

Personalreglement aktuell	Personalreglement neu
Personalreglement vom 30. Januar 1997	Personalreglement vom 30. Januar 1997 <u>14. November 2019</u>
<i>Der Einwohnerrat beschliesst:</i>	<i>Der Einwohnerrat beschliesst:</i>
I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN
Art. 1 Geltungsbereich ¹ Dieses Reglement gilt für das von der Anstellungsbehörde fest angestellte Personal der Gemeinde Wettingen und des Elektrizitäts- und Wasserwerkes Wettingen in Voll- oder Teilzeitanstellung.	§ 1 Geltungsbereich ¹ Dieses Reglement gilt für das von der Anstellungsbehörde fest angestellte Personal der Gemeinde Wettingen und des Elektrizitäts- und Wasserwerkes Wettingen in Voll- oder Teilzeitanstellung.
² Das Anstellungsverhältnis des vertraglich angestellten Personals wird durch den Gemeinderat geregelt. Zu ihm gehören u.a. die befristet oder im Stundenlohn Beschäftigten, das nebenamtliche Personal und die Berufslernenden.	² Das Anstellungsverhältnis des vertraglich angestellten Personals wird durch den Gemeinderat geregelt. Zu ihm gehören u. a. die befristet oder im Stundenlohn Beschäftigten, das nebenamtliche Personal und die Berufslernenden.
³ Aufgehoben	³ Aufgehoben
⁴ Das Anstellungsverhältnis des Personals ist öffentlich-rechtlicher Natur; es wird durch die Anstellung und deren Annahme oder durch den Anstellungsvertrag begründet.	4 ³ Das Anstellungsverhältnis des Personals ist öffentlich-rechtlicher Natur; es wird durch die Anstellung und deren Annahme oder durch den Anstellungsvertrag begründet.

Personalreglement aktuell	Personalreglement neu
⁵ Soweit dieses Reglement keine abweichenden Regelungen enthält, gelten subsidiär die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts über den Einzelarbeitsvertrag (Art. 319 ff. OR).	^{5,4} Soweit dieses Reglement keine abweichenden Regelungen enthält, gelten subsidiär die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts über den Einzelarbeitsvertrag (Art. 319 ff. OR).
II. ENTSTEHUNG, DAUER UND BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES	II. ENTSTEHUNG, DAUER UND BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES
Art. 2 Anstellungsbehörde Das Personal wird durch den Gemeinderat eingestellt. Er kann einer Verwaltungsabteilung das Recht zur Anstellung von nichtständigem Personal einräumen.	§ 2 Anstellungsbehörde Das Personal wird durch den Gemeinderat eingestellt. Er kann einer Verwaltungsabteilung das Recht zur Anstellung von nichtständigem Personal einräumen.
Art. 3 Anstellung / Wahl ¹ Das Personal wird grundsätzlich auf unbestimmte Zeit angestellt.	§ 3 Anstellung / Wahl ⁴ Das Personal wird grundsätzlich auf unbestimmte Zeit angestellt.
² Aufgehoben	² Aufgehoben
Art. 4 Probezeit ¹ Die ersten drei Monate gelten als Probezeit.	§ 4 Probezeit ¹ Die ersten drei Monate gelten als Probezeit.
² Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig auf das Ende der nachfolgenden Kalenderwoche aufgelöst werden.	² Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig auf das Ende der nachfolgenden Kalenderwoche aufgelöst werden.

Personalreglement aktuell	Personalreglement neu
	³ Überzeugen Leistungen und Verhalten nicht, kann die Probezeit auf Anordnung der Arbeitgeberin auf insgesamt sechs Monate verlängert werden.
	⁴ Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.
Art. 5 Kündigung/Fristen Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses kann beidseitig schriftlich, auf Verlangen begründet, und unter Einhaltung nachstehender Fristen erfolgen, nämlich: a) im ersten Anstellungsjahr 1 Monat auf Monatsende b) im überjährigen Arbeitsverhältnis 3 Monate auf Monatsende c) aufgehoben d) aufgehoben	§ 5 Kündigung/Fristen ¹ Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses kann beidseitig schriftlich, auf Verlangen begründet, und unter Einhaltung nachstehender Fristen erfolgen, nämlich: a) im ersten Anstellungsjahr ein Monat auf Monatsende b) im überjährigen Arbeitsverhältnis drei Monate auf Monatsende c) aufgehoben d) aufgehoben
	<u>Kündigungsschutz</u> ² Nach Ablauf der Probezeit gilt der Kündigungsschutz gemäss Art. 336c OR und Art. 336d OR. Wird die Kündigungsfrist gemäss Art. 336c OR unterbrochen, läuft diese nach Ablauf der Sperrfrist bis zu deren Ende weiter. Mit Ablauf der Kündigungsfrist ist das Arbeitsverhältnis beendet. Eine Verlängerung auf den nächsten Endtermin (Monatsende) findet nicht statt. Das Arbeitsverhältnis kann damit an jedem beliebigen Kalendertag enden.
Art. 6 Kündigungsschutz Dem von einer Kündigung betroffenen Personal steht ein Anhörungsrecht zu.	§ 6 <u>Rechtliches Gehör Kündigungsschutz</u> Dem Den von einer Kündigung betroffenen Personal <u>Personen</u> steht ein Anhörungsrecht zu.

Personalreglement aktuell	Personalreglement neu
Art. 7¹ Pensionierung ¹ Die Angestellten der Gemeinde werden in der Regel pensioniert, wenn sie AHV-rentenberechtigt werden. Die Rentenleistungen richten sich nach den Bestimmungen von Pensionskasse und AHV.	§ 7 Pensionierung ¹ Die Angestellten <u>Mitarbeitenden</u> der Gemeinde werden in der Regel pensioniert, wenn sie AHV-rentenberechtigt werden. <u>Das ungekündigte Arbeitsverhältnis endet mit der Pensionierung am Ende des Monats, in welchem das zu diesem Zeitpunkt gültige ordentliche AHV-Rentenalter erreicht wird, sofern nicht schriftlich eine anderslautende Vereinbarung getroffen wurde.</u> Die Rentenleistungen richten sich nach den Bestimmungen von Pensionskasse und AHVG.
² Das Personal hat das Recht, in Anwendung von Art. 18 des Reglements der Pensionskasse die vorzeitige Pensionierung zu verlangen. Die vorzeitige Pensionierung ist mindestens ein Jahr im Voraus anzukündigen.	² Das Personal hat <u>Die Mitarbeitenden haben</u> das Recht, in Anwendung von Art. 18 des Reglements <u>des Vorsorgereglements</u> der Pensionskasse die vorzeitige Pensionierung zu verlangen. Die vorzeitige Pensionierung ist mindestens ein Jahr im Voraus anzukündigen.
³ Wer nach mindestens fünfzehn effektiv geleisteten Dienstjahren bei der Gemeinde vorzeitig pensioniert wird, hat Anspruch auf eine Übergangsrente in der Höhe der maximalen AHV-Rente. Bei einer vorzeitigen Pensionierung von über zwei Jahren bleibt die Übergangsrente auf zwei AHV-Renten beschränkt und die monatliche Übergangsrente wird entsprechend reduziert. Teilzeitbeschäftigte können die vorzeitige Pensionierung ebenfalls verlangen, wenn ihr Beschäftigungsgrad mindestens 50 % beträgt. Für die Festlegung des Teilpensums gilt der Durchschnitt der Pensum der letzten fünf Jahre. Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich die Höhe der Übergangsrente anteilmässig. Der für die Übergangsrente zur Verfügung gestellte Betrag wird in monatlichen Rentenbeträgen ausbezahlt. Die bis zum ordentlichen AHV-Rentenalter noch fälligen AHV-Beiträge sind durch das pensionierte Personal zu entrichten.	³ Wer Mitarbeitende, die nach mindestens 15 effektiv geleisteten Dienstjahren bei der Gemeinde vorzeitig pensioniert wird werden, hat <u>haben</u> Anspruch auf eine Übergangsrente in der Höhe der maximalen AHV-Rente. Bei einer vorzeitigen Pensionierung von über zwei Jahren bleibt die Übergangsrente auf zwei AHV-Jahresrenten beschränkt und die monatliche Übergangsrente wird entsprechend reduziert <u>auf die Anzahl der verbleibenden Monate bis zur ordentlichen Pensionierung aufgeteilt.</u> Teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende mit einem Teilpensum können <u>Teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende mit einem Teilpensum können</u> die vorzeitige Pensionierung ebenfalls verlangen, wenn <u>ihr</u> Beschäftigungsgrad mindestens 50 % beträgt. <u>Für die Festlegung des Teilpensums gilt der Durchschnitt der Pensum der letzten fünf Jahre.</u> Bei Teilzeitbeschäftigten Teilpensum <u>reduziert sich die Höhe der Übergangsrente anteilmässig. Der für die Übergangsrente zur Verfügung gestellte Betrag wird in monatlichen Rentenbeträgen ausbezahlt. Die bis zum ordentlichen AHV-Rentenalter noch fälligen AHV-Beiträge sind durch das</u> <u>die pensionierten Mitarbeitenden Personal</u> zu entrichten.

¹ Absätze 2 - 4 gemäss Beschluss vom 12. Mai 2005 des Einwohnerrates

Personalreglement aktuell	Personalreglement neu
⁴ Der Gemeinderat ist seinerseits berechtigt, die vorzeitige Pensionierung bis zu zwei Jahre vor der ordentlichen Pensionierung zu verlangen. Im Falle einer vorzeitigen Pensionierung durch den Arbeitgeber erhält das Personal in jedem Falle die Übergangsrente gemäss Abs. 3.	⁴ Der Gemeinderat ist seinerseits berechtigt, die vorzeitige Pensionierung bis zu zwei Jahre vor der ordentlichen Pensionierung zu verlangen. Im Falle einer vorzeitigen Pensionierung durch den Arbeitgeber erhält das Personal erhalten die Mitarbeitenden in jedem Falle die Übergangsrente gemäss Abs. 3. <u>Die Ankündigung erfolgt sechs Monate vor der vorzeitigen Pensionierung.</u>
	⁵ <u>Die Weiterbeschäftigung über das ordentliche Rentenalter hinaus regelt der Gemeinderat.</u>
Art. 8 Schaffung neuer Stellen Über die Schaffung neuer Funktionen und Stellen entscheidet der Einwohnerrat mit dem Budget oder aufgrund einer Vorlage des Gemeinderates.	Art. 8 Schaffung neuer Stellen Über die Schaffung neuer Funktionen und Stellen entscheidet der Einwohnerrat mit dem Budget oder aufgrund einer Vorlage des Gemeinderates.
Art. 9 Arbeitszeugnis Dem Personal wird bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder auf Verlangen ein Arbeitszeugnis oder eine Arbeitsbestätigung ausgestellt.	§ 9 8 Arbeitszeugnis Dem Personal Den Mitarbeitenden wird bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder auf Verlangen ein Arbeitszeugnis oder eine Arbeitsbestätigung ausgestellt.
Art. 10 Öffentliche Ausschreibung ¹ Neu zu besetzende Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.	§ 10 9 Öffentliche Ausschreibung ¹ Neu zu besetzende Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.
² Die Ausschreibung kann unterbleiben, wenn die Stelle intern oder auf dem Berufungsweg besetzt wird.	² Die Ausschreibung kann unterbleiben, wenn die Stelle intern oder auf dem Berufungsweg besetzt wird.

Personalreglement aktuell	Personalreglement neu
III. RECHTE DES PERSONALS	III. RECHTE DES PERSONALS
Art. 10 a Persönlichkeitsschutz ¹ Die Arbeitgeberin trifft die erforderlichen Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönliche Integrität des Personals und erlässt dazu ein separates Reglement.	§ 10 -a Persönlichkeitsschutz ¹ Die Arbeitgeberin trifft die erforderlichen Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönliche Integrität des Personals <u>der Mitarbeitenden</u> und erlässt dazu ein separates Reglement.
² Das Personal hat hinsichtlich seiner Personaldaten Anspruch auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung im Rahmen des Datenschutzgesetzes. Die Daten dürfen nicht an Dritte oder an andere Behörden herausgegeben werden.	² Das Personal hat <u>Die Mitarbeitenden haben</u> hinsichtlich seiner <u>ihrer</u> Personaldaten Anspruch auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung im Rahmen des Datenschutzgesetzes. 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 ihren Aufgabenerfüllung gegen sie erhoben werden.	³ Die Arbeitgeberin schützt das Personal <u>die Mitarbeitenden</u> vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen Dritter, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung gegen sie erhoben werden.
Art. 10 b Anlaufstelle in Konfliktsituationen Mitarbeitende, welche sich durch das Vorgehen oder Verhalten von Vorgesetzten oder Mitarbeitenden sowie in personellen Belangen beeinträchtigt fühlen, haben das Recht, sich an den Gemeinderat zu wenden.	§ 10 b 11 Anlaufstelle in Konfliktsituationen Mitarbeitende, welche sich durch das Vorgehen oder Verhalten von Vorgesetzten oder Mitarbeitenden sowie in personellen Belangen beeinträchtigt fühlen, haben das Recht, sich <u>an den vorgesetzten Abteilungsleiter, an die Personalstelle oder</u> an den Gemeinderat zu wenden.

Personalreglement aktuell	Personalreglement neu
IV. PFLICHTEN DES PERSONALS	IV. PFLICHTEN DES PERSONALS
Art. 11 Allgemeine Pflichten ¹ Das Personal ist verpflichtet, während der vorgeschriebenen Arbeitszeit seine Arbeitskraft voll in den Dienst der Gemeinde zu stellen und den Weisungen der Vorgesetzten nachzukommen.	§ 11 12 Allgemeine Pflichten ¹ Das Personal ist <u>Die Mitarbeitenden sind</u> verpflichtet, während der vorgeschriebenen Arbeitszeit seine ihre Arbeitskraft voll in den Dienst der Gemeinde zu stellen und den Weisungen der Vorgesetzten nachzukommen.
² Das Personal darf nichts unternehmen, was dem Ansehen der Gemeinde schadet. Geheimnisse, die Angestellte aufgrund ihrer Tätigkeit erfahren, dürfen nicht preisgegeben werden.	² Das Personal darf <u>Die Mitarbeitenden dürfen</u> nichts unternehmen, was dem Ansehen der Gemeinde schadet. Geheimnisse, die <u>Mitarbeitende Angestellte</u> aufgrund ihrer Tätigkeit erfahren, dürfen nicht preisgegeben werden.
Art. 12 Nebenbeschäftigung ¹ Die Ausübung von Nebenbeschäftigungen zu Erwerbszwecken ausserhalb der Arbeitszeit, die sich nachteilig auf die Erfüllung der Funktion oder die Arbeit auswirken können, sind verboten.	§ 12 13 Nebenbeschäftigung ¹ Die Ausübung von Nebenbeschäftigungen zu Erwerbszwecken ausserhalb der Arbeitszeit, die sich nachteilig auf die Erfüllung der Funktion oder die Arbeit auswirken können, sind <u>ist</u> verboten.
	² <u>Für die Ausübung von Nebenbeschäftigungen zu Erwerbszwecken ausserhalb der Arbeitszeit, die sich nicht nachteilig auf die Erfüllung der Funktion oder die Arbeit auswirken, ist bei Vollzeitangestellten die Bewilligung des Abteilungsleiters einzuholen.</u>
² Für Nebenbeschäftigungen oder öffentliche Ämter, die das Personal während der Arbeitszeit beanspruchen, seine Arbeitsleistung beeinträchtigt oder im Hinblick auf seine Tätigkeit zu Interessenkollisionen führen können, ist die Bewilligung des Gemeinderates einzuholen.	³ Für Nebenbeschäftigungen oder öffentliche Ämter, die das Personal <u>die Mitarbeitenden</u> während der Arbeitszeit beanspruchen, seine ihre Arbeitsleistung beeinträchtigen oder im Hinblick auf seine ihre Tätigkeit zu Interessenkollisionen führen können, ist die Bewilligung des Gemeinderats einzuholen.

Personalreglement aktuell	Personalreglement neu
Art. 13 Unvereinbarkeit Angestellte, die dem Personalreglement der Gemeinde unterstehen, dürfen nicht gleichzeitig dem Gemeinderat, dem Einwohnerrat oder der Verwaltungskommission des EWW angehören.	§ 13 14 Unvereinbarkeit Angestellte <u>Mitarbeitende</u> , die dem Personalreglement der Gemeinde unterstehen, dürfen nicht gleichzeitig dem Gemeinderat, <u>oder</u> dem Einwohnerrat oder der Verwaltungskommission des EWW angehören.
Art. 14 Tätigkeitsbereich und Stellvertretung ¹ Das Personal kann verpflichtet werden, Arbeiten auszuführen, für die es nicht ausdrücklich angestellt worden ist, soweit ihm dies aufgrund seiner Voraussetzungen und Fähigkeiten sowie seiner bisherigen Tätigkeit zugemutet werden kann.	§ 14 15 Tätigkeitsbereich und Stellvertretung ¹ Das Personal kann <u>Die Mitarbeitenden können</u> verpflichtet werden, Arbeiten auszuführen, für die es sie nicht ausdrücklich angestellt worden ist <u>sind</u> , soweit ihm ihnen dies aufgrund seiner ihrer Voraussetzungen und Fähigkeiten sowie seiner ihrer bisherigen Tätigkeit zugemutet werden kann.
² Insbesondere besteht eine Stellvertretungspflicht. Bei längerer Dauer und starker Mehrbelastung durch eine Stellvertretung ist eine Entschädigung auszurichten.	² Insbesondere besteht eine Stellvertretungspflicht. Bei längerer Dauer und starker Mehrbelastung durch eine Stellvertretung ist eine Entschädigung auszurichten.
Art. 15 Arbeitszeit ¹ Die Arbeitszeit wird vom Gemeinderat festgelegt.	§ 15 16 Arbeitszeit ¹ Die Arbeitszeit wird vom Gemeinderat festgelegt.
² Der Gemeinderat erlässt ein Reglement über die Arbeitszeit und die Teilzeitschäftigung.	² Der Gemeinderat erlässt ein Reglement über die Arbeitszeit und die Teilzeitbeschäftigung <u>Arbeitszeitmodelle</u> .

Personalreglement aktuell	Personalreglement neu
Art. 16 Überzeit Wenn es der Arbeitsanfall erfordert, kann das Personal durch den zuständigen Vorgesetzten zur Leistung von Überzeit verpflichtet werden.	§ 16 17 Überzeit <u>Mehrstunden</u> Wenn es der Arbeitsanfall erfordert, kann das Personal können die Mitarbeitenden durch den zuständigen Vorgesetzten zur Leistung von <u>Überzeit Mehrstunden</u> verpflichtet werden.
Art. 17 Wohnsitz <i>Aufgehoben</i>	Art. 17 Wohnsitz <i>Aufgehoben</i>
Art. 18 Haftung Die Angestellten haften gegenüber der Gemeinde für Schaden, den sie grobfahrlässig verursachen.	§ 18 Haftung Die Angestellten <u>Mitarbeitenden</u> haften gegenüber der Gemeinde für Schaden, den sie <u>absichtlich und/oder</u> grobfahrlässig verursachen.
Art. 19 Disziplinarverfahren ¹ Gegen Angestellte, die ihren Pflichten schuldhaft nicht nachkommen oder eine ihrer Stellung im Gemeindedienst zuwiderlaufende Lebensweise führen, ist durch den Gemeinderat ein Disziplinarverfahren einzuleiten.	§ 19 Disziplinarverfahren ¹ Gegen Angestellte <u>Mitarbeitende</u> , die ihren Pflichten schuldhaft nicht nachkommen oder eine ihrer Stellung im Gemeindedienst zuwiderlaufende Lebensweise führen, ist durch den Gemeinderat ein Disziplinarverfahren einzuleiten.
² Angestellte, gegen die ein Disziplinarverfahren eingeleitet wird, sind anzuhören, und sie sind berechtigt, einen Beistand beizuziehen. Der Entscheid, in welchem eine Massnahme angeordnet wird, ist ihnen mit einer Begründung zuzustellen.	² Angestellte <u>Mitarbeitende</u> , gegen die ein Disziplinarverfahren eingeleitet wird, sind anzuhören und sie sind berechtigt, einen Beistand beizuziehen. Der Entscheid, in welchem eine Massnahme angeordnet wird, ist ihnen mit einer Begründung zuzustellen.

Personalreglement aktuell	Personalreglement neu
³ Je nach der Schwere der Dienstverletzung können vom Gemeinderat folgende Strafen verfügt werden: 1. Verweis 2. Sistierung der periodischen Besoldungsanpassung während eines Jahres und/oder Kürzung des 13. Monatslohnes 3. Versetzung ins provisorische Arbeitsverhältnis auf beschränkte Dauer 4. Kündigung des Arbeitsverhältnisses 5. Fristlose Entlassung im Sinne von Art. 337 OR	³ Je nach der Schwere der Dienstverletzung können vom Gemeinderat folgende Strafen verfügt werden: 1. Verweis 2. Sistierung der periodischen Besoldungsanpassung während eines Jahres und/oder Kürzung des 13. Monatslohns 3. Versetzung ins provisorische Arbeitsverhältnis auf beschränkte Dauer 4. Kündigung des Arbeitsverhältnisses 5. Fristlose Entlassung im Sinne von Art. 337 OR
V. BESOLDUNG	V. BESOLDUNG
Art. 20 Einreihung Der Gemeinderat stuft das Personal entsprechend seiner Funktion - gemäss der im Anhang 2 enthaltenen Stellenstruktur, Stufenumschreibung und Gehaltsbänder, ein.	§ 20 Einreihung Der Gemeinderat stuft das Personal entsprechend seiner Funktion - gemäss der im Anhang 2 enthaltenen Stellenstruktur, Stufenumschreibung und Gehaltsbänder ein.
Art. 21 Basisbesoldung ¹ Die im Anhang 3 wiedergegebene Tabelle umfasst für jede der zehn Besoldungsstufen die minimalen und maximalen Jahresbesoldungen bei vollem Beschäftigungsgrad.	§ 21 Basisbesoldung <u>Besoldung</u> ¹ Die im Anhang 3 wiedergegebene Tabelle umfasst für jede der zehn Besoldungsstufen die minimalen und maximalen Jahresbesoldungen bei vollem Beschäftigungsgrad.
² Die Basisbesoldung wird in 13 Monatslöhnen ausbezahlt.	² Die Basisbesoldung <u>Besoldung</u> wird in 13 Monatslöhnen ausbezahlt.

Personalreglement aktuell	Personalreglement neu
Art. 22 Besoldungsanpassung ¹ Der Gemeinderat beantragt dem Einwohnerrat eine allenfalls vorgesehene Gehaltsanpassung für das folgende Jahr im Rahmen des Voranschlages. Diese kann sich aus einer generellen und einem individuellen bzw. leistungsbezogenen Anteil zusammensetzen. Der generelle Anteil berücksichtigt die Kriterien: - Entwicklung der Lebenshaltungskosten - allgemeine wirtschaftliche Situation - Finanzlage der Gemeinde - regionale Arbeitsmarktlage	§ 22 Besoldungsanpassung <u>Generell und individuell</u> ¹ Der Gemeinderat beantragt dem Einwohnerrat eine allenfalls vorgesehene Gehaltsanpassung für das folgende Jahr im Rahmen des Voranschlages <u>Budgets</u>. Diese kann sich aus einem generellen und/oder einem individuellen <u>bzw. leistungsbezogenen Anteil/Prämie aufgrund der Mitarbeiterbeurteilung und/oder des Zielerreichungsgrads</u> zusammensetzen. Der generelle Anteil berücksichtigt die Kriterien: - Entwicklung der Lebenshaltungskosten - allgemeine wirtschaftliche Situation - Finanzlage der Gemeinde - regionale Arbeitsmarktlage
	<u>Strukturell</u> ² Die Besoldung wird alle zwei Jahre überprüft.
² Die generelle Anpassung gilt in der Regel für alle Mitarbeitenden und führt zu einer entsprechenden Anpassung der Gehaltsbänder.	^{2,3} Die generelle Anpassung gilt in der Regel für alle Mitarbeitenden und führt zu einer entsprechenden Anpassung der Gehaltsbänder.
³ Wenn keine Besoldungserhöhung oder eine Besoldungsreduktion beschlossen wird, ist die generelle Besoldung angemessen zu reduzieren, so dass individuelle leistungsbezogene Anpassungen ermöglicht werden.	3 Wenn keine Besoldungserhöhung oder eine Besoldungsreduktion beschlossen wird, ist die generelle Besoldung angemessen zu reduzieren, so dass individuelle leistungsbezogene Anpassungen ermöglicht werden.
⁴ Vor der Festlegung der Anteile wird die Personalkommission angehört.	⁴ Vor der Festlegung der Anteile wird die Personalkommission angehört.
⁵ Im Rahmen der vom Gemeinderat beschlossenen Vorgaben sind die Vorgesetzten für die Festlegung der individuellen Besoldungsanpassung zuständig, wobei die Mitarbeiterbeurteilung massgebend ist. Vorbehalten bleibt die Genehmigung durch den Gemeinderat.	⁵ Im Rahmen der vom Gemeinderat beschlossenen Vorgaben sind die Vorgesetzten für die Festlegung der individuellen <u>Besoldungsanpassung Anteile/Prämien</u> zuständig, wobei die Mitarbeiterbeurteilung <u>und/oder der Zielerreichungsgrad</u> massgebend <u>sind</u>. Vorbehalten bleibt die Genehmigung durch den Gemeinderat.

Personalreglement aktuell	Personalreglement neu
Art. 23 Besondere Leistungen Der Gemeinderat ist ermächtigt, ausserordentliche Einzel- oder Teamleistungen mit einer einmaligen Anerkennungsprämie abzugelten.	§ 23 Besondere Leistungen Der Gemeinderat ist ermächtigt, ausserordentliche Einzel- oder Teamleistungen mit einer einmaligen Anerkennungsprämie abzugelten.
Art. 24 13. Monatslohn ¹ Dem Personal wird der 13. Monatslohn in der Regel im Monat November ausbezahlt.	§ 24 13. Monatslohn ¹ Dem Personal <u>Den Mitarbeitenden</u> wird der 13. Monatslohn in der Regel im Monat November ausbezahlt.
² Bei Ein- und Austritt während des Jahres wird der 13. Monatslohn pro rata ausbezahlt.	² Bei Ein- und Austritt während des Jahres wird der 13. Monatslohn pro rata ausbezahlt.
Art. 25 Zulagen Der Gemeinderat erlässt ein Reglement für Arbeiten unter erschwerten Umweltbedingungen und Tätigkeiten ausserhalb der Normalarbeitszeit.	§ 25 Zulagen Der Gemeinderat erlässt ein Reglement für Arbeiten unter erschwerten Umweltbedingungen und Tätigkeiten ausserhalb der Normalarbeitszeit. <u>Die Zulagen werden vom Gemeinderat festgelegt und in einem Zulagenreglement festgehalten.</u>
Art. 26 Überzeit ¹ Durch die Vorgesetztenstelle angeordnete Überzeit ist grundsätzlich zu kompensieren.	Art. 26 Überzeit ¹ Durch die Vorgesetztenstelle angeordnete Überzeit ist grundsätzlich zu kompensieren.

Personalreglement aktuell	Personalreglement neu
² Ist der Ausgleich aus betrieblichen Gründen innert Jahresfrist nicht möglich, so erfolgt die Entschädigung der Überzeit gemäss des vom Gemeinderat festgelegten separaten Zulagenreglementes.	2 Ist der Ausgleich aus betrieblichen Gründen innert Jahresfrist nicht möglich, so erfolgt die Entschädigung der Überzeit gemäss des vom Gemeinderat festgelegten separaten Zulagenreglementes.
³ Personal der Besoldungsstufen 8, 9 und 10 hat keinen Anspruch auf Abgeltung der Überzeit.	3 Personal der Besoldungsstufen 8, 9 und 10 hat keinen Anspruch auf Abgeltung der Überzeit.
⁴ Für Nachtdienste der Gemeindepolizei werden besondere Entschädigungen ausgerichtet, deren Höhe vom Gemeinderat festgelegt wird.	4 Für Nachtdienste der Gemeindepolizei werden besondere Entschädigungen ausgerichtet, deren Höhe vom Gemeinderat festgelegt wird.
Art. 27 Kinderzulage Für jedes Kind wird eine Kinder- bzw. Ausbildungszulage in der Höhe der geltenden kantonalen gesetzlichen Regelung ausbezahlt.	<u>§ 27 26</u> Kinderzulage <u>Familienzulage</u> Für jedes Kind wird eine Kinder- bzw. Ausbildungszulage in der Höhe der geltenden kantonalen gesetzlichen Regelung ausbezahlt.
Art. 28 Neueinstufungen Bei Übernahme einer anderen Aufgabe/Funktion ist die Einstufung zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.	<u>§ 28 27</u> Neueinstufungen ¹ Bei Übernahme einer anderen Aufgabe/Funktion ist die Einstufung zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.
	² Bei der Regionalpolizei Wettingen-Limmattal wird die Besoldungseinstufung bei funktionellen Änderungen erst mit der Gradanhebung per 1. Januar des folgenden Jahres wirksam.

Personalreglement aktuell	Personalreglement neu
Art. 29 Leistungsbeurteilung ¹ Die Vorgesetzten führen periodisch, mindestens einmal jährlich mit jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter ein Beurteilungsgespräch gemäss Richtlinien des Gemeinderates durch.	§ 29 <u>28</u> Leistungsbeurteilung <u>Mitarbeiterbeurteilung</u> ¹-Die Vorgesetzten führen periodisch, mindestens einmal jährlich mit jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter <u>jedem Mitarbeitenden</u> ein Beurteilungsgespräch gemäss Richtlinien des Gemeinderats durch.
² Dem Personal steht ein Überprüfungsrecht zu.	²-Dem Personal steht ein Überprüfungsrecht zu.
Art. 30 Aus- und Weiterbildung Der Gemeinderat fördert und unterstützt die Weiterbildung des Personals durch geeignete Massnahmen. Er kann dafür zusätzlichen bezahlten oder unbezahlten Urlaub gewähren und Kostenbeiträge bewilligen. Dies gilt insbesondere für Weiterbildungsveranstaltungen, die im betrieblichen Interesse liegen. Dazu wird ein separates Reglement erlassen.	§ 30 <u>29</u> Aus- und Weiterbildung Der Gemeinderat fördert und unterstützt die Weiterbildung des Personals <u>der Mitarbeitenden</u> durch geeignete Massnahmen. Er kann dafür zusätzlichen bezahlten oder unbezahlten Urlaub gewähren und Kostenbeiträge bewilligen. Dies gilt insbesondere für Weiterbildungsveranstaltungen, die im betrieblichen Interesse liegen. Dazu wird ein separates Reglement erlassen.

Personalreglement aktuell	Personalreglement neu																												
Art. 31 Treueprämie ¹ Als Anerkennung für die Treue erhält das Personal ab dem 10. Dienstjahr (Lehrjahre werden nicht angerechnet) nach folgender Anzahl Jahre folgende Prämie: <table> <tr> <td>5 Jahre</td><td>Fr. 1'000.00</td></tr> <tr> <td>10 Jahre</td><td>1/2 Monatsgehalt</td></tr> <tr> <td>15 Jahre</td><td>¾ Monatsgehalt</td></tr> <tr> <td>20 Jahre</td><td>1 Monatsgehalt</td></tr> <tr> <td>25 Jahre</td><td>1 Monatsgehalt</td></tr> <tr> <td>30, 35, 40 Jahre</td><td>2 Wochen Ferien</td></tr> </table>	5 Jahre	Fr. 1'000.00	10 Jahre	1/2 Monatsgehalt	15 Jahre	¾ Monatsgehalt	20 Jahre	1 Monatsgehalt	25 Jahre	1 Monatsgehalt	30, 35, 40 Jahre	2 Wochen Ferien	§ 31 30 Treueprämie ¹ Als Anerkennung für die Treue erhalten die Mitarbeitenden erhält das Personal ab dem 10. Dienstjahr (Lehrjahre werden nicht angerechnet) nach folgender Anzahl Jahre folgende Prämie: <table> <tr> <td>3 Jahre</td><td>Fr. 500.00</td></tr> <tr> <td>5 Jahre</td><td>Fr. 1'000.00</td></tr> <tr> <td>10 Jahre</td><td>Fr. 3'000.00</td></tr> <tr> <td>15 Jahre</td><td>Fr. 4'000.00</td></tr> <tr> <td>20 Jahre</td><td>Fr. 4'000.00</td></tr> <tr> <td>25 Jahre</td><td>Fr. 4'000.00</td></tr> <tr> <td>30, 35, 40 Jahre</td><td>2 Wochen Ferien</td></tr> <tr> <td>30, 40 Jahre</td><td>Fr. 4'000.00</td></tr> </table>	3 Jahre	Fr. 500.00	5 Jahre	Fr. 1'000.00	10 Jahre	Fr. 3'000.00	15 Jahre	Fr. 4'000.00	20 Jahre	Fr. 4'000.00	25 Jahre	Fr. 4'000.00	30, 35, 40 Jahre	2 Wochen Ferien	30, 40 Jahre	Fr. 4'000.00
5 Jahre	Fr. 1'000.00																												
10 Jahre	1/2 Monatsgehalt																												
15 Jahre	¾ Monatsgehalt																												
20 Jahre	1 Monatsgehalt																												
25 Jahre	1 Monatsgehalt																												
30, 35, 40 Jahre	2 Wochen Ferien																												
3 Jahre	Fr. 500.00																												
5 Jahre	Fr. 1'000.00																												
10 Jahre	Fr. 3'000.00																												
15 Jahre	Fr. 4'000.00																												
20 Jahre	Fr. 4'000.00																												
25 Jahre	Fr. 4'000.00																												
30, 35, 40 Jahre	2 Wochen Ferien																												
30, 40 Jahre	Fr. 4'000.00																												
	² <u>Lehrjahre werden nicht angerechnet.</u>																												
² Als Bemessungsgrundlage für die Treueprämie gilt das aktuelle Pensum. Bei unregelmässigen Pensen gilt der Durchschnitt des vergangenen Jahres.	^{2,3} Als Bemessungsgrundlage für die Treueprämie gilt das aktuelle Pensum. Bei unregelmässigen Pensen gilt der Durchschnitt des vergangenen Jahres.																												
³ Die erforderlichen Dienstjahre müssen nicht ununterbrochen geleistet werden.	^{3,4} Die erforderlichen Dienstjahre müssen nicht ununterbrochen geleistet werden.																												
⁴ Auf Wunsch der Angestellten und soweit es die betrieblichen Verhältnisse gestatten, kann anstelle des Barbeitrages die Treueprämie ganz oder teilweise in bezahltem Urlaub bezogen werden.	⁴ Auf Wunsch der Angestellten und soweit es die betrieblichen Verhältnisse gestatten, kann anstelle des Barbeitrages die Treueprämie ganz oder teilweise in bezahltem Urlaub bezogen werden.																												
⁵ Bei Pensionierungen und Austritten werden keine anteilmässigen Treueprämien ausbezahlt.	⁵ Bei Pensionierungen und Austritten werden keine anteilmässigen Treueprämien ausbezahlt.																												

Personalreglement aktuell	Personalreglement neu
VI. FERIE, FEIERTAGE, URLAUB, FÜRSORGE	VI. FERIE, FEIERTAGE, URLAUB, FÜRSORGE
Art. 32 Ferien ¹ Bis und mit 20. Altersjahr: 25 Tage Vom 21. bis zum 30. Altersjahr: 22 Tage Vom 31. bis zum 40. Altersjahr: 23 Tage Vom 41. bis zum 50. Altersjahr: 24 Tage Vom 51. bis zum 60. Altersjahr: 25 Tage Vom 61. Altersjahr an: 30 Tage	§ 32 31 Ferien 1 Bis und mit 20. Altersjahr: 25 Tage Vom 21. bis zum 30. Altersjahr: 22 Tage Vom 31. bis zum 40. Altersjahr: 23 Tage Vom 41. bis zum 50. Altersjahr: 24 Tage Vom 51. bis zum 60. Altersjahr: 25 Tage Vom 61. Altersjahr an: 30 Tage ¹ Bis zum Ende des Kalenderjahres des vollendeten 60. Altersjahrs 25 Tage, <u>ab dem 61. Altersjahr 30 Tage</u>
² Das Personal der Besoldungsstufe 8, 9 und 10 hat Anspruch auf eine zusätzliche Ferienwoche, maximal jedoch 30 Tage.	² Das Personal Die Mitarbeitenden der Besoldungsstufen 8, 9 und 10 hat <u>haben</u> Anspruch auf eine zusätzliche Ferienwoche, maximal jedoch 30 Tage.
³ Die Ferien sind im Einverständnis mit den Vorgesetzten festzulegen. Jede Erwerbstätigkeit während den Ferien ist untersagt.	³ Die Ferien sind im Einverständnis mit den Vorgesetzten festzulegen. Jede Erwerbstätigkeit während der Ferien ist untersagt, <u>ausser einer bewilligten Nebenbeschäftigung gemäss § 13.</u>
⁴ Bei Krankheit, Unfall oder Militärdienst bis zu 3 Monaten innerhalb eines Jahres (nicht Kalenderjahr) erfolgt keine Anrechnung an den Ferienanspruch. Für jede weitere volle Woche Arbeitsabwesenheit infolge Krankheit, Unfall oder Militärdienst kann der Ferienanspruch um 1/52 gekürzt werden.	⁴ Bei Krankheit, Unfall oder Militärdienst bis zu drei Monaten innerhalb eines Jahres (nicht Kalenderjahr) erfolgt keine Anrechnung an den Ferienanspruch. Für jede weitere volle Woche Arbeitsabwesenheit infolge Krankheit, Unfall oder Militärdienst kann <u>wird</u> der Ferienanspruch um 1/52 gekürzt werden .
⁵ Aufgehoben	⁵ Bei unbezahltem Urlaub wird der jährliche Ferienanspruch für jede volle Woche <u>um 1/52 gekürzt.</u>

Personalreglement aktuell	Personalreglement neu
	⁶ Die Ferien sind in der Regel im Laufe des Kalenderjahres zu beziehen. Dabei müssen einmal jährlich mindestens zwei Ferienwochen zusammenhängen.
Art. 33 Feiertage An den nachfolgend genannten Feiertagen wird in der öffentlichen Verwaltung und in den kommunalen Betrieben nicht gearbeitet: Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Weihnachtstag und Stefanstag	§ 33 32 Feiertage An den nachfolgend genannten Feiertagen wird in der öffentlichen Verwaltung (<u>inkl. Forstbetrieb und Werkdienst</u>) und in den kommunalen Betrieben nicht gearbeitet: Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Weihnachtstag und Stephanstag.
Art. 34 Urlaub ¹ Bei nachstehenden Anlässen besteht Anspruch auf einen bezahlten Urlaub in folgendem Umfang: - Eigene Hochzeit oder eigene Eintragung der Partnerschaft 2 Tage - Hochzeit oder Eintragung der Partnerschaft eines eigenen Kindes 1 Tag - Tod des Ehegatten, des Partners/der Partnerin, der Eltern, der eigenen Kinder oder eines anderen Angehörigen, wenn dieser mit dem/der Angestellten in Wohngemeinschaft lebte 3 Tage - Tod eines anderen Angehörigen 1 Tag - Geburt eines eigenen Kindes 2 Tage - Wohnungsumzug 1 Tag (pro Jahr)	§ 34 33 Urlaub ¹ Bei nachstehenden Anlässen besteht Anspruch auf einen bezahlten Urlaub in folgendem Umfang: - Eigene Hochzeit oder eigene Eintragung der Partnerschaft 2 Tage - Hochzeit oder Eintragung der Partnerschaft eines eigenen Kindes 1 Tag - Tod des Ehegatten, des Partners/ der Partnerin , der Eltern, des eigenen Kindes oder eines anderen Angehörigen, wenn dieser mit dem/der Angestellten in Wohngemeinschaft lebte <u>5 Tage</u> - Tod eines anderen Angehörigen 1 Tag - Geburt eines eigenen Kindes 2 Tage - Wohnungsumzug (pro Jahr) 1 Tag
	² <u>Sämtliche bezahlte Urlaubstage werden teilzeitbereinigt ausgerichtet.</u>

Personalreglement aktuell	Personalreglement neu
² Über weiteren bezahlten Urlaub entscheidet, wenn dieser bis zu 3 Tagen dauert, der Gemeindeammann, wenn dieser weiter geht, der Gemeinderat.	^{2 3} Über weiteren bezahlten Urlaub entscheidet, wenn dieser bis zu 3 Tagen dauert, der Gemeindeammann, wenn dieser weiter geht, der Gemeinderat <u>der Gemeindeammann</u> .
³ Der Gemeindeammann kann unbezahlten Urlaub bis zu einem Monat gewähren. Über die Gewährung von Urlaub von mehr als 1 Monat entscheidet der Gemeinderat.	^{3 4} Der Gemeindeammann kann unbezahlten Urlaub bis zu einem <u>drei</u> Monaten gewähren. Über die Gewährung von Urlaub von mehr als 1 <u>drei</u> Monaten entscheidet der Gemeinderat.
⁴ Die Personalversicherungsprämien übernimmt bei einem unbezahlten Urlaub das Personal. Über Ausnahmen entscheidet der Gemeinderat.	^{4 5} Die Personalversicherungsprämien übernimmt bei einem unbezahlten Urlaub <u>der jeweilige Mitarbeitende</u> das Personal . Über Ausnahmen entscheidet der Gemeinderat.
Art. 34 a Vaterschaftsurlaub ¹ Dem Mitarbeiter wird in den ersten sechs Monaten ab dem Tag der Geburt des Kindes ein bezahlter Urlaub von zehn Arbeitstagen gewährt.	§ 34 -a Vaterschaftsurlaub ¹ Dem Mitarbeiter wird in den ersten sechs <u>vier</u> Monaten ab dem Tag der Geburt des Kindes ein bezahlter Urlaub von zehn <u>zwölf</u> Arbeitstagen gewährt. <u>Die Tage müssen nicht zusammenhängend bezogen werden.</u>
² Der Anspruch reduziert sich anteilmässig bei einer Teilzeitbeschäftigung.	² Der Anspruch reduziert sich anteilmässig bei einer Teilzeitbeschäftigung.
Art. 35 Besoldung bei Mutterschaft Der Mitarbeiterin wird während dem Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub das bisherige Gehalt während 16 Wochen ausbezahlt. Erfolgt die Geburt in den ersten 12 Monaten nach Antritt des Anstellungsverhältnisses, so wird das Gehalt auf die Leistungen der Mutterschaftsversicherung reduziert.	§ 35 Besoldung bei Mutterschaft Der Mitarbeiterin wird während <u>des</u> Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubs das bisherige Gehalt während 16 Wochen ausbezahlt. Erfolgt die Geburt in den ersten zwölf Monaten nach Antritt des Anstellungsverhältnisses, so wird das Gehalt auf die Leistungen der Mutterschaftsversicherung reduziert.

Personalreglement aktuell	Personalreglement neu
Art. 36 Besoldung bei Krankheit oder Unfall ¹ Den Angestellten werden bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall, die sie nicht absichtlich oder grobfahrlässig herbeigeführt oder verlängert haben, während 6 Monaten die volle und während weiteren 6 Monaten 75 % der Besoldung ausgerichtet. Dauert die Erwerbsunfähigkeit länger als ein Jahr, setzt der Gemeinderat entsprechend dem ärztlichen Befund die Besoldung neu fest oder verfügt die Pensionierung. Der Gemeinderat und die Geschäftsleitung des EWW können jederzeit die Beibringung eines Arztzeugnisses verlangen.	§ 36 Besoldung bei Krankheit oder Unfall ¹ Den Angestellten <u>Mitarbeitenden</u> werden bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall, die sie nicht absichtlich oder grobfahrlässig herbeigeführt oder verlängert haben, während 6 <u>drei</u> Monaten die volle und während weiteren 6 <u>21</u> Monaten <u>80 %</u> der Besoldung ausgerichtet. Dauert die Erwerbsunfähigkeit länger als ein Jahr, setzt der Gemeinderat entsprechend dem ärztlichen Befund die Besoldung neu fest oder verfügt die Pensionierung. Der Gemeinderat und die Geschäftsleitung des EWW können jederzeit die Beibringung eines Arztzeugnisses verlangen. Dies gilt auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis von der Arbeitgeberin beendet wird.
	² Der Gemeinderat kann nach einem Jahr die vorzeitige Pensionierung mit <u>Überbrückungsrente</u> verfügen.
	³ Der Anspruch gemäss Abs. 1 gilt nur, wenn das Arbeitsverhältnis für eine Dauer <u>von mehr als drei Monaten abgeschlossen worden ist oder bereits mehr als drei Monate gedauert hat.</u>
² Allgemeine Haftpflichtansprüche von Angestellten gegenüber Dritten auf Entschädigung von Verdienstausschlag gehen bis zur Höhe ihrer Besoldungszahlungen gemäss Abs. 1 an die Gemeinde über. Im gleichen Umfang fallen Unfallentschädigungen für Verdienstausschlag aus Versicherungen, deren Prämien ganz oder überwiegend aus öffentlichen Mitteln geleistet wurden, an die Gemeinde. Hat der entschädigungspflichtige Dritte nach der Wiederaufnahme der Arbeit durch Angestellte eine Rente oder Abfindung für verminderte Erwerbsfähigkeit zu zahlen, so wird sie auf die Besoldung angerechnet, soweit eine Leistungseinbusse für den Gemeindedienst vorhanden ist.	²⁴ Allgemeine Haftpflichtansprüche von Angestellten <u>Mitarbeitenden</u> gegenüber Dritten auf Entschädigung von Verdienstausschlag gehen bis zur Höhe ihrer Besoldungszahlungen gemäss Abs. 1 an die Gemeinde über. Im gleichen Umfang fallen Unfallentschädigungen für Verdienstausschlag aus Versicherungen, deren Prämien ganz oder überwiegend aus öffentlichen Mitteln geleistet wurden, an die Gemeinde. Hat der entschädigungspflichtige Dritte nach der Wiederaufnahme der Arbeit durch Angestellte <u>Mitarbeitende</u> eine Rente oder Abfindung für verminderte Erwerbsfähigkeit zu zahlen, so wird sie auf die Besoldung angerechnet, soweit eine Leistungseinbusse für den Gemeindedienst vorhanden ist.

Personalreglement aktuell	Personalreglement neu
³ Der Anspruch auf Besoldung entfällt bei Arbeitsunfähigkeit wegen ausserdienstlicher Unfälle, die sich Angestellte durch Beteiligung an Raufereien, Begehung von strafbaren Handlungen oder durch Wagnisse, mit denen erkennbar grosse Gefahr verbunden ist, zuziehen. Es ist Sache der Angestellten, für solche Risiken eine genügende private Versicherung abzuschliessen.	³ ⁵ Der Anspruch auf Besoldung entfällt bei Arbeitsunfähigkeit wegen ausserdienstlicher Unfälle, die sich <u>Angestellte Mitarbeitende</u> durch Beteiligung an Raufereien, Begehung von strafbaren Handlungen oder durch Wagnisse, mit denen erkennbar grosse Gefahr verbunden ist, zuzieht. Es ist Sache der <u>Angestellten Mitarbeitenden</u>, für solche Risiken eine genügende private Versicherung abzuschliessen.
⁴ Der ausbezahlte Lohn darf gesamthaft nicht weniger betragen als die Leistungen der von der Gemeinde abgeschlossenen Versicherungen ausmachen.	⁴ ⁶ Der ausbezahlte Lohn darf gesamthaft nicht weniger betragen als die Leistungen der von der Gemeinde abgeschlossenen Versicherungen ausmachen.
Art. 37 Kranken- und Unfallversicherung ¹ Aufgehoben	§ 37 Kranken- und Unfallversicherung ¹ Aufgehoben ¹ Die Lohnfortzahlung an Mitarbeitende ist ab dem zweiten Jahr bei Krankheit durch eine Krankentaggeldversicherung für zwölf Monate mit 80 % der Besoldung gewährleistet. Die Aufteilung der Prämien zwischen Arbeitgeberin und den Mitarbeitenden regelt der Gemeinderat in einem separaten Beschluss.
² Das Personal ist im Rahmen des Unfallversicherungsgesetzes UVG gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert. Die Prämien bezahlt die Arbeitgeberin.	² Das Personal ist <u>Die Mitarbeitenden sind</u> im Rahmen des Unfallversicherungsgesetzes UVG gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert. Die Prämien bezahlt die Arbeitgeberin. <u>Die Aufteilung der Prämien NBU zwischen Arbeitgeberin und den Mitarbeitenden regelt der Gemeinderat in einem separaten Beschluss.</u>
³ Lohnersatzzahlungen fallen der Gemeinde zu, solange Angestellte eine Besoldung gemäss Art. 36 erhalten.	³ Lohnersatzzahlungen fallen der Gemeinde zu, solange <u>Angestellte die Mitarbeitenden</u> eine Besoldung gemäss § 36 erhalten.

Personalreglement aktuell	Personalreglement neu
Art. 38 Besoldung bei Militärdienst und anderen Dienstleistungen ¹ Während der Dauer des ordentlichen Militärdienstes, den das Personal infolge seiner Einteilung oder seines militärischen Grades zu leisten gesetzlich verpflichtet ist, hat es Anspruch auf die volle Besoldung. Diese Regelung gilt auch für den militärischen Frauendienst, den Rotkreuzdienst und für Beförderungsdienste.	§ 38 Besoldung bei Militärdienst und anderen Dienstleistungen ¹ Während der Dauer des ordentlichen Militärdienstes, den das Personal <u>die Mitarbeitenden</u> infolge <u>ihrer</u> Einteilung oder <u>ihrer</u> militärischen Grades zu leisten gesetzlich verpflichtet ist, hat es <u>sind, haben sie</u> Anspruch auf die volle Besoldung. Diese Regelung gilt auch für <u>Zivildienst und Zivilschutz</u> den militärischen Frauendienst, den Rotkreuzdienst und für Beförderungsdienste.
² Wird das Anstellungsverhältnis vor Ablauf von drei Jahren nach Beendigung eines Beförderungsdienstes aufgelöst, so ist die während des Militärdienstes bezogene Besoldung, abzüglich der EO-Entschädigung, anteilmässig zurückzuerstatten.	² Wird das Anstellungsverhältnis vor Ablauf von drei Jahren nach Beendigung eines Beförderungsdienstes aufgelöst, so ist die während des Militärdienstes bezogene Besoldung, abzüglich der EO-Entschädigung, anteilmässig zurückzuerstatten.
³ Während der Rekrutenschule erhalten die Angestellten mit Unterstützungspflicht 80% und Angestellte ohne Unterstützungspflicht 50% der Besoldung.	³ Während der Rekrutenschule oder eines mindestens gleich lang dauernden Zivildiensteinsatzes erhalten die Angestellten <u>Mitarbeitenden</u> mit Unterstützungspflicht 80 % und die Angestellten <u>Mitarbeitenden</u> ohne Unterstützungspflicht 50 % der Besoldung.
⁴ Die Leistungen gemäss Erwerbsersatzordnung fallen an die Arbeitgeberin.	⁴ Die Leistungen gemäss Erwerbsersatzordnung fallen an die Arbeitgeberin.
⁵ Taggeldentschädigungen der Feuerwehr und des Zivilschutzes fallen an die Arbeitsgeberin, sofern die Dienstleistungen während der Arbeitszeit erfolgen.	⁵ Taggeldentschädigungen der Feuerwehr und des Zivilschutzes fallen an die Arbeitsgeberin, sofern die Dienstleistungen während der Arbeitszeit erfolgen.

Personalreglement aktuell	Personalreglement neu
Art. 39 Besoldungsnachgenuss ¹ Der Arbeitgeber entrichtet ohne Anrechnung von Versicherungsleistungen den vollen Lohn für den laufenden Monat und die vier den Todesmonat folgenden Monate, wenn die Mitarbeiterin oder Mitarbeiter folgende Personen hinterlässt a die Ehegattin oder ständige Lebenspartnerin bzw. den Ehegatten oder ständigen Lebenspartner oder eine Person in eingetragener Partnerschaft; b Kinder, für die ein Anspruch auf Kinder- bzw. Ausbildungszulage besteht.	§ 39 Besoldungsnachgenuss ¹ Der Arbeitgeber <u>Die Arbeitgeberin</u> entrichtet ohne Anrechnung von Versicherungsleistungen den vollen Lohn für den laufenden Monat und die vier dem <u>dem</u> Todesmonat folgenden Monate, wenn die Mitarbeiterin oder <u>die/der Mitarbeitende</u> folgende Personen hinterlässt: a) die Ehegattin oder ständige Lebenspartnerin bzw. den Ehegatten oder ständigen Lebenspartner <u>Konkubinatspartner, die seit mindestens drei Jahren im gleichen Haushalt leben lebt</u>, oder eine Person in eingetragener Partnerschaft; b) Kinder, für die ein Anspruch auf Kinder- bzw. Ausbildungszulage besteht.
² Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Stundenlohn ist für die Berechnung der in den letzten 12 Monaten bezogene Lohn massgebend.	² Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern <u>Mitarbeitenden</u> im Stundenlohn ist für die Berechnung der in den letzten zwölf Monaten bezogene Lohn massgebend.
Art. 40 Pensionskasse ¹ Die Angestellten haben sich beim Stellenantritt der Pensionskasse Energie (PKE, Leistungsprimat) resp. der Vorsorgestiftung Energie (Beitragsprimat) anzuschliessen und sich ihren Bestimmungen zu unterziehen. Die Pensionskassenzugehörigkeit richtet sich nach dem Anstellungsvertrag. Über Ausnahmen entscheidet der Gemeinderat.	§ 40 Pensionskasse ¹ Die Angestellten <u>Mitarbeitenden</u> haben sich beim Stellenantritt der Pensionskasse Energie (PKE, Leistungsprimat) resp. der Vorsorgestiftung Energie (Beitragsprimat) anzuschliessen, <u>bei der die Gemeinde versichert ist</u>, und sich ihren Bestimmungen zu unterziehen. Die Pensionskassenzugehörigkeit richtet sich nach dem Anstellungsvertrag. Über Ausnahmen entscheidet der Gemeinderat.
² Die Kosten und Leistungen richten sich nach den Regelungen in der Anschlussvereinbarung und im Versicherungsplan.	² Die Kosten und Leistungen richten sich nach den Regelungen in der Anschlussvereinbarung und im Versicherungsplan.
³ An den ordentlichen Jahresbeiträgen beteiligt sich die Gemeinde mit 60 %; die Angestellten bezahlen 40 %.	³ An den ordentlichen Jahresbeiträgen beteiligt sich die Gemeinde mit 60 %, die Angestellten bezahlen 40 % <u>beteiligen sich die Arbeitgeberin und die Mitarbeitenden. Die Aufteilung regelt der Gemeinderat mit separatem Beschluss.</u>

Personalreglement aktuell	Personalreglement neu
⁴ Die Beiträge der Versicherten werden von der Besoldung abgezogen.	⁴ Die Beiträge der Versicherten werden von der Besoldung abgezogen.
VII. ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN	VII. ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN
Art. 41 Rentenbezüger/innen Rentner und Rentnerinnen haben ausschliesslich Anspruch auf Auszahlung der Teuerungszulage mit Stand Ende 1997. Vorbehalten bleibt eine besondere Regelung der Pensionskasse.	§ 41 Rentenbezüger/innen <u>Rentenbeziehende</u> Rentner und Rentnerinnen <u>Rentenbeziehende</u> haben ausschliesslich Anspruch auf Auszahlung der Teuerungszulage mit Stand Ende 1997. Vorbehalten bleibt eine besondere Regelung der Pensionskasse.
Art. 42 Besoldungsgarantie ¹ Für die im Zeitpunkt der Inkraftsetzung des neuen Besoldungsreglementes gültigen Grundbesoldungen, wird der Besitzstand gewährleistet.	Art. 42 Besoldungsgarantie ¹ Für die im Zeitpunkt der Inkraftsetzung des neuen Besoldungsreglementes gültigen Grundbesoldungen, wird der Besitzstand gewährleistet.
² Vorbehalten bleiben individuelle Änderungen durch allfällige Neueinstufungen. Vorbehalten bleiben auch generelle Lohnreduktionen.	² Vorbehalten bleiben individuelle Änderungen durch allfällige Neueinstufungen. Vorbehalten bleiben auch generelle Lohnreduktionen.
Art. 43 Übergangsregelung Der Gemeinderat erlässt für Art. 31 eine Übergangsregelung.	Art. 43 Übergangsregelung Der Gemeinderat erlässt für Art. 31 eine Übergangsregelung.

Personalreglement aktuell	Personalreglement neu
Art. 44 Personalkommission Zur Vorbereitung von allgemeinen Personalfragen wählt der Gemeinderat eine aus 9 Mitgliedern bestehende Personalkommission. Davon werden 4 als Arbeitnehmersvertreter/innen von den ständigen Angestellten vorgeschlagen. Als Arbeitgebervertreter/innen werden Mitglieder aus Gemeinderat, Einwohnerrat und der Privatwirtschaft berücksichtigt.	§ 44 42 Personalkommission Zur Vorbereitung von allgemeinen Personalfragen wählt der Gemeinderat eine aus 9 Mitgliedern bestehende Personalkommission. Davon werden 4 als Arbeitnehmersvertreter/innen von den ständigen Angestellten <u>Mitarbeitenden</u> vorgeschlagen. Als Arbeitgebervertreter/innen werden Mitglieder aus Gemeinderat, Einwohnerrat und der Privatwirtschaft berücksichtigt.
Art. 45 Inkrafttreten ¹ Dieses Reglement ersetzt das Dienst- und Besoldungsreglement vom 1. Januar 1990.	§ 45 43 Inkrafttreten ¹ Dieses Reglement ersetzt das Personalreglement vom <u>30. Januar 1997</u> 1. Januar 1990.
² Das Personalreglement tritt am 1. Januar 1998 in Kraft.	² Das Personalreglement tritt am 1. Januar 1998 <u>2020</u> in Kraft.