



Einwohnergemeinde Jegenstorf

# Personalreglement



1. Januar 2026

# Inhaltsverzeichnis

<b>A. Allgemeine Bestimmungen.....</b>	<b>3</b>
Gegenstand und Geltungsbereich.....	3
Arbeitsverhältnis.....	3
Ergänzendes Recht.....	3
<b>B. Entstehung, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....</b>	<b>3</b>
Anstellung .....	3
Beendigung.....	3
a) Grundsatz .....	3
b) Altersgrenze .....	3
c) Kündigungsfrist und -termine .....	4
d) Abgangsentschädigung .....	4
e) Austrittsvereinbarung.....	4
<b>C. Gehalt und andere finanzielle Leistungen .....</b>	<b>5</b>
Gehaltssystem .....	5
Anfangsgehalt.....	5
Individuelle Gehaltsentwicklung .....	5
Verzicht auf Gehaltsaufstieg .....	5
Teuerung.....	6
Gehaltsfortzahlung bei Arbeitsverhinderung sowie im Todesfall.....	6
Zulagen, Prämien, Sitzungsgelder und Auslagenersatz .....	6
Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung.....	6
<b>D. Arbeitszeit, Ferien, Urlaub .....</b>	<b>6</b>
<b>E. Weitere Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden .....</b>	<b>6</b>
Allgemeines .....	6
Übernahme anderer Aufgaben und zusätzlicher Einsätze.....	7
Mitarbeitergespräch .....	7
Weiterbildung .....	7
<b>F. Besondere Bestimmungen.....</b>	<b>7</b>
Berufliche Vorsorge.....	7
Unfall- und Krankentaggeldversicherung.....	7
Verfügung und Rechtsschutz .....	7
<b>G. Schluss- und Übergangsbestimmungen .....</b>	<b>8</b>
Ausführungsbestimmungen.....	8
Aufhebung bisherigen Rechts .....	8

## A. Allgemeine Bestimmungen

### Gegenstand und Geltungsbereich

#### Art. 1

<sup>1</sup> Diese Reglement regelt das Arbeitsverhältnis zwischen der Gemeinde und ihren Mitarbeitenden.

<sup>2</sup> Es gilt für alle öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeitenden der Gemeinde. Vorbehalten bleiben Absatz 3, Artikel 2 Absatz 4 und besondere Vorschriften in anderen Reglementen der Gemeinde.

<sup>3</sup> Die Anstellung von Lehrpersonen richtet sich nach der kantonalen Lehreranstellungsgesetzgebung.

### Arbeitsverhältnis

#### Art. 2

<sup>1</sup> Die Gemeinde stellt ihre Mitarbeitenden unter Vorbehalt der Absätze 2 und 3 öffentlich-rechtlich an.

<sup>2</sup> Lernende werden durch Lehrvertrag nach den Artikeln 344 ff. des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) angestellt.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat kann durch Verordnung in weiteren begründeten Fällen eine privatrechtliche Anstellung vorsehen, namentlich für befristete Arbeitsverhältnisse und für Mitarbeitende mit einem geringen Beschäftigungsgrad oder unregelmässigen Arbeitseinsätzen.

<sup>4</sup> Für privatrechtlich angestellte Mitarbeitende gelten die Bestimmungen des Arbeitsvertrags, des OR und der weiteren Gesetzgebung über das privatrechtliche Arbeitsverhältnis, soweit sich aus diesem Reglement oder den Ausführungsbestimmungen nichts anderes ergibt.

### Ergänzendes Recht

#### Art. 3

Soweit dieses Reglement und die Ausführungsbestimmungen keine Vorschriften enthalten, finden die Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung sinngemäss Anwendung.

## B. Entstehung, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### Anstellung

#### Art. 4

Mitarbeitende werden durch schriftlichen öffentlich-rechtlichen Vertrag angestellt.

### Beendigung

#### a) Grundsatz

#### Art. 5

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses richtet sich vorbehältlich der nachfolgenden Bestimmungen sinngemäss nach der kantonalen Personalgesetzgebung.

#### b) Altersgrenze

#### Art. 6

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet auf das Ende des Monats, in dem die oder der Mitarbeitende das 65. Altersjahr vollendet hat.

- <sup>2</sup> Nach Erreichen der Altersgrenze gemäss Absatz 1 kann das Arbeitsverhältnis in gegenseitigem Einvernehmen um jeweils ein Jahr, höchstens aber bis zur Vollendung des 70. Altersjahres, weitergeführt werden, sofern dies im betrieblichen Interesse der Gemeinde liegt.
- c) Kündigungsfrist und -termine** **Art. 7**
- <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann unter Wahrung einer Frist von drei Monaten jeweils auf Ende eines Monats gekündigt werden.
- <sup>2</sup> Der Gemeinderat kann für bestimmte Funktionen aus dienstlichen Gründen
- a. längere Kündigungsfristen bis höchstens sechs Monate vorsehen,
  - b. besondere Kündigungstermine festlegen.
- d) Abgangsentschädigung** **Art. 8**
- <sup>1</sup> Mitarbeitende haben Anspruch auf eine Abgangentschädigung, wenn
- a. die Gemeinde das Arbeitsverhältnis wegen Stellenaufhebung oder aus einem anderen Grund ohne Verschulden der betroffenen Person kündigt und,
  - b. sie der betroffenen Person keine zumutbare andere Stelle anbieten kann.
- <sup>2</sup> Die Höhe der Abgangentschädigung ist abhängig vom Alter der oder des Mitarbeitenden sowie von der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Sie beträgt höchstens sechs durchschnittliche Monatsgehälter.
- <sup>4</sup> Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten, insbesondere zur Höhe der Abgangentschädigung und zu deren Ausrichtung. Er kann vorsehen, dass ein Erwerbs- oder Erwerbsersatzesinkommen an die Abgangentschädigung anzurechnen ist.
- <sup>5</sup> Die Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung über die Abgangentschädigung und die besonderen Rentenansprüche (Art. 32 ff. des Personalgesetzes vom 16. September 2004 [PG], Art. 123 und Anhang 3 der Personalverordnung vom 18. Mai 2005 [PV]) finden keine Anwendung.
- e) Austrittsvereinbarung** **Art. 9**
- <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann in gegenseitigem Einvernehmen durch schriftliche Austrittsvereinbarung aufgelöst werden.
- <sup>2</sup> In der Austrittsvereinbarung können die Gemeinde und der oder die Mitarbeitende einvernehmlich von den bei Kündigung anwendbaren Vorschriften abweichen, indem sie
- a. eine abweichende Auflösungsfrist oder einen abweichenden Termin vorsehen,
  - b. im Rahmen bewilligter Mittel eine Abgangentschädigung in Abweichung von Artikel 8 dieses Reglements vereinbaren, wobei der Maximalbetrag von sechs durchschnittlichen Monatsgehältern nicht überschritten werden darf.
- <sup>3</sup> Die Gemeinde kann in einer Austrittsvereinbarung im Rahmen bewilligter Mittel Beiträge an die Kosten der externen Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung gewähren.
- <sup>4</sup> Die Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung zur Austrittsvereinbarung (Art. 27a PG und Art. 30a f. PV) finden keine Anwendung.

## C. Gehalt und andere finanzielle Leistungen

### Gehaltssystem

#### Art. 10

- <sup>1</sup> Das Gehaltssystem der Gemeinde beruht auf den Gehaltsklassen und Grundgehältern gemäss der kantonalen Personalgesetzgebung.
- <sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt die Gehaltsstufen in Berücksichtigung des Gehaltsrahmens (minimales und maximales Gehalt), den die kantonale Personalgesetzgebung je Gehaltsklasse vorsieht.
- <sup>3</sup> Er ordnet jede Stelle einer Gehaltsklasse zu und berücksichtigt dabei insbesondere die Anforderungen und Belastungen der Stelle sowie die Höhe der Gehälter auf dem Arbeitsmarkt.
- <sup>4</sup> Der Gemeinderat kann
  - a. Stellen in begründeten Fällen einer Gehaltsklasse gemäss der Gesetzgebung über die Anstellung der Lehrkräfte zuweisen,
  - b. von den Gehaltsklassen abweichende Gehälter festlegen für Personal in Ausbildung, Praktikantinnen und Praktikanten und minderjähriges Personal.

### Anfangsgehalt

#### Art. 11

- <sup>1</sup> Das Anfangsgehalt ergibt sich aus der Einreihung in die Gehaltsklasse und der Anzahl angerechneter Gehaltsstufen.
- <sup>2</sup> Die Anzahl angerechneter Stufen richtet sich insbesondere nach der zur Ausübung der Funktion dienlichen Erfahrung, der Ausbildung und dem Alter der oder des Mitarbeitenden. Der Lage auf dem Arbeitsmarkt kann Rechnung getragen werden.

### Individuelle Gehaltsentwicklung

#### Art. 12

- <sup>1</sup> Das Gehalt der Mitarbeitenden steigt grundsätzlich nach Massgabe der Erfahrung jährlich an, indem eine bestimmte Anzahl Gehaltsstufen innerhalb der Gehaltsklasse angerechnet wird.
- <sup>2</sup> Ausnahmsweise kann einzelnen Mitarbeitenden ein ausserordentlicher Gehaltsaufstieg gewährt werden, wenn es die besonderen Verhältnisse erfordern.
- <sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten des Gehaltsaufstiegs durch Verordnung. Er kann namentlich
  - a. den Erfahrungsaufstieg nach Absatz 1 degressiv ausgestalten,
  - b. festlegen, dass der Erfahrungsaufstieg nur gewährt wird, wenn die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung mindestens eine Gesamtbeurteilung gut ergeben hat,
  - c. eine Rückstufung vorsehen, wenn die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung ungenügend ausgefallen ist.

### Verzicht auf Gehaltsaufstieg

#### Art. 13

Der Gemeinderat kann bei schwieriger finanzieller Lage der Gemeinde auf die Gewährung des Erfahrungsaufstiegs gemäss Artikel 12 Absatz 1 ganz oder teilweise verzichten. Er berücksichtigt bei seinem Entscheid die Konjunkturlage und die Gehaltsentwicklung in anderen Gemeinwesen sowie in der Privatwirtschaft.

<b>Teuerung</b>	<b>Art. 14</b> Die Anpassung des Gehalts an die Teuerung richtet sich nach den Beschlüssen des Regierungsrats betreffend den generellen Gehaltsaufstieg für das kantonale Personal.
<b>Gehaltsfortzahlung bei Arbeitsverhinderung sowie im Todesfall</b>	<b>Art. 15</b> Die Gehaltsfortzahlung bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall, wegen Elternschaft oder Adoption und wegen Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienst sowie die Gehaltsfortzahlung im Todesfall richten sich nach der kantonalen Personalgesetzgebung.
<b>Zulagen, Prämien, Sitzungsgelder und Auslagenersatz</b>	<b>Art. 16</b> Der Gemeinderat regelt die Ausrichtung von Zulagen, Prämien, Sitzungsgeldern und Auslagenersatz durch Verordnung.
<b>Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung</b>	<b>Art. 17</b> <p><sup>1</sup> Die Gemeinde kann Mitarbeitenden, die sich im Zeitraum zwischen einem Jahr und drei Jahren vor dem ordentlichen Altersrücktritt (Art. 6 Abs. 1) vorzeitig pensionieren lassen, Leistungen zum Ausgleich der Renteneinbusse ausrichten.</p> <p><sup>2</sup> Die Höhe von Leistungen nach Absatz 1 ist abhängig vom Dienstalter und vom Beschäftigungsgrad der oder des Mitarbeitenden.</p> <p><sup>3</sup> Leistungen nach Absatz 1 entsprechen höchstens der doppelten minimalen jährlichen AHV-Altersrente für eine Einzelperson.</p> <p><sup>4</sup> Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten durch Verordnung.</p>
<b>D. Arbeitszeit, Ferien, Urlaub</b>	
<b>Allgemeines</b>	<b>Art. 18</b> <p><sup>1</sup> Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit und die Art und Weise, wie die Arbeit zu leisten ist, durch Verordnung.</p> <p><sup>2</sup> Er kann für bestimmte Funktionen aus dienstlichen Gründen Vertrauensarbeitszeit festlegen.</p> <p><sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt weiter den Ferienanspruch, die arbeitsfreien Tage und die Gewährung von bezahltem oder unbezahltem Urlaub.</p>
<b>E. Weitere Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden</b>	
<b>Allgemeines</b>	<b>Art. 19</b> <p><sup>1</sup> Die weiteren Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden richten sich vorbehaltlich der nachfolgenden Vorschriften und besonderer Ausführungsbestimmungen nach der kantonalen Personalgesetzgebung.</p> <p><sup>2</sup> Für die Ausstandspflicht gilt die kantonale Gemeindegesetzgebung.</p> <p><sup>3</sup> Die Mitarbeitenden sind der disziplinarischen Verantwortlichkeit nach Massgabe der Gemeindeordnung und der kantonalen Gemeindegesetzgebung unterstellt.</p> <p><sup>4</sup> Ihre vermögensrechtliche Verantwortlichkeit richtet sich nach der kantonalen Personalgesetzgebung.</p>

<sup>5</sup> Für die Pflicht von Mitarbeitenden, bei Ausscheiden aus dem Dienst der Gemeinde von Ämtern in anderen Organisationen zurückzutreten, gilt die Gemeindeordnung.

**Übernahme anderer Aufgaben und zusätzlicher Einsätze**

**Art. 20**

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, bei Bedarf vorübergehend andere als die ihnen gemäss Arbeitsvertrag zugewiesenen Aufgaben zu erfüllen oder Stellvertretungen zu übernehmen, soweit dies ihnen zumutbar ist.

<sup>2</sup> Sie können in begründeten Fällen in angemessenem Umfang auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit zum Einsatz verpflichtet werden.

**Mitarbeitergespräch**

**Art. 21**

<sup>1</sup> Die Vorgesetzten führen mit jeder oder jedem Mitarbeitenden mindestens einmal jährlich ein Mitarbeitergespräch.

<sup>2</sup> Teil dieses Gesprächs bildet die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in der Verordnung.

**Weiterbildung**

**Art. 22**

<sup>1</sup> Die Gemeinde unterstützt die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden. Sie kann finanzielle Beiträge an die externe Weiterbildung leisten und bezahlten oder unbezahlten Urlaub gewähren.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in der Verordnung.

## F. Besondere Bestimmungen

**Berufliche Vorsorge**

**Art. 23**

Die Gemeinde versichert ihre Mitarbeitenden gegen die wirtschaftlichen Folgen der Invalidität, des Alters und des Ablebens im Rahmen des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG).

**Unfall- und Krankentaggeldversicherung**

**Art. 24**

<sup>1</sup> Die Gemeinde versichert ihre Mitarbeitenden gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen nach den Vorgaben des Bundesgesetzes vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung (UVG).

<sup>2</sup> Der Gemeinderat kann für die Mitarbeitenden eine Krankentaggeldversicherung abschliessen.

<sup>3</sup> Er kann durch Verordnung vorsehen, dass die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung und für die Krankentaggeldversicherung teilweise den Mitarbeitenden auferlegt werden.

**Verfügung und Rechtsschutz**

**Art. 25**

<sup>1</sup> Vorbehältlich anders lautender Vorschriften erlässt die Gemeinde eine Verfügung, wenn bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einstellung zustande kommt.

<sup>2</sup> Für das Verfahren auf Erlass der Verfügung und den Rechtsschutz gelten das Gesetz vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG) und die besonderen Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung.

## G. Schluss- und Übergangsbestimmungen

### Ausführungsbestim- mungen

#### Art. 26

<sup>1</sup> Der Gemeinderat erlässt die erforderlichen Ausführungsbestimmungen zu diesem Reglement durch Verordnung.

<sup>2</sup> Er regelt namentlich

- a. die Möglichkeiten privatrechtlicher Anstellungen,
- b. die Probezeit,
- c. besondere Kündigungsfristen und -termine für bestimmte Funktionen,
- d. die Einzelheiten der Abgangentschädigung,
- e. die Einzelheiten des Gehaltssystems und der Gehaltsentwicklung sowie die Stelleneinreihung,
- f. die Zulagen und Prämien,
- g. die Sitzungsgelder, den Auslagenersatz und weitere finanzielle Leistungen, insbesondere allfällige Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung,
- h. die Arbeitszeit und die Art und Weise, wie die Arbeit zu leisten ist,
- i. die Ferien, die arbeitsfreien Tage und den Urlaub,
- j. das Mitarbeitergespräch,
- k. die Weiterbildung sowie Leistungen der Gemeinde in diesem Zusammenhang,
- l. den Versicherungsschutz,
- m. die Zuständigkeiten.

### Aufhebung bisheri- gen Rechts

#### Art. 27

Das Personalreglement vom 25. April 2008 wird aufgehoben.

#### Art. 28

Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2026 in Kraft.

Beschlossen durch die Gemeindeversammlung am 21. November 2025.

### NAMENS DER EINWOHNERGEMEINDE JEGENSTORF

Der Präsident:



R. Schacher

Der Sekretär:

  
R. Holzäpfel

## Auflagezeugnis

Der unterzeichnende Gemeindeschreiber bescheinigt, dass das vorliegende Personalreglement während 30 Tagen vor der beschlussfassenden Gemeindeversammlung vom 21. November 2025 öffentlich aufgelegt worden ist. Die Auflage wurde unter Hinweis auf die Beschwerdemöglichkeit ordnungsgemäss im *fraubrunner anzeigen* publiziert. Beschwerden sind innert Frist keine eingelangt.

Der Gemeindeschreiber:

R. Holzäpfel