
Personalreglement

Vom 30. Januar 1997

Der Einwohnerrat

beschliesst:

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 1

¹ Dieses Reglement gilt für das von der Anstellungsbehörde fest ange- Geltungsbe-
stellte Personal der Gemeinde Wettingen und des Elektrizitäts- und Was- reich
serwerkes 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.¹

³ Aufgehoben¹

⁴ Das Anstellungsverhältnis des Personals ist öffentlich-rechtlicher Natur; es wird durch die Anstellung und deren Annahme oder durch den Anstellungsvertrag begründet.

⁵ Soweit dieses Reglement keine abweichenden Regelungen enthält, gelten subsidiär die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts über den Einzelarbeitsvertrag (Art. 319 ff. OR).¹

II. ENTSTEHUNG, DAUER UND BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

Art. 2

Das Personal wird durch den Gemeinderat eingestellt. Er kann einer Ver- Anstellungs-
waltungsabteilung das Recht zur Anstellung von nichtständigem Personal behörde
einräumen.

¹ Gemäss Beschluss vom 4. September 2008 des Einwohnerrates
Stand: 1. Januar 2009

Art. 3Anstellung/
Wahl

¹ Das Personal wird grundsätzlich auf unbestimmte Zeit angestellt.

² Aufgehoben¹

Art. 4

Probezeit

¹ Die ersten drei Monate gelten als Probezeit.¹

² Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig auf das Ende der nachfolgenden Kalenderwoche aufgelöst werden.

Art. 5Kündigung/Fris-
ten

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) aufgehoben¹

d) aufgehoben¹

Art. 6Kündigungs-
schutz

Dem von einer Kündigung betroffenen Personal steht ein Anhörungsrecht zu.¹

Art. 7²

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.

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.

³ Wer nach mindestens fünfzehn effektiv geleisteten Dienstjahren bei der Gemeinde vorzeitig pensioniert wird, hat Anspruch auf eine Übergangsrrente in der Höhe der maximalen AHV-Rente. Bei einer vorzeitigen Pensionierung von über zwei Jahren bleibt die Übergangsrrente auf zwei AHV-Renten beschränkt und die monatliche Übergangsrrente 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 Übergangsrrente anteilmässig. Der für die Übergangsrrente 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.

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 Übergangsrrente gemäss Abs. 3.

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

Art. 8

Über die Schaffung neuer Funktionen und Stellen entscheidet der Einwohnerrat mit dem Budget oder aufgrund einer Vorlage des Gemeinderates. Schaffung neuer Stellen

Art. 9

Dem Personal wird bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder auf Verlangen ein Arbeitszeugnis oder eine Arbeitsbestätigung ausgestellt. Arbeitszeugnis

Art. 10

¹ Neu zu besetzende Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben. Öffentliche Ausschreibung
² Die Ausschreibung kann unterbleiben, wenn die Stelle intern oder auf dem Berufungsweg besetzt wird.

III. RECHTE DES PERSONALS¹**Art. 10 a¹**

¹ Die Arbeitgeberin trifft die erforderlichen Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönliche Integrität des Personals und erlässt dazu ein separates Reglement. Persönlichkeitschutz
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.
³ Die Arbeitgeberin schützt das Personal vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen Dritter, die im Zusammenhang mit ihren Aufgabenerfüllung gegen sie erhoben werden.

Art. 10 b¹

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. Anlaufstelle in Konfliktsituationen

IV. PFLICHTEN DES PERSONALS**Art. 11**

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. Allgemeine Pflichten
² Das Personal darf nichts unternehmen, was dem Ansehen der Gemeinde schadet. Geheimnisse, die Angestellte aufgrund ihrer Tätigkeit erfahren, dürfen nicht preisgegeben werden.

Art. 12

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. Nebenbeschäftigung

²Für 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.¹

Art. 13

Unvereinbarkeit Angestellte, die dem Personalreglement der Gemeinde unterstehen, dürfen nicht gleichzeitig dem Gemeinderat, 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.

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.

² Der Gemeinderat erlässt ein Reglement über die Arbeitszeit und die Teilzeitbeschäftigung.

Art. 16

Überzeit Wenn es der Arbeitsanfall erfordert, kann das Personal durch den zuständigen Vorgesetzten zur Leistung von Überzeit verpflichtet werden.

Art. 17¹

Wohnsitz Aufgehoben

Art. 18

Haftung Die Angestellten haften gegenüber der Gemeinde für Schaden, den sie 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.

² Angestellte, gegen die ein Disziplinarverfahren eingeleitet wird, sind anzuhören, und sie sind berechtigt, einen Beistand beizuziehen. Der Entscheidung, in welchem eine Massnahme angeordnet wird, ist ihnen mit einer Begründung zuzustellen.

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

V. BESOLDUNG

Art. 20¹

Der Gemeinderat stuft das Personal entsprechend seiner Funktion - ge- Einreihung
mäss der im Anhang 2 enthaltenen Stellenstruktur, Stufenumschreibung
und Gehaltsbänder, ein.

Art. 21³

¹ Die im Anhang 3 wiedergegebene Tabelle umfasst für jede der zehn Be- Basisbesoldung
soldungsstufen die minimalen und maximalen Jahresbesoldungen bei
vollem Beschäftigungsgrad.

² Die Basisbesoldung wird in 13 Monatslöhnen ausbezahlt.

Art. 22⁴

¹ Der Gemeinderat beantragt dem Einwohnerrat eine allenfalls vorgese- Besoldungsan-
hene Gehaltsanpassung für das folgende Jahr im Rahmen des Voran-
schlages. passung

Diese kann sich aus einer generellen und einem individuellen bzw. leis-
tungsbezogenen Anteil zusammensetzen.

Der generelle Anteil berücksichtigt die Kriterien:

- Entwicklung der Lebenshaltungskosten
- allgemeine wirtschaftliche Situation
- Finanzlage der Gemeinde
- regionale Arbeitsmarktlage

² 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 be-
schlossen 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.

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.

Art. 23

Der Gemeinderat ist ermächtigt, ausserordentliche Einzel- oder Teamleis- Besondere
tungen mit einer einmaligen Anerkennungsprämie abzugelten. Leistungen

Art. 24

¹ Dem Personal wird der 13. Monatslohn in der Regel im Monat November 13. Monatslohn
ausbezahlt.

³ Gemäss Beschluss vom 3. Mai 2007 des Einwohnerrates

⁴ Abs. 1 und 2 gemäss Beschluss vom 4. September 2008 des Einwohnerrates

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.

Art. 26

Überzeit ¹ Durch die Vorgesetztenstelle angeordnete Überzeit ist grundsätzlich zu kompensieren.

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.

⁴ Für Nachtdienste der Gemeindepolizei werden besondere Entschädigungen ausgerichtet, deren Höhe vom Gemeinderat festgelegt wird.

Art. 27¹

Kinderzulage 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.

Art. 29

Leistungsbeurteilung ¹ Die Vorgesetzten führen periodisch, mindestens einmal jährlich mit jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter ein Beurteilungsgespräch gemäss Richtlinien des Gemeinderates durch.

² Dem Personal steht ein Überprüfungsrecht zu.

Art. 30¹

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.

Art. 31¹

Treueprämie ¹ Als Anerkennung für die Treue erhält das Personal ab dem 10. Dienstjahr (Lehrjahre werden nicht angerechnet) nach folgender Anzahl Jahre folgende Prämie:

5 Jahre	Fr. 1'000.00
10 Jahre	1/2 Monatsgehalt
15 Jahre	3/4 Monatsgehalt
20 Jahre	1 Monatsgehalt
25 Jahre	1 Monatsgehalt
30, 35, 40 Jahre	2 Wochen Ferien

² 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.

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.

VI. FERIEN, FEIERTAGE, URLAUB, FÜRSORGE

Art. 32⁵

¹ Bis und mit 20. Altersjahr:	25 Tage	Ferien
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	

² Das Personal der Besoldungsstufe 8, 9 und 10 hat 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.

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.

⁵ Aufgehoben¹

Art. 33

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

Art. 34

¹ Bei nachstehenden Anlässen besteht Anspruch auf einen bezahlten Urlaub in folgendem Umfange:¹

- | | |
|---|--------|
| - Eigene Hochzeit oder eigene Eintragung der Partnerschaft | 2 Tage |
| - Hochzeit oder Eintragung der Partnerschaft eines eigenen Kindes | 1 Tag |

⁵ Absätze 1 und 2 gemäss Beschluss vom 12. Mai 2005 des Einwohnerrates

- 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)

² Über weiteren bezahlten Urlaub entscheidet, wenn dieser bis zu 3 Tagen dauert, der Gemeindeammann, wenn dieser weiter geht, der Gemeinderat.

³ Der Gemeindeammann kann unbezahlten Urlaub bis zu einem Monat gewähren. Über die Gewährung von Urlaub von mehr als 1 Monat entscheidet der Gemeinderat.

⁴ Die Personalversicherungsprämien übernimmt bei einem unbezahlten Urlaub das Personal. Über Ausnahmen entscheidet der Gemeinderat.

Art. 34 a¹

Vaterschaftsurlaub

¹ Dem Mitarbeiter wird in den ersten sechs Monaten ab dem Tag der Geburt des Kindes ein bezahlter Urlaub von zehn Arbeitstagen gewährt.

² Der Anspruch reduziert sich anteilmässig bei einer Teilzeitbeschäftigung.

Art. 35¹

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.

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.¹

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.

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.

⁴ Der ausbezahlte Lohn darf gesamthaft nicht weniger betragen als die Leistungen der von der Gemeinde abgeschlossenen Versicherungen ausmachen.

Art. 37

¹ Aufgehoben¹

² Das Personal ist im Rahmen des Unfallversicherungsgesetzes UVG gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert. Die Prämien bezahlt die Arbeitgeberin.

³ Lohnersatzzahlungen fallen der Gemeinde zu, solange Angestellte eine Besoldung gemäss Art. 36 erhalten.

Kranken- und Unfallversicherung

Art. 38

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.

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.

⁴ Die Leistungen gemäss Erwerbsersatzordnung fallen an die Arbeitgeberin.

⁵ Taggeldentschädigungen der Feuerwehr und des Zivilschutzes fallen an die Arbeitgeberin, sofern die Dienstleistungen während der Arbeitszeit erfolgen.

Besoldung bei Militärdienst und anderen Dienstleistungen

Art. 39¹

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.

² Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Stundenlohn ist für die Berechnung der in den letzten 12 Monaten bezogene Lohn massgebend.

Besoldungsnachgenuss

Art. 40³

- 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.
- 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 %.
- ⁴ Die Beiträge der Versicherten werden von der Besoldung abgezogen.

VII. ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN**Art. 41**

- Rentenbezü-
ger/innen
- Rentner und Rentnerinnen haben ausschliesslich Anspruch auf Auszahlung der Teuerungszulage mit Stand Ende 1997. Vorbehalten bleibt eine besondere Regelung der Pensionskasse.

Art. 42

- Besoldungsga-
rantie
- 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.

Art. 43

- Übergangsre-
gelung
- Der Gemeinderat erlässt für Art. 31 eine Übergangsregelung.

Art. 44

- Personalkom-
mission
- Zur Vorbereitung von allgemeinen Personalfragen wählt der Gemeinderat eine aus 9 Mitgliedern bestehende Personalkommission. Davon werden 4 als Arbeitnehmervertreter/innen von den ständigen Angestellten 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.
- ² Das Personalreglement tritt am 1. Januar 1998 in Kraft.

Wettingen, 30. Januar 1997

NAMENS DES EINWOHNERATES
Der Präsident
Felix Feiner
Der Protokollführer
Karl Meier