährleistet.</p> <p>² 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.</p> <p>³ 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.</p>	<p>Der Rechtsschutz richtet sich bei Gemeinden nach § 48 des Gesetzes über die Grundzüge des Personalrechts. Die Bestimmungen müssen im Personalreglement nicht wiederholt werden.</p> <p>Diese Bestimmung bezog sich auf den Zeitpunkt von 2005 (Überführung in ein neues Lohnsystem mit Neueinstufung der Funktionen und Abschaffung der jährlichen Dienstalterszulagen) und ist mittlerweile obsolet geworden. Heute arbeiten keine solchen besitzstandsgeschützten Mitarbeitenden mehr bei der Gemeinde.</p>

Anhang zur Gemeindeversammlungsvorlage vom 12. Juni 2025, Traktandum 5 (Änderungen Personalreglement)

Personalreglement vom 10. Juni 2004	Änderungen, gültig ab 1. Januar 2026	Bemerkungen
<p>§ 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.</p> <p>² Die Festlegung der Gehälter erfolgt erstmals auf den 1. Januar 2005 nach den Bestimmungen dieses Reglementes</p>	<p>§ 42 <u>Der Gemeinderat kann gestützt auf § 39 des Gesetzes über die Einwohnergemeinden (Gemeindegesezt, GG) vom 19. Dezember 1978 (SAR 171.100) Entscheidungsbefugnisse an die Geschäftsleitung, an Bereichsleitende oder an Abteilungsleitende delegieren.</u></p> <p>§ 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.</p> <p>² Die Festlegung der Gehälter erfolgt erstmals auf den 1. Januar 2005 nach den Bestimmungen dieses Reglementes.</p> <p>³ <u>Mitarbeitende, die in den Jahren 2026 und 2027 ein 25-jähriges Arbeitsjubiläum feiern, erhalten ein Dienstaltersgeschenk von 1 Monatslohn oder 4 Wochen Ferien.</u></p>	<p>Generelle Delegationskompetenz des Gemeinderates gemäss § 39 des Gemeindegesetzes.</p> <p>Übergangsregelung. Für diese Mitarbeitenden gilt das bisherige Recht (vgl. § 30).</p>