

## **Reglement für das vertraglich angestellte Personal der Gemeinde Wettingen**

Vom 21. Dezember 2000

*Der Gemeinderat,*

gestützt auf Art. 1 Abs. 1 des Personalreglementes vom 30. Januar 1997<sup>1</sup>,  
*beschliesst:*

### **I. Allgemeine Bestimmungen**

#### **§ 1**

<sup>1</sup> Dieses Reglement gilt für

- a) Personal, das nicht gemäss Personalreglement gewählt werden kann;
- b) Personal im Stundenlohn;
- c) Praktikanten.

Geltungs-  
bereich

<sup>2</sup> Nicht unter dieses Reglement fallen

- a) durch die Gemeinde Wettingen für Zusatzstunden entschädigtes Lehrpersonal;
- b) Berufslernende;<sup>2</sup>
- c) Kurzpraktikanten (Praktikumsdauer bis zu 3 Monaten);
- d) kurzfristig beschäftigtes Hilfspersonal (in der Regel bis zu 1 Monat).

#### **§ 2**

Soweit dieses Reglement keine abweichenden Bestimmungen enthält, Obligationen gelten für das Anstellungsverhältnis die Vorschriften des Schweizerischen <sup>recht</sup> Obligationenrechts über den Arbeitsvertrag<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> GR 020.000

<sup>2</sup> Gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 24. Juli 2008

<sup>3</sup> SR 220

## II. Pflichten des Personals

### § 3

Schweigepflicht Das Personal untersteht für die Dauer und nach der Auflösung des Anstellungsverhältnisses der Schweigepflicht.

### § 4

Absenzen<sup>1</sup> Ist das Personal am Erscheinen zur Arbeit verhindert, so hat es dies unter Angabe des Grundes sofort seiner vorgesetzten Person zu melden.

<sup>2</sup> Für Absenzen infolge Krankheit oder Unfall ist in der Regel nach dem dritten Tag ein ärztliches Zeugnis vorzulegen.

### § 5

Pensionskasse<sup>1</sup> Das Personal, das sich gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge (BVG)<sup>4</sup> obligatorisch versichern muss, ist verpflichtet, derjenigen Pensionskasse beizutreten, welcher die Gemeinde Wettingen angehört.

<sup>2</sup> Für die daraus erwachsenden Rechte und Pflichten sind die Statuten und Versicherungsbedingungen der Versichererin massgebend.

## III. Rechte des Personals

### § 6

Entlohnung Die Entlohnung und die Art der Auszahlung werden im Anstellungsvertrag geregelt.

### § 7

Besoldungserhöhung<sup>1</sup> Die Löhne werden jährlich um mindestens den Satz der generellen Besoldungsanpassung erhöht, welcher jeweils vom Gemeinderat für das Personal der Gemeinde Wettingen festgelegt wird.

<sup>2</sup> Die vorstehende Regelung gilt nicht für das befristet angestellte Personal im Stundenlohn.

### § 8

Kinderzulage Für jedes Kind wird eine Kinder- bzw. Ausbildungszulage mindestens in der Höhe der geltenden kantonalen gesetzlichen Regelung ausbezahlt.<sup>2</sup>

---

<sup>4</sup> SR 831.40

**§ 9<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Als Anerkennung für die Treue erhält das Personal ab dem 10. Dienst- Treueprämie Jahr (Lehrjahre werden nicht angerechnet) nach folgender Anzahl Jahre folgende Prämie:

- 10 Jahre 1/2 Monatsgehalt
- 15 Jahre  $\frac{3}{4}$  Monatsgehalt
- 20 Jahre 1 Monatsgehalt
- 25 Jahre 1 Monatsgehalt
- 30, 35, 40 Jahre 2 Wochen Ferien

<sup>2</sup> Als Bemessungsgrundlage für die Treueprämie gilt das aktuelle Pensum. Bei unregelmässigen Pensen gilt der Durchschnitt des vergangenen Jahres.

<sup>3</sup> Die erforderlichen Dienstjahre müssen nicht ununterbrochen geleistet werden.

<sup>4</sup> Auf Wunsch der Angestellten und soweit es die dienstlichen Verhältnisse gestatten, kann anstelle des Barbeitrages die Treueprämie ganz oder teilweise in bezahltem Urlaub bezogen werden.

<sup>5</sup> Bei Pensionierungen und Austritten werden keine anteilmässigen Treueprämien ausbezahlt.

**§ 10**

<sup>1</sup> Bei Dienstleistungen im Militär sowie im Zivilschutz steht dem Personal die zur Auszahlung gelangende ordentliche Erwerbsausfallentschädigung zu. Militär- und Zivilschutz- dienst

<sup>2</sup> Für Personal gemäss § 1 Abs. 1 lit. a und c dieses Reglementes gilt die Regelung von Art. 38 Personalreglement.

**§ 11<sup>2</sup>**

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall wird der Lohn nach Berner Skala wie folgt weiterbezahlt: Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall

Dienstdauer	Lohnfortzahlung
bis 3 Monate	keine Lohnfortzah- lungspflicht
ab 3 bis 12 Monate	3 Wochen
im 2. Anstellungsjahr	4 Wochen
im 3. Anstellungsjahr	9 Wochen
im 4. Anstellungsjahr	9 Wochen
im 5. Anstellungsjahr	13 Wochen
im 6. Anstellungsjahr	13 Wochen
im 7. Anstellungsjahr	13 Wochen
im 8. Anstellungsjahr	13 Wochen
im 9. Anstellungsjahr	13 Wochen
im 10. Anstellungsjahr	17 Wochen
im 11. Anstellungsjahr	17 Wochen

im 12. Anstellungsjahr	17 Wochen
im 13. Anstellungsjahr	17 Wochen
im 14. Anstellungsjahr	17 Wochen
im 15. Anstellungsjahr	22 Wochen
im 16. Anstellungsjahr	22 Wochen
im 17. Anstellungsjahr	22 Wochen
im 18. Anstellungsjahr	22 Wochen
im 19. Anstellungsjahr	22 Wochen
im 20. Anstellungsjahr	26 Wochen
im 21. - 24. Anstellungsjahr	26 Wochen
im 25. - 29. Anstellungsjahr	30 Wochen
im 30. - 34. Anstellungsjahr	33 Wochen
im 35. - 39. Anstellungsjahr	39 Wochen
im 40. Anstellungsjahr	39 Wochen

<sup>2</sup> Beim Personal im Stundenlohn gilt für die Bemessung des auszurichtenden Lohnes der durchschnittliche Verdienst in den letzten 12 Monaten vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit. Bei Arbeitsunfähigkeit im 1. Dienstjahr gilt als Grundlage der bisherige durchschnittliche Verdienst.

Lohnzahlung  
bei Schwan-  
gerschaft

<sup>3</sup> 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.

## § 12

Versicherung

<sup>1</sup> Personal mit mindestens 8 Arbeitsstunden pro Woche ist im Rahmen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG)<sup>5</sup> gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfall versichert. Die Prämien werden von der Arbeitgeberin getragen.

<sup>2</sup> Personal mit weniger als 8 Arbeitsstunden pro Woche ist im Rahmen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) nur gegen Betriebsunfälle versichert. Die Prämien werden von der Arbeitgeberin getragen.

## § 13

Ferien

<sup>1</sup> Für Personal gemäss § 1 Abs. 1 lit. a und c dieses Reglementes gelten folgende Regelungen:

- Bis und mit 20. Altersjahr 5 Wochen
- Vom 21. bis zum vollendeten 49. Altersjahr 4 Wochen
- Vom Kalenderjahr, in dem das 50. Altersjahr erreicht wird bis zum 59. Altersjahr 5 Wochen
- Vom Kalenderjahr, in dem das 60. Altersjahr erreicht wird 6 Wochen

<sup>2</sup> Ferien sind im Einverständnis mit den Vorgesetzten festzulegen.

---

<sup>5</sup> SR 832.20

<sup>3</sup> Bei Krankheit, Unfall oder Militärdienst bis zu drei Monaten innerhalb eines Jahres (nicht Kalenderjahr) erfolgt keine Anrechnung an den Ferienanspruch. Für jede weitere Woche Arbeitsabwesenheit infolge Krankheit, Unfall oder Militärdienst kann der Ferienanspruch um 1/52 gekürzt werden.

<sup>4</sup> Der jährliche Ferienanspruch muss bis Ende März des folgenden Jahres bezogen werden. Eine Abgeltung der Ferien durch Geldleistungen ist nicht möglich.

<sup>5</sup> Beim Personal gemäss § 1 Abs. 1 lit. b dieses Reglementes werden Ferien und Feiertage im Anstellungsvertrag geregelt.

## § 14

An den nachfolgend genannten Feiertagen wird in der öffentlichen Verwaltung und in den kommunalen Betrieben nicht gearbeitet: Feiertage

Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Weihnachtstag und Stefanstag

## § 15

<sup>1</sup> Bei nachstehenden Anlässen besteht Anspruch auf einen bezahlten Urlaub in folgendem Umfange:<sup>2</sup>

- 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)

<sup>2</sup> Über weiteren bezahlten Urlaub entscheidet, wenn dieser bis zu drei Tagen dauert, der Gemeindeammann, wenn dieser weiter geht, der Gemeinderat.

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

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

## Art. 15 a<sup>2</sup>

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

<sup>2</sup> Der Anspruch reduziert sich anteilmässig bei einer Teilzeitbeschäftigung.

## IV. Beendigung des Anstellungsverhältnisses

### § 16

Kündigungsfrist während der Probezeit Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden.

### § 17

Kündigungsfristen nach Ablauf der Probezeit <sup>1</sup> Hat das Anstellungsverhältnis weniger als 1 Jahr gedauert, so kann es auf Ende des auf die Kündigung folgenden Monats gekündigt werden.  
<sup>2</sup> Hat das Anstellungsverhältnis mehr als ein Jahr gedauert, so kann es im 2. bis und mit 9. Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von 2 Monaten und nachher mit einer solchen von 3 Monaten gekündigt werden.

## V. Schluss- und Übergangsbestimmungen

### § 18

Rechtsschutz Streitigkeiten in Personal- und Lohnfragen werden im Klageverfahren durch das Personalrechtsgericht<sup>6</sup> des Kantons entschieden.

### § 19

Inkrafttreten Dieses Reglement tritt auf den 1. Januar 2001 in Kraft.

### § 20

Anpassen bestehender Vertragsverhältnisse Auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens werden alle bestehenden Anstellungsverträge den Vorschriften des vorliegenden Reglementes angepasst.

Wettingen, 21. Dezember 2000

NAMENS DES GEMEINDERATES

Der Gemeindeammann  
 Dr. Karl Frey

Der Gemeindeschreiber-Stv.  
 Urs Blickenstorfer

---

<sup>6</sup> SAR 165.100