



Gemeinde Oberlunkhofen

Personalreglement

(PerR)

Gültig ab 1. Januar 2003

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

Die Einwohner- und Ortsbürgergemeinde Oberlunkhofen beschliessen gestützt auf § 20 Abs. 2 lit. I des Gesetzes über die Einwohnergemeinden bzw. § 7 Abs. 2 lit. G des Gesetzes über die Ortsbürgergemeinden vom 19. Dezember 1978

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

§ 1 Geltungsbereich

¹ Die nachstehend verwendeten Bezeichnungen gelten für beide Geschlechter.

² Dieses Reglement gilt für die mit festem Voll- oder Teilpensum (> 20 %) angestellten Mitarbeiter.

³ Für die Kindergärtnerinnen gelten die Bestimmungen dieses Reglementes, soweit nicht kantonale Bestimmungen vorgehen.

⁴ Für die Lehrpersonen der Musikschule Oberlunkhofen erlässt der Gemeinderat ein separates Reglement.

⁵ Nicht diesem Reglement, sondern dem Privatrecht (Art. 319 ff. OR) unterliegt das Arbeitsverhältnis von

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

Das Arbeitsverhältnis wird durch einen Anstellungsvertrag begründet. Die Ansätze und Nebenleistungen werden in der Verordnung zum Personalreglement (PerV) geregelt.

⁶ Ebenfalls nicht diesem Reglement unterliegt das Anstellungsverhältnis von nebenamtlichen Funktionären. Der Aufgabenbereich und das Arbeitsverhältnis werden durch einen Gemeinde-ratsbeschluss begründet. Die Ansätze für die Entschädigung werden in der Verordnung zum Personalreglement (PerV) geregelt.

⁷ Lehrlinge werden mit separatem Lehrvertrag angestellt.

§ 2 Anstellungsverhältnis

¹ Das Anstellungsverhältnis des Personals gemäss § 1 Abs. 2 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.

§ 3 Anstellungsbehörde, öffentliche Ausschreibung

- ¹ Die Mitarbeiter werden durch den Gemeinderat angestellt.
- ² Offene Stellen werden in der Regel ausgeschrieben.

II. BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

§ 4 Probezeit

Die ersten drei Monate gelten als Probezeit.

§ 5 Kündigung/Fristen

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 |

§ 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 den betroffenen Mitarbeitern 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 das betroffene Personal anzuhören.
- ⁴ 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 (Art. 337 OR) als wichtig gilt.

§ 8 Folgen bei Verletzung der Bestimmungen über die Auflösung

Erweist sich eine Kündigung nachträglich als widerrechtlich, hat der Mitarbeiter Anspruch auf Entschädigung. Diese bemisst sich nach den Bestimmungen über die missbräuchliche Kündigung des Schweiz. Obligationenrechts.

§ 9 Vorsorgeeinrichtung

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

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

³ Der Gemeinderat schliesst die entsprechenden Verträge ab.

§ 10 Ordentliche Pensionierung

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

§ 11 Vorzeitige Pensionierung durch Mitarbeitende

¹ Die Mitarbeiter haben das Recht, die vorzeitige Pensionierung fünf Jahre vor der ordentlichen Pensionierung zu verlangen.

² Die vorzeitige Pensionierung ist mindestens ein Jahr im Voraus anzukündigen.

§ 12 Vorzeitige Pensionierung durch die Arbeitgeberin

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

² Falls die Arbeitgeberin die vorzeitige Pensionierung verlangt und der Mitarbeitende die Bedingungen von § 13 Abs. 1 nicht erfüllt, erhält er die gleiche Übergangsrente.

§ 13 Übergangsrente bei vorzeitiger Pensionierung

- 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 Pensum 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-Rententalter noch fälligen AHV-Beiträge sind durch die pensionierten Mitarbeiter zu entrichten.

III. PFLICHTEN DER MITARBEITER

§ 14 Allgemeines

- ¹ Die Mitarbeiter sind verpflichtet, die ihnen 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 haben sie alles zu unterlassen, was das Vertrauen in die Behörden und in die Verwaltung ungünstig beeinflussen könnte.

§ 15 Aufgabenbereich

- ¹ Die Aufgaben und die organisatorische Eingliederung werden in einer Stellenbeschreibung geregelt.
- ² Die 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.
- ³ Grundsätzlich besteht die Stellvertretungspflicht ohne zusätzliche Entschädigung. Bei längerer Dauer und stärkerer Mehrbelastung kann eine Entschädigung ausgerichtet werden.

§ 16 Arbeitszeit

¹ Die Arbeits- und Präsenzzeit der Mitarbeiter wird durch den Gemeinderat in der Verordnung zum Personalreglement (PerV) geregelt.

² Wenn es die Verhältnisse erfordern, können die Mitarbeiter auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit in Anspruch genommen werden.

§ 17 Überstundenarbeit

¹ Überstunden gegenüber der Tagesarbeitszeit sind zu kompensieren.

² Angeordnete Arbeitseinsätze, die in die Nachtarbeitszeit fallen oder an Sonn- und Feiertagen geleistet werden müssen, werden mit einem Zuschlag vergütet.

³ In Ausnahmefällen können Überstunden mit Zustimmung des Gemeinderates ausbezahlt werden.

⁴ Die Voraussetzungen werden in der Verordnung zum Personalreglement (PerV) geregelt.

§ 18 Haftung

Die Mitarbeiter haften für Schäden, die sie absichtlich oder grobfahrlässig verursachen.

§ 19 Nebenbeschäftigung, öffentliche Ämter

Für Nebenbeschäftigungen oder öffentliche Ämter, die den Mitarbeiter während der Arbeitszeit beanspruchen, seine Arbeitsleistung beeinträchtigen oder im Hinblick auf seine Tätigkeit zu Interessenkollision führen können, ist das Einverständnis des Gemeinderates einzuholen.

§ 20 Geschenkannahmeverbot

Den Angestellten ist es untersagt, Geschenke oder andere Vorteile anzunehmen oder zu beanspruchen. Davon ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke. Im Zweifelsfall entscheidet der Gemeinderat.

IV. RECHTE DER MITARBEITER

§ 21 Gehaltsfestlegung

- ¹ Die Mitarbeiter werden für ihre Arbeitsleistungen gemäss den im Anhang festgelegten Gehaltsbändern entlohnt.
- 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 wird das 13. Monatsgehalt anteilmässig ausgerichtet.

§ 22 Einreihung

- 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 Mitarbeiter das massgebende Anforderungsprofil der Stellenbeschreibung nicht erfüllen, ergibt sich eine tiefere Einreihung.

§ 23 Gehaltsanpassungen

- 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 zusammensetzen.
- ³ Der generelle Anteil berücksichtigt die Kriterien:
 - Entwicklung der Lebenskosten
 - Allgemeine wirtschaftliche Situation
 - Arbeitsmarktlage
 - Finanzielle Situation der Gemeinde
- ⁴ Die generelle Anpassung gilt in der Regel für alle Angestellten und führt zu einer entsprechen-

den Anpassung der Gehaltsbänder.

⁵ Der Gemeinderat kann bei wesentlichen Änderungen der Arbeitsmarktlage die Gehaltsbänder entsprechend anpassen.

⁶ Der individuelle Anteil ist für die längerfristige Entwicklung innerhalb der Gehaltsbänder bestimmt. Massgebend sind die persönlichen Leistungsbeiträge und Kompetenzen der Mitarbeitenden.

⁷ Über die Aufteilung der Anteile entscheidet der Gemeinderat.

§ 24 Prämien

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

§ 25 Mitarbeitergespräche

Die zuständigen Personalverantwortlichen führen periodisch, mindestens jährlich, mit ihren Mitarbeitern ein Beurteilungs- und Förderungsgespräch gemäss Verordnung zum Personalreglement (PerV) durch.

§ 26 Aus- und Weiterbildung

Der Gemeinderat fördert und unterstützt die berufsbezogene Weiterbildung. Er kann dafür zusätzlich bezahlten Urlaub gewähren und/oder Kostenbeiträge bewilligen. Einzelheiten werden in der Verordnung zum Personalreglement (PerV) geregelt.

§ 27 Arbeitszeugnis

¹ Die Mitarbeiter können jederzeit ein Arbeitszeugnis verlangen, das sich über Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses sowie über Leistungen und Verhalten ausspricht.

² Die Mitarbeiter können verlangen, dass sich das Zeugnis bloss auf Angaben über Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses beschränkt (Arbeitsbestätigung).

§ 28 Kinderzulagen

Die Mitarbeiter haben Anspruch auf die Kinderzulagen nach dem kantonalen Gesetz über Kinderzulagen für Arbeitnehmer.

§ 29 Treueprämien

¹ Die Mitarbeiter erhalten folgende Treueprämien:

- | | |
|---------------------------------------|--|
| • nach Vollendung von 10 Dienstjahren | ½ Monatsgehalt und den Jubiläumstag frei |
| • nach Vollendung von 20 Dienstjahren | 1 Monatsgehalt und den Jubiläumstag frei |
| • nach Vollendung von 30 Dienstjahren | 1 Monatsgehalt und den Jubiläumstag frei |

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

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

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

⁵ Bei Pensionierung und Austritten werden keine anteilmässigen Treueprämien ausgerichtet.

§ 30 Spesen und Entschädigungen

Der Gemeinderat regelt die Spesen für externe Aufgaben und Pflichten sowie die weiteren Entschädigungen in der Verordnung zum Personalreglement (PerV).

§ 31 Leistungen während Krankheit und Unfall

¹ Bei 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.

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

³ Die Gemeinde unterhält neben der SUVA eine Rückversicherung für längerdauernde Krankheiten. Die Prämien für die SUVA und die Erwerbsausfall-Versicherung werden je zur Hälfte zwischen dem Personal und der Arbeitgeberin aufgeteilt.

⁴ Allfällige Lohnersatzansprüche gegenüber Dritten während der Lohnbezugsdauer bei Krankheit, Unfall und Niederkunft sind der Arbeitgeberin in der Höhe des ausbezahlten Gehaltes ab-

zutreten.

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

§ 32 Gehalt bei Schwangerschaft und Mutterschaft

Mitarbeiterinnen, die während mindestens 12 Monaten vor der Niederkunft 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 der anschliessenden 6 Monaten; andernfalls erfolgt eine anteilmässige Kürzung.

§ 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 Jahres 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

Beim Todesfall eines Angestellten erhält der überlebende Ehepartner oder andere vom Verstorbenen regelmässig unterstützte Hinterbliebene noch für 3 Monate vom auf den Todestag folgenden Monat gerechnet, das volle Gehalt.

§ 35 Ferien

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

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

³ Die Ferien werden im Einvernehmen mit 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 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.

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

§ 36 Feiertage

¹ Als bezahlte Frei- und Feiertage gelten:

Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai (nachmittags), Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, Maria Himmelfahrt, 1. August, Allerheiligen, Weihnachtstag und Stephanstag.

² Die Feiertage gelten nicht als Ferientage.

§ 37 Urlaub

¹ Ohne Kürzung des Gehalts- oder Ferienanspruches wird den 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 des Ehepartners 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

² Über weitergehenden bezahlten oder unbezahlten Urlaub entscheidet der Gemeinderat.

§ 38 Information und Mitsprache

Das Personal hat ein Mitspracherecht in Fragen der Regelung der allgemeinen Arbeitsverhältnisse. Die Mitarbeiter sind vor der Einführung neuer oder der Abänderung bestehender Reglemente und Verordnungen anzuhören.

§ 39 Persönlichkeitsschutz

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

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

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

V. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

§ 40 Beschwerdeverfahren

Die betroffene Person kann gemäss § 39 des Personalgesetzes des Kantons Aargau innert 20 Tagen seit Zustellung des Entscheides des Gemeinderates beim Personalrekursgericht Beschwerde führen.

§ 41 Übergangsregelung

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

§ 42 Inkraftsetzung, Aufhebung bisheriges Recht

¹ Dieses Reglement tritt auf 1. Januar 2003 in Kraft. Auf diesen Zeitpunkt sind alle damit in Widerspruch stehenden Vorschriften aufgehoben, insbesondere das Dienst- und Besoldungsreglement der Gemeinde Oberlunkhofen vom 13. Juni 1986 sowie sämtliche später erfolgten Ergänzungen dieses Reglementes.

² Die Festlegung der Gehälter erfolgt erstmals auf den 1. Januar 2003 nach den Bestimmungen dieses Reglementes.

GEMEINDERAT OBERLUNKHOFEN

Der Gemeindeammann:

Der Gemeindeschreiber:

Walter Bächer

Erwin Eichenberger

Genehmigt an der - Ortsbürgergemeindeversammlung vom 17. Mai 2002
- Einwohnergemeindeversammlung vom 24. Mai 2002