

## Synopse Änderungen vom Personalreglement 2020 / Teilrevision 2027

Legende:  
**PR** Personalreglement  
**PV** Personalverordnung  
**VO** Teilverordnung

Es wurden die neuen Formulierungsrichtlinien übernommen.

Thema	§ bisher	Bisherige Regelung	Thema	§ neu	Neue Regelung	Bemerkungen
Gegenstand und Geltungsbereich	§ 1	<sup>1</sup> Dieses Reglement regelt die Anstellungsverhältnisse der Mitarbeitenden der Einwohnergemeinde Aargau. <sup>2</sup> Ausgenommen sind Lehrverhältnisse, die der eidgenössischen und kantonalen Gesetzgebung über die Berufsbildung unterstehen. Ebenso ausgenommen sind Musikschullehrkräfte, für die ein separates Reglement besteht. <sup>3</sup> Der einfacheren Lesbarkeit halber wird die männliche Form aufgeführt. <del>Gemeint sind in jedem Fall alle Geschlechtsformen.</del>	Grundsätze	§ 1	Der Stadtrat erlässt Ausführungsbestimmungen zum Personalreglement in einer Verordnung.	Neue Gliederung § 1 und 2 des bisherigen Reglements
Rechtsnatur und ergänzendes Recht	§ 2	<sup>1</sup> Die Anstellungsverhältnisse sind öffentlich-rechtlicher Natur. <sup>2</sup> Enthalten dieses Reglement oder dessen Ausführungsbestimmungen keine Regelung, so ist das Obligationenrecht subsidiär anzuwenden.	Gegenstand und Geltungsbereich	§ 2	<sup>1</sup> Dieses Reglement regelt die Anstellungsverhältnisse der Mitarbeitenden der Einwohnergemeinde Aargau. <sup>2</sup> Ausgenommen sind Lehrverhältnisse, die der eidgenössischen und kantonalen Gesetzgebung über die Berufsbildung unterstehen. Ebenso ausgenommen sind Musikschullehrkräfte, für die ein separates Reglement besteht.	Neue Gliederung § 1 und 2 des bisherigen Reglements
			Anstellungsverhältnis	§ 3	<sup>1</sup> Die Anstellungsverhältnisse sind öffentlich-rechtlicher Natur. <sup>2</sup> Enthalten dieses Reglement oder dessen Ausführungsbestimmungen keine Regelung, so ist das Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) (Obligationenrecht-OR) vom 30. März 1911 subsidiär anzuwenden.	Neue Gliederung § 1 und 2 des bisherigen Reglements
Anstellungsvertrag	§ 3	<sup>1</sup> Das Anstellungsverhältnis wird durch Vertrag begründet. <sup>2</sup> Die Begründung, Änderung oder Beendigung des Anstellungsverhältnisses erfolgen schriftlich. <sup>3</sup> Änderungen zugunsten der Mitarbeiter kommen ohne deren Zustimmung zustande. <sup>4</sup> Bei ausländischen Mitarbeitern steht die Anstellung unter dem Vorbehalt der Erteilung der notwendigen Bewilligungen.	Anstellungsvertrag	§ 4	<sup>1</sup> Das Anstellungsverhältnis wird durch Vertrag begründet. <sup>2</sup> Die Begründung, Änderung oder Beendigung des Anstellungsverhältnisses erfolgen schriftlich. <sup>3</sup> Änderungen zugunsten der Mitarbeitenden kommen ohne deren Zustimmung zustande und werden durch die Anstellungsinstanz schriftlich kommuniziert. <sup>4</sup> Bei ausländischen Mitarbeitenden steht die Anstellung unter dem Vorbehalt der Erteilung der notwendigen Bewilligungen.	Die neuen Formulierungsrichtlinien der Stadt Aargau angewendet.  Abs. 3 schriftliche Information an Mitarbeitende.
Anstellungsinstanz	§ 4	<sup>1</sup> Der Stadtrat ist für die Anstellung der Mitarbeiter zuständig. <sup>2</sup> Er kann die Anstellungskompetenz jeweils kollektiv an das für das Personal zuständige Stadratsmitglied, den Geschäftsleiter oder den Abteilungsleiter delegieren.	Anstellungsinstanz	§ 5	<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden werden durch den Stadtrat angestellt. <sup>2</sup> Der Stadtrat kann die Anstellung und deren Auflösung delegieren.	Die neuen Formulierungsrichtlinien der Stadt Aargau angewendet. Anpassung an die neue Organisationsform der Verwaltung.
Befristung	§ 5	<sup>1</sup> Das Anstellungsverhältnis ist unbefristet, wenn nichts anderes vereinbart wird. <sup>2</sup> Die Befristung eines Anstellungsverhältnisses und dessen Verlängerung dürfen die maximale Dauer von zwei Jahren nicht überschreiten. Ausgenommen sind Ausbildungsverträge. <sup>3</sup> Ein länger dauerndes Anstellungsverhältnis gilt mit Erreichen der Frist gemäss Absatz 2 als unbefristet.	Befristung	§ 6	<sup>1</sup> Das Anstellungsverhältnis ist unbefristet, wenn nichts anderes vereinbart wird. <sup>2</sup> Die Befristung eines Anstellungsverhältnisses und dessen Verlängerung dürfen die maximale Dauer von zwei Jahren nicht überschreiten. Ausgenommen sind Ausbildungsverträge und Anstellungen über das Referenzalter hinaus. <sup>3</sup> Ein länger dauerndes Anstellungsverhältnis gilt mit Erreichen der Frist gemäss Absatz 2 als unbefristet.	Anstellung über das Referenzalter hinaus definiert
Probezeit	§ 6	<sup>1</sup> Als Probezeit gelten grundsätzlich die ersten drei Monate des Anstellungsverhältnisses. <sup>2</sup> Die Probezeit verlängert sich um die Dauer der Abwesenheit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht.	Probezeit	§ 7	<sup>1</sup> Als Probezeit gelten grundsätzlich die ersten drei Monate des Anstellungsverhältnisses. <sup>2</sup> Die Probezeit verlängert sich um die Dauer der Abwesenheit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht.	
Beendigungsgründe	§ 7	<sup>1</sup> Das Anstellungsverhältnis endet durch: a) Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen, b) Kündigung, c) fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen, d) Ablauf der befristeten Anstellung, e) Pensionierung, f) Invalidität, g) Tod.	Beendigungsgründe	§ 8	Das Anstellungsverhältnis endet durch: a. Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen, b. Kündigung, c. fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen, d. Ablauf der befristeten Anstellung, e. Pensionierung, f. Invalidität, g. Tod.	

Thema	§ bisher	Bisherige Regelung	Thema	§ neu	Neue Regelung	Bemerkungen
Ordentliche Kündigung	§ 8	<p><sup>1</sup> Der Mitarbeiter sowie die Arbeitgeberin können das Anstellungsverhältnis kündigen. Auf Verlangen hat die Arbeitgeberin ihre Kündigung schriftlich zu begründen.</p> <p><sup>2</sup> Die Arbeitgeberin hat den Mitarbeiter vor der Kündigung anzuhören. Im Übrigen gelten Artikel 336 ff. OR.</p> <p><sup>3</sup> Die Kündigung muss spätestens am letzten Tag vor Beginn der Kündigungsfrist der Gegenpartei schriftlich zugehen.</p> <p><sup>4</sup> Die Kündigungsfrist beträgt:</p> <p>a) während der Probezeit sieben Kalendertage,</p> <p>b) im ersten Anstellungsjahr einen Monat auf Ende eines Kalendermonats,</p> <p>c) ab dem zweiten Anstellungsjahr drei Monate auf Ende eines Kalendermonats,</p> <p>d) für Mitarbeiter in Kaderfunktionen kann die Anstellungsinstanz längere Kündigungsfristen vereinbaren.</p> <p><sup>5</sup> Sie kann im gegenseitigen Einvernehmen verlängert oder auf Antrag des Mitarbeiters verkürzt werden.</p> <p><sup>6</sup> Wenn nichts anderes vereinbart wurde, ist ein befristetes Anstellungsverhältnis nicht ordentlich kündbar.</p>	Ordentliche Kündigung	§ 9	<p><sup>1</sup> Mitarbeitende sowie die Arbeitgeberin können das Anstellungsverhältnis kündigen. Auf Verlangen hat die Arbeitgeberin ihre Kündigung schriftlich zu begründen.</p> <p><sup>2</sup> Die Arbeitgeberin hat Mitarbeitende vor der Kündigung anzuhören. Im Übrigen gelten Artikel 336 ff. OR.</p> <p><sup>3</sup> Die Kündigung muss spätestens am letzten Tag vor Beginn der Kündigungsfrist der Gegenpartei schriftlich zugehen.</p> <p><sup>4</sup> Die Kündigungsfrist beträgt:</p> <p>a. während der Probezeit sieben Kalendertage,</p> <p>b. im ersten Anstellungsjahr einen Monat auf Ende eines Kalendermonats,</p> <p>c. ab dem zweiten Anstellungsjahr drei Monate auf Ende eines Kalendermonats,</p> <p>d. für Mitarbeitende der Funktionsstufe 8 vier Monate auf Ende des Kalendermonats.</p> <p><sup>5</sup> Die Kündigungsfrist kann im gegenseitigen Einvernehmen verlängert oder auf Antrag von Mitarbeitenden verkürzt werden.</p> <p><sup>6</sup> Wenn nichts anderes vereinbart wurde, ist ein befristetes Anstellungsverhältnis nicht ordentlich kündbar.</p>	Die neuen Formulierungsrichtlinien der Stadt Aarburg angewendet.  Abs. 4d Klare Definition wär eine längere Kündigungsfrist hat.
Abgangsentschädigung	§ 9	<p><sup>1</sup> Wird das Anstellungsverhältnis eines Mitarbeiters ab dem 50. Geburtstag ohne Verschulden nach mindestens 20 Anstellungsjahren durch die Arbeitgeberin gekündigt oder einvernehmlich aufgelöst, hat er Anspruch auf eine Abgangsentschädigung in der Höhe von maximal zwei Monatslöhnen (mit regelmässigen Lohnzulagen).</p> <p><sup>2</sup> Anstelle einer Auszahlung kann mit dem Mitarbeiter vereinbart werden, dass die Arbeitgeberin mit der Abgangsentschädigung gemäss Absatz 1 <b>Outplacement-Massnahmen finanziert</b>.</p>	Abgangsentschädigung	§ 10	<p><sup>1</sup> Wird das Anstellungsverhältnis von Mitarbeitenden ab dem 50. Geburtstag ohne Verschulden nach mindestens 20 Anstellungsjahren durch die Arbeitgeberin gekündigt oder einvernehmlich aufgelöst, hat er Anspruch auf eine Abgangsentschädigung in der Höhe von maximal drei Monatslöhnen (mit regelmässigen Lohnzulagen).</p> <p><sup>2</sup> Anstelle einer Auszahlung kann mit Mitarbeitenden vereinbart werden, dass die Arbeitgeberin mit der Abgangsentschädigung gemäss Absatz 1 <b>Outplacement-Massnahmen finanziert</b>.</p>	Die neuen Formulierungsrichtlinien der Stadt Aarburg angewendet.
Eristlose Auflösung aus wichtigen Gründen	§ 10	<p><sup>1</sup> Aus wichtigen Gründen kann das Anstellungsverhältnis jederzeit aufgelöst werden. Auf Verlangen ist die fristlose Auflösung schriftlich zu begründen. Die Arbeitgeberin hat den Mitarbeiter vor der Kündigung anzuhören. Die Artikel 337 ff. OR sind analog anwendbar.</p>	Eristlose Auflösung aus wichtigen Gründen	§ 11	<p>Aus wichtigen Gründen kann das Anstellungsverhältnis jederzeit aufgelöst werden. Auf Verlangen ist die fristlose Auflösung schriftlich zu begründen. Die Arbeitgeberin hat Mitarbeitende vor der Kündigung anzuhören. Die Artikel 337 ff. OR sind analog anwendbar.</p>	Die neuen Formulierungsrichtlinien der Stadt Aarburg angewendet.
Beendigung durch Pensionierung, Invalidität oder Tod	§ 11	<p><sup>1</sup> Das Anstellungsverhältnis endet ohne Kündigung am Ende des Kalendermonats, in dem der Mitarbeiter ordentlich pensioniert wird, am Tag der Zusprechung einer vollen Invalidenrente oder am Todestag.</p> <p><sup>2</sup> Bei einer Beschäftigung über die ordentliche Pensionierung hinaus ist ein neuer Anstellungsvertrag abzuschliessen.</p> <p><sup>3</sup> Wird wegen Invalidität eine Teilrente zugesprochen, wird das Anstellungsverhältnis dem Grad der Invalidität angepasst.</p>	Beendigung durch Pensionierung, Invalidität oder Tod	§ 12	<p><sup>1</sup> Das Anstellungsverhältnis endet ohne Kündigung am Ende des Kalendermonats, in dem Mitarbeitende ordentlich pensioniert werden, am Tag der Zusprechung einer vollen Invalidenrente oder am Todestag.</p> <p><sup>2</sup> Bei einer Beschäftigung über die ordentliche Pensionierung hinaus ist ein neuer Anstellungsvertrag abzuschliessen.</p> <p><sup>3</sup> Wird wegen Invalidität eine Teilrente zugesprochen, wird das Anstellungsverhältnis dem Grad der Invalidität angepasst.</p>	
Schutz der Persönlichkeit	§ 12	<p><sup>1</sup> Die Arbeitgeberin achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeiter.</p> <p><sup>2</sup> Sie trifft die erforderlichen und zumutbaren Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Mitarbeiter.</p> <p><sup>3</sup> Der Stadtrat legt in der Personalverordnung fest, an wen sich betroffene Mitarbeiter zum Schutz ihrer Persönlichkeit wenden können.</p>	Schutz der Persönlichkeit	§ 13	<p><sup>1</sup> Die Arbeitgeberin achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeitenden.</p> <p><sup>2</sup> Sie trifft die erforderlichen und zumutbaren Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Mitarbeitenden.</p> <p><sup>3</sup> Die Arbeitgeberin sorgt dafür, dass unter den Mitarbeitenden ein Klima des gegenseitigen Respekts und der Toleranz gepflegt wird, dass Diskriminierung, Benachteiligung und gesundheitliche Beeinträchtigung ausschliesst und dazu beiträgt, Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern.</p> <p><sup>4</sup> Der Stadtrat legt in der Personalverordnung fest, an wen sich betroffene Mitarbeitende zum Schutz ihrer Persönlichkeit wenden können.</p>	Die neuen Formulierungsrichtlinien der Stadt Aarburg angewendet. Im Abs. 3 wurde präzisiert und die Ausführungen aus der aktuell geltenden Personalverordnung übernommen.
Bearbeitung von Personendaten	§ 13	<p><sup>1</sup> Die Arbeitgeberin bearbeitet die für das Anstellungsverhältnis erforderlichen Personendaten. Es gilt die kantonale Gesetzgebung über den Datenschutz.</p>	Bearbeitung von Personendaten	§ 14	<p>Die Arbeitgeberin bearbeitet die für das Anstellungsverhältnis erforderlichen Personendaten. Es gilt die kantonale Gesetzgebung über den Datenschutz.</p>	
Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen	§ 14	<p><sup>1</sup> Die Arbeitgeberin schützt die Mitarbeiter vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung gegen sie erhoben werden.</p> <p><sup>2</sup> Der Stadtrat regelt die Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz, wenn sich zur Wahrung der Rechte der Mitarbeiter die Beschreitung des Rechtswegs als notwendig erweist und ein Zusammenhang mit der Aufgabenerfüllung besteht.</p>	Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen	§ 15	<p><sup>1</sup> Die Arbeitgeberin schützt die Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung gegen sie erhoben werden.</p> <p><sup>2</sup> Der Stadtrat regelt die Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz, wenn sich zur Wahrung der Rechte der Mitarbeitenden die Beschreitung des Rechtswegs als notwendig erweist und ein Zusammenhang mit der Aufgabenerfüllung besteht.</p>	Die neuen Formulierungsrichtlinien der Stadt Aarburg angewendet.
Sorgfalts- und Treuepflicht	§ 15	<p><sup>1</sup> Die Mitarbeiter sind verpflichtet, die ihnen übertragene Arbeit persönlich, sorgfältig und nach bestem Wissen und Können auszuführen sowie die Interessen der Arbeitgeberin zu wahren. Qualitätsvorgaben und Prozessabläufe sind einzuhalten.</p> <p><sup>2</sup> Sie richten ihr Handeln nach den gesetzlichen Vorgaben und den Weisungen der Arbeitgeberin aus.</p> <p><sup>3</sup> Sie unterlassen alles, was das Vertrauen in die Arbeitgeberin ungünstig beeinflussen könnte.</p> <p><sup>4</sup> Sie haften für den Schaden, den sie der Arbeitgeberin absichtlich oder grob fahrlässig zufügen.</p>	Sorgfalts- und Treuepflicht	§ 16	<p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die ihnen übertragene Arbeit persönlich und sorgfältig auszuführen sowie die Interessen der Arbeitgeberin zu wahren. Qualitätsvorgaben und Prozessabläufe sind einzuhalten.</p> <p><sup>2</sup> Sie richten ihr Handeln nach den gesetzlichen Vorgaben und den Weisungen der Arbeitgeberin aus.</p> <p><sup>3</sup> Sie unterlassen alles, was das Vertrauen in die Arbeitgeberin ungünstig beeinflussen könnte.</p> <p><sup>4</sup> Sie haften für den Schaden, den sie der Arbeitgeberin absichtlich oder grob fahrlässig zufügen.</p>	Die neuen Formulierungsrichtlinien der Stadt Aarburg angewendet.


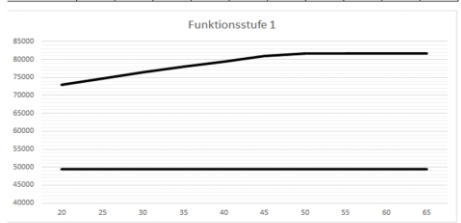
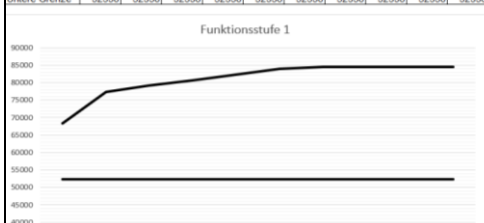
Thema	§ bisher	Bisherige Regelung	Thema	§ neu	Neue Regelung	Bemerkungen
Schweigepflicht	§ 16 □	<sup>1</sup> Die Mitarbeiter sind während und nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses über berufliche Angelegenheiten, Beobachtungen und Wahrnehmungen zur Verschwiegenheit verpflichtet. <sup>2</sup> Der Stadtrat regelt die Entbindung von der Schweigepflicht. <sup>3</sup> Die Mitarbeiter haften zivil- und strafrechtlich für jede Verletzung der Schweigepflicht. <sup>4</sup> Die Schweigepflicht verletzt nicht, wer in guter Absicht Unregelmässigkeiten oder strafrechtlich relevantes Verhalten verwaltungsintern meldet oder der zuständigen Strafverfolgungsbehörde anzeigt.	Schweigepflicht	§ 17	<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden sind während und nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses über berufliche Angelegenheiten, Beobachtungen und Wahrnehmungen zur Verschwiegenheit verpflichtet. <sup>2</sup> Der Stadtrat regelt die Entbindung von der Schweigepflicht. <sup>3</sup> Die Mitarbeitenden haften zivil- und strafrechtlich für jede Verletzung der Schweigepflicht. <sup>4</sup> Die Schweigepflicht verletzt nicht, wer in guter Absicht Unregelmässigkeiten oder strafrechtlich relevantes Verhalten verwaltungsintern meldet oder der zuständigen Strafverfolgungsbehörde anzeigt.	Die neuen Formulierungsrichtlinien der Stadt Aarburg angewendet.
Geistiges Eigentum	§ 17	<sup>1</sup> Für die Rechte an Erfindungen, Design sowie an weiterem geistigen Eigentum gelten die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts und der übrigen Bundesgesetzgebung analog. <sup>2</sup> Werke, die von Mitarbeitern in Erfüllung der Arbeitspflicht geschaffen werden, können von der Arbeitgeberin im Rahmen der Urheberrechtsgesetzgebung entschädigungslos und ohne zeitliche und räumliche Beschränkung verwendet, verändert oder veräussert werden.	Geistiges Eigentum	§ 18 □	<sup>1</sup> Für die Rechte an Erfindungen, Design sowie an weiterem geistigen Eigentum gelten die Bestimmungen des schweizerischen Obligationenrechts und der übrigen Bundesgesetzgebung analog. <sup>2</sup> Werke, die von Mitarbeitenden in Erfüllung der Arbeitspflicht geschaffen werden, können von der Arbeitgeberin im Rahmen der Urheberrechtsgesetzgebung entschädigungslos und ohne zeitliche und räumliche Beschränkung verwendet, verändert oder veräussert werden.	Die neuen Formulierungsrichtlinien der Stadt Aarburg angewendet.
Haftung der Arbeitgeberin	§ 18	<sup>1</sup> Verursachen die Mitarbeiter in Erfüllung ihrer Arbeitspflicht widerrechtlich einen Schaden, haftet für sie die Arbeitgeberin gemäss der kantonalen Gesetzgebung zur Haftung der Einwohnergemeinden. <sup>2</sup> Die Arbeitgeberin kann Rückgriff auf den Mitarbeiter nehmen, wenn der Schaden durch vorsätzliche oder grobfahrlässige Pflichtverletzung verursacht wurde.	Haftung der Arbeitgeberin	§ 19	<sup>1</sup> Verursachen die Mitarbeitenden in Erfüllung ihrer Arbeitspflicht widerrechtlich einen Schaden, haftet für sie die Arbeitgeberin gemäss der kantonalen Gesetzgebung zur Haftung der Einwohnergemeinden. <sup>2</sup> Die Arbeitgeberin kann Rückgriff auf Mitarbeitende nehmen, wenn der Schaden durch vorsätzliche oder grobfahrlässige Pflichtverletzung verursacht wurde.	Die neuen Formulierungsrichtlinien der Stadt Aarburg angewendet.
Nebenbeschäftigungen	§ 19	<sup>1</sup> Nebenbeschäftigungen dürfen die Erfüllung der Pflichten aus dem Anstellungsverhältnis nicht beeinträchtigen. <sup>2</sup> Sie bedürfen der Bewilligung durch die Anstellungsinstanz, wenn a) die Möglichkeit einer Interessenkollision besteht, b) die Nebenbeschäftigung entgeltlich ist und zusammen mit der Beschäftigung bei der Stadt mehr als ein Vollpensum ergibt, c) dafür Arbeitszeit in Anspruch genommen wird.	Nebenbeschäftigungen	§ 20	<sup>1</sup> Nebenbeschäftigungen dürfen die Erfüllung der Pflichten aus dem Anstellungsverhältnis nicht beeinträchtigen. <sup>2</sup> Sie bedürfen der Bewilligung durch die Anstellungsinstanz, wenn a. die Möglichkeit einer Interessenkollision besteht, b. die Nebenbeschäftigung entgeltlich ist und zusammen mit der Beschäftigung bei der Stadt mehr als ein Vollpensum ergibt, c. dafür Arbeitszeit in Anspruch genommen wird.	
Öffentliche Ämter	§ 20	<sup>1</sup> Die Bewerbung für ein öffentliches Amt bedarf der Bewilligung durch die Anstellungsinstanz. <sup>2</sup> Die Bewilligung wird verbunden mit einer Regelung bezüglich Inanspruchnahme von Arbeitszeit, Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und Verwendung von Nebeneinnahmen. Der Stadtrat erlässt hierzu Richtlinien. <sup>3</sup> Die Bewilligung kann verweigert oder mit Auflagen verbunden werden, wenn die Erfüllung der Pflichten aus dem Anstellungsverhältnis beeinträchtigt wird oder eine Interessenkollision entstehen könnte.	Öffentliche Ämter	§ 21	<sup>1</sup> Die Bewerbung für ein öffentliches Amt bedarf der Bewilligung durch die Anstellungsinstanz. <sup>2</sup> Die Bewilligung wird verbunden mit einer Regelung bezüglich Inanspruchnahme von Arbeitszeit, Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und Verwendung von Nebeneinnahmen. Der Stadtrat erlässt hierzu Richtlinien. <sup>3</sup> Die Bewilligung kann verweigert oder mit Auflagen verbunden werden, wenn die Erfüllung der Pflichten aus dem Anstellungsverhältnis beeinträchtigt wird oder eine Interessenkollision entstehen könnte.	
Geschenkannahmeverbot	§ 21	<sup>1</sup> Die Mitarbeiter dürfen keine Geschenke oder andere Vorteile, die im Zusammenhang mit dem Anstellungsverhältnis stehen, für sich oder andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen. <sup>2</sup> Ausgenommen sind Gelegenheitsgeschenke von geringem Wert.	Geschenkannahmeverbot	§ 22	<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden dürfen keine Geschenke oder andere Vorteile, die im Zusammenhang mit dem Anstellungsverhältnis stehen, für sich oder andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen. <sup>2</sup> Ausgenommen sind Geschenke von geringem Wert.	Die neuen Formulierungsrichtlinien der Stadt Aarburg angewendet.
Vertrauensärztliche Untersuchung	§ 22	<sup>1</sup> Die Mitarbeiter können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich auf Kosten der Arbeitgeberin einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.	Vertrauensärztliche Untersuchung	§ 23 □	<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich auf Kosten der Arbeitgeberin einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.	Die neuen Formulierungsrichtlinien der Stadt Aarburg angewendet.
Zuweisung anderer Aufgaben	§ 23	<sup>1</sup> Den Mitarbeitern kann jederzeit eine andere ihren Fähigkeiten und ihrer Eignung entsprechende, zumutbare Aufgabe vorübergehend oder dauernd zugewiesen werden. <sup>2</sup> Erfolgt die Zuweisung einer anderen Aufgabe tieferer Stufe für längere Dauer, wird unter Einhaltung der Kündigungsfrist eine Neueinstufung vorgenommen.	Zuweisung anderer Aufgaben	§ 24	<sup>1</sup> Den Mitarbeitenden kann jederzeit eine andere ihren Fähigkeiten und ihrer Eignung entsprechende, zumutbare Aufgabe vorübergehend oder dauernd zugewiesen werden. <sup>2</sup> Erfolgt die Zuweisung einer anderen Aufgabe tieferer Stufe für längere Dauer, wird unter Einhaltung der Kündigungsfrist eine Neueinstufung vorgenommen.	Die neuen Formulierungsrichtlinien der Stadt Aarburg angewendet.
Disziplinar massnahmen	§ 24	<sup>1</sup> Nach erfolgloser Ermahnung oder bei vorsätzlicher oder fahrlässiger Pflichtverletzung des Mitarbeiters kann die Anstellungsinstanz folgende Disziplinar massnahmen anordnen: a) Verwarnung, b) Versetzung, c) Beendigung des Anstellungsverhältnisses. <sup>2</sup> Mit der Versetzung kann eine Lohnkürzung verbunden werden. <sup>3</sup> Die Anstellungsinstanz kann für die Dauer des Disziplinarverfahrens vorsorgliche Massnahmen treffen.	Disziplinar massnahmen	§ 25	<sup>1</sup> Nach erfolgloser Ermahnung oder bei vorsätzlicher oder fahrlässiger Pflichtverletzung durch Mitarbeitende kann die Anstellungsinstanz folgende Disziplinar massnahmen anordnen: a. Verwarnung / Verweis, b. Versetzung, c. Beendigung des Anstellungsverhältnisses. <sup>2</sup> Mit der Versetzung kann eine Lohnkürzung verbunden werden. <sup>3</sup> Die Anstellungsinstanz kann für die Dauer des Disziplinarverfahrens vorsorgliche Massnahmen treffen.	Die neuen Formulierungsrichtlinien der Stadt Aarburg angewendet.  Abs 1 a Ergänzung Verweis

Thema	§ bisher	Bisherige Regelung	Thema	§ neu	Neue Regelung	Bemerkungen
Freistellung bei Vergehen oder Verbrechen	§ 25	<sup>1</sup> Die Anstellungsinstanz kann einen Mitarbeiter, gegen den eine Strafuntersuchung wegen eines Vergehens oder Verbrechens geführt wird, vorsorglich freistellen, wenn das Verfahren im Konflikt mit der Tätigkeit steht. <sup>2</sup> Sie kann für diese Zeit den Lohn und weitere Leistungen kürzen oder einstellen. <sup>3</sup> Wird die Strafuntersuchung eingestellt oder erfolgt ein Freispruch, sind die gekürzten oder eingestellten Lohnzahlungen und weiteren Leistungen gemäss Absatz 2 nachträglich zu vergüten, wenn die Entschädigung nicht anderweitig erfolgt.	Freistellung bei Vergehen oder Verbrechen	§ 26	<sup>1</sup> Die Anstellungsinstanz kann Mitarbeitende, gegen die eine Strafuntersuchung wegen eines Vergehens oder Verbrechens geführt wird, vorsorglich freistellen, wenn das Verfahren im Konflikt mit der Tätigkeit steht. <sup>2</sup> Sie kann für diese Zeit den Lohn und weitere Leistungen kürzen oder einstellen. <sup>3</sup> Wird die Strafuntersuchung eingestellt oder erfolgt ein Freispruch, sind die gekürzten oder eingestellten Lohnzahlungen und weiteren Leistungen gemäss Absatz 2 nachträglich zu vergüten, wenn die Entschädigung nicht anderweitig erfolgt.	Die neuen Formulierungsrichtlinien der Stadt Aarburg angewendet.
Arbeitszeugnis	§ 26	<sup>1</sup> Die Mitarbeiter können jederzeit ein schriftliches Zeugnis verlangen, das sich über Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht. <sup>2</sup> Auf Verlangen der Mitarbeiter hat sich das Zeugnis auf Angaben über Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses zu beschränken.	Arbeitszeugnis	§ 27	<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden können jederzeit ein schriftliches Zeugnis verlangen, das sich über Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht. <sup>2</sup> Auf Verlangen der Mitarbeitenden hat sich das Zeugnis auf Angaben über Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses zu beschränken.	Die neuen Formulierungsrichtlinien der Stadt Aarburg angewendet.
Jahresgespräch	§ 27	<sup>1</sup> Die Mitarbeiter haben Anspruch auf eine jährliche persönliche Standortbestimmung durch ihren Vorgesetzten.	Jahresgespräch	§ 28	Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine jährliche persönliche Standortbestimmung durch ihren Vorgesetzten.	Die neuen Formulierungsrichtlinien der Stadt Aarburg angewendet.
Fort- und Weiterbildung	§ 28 □	<sup>1</sup> Die Mitarbeiter sind zur dauernden fachlichen Fortbildung verpflichtet, um in ihrem Aufgabengebiet über die aktuellen Kenntnisse und Fähigkeiten zu verfügen. <sup>2</sup> Die Arbeitgeberin unterstützt und fördert die Mitarbeiter nach Möglichkeit in der gezielten beruflichen Weiterbildung. <sup>3</sup> Der Stadtrat regelt die Kostenübernahme. Er kann eine befristete Verpflichtungszeit und eine teilweise oder volle Rückerstattungsspflicht vorsehen.	Fort- und Weiterbildung	§ 29	<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden sind zur stetig fachlichen Fortbildung verpflichtet, um in ihrem Aufgabengebiet über die aktuellen Kenntnisse und Fähigkeiten zu verfügen. <sup>2</sup> Die Arbeitgeberin unterstützt und fördert die Mitarbeitenden nach Möglichkeit in der gezielten beruflichen Weiterbildung. <sup>3</sup> Der Stadtrat regelt die Kostenübernahme in der Personalverordnung. Arbeitszeit, Absenzen, Feiertage, Ferien, Urlaub.	Die neuen Formulierungsrichtlinien der Stadt Aarburg angewendet.
Arbeitszeit	§ 29	<sup>1</sup> Die Sollarbeitszeit basiert auf einer 42-Stundenwoche bei 100 %. <sup>2</sup> Der Stadtrat kann mit Mitarbeitern der Funktionsstufe acht Vertrauensarbeitszeit vereinbaren. <sup>3</sup> Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.	Arbeitszeit	§ 30	<sup>1</sup> Die Sollarbeitszeit basiert auf einer 42-Stundenwoche. <sup>2</sup> Der Stadtrat kann mit Mitarbeitenden der Funktionsstufe acht Vertrauensarbeitszeit vereinbaren. <sup>3</sup> Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.	Abs. 1 100% weggelassen. Die neuen Formulierungsrichtlinien der Stadt Aarburg angewendet.
Absenzen	§ 30	<sup>1</sup> Wer an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert ist, hat dies unter Angabe des Grunds sofort, jedoch spätestens zum Zeitpunkt der geplanten Arbeitsaufnahme, dem Vorgesetzten persönlich zu melden. Die Meldung hat durch eine Drittperson zu erfolgen, wenn eine persönliche Meldung nicht möglich ist. <sup>2</sup> Absenzen infolge Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft von mehr als vier Arbeitstagen sind dem Vorgesetzten mit einem Arztzeugnis zu belegen. Die Anstellungsinstanz kann ein ärztliches Zeugnis in begründeten Fällen bereits ab dem ersten Tag verlangen. <sup>3</sup> Während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit sind dem zuständigen Geschäftsleitungsmitglied im Voraus zu melden: a) Auslandsaufenthalt, b) Aufenthalt ausserhalb des bekannten Wohnorts von mehr als drei Arbeitstagen. <sup>4</sup> Der Stadtrat regelt die Kurzabsenzen sowie die Einzelheiten.	Absenzen	§ 31	<sup>1</sup> Wer an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert ist, hat dies unter Angabe des Grunds sofort, jedoch spätestens zum Zeitpunkt der geplanten Arbeitsaufnahme, dem Vorgesetzten persönlich zu melden. Die Meldung hat durch eine Drittperson zu erfolgen, wenn eine persönliche Meldung nicht möglich ist. <sup>2</sup> Absenzen infolge Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft von mehr als vier Arbeitstagen sind dem Vorgesetzten mit einem Arztzeugnis zu belegen. Die Anstellungsinstanz kann ein ärztliches Zeugnis in begründeten Fällen bereits ab dem ersten Tag verlangen. <sup>3</sup> Während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit sind dem direkten Vorgesetzten im Voraus mit dem Arztzeugnis (Ferientauglichkeit) die längere Abwesenheit vom Wohnort (Inland / Ausland) zu melden. Dies gilt insbesondere für Ferien und Reha-Aufenthalt. <sup>4</sup> Der Stadtrat regelt die Kurzabsenzen sowie die Einzelheiten.	Der neuen Organisationsform der Stadt Aarburg angepasst und Formulierung ergänzt zum besseren Verständnis.
Feiertage und arbeitsfreie Halbtage	§ 31	<sup>1</sup> Bezahlte Feiertage sind: Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag und Stephanstag. <sup>2</sup> Feiertage nach Absatz 1 sind den Sonntagen gleichgestellt. <sup>3</sup> Der Nachmittag des 1. Mai ist ein bezahlter arbeitsfreier Halbtage.	Feiertage	§ 32	Feiertage sind den Wochenendtagen gleichgestellt. Als Feiertage gelten Karfreitag, Ostermontag, Auffahrtstag, Pfingstmontag, sowie Neujahr, Berchtoldstag, Weihnachten, Stephanstag, der Bundesfeiertag und der Nachmittag des 1. Mai.	Die Feiertage der kantonalen Regelung angepasst. Falls der 1. Mai im Kanton Aargau gestrichen wird, wird dieser auch in unserem Reglement gestrichen.
Ferien	§ 32	<sup>1</sup> Mitarbeiter haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf folgende Ferientage: a) 25 Arbeitstage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem der 54. Geburtstag ist, b) 30 Arbeitstage ab dem Kalenderjahr, in dem der 55. Geburtstag ist. <sup>2</sup> Die Ferien sind grundsätzlich im jeweiligen Kalenderjahr zu beziehen. Mindestens zwei Ferienwochen sind zusammenhängend zu beziehen. <sup>3</sup> Im Eintritts- und Austrittsjahr berechnet sich der Anspruch nach Massgabe der Dauer des Anstellungsverhältnisses im entsprechenden Jahr und wird auf halbe Tage gerundet. <sup>4</sup> Sind zum Zeitpunkt des Austritts zu viele Ferien bezogen worden, erfolgt ein entsprechender Lohnabzug. Bei Austritt noch nicht bezogene Ferien werden entschädigt.	Ferien	§ 33	<sup>1</sup> Mitarbeitende haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf folgende Ferientage: a. 25 Arbeitstage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem der 54. Geburtstag ist, b. 30 Arbeitstage ab dem Kalenderjahr, in dem der 55. Geburtstag ist. <sup>2</sup> Die Ferien sind grundsätzlich im jeweiligen Kalenderjahr zu beziehen. Mindestens zwei Ferienwochen sind zusammenhängend zu beziehen. <sup>3</sup> Im Eintritts- und Austrittsjahr berechnet sich der Anspruch nach Massgabe der Dauer des Anstellungsverhältnisses im entsprechenden Jahr und wird auf halbe Tage gerundet. <sup>4</sup> Sind zum Zeitpunkt des Austritts zu viele Ferien bezogen worden, erfolgt ein entsprechender Lohnabzug. Bei Austritt noch nicht bezogene Ferien werden entschädigt.	Die neuen Formulierungsrichtlinien der Stadt Aarburg angewendet.

Thema	§ bisher	Bisherige Regelung	Thema	§ neu	Neue Regelung	Bemerkungen
Ferienkürzung	§ 33	<sup>1</sup> Bei vollständiger oder teilweiser Absenz infolge Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Militär-, Zivildienst oder zivilen Ersatzdienst von insgesamt mehr als einem Monat innerhalb eines Kalenderjahrs erfolgt ab dem zweiten vollen Monat eine Ferienkürzung um einen Zwölftel pro Monat. <sup>2</sup> Die Kürzung erfolgt anteilmässig pro Arbeitstag und wird auf halbe Tage gerundet. <sup>3</sup> Beim bezahlten Mutterschaftsurlaub werden die Ferien nicht gekürzt.	Ferienkürzung	§ 34	<sup>1</sup> Bei vollständiger oder teilweiser Absenz infolge Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Militär-, Zivildienst oder zivilen Ersatzdienst von insgesamt mehr als einem Monat innerhalb eines Kalenderjahrs erfolgt ab dem zweiten vollen Monat eine Ferienkürzung um einen Zwölftel pro Monat. <sup>2</sup> Die Kürzung erfolgt anteilmässig pro Arbeitstag und wird auf halbe Tage gerundet. <sup>3</sup> Beim bezahlten Mutterschaftsurlaub werden die Ferien nicht gekürzt.	
Bezahlter Urlaub	§ 34	<sup>1</sup> Die Mitarbeiter haben in den folgenden Fällen Anspruch auf bezahlten Urlaub: a) 1 Tag bei eigener Heirat oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft; b) 1 Tag bei Hochzeit oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft von Kindern oder eines Elternteils; c) 10 Tage Vaterschaftsurlaub bei Geburt eigener Kinder innerhalb eines Jahres nach der Geburt; d) 5 Tage bei Tod von Ehegatten, eingetragenen Partner, Lebenspartner sowie eigenen Kindern; e) 3 Tage bei Tod eines Elternteils; f) max. 1 Tag für die Teilnahme an der Bestattung bei Tod von Geschwistern, Tante, Onkel, Grosseltern, Schwiegereltern, Eltern der Partnerin oder des Partners einer eingetragenen Partnerschaft, Enkelin oder Enkel, Schwägerin oder Schwager, Nichte oder Neffe; g) gemäss Militäraufgebot bei militärischer Rekrutierung oder Entlassung aus der Militärdienstpflicht; h) 1 Tag pro Kalenderjahr bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts, sofern damit kein Stellenwechsel verbunden ist; i) bis maximal 3 Tage pro Ereignis zur Pflege kranker Kinder bis zu deren 15. Geburtstag, wenn die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann. <sup>2</sup> Stief- und Pflegekinder sowie Stief- und Pflegeeltern sind den eigenen Kindern und den eigenen Eltern gleichgestellt. <sup>3</sup> Über weitergehende Urlaube bis maximal 5 Tage in Härtefällen entscheidet die Anstellungsinstanz.	Bezahlter Urlaub	§ 35	<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben in den folgenden Fällen Anspruch auf bezahlten Urlaub: a. 3 Tage bei eigener Heirat oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft; b. 1 Tag bei Hochzeit oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft von Kindern oder eines Elternteils; c. 3 Tage beim Tod der Ehe- oder Lebenspartnerin oder des Ehe- oder Lebenspartners sowie der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, von Kindern, von Eltern, von Schwiegereltern und Geschwistern; d. 1 Tag beim Tod von weiteren Familienangehörigen sowie Verwandten und nahen Bekannten e. gemäss Militäraufgebot bei militärischer Rekrutierung oder Entlassung aus der Militärdienstpflicht; f. 1 Tag pro Kalenderjahr bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts, g. bis maximal 2 Tage Pflege bei Krankheit eigener Kinder <sup>2</sup> Stief- und Pflegekinder sowie Stief- und Pflegeeltern sind den eigenen Kindern und den eigenen Eltern gleichgestellt. <sup>3</sup> Über weitergehende Urlaube bis maximal 5 Tage in Härtefällen entscheidet die Anstellungsinstanz.	Die bezahlten Urlaubstage wurden von der kantonalen Regelung übernommen.  Der Vaterschaftsurlaub ist in der Zwischenzeit gesetzlich verankert.
Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit	§ 35	<sup>1</sup> Die Anstellungsinstanz kann Mitarbeitern bis zum 30. Geburtstag jedes Kalenderjahr bis zu einer Arbeitswoche unbezahlten Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit gewähren. <sup>2</sup> Die Arbeitgeberin kann von dem Mitarbeiter einen Nachweis über Tätigkeit und Funktion in der Jugendarbeit verlangen.	Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit	§ 36	<sup>1</sup> Die Anstellungsinstanz kann Mitarbeitenden bis zum 30. Geburtstag jedes Kalenderjahr bis zu einer Arbeitswoche unbezahlten Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit gewähren. <sup>2</sup> Die Arbeitgeberin kann von Mitarbeitenden einen Nachweis über Tätigkeit und Funktion in der Jugendarbeit verlangen.	Die neuen Formulierungsrichtlinien der Stadt Aarburg angewendet.
Unbezahlter Urlaub	§ 36 □	<sup>1</sup> Den Mitarbeitern kann unbezahlter Urlaub gewährt werden, wenn die betrieblichen Bedürfnisse es zulassen. <sup>2</sup> Der Anspruch auf Ferientage wird für die gesamte Dauer des unbezahlten Urlaubs anteilmässig gekürzt.	Unbezahlter Urlaub	§ 37	<sup>1</sup> Den Mitarbeitenden kann unbezahlter Urlaub gewährt werden, wenn die betrieblichen Bedürfnisse es zulassen. <sup>2</sup> Der Anspruch auf Ferientage wird für die gesamte Dauer des unbezahlten Urlaubs anteilmässig gekürzt.	Die neuen Formulierungsrichtlinien der Stadt Aarburg angewendet.
Lohn und Lohnbänder	§ 37	<sup>1</sup> Die Löhne der Mitarbeiter werden in acht Lohnbänder gemäss Anhang 1 eingestuft. <sup>2</sup> Die Entwicklung der Lohnbänder richtet sich nach dem allgemeinen Nominallohnindex des Bundesamts für Statistik. Der Stadtrat kann eine Anpassung auf den nächsten Jahresbeginn vornehmen, wenn sich der Nominallohnindex um mindestens 2 % verändert hat. <sup>3</sup> Der Stadtrat regelt die Zulagen, Spesen und anderen Entschädigungen.	Lohn und Lohnbänder	§ 38	<sup>1</sup> Die Löhne der Mitarbeitenden werden in acht Lohnbänder gemäss Anhang 1 eingestuft. <sup>2</sup> Die Entwicklung der Lohnbänder richtet sich nach dem allgemeinen Nominallohnindex des Bundesamts für Statistik. Der Stadtrat kann eine Anpassung auf den nächsten Jahresbeginn vornehmen, wenn sich der Nominallohnindex um mindestens 2 % verändert hat. <sup>3</sup> Der Stadtrat regelt die Zulagen, Spesen und anderen Entschädigungen.	Die neuen Formulierungsrichtlinien der Stadt Aarburg angewendet.
Einreihung	§ 38	<sup>1</sup> Der Stadtrat reiht die Stellen in eine Stellenstruktur ein.	Einreihung	§ 39	Der Stadtrat reiht die Stellen in eine Stellenstruktur ein.	
Festlegung des Lohns	§ 39	<sup>1</sup> Die Anstellungsinstanz legt zusammen mit dem Personalwesen den Anfangslohn im Rahmen des massgebenden Lohnbands fest. <sup>2</sup> Bei Übernahme oder Zuteilung anderer Aufgaben überprüft die Anstellungsinstanz zusammen mit dem Personalwesen die Einreihung und den Lohn und passt diese gegebenenfalls an.	Festlegung des Lohns	§ 40	Die Anstellungsinstanz legt den Anfangslohn im Rahmen des massgebenden Lohnbands fest.	Abbildung der neuen Organisationsform der Stadt Aarburg.  Der Abs. 2 vom PR 2021 wird neu § 41 Abs. 3 abgehandelt.
Lohnentwicklung	§ 40	<sup>1</sup> Der Stadtrat beschliesst im Rahmen des Budgets die Beträge für die individuelle Lohnanpassung unter Berücksichtigung der a) finanziellen Situation der Einwohnergemeinde, b) allgemeinen wirtschaftlichen Situation, c) Entwicklung der Lebenshaltungskosten. <sup>2</sup> Die individuellen Lohnanpassungen erfolgen zusätzlich aufgrund der Leistungsbewertung des Vorgesetzten.	Lohnentwicklung	§ 41	<sup>1</sup> Der Stadtrat beschliesst im Rahmen des Budgets die Beträge für die individuelle Lohnanpassung unter Berücksichtigung der a. finanziellen Situation der Einwohnergemeinde, b. allgemeinen wirtschaftlichen Situation, c. Entwicklung der Lebenshaltungskosten. <sup>2</sup> Die individuellen Lohnanpassungen erfolgen zusätzlich aufgrund der Leistungsbewertung der Vorgesetzten. <sup>3</sup> Bei Übernahme oder Zuteilung anderer Aufgaben überprüft die Anstellungsinstanz die Einreihung und den Lohn und passt diese gegebenenfalls an.	Abbildung der neuen Organisationsform der Stadt Aarburg.  Abs. 3 vormals im § 39 Abs. 2.

Thema	§ bisher	Bisherige Regelung	Thema	§ neu	Neue Regelung	Bemerkungen
Spontanprämien	§ 41	<sup>1</sup> Der Stadtrat kann ausserordentliche Einzel- oder Teamleistungen mit einer einmaligen Spontanprämie honorieren. <sup>2</sup> Er kann die Kompetenz bis zu einem Wert von CHF 5'000 pro Jahr delegieren und dafür einheitliche Vergabekriterien festlegen.	Leistungsprämie	§ 42	<sup>1</sup> Der Stadtrat kann ausserordentliche Einzel- oder Teamleistungen mit einer einmaligen Leistungsprämie honorieren. <sup>2</sup> Er kann die Kompetenz bis zu einem Wert von CHF 5'000 pro Jahr delegieren und dafür einheitliche Vergabekriterien festlegen.	Es werden ausschliesslich Prämien für ausserordentliche Leistungen ausbezahlt.
Treueprämie	§ 42	<sup>1</sup> Mitarbeiter in einem ungekündigten Anstellungsverhältnis haben Anspruch auf folgende Treueprämie: a) CHF 1'000 nach Vollendung von fünf und je weiteren zehn Anstellungsjahren, sowie; b) ½ Monatslohn nach Vollendung von zehn und je weiteren zehn Anstellungsjahren. <sup>2</sup> Die Höhe der Prämie gemäss Absatz 1 b) berechnet sich anhand des durchschnittlichen Arbeitspensums der letzten fünf Jahre. <sup>3</sup> Die Dauer der Anstellung früherer Anstellungsverhältnisse inkl. Lehrverhältnisse wird angerechnet, wenn die frühere Anstellung mindestens ein Jahr gedauert hat. <sup>4</sup> Treueprämien gemäss Absatz 1 b) können auf Wunsch des Mitarbeiters ganz oder teilweise in bezahlten Urlaub umgewandelt werden, wenn die betrieblichen Bedürfnisse es zulassen. Der Zeitpunkt des Bezugs ist mit dem Vorgesetzten abzusprechen. Ein halber Monatslohn entspricht zehn Arbeitstagen.	Treueprämie	§ 43	<sup>1</sup> Mitarbeitende in einem ungekündigten Anstellungsverhältnis haben Anspruch auf einen halben Monatslohn nach Vollendung von zehn und je weiteren zehn Anstellungsjahren. Die Mindestauszahlung für Mitarbeitende im Stundenlohn beträgt CHF 500. <sup>2</sup> Die Höhe der Prämie gemäss Absatz 1 berechnet sich anhand des durchschnittlichen Arbeitspensums der letzten fünf Jahre. <sup>3</sup> Die Dauer der Anstellung früherer Anstellungsverhältnisse inkl. Lehrverhältnisse wird angerechnet, wenn die frühere Anstellung mindestens ein Jahr gedauert hat. <sup>4</sup> Treueprämien gemäss Absatz 1 können auf Wunsch der Mitarbeitenden ganz oder teilweise in bezahlten Urlaub umgewandelt werden, wenn die betrieblichen Bedürfnisse es zulassen. Der Zeitpunkt des Bezugs ist mit den Vorgesetzten abzusprechen. Ein halber Monatslohn entspricht zehn Arbeitstagen.	Die neuen Formulierungsrichtlinien der Stadt Aarburg angewendet.  Die Treueprämie nach 5 Jahren wurde gestrichen. Die Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitenden soll über den Lohn erfolgen.
Lohnzahlungsnachgenuss im Todesfall	§ 43	<sup>1</sup> Beim Tod eines Mitarbeiters besteht ein Anspruch auf die Auszahlung eines Betrags von einem Viertel des Jahreslohns (mit regelmässigen Lohnzulagen). <sup>2</sup> Anspruchsberechtigt sind in ausschliessender Reihenfolge folgende Angehörige des verstorbenen Mitarbeiters: a) in erster Linie Ehepartner oder eingetragener Partner; b) in zweiter Linie unterstützungsberechtigte Kinder; c) in dritter Linie Konkubinatspartner, sofern die Partnerschaft länger als fünf Jahre dauerte.	Lohnzahlungsnachgenuss im Todesfall	§ 44	<sup>1</sup> Beim Tod von Mitarbeitenden besteht ein Anspruch auf die Auszahlung eines Betrags von einem Viertel des Jahreslohns (mit regelmässigen Lohnzulagen). <sup>2</sup> Anspruchsberechtigt sind in ausschliessender Reihenfolge folgende Angehörige verstorbener Mitarbeitenden: a. in erster Linie Ehepartnerin bzw. Ehepartner oder eingetragene Partnerin bzw. Partner; b. in zweiter Linie unterstützungsberechtigte Kinder; c. in dritter Linie Konkubinatspartnerin bzw. Konkubinatspartner, sofern die Partnerschaft länger als fünf Jahre dauerte.	Die neuen Formulierungsrichtlinien der Stadt Aarburg angewendet.
Kinder- und Ausbildungszulagen	§ 44	<sup>1</sup> Den Mitarbeitern werden Kinder- und Ausbildungszulagen ausgerichtet, wenn ein gesetzlicher Anspruch darauf besteht. <sup>2</sup> Diese entsprechen in der Höhe den gesetzlichen Vorgaben des Kantons Aargau.	Kinder- und Ausbildungszulagen	§ 45	<sup>1</sup> Den Mitarbeitenden werden Kinder- und Ausbildungszulagen ausgerichtet, wenn ein gesetzlicher Anspruch darauf besteht. <sup>2</sup> Diese entsprechen in der Höhe den gesetzlichen Vorgaben des Kantons Aargau.	Die neuen Formulierungsrichtlinien der Stadt Aarburg angewendet.
Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall	§ 45□	<sup>1</sup> Die Mitarbeiter haben bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall Anspruch auf folgende Lohnfortzahlung: a) in der Probezeit während längstens 30 Tagen zu 100 %, b) nach der Probezeit während längstens 360 Tagen zu 100 %; anschliessend zu weiteren 360 Tagen zu 90 %. <sup>2</sup> Mitarbeiter mit einem befristeten Anstellungsverhältnis unter einem Jahr haben Anspruch auf Lohnfortzahlung für maximal 30 Tage, jedoch längstens bis zum Ende des Anstellungsverhältnisses. <sup>3</sup> Für Mitarbeiter, die das ordentliche Pensionsalter erreicht haben, besteht der Anspruch auf Lohnfortzahlung analog den Vorgaben des OR. <sup>4</sup> Massgebend ist der aktuelle Monatslohn (mit regelmässigen Lohnzulagen). Bei Mitarbeitern im Stundenlohn ist der in den letzten zwölf Monaten durchschnittlich erzielte Monatslohn massgebend. <sup>5</sup> Tritt während der Lohnfortzahlung die Leistung einer Taggeldversicherung ein, ist die Lohnfortzahlung auf 100 % des Nettolohns, der vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit ausbezahlt wurde, beschränkt (Nettolohnausgleich).	Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall	§ 46	<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall Anspruch auf folgende Lohnfortzahlung: a. in der Probezeit während längstens 30 Tagen zu 100 %, b. nach der Probezeit während längstens 360 Tagen zu 100 %; anschliessend zu weiteren 360 Tagen zu 90 %. <sup>2</sup> Mitarbeitende mit einem befristeten Anstellungsverhältnis unter einem Jahr haben Anspruch auf Lohnfortzahlung für maximal 30 Tage, jedoch längstens bis zum Ende des Anstellungsverhältnisses. <sup>3</sup> Für Mitarbeitende, die das ordentliche Pensionsalter erreicht haben, besteht der Anspruch auf Lohnfortzahlung analog den Vorgaben des OR. <sup>4</sup> Massgebend ist der aktuelle Monatslohn (mit regelmässigen Lohnzulagen). Bei Mitarbeitenden im Stundenlohn ist der in den letzten zwölf Monaten durchschnittlich erzielte Monatslohn massgebend. <sup>5</sup> Tritt während der Lohnfortzahlung die Leistung einer Taggeldversicherung ein, ist die Lohnfortzahlung auf 100 % des Nettolohns, der vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit ausbezahlt wurde, beschränkt (Nettolohnausgleich).	Die neuen Formulierungsrichtlinien der Stadt Aarburg angewendet.
Krankentaggeldversicherung	§ 46□	<sup>1</sup> Die Arbeitgeberin schliesst für die Mitarbeiter eine Krankentaggeldversicherung ab. <sup>2</sup> Kürzungen der Taggeldversicherung werden dem Mitarbeiter überbunden. <sup>3</sup> Die Prämien für die Krankentaggeldversicherung tragen die Arbeitgeberin und der Mitarbeiter je zur Hälfte.	Krankentaggeldversicherung	§ 47	<sup>1</sup> Die Arbeitgeberin schliesst für die Mitarbeitenden eine Krankentaggeldversicherung ab. <sup>2</sup> Kürzungen der Taggeldversicherung werden den Mitarbeitenden überbunden. <sup>3</sup> Die Prämien für die Krankentaggeldversicherung tragen die Arbeitgeberin und Mitarbeitenden je zur Hälfte.	Die neuen Formulierungsrichtlinien der Stadt Aarburg angewendet.

Thema	§ bisher	Bisherige Regelung	Thema	§ neu	Neue Regelung	Bemerkungen
Berufsunfall- und Nichtberufsunfallversicherung	§ 47	<p><sup>1</sup> Die Mitarbeiter sind gegen Berufsunfälle versichert. Mitarbeiter, die pro Woche mindestens acht Stunden für die Arbeitgeberin arbeiten, sind zusätzlich gegen Nichtberufsunfälle versichert.</p> <p><sup>2</sup> Die Versicherung umfasst das Taggeld sowie die Heilungskosten.</p> <p><sup>3</sup> Der Versicherer richtet ab dem dritten Tag nach dem Unfall ein Taggeld in der Höhe von 80 % des versicherten Verdiensts aus.</p> <p><sup>4</sup> Kürzungen der Taggeldversicherung werden dem Mitarbeiter überbunden.</p> <p><sup>5</sup> Die Versicherungsdeckung erlischt nach Antritt einer neuen Stelle oder spätestens 31 Tage nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses.</p> <p><sup>6</sup> Die Arbeitgeberin trägt die Prämien für Berufsunfälle. Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung trägt der Mitarbeiter.</p>	Berufsunfall- und Nichtberufsunfallversicherung	§ 48	<p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden sind gegen Berufsunfälle versichert. Mitarbeitende, die pro Woche mindestens acht Stunden für die Arbeitgeberin arbeiten, sind zusätzlich gegen Nichtberufsunfälle versichert.</p> <p><sup>2</sup> Die Versicherung umfasst das Taggeld sowie die Heilungskosten.</p> <p><sup>3</sup> Der Versicherer richtet ab dem dritten Tag nach dem Unfall ein Taggeld in der Höhe von 80 % des versicherten Verdiensts aus.</p> <p><sup>4</sup> Kürzungen der Taggeldversicherung werden den Mitarbeitenden überbunden.</p> <p><sup>5</sup> Die Versicherungsdeckung erlischt nach Antritt einer neuen Stelle oder spätestens 31 Tage nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses.</p> <p><sup>6</sup> Die Arbeitgeberin trägt die Prämien für Berufsunfälle. Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung tragen die Mitarbeitenden und die Arbeitgeberin je zur Hälfte.</p>	<p>Die neuen Formulierungsrichtlinien der Stadt Aarburg angewendet.</p> <p>Die Kosten der Nichtberufsunfallversicherung teilen sich Arbeitgeberin und die Mitarbeitenden je zur Hälfte. Attraktivität als Arbeitgeberin.</p>
Mutterschaft und Adoption	§ 48	<p><sup>1</sup> Die Mitarbeiterin hat bei Schwangerschaft und Niederkunft Anspruch auf einen voll bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen, wenn sie während neun Monaten unmittelbar vor der Niederkunft bei der AHV obligatorisch versichert war und in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt hat.</p> <p><sup>2</sup> Bemessungsgrundlage ist das durchschnittliche AHV-pflichtige Erwerbseinkommen der letzten zwölf Monate vor dem Mutterschaftsurlaub.</p> <p><sup>3</sup> Bei einer Niederkunft innerhalb der ersten drei Monate nach Stellenantritt wird der Anspruch auf Entschädigung auf die effektive Rückerstattung durch die Erwerbsersatzentschädigung beschränkt.</p> <p><sup>4</sup> Erwerbsausfallentschädigungen der Ausgleichskasse fallen an die Arbeitgeberin.</p> <p><sup>5</sup> Bei Aufnahme von Kleinkindern im Alter von unter zwei Jahren zur Pflege und Erziehung zwecks späterer Adoption können Mitarbeiter, die die Kinderbetreuung zur Hauptsache übernehmen, nach Vollendung des ersten Dienstjahrs die Arbeit während zwei Monaten unter Fortzahlung des bisherigen Lohns aussetzen.</p>	Mutterschaft und Adoption	§ 49	<p><sup>1</sup> Die Mitarbeiterin hat bei Schwangerschaft und Niederkunft Anspruch auf einen voll bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen, wenn sie während neun Monaten unmittelbar vor der Niederkunft bei der AHV obligatorisch versichert war und in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt hat.</p> <p><sup>2</sup> Bemessungsgrundlage ist das durchschnittliche AHV-pflichtige Erwerbseinkommen der letzten zwölf Monate vor dem Mutterschaftsurlaub.</p> <p><sup>3</sup> Bei einer Niederkunft innerhalb der ersten drei Monate nach Stellenantritt wird der Anspruch auf Entschädigung auf die effektive Rückerstattung durch die Erwerbsersatzentschädigung beschränkt.</p> <p><sup>4</sup> Erwerbsausfallentschädigungen der Ausgleichskasse fallen an die Arbeitgeberin.</p> <p><sup>5</sup> Bei Aufnahme von Kleinkindern im Alter von unter zwei Jahren zur Pflege und Erziehung zwecks späterer Adoption können Mitarbeitende, die die Kinderbetreuung zur Hauptsache übernehmen, nach Vollendung des ersten Dienstjahrs die Arbeit während zwei Monaten unter Fortzahlung des bisherigen Lohns aussetzen.</p>	Die neuen Formulierungsrichtlinien der Stadt Aarburg angewendet.
Lohnfortzahlung während schweizerischem Militär-, Zivilschutzdienst oder zivilem Ersatzdienst	§ 49	<p><sup>1</sup> Während schweizerischem Militär-, Zivilschutzdienst oder zivilem Ersatzdienst, zu dem die Mitarbeiter wegen ihrer Einteilung oder ihres Grads verpflichtet sind, wird der volle Lohn (mit regelmässigen Lohnzulagen) ausbezahlt.</p> <p><sup>2</sup> Während den ersten 124 Diensttagen nach Absatz 1 wird den Mitarbeitern ohne Unterstützungspflicht 50 % des Lohns ausbezahlt. Ist der Erwerbsersatz höher, wird die Erwerbsausfallentschädigung ausbezahlt.</p> <p><sup>3</sup> Erwerbsausfallentschädigungen der Ausgleichskasse fallen an die Arbeitgeberin, wenn die Dienstleistung während der Arbeitszeit erfolgt.</p> <p><sup>4</sup> Der Mitarbeiter hat die Lohnfortzahlung, die die Erwerbsausfallentschädigung übersteigt, anteilmässig zurückzuerstatten, wenn sie oder er das Anstellungsverhältnis kündigt oder die Beendigung des Anstellungsverhältnisses durch die Arbeitgeberin zu verschulden hat, vor Ablauf von: a) einem Jahr nach Beendigung der Rekrutenschule oder einer ihr entsprechenden Ausbildung, b) zwei Jahren nach Beendigung eines Beförderungsdienstes.</p> <p><sup>5</sup> Freiwilliger schweizerischer Militär-, Zivilschutzdienst oder ziviler Ersatzdienst müssen von der Anstellungsinstanz bewilligt werden, wenn dazu nicht Ferien oder Kompensationszeit eingesetzt wird. Für bewilligte freiwillige Dienstleistungen wird kein Lohn entrichtet.</p>	Lohnfortzahlung während schweizerischem Militär-, Zivilschutzdienst oder zivilem Ersatzdienst	§ 50	<p><sup>1</sup> Während schweizerischem Militär-, Zivilschutzdienst oder zivilem Ersatzdienst, zu dem die Mitarbeitenden wegen ihrer Einteilung oder ihres Grads verpflichtet sind, wird der volle Lohn (mit regelmässigen Lohnzulagen) ausbezahlt.</p> <p><sup>2</sup> Während den ersten 124 Diensttagen nach Absatz 1 wird den Mitarbeitenden ohne Unterstützungspflicht 50 % des Lohns ausbezahlt. Ist der Erwerbsersatz höher, wird die Erwerbsausfallentschädigung ausbezahlt.</p> <p><sup>3</sup> Erwerbsausfallentschädigungen der Ausgleichskasse fallen an die Arbeitgeberin, wenn die Dienstleistung während der Arbeitszeit erfolgt.</p> <p><sup>4</sup> Mitarbeitende haben die Lohnfortzahlung, die die Erwerbsausfallentschädigung übersteigt, anteilmässig zurückzuerstatten, wenn sie oder er das Anstellungsverhältnis kündigt oder die Beendigung des Anstellungsverhältnisses durch die Arbeitgeberin zu verschulden hat, vor Ablauf von: a. einem Jahr nach Beendigung der Rekrutenschule oder einer ihr entsprechenden Ausbildung, b. zwei Jahren nach Beendigung eines Beförderungsdienstes.</p> <p><sup>5</sup> Freiwilliger schweizerischer Militär-, Zivilschutzdienst oder ziviler Ersatzdienst müssen von der Anstellungsinstanz bewilligt werden, wenn dazu nicht Ferien oder Kompensationszeit eingesetzt wird. Für bewilligte freiwillige Dienstleistungen wird kein Lohn entrichtet.</p>	Die neuen Formulierungsrichtlinien der Stadt Aarburg angewendet.
Berufliche Vorsorge	§ 50	<p><sup>1</sup> Mitarbeiter die dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) unterstellt sind, werden bei der Pensionskasse der Arbeitgeberin obligatorisch versichert.</p> <p><sup>2</sup> Mitarbeiterinnen, die den 64. Geburtstag bzw. Mitarbeiter, die den 65. Geburtstag begehen, werden auf Ende jenes Monats pensioniert (ordentliche Pensionierung).</p> <p><sup>3</sup> Eine vorzeitige Pensionierung richtet sich nach dem Vorsorgereglement der Pensionskasse der Arbeitgeberin.</p>	Berufliche Vorsorge	§ 51	<p><sup>1</sup> Mitarbeitende, die dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) vom 25. Juni 1982 unterstellt sind, werden bei der Pensionskasse der Arbeitgeberin obligatorisch versichert.</p> <p><sup>2</sup> Mitarbeitende, die das Referenzalter erreicht haben, werden auf Ende jenes Monats pensioniert (ordentliche Pensionierung).</p> <p><sup>3</sup> Eine vorzeitige Pensionierung richtet sich nach dem Vorsorgereglement der Pensionskasse der Arbeitgeberin.</p>	<p>Die neuen Formulierungsrichtlinien der Stadt Aarburg angewendet.</p> <p>Anpassung gemäss der neuen Richtlinien bezüglich der ordentlichen Pensionierung.</p>
Anhörungsrecht	§ 51	<p><sup>1</sup> Die Mitarbeiter und die Mitarbeiterkommission sind vor dem Erlass neuer oder der Abänderung bestehender Erlasse, welche die Anstellungsverhältnisse betreffen, anzuhören.</p>	Anhörungsrecht	§ 52	<p>Die Mitarbeitenden und die Mitarbeitendenkommission sind vor dem Erlass neuer oder der Abänderung bestehender Erlasse, welche die Anstellungsverhältnisse betreffen, anzuhören.</p>	Die neuen Formulierungsrichtlinien der Stadt Aarburg angewendet.

Thema	§ bisher	Bisherige Regelung	Thema	§ neu	Neue Regelung	Bemerkungen																																																																
Mitarbeiterkommission	§ 52	<p><sup>1</sup> Die Mitarbeiterkommission nimmt gegenüber der Arbeitgeberin die gemeinsamen Interessen der Mitarbeiter wahr. Ihr stehen das Informationsrecht und besondere Mitwirkungsrechte in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sowie bei der Massenentlassung zu.</p> <p><sup>2</sup> Sie besteht aus mindestens fünf Mitarbeitern der Gemeindeverwaltung. Die genaue Grösse legt der Stadtrat fest.</p> <p><sup>3</sup> Es sind alle vier Jahre Erneuerungswahlen durchzuführen.</p> <p><sup>4</sup> Der Stadtrat regelt das Wahlverfahren und die Wahlkreise.</p> <p><sup>5</sup> Wählen und gewählt werden können Mitarbeiter mit einem unbefristeten Anstellungsverhältnis.</p> <p><sup>6</sup> Die Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberin richtet sich sinngemäss nach dem Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz)</p>	Mitarbeitendenkommission	§ 53	<p><sup>1</sup> Die Mitarbeitendenkommission nimmt gegenüber der Arbeitgeberin die gemeinsamen Interessen der Mitarbeitenden wahr. Ihr stehen das Informationsrecht und besondere Mitwirkungsrechte in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sowie bei der Massenentlassung zu.</p> <p><sup>2</sup> Sie besteht aus mindestens fünf Mitarbeitenden der Stadtverwaltung. Die genaue Grösse legt der Stadtrat fest.</p> <p><sup>3</sup> Es sind alle vier Jahre Erneuerungswahlen durchzuführen.</p> <p><sup>4</sup> Der Stadtrat regelt das Wahlverfahren und die Wahlkreise.</p> <p><sup>5</sup> Wählen und gewählt werden können Mitarbeitende mit einem unbefristeten Anstellungsverhältnis.</p> <p><sup>6</sup> Die Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberin richtet sich sinngemäss nach Art. 48 des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG) vom 13. März 1964 betreffend die Information und Mitsprache von Arbeitnehmenden in Betrieben.</p>	<p>Die neuen Formulierungsrichtlinien der Stadt Aargurg angewendet.</p> <p>Für Mitarbeitende im öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis gelten die gesetzlichen Grundlagen welche unter Abs. 6 aufgeführt sind.</p>																																																																
Ausführungsbestimmungen	§ 53	<sup>1</sup> Der Stadtrat erlässt die für dieses Reglement notwendigen Ausführungsbestimmungen.	Ausführungsbestimmungen	§ 54	Der Stadtrat erlässt die für dieses Reglement notwendigen Ausführungsbestimmungen.																																																																	
Rechtsschutz	§ 54	<p><sup>1</sup> Gegen Entscheide der Anstellungsinstanz oder der Geschäftsleitung können innert zehn Tagen nach Erhalt schriftlich beim Stadtrat Beschwerde eingereicht werden, sofern nicht der Stadtrat selbst Entscheidungsinstanz ist.</p> <p><sup>2</sup> Weitergehende Ansprüche sind auf dem Rechtsweg geltend zu machen.</p>	Rechtsschutz	§ 55	<p><sup>1</sup> Ansprüche sind im Klageverfahren geltend zu machen.</p> <p><sup>2</sup> Das Verfahren richtet sich nach den kantonalen Bestimmungen über den Rechtsschutz für Personal von Gemeinden und anderen öffentlich-rechtlichen Körperschaften gemäss dem Gesetz über die Grundzüge des Personalrechts (Personalgesetz; PersG) vom 15. Mai 2000.</p>	Mit dieser Formulierung sind alle Klageverfahren abschliessend aufgeführt.																																																																
Übergangsbestimmung	§ 55	<p><sup>1</sup> Bei Inkrafttreten dieses Reglements bestehende Anstellungen gelten als Anstellungen nach diesem Reglement.</p> <p><sup>2</sup> Die Übergangsrente nach § 13 des Personalreglements vom 1. Januar 2004 ist noch während fünf Jahren ab Inkrafttreten dieses Reglements möglich.</p> <p><sup>3</sup> Der Bezug der Treueprämie für 20 und 30 Dienstjahre nach § 28 des Personalreglements vom 1. Januar 2004 wird noch während fünf Jahren ab Inkrafttreten dieses Reglements gewährt.</p>	Übergangsbestimmung	§ 56	<sup>1</sup> Bei Inkrafttreten dieses Reglements bestehende Anstellungen gelten als Anstellungen nach diesem Reglement.	Es sind keine Übergangsbestimmungen vorgesehen.																																																																
Inkrafttreten	§ 56	<sup>1</sup> Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2021 in Kraft.	Inkrafttreten	§ 57	Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2027 in Kraft.																																																																	
Lohnbänder der acht Funktionsstufen	Anhang 1: 	<p><b>Funktionsstufe 1</b> Hilfsmitarbeiter / einfachere Sachbearbeitung und vergleichbare Tätigkeiten</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Lebensalter</th> <th>20</th> <th>25</th> <th>30</th> <th>35</th> <th>40</th> <th>45</th> <th>50</th> <th>55</th> <th>60</th> <th>65</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Obere Grenze</td> <td>73009</td> <td>74703</td> <td>76398</td> <td>77938</td> <td>79479</td> <td>81019</td> <td>81635</td> <td>81635</td> <td>81635</td> <td>81635</td> </tr> <tr> <td>Untere Grenze</td> <td>49400</td> <td>49400</td> <td>49400</td> <td>49400</td> <td>49400</td> <td>49400</td> <td>49400</td> <td>49400</td> <td>49400</td> <td>49400</td> </tr> </tbody> </table> 	Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	Obere Grenze	73009	74703	76398	77938	79479	81019	81635	81635	81635	81635	Untere Grenze	49400	49400	49400	49400	49400	49400	49400	49400	49400	49400	<p><b>Funktionsstufe 1</b> Hilfsmitarbeiter/in / einfachere Sachbearbeitung und vergleichbare Tätigkeiten</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Lebensalter</th> <th>20</th> <th>25</th> <th>30</th> <th>35</th> <th>40</th> <th>45</th> <th>50</th> <th>55</th> <th>60</th> <th>65</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Obere Grenze</td> <td>68289</td> <td>77393</td> <td>79148</td> <td>80744</td> <td>82340</td> <td>83936</td> <td>84574</td> <td>84574</td> <td>84574</td> <td>84574</td> </tr> <tr> <td>Untere Grenze</td> <td>52356</td> <td>52356</td> <td>52356</td> <td>52356</td> <td>52356</td> <td>52356</td> <td>52356</td> <td>52356</td> <td>52356</td> <td>52356</td> </tr> </tbody> </table> 	Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	Obere Grenze	68289	77393	79148	80744	82340	83936	84574	84574	84574	84574	Untere Grenze	52356	52356	52356	52356	52356	52356	52356	52356	52356	52356	
Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65																																																												
Obere Grenze	73009	74703	76398	77938	79479	81019	81635	81635	81635	81635																																																												
Untere Grenze	49400	49400	49400	49400	49400	49400	49400	49400	49400	49400																																																												
Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65																																																												
Obere Grenze	68289	77393	79148	80744	82340	83936	84574	84574	84574	84574																																																												
Untere Grenze	52356	52356	52356	52356	52356	52356	52356	52356	52356	52356																																																												

Thema	§ bisher	Bisherige Regelung	Thema	§ neu	Neue Regelung	Bemerkungen																																																																	
		<b>Funktionsstufe 2</b> Kaufmännische Sachbearbeitung / Handwerker und vergleichbare Tätigkeiten <table border="1"> <thead> <tr> <th>Lebensalter</th> <th>20</th> <th>25</th> <th>30</th> <th>35</th> <th>40</th> <th>45</th> <th>50</th> <th>55</th> <th>60</th> <th>65</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Obere Grenze</td> <td>72834</td> <td>80346</td> <td>87233</td> <td>93494</td> <td>99755</td> <td>103094</td> <td>104346</td> <td>104346</td> <td>104346</td> <td>104346</td> </tr> <tr> <td>Untere Grenze</td> <td>52000</td> <td>55242</td> <td>58925</td> <td>63017</td> <td>66290</td> <td>68336</td> <td>69564</td> <td>69564</td> <td>69564</td> <td>69564</td> </tr> </tbody> </table>	Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	Obere Grenze	72834	80346	87233	93494	99755	103094	104346	104346	104346	104346	Untere Grenze	52000	55242	58925	63017	66290	68336	69564	69564	69564	69564		<b>Funktionsstufe 2</b> Kaufmännische Sachbearbeitung / Handwerker und vergleichbare Tätigkeiten mit Abschluss EFZ <table border="1"> <thead> <tr> <th>Lebensalter</th> <th>20</th> <th>25</th> <th>30</th> <th>35</th> <th>40</th> <th>45</th> <th>50</th> <th>55</th> <th>60</th> <th>65</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Obere Grenze</td> <td>76104</td> <td>83239</td> <td>90374</td> <td>96960</td> <td>103346</td> <td>106805</td> <td>108102</td> <td>108102</td> <td>108102</td> <td>108102</td> </tr> <tr> <td>Untere Grenze</td> <td>52000</td> <td>57231</td> <td>61046</td> <td>65285</td> <td>68677</td> <td>70797</td> <td>72068</td> <td>72068</td> <td>72068</td> <td>72068</td> </tr> </tbody> </table>	Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	Obere Grenze	76104	83239	90374	96960	103346	106805	108102	108102	108102	108102	Untere Grenze	52000	57231	61046	65285	68677	70797	72068	72068	72068	72068	
Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65																																																													
Obere Grenze	72834	80346	87233	93494	99755	103094	104346	104346	104346	104346																																																													
Untere Grenze	52000	55242	58925	63017	66290	68336	69564	69564	69564	69564																																																													
Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65																																																													
Obere Grenze	76104	83239	90374	96960	103346	106805	108102	108102	108102	108102																																																													
Untere Grenze	52000	57231	61046	65285	68677	70797	72068	72068	72068	72068																																																													
		<b>Funktionsstufe 3</b> Qualifizierte Sachbearbeitung / Teamleitung mit kleinem Führungsanteil <table border="1"> <thead> <tr> <th>Lebensalter</th> <th>20</th> <th>25</th> <th>30</th> <th>35</th> <th>40</th> <th>45</th> <th>50</th> <th>55</th> <th>60</th> <th>65</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Obere Grenze</td> <td>80199</td> <td>88954</td> <td>96470</td> <td>103393</td> <td>110317</td> <td>114010</td> <td>115394</td> <td>115394</td> <td>115394</td> <td>115394</td> </tr> <tr> <td>Untere Grenze</td> <td>56928</td> <td>59236</td> <td>63390</td> <td>68006</td> <td>72314</td> <td>75545</td> <td>76930</td> <td>76930</td> <td>76930</td> <td>76930</td> </tr> </tbody> </table>	Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	Obere Grenze	80199	88954	96470	103393	110317	114010	115394	115394	115394	115394	Untere Grenze	56928	59236	63390	68006	72314	75545	76930	76930	76930	76930		<b>Funktionsstufe 3</b> Qualifizierte Sachbearbeitung / Teamleitung mit kleinem Führungsanteil <table border="1"> <thead> <tr> <th>Lebensalter</th> <th>20</th> <th>25</th> <th>30</th> <th>35</th> <th>40</th> <th>45</th> <th>50</th> <th>55</th> <th>60</th> <th>65</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Obere Grenze</td> <td>83086</td> <td>92052</td> <td>99943</td> <td>107116</td> <td>114288</td> <td>118114</td> <td>119549</td> <td>119549</td> <td>119549</td> <td>119549</td> </tr> <tr> <td>Untere Grenze</td> <td>56928</td> <td>61368</td> <td>65672</td> <td>70454</td> <td>74917</td> <td>78264</td> <td>79699</td> <td>79699</td> <td>79699</td> <td>79699</td> </tr> </tbody> </table>	Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	Obere Grenze	83086	92052	99943	107116	114288	118114	119549	119549	119549	119549	Untere Grenze	56928	61368	65672	70454	74917	78264	79699	79699	79699	79699	
Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65																																																													
Obere Grenze	80199	88954	96470	103393	110317	114010	115394	115394	115394	115394																																																													
Untere Grenze	56928	59236	63390	68006	72314	75545	76930	76930	76930	76930																																																													
Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65																																																													
Obere Grenze	83086	92052	99943	107116	114288	118114	119549	119549	119549	119549																																																													
Untere Grenze	56928	61368	65672	70454	74917	78264	79699	79699	79699	79699																																																													
		<b>Funktionsstufe 4</b> Spezialisierte Sachbearbeitung / Teamleitung mit mittlerem Führungsanteil <table border="1"> <thead> <tr> <th>Lebensalter</th> <th>20</th> <th>25</th> <th>30</th> <th>35</th> <th>40</th> <th>45</th> <th>50</th> <th>55</th> <th>60</th> <th>65</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Obere Grenze</td> <td>89584</td> <td>99251</td> <td>107759</td> <td>115493</td> <td>123226</td> <td>127351</td> <td>128898</td> <td>128898</td> <td>128898</td> <td>128898</td> </tr> <tr> <td>Untere Grenze</td> <td>59723</td> <td>66168</td> <td>71839</td> <td>76995</td> <td>82151</td> <td>84901</td> <td>85932</td> <td>85932</td> <td>85932</td> <td>85932</td> </tr> </tbody> </table>	Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	Obere Grenze	89584	99251	107759	115493	123226	127351	128898	128898	128898	128898	Untere Grenze	59723	66168	71839	76995	82151	84901	85932	85932	85932	85932		<b>Funktionsstufe 4</b> Spezialisierte Sachbearbeitung mit Abschluss FA / Teamleitung mit mittlerem Führungsanteil <table border="1"> <thead> <tr> <th>Lebensalter</th> <th>20</th> <th>25</th> <th>30</th> <th>35</th> <th>40</th> <th>45</th> <th>50</th> <th>55</th> <th>60</th> <th>65</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Obere Grenze</td> <td>92809</td> <td>102825</td> <td>111638</td> <td>119650</td> <td>127663</td> <td>131936</td> <td>133538</td> <td>133538</td> <td>133538</td> <td>133538</td> </tr> <tr> <td>Untere Grenze</td> <td>61873</td> <td>68550</td> <td>74425</td> <td>79767</td> <td>85108</td> <td>87967</td> <td>89026</td> <td>89026</td> <td>89026</td> <td>89026</td> </tr> </tbody> </table>	Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	Obere Grenze	92809	102825	111638	119650	127663	131936	133538	133538	133538	133538	Untere Grenze	61873	68550	74425	79767	85108	87967	89026	89026	89026	89026	
Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65																																																													
Obere Grenze	89584	99251	107759	115493	123226	127351	128898	128898	128898	128898																																																													
Untere Grenze	59723	66168	71839	76995	82151	84901	85932	85932	85932	85932																																																													
Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65																																																													
Obere Grenze	92809	102825	111638	119650	127663	131936	133538	133538	133538	133538																																																													
Untere Grenze	61873	68550	74425	79767	85108	87967	89026	89026	89026	89026																																																													

Thema	§ bisher	Bisherige Regelung	Thema	§ neu	Neue Regelung	Bemerkungen																																																																		
		<b>Funktionsstufe 5</b> Fachspezialist/ Teamleitung mit hohem Führungsanteil/ Bereichsleitung mit kleinem Führungsanteil <table border="1"> <thead> <tr> <th>Lebensalter</th> <th>20</th> <th>25</th> <th>30</th> <th>35</th> <th>40</th> <th>45</th> <th>50</th> <th>55</th> <th>60</th> <th>65</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Obere Grenze</td> <td>94703</td> <td>104923</td> <td>113916</td> <td>122092</td> <td>130268</td> <td>134628</td> <td>136264</td> <td>136264</td> <td>136264</td> <td>136264</td> </tr> <tr> <td>Untere Grenze</td> <td>63135</td> <td>69949</td> <td>75944</td> <td>81395</td> <td>88845</td> <td>89752</td> <td>90842</td> <td>90842</td> <td>90842</td> <td>90842</td> </tr> </tbody> </table>	Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	Obere Grenze	94703	104923	113916	122092	130268	134628	136264	136264	136264	136264	Untere Grenze	63135	69949	75944	81395	88845	89752	90842	90842	90842	90842			<b>Funktionsstufe 5</b> Fachspezialist/in / Teamleitung mit hohem Führungsanteil / Abteilungsleitung mit kleinem Führungsanteil <table border="1"> <thead> <tr> <th>Lebensalter</th> <th>20</th> <th>25</th> <th>30</th> <th>35</th> <th>40</th> <th>45</th> <th>50</th> <th>55</th> <th>60</th> <th>65</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Obere Grenze</td> <td>98113</td> <td>108700</td> <td>118017</td> <td>126488</td> <td>134958</td> <td>139475</td> <td>141169</td> <td>141169</td> <td>141169</td> <td>141169</td> </tr> <tr> <td>Untere Grenze</td> <td>65408</td> <td>72467</td> <td>78678</td> <td>84325</td> <td>89972</td> <td>92983</td> <td>94113</td> <td>94113</td> <td>94113</td> <td>94113</td> </tr> </tbody> </table>	Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	Obere Grenze	98113	108700	118017	126488	134958	139475	141169	141169	141169	141169	Untere Grenze	65408	72467	78678	84325	89972	92983	94113	94113	94113	94113	
Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65																																																														
Obere Grenze	94703	104923	113916	122092	130268	134628	136264	136264	136264	136264																																																														
Untere Grenze	63135	69949	75944	81395	88845	89752	90842	90842	90842	90842																																																														
Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65																																																														
Obere Grenze	98113	108700	118017	126488	134958	139475	141169	141169	141169	141169																																																														
Untere Grenze	65408	72467	78678	84325	89972	92983	94113	94113	94113	94113																																																														
		<b>Funktionsstufe 6</b> Bereichsleitung mit hoher Spezialisierung und mittlerem bis grossem Führungsanteil <table border="1"> <thead> <tr> <th>Lebensalter</th> <th>20</th> <th>25</th> <th>30</th> <th>35</th> <th>40</th> <th>45</th> <th>50</th> <th>55</th> <th>60</th> <th>65</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Obere Grenze</td> <td>104088</td> <td>115321</td> <td>125205</td> <td>134191</td> <td>143177</td> <td>147970</td> <td>149767</td> <td>149767</td> <td>149767</td> <td>149767</td> </tr> <tr> <td>Untere Grenze</td> <td>69392</td> <td>76880</td> <td>83470</td> <td>89461</td> <td>95452</td> <td>98647</td> <td>99845</td> <td>99845</td> <td>99845</td> <td>99845</td> </tr> </tbody> </table>	Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	Obere Grenze	104088	115321	125205	134191	143177	147970	149767	149767	149767	149767	Untere Grenze	69392	76880	83470	89461	95452	98647	99845	99845	99845	99845			<b>Funktionsstufe 6</b> Abteilungsleitung mit hoher Spezialisierung und/oder mittlerem bis grossem Führungsanteil <table border="1"> <thead> <tr> <th>Lebensalter</th> <th>20</th> <th>25</th> <th>30</th> <th>35</th> <th>40</th> <th>45</th> <th>50</th> <th>55</th> <th>60</th> <th>65</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Obere Grenze</td> <td>107835</td> <td>119472</td> <td>129713</td> <td>139022</td> <td>148332</td> <td>153297</td> <td>155159</td> <td>155159</td> <td>155159</td> <td>155159</td> </tr> <tr> <td>Untere Grenze</td> <td>71890</td> <td>79646</td> <td>86475</td> <td>92082</td> <td>98888</td> <td>102198</td> <td>103439</td> <td>103439</td> <td>103439</td> <td>103439</td> </tr> </tbody> </table>	Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	Obere Grenze	107835	119472	129713	139022	148332	153297	155159	155159	155159	155159	Untere Grenze	71890	79646	86475	92082	98888	102198	103439	103439	103439	103439	
Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65																																																														
Obere Grenze	104088	115321	125205	134191	143177	147970	149767	149767	149767	149767																																																														
Untere Grenze	69392	76880	83470	89461	95452	98647	99845	99845	99845	99845																																																														
Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65																																																														
Obere Grenze	107835	119472	129713	139022	148332	153297	155159	155159	155159	155159																																																														
Untere Grenze	71890	79646	86475	92082	98888	102198	103439	103439	103439	103439																																																														
		<b>Funktionsstufe 7</b> Bereichsleitung mit hoher Spezialisierung und mittlerem bis grossem Führungsanteil mit höherer Kompetenz <table border="1"> <thead> <tr> <th>Lebensalter</th> <th>20</th> <th>25</th> <th>30</th> <th>35</th> <th>40</th> <th>45</th> <th>50</th> <th>55</th> <th>60</th> <th>65</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Obere Grenze</td> <td>110914</td> <td>122883</td> <td>133416</td> <td>142991</td> <td>152566</td> <td>157673</td> <td>159588</td> <td>159588</td> <td>159588</td> <td>159588</td> </tr> <tr> <td>Untere Grenze</td> <td>73942</td> <td>81922</td> <td>88944</td> <td>95327</td> <td>101711</td> <td>105115</td> <td>106392</td> <td>106392</td> <td>106392</td> <td>106392</td> </tr> </tbody> </table>	Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	Obere Grenze	110914	122883	133416	142991	152566	157673	159588	159588	159588	159588	Untere Grenze	73942	81922	88944	95327	101711	105115	106392	106392	106392	106392			<b>Funktionsstufe 7</b> Abteilungsleitung mit hoher Spezialisierung und/oder mittlerem bis grossem Führungsanteil mit höherer Kompetenz <table border="1"> <thead> <tr> <th>Lebensalter</th> <th>20</th> <th>25</th> <th>30</th> <th>35</th> <th>40</th> <th>45</th> <th>50</th> <th>55</th> <th>60</th> <th>65</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Obere Grenze</td> <td>114907</td> <td>127307</td> <td>138219</td> <td>148139</td> <td>158059</td> <td>163349</td> <td>165333</td> <td>165333</td> <td>165333</td> <td>165333</td> </tr> <tr> <td>Untere Grenze</td> <td>76604</td> <td>84871</td> <td>92146</td> <td>98759</td> <td>105372</td> <td>108899</td> <td>110222</td> <td>110222</td> <td>110222</td> <td>110222</td> </tr> </tbody> </table>	Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	Obere Grenze	114907	127307	138219	148139	158059	163349	165333	165333	165333	165333	Untere Grenze	76604	84871	92146	98759	105372	108899	110222	110222	110222	110222	
Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65																																																														
Obere Grenze	110914	122883	133416	142991	152566	157673	159588	159588	159588	159588																																																														
Untere Grenze	73942	81922	88944	95327	101711	105115	106392	106392	106392	106392																																																														
Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65																																																														
Obere Grenze	114907	127307	138219	148139	158059	163349	165333	165333	165333	165333																																																														
Untere Grenze	76604	84871	92146	98759	105372	108899	110222	110222	110222	110222																																																														

Thema	§ bisher	Bisherige Regelung	Thema	§ neu	Neue Regelung	Bemerkungen																																																																		
		<b>Funktionsstufe 8</b> Geschäftsleitungsmitglieder <table border="1"> <thead> <tr> <th>Lebensalter</th> <th>20</th> <th>25</th> <th>30</th> <th>35</th> <th>40</th> <th>45</th> <th>50</th> <th>55</th> <th>60</th> <th>65</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Obere Grenze</td> <td>123711</td> <td>137062</td> <td>148810</td> <td>159490</td> <td>170170</td> <td>175966</td> <td>178002</td> <td>178002</td> <td>178002</td> <td>178002</td> </tr> <tr> <td>Untere Grenze</td> <td>82474</td> <td>91374</td> <td>99206</td> <td>106327</td> <td>113447</td> <td>117244</td> <td>118668</td> <td>118668</td> <td>118668</td> <td>118668</td> </tr> </tbody> </table> 	Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	Obere Grenze	123711	137062	148810	159490	170170	175966	178002	178002	178002	178002	Untere Grenze	82474	91374	99206	106327	113447	117244	118668	118668	118668	118668			<b>Funktionsstufe 8</b> Bereichsleiterin <table border="1"> <thead> <tr> <th>Lebensalter</th> <th>20</th> <th>25</th> <th>30</th> <th>35</th> <th>40</th> <th>45</th> <th>50</th> <th>55</th> <th>60</th> <th>65</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Obere Grenze</td> <td>128165</td> <td>141996</td> <td>154167</td> <td>165231</td> <td>176296</td> <td>182197</td> <td>184410</td> <td>184410</td> <td>184410</td> <td>184410</td> </tr> <tr> <td>Untere Grenze</td> <td>85443</td> <td>94664</td> <td>102778</td> <td>110154</td> <td>117531</td> <td>121465</td> <td>122940</td> <td>122940</td> <td>122940</td> <td>122940</td> </tr> </tbody> </table> 	Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	Obere Grenze	128165	141996	154167	165231	176296	182197	184410	184410	184410	184410	Untere Grenze	85443	94664	102778	110154	117531	121465	122940	122940	122940	122940	
Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65																																																														
Obere Grenze	123711	137062	148810	159490	170170	175966	178002	178002	178002	178002																																																														
Untere Grenze	82474	91374	99206	106327	113447	117244	118668	118668	118668	118668																																																														
Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65																																																														
Obere Grenze	128165	141996	154167	165231	176296	182197	184410	184410	184410	184410																																																														
Untere Grenze	85443	94664	102778	110154	117531	121465	122940	122940	122940	122940																																																														