

Wohlen

Personalreglement der
Gemeinde Wohlen

Inhaltsverzeichnis

I. Allgemeine Bestimmungen	1
II. Beginn und Ende des Anstellungsverhältnisses	2
III. Pflichten des Personals.....	4
IV. Rechte des Personals	4
V. Schlussbestimmungen.....	10
VI. Anhänge	11

Der Einwohnerrat beschliesst, gestützt auf § 35 Abs. 2 lit. I) der Gemeindeordnung der Einwohnergemeinde Wohlen vom 6. April 1992, folgendes Personalreglement der Einwohnergemeinde Wohlen.

Die im Reglement verwendeten Funktionsbezeichnungen beziehen sich ungeachtet der Schreibweise auf beide Geschlechter.

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

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

Die Ansätze und Nebenleistungen werden in der Verordnung geregelt.

³ Das Arbeitsverhältnis wird durch einen Anstellungsvertrag begründet.

⁴ Die Lehrkräfte des Kindergartens und der Volksschule sind nicht diesem Reglement unterstellt. Das Arbeitsverhältnis und die Gehaltsfestlegung richten sich nach den kantonalrechtlichen Bestimmungen und Richtlinien.

⁵ Das Anstellungsverhältnis der Musiklehrkräfte und der Schulleitung der Musikschule Wohlen (MSW) sind in einem separaten Reglement geregelt.

⁶ Die Entschädigungen und Sitzungsgelder der Mitglieder des Gemeinderates, des Einwohnerrates, der Schulpflege und der Kommissionen werden in einem besonderen Reglement festgelegt.

⁷ Lehrlinge und Lehrtöchter werden mit separatem Lehrvertrag angestellt.

§ 2 Anstellungsverhältnis

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 a) das kantonale Personalrecht b) die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts über den Einzelarbeitsvertrages (OR Art. 319 ff.).

§ 3 Anstellungsbehörde, öffentliche Ausschreibung

¹ Das Personal wird durch den Gemeinderat angestellt.

² Der Gemeinderat kann Anstellungen delegieren.

³ Offene Stellen werden in der Regel öffentlich ausgeschrieben.

II. Beginn und Ende des Anstellungsverhältnisses

§ 4 Probezeit

¹ Die ersten drei Monate gelten als Probezeit.

² Die Probezeit kann beidseitig auf höchstens 6 Monate verlängert werden.

§ 5 Kündigung / Fristen

¹ 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

² Für spezielle Funktionen kann im Anstellungsvertrag eine andere Kündigungsfrist vereinbart werden.

§ 6 Ordentliche Kündigung

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 Die Kündigung durch den Gemeinderat erfolgt mit schriftlicher Begründung.

§ 7 Fristlose Kündigung

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.

§ 8 Folgen bei Verletzung der Bestimmungen über die Auflösung

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.

§ 9 Vorsorge-Einrichtungen

¹ Das Personal ist verpflichtet, derjenigen Pensionsversicherung als Mitglied beizutreten, welcher die Gemeinde Wohlten angehört.

²Für die daraus erwachsenden Rechte und Pflichten sind deren Anschlussverträge und Vorsorgereglemente massgebend.

Begrenzung PK-Einkauf

³Soweit Einkäufe für Besoldungserhöhungen gemäss den Bestimmungen der Pensionskasse freigestellt sind, bezahlt die Gemeinde daran keine Beiträge.

Altersrenten

⁴Wenn eine generelle Gehaltsanpassung gemäss § 21 erfolgt, werden auch die Leistungen der Gemeinde auf den Altersrenten angepasst, solange dies nicht Sache der Pensionsversicherung ist.

§ 10 Ordentliche Pensionierung

Das Personal wird bei Erreichen des ordentlichen AHV-Alters pensioniert.

§ 11 Vorzeitige Pensionierung durch Personal

¹Das Personal hat das Recht, die vorzeitige Pensionierung fünf Jahre vor der ordentlichen Pensionierung zu verlangen.

²Die vorzeitige Pensionierung ist mindestens sechs Monate im Voraus anzukündigen.

§ 12 Vorzeitige Pensionierung durch Arbeitgeberin

¹Die Arbeitgeberin ist ihrerseits berechtigt, die vorzeitige Pensionierung bis zu zwei Jahre vor der ordentlichen Pensionierung zu verlangen.

²Falls die Arbeitgeberin die vorzeitige Pensionierung verlangt, erhält das Personal in jedem Fall die Übergangsrente gemäss §13 Abs.1.

§ 13 Übergangsrente bei vorzeitiger Pensionierung

¹Wer 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.

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 das pensionierte Personal zu entrichten. In finanziellen Härtefällen kann der Gemeinderat einen Beitrag dazu ausrichten.

III. Pflichten des Personals

§ 14 Allgemeines

¹Das 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.

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

§ 15 Aufgabenbereich

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

²Das Personal kann auch für Arbeiten eingesetzt werden, für die es nicht ausdrücklich an- gestellt worden ist, soweit ihm dies aufgrund der Voraussetzungen und Fähigkeiten sowie der bisherigen Tätigkeit zugemutet werden kann.

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

§ 16 Arbeitszeit

¹Die 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 Verordnung geregelt.

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

§ 17 Haftung

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

§ 18 Geschenk-Annahmeverbot

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

§ 19 Gehaltsfestlegung

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

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

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

§ 20 Einreihung

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

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

§ 21 Gehaltsanpassungen

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

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

³Der generelle Anteil berücksichtigt die Kriterien:

- Entwicklung der Lebenshaltungskosten
- Allgemeine wirtschaftliche Situation
- Regionale Arbeitsmarktlage

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

⁵Der 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.)

⁶Über die Aufteilung der Anteile entscheidet der Gemeinderat.

⁷Der Gemeinderat kann bei wesentlicher Änderung der Arbeitsmarktlage die Gehaltsbänder entsprechend anpassen.

§ 22 Entschädigung Gemeinderat

¹Der Einwohnerrat regelt das Gehalt und die Anstellungsverhältnisse des Gemeindeamanns sowie die Entschädigung der übrigen Gemeinderatsmitglieder in einem separaten Reglement.

§ 23 Prämien

Der Gemeinderat kann ausserordentliche Einzel- oder Teamleistungen mit einer einmaligen Prämie honorieren.

§ 24 Leistungsbeurteilung

¹Die Vorgesetzten führen periodisch, mindestens jährlich, mit ihrem Personal ein Beurteilungs- und Förderungsgespräch durch.

²Einzelheiten werden in der Verordnung geregelt.

§ 25 Aus- und Weiterbildung

Der Gemeinderat fördert und unterstützt die Weiterbildung. Er kann dafür zusätzlich bezahlten Urlaub gewähren und/oder Kostenbeiträge leisten. Einzelheiten werden in der Verordnung geregelt.

§ 26 Nebenbeschäftigung, öffentliche Ämter

¹ Die Wahrnehmung der persönlichen und politischen Rechte durch das Personal ist jederzeit möglich

² Für Nebenbeschäftigungen oder öffentliche Ämter, die das Personal während der Arbeitszeit beanspruchen, seine Arbeitsleistung beeinträchtigt oder im Hinblick auf seine Tätigkeit zu Interessenkollision führen können, ist die Bewilligung des Gemeinderates einzuholen.

§ 27 Arbeitszeugnis, Arbeitsbestätigung

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.

§ 28 Kinderzulagen

Das Personal hat Anspruch auf die Kinderzulagen nach dem kantonalen Gesetz über Kinderzulagen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

§ 29 Treueprämien

¹ Das Personal erhält folgende Treueprämien:

Nach Vollendung von 10 Dienstjahren	1/2 Monatsgehalt
Nach Vollendung von 15 Dienstjahren	3/4 Monatsgehalt
Nach Vollendung von 20 Dienstjahren	1 Monatsgehalt
Nach Vollendung von 25 Dienstjahren	1 Monatsgehalt

² Als Bemessungsgrundlage für die Treueprämie gilt das durchschnittliche Arbeitspensum der letzten 5 Dienstjahre.

³ Lehrjahre werden nicht angerechnet.

⁴ Die erforderlichen Dienstjahre müssen nicht ununterbrochen geleistet werden.

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.

⁶ Bei Pensionierung wird die Treueprämie anteilmässig ausbezahlt.

⁷ Bei Austritt werden keine Treueprämie ausgerichtet. Ausgenommen von dieser Bestimmung sind Kündigungen nach § 6 Abs. 1 lit. a.

§ 30 Spesen und Entschädigungen

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

§ 31 Leistungen während Krankheit und Unfall

¹ Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall, die sie nicht absichtlich oder grobfahrlässig herbeigeführt oder verlängert haben, wird das Gehalt zu 100 % bis zur Bezugsberechtigung von IV- bzw. Pensionskassenleistungen oder längstens für die Dauer von 720 Tagen gemäss den Bedingungen der Krankentaggeld-Versicherung ausgerichtet, sofern der Arbeitnehmer bei Eintritt nicht krank ist und der Versicherer keinen Vorbehalt wegen vorbestehender Krankheit erhebt.

² Allfällige Lohnersatzansprüche gegenüber Dritten während der Lohnbezugsdauer bei Krankheit, Unfall und Niederkunft sind dem Arbeitgeber in der Höhe des ausbezahlten Gehaltes abzutreten.

³ Das Personal ist im Rahmen des UVG gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle (gegen letztere mit Ausnahme der Sonderrisiken gemäss SUVA-Vorschriften) versichert.

⁴ Die Gemeinde schliesst für diese Leistungen Rückversicherungen mit beliebiger Deckungshöhe ab. Die Prämien für die Betriebsunfallversicherung gehen voll zu Lasten der Gemeinde. Die Prämien für die Krankentaggeldversicherung werden je zur Hälfte zwischen dem Personal und der Gemeinde aufgeteilt. Die Prämien für die Nichtbetriebsunfallversicherung werden dem Personal belastet.

⁵ Der Gemeinde steht das Recht zu, die Arbeitsunfähigkeit durch einen Vertrauensarzt überprüfen zu lassen.

⁶ Bei Arbeitsunfähigkeit kann nach 3 Tagen ein Arztzeugnis verlangt werden.

§ 32 Gehalt bei Schwangerschaft und Mutterschaft

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 wird das Gehalt zur Hälfte ausbezahlt.

§ 33 Gehalt während Militär- und anderen Dienstleistungen

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.

§ 34 Gehalt nach Todesfall

¹ Beim Todesfall einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters erhalten die überlebende Ehegattin oder der überlebende Ehegatte oder andere vom Verstorbenen regelmässig unterstützte Hinterbliebene für 1 Monat von dem auf den Todestag folgenden Monat gerechnet, das volle Gehalt.

² Für die nächsten 4 Monate übernimmt die Gemeinde die Differenz zwischen den gesamten Renten-, Versicherungs-, und Sozialleistungen zu dem zuletzt bezogenen Gehalt.

³ Bei einer überlebenden Lebenspartnerin oder Lebenspartner besteht ein Anspruch nur, wenn sie zuletzt mindestens 5 Jahre mit dem oder der Verstorbenen in einer Wohngemeinschaft lebte und regelmässig wenigstens zur Hälfte von ihr oder ihm unterstützt wurde.

§ 35 Ferien

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

² Die Ferien müssen bis am 31. März des folgenden Jahres bezogen werden. 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 eines Kalenderjahres sowie bei der Niederkunft 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.

§ 36 Feiertage

Als bezahlte Feiertage gelten:

Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten und Stefanstag.

§ 37 Urlaub

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

bei Heirat 2 Tage

zur Teilnahme an der Hochzeit von Kindern,
Patenkindern, Geschwistern und Eltern 1 Tag

bei Geburt eigener Kinder	2 Tage
bei Todesfällen von Personen, die mit dem/der Arbeit- nehmenden im gleichen Haushalt gelebt haben	3 Tage
von Kindern und Eltern, die nicht im Haushalt des/der Arbeitnehmenden gelebt haben	bis 3 Tage
von näheren Verwandten, die nicht im Haushalt des/der Arbeitnehmenden gelebt haben	1 Tag
Zur Erledigung unerwarteter Probleme mit - unmündigen Kindern (z.B. Krankheit, Schul- - oder Arztbesuch u.a.)	3 Tage/Jahr
bei Wohnungswechsel	1 Tag/Jahr
Bei militärischer Rekrutierung oder Entlassung aus dem Wehrdienst	gemäss Aufgebot

²Über weitergehenden bezahlten oder unbezahlten Urlaub entscheidet der Gemeinderat.

³Bei unbezahltem 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.

§ 38 Information, Mitsprache

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

²Vor dem Erlass neuer oder der Abänderung bestehender Reglemente oder Verordnungen, welche das Arbeitsverhältnis betreffen, sind die Abteilungsleiter und der Personalverband anzuhören.

§ 39 Persönlichkeitsschutz

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

²Das 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.

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

V. Schlussbestimmungen

§ 40 Beschwerdeverfahren

¹ Angestellte, welche sich durch das Vorgehen oder Verhalten von Vorgesetzten oder Mitarbeitern sowie in personellen Belangen beeinträchtigt fühlen, haben das Recht, Beschwerde beim Gemeinderat zu führen.

² Gegen einen Entscheid des Gemeinderates in personellen Belangen kann die betroffene Person innert 20 Tagen seit Zustellung beim Gemeinderat Einsprache erheben.

³ Gegen den Einspracheentscheid des Gemeinderates kann gemäss § 48 des Gesetzes über die Grundzüge des Personalrechts (Personalgesetz) vom 16. Mai 2000 innert 20 Tagen nach Zustellung beim Personalrekursgericht des Kantons Aargau Beschwerde erhoben werden. Im übrigen gelten die Bestimmungen über das gerichtliche Klageverfahren gemäss § 39 Personalgesetz.

§ 41 Übergangsregelung

¹ Für die im Zeitpunkt der Inkraftsetzung des neuen Personalreglements gültigen Nettogehälter wird der Besitzstand gewährleistet.

² Die Übergangsbestimmungen für die Ausrichtung der Treueprämien gemäss altem Dienst- und Besoldungsreglement (DBR 1993) werden durch den Gemeinderat in der Verordnung geregelt.

§ 42 Inkraftsetzung, Aufhebung bisheriges Recht

¹ Dieses Reglement tritt auf den 1. Januar 2005 in Kraft. Auf diesen Zeitpunkt sind alle damit in Widerspruch stehenden Vorschriften aufgehoben, insbesondere das DBR vom 13. Juli 1993 sowie sämtliche dessen später erfolgten Ergänzungen.

² Die Festlegung der Gehälter erfolgt erstmals auf den 1. Januar 2005 nach den Bestimmungen dieses Reglementes.

Dieses Reglement samt Anhang ist am 23. August 2004 vom Einwohnerrat genehmigt und auf den 1. Januar 2005 in Kraft gesetzt worden.

Wohlen, 23. August 2004

EINWOHNERRAT WOHLLEN

Claude Salathé, Präsident

Peter Hartmann, Gemeindeschreiber

VI. Anhänge

1. Gehaltskonzept
2. Stellenstruktur
3. Stufenübersicht
4. Gehaltsbänder