



Personalreglement der Gemeinde Neuenhof

**vom
1. Januar 2024**

Inhaltsverzeichnis

	§
I. Allgemeine Bestimmungen	
Geltungsbereich	1
Anstellungsverhältnis	2
Anstellungsbehörde, öffentliche Ausschreibung	3
II. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses	
Probezeit	4
Kündigungsfristen / Schriftlichkeit	5
Ordentliche Kündigung	6
Fristlose Kündigung	7
Folgen bei Verletzung der Bestimmungen über die Auflösung	8
Vorsorgeeinrichtung	9
Ordentliche Pensionierung	10
Vorzeitige Pensionierung durch Personal	11
Vorzeitige Pensionierung durch Arbeitgeberin	12
Übergangsrente bei vorzeitiger Pensionierung	13
III. Pflichten des Personals	
Allgemeines	14
Aufgabenbereich	15
Arbeitszeit	16
Haftung	17
Geschenkannahmeverbot	18
IV. Rechte des Personals	
Gehaltsfestlegung	19
Einreihung	20
Gehaltsanpassungen	21
Prämien	22
Leistungsbeurteilung	23
Aus- und Weiterbildung	24
Nebenbeschäftigung, öffentliche Ämter	25
Arbeitszeugnis, Arbeitsbestätigung	26
Kinderzulagen	27
Treueprämien	28
Spesen und Entschädigungen	29
Leistungen während Krankheit und Unfall	30
Gehalt bei Schwangerschaft und Mutterschaft, Vaterschaftsurlaub	31

Gehalt während Militär- und anderen Dienstleistungen	32
Gehalt nach Todesfall	33
Ferien	34
Feiertage	35
Urlaub	36
Information, Mitsprache	37
Persönlichkeitsschutz	38

V. Schlussbestimmungen

Besoldungsbänder, Anpassungen	39
Beschwerdeverfahren	40
Übergangsregelung	41
Inkraftsetzung, Aufhebung bisheriges Recht	42

Anhänge

Gehaltskonzept	Anhang 1
Stellenstruktur	Anhang 2
Gehaltsstruktur mit 8 Stufen	Anhang 3
Gehaltsband 1 + 2	Anhang 4.1
Gehaltsband 3 + 4	Anhang 4.2
Gehaltsband 5 + 6	Anhang 4.3
Gehaltsband 7 + 8	Anhang 4.4
Übergangsregelung zu § 42 Abs. 2	

Ingress Die Einwohnergemeinde Neuenhof beschliesst gestützt auf § 20 Abs. 2 lit. I) des Gesetzes über die Einwohnergemeinden vom 19. Dezember 1978 (Gemeindegesetz) und der Gemeindeordnung vom 5. Oktober 2021:

I. Allgemeine Bestimmungen

Präambel Die in diesem Reglement verwendeten Personenbezeichnungen gelten in der Regel für alle Geschlechter.

Geltungsbereich

§ 1

¹ Dieses Reglement gilt für das mit Voll- oder Teilpensen angestellte Personal.

² Nicht diesem Reglement, sondern dem Privatrecht (Art. 319 ff. OR) unterliegt das Arbeitsverhältnis von

- ♦ Aushilfen und befristet Beschäftigten
- ♦ Praktikantinnen und Praktikanten
- ♦ im Stundenlohn Beschäftigten

Das Arbeitsverhältnis wird durch einen Anstellungsvertrag begründet.

Die Ansätze und Nebenleistungen werden in der Verordnung geregelt.

³ Ebenfalls nicht diesem Reglement unterliegt das Anstellungsverhältnis von nebenamtlichen Funktionärinnen und Funktionären. Der Aufgabenbereich und das Arbeitsverhältnis werden durch einen Gemeinderatsbeschluss begründet.

⁴ Lernende werden mit separatem Lehrvertrag angestellt.

Anstellungsbehörde, öffentliche Ausschreibung

§ 3

¹ Das Personal wird durch den Gemeinderat angestellt.

² Der Gemeinderat kann Anstellungen delegieren.

³ Offene Stellen werden in der Regel öffentlich ausgeschrieben.

⁴ Dem Gemeinderat wird die Kompetenz eingeräumt, innerhalb der bestehenden Dienstbereiche Personalaufstockungen von maximal einer 50 %-Stelle pro Dienstbereich vorzunehmen. Für Erhöhungen, die über diese Limite hinausgehen, und für die Schaffung neuer Dienstbereiche bleibt die Gemeindeversammlung zuständig. Im jährlich der Gemeindeversammlung vorzulegenden Stellenplan sind die entsprechenden Veränderungen auszuweisen.

II. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Probezeit	§ 4 Die Probezeit für das Personal beträgt drei Monate. Sie kann um höchstens drei Monate verlängert werden.				
Kündigungs- fristen, Schriftlichkeit	§ 5 ¹ Das Arbeitsverhältnis kann beidseitig schriftlich und unter Einhaltung nachfolgender Fristen gekündigt werden: <table><tr><td>Während der Probezeit</td><td>4 Wochen auf das Ende einer Kalenderwoche</td></tr><tr><td>Nach der Probezeit</td><td>3 Monate auf Monatsende</td></tr></table> ² Für spezielle Funktionen kann im Anstellungsvertrag eine andere Kündigungsfrist vereinbart werden.	Während der Probezeit	4 Wochen auf das Ende einer Kalenderwoche	Nach der Probezeit	3 Monate auf Monatsende
Während der Probezeit	4 Wochen auf das Ende einer Kalenderwoche				
Nach der Probezeit	3 Monate auf Monatsende				
Ordentliche Kündigung	§ 6 ¹ Die Kündigung durch den Gemeinderat kann nur ausgesprochen werden, wenn sachlich zureichende Gründe vorliegen, namentlich: a) Aufhebung der Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen. In diesen Fällen ist der betroffenen Person nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten, die ihren Fähigkeiten und Erfahrungen entspricht; b) mangelnde Eignung für die im Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit; c) Mängel in der Leistung oder im Verhalten, die sich trotz schriftlicher Mahnung während der angesetzten Bewährungszeit fortsetzen; d) mangelnde Bereitschaft während der Bewährungszeit, die im Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit oder eine zumutbare andere Arbeit zu verrichten. ² Vorbehalten bleiben die verfassungsrechtlichen Grundsätze, namentlich das Verbot der Willkür, das Gebot von Treu und Glauben und der Grundsatz der rechtsgleichen Behandlung. ³ Vor Erlass einer Kündigung ist die betroffene Person anzuhören. ⁴ Die Kündigung durch den Gemeinderat erfolgt mit schriftlicher Begründung.				
Fristlose Kündigung	§ 7 Als Grund für die fristlose Auflösung gilt für beide Parteien jeder Umstand, der nach Schweiz. Obligationenrecht als wichtig gilt. Dabei ist OR Artikel 337 ff. anzuwenden.				
Folgen bei Verletzung der Bestimmungen über die Auflösung	§ 8 Erweist sich eine Kündigung nachträglich als widerrechtlich, hat die betreffende Person Anspruch auf Entschädigung. Diese bemisst sich nach den Bestimmungen des OR über die missbräuchliche Kündigung.				

Vorsorge- einrichtung	§ 9 ¹ Das Personal ist verpflichtet, derjenigen Pensionsversicherung als Mitglied beizutreten, welcher die Gemeinde Neuenhof angehört. ² Für die daraus erwachsenden Rechte und Pflichten sind deren Anschlussverträge und Vorsorgereglemente massgebend.
Ordentliche Pensionierung	§ 10 Das Personal wird bei Erreichen des ordentlichen AHV-Alters pensioniert.
Vorzeitige Pensionierung durch Personal	§ 11 ¹ Das Personal hat das Recht, die vorzeitige Pensionierung fünf Jahre vor der ordentlichen Pensionierung zu verlangen. ² Die vorzeitige Pensionierung ist mindestens ein Jahr im Voraus anzukündigen.
Vorzeitige Pensio- nierung durch Ar- beitgeberin	§ 12 ¹ Die Arbeitgeberin ist ihrerseits berechtigt, die vorzeitige Pensionierung bis zu zwei Jahre vor der ordentlichen Pensionierung zu verlangen. ² Die vorzeitige Pensionierung ist durch die Arbeitgeberin mindestens ein Jahr im Voraus anzukündigen. ³ Falls die Arbeitgeberin die vorzeitige Pensionierung verlangt, erhält das Personal in jedem Fall die Übergangsrente gemäss § 13 Abs.1 und 2.
Übergangsrente bei vorzeitiger Pensionierung	§ 13 ¹ Wer nach mindestens 10 Dienstjahren bei der Gemeinde vorzeitig pensioniert wird, hat Anspruch auf eine Übergangsrente. Sie entspricht für ihre gesamte Dauer, bis zum Erreichen des ordentlichen AHV-Alters, insgesamt höchstens dem doppelten Betrag der maximalen AHV-Altersjahresrente und darf jährlich den Betrag der maximalen AHV-Altersjahresrente nicht übersteigen. ² Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich die Höhe der Übergangsrente anteilmässig. Für die Festlegung des Teilpensums gilt der Durchschnitt der Pensen der letzten fünf Jahre. ³ Der für die Übergangsrente zur Verfügung gestellte Betrag wird in monatlichen Rentenbeträgen ausbezahlt. Der Anspruch auf eine Übergangsrente entsteht nicht oder erlischt, wenn nach der vorzeitigen Pensionierung einer Teilzeitarbeit von mehr als einem halben Pensum nachgegangen oder Unterstützung der Arbeitslosenversicherung bezogen wird. ⁴ Die bis zum ordentlichen AHV-Rentenalter noch fälligen AHV-Beiträge sind durch das pensionierte Personal zu entrichten. In finanziellen Härtefällen kann der Gemeinderat einen Beitrag dazu ausrichten.
Abgangsentschädigung bei unverschulde- ter Auflösung des Arbeits- verhältnisses	⁵ Wird einem mindestens 50-jährigen Mitarbeiter nach mehr als 20 Dienstjahren resp. einem 55-jährigen Mitarbeiter mit mehr als 10 Dienstjahren ohne sein Verschulden gekündigt, hat er, unter Anrechnung einer allfälligen Entlassungsrente der Pensionsversicherung, Anspruch auf eine Abgangsentschädigung in der Höhe von sechs Monatsgehältern.

III. Pflichten des Personals

Allgemeines

§ 14

¹ Das Personal ist verpflichtet, die ihm übertragenen Arbeiten gewissenhaft und effizient auszuführen sowie die Interessen der Arbeitgeberin zu wahren. Über die dienstlichen Angelegenheiten ist das Amtsgeheimnis zu wahren. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

² Nach aussen hat das Personal alles zu unterlassen, was das Vertrauen in die Behörden und in die Verwaltung ungünstig beeinflussen könnte.

Aufgabenbereich

§ 15

¹ Die Aufgaben und die organisatorische Eingliederung werden in einer Stellenbeschreibung geregelt.

² Das Personal kann verpflichtet werden, Arbeiten auszuführen, für die es nicht ausdrücklich angestellt worden ist, soweit ihm dies aufgrund der Voraussetzungen und Fähigkeiten sowie der bisherigen Tätigkeit zugemutet werden kann.

³ Grundsätzlich besteht die Stellvertretungspflicht ohne zusätzliche Entschädigung. In Ausnahmesituationen, längerer Dauer und stärkerer Mehrbelastung kann der Gemeinderat eine Entschädigung ausrichten.

Arbeitszeit

§ 16

¹ Die Arbeitszeit des Personals, die Regelung der Arbeitsmehrstunden und der Zuschläge für angeordnete Arbeit an Sonn- und Feiertagen sowie in der Nacht werden durch den Gemeinderat in der Arbeitszeitverordnung geregelt.

² Wenn es die Verhältnisse erfordern, kann das Personal auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit in Anspruch genommen werden.

Haftung

§ 17

Das Personal haftet für Schäden, die es absichtlich oder grobfahrlässig verursacht.

Geschenkannahmeverbot

§ 18

Dem Personal ist es untersagt, Geschenke oder andere Vorteile anzunehmen oder zu beanspruchen. Davon ausgenommen sind Gaben von geringem Wert. Im Zweifelsfall entscheidet der Gemeinderat.

IV. Rechte des Personals

Gehalts- festlegung

§ 19

¹ Das Personal wird für seine Arbeitsleistungen gemäss den im Anhang festgelegten Gehaltsbändern entlöhnt.

² Das Jahresgehalt wird in 13 gleichen Teilen monatlich ausgerichtet. Das 13. Monatsgehalt wird im November ausbezahlt.

³ Bei Aus- und Eintritt im Verlaufe eines Jahres oder im Todesfall wird das 13. Monatsgehalt anteilmässig ausgerichtet.

Einreihung

§ 20

¹ Der Gemeinderat reiht die Stellen gemäss der im Anhang enthaltenen Stellenstruktur und Stufenumschreibung und den Anforderungen gemäss den Stellenbeschreibungen ein.

² Eine wesentliche Veränderung der Aufgaben und/oder der Funktionen führt zu einer Neueinreihung der Stelle.

³ Sofern Mitarbeitende das massgebende Anforderungsprofil der Stellenbeschreibung nicht erfüllen, erfolgt eine tiefere Einreihung.

Gehaltsan- passungen

§ 21

¹ Der Gemeinderat beantragt eine allenfalls vorgesehene Gehaltsanpassung für das folgende Jahr im Rahmen des Voranschlages.

² Diese kann sich aus einem generellen und einem individuellen, leistungsbezogenen Anteil sowie einem strukturellen Anteil zusammensetzen.

³ Der generelle Anteil berücksichtigt die Kriterien:

- Entwicklung der Lebenskosten
- Allgemeine wirtschaftliche Situation
- Finanzielle Situation der Gemeinde

⁴ Die generelle Anpassung gilt in der Regel für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und führt zu einer entsprechenden Anpassung der Gehaltsbänder.

⁵ Die strukturelle Anpassung gilt in der Regel für alle Mitarbeitenden eines speziellen Sektors oder einer speziellen Altersgruppe, in welcher Anpassungsbedarf besteht, damit die Besoldungen marktgerecht aufgrund der Arbeitsmarktlage ausgerichtet werden können.

⁶ Der individuelle Anteil ist für die längerfristige Entwicklung innerhalb der Gehaltsbänder bestimmt. Folgende Kriterien sind dabei massgebend:

- Persönliche Leistungsbeiträge
- Kompetenzen der Mitarbeitenden (Fach-, Führungs- und Sozialkompetenz etc.)

⁷ Über die Aufteilung der Anteile entscheidet der Gemeinderat.

⁸ Der Gemeinderat kann bei wesentlicher Änderung der Arbeitsmarktlage die Gehaltsbänder entsprechend anpassen.

Prämien	§ 22 Der Gemeinderat kann ausserordentliche Einzel- oder Teamleistungen mit einer einmaligen Prämie honorieren.
Leistungsbeurteilung	§ 23 ¹ Die Vorgesetzten führen periodisch, mindestens jährlich, mit ihrem Personal ein Beurteilungs- und Förderungsgespräch durch. ² Einzelheiten werden in der Personalverordnung geregelt.
Aus- und Weiterbildung	§ 24 Der Gemeinderat fördert und unterstützt die Weiterbildung. Er kann dafür zusätzlich bezahlten Urlaub gewähren und/oder Kostenbeiträge leisten. Einzelheiten werden in der Personalverordnung geregelt.
Nebenbeschäftigung, öffentliche Ämter	§ 25 ¹ Die Wahrnehmung der persönlichen und politischen Rechte durch das Personal ist jederzeit möglich. ² Die Ausübung einer anderweitigen Erwerbstätigkeit gilt als Nebenbeschäftigung und ist der Abteilungsleitung und dem Personalchef schriftlich zu melden. ³ Für Nebenbeschäftigungen oder öffentliche Ämter, die das Personal während der Arbeitszeit beansprucht, seine Arbeitsleistung beeinträchtigt oder im Hinblick auf seine Tätigkeit zu Interessenkollisionen führen können, ist die Bewilligung des Gemeinderates einzuholen.
Arbeitszeugnis, Arbeitsbestätigung	§ 26 ¹ Der Arbeitnehmer kann jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht. ² Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hat sich die Arbeitsbestätigung auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken. ³ Arbeitszeugnisse und Arbeitsbestätigungen sind auf den Zeitpunkt des Austrittes auszustellen. Zwischenzeugnisse sind innert Monatsfrist zu erstellen.
Kinderzulagen	§ 27 Das Personal hat Anspruch auf die Kinderzulagen nach dem kantonalen Gesetz über Kinderzulagen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
Treueprämien	§ 28 ¹ Das Personal erhält folgende Treueprämien: • Nach Vollendung von 10 Dienstjahren 1 Monatsgehalt • Nach jeweils 5 weiteren Dienstjahren 1 Monatsgehalt ² Als Bemessungsgrundlage für die Treueprämie gilt das durchschnittliche Arbeitspensum der letzten 5 Dienstjahre.
Bemessungsgrundlage	³ Lehrjahre werden angerechnet. ⁴ Die erforderlichen Dienstjahre müssen nicht ununterbrochen geleistet werden.

Umwandlung in Ferien	⁵ Auf Begehren des Personals und soweit es die betrieblichen Verhältnisse erlauben, kann der Anspruch in bezahlten Urlaub umgewandelt werden. Ein Monatsgehalt entspricht 20 Arbeitstagen.
Bei Kündigung	⁶ Ist das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Dienstjubiläums gekündigt ist, wird keine Treueprämie ausgerichtet.
Bei Pensionierung	⁷ Bei Pensionierung wird die Treueprämie anteilmässig ausbezahlt.
Spesen und Entschädigungen	§ 29 Der Gemeinderat regelt die Spesen für externe Aufgaben und Pflichten sowie die weiteren Entschädigungen in der Personalverordnung.
Leistungen während Krankheit und Unfall	§ 30 ¹ Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall wird das Gehalt zu 100 % bis zur Bezugsberechtigung von IV- bzw. Pensionskassenleistungen oder längstens für die Dauer von 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen ausgerichtet, sofern der Arbeitnehmer bei Eintritt nicht krank war und der Versicherer damals keinen Vorbehalt wegen vorbestehender Krankheit erhoben hatte. ² Während der Probezeit gilt die Regelung nach OR. ³ Allfällige Lohnersatzansprüche gegenüber Dritten während der Lohnbezugsdauer bei Krankheit, Unfall und Niederkunft sind dem Arbeitgeber in der Höhe des ausbezahlten Gehaltes abzutreten. ⁴ Das Personal ist im Rahmen des UVG gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle (gegen letztere mit Ausnahme der Sonderisiken gemäss SUVA-Vorschriften) versichert. ⁵ Die Gemeinde schliesst für diese Leistungen Rückversicherungen mit beliebiger Deckungshöhe ab. Die Prämien für die Betriebsunfall- und die Krankentaggeldversicherung sowie die Nichtbetriebsunfallversicherung gehen voll zu Lasten der Gemeinde. ⁶ Der Gemeinde steht das Recht zu, die Arbeitsunfähigkeit durch einen Vertrauensarzt überprüfen zu lassen. ⁷ Bei unbezahlttem Urlaub von mehr als 30 Tagen ist es Sache des betroffenen Personals, rechtzeitig eine Versicherungsabrede (für die NBU) bzw. andere gewünschte Versicherungsverträge abzuschliessen. Die entsprechenden Beiträge und Prämien gehen voll zu Lasten des betroffenen Personals.
Gehalt bei Schwangerschaft und Mutterschaft, Vaterschaftsurlaub	§ 31 ¹ Der Mitarbeiterin wird während Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub das bisherige Gehalt während 16 Wochen bezahlt. ² Erfolgt die Geburt in den ersten 12 Monaten nach Antritt des Anstellungsverhältnisses, so gilt nur die gesetzliche Regelung für den Mutterschaftsurlaub im Umfang von 14 Wochen (98 Tage). ³ Dem Mitarbeiter wird 2 Wochen (10 Arbeitstage) Vaterschaftsurlaub gewährt; der Vaterschaftsurlaub ist innerhalb von 6 Monaten nach der Geburt des Kindes zu beziehen.

**Gehalt während
Militär- und
anderen Dienst-
leistungen**

§ 32

¹ Während der Dauer der Rekrutenschule, bei Beförderungsdiensten und bei übrigen Dienstleistungen von mehr als einem Monat Dauer innerhalb eines Jahres wird bei ledigen Personen ohne Unterstützungspflicht 50 % des Gehaltes ausgerichtet. Bei ledigen Personen mit Unterstützungspflicht oder verheirateten Personen werden 80 % des Gehaltes ausgerichtet.

² Für übrige Militärdienstleistungen innerhalb eines Kalenderjahres bis zu einem Monat Dauer wird das volle Gehalt ausgerichtet.

³ Diese Regelung gilt auch für den Zivildienst sowie für Zivilschutz- und den Feuerwehrdienst.

⁴ Erwerbsausfallentschädigungen fallen bei ganzer oder teilweiser Gehaltsfortzahlung der Gemeinde zu. Taggeldentschädigungen der Feuerwehr und des Zivilschutzes fallen an die Gemeinde, sofern die Dienstleistungen während der Arbeitszeit erfolgen.

**Gehalt nach Todes-
fall**

§ 33

¹ Beim Todesfall von Mitarbeitenden erhalten die überlebende Ehegattin oder der überlebende Ehegatte bzw. der/die Partner/in der eingetragenen Partnerschaft oder ihre/ seine unmündigen, erwerbsunfähigen oder in Ausbildung begriffenen Kinder oder andere von der verstorbenen Person regelmässig unterstützte Hinterbliebene für einen Monat von dem auf den Todestag folgenden Monat gerechnet, das volle Gehalt.

² Für die nächsten 3 Monate übernimmt die Gemeinde die Differenz zwischen den gesamten Renten-, Versicherungs-, und Sozialleistungen zu dem zuletzt bezogenen Gehalt.

³ Bei einer überlebenden Lebenspartnerin oder einem überlebenden Lebenspartner ohne eingetragene Partnerschaft besteht ein Anspruch nur, wenn sie/er zuletzt mindestens 5 Jahre mit der verstorbenen Person in einer Wohngemeinschaft lebte.

Ferien

§ 34

¹ Der jährliche Ferienanspruch des Personals beträgt 25, ab dem 55. Altersjahr 30 Arbeitstage.

² Die Ferien sind während des jeweiligen Kalenderjahres zu beziehen. In Absprache mit der oder dem Vorgesetzten sind begründete Ausnahmen möglich.

³ Die Ferien werden im Einvernehmen mit der oder dem Vorgesetzten so festgelegt, dass durch sie der Arbeitsablauf möglichst wenig beeinträchtigt wird.

⁴ Bei Krankheit, Unfall und Militärdienst von zusammen mehr als 3 Monaten Dauer innerhalb von 12 Monaten werden die Ferien für jeden weiteren Monat um 1/12 des jährlichen Anspruches gekürzt.

⁵ Bei unbezahltem Urlaub von mindestens 1 Monat werden die Ferien ab dem 1. Monat um 1/12 des jährlichen Anspruches gekürzt.

⁶ In die Ferien fallende Feiertage und ärztlich attestierte Krankheits- und Unfalltage gelten nicht als Ferientage.

Feiertage

§ 35

Als bezahlte Feiertage und den Sonntagen gleichgestellt gelten:

Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, Weihnachten, Stefanstag, Tag der Arbeit (1. Mai) und Nationalfeiertag (1. August).

Urlaub

§ 36

¹ Ohne Kürzung des Gehalts- oder Ferienanspruchs wird dem Personal folgender Urlaub gewährt:

3 Arbeitstage	bei eigener Trauung (zivil und kirchlich zusammen);
1 Arbeitstag	Vater: bei Geburt eigener Kinder zusätzlich zu bezahltem Vaterschaftsurlaub
1 Arbeitstag	bei Heirat eigener Kinder;
3 Arbeitstage	beim Tod von Ehegattin/Ehegatte oder der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners im gemeinsamen Haushalt sowie von Kindern und Pflegekindern;
bis zu 3 Arbeitstage	beim Tod von Eltern, Schwiegereltern oder Geschwistern; Grosseltern, Enkeln;
1 Arbeitstag	bei Wohnungswechsel;
Gemäss Aufgebot	bei militärischer Rekrutierung oder Entlassung aus dem Wehrdienst.

² Über weitergehenden bezahlten oder unbezahlten Urlaub entscheidet der Gemeinderat.

Information, Mitsprache

§ 37

¹ Das Personal hat Anspruch auf regelmässige Information über das Betriebsgeschehen. Es hat das Recht, sich zum Betriebsgeschehen zu äussern und Vorschläge zu unterbreiten.

² Vor dem Erlass neuer oder der Abänderung bestehender Reglemente oder Verordnungen, welche das Arbeitsverhältnis betreffen, ist der Personalverband anzuhören.

Persönlichkeits- schutz

§ 38

¹ Die Arbeitgeberin trifft die erforderlichen Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität des Personals.

² Das Personal hat hinsichtlich seiner Personaldaten Anspruch auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung im Rahmen der Datenschutzgesetzgebung. 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 ihrer Aufgabenerfüllung gegen sie erhoben werden.

V. Schlussbestimmungen

Besoldungsbänder, § 39 Anpassungen

Für die Einstufung des Personals aufgrund der verschiedenen Funktionen bestehen Besoldungsbänder. Die Festsetzung und Anpassung der Besoldungsbänder obliegen dem Gemeinderat. Dieser hat vor einem Entscheid die Finanz- und Geschäftsprüfungskommission anzuhören.

Beschwerde- verfahren

§ 40

¹ Bei einem Entscheid des Gemeinderates in personellen Belangen kann die betroffene Person innert 10 Tagen seit Zustellung ein Wiedererwägungsgesuch an den Gemeinderat richten.

² Ist die betroffene Person mit dem gemeinderätlichen Wiedererwägungsentscheid nicht einverstanden, finden die Bestimmungen des Gesetzes über die Grundzüge des Personalrechts des Kantons Aargau (Personalgesetz, §§ 39 – 42 bzw. § 48; SAR 165.100) Anwendung.

Übergangs- regelung

§ 41

¹ Für die im Zeitpunkt der Inkraftsetzung des neuen Personalreglementes gültigen Bruttogehälter wird der Besitzstand gewährleistet.

² Die Übergangsbestimmungen für die Ausrichtung der Treueprämien werden durch den Gemeinderat geregelt.

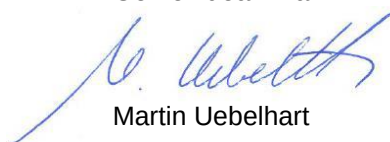
Inkraftsetzung, Aufhebung bisheriges Recht

§ 42

Diese Reglementsanpassung tritt auf 1. Januar 2024 in Kraft. Auf diesen Zeitpunkt sind alle damit in Widerspruch stehenden Vorschriften aufgehoben.

Neuenhof,
9. Oktober 2023

GEMEINDERAT NEUENHOF
Gemeindeammann



Martin Uebelhart

Gemeindeschreiber



Jürg Müller

Von der Einwohnergemeindeversammlung beschlossen am 20. November 2023