

Ingress

Die Ortsbürgergemeindeversammlungen Buchs, Rohr und Suhr beschliessen, gestützt auf § 7 Abs. 2 lit. g des Gesetzes über die Ortsbürgergemeinden vom 19. Dezember 1978 folgendes

Personalreglement

I. Allgemeine Bestimmungen

	Art. 1
Geltungsbereich	¹ Dieses Reglement gilt für das mit fixem Voll- oder Teilpensum angestellte Personal sowie für die befristet und im Stundenlohn Beschäftigten des Forstbetriebs Buchs-Rohr-Suhr.
Nicht ständiges Personal	² Nicht diesem Reglement, sondern dem Privatrecht (gemäss Obligationenrecht) unterliegt das Anstellungsverhältnis von Aushilfen und Praktikantinnen und Praktikanten. Das Anstellungsverhältnis wird durch einen Anstellungsvertrag begründet.
Lernende	³ Lernende werden mit separatem Lehrvertrag angestellt.
Nebenamtliche Tätigkeiten	⁴ Ebenfalls nicht diesem Reglement untersteht das Anstellungsverhältnis von nebenamtlichen Funktionen. Der Aufgabenbereich und das Anstellungsverhältnis werden durch einen Beschluss der Forstbetriebskommission begründet. Die Ansätze für die Entschädigung werden in einer Verordnung geregelt.
Ausführungsbestimmungen	⁵ Für die Ausführungsbestimmungen zu diesem Reglement erlässt die Forstbetriebskommission eine separate Verordnung.
	Art. 2
Stellenplan	¹ Die Forstbetriebskommission legt im Stellenplan die Stellenzahl fest. ² Die Forstbetriebskommission überprüft jährlich die Notwendigkeit der bewilligten Stellen. Sie kann zur Überbrückung von Engpässen für die Bewältigung öffentlicher Aufgaben Teilzeitbeschäftigte einstellen. ³ Die Anzahl der Lernenden/Praktikantinnen und Praktikanten wird von der Forstbetriebskommission festgelegt.
	Art. 3
Anstellungsverhältnis	¹ Das Anstellungsverhältnis des Personals gemäss Art. 1 Abs. 1 ist öffentlich-rechtlich und wird durch einen Anstellungsvertrag begründet. ² Soweit dieses Reglement keine abweichenden Regelungen enthält, gelten subsidiär die Bestimmungen des Obligationenrechts über den Einzelarbeitsvertrag.
	Art. 4
Anstellungsbehörde	¹ Der Forstingenieur wird durch die Gemeinderäte der drei Gemeinden gewählt. ² Das übrige Personal wird durch die Forstbetriebskommission der Gemeinden Buchs-Rohr-Suhr angestellt.
Ausschreibung	³ Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

⁴ Ausnahmsweise kann eine Anstellung mit Zustimmung der Forstbetriebskommission auf dem Berufungsweg oder durch Beförderung von qualifiziertem Personal erfolgen.

II. Beginn und Ende des Anstellungsverhältnisses

	Art. 5
Probezeit	Die ersten drei Monate gelten als Probezeit.
	Art. 6
Auflösung des Anstellungsverhältnisses	Das Anstellungsverhältnis 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 Für den vom Gemeinderat gewählten Forstingenieur 6 Monate auf Monatsende
	Art. 7
Ordentliche Kündigung	¹ Die Kündigung durch die Arbeitgeberin setzt einen sachlich hinreichenden Grund voraus, namentlich: a) Aufhebung der Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen. In diesen Fällen ist den betroffenen Mitarbeitenden nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten, die ihren Fähigkeiten und Erfahrungen entspricht, b) mangelnde Eignung für die im Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit oder Mängel in der Leistung, im Verhalten oder persönliche Gründe, die sich trotz schriftlicher Mahnung während der angesetzten Bewährungszeit von längstens sechs Monaten fortsetzen, c) 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.
	Art. 8
Fristlose Kündigung	Aus wichtigen Gründen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit fristlos gekündigt werden. Dabei sind die Artikel 337 ff. Obligationenrecht anzuwenden.

Kündigungsschutz	<p>Art. 9</p> <p>¹ Vor Erlass jeder Kündigung ist das betroffene Personal anzuhören. Im Übrigen gelten die Artikel 336 ff. Obligationenrecht.</p> <p>² Jede Kündigung erfolgt mit schriftlicher Begründung.</p> <p>³ Erweist sich eine Kündigung nachträglich als widerrechtlich, hat die betroffene Person Anspruch auf Entschädigung. Diese bemisst sich nach den Bestimmungen über die missbräuchliche Kündigung des Obligationenrechts.</p>
Rechtsmittel	<p>Art. 10</p> <p>Gegen Entscheide der Gemeinderäte oder der Forstbetriebskommission in Personal- und Lohnfragen kann gemäss § 38 des Personalgesetzes des Kantons Aargau innert 20 Tagen seit Zustellung des Entscheides beim Personalrekursgericht Beschwerde geführt werden.</p>

III. Pensionierung

Pensionsversicherung	<p>Art. 11</p> <p>¹ Das Personal ist verpflichtet, derjenigen Pensionsversicherung als Mitglied beizutreten, welcher der Forstbetrieb angehört.</p> <p>² Für die daraus erwachsenden Rechte und Pflichten sind deren Statuten und Versicherungsbedingungen massgebend.</p> <p>³ Wenn eine generelle Gehaltsanpassung gemäss Art. 22 erfolgt, werden auch die Leistungen der Arbeitgeberin auf Altersrenten entsprechend angepasst.</p>
Ordentliche Pensionierung	<p>Art. 12</p> <p>Das Personal wird bei Erreichen des ordentlichen AHV-Alters pensioniert.</p>

IV. Verhalten des Personals

Allgemeines	<p>Art. 13</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die ihnen übertragenen Arbeiten freundlich, kundenorientiert, wirtschaftlich und nach bestem Wissen auszuführen sowie die öffentlichen Interessen zu wahren.</p>
-------------	--

Amtsgeheimnis	<p>² Von den Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie sich mit dem Forstbetrieb identifizieren und zum positiven Image beitragen.</p> <p>³ Für die beruflichen Angelegenheiten gilt das Amtsgeheimnis. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Auflösung des Anstellungsverhältnisses bestehen.</p>
Aufgabenbereich	<p>Art. 14</p> <p>¹ Die Aufgaben und die organisatorische Eingliederung werden in einer Stellenbeschreibung geregelt.</p> <p>² Die Mitarbeitenden 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.</p>
Stellvertretung	<p>³ Grundsätzlich besteht die Stellvertretungspflicht ohne zusätzliche Entschädigung. Bei längerer Dauer und starker Mehrbelastung durch eine Stellvertretung ist eine Entschädigung auszurichten.</p>
Arbeitszeit	<p>Art. 15</p> <p>¹ Die Arbeits- und Präsenzzeit der Mitarbeitenden wird durch die Forstbetriebskommission in der Arbeitszeitverordnung geregelt.</p> <p>² Die Forstbetriebskommission kann neue Arbeitszeitmodelle (z.B. Jahresarbeitszeit) für einzelne oder alle Bereiche einführen.</p> <p>³ Wenn es die Verhältnisse erfordern, können die Mitarbeitenden auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit in Anspruch genommen werden.</p>
Überstundenarbeit	<p>Art. 16</p> <p>¹ Überstunden sind zu kompensieren. Vom Forstingenieur wird die Leistung von Überstunden erwartet, ohne dass diese kompensiert werden können.</p> <p>² In Ausnahmefällen können Überstunden mit Zustimmung der Forstbetriebskommission ausbezahlt werden. Die Voraussetzungen sind in der Arbeitszeitverordnung geregelt.</p>
Haftung	<p>Art. 17</p> <p>Die Mitarbeitenden haften für Schäden, die sie absichtlich oder grobfahrlässig verursachen.</p>
Nebenbeschäftigung	<p>Art. 18</p> <p>Für Nebenbeschäftigungen oder politische Ämter, welche die Mitarbeitenden während der Arbeitszeit beanspruchen, ihre Arbeitsleistung beeinträchtigen oder im Hinblick auf ihre Tätigkeit zu Interessenkollisionen führen können, ist die Bewilligung der Forstbetriebskommission einzuholen.</p>

Geschenk- annahmeverbot	<p>Art. 19</p> <p>Den Mitarbeitenden ist es untersagt, Geschenke oder andere Vorteile anzunehmen oder zu beanspruchen. Davon ausgenommen sind kleinere Gaben von geringem Wert. (Im Zweifelsfall entscheidet die Forstbetriebskommission.)</p>
----------------------------	---

V. Rechte des Personals

Gehaltsfestlegung	<p>Art. 20</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden werden für ihre Arbeitsleistungen gemäss der Besoldungsskala im Anhang entlohnt.</p> <p>² Das Jahresgehalt wird in 13 gleichen Teilen ausgerichtet. Das 13. Monatsgehalt wird im November ausbezahlt.</p> <p>³ Bei Aus- und Eintritt im Verlaufe eines Jahres wird das 13. Monatsgehalt anteilmässig ausgerichtet.</p>
-------------------	---

Einstufung	<p>Art. 21</p> <p>¹ Die Gemeinderäte reihen den Forstingenieur, die Forstbetriebskommission das übrige Personal gemäss der im Anhang enthaltenen Stellenstruktur und gemäss den Aufgaben der Stellenbeschreibungen ein.</p> <p>² Eine wesentliche Veränderung der Aufgaben/Funktionen führt zu einer Neueinstufung der Stelle.</p> <p>³ Sofern Mitarbeitende die Voraussetzungen zur Aufgabenerfüllung gemäss Stellenbeschreibung nicht erfüllen, kann eine tiefere Einstufung erfolgen.</p> <p>⁴ Bei sehr hoher Fachkompetenz kann die Forstbetriebskommission im Sinne einer Ausnahme eine höhere Einstufung bewilligen.</p>
------------	---

Gehalts- anpassungen	<p>Art. 22</p> <p>¹ Die Betriebsleitung beantragt im Rahmen des Voranschlags die für das folgende Jahr vorgesehene Anpassung der Besoldung. Diese kann sich aus einem generellen und einem individuellen, leistungsbezogenen Anteil zusammensetzen. Über die Aufteilung entscheidet die Forstbetriebskommission. Massgebende Kriterien sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Entwicklung der Lebenshaltungskosten – Allgemeine wirtschaftliche Situation – Arbeitsmarktlage
-------------------------	---

- Finanzielle Situation des Betriebes
- Leistung des Personals

² Die generelle Anpassung gilt in der Regel für alle Mitarbeitenden und führt zu einer entsprechenden Veränderung der Besoldungsstufen. Der individuelle Anteil der Gehaltsanpassung wird von der Forstbetriebskommission unter Berücksichtigung der Qualifikation gemäss Art. 24 auf die Mitarbeitenden verteilt.

³ In ausserordentlichen Fällen kann die Forstbetriebskommission das Gehalt eines Mitarbeitenden um höchstens 10 % über das jeweilige Maximum der betreffenden Besoldungsstufe hinaus erhöhen.

Art. 23

Besondere Leistungen/Bonus Die Forstbetriebskommission kann ausserordentliche Einzel- oder Teamleistungen mit einer einmaligen Prämie honorieren.

Art. 24

Qualifikation Die Qualifikation ist das Ergebnis des jährlichen Mitarbeitergesprächs, dessen Grundlage sowohl die Fremdbeurteilung durch den Vorgesetzten wie auch die Selbstbeurteilung des Mitarbeitenden ist. Die Einzelheiten werden in der Verordnung geregelt.

Art. 25

Aus- und Weiterbildung Die Forstbetriebskommission fördert und unterstützt die berufsbezogene Weiterbildung. Sie gewährt dafür zusätzlich bezahlten Urlaub und bewilligt Kostenbeiträge. Die Einzelheiten werden in der Verordnung geregelt.

Art. 26

Kinderzulagen Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf die gesetzlichen Kinderzulagen. Zusätzliche Beiträge werden in der Verordnung geregelt.

Art. 27

Treueprämien ¹ Die Mitarbeitenden erhalten folgende Treueprämien:

- Nach Vollendung von 10 Dienstjahren ¾ Monatsgehalt
- Nach Vollendung von 15 Dienstjahren 1 Monatsgehalt
- Nach Vollendung von 20 Dienstjahren 1 Monatsgehalt
- Nach Vollendung von 25 Dienstjahren 1 Monatsgehalt
- Nach Vollendung von 30 Dienstjahren 1 Monatsgehalt
- Nach Vollendung von 35 Dienstjahren 1 Monatsgehalt

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

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

⁴ Auf Begehren der Mitarbeitenden und soweit es die betrieblichen Verhältnisse erlauben, kann maximal die Hälfte des Anspruchs in bezahlten Urlaub umgewandelt werden. Ein Monatsgehalt entspricht 20 Urlaubstagen.

⁵ Bei Pensionierung oder Austritt werden keine anteilmässigen Treueprämien ausgerichtet.

Art. 28

Spesen und
Entschädigungen

Die Forstbetriebskommission regelt die Spesen für externe Aufgaben und Pflichten sowie die weiteren Entschädigungen in der Spesenverordnung.

Art. 29

Gehaltsfortzahlung
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 folgende Leistungen zu:

Im Krankheitsfall und bei Unfall bis max. zwei Jahre nach Eintritt des versicherten Ereignisses 80 % des Gehaltes.

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

³ Die Versicherungsleistungen während der Lohnbezugsdauer bei Krankheit, Unfall und Niederkunft werden der Arbeitgeberin abgetreten.

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

Art. 30

Gehalt bei
Niederkunft

¹ Den Mitarbeiterinnen wird während Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub das bisherige Gehalt während 16 Wochen bezahlt.

² Erfolgt die Niederkunft in den ersten 6 Monaten nach Antritt des Anstellungsverhältnisses, so wird das Gehalt zur Hälfte ausbezahlt.

³ Wird die Arbeit nach der Niederkunft nicht wieder aufgenommen, besteht ein Anspruch auf insgesamt 8 Wochen Urlaub.

⁴ Der Anspruch auf Entschädigung der restlichen 8 Wochen Urlaub besteht bei einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses während 6 Monaten; andernfalls erfolgt eine anteilmässige Kürzung.

⁵ Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Schwangerschaftsbeschwerden wird das Gehalt gegen Vorweisen eines ärztlichen Zeugnisses während höchstens 3 Monaten ausgerichtet.

Gehalt während Militär- und anderen Dienstleistungen	<p>Art. 31</p> <p>¹ Während der Dauer der Rekrutenschule wird bei ledigen Personen ohne Unterstützungspflicht 50 % des Gehaltes ausgerichtet. Bei ledigen Personen mit Unterstützungspflicht oder bei verheirateten Personen werden 80 % des Gehaltes ausgerichtet.</p> <p>² Bei Beförderungsdiensten werden 80 % des Gehaltes ausgerichtet.</p> <p>³ Für alle übrigen Militärdienstleistungen innerhalb eines Jahres bis zu einem Monat wird das volle Gehalt ausgerichtet.</p> <p>⁴ Diese Regelung gilt auch für den Zivildienst sowie für Zivilschutz- und Feuerwehrdienst.</p> <p>⁵ Wird das Arbeitsverhältnis vor Ablauf von einem Jahr nach Beendigung der Rekrutenschule oder von zwei Jahren nach Beendigung eines Beförderungsdienstes aufgelöst, so ist die während des Militärdienstes bezogene Differenz zwischen der Erwerbsausfallentschädigung und der Gehaltsfortzahlung anteilmässig zurückzuerstatten.</p> <p>⁶ Erwerbsausfallentschädigungen fallen bei ganzer oder teilweiser Gehaltsfortzahlung der Arbeitgeberin zu. Taggeldentschädigungen der Feuerwehr und des Zivilschutzes fallen an die Arbeitgeberin, sofern die Dienstleistungen während der Arbeitszeit erfolgen.</p>												
Gehalt nach Todesfall	<p>Art. 32</p> <p>¹ Beim Todesfall von Mitarbeitenden erhalten der überlebende Ehepartner oder die im Zeitpunkt des Ablebens unterhaltsberechtigten Personen noch für 6 Monate von dem auf den Todestag folgenden Monat gerechnet das volle Gehalt.</p> <p>² Lebte der oder die verstorbene Mitarbeitende in einer Lebenspartnerschaft und sind keine unterhaltsberechtigten Kinder vorhanden, so ist das Gehalt dem Lebenspartner oder der Lebenspartnerin auszurichten.</p>												
Ferien	<p>Art. 33</p> <p>¹ Der jährliche Ferienanspruch der Mitarbeitenden beträgt:</p> <table border="0" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>– bis zum vollendeten 20. Altersjahr</td> <td>25 Arbeitstage</td> </tr> <tr> <td>– ab 21. Altersjahr</td> <td>20 Arbeitstage</td> </tr> <tr> <td>– ab 30. Altersjahr</td> <td>22 Arbeitstage</td> </tr> <tr> <td>– ab 40. Altersjahr</td> <td>24 Arbeitstage</td> </tr> <tr> <td>– ab 50. Altersjahr</td> <td>26 Arbeitstage</td> </tr> <tr> <td>– ab 60. Altersjahr</td> <td>30 Arbeitstage</td> </tr> </table> <p>² In die Ferien fallende Feiertage werden nicht am Ferienbezug angerechnet.</p> <p>³ Wird das Anstellungsverhältnis während dem Kalenderjahr begründet oder aufgelöst, so bemisst sich der Ferienanspruch anteilmässig.</p>	– bis zum vollendeten 20. Altersjahr	25 Arbeitstage	– ab 21. Altersjahr	20 Arbeitstage	– ab 30. Altersjahr	22 Arbeitstage	– ab 40. Altersjahr	24 Arbeitstage	– ab 50. Altersjahr	26 Arbeitstage	– ab 60. Altersjahr	30 Arbeitstage
– bis zum vollendeten 20. Altersjahr	25 Arbeitstage												
– ab 21. Altersjahr	20 Arbeitstage												
– ab 30. Altersjahr	22 Arbeitstage												
– ab 40. Altersjahr	24 Arbeitstage												
– ab 50. Altersjahr	26 Arbeitstage												
– ab 60. Altersjahr	30 Arbeitstage												

⁴ Die Ferien werden im Einvernehmen mit dem Vorgesetzten so festgelegt, dass durch sie der Arbeitsablauf möglichst wenig beeinträchtigt wird.

⁵ Bei Abwesenheiten zufolge Krankheit, Unfall, Militärdienst (ausgenommen obligatorische Wiederholungskurse), Niederkunft und unbezahltem Urlaub von zusammen mehr als 3 Monaten Dauer im Kalenderjahr werden die Ferien für jeden weiteren Monat um $\frac{1}{12}$ des jährlichen Anspruches gekürzt. In jedem Fall beträgt der Ferienanspruch aber eine Woche.

Art. 34

Feiertage

¹ Als bezahlte Feiertage und den Sonntagen gleichgestellt gelten:

- Neujahrstag
- Berchtoldstag
- Karfreitag
- Ostermontag
- Auffahrt
- Pfingstmontag
- 1. August
- Weihnachtstag
- Stephanstag.

Der 1. Mai und der 24. Dezember gelten als halbe Freitage.

² Die Feiertage gelten nicht als Ferientage.

Art. 35

Urlaub

¹ Ohne Kürzung des Gehalts- oder Ferienanspruchs wird den Mitarbeitenden folgender Urlaub gewährt:

- | | |
|---------------|---|
| 3 Arbeitstage | bei eigener Hochzeit
(zivile und kirchliche Trauung zusammen) |
| 3 Arbeitstage | beim Tod eines Ehepartners oder des Lebenspartners bzw. der Lebenspartnerin, von Kindern oder Pflegekindern |
| 2 Arbeitstage | beim Tod von Eltern, Schwiegereltern oder Geschwistern |
| 2 Arbeitstage | bei Geburt eigener Kinder |
| 1 Arbeitstag | bei Heirat eigener Kinder |
| 1 Arbeitstag | bei Wohnungswechsel einmal pro Kalenderjahr |
| nach Aufgebot | bei militärischer Rekrutierung oder Entlassung aus dem Wehrdienst |

Teilnahme an der Bestattung in allen anderen Todesfällen

² Über weitergehenden bezahlten oder unbezahlten Urlaub entscheidet die Forstbetriebskommission.

Mitspracherecht	Art. 36 Das Personal hat das Recht, sich zu Personal- und Betriebsfragen zu äussern und Anträge zu stellen.
Persönlichkeitschutz	Art. 37 ¹ Die Arbeitgeberin und alle für sie handelnden Stellen treffen die erforderlichen Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Mitarbeitenden. ² Mitarbeitende haben hinsichtlich ihrer Personendaten Anspruch auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung im Rahmen der Datenschutzgesetzgebung. Die Daten dürfen nicht an Dritte oder an andere Behörden herausgegeben werden. ³ Die Arbeitgeberin schützt ihre Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen Dritter, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung gegen sie erhoben werden. Sie regelt die Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz, wenn sich zur Wahrung der Rechte der Mitarbeitenden gegenüber Dritten die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist.

VI. Schlussbestimmungen

Besitzstandsgarantie	Art. 38 Für die im Zeitpunkt der Inkraftsetzung des neuen Personalreglements gültigen Bruttogehälter wird der Besitzstand gewährleistet.
Übergangsregelung	Art. 39 Die Übergangsbestimmungen für die Treueprämien (TP) gemäss Art. 27 und die Dienstaltersgeschenke (DAG) lauten wie folgt:

	Reglement alt	Reglement neu	Differenz	Fälligkeit	Anspruch
5 Jahre (TP)	½ Monatslohn	kein Anspruch	½ Monatslohn	2005	= 40 % eines Monatslohnes
				2006	= 30 % eines Monatslohnes
				2007	= 20 % eines Monatslohnes
				2008	= 10 % eines Monatslohnes
25 Jahre (DAG)	1 Monatslohn	kein Anspruch	1 Monatslohn	2005	= 80 % eines Monatslohnes
				2006	= 60 % eines Monatslohnes
				2007	= 40 % eines Monatslohnes
				2008	= 20 % eines Monatslohnes

Inkraftsetzung
Aufhebung
bisheriges Recht

Art. 40

¹ Dieses Reglement tritt auf 1. Januar 2005 in Kraft.

² Auf diesen Zeitpunkt sind alle damit in Widerspruch stehenden Vorschriften aufgehoben, insbesondere das Dienst- und Besoldungsreglement für das Forstpersonal der Ortsbürgergemeinden Buchs-Rohr-Suhr sowie sämtliche später erfolgten Ergänzungen dieses Reglements.

³ Die Festlegung der Gehälter erfolgt erstmals auf den 1. Januar 2005 nach den Bestimmungen dieses Reglements.

Dieses Personalreglement wurde durch die Ortsbürgergemeindeversammlungen beschlossen:

Buchs, 6. Dezember 2004

Gemeinderat Buchs

Der Gemeindeammann: Der Gemeindeschreiber:

Heinz Baur

Armin Ott

Rohr, 22. November 2004

Gemeinderat Rohr AG

Der Gemeindeammann: Der Gemeindeschreiber:

Regina Jäggi

Dieter Vossen

Suhr, 19. November 2004

Gemeinderat Suhr

Der Gemeindeammann: Der Gemeindeschreiber:

Beat Rüetschi

Hans Huber

Anhang

zum Personalreglement des Forstbetriebs der Ortsbürgergemeinden
Buchs-Rohr-Suhr

Stellenstruktur

Beschreibung	Stufen
Betriebsleiter/Forstingenieur	7, 8, 9
Betriebsleiter Dipl. Förster mit spez. Aufgaben	6, 7
Dipl. Förster Sachbearbeiter mit spez. Aufgaben	5, 6
Vorarbeiter Forstwart mit spez. Aufgaben Sachbearbeiter	4, 5
Forstwart Büroangestellter	2, 3
Hilfsarbeiter	1

Lehrlingsbesoldung gemäss separatem Lehrvertrag

Besoldungsskala

Jahres- Bruttobesoldung:	Stufe	Minimum Fr.	Maximum Fr.
	9	97'000.–	140'000.–
	8	85'000.–	127'000.–
	7	76'000.–	117'000.–
	6	67'000.–	103'000.–
	5	60'000.–	94'000.–
	4	54'000.–	85'000.–
	3	47'000.–	75'000.–
	2	41'000.–	65'000.–
	1	35'000.–	55'000.–