



Gemeinde Schafisheim

Personalreglement der Gemeinde Schafisheim

gültig ab 01.01.2002

(inkl. Nachtrag 1 vom 24.06.2005)

(inkl. Nachtrag 2 vom 27.06.2008)

Inhaltsverzeichnis

§	Inhalt	Seite
	I. Allgemeine Bestimmungen	
	Ingress	3
1	Geltungsbereich	3
2	Anstellungsverhältnis	4
3	Anstellungsbehörde, öffentliche Ausschreibung	4
	II. Beginn und Ende des Anstellungsverhältnisses	
4	Probezeit	5
5	Kündigung/Fristen	5
6	Ordentliche Kündigung	5
7	Fristlose Kündigung	5
8	Folgen bei Verletzung der Bestimmungen über die Auflösung	6
9	Vorsorgeeinrichtung	6
10	Ordentliche Pensionierung	6
11	Vorzeitige Pensionierung	6
12	Übergangsrente bei vorzeitiger Pensionierung	6
	III. Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	
13	Allgemeines	8
14	Versicherungsbeiträge	8
15	Aufgabenbereich	8
16	Arbeitszeit	8
17	Überstundenarbeit	9
18	Haftung	9
19	Nebenbeschäftigung, öffentliche Ämter	9
20	Geschenkannahmeverbot	9
	IV. Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	
21	Gehaltsfestlegung	10
22	Einreihung	10
23	Gehaltsanpassungen	10
24	Prämien	11
25	Leistungsbeurteilung	11
26	Aus- und Weiterbildung	11
27	Arbeitszeugnis, Arbeitsbestätigung	11
28	Kinderzulagen	11
29	Treueprämien	11
30	Spesen und Entschädigungen	12
31	Gehaltsfortzahlung während Krankheit und Unfall	12
32	Gehalt bei Schwangerschaft und Mutterschaft	13
33	Gehalt während Militär- und anderen Dienstleistungen	13
34	Gehalt nach Todesfall	13
35	Ferien	13
36	Feiertage	14
37	Urlaub	14
38	Information und Mitsprache	15
39	Persönlichkeitsschutz	15

	V. Schlussbestimmungen	
40	Schlichtungsverfahren	16
41	Beschwerdeverfahren	16
42	Übergangsregelung	16
43	Inkraftsetzung, Aufhebung bisheriges Recht	16
9	Vorsorgeeinrichtung	17
1	Geltungsbereich	17
32	Gehalt bei Schwangerschaft + Mutterschaft	17

Anhänge

Gehaltskonzept	Anhang 1
Stellenstruktur	Anhang 2
Gehaltsstruktur mit 8 Stufen	Anhang 3
Gehaltsbänder 1 bis 8	Anhang 4.1 bis 4.4

Personalreglement der Gemeinde Schafisheim

Ingress

Die Einwohner- und Ortsbürgergemeinde Schafisheim beschliesst gestützt auf § 20 Abs. 2 lit. I des Gesetzes über die Einwohnergemeinden vom 19. Dezember 1978 (Gemeindegesetz), das Gesetz über die Ortsbürgergemeinden vom 19. Dezember 1978 sowie des Personalgesetzes des Kantons Aargau vom 16. Mai 2000:

I. Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich

§ 1

¹ Dieses Reglement gilt für die mit festem Voll- oder Teilpensum angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

² ~~Die Entlohnung der Kindergärtnerinnen und Kindergärtner richtet sich nach den kantonalen Richtlinien. Die restlichen Anstellungsbedingungen richten sich nach dem Personalreglement der Gemeinde Schafisheim, soweit nicht kantonales Recht vorgeht.~~

~~(siehe Nachtrag 2)~~

³ Für die Lehrpersonen der Musikschule erlässt der Gemeinderat ein separates Reglement.

⁴ 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 einer Verordnung geregelt.

⁵ Ebenfalls nicht diesem Reglement unterliegt das Anstellungsverhältnis von nebenamtlichen Funktionärinnen und Funktionären. Der Aufgabenbereich und das Arbeitsverhältnis werden durch einen Gemeinderatsbeschluss begründet. Die Ansätze für die Entschädigung werden in einer Verordnung geregelt.

⁶ Lehrlinge und Lehrtöchter werden mit separatem Lehrvertrag angestellt.

Anstellungsverhältnis **§ 2**
¹ Das Anstellungsverhältnis des Personals gemäss § 1 Abs.¹ ist öffentlich-rechtlich und wird mit einem Anstellungsvertrag begründet.

² Soweit dieses Reglement keine abweichenden Regelungen enthält, gelten subsidiär die Bestimmungen des Personalgesetzes des Kantons Aargau.

**Anstellungsbehörde,
öffentliche Aus-
schreibung** **§ 3**
¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch den Gemeinderat angestellt.

² Offene Stellen werden in der Regel öffentlich ausgeschrieben.

II. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Probezeit	§ 4 Die ersten drei Monate gelten als Probezeit. Die Probezeit kann vom Gemeinderat auf höchstens sechs Monate verlängert werden.
Kündigung/Fristen	§ 5 Das Arbeitsverhältnis kann beidseitig schriftlich und unter Einhaltung nachfolgender Fristen gekündigt werden: Während der Probezeit 7 Tage auf das Ende einer Kalenderwoche Im 1. Anstellungsjahr 1 Monat auf Monatsende Ab 2. Anstellungsjahr 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 den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 oder nach 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 jeder Kündigung ist die betroffene Person anzuhören. 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.

Folgen bei Verletzung der Bestimmungen über die Auflösung	§ 8 Erweist sich eine Kündigung nachträglich als widerrechtlich, hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf Entschädigung. Diese bemisst sich nach den Bestimmungen über die missbräuchliche Kündigung des Schweiz. Obligationenrechts.
Vorsorgeeinrichtung	§ 9 ¹ Das Personal ist verpflichtet, derjenigen Pensionsversicherung als Mitglied beizutreten, welcher die Gemeinde Schafisheim angehört. ² Für die daraus erwachsenden Rechte und Pflichten sind deren Anschlussverträge und Reglemente massgebend. ³ Wenn eine generelle Gehaltsanpassung nach § 23 des Personalreglementes erfolgt, werden auch die Leistungen auf den Altersrenten angepasst, sofern die Finanzierung durch die Vorsorgeeinrichtung nicht abgegolten wird. (siehe Nachtrag 1)
Ordentliche Pensionierung	§ 10 Das Personal wird bei Erreichen des ordentlichen AHV-Alters pensioniert.
Vorzeitige Pensionierung	§ 11 ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht, die vorzeitige Pensionierung fünf Jahre vor der ordentlichen Pensionierung zu verlangen. ² Der Arbeitgeber ist seinerseits berechtigt, die vorzeitige Pensionierung bis zu zwei Jahren vor der ordentlichen Pensionierung zu verlangen. ³ Die vorzeitige Pensionierung ist mindestens ein Jahr im Voraus anzukündigen.
Übergangsrente bei vorzeitiger Pensionierung	§ 12 ¹ Wer nach mindestens 10 Dienstjahren vorzeitig pensioniert wird, hat Anspruch auf eine Übergangsrente. Sie entspricht für ihre gesamte Dauer insgesamt höchstens dem doppelten Betrag der maximalen AHV-Altersjahresrente und darf jährlich den Betrag der maximalen AHV-Altersjahresrente nicht übersteigen.

²Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich die Höhe der Übergangsrente anteilmässig. Für die Festlegung des Teilpensums gilt der Durchschnitt der Pensen der letzten fünf Jahre.

³Der 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.

⁴Die bis zum ordentlichen AHV-Rentenalter noch fälligen AHV-Beiträge sind durch die pensionierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entrichten.

III. Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Allgemeines	§ 13 ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, die ihnen übertragenen Arbeiten gewissenhaft und effizient auszuführen sowie die Interessen des Arbeitgebers zu wahren. Über die dienstlichen Angelegenheiten ist das Amtsgeheimnis zu wahren. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen. ² Nach aussen haben sie alles zu unterlassen, was das Vertrauen in die Behörden und in die Verwaltung ungünstig beeinflussen könnte.
Versicherungsbeiträge	§ 14 Sozialversicherungsbeiträge werden in der Verordnung geregelt.
Aufgabenbereich	§ 15 ¹ Die Aufgaben und die organisatorische Eingliederung werden in einer Stellenbeschreibung geregelt. ² Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können verpflichtet werden, Arbeiten auszuführen, für die sie nicht ausdrücklich angestellt worden sind, soweit ihnen dies aufgrund ihrer Voraussetzungen und Fähigkeiten sowie ihrer bisherigen Tätigkeit zugemutet werden kann.
Arbeitszeit	§ 16 ¹ Die Arbeits- und Präsenzzeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird durch den Gemeinderat in der Arbeitszeitverordnung geregelt. ² Der Gemeinderat kann neue Arbeitszeitmodelle (z.B. Jahresarbeitszeit) für einzelne oder alle Bereiche einführen. ³ Wenn es die Verhältnisse erfordern, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit in Anspruch genommen werden.

Überstundenarbeit	§ 17 ¹Überstunden gegenüber der Normalarbeitszeit sind zu kompensieren. ²Angeordnete Arbeitseinsätze, die in die Nachtarbeitszeit fallen, oder an Sonn- und Feiertagen geleistet werden müssen, werden mit einem Zuschlag vergütet. ³Die Voraussetzungen werden in der Arbeitszeitverordnung geregelt.
Haftung	§ 18 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haften für Schäden, die sie absichtlich oder grobfahrlässig verursachen.
Nebenbeschäftigung, öffentliche Ämter	§ 19 Für Nebenbeschäftigungen oder öffentliche Ämter, die die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter während der Arbeitszeit beanspruchen, ihre oder seine Arbeitsleistung beeinträchtigen oder im Hinblick auf ihre oder seine Tätigkeit zu Interessenkollision führen können, ist die Bewilligung des Gemeinderates einzuholen.
Geschenkannahmeverbot	§ 20 Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Gehaltsfestlegung	§ 21 ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden für ihre Arbeitsleistungen gemäss den im Anhang festgelegten Gehaltsbändern entlöhnt. ² Das Jahresgehalt wird in 13 gleichen Teilen ausgerichtet. Das 13. Monatsgehalt wird im November ausbezahlt. ³ Bei Aus- und Eintritt im Verlaufe eines Jahres wird das 13. Monatsgehalt anteilmässig ausgerichtet.
Einreihung	§ 22 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.
Gehaltsanpassungen	§ 23 ¹ Der Gemeinderat beantragt eine vorgesehene Gehaltsanpassung für das folgende Jahr im Rahmen des Vorschlages. ² Diese kann sich aus einem generellen und einem individuellen, leistungsbezogenen Anteil zusammensetzen. ³ Der generelle Anteil berücksichtigt die Kriterien: ◆ Entwicklung der Lebenskosten ◆ Allgemeine wirtschaftliche Situation ◆ Arbeitsmarktlage ⁴ Die generelle Anpassung gilt in der Regel für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und führt zu einer entsprechenden Anpassung der Gehaltsbänder. ⁵ Der individuelle Anteil ist für die längerfristigen Entwicklungen innerhalb der Gehaltsbänder bestimmt. Folgende Kriterien sind dabei massgebend: ◆ Persönliche Leistungsbeiträge und Kompetenzen der Mitarbeitenden.

⁶Ueber die Aufteilung der Anteile entscheidet der Gemeinderat.

Prämien	§ 24 Der Gemeinderat kann ausserordentliche Einzel- oder Teamleistungen mit einer einmaligen Prämie honorieren.
Leistungsbeurteilung	§ 25 Die Vorgesetzten führen periodisch, mindestens jährlich, mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Beurteilungs- und Förderungsgespräch gemäss Verordnung des Gemeinderates durch.
Aus- und Weiterbildung	§ 26 Der Gemeinderat fördert und unterstützt die berufsbezogene Weiterbildung. Er kann dafür zusätzlich bezahlten Urlaub gewähren und/oder Kostenbeiträge bewilligen. Einzelheiten werden in der Verordnung geregelt.
Arbeitszeugnis, Arbeitsbestätigung	§ 27 ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können jederzeit ein Arbeitszeugnis verlangen, das sich über Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses sowie über Leistungen und Verhalten ausspricht. ² Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können verlangen, dass sich das Zeugnis bloss auf Angaben über Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses beschränkt (Arbeitsbestätigung).
Kinderzulagen	§ 28 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf die Kinderzulagen nach dem kantonalen Gesetz über Kinderzulagen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Allfällige zusätzliche Beiträge werden in der Verordnung geregelt.
Treueprämien	§ 29 ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten folgende Treueprämien: • Nach Vollendung von 10 Dienstjahren ½ Monatsgehalt • Nach Vollendung von 20 Dienstjahren 1 Monatsgehalt • Nach Vollendung von 30 Dienstjahren 1 Monatsgehalt ² Als Bemessungsgrundlage gilt das durchschnittliche Arbeitspensum der letzten 5 Dienstjahre.

³Lehrjahre werden angerechnet. Die erforderlichen Dienstjahre müssen nicht ununterbrochen geleistet werden.

⁴Auf Begehren der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und soweit es die betrieblichen Verhältnisse erlauben, kann der Anspruch in bezahlten Urlaub umgewandelt werden. Ein Monatsgehalt entspricht 20 Arbeitstagen.

⁵Bei Pensionierung und Austritten werden keine anteilmässigen Treueprämien ausgerichtet.

**Spesen und
Entschädigungen**

§ 30

Der Gemeinderat regelt die Spesen für externe Aufgaben und Pflichten sowie die weiteren Entschädigungen in der Verordnung.

**Gehaltsfortzahlung
während Krankheit
und Unfall**

§ 31

¹Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall wird das Gehalt für die Dauer von 6 Monaten ausgerichtet.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit über ein halbes Jahr, so stehen dem Personal bis zur Bezugsberechtigung von IV- bzw. Pensionskassenleistungen zu:

- Im Krankheitsfall bis max. zwei Jahre nach dessen Eintritt 80 % des Gehaltes;
- Bei Unfall die Lohnersatzleistungen der Unfallversicherung.

²Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind im Rahmen des UVG gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle (gegen letztere mit Ausnahme der Sonderrisiken gemäss SUVA-Vorschriften) versichert.

³Allfällige Lohnersatzansprüche gegenüber Dritten während der Lohnbezugsdauer bei Krankheit, Unfall und Niederkunft sind dem Arbeitgeber in der Höhe des ausbezahlten Gehaltes abzutreten.

⁴Der Gemeinde steht das Recht zu, die Arbeitsunfähigkeit durch einen Vertrauensarzt überprüfen zu lassen.

Gehalt bei Schwangerschaft und Mutterschaft

§ 32

~~Mitarbeiterinnen, die vor der Niederkunft während mindestens 12 Monaten ununterbrochen im Gemeindedienst stehen, haben bei Schwangerschaft und Niederkunft Anspruch auf bezahlten Urlaub von 16 Wochen. Dieser ist in der Regel so aufzuteilen, dass max. 4 Wochen in die Zeit unmittelbar vor und 12 Wochen unmittelbar nach der Niederkunft fallen. Wird die Arbeit nach der Niederkunft nicht wieder aufgenommen, besteht ein Anspruch auf 8 Wochen Urlaub. Der Anspruch auf Entschädigung der restlichen 8 Wochen Urlaub besteht bei einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses während 6 Monaten; andernfalls erfolgt eine anteilmässige Kürzung. (siehe Nachtrag 2)~~

Gehalt während Militär- und anderen Dienstleistungen

§ 33

¹Während 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.

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

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

⁴Erwerbsausfallentschädigungen 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 Todesfall

§ 34

Beim Todesfall einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters erhalten die überlebende Ehegattin oder der überlebende Ehegatte oder andere vom Verstorbenen regelmässig unterstützte Hinterbliebene noch für 3 Monate von dem auf den Todestag folgenden Monat gerechnet, das volle Gehalt.

Ferien

§ 35

¹Der jährliche Ferienanspruch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beträgt 25, ab dem 55. Altersjahr 30 Arbeitstage.

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

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

⁴Bei Krankheit, Unfall und Militärdienst von zusammen mehr als 3 Monaten Dauer innerhalb eines Jahres sowie bei der Niederkunft werden die Ferien für jeden weiteren Monat um 1/12 des jährlichen Anspruches gekürzt. In jedem Fall beträgt der Ferienanspruch aber eine Woche.

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

Feiertage

§ 36

¹Als bezahlte Feiertage und den Sonntagen gleichgestellt gelten:

Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag; Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag und Stephanstag, sowie der Nachmittag vom 1. Mai.

²Die Feiertage gelten nicht als Ferientage.

Urlaub

§ 37

¹Ohne Kürzung des Gehalts- oder Ferienanspruchs wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern folgender Urlaub gewährt:

3 Arbeitstage	bei eigener Hochzeit (zivile und kirchliche Trauung zusammen);
3 Arbeitstage	Vater: bei Geburt eigener Kinder;
1 Arbeitstag	bei Heirat eigener Kinder;
3 Arbeitstage	beim Tod der Ehegattin oder des Ehegatten 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;
1 Arbeitstag	bei Wohnungswechsel;
Gemäss Aufgebot	bei militärischer Rekrutierung oder Entlassung aus dem Wehrdienst.

²Über weitergehenden bezahlten oder unbezahlten Urlaub entscheidet der Gemeinderat.

Information und Mitsprache

§ 38

Das Personal und allfällige Personalkommissionen haben ein Mitspracherecht in Fragen der Regelung der allgemeinen Arbeitsverhältnisse. Sie sind vor der Einführung neuer oder der Abänderung bestehender Reglemente und Verordnungen anzuhören.

Persönlichkeitsschutz

§ 39

¹Die Arbeitgeberin trifft die erforderlichen Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

²Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben hinsichtlich ihrer Personaldaten Anspruch auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung im Rahmen der Datenschutzgebung. Die Daten dürfen nicht an Dritte oder andere Behörden herausgegeben werden.

³Die Arbeitgeberin schützt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen Dritter, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung gegen sie erhoben werden.

V. Schlussbestimmungen

- Schlichtungsverfahren** **§ 40**
Die betroffene Person kann bei einem verwaltungsinternen Schlichtungsverfahren innert 20 Tagen seit Zustellung des Entscheides beim Gemeinderat Beschwerde führen.
- Beschwerdeverfahren** **§ 41**
Die betroffene Person kann gemäss § 38 des Personalgesetzes des Kantons Aargau innert 20 Tagen seit Zustellung des Entscheides des Gemeinderates beim Personalrekursgericht Beschwerde führen.
- Übergangsregelung** **§ 42**
¹Für die im Zeitpunkt der Inkraftsetzung des neuen Personalreglementes wird für die bisherigen Nettogehälter der Besitzstand gewährleistet.
²Der Gemeinderat regelt die Übergangsbestimmungen für die Ausrichtung der Treueprämien, der Dienstaltersgeschenke und der Ortszulagen der Lehrerschaft gemäss altem Dienst- und Besoldungsreglement.
- Inkraftsetzung, Aufhebung bisheriges Recht** **§ 43**
¹Dieses Reglement tritt auf 1. Januar 2002 in Kraft. Auf diesen Zeitpunkt sind alle damit in Widerspruch stehenden Vorschriften aufgehoben, insbesondere das Dienst- und Besoldungsreglement der Gemeinde Schafisheim vom 15. Januar 1981 sowie sämtliche später erfolgten Ergänzungen dieses Reglementes.
²Die Festlegung der Gehälter erfolgt erstmals auf den 1. Januar 2002 nach den Bestimmungen dieses Reglementes.

Von der Einwohner- und Ortsbürger-Gemeindeversammlung beschlossen am 23. November 2001.

NAMENS DES GEMEINDERATES

Der Gemeindeammann:

Der Gemeindeschreiber:

Adolf Egli

Bruno Lienhard

Nachtrag 1 (beschlossen an der Gemeindeversammlung vom 24. Juni 2005)

§ 9

Vorsorgeeinrichtung ³ Wenn eine generelle Gehaltsanpassung nach § 23 des Personalreglementes erfolgt, können auch die Leistungen auf den Altersrenten angepasst werden, sofern die Finanzierung durch die Vorsorgeeinrichtung nicht abgegolten wird.

NAMENS DES GEMEINDERATES

Der Gemeindeammann:

Der Gemeindeschreiber:

Adolf Egli

Bruno Lienhard

Nachtrag 2 (beschlossen an der Gemeindeversammlung vom 27. Juni 2008)

§ 1, Abs. 2

Geltungsbereich Ersatzlos gestrichen.

§ 32

Gehalt bei Schwangerschaft + Mutterschaft Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen gemäss Schweiz. Obligationenrecht und die gültigen gesetzlichen Vorschriften.

NAMENS DES GEMEINDERATES

Der Gemeindeammann:

Der Gemeindeschreiber:

Adolf Egli

Bruno Lienhard