

# Personalreglement

vom 24. November 2017

(Stand 1. Januar 2024)

## **Inhaltsverzeichnis**

Inhaltsverzeichnis .....	2
I. Allgemeine Bestimmungen.....	5
§ 1 Geltungsbereich .....	5
§ 2 Begriffe .....	5
§ 3 Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses.....	5
§ 4 Abweichende Vereinbarungen und ergänzendes Recht .....	6
II. Begründung, Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....	6
§ 5 Begründung des Arbeitsverhältnisses.....	6
§ 6 Zuständigkeit .....	6
§ 7 Öffentliche Ausschreibung .....	7
§ 8 Probezeit .....	7
§ 9 Auflösungstermine und Kündigungsfristen.....	8
§ 10 Ordentliche Kündigung .....	8
§ 11 Kündigungssperrfrist.....	9
§ 12 Fristlose Kündigung .....	11
§ 13 Folgen bei Verletzung der Bestimmungen über die Beendigung .....	11
§ 14 Pensionierung.....	11
III. Lohn und sonstige Vergütungen .....	13
§ 15 Lohn .....	13
§ 16 Lohnanpassungen .....	13
§ 17 13. Monatslohn .....	14
§ 18 Treueprämien .....	14
§ 19 Aussergewöhnliche Leistungsvergütungen.....	16
§ 20 Lohnfortzahlung und Taggeld bei Krankheit und Unfall.....	16

§ 21 Lohnfortzahlung während dem Mutterschaftsurlaub .....	18
§ 22 Lohnfortzahlung während dem Vaterschafts-, Adoptions- oder Betreuungsurlaub .....	19
§ 23 Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivilschutz-, Feuerwehrdienst und zivilem Ersatzdienst.....	19
§ 24 Lohnzahlung während Leiterkursen .....	20
§ 25 Nettolohnausgleich .....	20
§ 26 Lohnersatzansprüche .....	21
§ 27 Lohnnachzahlung bei Tod .....	21
§ 28 Familienzulagen .....	22
§ 29 Spesen und Arbeitsbekleidung .....	22
IV. Arbeitszeit.....	23
§ 30 Arbeitszeit.....	23
V. Rechte des Personals.....	23
§ 31 Persönlichkeitsschutz .....	23
§ 32 Rechtsbeistand für Mitarbeitende .....	23
§ 33 Haftung der Gemeinde .....	24
§ 34 Diskriminierungsverbot .....	24
§ 35 Ferien .....	25
§ 36 Kürzung des Ferienanspruchs .....	25
§ 37 Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Adoptionsurlaub, Betreuungsurlaub .....	27
§ 38 Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit .....	27
§ 39 Feiertage .....	28
§ 40 Kurzabsenzen für besondere Ereignisse .....	28
§ 41 Beurteilung der Mitarbeitenden, Arbeitszeugnis.....	30
§ 42 Aus- und Weiterbildung .....	30

§ 43 Information und Mitsprache .....	31
VI. Pflichten der Mitarbeitenden .....	31
§ 44 Grundsatz.....	31
§ 45 Amtsgeheimnis .....	32
§ 46 Annahme von Geschenken.....	33
§ 47 Stellvertretung .....	33
§ 48 Nebenbeschäftigung.....	33
§ 49 Öffentliche Ämter.....	34
§ 50 Geistiges Eigentum .....	34
§ 51 Haftung.....	35
§ 52 Wohnsitz.....	35
§ 53 Nutzung der Informatikmittel .....	35
VII. Versicherungen .....	36
§ 54 Berufliche Vorsorge .....	36
§ 55 Unfallversicherung.....	36
§ 56 Krankentaggeldversicherung .....	36
VIII. Rechtsschutz .....	37
§ 57 Beschwerde.....	37
IX. Übergangs- und Schlussbestimmungen .....	37

## I. Allgemeine Bestimmungen

### § 1 Geltungsbereich

<sup>1</sup> Dieses Reglement regelt die Grundzüge des Rechtsverhältnisses zwischen der Gemeinde Rapperswil und deren Personal.

<sup>2</sup> Es gilt für alle Mitarbeitenden, soweit für sie nicht im individuellen Arbeitsvertrag oder in einem anderen Erlass besondere Bestimmungen vorgesehen sind.

<sup>3</sup> Für Lernende gilt dieses Reglement subsidiär zum Lehrvertrag und zu den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Berufsbildung.

### § 2 Begriffe

Als "Mitarbeitende" werden Personen bezeichnet, die unbefristet oder befristet mit einem vollen oder teilweisen Pensum oder stundenweise in einem Arbeitsverhältnis mit der Gemeinde stehen, unabhängig davon, ob sie in Ausbildung sind oder nicht.

### § 3 Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat kann für bestimmte Kategorien von Arbeitsverhältnissen festlegen, dass diese privatrechtlicher Natur sind. Dies ist nur zulässig für temporär angestellte Mitarbeitende und Mitarbei-

tende im Stundenlohn, welche nicht hoheitlichen Tätigkeiten nachgehen. Für die Regelung der Details ist der Gemeinderat zuständig.

#### **§ 4 Abweichende Vereinbarungen und ergänzendes Recht**

<sup>1</sup> Abweichende Vereinbarungen im individuellen Arbeitsvertrag gehen diesem Reglement vor.

<sup>2</sup> Enthalten dieses Reglement oder dessen Ausführungsbestimmungen keine Regelung, so ist das kantonale Personalrecht sinngemäss anwendbar.

### **II. Begründung, Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

#### **§ 5 Begründung des Arbeitsverhältnisses**

Das Arbeitsverhältnis wird durch öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet. Ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse die gestützt auf § 3 Abs. 2 hiervor mit privatrechtlichem Vertrag begründet werden.

#### **§ 6 Zuständigkeit**

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden werden im Rahmen der von der Gemeindeversammlung genehmigten Stellen durch den Gemeinderat angestellt.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat kann die Befugnis zur Anstellung von Mitarbeitenden delegieren.

<sup>3</sup> Über die Schaffung von Stellen für neue Aufgaben entscheidet die Gemeindeversammlung mittels separatem Traktandum

<sup>4</sup> Erhöhungen von Pensen für bestehende Aufgaben werden durch die Gemeindeversammlung zusammen mit dem jährlichen Budget bewilligt. Der Stellenplan sowie allfällige Veränderungen zum Vorjahr sind in den Erläuterungen zum Budget separat auszuweisen.

<sup>5</sup> Zur Überbrückung von Engpässen bei der Bewältigung öffentlicher Aufgaben kann der Gemeinderat zusätzliche Mitarbeitende anstellen oder Pensen aufstocken.

<sup>6</sup> Der Gemeinderat legt die Anzahl der Lernenden fest.

## § 7 Öffentliche Ausschreibung

Offene Stellen sind in der Regel auszuschreiben. Der Gemeinderat definiert die Anforderungsprofile der einzelnen Stellen.

## § 8 Probezeit

<sup>1</sup> Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen beendet werden.

<sup>2</sup> Wenn nichts anderes vereinbart worden ist, gelten die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses als Probezeit.

### § 9 Auflösungstermine und Kündigungsfristen

<sup>1</sup> Die Vertragsparteien können das Arbeitsverhältnis jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen beenden.

<sup>2</sup> Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung

- a) bei Erreichen des Referenzalters gemäss AHVG;
- b) mit Ablauf eines befristeten Vertrages.

<sup>3</sup> Nach Ablauf der Probezeit können unbefristete Verträge unter Einhaltung der folgenden Mindestfristen auf Ende eines Monats gekündigt werden:

- a) im ersten Anstellungsjahr: ein Monat;
- b) ab dem zweiten Anstellungsjahr drei Monate.

Im Anstellungsvertrag kann eine abweichende Kündigungsfrist vereinbart werden, welche jedoch mindestens einen Monat zu betragen hat. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

<sup>4</sup> Für befristete Arbeitsverhältnisse kann eine Kündigungsfrist für eine vorzeitige Auflösung vereinbart werden.

### § 10 Ordentliche Kündigung

<sup>1</sup> Die Kündigung durch die Gemeinde kann nur ausgesprochen werden, wenn sachlich zureichende Gründe vorliegen, namentlich:

- a) Aufhebung der Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen. In diesen Fällen ist den betroffenen Mitarbeitenden nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten, die ihren Fähigkeiten und Erfahrungen entspricht;
- b) mangelnde Eignung für die im Anstellungsvertrag vereinbarte und in der Stellenbeschreibung vorgesehene Arbeit;
- c) Mängel in der Leistung oder im Verhalten;
- d) mangelnde Bereitschaft, die im Anstellungsvertrag vereinbarte und in der Stellenbeschreibung vorgesehene Arbeit oder eine andere zumutbare Arbeit zu verrichten.
- e) Wiederholtes Nichtbefolgen von Weisungen der vorgesetzten Stellen.

<sup>2</sup> Die Kündigung durch den Gemeinderat erfolgt mit schriftlicher Begründung.

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

## § 11 Kündigungssperrfrist

<sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit darf die Gemeinde das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- a. während die Mitarbeitenden schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;

- b. während die Mitarbeitenden ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
- c. während der Schwangerschaft einer Mitarbeitenden und während dem Bezug des Mutterschaftsurlaubes gemäss § 37 Abs. 1;
- d. solange Anspruch auf Betreuungsurlaub gemäss § 37 Abs. 4 besteht, längstens aber während sechs Monaten ab dem Tag, an dem die Rahmenfrist zu laufen beginnt;
- e. während die Mitarbeitenden mit Zustimmung der Gemeinde an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen.

<sup>2</sup> Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

<sup>3</sup> Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

## § 12 Fristlose Kündigung

Als Grund für die fristlose Kündigung gilt für beide Parteien jeder Umstand, der nach schweizerischem Obligationenrecht als wichtig gilt (namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf).

## § 13 Folgen bei Verletzung der Bestimmungen über die Beendigung

<sup>1</sup> Erweist sich eine Kündigung nachträglich als widerrechtlich, haben die Mitarbeitenden Anspruch auf Entschädigung. Diese beträgt maximal sechs Monatslöhne. Für die Bemessung werden die Bestimmungen über die missbräuchliche Kündigung des Schweizerischen Obligationenrechts sinngemäss angewandt.

<sup>2</sup> Ein Anspruch auf Wiedereinstellung bzw. Weiterbeschäftigung besteht nicht, die Kündigung bleibt grundsätzlich gültig.

## § 14 Pensionierung

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung am letzten Tag des Monats, in welchem die Mitarbeitenden das Referenzalter erreichen.

<sup>2</sup> Im gegenseitigen Einvernehmen können die Parteien eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses vereinbaren. Wünschen Mitarbeitende eine solche Verlängerung, haben sie frühzeitig, in der

Regel ein Jahr vor Erreichung des Referenzalters, einen entsprechenden Antrag zu stellen.

<sup>3</sup> Mitarbeitende, die nach mindestens 20 Dienstjahren und vollendetem 60. Altersjahr vor Erreichung des Referenzalters pensioniert werden, haben Anspruch auf eine Übergangsrente bis zum Bezug einer AHV-Altersrente, längstens bis zur Erreichung des AHV-Referenzalters. Die Übergangsrente entspricht jährlich einer maximalen AHV-Jahresrente, ab dem vollendeten 25. Dienstjahr jährlich einer 2-fachen maximalen AHV-Jahresrente.

<sup>4</sup> Bei Mitarbeitenden mit einem Teilzeitpensum reduziert sich die Höhe der Übergangsrente entsprechend dem Beschäftigungsgrad. Für die Festlegung des Teilstypus gilt der Durchschnitt der Pensen während der letzten fünf Jahre.

<sup>5</sup> Die jährliche Übergangsrente wird in zwölf monatlichen Rentenbeträgen ausbezahlt. Für ein unvollständiges Kalenderjahr reduziert sich der Anspruch auf die Übergangsrente anteilmässig. Der Anspruch auf eine Übergangsrente entsteht nicht oder erlischt, wenn nach der vor-zeitigen Pensionierung einer Teilzeitarbeit mit einem Pensum von mehr als 50 % nachgegangen wird oder Unterstützung der Arbeitslosenversicherung bezogen wird.

<sup>6</sup> Während dem Bezug der Übergangsrente allenfalls fällige AHV-Beiträge für Nichterwerbstätige sind durch die pensionierten Mitarbeitenden zu entrichten.

### **III. Lohn und sonstige Vergütungen**

#### **§ 15 Lohn**

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben grundsätzlich Anspruch auf einen orts- und marktüblichen Lohn. Der Lohn wird vom Gemeinderat nach einheitlichen Massstäben geschlechtsneutral anhand der Besoldungsklassen festgesetzt, welche im Anhang aufgezeigt sind. Er richtet sich sowohl nach den Anforderungen und dem Schwierigkeitsgrad der Funktion, als auch nach den Fähigkeiten (Fach- und Sozialkompetenz), der nutzbaren Erfahrung sowie den Leistungen (Arbeitsqualität, Effizienz) und dem Verhalten der Mitarbeitenden.

<sup>2</sup> Für massgebliche Abänderungen der Besoldungsklassen ist die Gemeindeversammlung zuständig.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt die Entschädigung für den Pikett-Bereitschaftsdienst auf dem Verordnungsweg.

#### **§ 16 Lohnanpassungen**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat legt aufgrund des Landesindexes der Konsumentenpreise, der aktuellen Wirtschaftslage und der mutmasslichen allgemeinen Lohnentwicklung fest, ob und in welchem Umfang die Löhne jeweils per 1. Januar an den aktuellen Teuerungsstand angepasst werden. Ausserdem legt er ihm Rahmen der Budgetierung die gesamte Lohnsumme fest.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat überprüft die individuellen Löhne regelmässig i. S. v. § 14 hiervor, und passt sie den aktuellen Umständen und Verhältnissen an.

<sup>3</sup> Bei Übernahme einer anderen Aufgabe oder Funktion ist die Einstufung zwingend zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.

### § 17 13. Monatslohn

<sup>1</sup> Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen monatlich ausgerichtet. Der 13. Monatslohn wird im Dezember ausbezahlt.

<sup>2</sup> Bei Ein- und Austritt im Verlaufe eines Jahres und bei unbezahltem Urlaub von mehr als einem Monat erfolgt eine anteilmässige Kürzung des 13. Monatslohnes.

### § 18 Treueprämien

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden erhalten folgende Treueprämien:

- Nach Vollendung von 5 Dienstjahren ein Naturalgeschenk im Wert von CHF 500.00
- Nach Vollendung von 10 Dienstjahren die Hälfte der Monatsbesoldung
- Nach Vollendung von 15 Dienstjahren drei Viertel der Monatsbesoldung

- Nach Vollendung von 20 Dienstjahren die volle Monatsbesoldung
- Nach Vollendung von 25 Dienstjahren drei Viertel der Monatsbesoldung
- Nach Vollendung von 30 Dienstjahren die volle Monatsbesoldung
- Nach Vollendung von 35 Dienstjahren drei Viertel der Monatsbesoldung
- Nach Vollendung von 40 Dienstjahren die volle Monatsbesoldung

<sup>2</sup> Ausgerichtet wird die Entschädigung bei Erreichung des Dienstalters. Lehrjahre zählen nicht mit. Die Berechnung der Dienstjahre erfolgt unabhängig vom Beschäftigungsgrad. Bei Arbeitsunterbruch von maximal 5 Jahren werden für Treueprämien ab 10 vollendeten Dienstjahren frühere Arbeitsjahre angerechnet. Die Dauer von unbezahltem Urlaub wird nicht angerechnet.

<sup>3</sup> Die Höhe der Treueprämien bemisst sich nach dem aktuellen Lohn. Bei wechselnden Arbeitspensen wird die Treueprämie auf Grund des durchschnittlichen Pensums der vergangenen fünf Jahre berechnet.

<sup>4</sup> Sofern es die betrieblichen Verhältnisse erlauben, kann der Gemeinderat auf Gesuch der Mitarbeitenden anstelle einer Lohnzahlung ganz oder teilweise Ferien gewähren; dabei entspricht eine Ferienwoche einem Viertel Monatslohn. Die Ferien werden vom Vorgesetzten mit Rücksicht auf die Wünsche und Bedürfnisse der

Mitarbeitenden so angesetzt, dass der betriebliche Ablauf möglichst wenig beeinträchtigt wird.

<sup>5</sup> Bei Pensionierung oder Austritt werden keine anteilmässigen Treueprämien ausgerichtet.

<sup>6</sup> Stehen Mitarbeitende im Zeitpunkt der Fälligkeit in gekündigtem Verhältnis, so entfällt der Anspruch.

7. Der Gemeinderat kann auf dem Verordnungsweg allfällige zusätzliche Treueprämien für die ersten fünf Dienstjahre vorsehen.

### § 19 Aussergewöhnliche Leistungsvergütungen

Im Rahmen der budgetierten Mittel kann der Gemeinderat ausserordentliche Einzel- oder Teamleistungen mit einmaligen Vergütungen honorieren.

### § 20 Lohnfortzahlung und Taggeld bei Krankheit und Unfall

<sup>1</sup> Bei nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit zufolge Krankheit oder Unfall wird der Lohn respektive ein Taggeld wie folgt ausgerichtet:

- a. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen und während der Probezeit im bisherigen Umfang bis zum Vertragsende, längstens während eines Monats.
- b. Bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen nach Ablauf der Probezeit während maximal 6 Monaten im bisherigen

Umfang. Danach besteht während maximal 18 Monaten Anspruch auf eine Taggeldleistung in der Höhe von 80 % des Lohnes.

- c. Arbeitsverhinderungen innerhalb eines Jahres als Folge derselben oder anderer Krankheiten oder Unfälle werden bei der Ermittlung des Anspruchs auf Lohnfortzahlung zusammengerechnet.
- d. Wird die Arbeit nach der Beendigung der Lohnfortzahlung für mindestens drei Monate wieder aufgenommen, so wird ein neuer Anspruch begründet.
- e. Ist die Arbeitsunfähigkeit von Mitarbeitenden oder eine Leistungskürzung oder -verweigerung der Versicherung absichtlich oder grobfahrlässig verursacht worden, kann der Lohn gekürzt werden. Kürzungen werden vom Gemeinderat verfügt.

<sup>2</sup> Mitarbeitende, die weniger als acht Stunden pro Woche arbeiten, sind nur gegen Berufsunfall, nicht jedoch gegen Nichtberufsunfall versichert.

<sup>3</sup> Die Gemeinde bezahlt die ganze Prämie für die Berufsunfallversicherung sowie die Hälfte der Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung und für die Krankentaggeldversicherung.

<sup>4</sup> Bei einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall, die länger als drei Arbeitstage dauert, ist unaufgefordert ein Arztzeugnis abzu-

geben, das auch Auskunft über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit gibt.

<sup>5</sup> In besonderen Fällen ist die Gemeinde oder die Versicherung berechtigt, ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit ein Arztzeugnis zu verlangen, auf die Einholung eines Arztzeugnisses zu verzichten oder Mitarbeitende zu verpflichten, sich auf Kosten der Gemeinde einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

#### § 21 Lohnfortzahlung während dem Mutterschaftsurlaub

<sup>1</sup> Den Mitarbeiterinnen wird während dem Mutterschaftsurlaub gemäss § 37 Abs. 1 der bisherige Lohn bezahlt.

<sup>2</sup> Erfolgt die Niederkunft in den ersten 6 Monaten nach Antritt des Anstellungsverhältnisses, erhält die Mitarbeiterin in Abweichung von Abs. 1 nur die Leistungen des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz (Erwerbsersatzgesetz, EOG) vom 25. September 1952 ausbezahlt, mindestens jedoch die Hälfte ihres Lohns.

<sup>3</sup> Wird der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung gemäss EOG aufgrund eines Spitalaufenthaltes des Neugeborenen verlängert, verlängert sich auch der Anspruch auf Lohnfortzahlung entsprechend.

## § 22 Lohnfortzahlung während dem Vaterschafts-, Adoptions- oder Betreuungsurlaub

<sup>1</sup> Mitarbeitenden, welche Vater werden, wird während dem Vaterschaftsurlaub gemäss § 37 Abs. 2 80 % ihres Lohnes bezahlt.

<sup>2</sup> Mitarbeitenden, die ein Kind zur Adoption aufnehmen, wird während dem Adoptionsurlaub gemäss § 37 Abs. 3 80 % ihres Lohnes bezahlt.

<sup>3</sup> Mitarbeitenden, die ihre Erwerbstätigkeit gemäss § 37 Abs. 4 unterbrechen oder einschränken müssen, um ein wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigtes minderjähriges Kind zu betreuen, wird während dem Betreuungsurlaub 80 % ihres Lohnes bezahlt.

## § 23 Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivilschutz-, Feuerwehrdienst und zivilem Ersatzdienst

<sup>1</sup> Während Militär-, Zivilschutz-, Feuerwehrdienst und zivilem Ersatzdienst, zu welchem die Mitarbeitenden auf Grund ihrer Einteilung und ihres Grades verpflichtet sind, wird der Lohn bezahlt.

<sup>2</sup> Mitarbeitende, welche die Rekrutenschule oder einen vergleichbaren Dienst absolviert haben und aus beruflichen Gründen, für welche die Gemeinde einzustehen hat, anschliessend keinen Dienst mehr leisten können, haben Anspruch auf Rückerstattung des von ihnen bezahlten Wehrpflichtersatzes.

## § 24 Lohnzahlung während Leiterkursen

<sup>1</sup> Mitarbeitende, welche an einen Leiterkurs "Jugend + Sport" oder an einem Jungschützenleiterkurs teilnehmen und dafür Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit gemäss § 38 beziehen, wird während dieser Zeit der bisherige Lohn bezahlt, sofern die Voraussetzungen für eine Entschädigung der Erwerbsersatzordnung (EO) erfüllt sind.

<sup>2</sup> Beziehen Berufslernende oder Praktikanten, welche einen den Berufslernenden vergleichbaren Lohn erhalten und ein mindestens sechsmonatiges Praktikum absolvieren, einen Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit gemäss § 38, wird ihnen während dieser Zeit der vereinbarte Lohn weiterbezahlt.

<sup>3</sup> In allen übrigen Fällen entsteht kein Lohnanspruch für die Zeit eines Urlaubs für ausserschulische Jugendarbeit gemäss § 38.

## § 25 Nettolohnausgleich

Die Lohnfortzahlung der Gemeinde ist in jedem Fall so begrenzt, dass den Mitarbeitenden unter Berücksichtigung von Versicherungsleistungen, Beitragsbefreiungen und anderen Zuwendungen kein höherer Nettolohn ausbezahlt wird, als dies bei Erbringung der vertraglich vereinbarten Arbeitsleistung der Fall wäre.

## § 26 Lohnersatzansprüche

- <sup>1</sup> Voraussetzungen und Umfang von Versicherungsleistungen sowie Informations- und Mitwirkungspflichten der Mitarbeitenden richten sich nach den jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen sowie den Reglementen und Geschäftsbedingungen der Versicherungen.
- <sup>2</sup> Lohnausfallentschädigungen aus einer Versicherung (insbesondere KTV, UV, EO) für die Zeit, während welcher der Lohn oder allfällige Vorschüsse durch die Gemeinde bezahlt wurde, fallen an die Gemeinde.
- <sup>3</sup> Lohnersatzansprüche gegenüber Dritten sind im Umfang der Lohnfortzahlung der Gemeinde abzutreten. Ausgenommen sind Leistungen von Versicherungen, die die Mitarbeitenden privat abgeschlossen haben.

## § 27 Lohnnachzahlung bei Tod

- <sup>1</sup> Mit dem Tod von Mitarbeitenden erlischt deren Arbeitsverhältnis. Hinterlässt die oder der verstorbene Mitarbeitende eine Ehegattin oder einen Ehegatten, eine eingetragene Partnerin oder einen eingetragenen Partner, familienzulagengerechte Kinder oder nach mindestens fünfjähriger Haus- und Lebensgemeinschaft eine Lebenspartnerin oder einen Lebenspartner, so bezahlt die Gemeinde den Lohn für drei weitere, auf den Todestag folgende Monate an diese Hinterbliebenen.

<sup>2</sup> Hinterlässt die oder der Verstorbene keine Angehörigen gemäss Absatz 1 aber andere Personen, gegenüber denen sie oder er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat, bezahlt die Gemeinde diesen den Lohn für drei weitere, auf den Todestag folgende Monate.

## § 28 Familienzulagen

Den Mitarbeitenden werden Kinder- und Ausbildungszulagen nach Massgabe des Bundesgesetzes über die Familienzulagen und der kantonalen Ausführungsvorschriften dazu ausgerichtet.

## § 29 Spesen und Arbeitsbekleidung

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Ersatz ihrer Spesen. Als Spesen gelten Auslagen, die den Mitarbeitenden im Interesse der Gemeinde anfallen. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, ihre Spesen möglichst tief zu halten. Aufwendungen, die für die Arbeitsausführung nicht notwendig sind, werden von der Gemeinde nicht ersetzt. Der Gemeinderat regelt die Details in einem separaten Reglement.

<sup>2</sup> Die Mitarbeitenden haben Anspruch darauf, dass Ihnen die für die Arbeitsausführung notwendige Über- und Schutzbekleidung zur Verfügung gestellt wird.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt die Details auf dem Verordnungsweg.

## **IV. Arbeitszeit**

### **§ 30 Arbeitszeit**

Der Gemeinderat regelt die Arbeits- und Betriebszeit und deren Erfassung sowie die Handhabung von Überstunden in einer Verordnung.

## **V. Rechte des Personals**

### **§ 31 Persönlichkeitsschutz**

<sup>1</sup> Die Gemeinde achtet und schützt die Persönlichkeit ihrer Mitarbeitenden.

<sup>2</sup> Die Gemeinde trifft die erforderlichen Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Mitarbeitenden.

<sup>3</sup> Die Mitarbeitenden haben hinsichtlich ihrer Personendaten Anspruch auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung im Rahmen der Datenschutzgesetzgebung. Die Daten dürfen nur mit Einwilligung der Betroffenen oder aufgrund einer gesetzlichen Grundlage an Dritte oder an andere Behörden herausgegeben werden.

### **§ 32 Rechtsbeistand für Mitarbeitende**

Die Gemeinde übernimmt die Kosten des Rechtsschutzes für Mitarbeitende, wenn diese im Zusammenhang mit der Ausübung ihrer

Aufgaben für die Gemeinde auf dem Rechtsweg belangt werden oder wenn sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist, ausser wenn die Mitarbeitenden absichtlich oder grobfahrlässig gehandelt haben. Auseinandersetzungen, bei denen die Gemeinde Gegenpartei ist, fallen nicht unter diese Bestimmung.

### § 33 Haftung der Gemeinde

<sup>1</sup> Die Gemeinde haftet gegenüber ihren Mitarbeitenden für Schaden, der ihnen im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung erwachsen ist.

<sup>2</sup> Schadenersatzansprüche verjähren fünf Jahre nach der schädigenden Handlung. Wird der Anspruch aus einer strafbaren Handlung hergeleitet, gelten die strafrechtlichen Verjährungsfristen, sofern diese länger sind.

### § 34 Diskriminierungsverbot

Alle Mitarbeitenden sind in ihrer Würde gleich geschützt und deshalb gleichermaßen zu respektieren. Sie dürfen aufgrund wesentlicher Persönlichkeitsmerkmale wie Geschlecht, Alter, Lebensform, Behinderung oder kultureller Merkmale nicht benachteiligt werden. Verboten ist insbesondere jede Form sexueller Belästigung.

## § 35 Ferien

<sup>1</sup> Es bestehen folgende Ferienansprüche pro Kalenderjahr:

- 25 Arbeitstage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 49. Altersjahr vollendet wird;
- 27 Arbeitstage ab Beginn des Kalenderjahres, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird;
- 30 Arbeitstage ab Beginn des Kalenderjahres, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird.

<sup>2</sup> Die Ferien sind grundsätzlich im Laufe des Kalenderjahres zu beziehen. Der Vorgesetzte entscheidet über den Zeitpunkt der Ferien. Er berücksichtigt dabei die Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeitenden, soweit dies mit den betrieblichen Bedürfnissen der einzelnen Organisationseinheiten vereinbar ist. In der Regel müssen wenigstens zwei Ferienwochen zusammenhängen.

<sup>3</sup> Eine Übertragung des Ferienanspruchs auf das erste Quartal des Folgejahres kann in begründeten Fällen durch den Vorgesetzten bewilligt werden.

<sup>4</sup> Sind zum Zeitpunkt des Austritts zu viele Ferien bezogen worden, so erfolgt ein entsprechender Lohnabzug.

## § 36 Kürzung des Ferienanspruchs

<sup>1</sup> Sind Mitarbeitende durch ihr Verschulden während eines Kalenderjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der

Arbeitsleistung verhindert, so kann die Gemeinde die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen.

<sup>2</sup> Beträgt die Verhinderung insgesamt nicht mehr als einen Monat pro Kalenderjahr und ist sie durch Gründe, die in der Person der Mitarbeitenden liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Ausübung eines öffentlichen Amtes oder Jugendurlaub, ohne Verschulden der Mitarbeitenden verursacht, so dürfen die Ferien von der Gemeinde nicht gekürzt werden.

<sup>3</sup> Die Ferien dürfen vom Arbeitgeber von der Gemeinde auch nicht gekürzt werden, weil

- a. eine Mitarbeiterin wegen Schwangerschaft bis zu zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert ist;
- b. eine Mitarbeiterin einen Mutterschaftsurlaub gemäss § 37 Abs. 1 bezogen hat;
- c. Mitarbeitende einen Vaterschafts-, Adoptions- oder Betreuungsurlaub gemäss § 37 bezogen haben.

<sup>4</sup> Bei Gewährung von unbezahltem Urlaub von mehr als einem Monat pro Kalenderjahr werden die Ferien verhältnismässig gekürzt.

<sup>5</sup> Im Eintritts- und Austrittsjahr berechnet sich der Ferienanspruch entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im entsprechenden Kalenderjahr, aufgerundet auf einen halben Tag.

<sup>6</sup> Bei Mitarbeitenden im Stundenlohn wird der Ferienanspruch mittels Lohnzuschlag abgegolten.

§ 37 Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Adoptionsurlaub, Betreuungsurlaub

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen beginnend ab dem Tag ihrer Niederkunft. Wird der Anspruch auf Mutterschaftentschädigung gemäss EOG aufgrund eines Spitalaufenthaltes des Neugeborenen verlängert, verlängert sich auch der Mutterschaftsurlaub entsprechend.

<sup>2</sup> Mitarbeitende, welche Vater werden, haben Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub von vier Wochen. Der Vaterschaftsurlaub kann tageweise oder wochenweise bezogen werden innerhalb einer Rahmenfrist von sechs Monaten beginnend mit der Geburt des Kindes

<sup>3</sup> Mitarbeitenden, die ein Kind von unter vier Jahren zur Adoption aufnehmen und die Anspruch auf eine Entschädigung gemäss EOG haben, wird ein Adoptionsurlaub von vier Wochen gewährt. Der Adoptionsurlaub kann tageweise oder wochenweise bezogen werden innerhalb einer Rahmenfrist von einem Jahr beginnend mit der Aufnahme des Kindes.

§ 38 Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit

<sup>1</sup> Die Gemeinde gewährt Mitarbeitenden für unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende Tätigkeit im Rahmen ausserschulischer

Jugendarbeit in einer kulturellen oder sozialen Organisation sowie die dazu notwendige Aus- und Weiterbildung jedes Kalenderjahr Jugendurlaub bis zu insgesamt einer Arbeitswoche.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat kann weitere Details in einer Verordnung regeln.

### § 39 Feiertage

<sup>1</sup> Als bezahlte Feiertage und den Sonntagen gleichgestellt gelten Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag und Stephanstag. Als halber Feiertag gelten der 1. Mai und der 24. Dezember, sofern er nicht auf einen Samstag oder Sonntag fällt. Vorbehalten bleiben weitergehende kantonale Regelungen.

<sup>2</sup> Vor bezahlten Feiertagen wird der Arbeitsschluss um eine Stunde vorverlegt. Allfällige weitere Details regelt der Gemeinderat auf dem Verordnungsweg.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat kann Brückentage festlegen und anordnen, ob diese den Mitarbeitenden als Ferien angerechnet werden, oder ob sie vor- oder nachgeholt werden müssen.

### § 40 Kurzabsenzen für besondere Ereignisse

<sup>1</sup> Mitarbeitende haben Anspruch auf bezahlte freie Tage für besondere Ereignisse wie folgt:

- Eigene Heirat

3 Tage

- Geburt eigener Kinder 1 Tag
- Tod Ehegattin/Ehegatte, eingetragene Partnerin/eingetragener Partner oder Lebenspartnerin/Lebenspartner 3 Tage
- Tod eines eigenen Kindes 3 Tage
- Tod eines Eltern- oder Schwiegerelternteils oder eines Elternteils der eingetragenen Partnerin / des eingetragenen Partners oder der Konkubinatspartnerin / des Konkubinatpartners 3 Tage
- Todesfall von Verwandten max. ½ Tag
- Umzug des eigenen Haushalts 1 Tag

Urlaub für Betreuung von Angehörigen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung (Art. 329h OR sinngemäss)

- Max. 3 Tage pro Ereignis
- Max. 10 Tage pro Jahr

<sup>2</sup> Fällt das Ereignis auf arbeitsfreie Tage (Sonn- und Feiertage inbegriffen), besteht kein Anspruch auf Kompensation oder Nachbezug.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat kann in begründeten Fällen über Abweichungen entscheiden.

<sup>4</sup> Weitere Kurzabsenzen kann der Gemeinderat auf dem Verordnungsweg regeln.

## § 41 Beurteilung der Mitarbeitenden, Arbeitszeugnis

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.

<sup>2</sup> Sie haben Anspruch auf ein jährliches Mitarbeitendengespräch.

<sup>3</sup> Sie können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.

<sup>4</sup> Auf besonderes Verlangen der Mitarbeitenden hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

## § 42 Aus- und Weiterbildung

<sup>1</sup> 1 Die Gemeinde fördert und unterstützt die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden. Sie kann dafür bezahlte Absenz gewähren und/oder Kostenbeiträge bewilligen. Massgebend für diese Leistungen ist das Interesse der Gemeinde an der Aus- und Weiterbildung.

<sup>2</sup> Die Mitarbeitenden können zu fachbezogener Ausbildung verpflichtet werden; in diesen Fällen trägt die Gemeinde die gesamten Kosten.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat kann die Details in einer Verordnung regeln, insbesondere die Bedingungen für Unterstützungsleistungen der Gemeinde gemäss Absatz 1.

### § 43 Information und Mitsprache

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben das Recht, sich zu den Anstellungsbedingungen zu äussern und Anträge zu stellen.

<sup>2</sup> Die Vorgesetzten informieren die Mitarbeitenden unter Wahrung persönlicher und betrieblicher Interessen im Voraus über Tatsachen und Vorhaben, die für deren Tätigkeit oder Stellung von Bedeutung sind.

## **VI. Pflichten der Mitarbeitenden**

### § 44 Grundsatz

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die ihnen übertragenen Arbeiten persönlich, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und sie verhalten sich dabei gegenüber der Bevölkerung respektvoll und freundlich. Sie sind der Gemeinde und den vorgesetzten Stellen zu Loyalität verpflichtet und haben deren Interessen zu wahren. Sie sind verpflichtet, den Weisungen der Vorgesetzten Folge zu leisten. Ausserdienstlich haben sie alles zu unterlassen, was das Vertrauen in die Behörden und in die Verwaltung ungünstig beeinflussen könnte.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat kann Sachverhalte, die im vorliegenden Reglement nicht geordnet sind, durch zusätzliche Weisungen regeln.

<sup>3</sup> Wenn dies der Betrieb erfordert, sind die Mitarbeitenden verpflichtet, vorübergehend eine andere als die vertraglich vereinbarte Arbeit und/oder zusätzliche Aufgaben zu übernehmen.

<sup>4</sup> Wenn dies der Betrieb erfordert, sind die Mitarbeitenden auf Anordnung ihrer Vorgesetzten hin verpflichtet, Überstunden zu leisten. Überstunden sind grundsätzlich durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren. Wenn eine Kompensation ausnahmsweise nicht möglich ist, erfolgt eine Entschädigung ohne Zuschläge. Die Details dazu sind im Gleitzeitreglement geregelt.

#### § 45 Amtsgeheimnis

1 Die Mitarbeitenden sind zur Verschwiegenheit verpflichtet über Angelegenheiten, die ihnen in amtlicher oder dienstlicher Stellung anvertraut worden sind oder die sie in dieser Stellung wahrgenommen haben und die ihrer besonderen Natur nach wegen höheren öffentlichen oder privaten Interessen nicht für Dritte bestimmt sind. Das Gleiche gilt zum Schutz von Persönlichkeitsrechten oder bei Vorliegen einer besonderen Vorschrift. Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses bestehen.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat kann zusätzliche Anordnungen erlassen, Mitarbeitende in besonderen Fällen vom Amtsgeheimnis entbinden oder die Bekanntgabe von Informationen anordnen, die dem Amtsgeheimnis unterliegen.

## § 46 Annahme von Geschenken

- <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit dem Anstellungsverhältnis stehen oder stehen könnten, für sich oder für andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen.
- <sup>2</sup> Ausgenommen ist die Annahme von Höflichkeitsgeschenken von geringem Wert.

## § 47 Stellvertretung

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, sich bei Abwesenheit und in Ausstandsfällen gegenseitig zu vertreten. Bewirkt die Stellvertretung eine ausserordentliche Inanspruchnahme, so kann der Gemeinderat eine besondere Entschädigung gewähren.

## § 48 Nebenbeschäftigung

<sup>1</sup> Nebenbeschäftigungen auf eigene oder fremde Rechnung bedürfen der vorgängigen schriftlichen Zustimmung des Gemeinderates. Sie sind erlaubt, wenn dadurch die Arbeitsleistung oder berechtigte Interessen der Gemeinde nicht beeinträchtigt werden und insbesondere keine Möglichkeit einer Interessenkollision besteht.

<sup>2</sup> Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit oder zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

## § 49 Öffentliche Ämter

<sup>1</sup> Die Bewerbung für ein öffentliches Amt bedarf der Bewilligung durch den Gemeinderat.

<sup>2</sup> Die Bewilligung setzt voraus, dass das öffentliche Amt mit der Anstellung vereinbar ist und dass dadurch weder die Arbeitsleistung noch berechtigte Interessen der Gemeinde beeinträchtigt werden und insbesondere keine Möglichkeit einer Interessenkollision besteht. Sie kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit oder zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

## § 50 Geistiges Eigentum

<sup>1</sup> Für die Rechte an Erfindungen, gewerblichen Mustern und Modellen sowie an weiterem geistigem Eigentum gelten die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts und der übrigen Bundesgesetzgebung.

<sup>2</sup> Werke, die von Mitarbeitenden in Erfüllung ihrer dienstlichen Pflichten geschaffen werden, können von der Gemeinde im Rahmen der Urheberrechtsgesetzgebung des Bundes entschädigungslos und ohne zeitliche und räumliche Beschränkung verwendet, verändert oder veräussert werden.

### § 51 Haftung

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden sind für den Schaden verantwortlich, den sie der Gemeinde absichtlich oder grobfahrlässig zufügen.

<sup>2</sup> Haben mehrere Personen den Schaden verursacht, werden die Ersatzansprüche entsprechend ihrem jeweiligen Verschulden anteilmässig geltend gemacht.

<sup>3</sup> Auf eine Schadenersatzforderung kann verzichtet werden, insbesondere wenn diese die Mitarbeitenden unverhältnismässig hart treffen würde.

<sup>4</sup> Schadenersatzansprüche verjähren 5 Jahre nach der schädigenden Handlung. Wird der Anspruch aus einer strafbaren Handlung hergeleitet, gelten die strafrechtlichen Verjährungsfristen, sofern diese länger sind.

### § 52 Wohnsitz

Es besteht keine Wohnsitzpflicht. Es wird jedoch erwartet, dass Mitarbeitende, die Pikettdienst leisten, ihren Wohnsitz so wählen, dass sie rechtzeitig vor Ort sein können.

### § 53 Nutzung der Informatikmittel

Der Gemeinderat regelt die Nutzung der Informatikmittel der Gemeinde (IT-Infrastruktur, Internet, E-Mail usw.) in einer Verordnung.

## VII. Versicherungen

### § 54 Berufliche Vorsorge

- <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, der Pensionskasse der Gemeinde beizutreten.
- <sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt, durch welche Einrichtung die berufliche Vorsorge der Mitarbeitenden erfolgt.
- <sup>3</sup> Anwendbar sind die Stiftungsurkunde und Reglemente der Personalvorsorgeeinrichtung in der jeweils gültigen Version.

### § 55 Unfallversicherung

Der Gemeinderat bestimmt, durch welche Einrichtung die obligatorische Unfallversicherung der Mitarbeitenden erfolgt. Er regelt die Details in einer Verordnung

### § 56 Krankentaggeldversicherung

Der Gemeinderat schliesst nach Massgabe von § 20 dieses Reglements eine Krankentaggeldversicherung ab. Er regelt die Details in einer Verordnung.

## **VIII. Rechtsschutz**

### **§ 57 Beschwerde**

<sup>1</sup> Gegen Entscheide der Vorgesetzten kann innert einer Frist von 20 Tagen seit Zustellung beim Gemeinderat Einsprache erhoben werden.

<sup>2</sup> Entscheide des Gemeinderates können nach Massgabe des übergeordneten Rechts (Verwaltungsrechtspflegegesetz und Personalgesetz des Kantons Aargau) angefochten werden.

<sup>3</sup> Der Rechtsschutz für privatrechtlich angestellte Mitarbeitende richtet sich nach den privatrechtlichen Bestimmungen (Obligationenrecht und Zivilprozessordnung).

## **IX. Übergangs- und Schlussbestimmungen**

Das vorliegende Reglement tritt nach der Genehmigung durch die Gemeinde-versammlung vom 17. November 2023 am 1. Januar 2024 in Kraft. Es ersetzt das bisherige Personalreglement, und es geht allen weiteren bereits bestehenden Reglementen, Verordnungen, Beschlüssen und individuellen Abmachungen, welche im Widerspruch dazu stehen, vor.

# Besoldungsklassen

Indexstand: 2005 / 100 Punkte (Werte 2018 = Werte 2005 multipliziert mit Faktor 1.02 entsprechend LfK, Stand Juli 2017)

Maximun 2018	Minimum 2018	Klasse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
122.400	103.031	8.340	108.426	135.031	8.340	108.426	135.031	8.340	108.426	135.031	8.340	108.426	135.031	8.340	108.426	135.031	8.340	108.426	135.031	8.340
132.600	117.086	7.9662	102.464	7.9662	6.128	7.9662	102.464	7.9662	6.128	7.9662	102.464	7.9662	6.128	7.9662	102.464	7.9662	6.128	7.9662	102.464	7.9662
163.200	145.333	116.688	107.781	84.558	84.558	107.781	84.558	84.558	107.781	84.558	107.781	84.558	107.781	84.558	107.781	84.558	107.781	84.558	107.781	84.558
163.200	145.333	111.179	8.976	111.179	8.976	111.179	8.976	8.976	111.179	8.976	111.179	8.976	111.179	8.976	111.179	8.976	111.179	8.976	111.179	8.976
102.000	12.554	9.415	117.769	9.415	117.769	9.415	117.769	9.415	117.769	9.415	117.769	9.415	117.769	9.415	117.769	9.415	117.769	9.415	117.769	9.415
102.000	12.554	10.200	125.948	100.062	7.697	125.948	100.062	7.697	125.948	100.062	7.697	125.948	100.062	7.697	125.948	100.062	7.697	125.948	100.062	7.697
102.000	12.554	10.200	117.086	91.902	7.069	117.086	91.902	7.069	117.086	91.902	7.069	117.086	91.902	7.069	117.086	91.902	7.069	117.086	91.902	7.069
102.000	12.554	10.200	9.007	7.069	7.697	9.007	7.069	7.697	9.007	7.069	7.697	9.007	7.069	7.697	9.007	7.069	7.697	9.007	7.069	7.697
102.000	12.554	10.200	9.688	7.697	8.976	9.688	7.697	8.976	9.688	7.697	8.976	9.688	7.697	8.976	9.688	7.697	8.976	9.688	7.697	8.976
102.000	12.554	10.200	11.179	8.976	11.179	11.179	8.976	11.179	11.179	8.976	11.179	11.179	8.976	11.179	11.179	8.976	11.179	11.179	8.976	11.179
102.000	12.554	10.200	11.769	9.415	11.769	11.769	9.415	11.769	11.769	9.415	11.769	11.769	9.415	11.769	11.769	9.415	11.769	11.769	9.415	11.769
102.000	12.554	10.200	12.554	10.200	10.200	12.554	10.200	10.200	12.554	10.200	10.200	12.554	10.200	10.200	12.554	10.200	10.200	12.554	10.200	10.200

## Geschäftsleitung

Gemeindeschreiber/in / Geschäftsführer/in

Bereichsleiter/in / Mitglied Geschäftsleitung (1)

(1) Besoldungsklasse gilt auch für Revierförster

## Verwaltung und Betriebe

Mitarbeiter/in ohne Beruf

Mitarbeiter/in mit Beruf (2)

(2) Die Funktionen "Gemeindeschreiber-Stv." und "Abteilungsleiter-Stv." werden im Rahmen der Einstufung berücksichtigt. Besoldungsklasse gilt auch für Mitarbeitende der Schulverwaltung.

Abteilungsleiter/in (3)

(3) Besoldungsklasse gilt auch für Badmeister/in, Schulszalarbeiter/in, Jugendarbeiter/in, Polizeichef/in und Forstwart-Vorarbeiter/in